



Jaarverslag 2023

Naar inclusieve duurzaamheid



Samen voor gelijkheid

Jaarverslag 2023

Naar inclusieve duurzaamheid

We schrijven zo inclusief mogelijk. Om het lezen voor blinde lezers te vergemakkelijken met behulp van spraaksynthese en omwille van de leesbaarheid van de tekst, schrijven we echter de mannelijke vormen 'werkgever', 'werknemer', ... om te verwijzen naar beide geslachten, mannen en vrouwen, evenals verschillende vormen van genderidentiteit of -expressie.

De standpunten van de geïnterviewden weerspiegelen niet noodzakelijk de standpunten van Unia.

In dit jaarverslag

Voorwoord 4

Hernieuwde ambitie 6



Unia als partner 8

- > Samen met het middenveld 9
- > Inspirerend voor beleidsmakers 10
- > Ten dienste van professionals 10
- > Uitwisseling met andere mensenrechteninstellingen 12



Interview

Door de expertise en terreinkennis van Unia mee te nemen, vermijden we dat we vanuit een ivoren toren werken 15



Lokale aanwezigheid 18

- > Vlaanderen 19
- > Wallonië 20
- > Duitstalige Gemeenschap 21
- > Brussel 21



Interview

De meerwaarde van de aanpak van Unia is dat ze kan inzetten op het middenveld, het cement van onze samenleving 23



Een wereld in verandering 26

- > Impact van transitie maatregelen 27
- > Digitale kloof 28
- > Artificiële intelligentie 29



Interview

Naast het louter toegang hebben tot het internet, moet men er zich ook gelijkwaardig in opgenomen voelen 32



Mensen die geïnterneerd zijn 36

- > Internationale blaam 37
- > Toezicht en preventie 38
- > Rapport Internering 39



Interview

Hoe draag je zorg voor de meest kwetsbaren in de samenleving? 40



Inzetten op mensenrechten 44

- > Handicap en onze begeleidingscommissie 46
- > Racisme en onze begeleidingscommissie 48



Interview

Mensen betrekken van het prille begin van de ontwikkeling tot de evaluatie van beleid 51



Betere bescherming en ondersteuning 54

- > Wetswijzigingen 55
- > 10 jaar COL13 57
- > Psychosociale ondersteuning 58
- > Rechtsbijstand en rechtspraak 58



Interview

Unia is een kenniscentrum waarop ik kan terugvallen 63



Opvolgen van discriminatiemeldingen 66

- > Positieve actie en preventiebeleid 67
- > Dienstverlening 68
- > Haatspraak 69
- > Conflict tussen Israël en Hamas 70
- > Impact van preventie 71
- > Optreden in rechte 72



Interview

Racisme is gedurende vele eeuwen diep kunnen doordringen in de structuur van onze samenleving 78



Wij zijn Unia 82

- > HR 83
- > Communicatie 84
- > Samenstelling interfederale raad van bestuur 87
- > Budget, balans en resultatenrekening 88



Interview

Het voelt goed om te kunnen werken binnen een organisatie die zoveel expertise in huis heeft 90

Voorwoord



Het is verbazingwekkend dat de gezondheids crisis die zo een diepgaande impact had op **de meest kwetsbaren in onze samenleving**, zo snel lijkt te zijn vergeten. Sindsdien heeft de wereld niet stilgestaan en er zijn evoluties gaande die opnieuw vooral een impact zullen hebben op de meest kwetsbaren. Het is een constante herinnering aan de noodzaak van voortdurende waakzaamheid en inzet voor gelijkheid en inclusie.

Toenemende polarisering, digitalisering en de mainstreaming van artificiële intelligentie (AI) zijn slechts enkele van de uitdagingen waar we als samenleving voor staan. Al te vaak zien we dat in deze veranderingen de kwetsbare mensen uit het oog verloren worden. Ons **nieuw strategisch meerjarenplan** benadrukt het belang van inclusie

in het licht van deze ontwikkelingen, en bepaalde mee onze acties in 2023.

De **impact van de duurzaamheidstransitie, de toenemende digitalisering en de groeiende invloed van AI** op de democratische participatie, kan niet onderschat worden. Het is essentieel om beleid, dienstverlening en regelgeving voor te bereiden op de toekomst, zodat systematisch rekening wordt gehouden met iedereen.

Als Belgisch gelijkheidsorgaan en nationale mensenrechteninstelling (met B-status) streven we ernaar een rol te spelen in deze uitdagingen, **in partnerschap** met alle betrokkenen: het maatschappelijk middenveld, professionals en beleidsmakers. Door sensibilisering, het geven van trainingen op het terrein, en de ontwikkeling van praktische tools werken we preventief. Zo kunnen we samen stappen zetten naar een meer inclusieve duurzaamheid, die leidt tot duurzame inclusie.

In dit jaarverslag vragen we ook specifiek aandacht voor **mensen die geïnterneerd zijn**. Verschillende internationale instellingen tikten België op de vingers over de manier waarop mensen met een psychische problematiek of met een verstandelijke beperking worden behandeld die in gevangenissen en forensisch psychiatrische centra verblijven. We vragen België om sterker in te zetten op **zorg en re-integratie**.

Om onze impact te vergroten en onze onafhankelijkheid te behouden, pleiten we voor een versterking van het **samenwerkingsakkoord** waarbij Unia is opgericht. Het akkoord moet rekening houden met de nieuwe Europese **standaarden voor gelijkheidsorganen** die de onafhankelijkheid, de middelen, het mandaat en de bevoegdheden van gelijkheidsorganen moeten garanderen.

In 2023 versterkten we onze **begeleidingscommissies handicap en racisme** met een aantal nieuwe leden. De begeleidingscommissies zijn zo echte ontmoetingsplekken waar ervaringen en expertise uitgewisseld kunnen worden. We rapporteerden op vraag van de federale overheid over de voortgang van het **federaal actieplan handicap**, en stelden onze **Toolbox Handistreaming** voor waarmee in het beleid beter rekening kan gehouden worden met mensen met een handicap. Daarnaast volgen we de **actieplannen racisme** op, waarbij we onze vraag naar het uitwerken van een Nationaal Actieplan tegen Racisme blijven herhalen. Net als de vraag naar het ontwikkelen van een beleid van **professioneel profileren** bij de politie.

We hebben het in het jaarverslag ook over de verschillende wetswijzigingen waarmee onze antiracisme- en antidiscriminatie wetgeving werd versterkt. België beschikt zo opnieuw over **toon-aangevende wetgeving**, al zou die nog sterker zijn met meer coherentie tussen de wetten, decreten en ordonnanties zoals vroeger het geval was.

In dit jaarverslag wijzen we op een aantal pijnpunten die blijven bestaan. Zo vragen we om artikel 150 van de Grondwet aan te passen zodat ook haatboodschappen op grond van levensbeschouwing of geloof, handicap, leeftijd en seksuele oriëntatie door de correctionele rechtbank kunnen beoordeeld worden. Daarnaast lichten we toe hoe we binnen Unia versterkt willen inzetten op **psychosociale ondersteuning** van slachtoffers van discriminatie.

Dit jaarverslag biedt een beknopt overzicht van de **discriminatiemeldingen** die we in 2023 hebben ontvangen en van de dossiers die we op basis daarvan hebben geopend. Daarbij reflecteren we ook over de impact van het conflict tussen Israël en Palestina. Voor een uitgebreide analyse van de meldingen en dossiers verwijzen we naar ons Cijferverslag 2023 dat kan geraadpleegd worden op onze website.

We hopen dat de vele aanbevelingen die we in ons verkiezingsmemorandum formuleerden en die we doorheen dit jaarverslag belichten, meegenomen worden in de **regeer- en bestuursakkoorden**. Zo kunnen we in dit verkiezingsjaar samen streven naar een meer inclusieve toekomst, waar gelijkheid en rechtvaardigheid voor iedereen gegarandeerd zijn.

Els Keytsman

Patrick Charlier



Hernieuwde ambitie

Unia stelde in 2023 haar [nieuw strategisch plan](#) voor. Het voorgaande dateerde al van 2019 en ondertussen brachten verschillende crisissituaties de bestaande ongelijkheden in onze maatschappij opnieuw aan het licht. Met het strategisch plan 2023-2027 willen we onze impact en efficiëntie optimaliseren en richting geven aan ons werk. Wat is de visie van Unia? Waar willen we tegen 2027 staan? Hoe positioneren we ons in het maatschappelijk debat? We stelden onze missie op scherp en werkten een visie uit om die missie te bereiken.

Missie

Unia is een onafhankelijke overheidsdienst die werkt met en voor mensen die gediscrimineerd worden en zich in een kwetsbare situatie bevinden, en de organisaties die hen vertegenwoordigen. We analyseren ongelijkheid in België om aanbevelingen te doen aan beleidsverantwoordelijken op lokaal en interfederaal niveau. We adviseren organisaties en ondernemingen die willen bijdragen aan een inclusieve samenleving en die discriminatie willen voorkomen en bestrijden.

Unia is een expert op vlak van gelijkheid, diversiteit, inclusie en non-discriminatie. Als gelijkheidsorgaan zijn we een referentie op Belgisch en

internationaal niveau. We waken over het respect voor mensenrechten, vooral met betrekking tot handicap en racisme. Onze werking is gebaseerd op samenwerking en respect, met het oog op het gemeenschappelijk belang.

Onze ambitie voor de komende vijf jaar is drieledig:

- › Opkomen voor meer inclusie en democratie in een **gepolariseerde en gedigitaliseerde samenleving**.
- › Inzetten op de participatie van de meest **kwetsbare mensen** en op de eerbiediging van hun rechten om systemische discriminatie te bestrijden.
- › Als kwaliteitsvol **gelijkheidsorgaan** een referentie blijven in België en op internationaal niveau.

In ons strategisch meerjarenplan vertaalt zich dat in **vijf strategische assen** waarbij we telkens een aantal concrete doelstellingen vooropstellen. We positioneren onze organisatie enerzijds in een snel evoluerende context van polarisering en van digitalisering. Anderzijds richten we ons uitdrukkelijk op wie zich in een kwetsbare situatie bevindt. We profileren Unia als de referentie voor alle deelnemende beleidsniveaus en voor ons netwerk van partners. Tenslotte kijken we in eigen boezem en willen we ook intern toepassen wat we naar buiten toe uitdragen.

Strategische assen

1 Opkomen voor meer inclusie en meer democratie in een **gepolariseerde samenleving**:

- › Polarisatieprocessen en de actoren daarvan identificeren.
- › Bruggen bouwen en versterken.
- › Participatieve processen invoeren om cohesie en integratie te bevorderen.

2 Opkomen voor meer inclusie en meer democratie in een **gedigitaliseerde samenleving**:

- › De digitale kloof voor kwetsbare mensen aanpakken.
- › Optreden tegen de discriminerende effecten van artificiële intelligentie.
- › Kunstmatige intelligentie inzetten als instrument voor meer gelijkheid.

3 Inzetten op de **participatie van de meest kwetsbare mensen** en op de eerbiediging van hun rechten om systemische discriminatie te bestrijden:

- › Mechanismen die leiden tot verhoogde kwetsbaarheid identificeren.
- › Wetgeving voor de toegang tot rechten voor kwetsbare groepen promoten.
- › Zorgen voor meer bekendheid, participatie en toegankelijkheid van Unia bij kwetsbare mensen en hun vertegenwoordigende organisaties.

4 Als **kwaliteitsvol gelijkheidsorgaan** een (inter)nationale referentie zijn en blijven:

- › De status, de plaats en de bekendheid van Unia bevestigen voor de verschillende beleidsniveaus.
- › Versterken van de bekendheid van Unia en van de partnerschappen op lokaal niveau, met andere instituten en met het maatschappelijk middenveld.
- › Versterken van de grondbeginselen, bevoegdheden en middelen voor de oprichting van Unia.
- › Kennis, expertise en knowhow van medewerkers onderhouden en stimuleren.

5 Uitvoeren wat we verkondigen:

- › **Diversiteit en inclusie** garanderen in alle fasen van de arbeidsrelatie.
- › De **fysieke en digitale toegankelijkheid** van de diensten van Unia garanderen volgens de principes van *universal design*.

De vijf assen bieden een houvast voor een duurzame positionering in het maatschappelijk debat, oriënteren bij de keuzes waarmee we in het dagelijks werk worden geconfronteerd en omvatten een reeks concrete transversale projecten waarmee we in 2023 al zijn gestart. ■





Unia als partner

De laatste jaren is het Belgische landschap van gelijkheidsorganen en mensenrechteninstellingen sterk veranderd. Door haar eigenheid en haar jarenlange ervaring, blijft Unia een unieke speler in dit landschap. Niet alleen kunnen we mensen die slachtoffer worden van discriminatie juridisch bijstaan. Indien nodig kunnen we ook samen met hen **in rechte optreden**. Zo krijgt iedereen toegang tot juridische bescherming, ook de meest kwetsbaren voor wie het voeren van een rechtszaak vaak een onhaalbare kaart is.

Doorheen de jaren – Unia vierde in 2023 haar dertigjarig bestaan – bouwden we onze expertise steeds verder uit. Onze kennis van de antidiscriminatiewetgeving en de toepassing ervan wordt in binnen- en buitenland zeer gewaardeerd. We volgen de **rechtspraak** nauwgezet op en zorgen ervoor dat deze zo goed mogelijk ontsloten wordt voor experts. We onderzochten uiteenlopende aspecten van discriminatie en gelijkheid in verschillende domeinen, en formuleerden op basis daarvan talrijke **aanbevelingen**.

Maar we streven vooral een **preventieve aanpak van discriminatie en het bevorderen van gelijkheid** na, met verschillende tools voor professionals, bijvoorbeeld de [Toolbox Handstreaming](#) en [eDiv](#) die verderop in dit jaarverslag besproken worden. En we werken samen met diverse organisaties om trainingen op maat uit te werken, ad hoc of op basis van een traject dat we samen doorlopen. Ook met onze nieuwsbrieven zorgen

we voor een betere bekendheid van de antidiscriminatiewetgeving en de toepassing ervan.

Die rol kunnen we opnemen omdat we toegang hebben tot een [sterk netwerk van verenigingen en organisaties](#) waarmee we een vertrouwensrelatie hebben kunnen opbouwen. Van lokale besturen, organisaties die onze doelgroepen vertegenwoordigen, over vakbonden tot werkgeversorganisaties en ondernemingen. Dankzij hen houden we de vinger aan de pols in alle geledingen van de maatschappij.

Samen met het middenveld

Het is voor een gelijkheidsorgaan niet vanzelfsprekend om toegang te krijgen tot **mensen die zich in een kwetsbare positie bevinden**. Omgekeerd vinden kwetsbare mensen die gediscrimineerd worden niet altijd de weg naar Unia. Door onze samenwerking met het middenveld kunnen individuele ervaringen van discriminatie van kwetsbare groepen beter gecapteerd worden. Zo kunnen we als gelijkheidsorgaan meer inzicht krijgen in de specifieke uitdagingen en problemen waarmee verschillende gemeenschappen worden geconfronteerd. Een illustratie hiervan is onze samenwerking met de vzw *Lire et Écrire* die mee aan de basis lag

van het advies dat we samen met het Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting uitbrachten over de impact van de digitalisering van de dienstverlening (zie verderop in dit jaarverslag).

We pleiten er ook voor om **sociale partners en belangengroepen** beter bij het uitwerken van het beleid te betrekken om betere garanties te hebben op een inclusieve aanpak. Door het perspectief mee te nemen van wie direct door het beleid getroffen wordt, vergroot de doeltreffendheid van maatregelen om discriminatie te bestrijden en gelijkheid te bevorderen. Het middenveld biedt ook een platform voor het mobiliseren van steun in de bredere samenleving.

Inspirerend voor beleidsmakers

Unia wil een betrouwbare partner zijn voor parlementen, beleidsmakers en administraties die de strijd tegen discriminatie opvoeren en inclusief beleid willen uitwerken. Onze [adviezen en aanbevelingen](#) zijn een bron van expertise voor wie handvaten zoekt bij het uitwerken van regelgeving en beleidsacties. Doorheen dit jaarverslag komen de verschillende adviezen en aanbevelingen aan bod die we in 2023 formuleerden.

In de aanloop naar het verkiezingsjaar hebben we met ons [verkiezingsmemorandum](#) een overzicht gemaakt van de belangrijkste aanbevelingen van Unia aan politici en beleidsmakers op de verschillende bestuursniveaus, aan de academische wereld en het maatschappelijk middenveld. We stelden ons memorandum voor aan de politieke

partijen in ons land en aan verschillende andere spelers.

In dit verkiezingsmemorandum stellen we zes prioriteiten voorop:

1. Voorkom dat de **digitalisering van diensten** leidt tot discriminatie en het niet-uitoefenen van rechten.
2. IJver voor een spoedige goedkeuring van een Europese verordening over het **gebruik van AI** en de oprichting van een toezichthoudend orgaan.
3. Voer een verplicht **preventiebeleid** inzake discriminatie op het werk in.
4. Ontwikkel een beleid en praktijk van **professioneel profileren** bij de politie.
5. Maak werk van een **inclusieve gezondheidszorg**.
6. Pas het **samenwerkingsakkoord** aan waarbij Unia werd opgericht.

Deze prioriteiten liggen in lijn met ons strategisch meerjarenplan en vormden ook de rode draad doorheen onze werking in 2023.

Ten dienste van professionals

De opgebouwde kennis en ervaring over gelijkheid en non-discriminatie is een bron van onschatbare waarde die we graag ter beschikking stellen van professionals. Zo hebben we over de jaren heen de **rechtspraak over discriminatie, haatspraak en haatmisdrijven** verzameld in een [online database](#) die juristen, magistraten en academici veelvuldig raadplegen. En omdat voorkomen altijd beter is

dan genezen, zijn we er ook voor professionals die werk willen maken van meer diversiteit en inclusie. Ook onderzoekers die op zoek zijn naar gegevens over (on)gelijkheid en discriminatie zijn bij Unia aan het juiste adres.

In 2023 bereikten we met onze begeleidingen en trainingen **7.676 deelnemers**. Goed voor 1.440 uur of 190 dagen. Slechts een klein aandeel daarvan verliep online. Nu de COVID-19-crisis achter de rug is, hebben organisaties hun opleidingsaanbod weer hoger op de agenda staan en kunnen we het interactieve en dynamische aspect van onze interventies weer helemaal *face to face* uitspelen.

De deelnemers aan onze interventies zijn evenwichtig verdeeld over **privé- en overheidsorganisaties en onderwijsinstellingen**. Omdat we met onze interventies een structurele en duurzame impact beogen, leggen we de nadruk op de rol en de verantwoordelijkheid van het midden- en hoger management. De cijfers bevestigen ook in 2023 dat we in dat opzet slagen door **leidinggevende professionals** te bereiken, naast **hr-verantwoordelijken** en **diversiteitsmanagers**. Dat is uiteraard geen toeval, want we diversifieerden doelbewust ons aanbod om aan hun noden tegemoet te komen. Daarnaast bereiken we ook eerstelijnsprofessionals om discriminatie beter te leren begrijpen en te herkennen.

Op [eDiv](#), ons online platform voor een diverse en inclusieve werkomgeving (met 19.876 bezoekers in 2023), vind je naast twee gratis online opleidingen nu ook een **gids die professionals ondersteunt** en helpt om stappen te zetten naar meer diversiteit en inclusie op de werkvloer. Je kan je laten inspireren door voorbeeldsituaties uit de praktijk en in een toolbox vind je verschillende bruikbare werkinstrumenten terug. eDiv is inzetbaar in alle ondernemingen, binnen alle sectoren en in elke fase van

het proces naar meer inclusie en diversiteit. Het is een nuttig instrument voor zij die hun eerste diversiteitsacties willen vorm geven, en ook voor ondernemingen die diversiteit en inclusie al als rode draad in hun werking inbouwden en verder willen inzetten op verbetering en bekrachtiging.

Unia blijft ook inzetten op het vormen van **politied medewerkers** rond de antidiscriminatie- en antiracismewetgeving. In 2023 volgden twee diversiteitsmedewerkers van de Antwerpse politie een intensieve training bij Unia zodat ze ook zelf kunnen ingezet worden als trainer. In Gent neemt onze lokale ambassadeur deel aan het vijfhoeksoverleg rond haatmisdrijven, een initiatief van Stad Gent samen met het parket, de politie en Casa Rosa. Uit dit overleg ontstond een apart [loket voor slachtoffers van haatmisdrijven](#). Unia is ook betrokken bij het uitwerken van een beleid dat de politie moet helpen in het omgaan met psychiatrische problematieken in de openbare ruimte. Ten slotte droeg Unia bij aan het project [Community Policing without Borders](#) van de *International Organization for Migration* van de Verenigde Naties. Dit project moet bijdragen aan de uitroeiing van alle vormen van racisme en discriminatie binnen de Belgische politie.

Een andere belangrijke groep professionals zijn **onderzoekers**. Zij kunnen terecht op onze [datahub Equality Data](#). Daar kon je al zoeken naar alle bestaande data in België over drie groepen van discriminatiecriteria: (1) zogenaamde 'raciale' criteria, (2) geloofsovertuiging en levensbeschouwing, en (3) seksuele oriëntatie, genderidentiteit, genderexpressie en seksekenmerken. Begin 2023 is een **tweede fase** van het project gestart rond drie nieuwe discriminatiecriteria: (1) handicap, (2) fysieke kenmerken en (3) gezondheidstoestand. Ondertussen bevat de datahub ook de databronnen voor deze vierde groep van criteria. Tegelijk

werden de bronnen voor de andere discriminatiecriteria geactualiseerd. Het ontwikkelen van een gecoördineerd en structureel gegevensbeleid over (on)gelijkheid en discriminatie in België, is trouwens ook een van de aanbevelingen uit ons [verkiezingsmemorandum](#) (aanbeveling 6).

Unia vult leemtes in onderzoek

In december 2023 lanceerde Unia **twee onderzoeken naar racisme in de gezondheidszorg**. Het eerste onderzoek kijkt naar de ervaringen van patiënten met ongelijkheid en discriminatie, en naar de impact van deze ervaringen op hun zorgtraject. Het tweede onderzoek focust op de beroepspraktijk van professionals in de geestelijke gezondheidszorg in Brussel. Op basis van dit onderzoek willen we aanbevelingen doen voor een betere patiëntenzorg. Beide onderzoeken worden uitgevoerd door Indiville.

Nog in december werd een onderzoek gestart naar **de toepassing van gemeentelijke administratieve sancties (GAS)**. Unia wil met dit onderzoek nagaan of en hoe GAS mensen in situaties van kwetsbaarheid viseren en disproportioneel treffen. Het onderzoek zal 18 maanden duren en wordt uitgevoerd door het *Institut de Gestion de l'Environnement et d'Aménagement du Territoire* (IGEAT) van de *Université Libre de Bruxelles*.

Uitwisseling met andere mensenrechteninstellingen

Uitwisseling en samenwerking met andere mensenrechteninstellingen in binnen- en buitenland, is voor Unia belangrijk. Zo bundelen we de krachten in de strijd tegen discriminatie en racisme. Op Europees niveau werkten we in 2023 nauw samen met koepelorganisatie [Equinet](#) rond de **standaarden voor gelijkheidsorganen** (zie verder in dit jaarverslag). Het Nederlandse College voor de Rechten van de Mens en de Franse *Défenseur des Droits* verzorgden een presentatie over artificiële intelligentie en mensenrechten op ons [netwerk-event](#) in oktober.

In eigen land werkten we herhaaldelijk **gezamenlijke standpunten en adviezen** uit met andere mensenrechteninstellingen. Naast onze zusterorganisaties Myria en het Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting, ook met het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen, het Federaal Instituut voor de Rechten van de Mens (FIRM), het Vlaams Kinderrechtencommissariaat en de Franstalige Kinderrechtencommissaris (*Délégué général aux droits de l'enfant*).

Opvangcrisis: Europa en de Verenigde Naties uitgenodigd om mensenrechtenschendingen te onderzoeken

Ons land werd al meer dan 7.000 keer veroordeeld omdat het asielzoekers **geen menswaardige opvang** biedt. En nog altijd heeft de overheid geen doortastende maatregelen genomen om de opvangcrisis aan te pakken. Mensen belanden nog altijd

op straat als ze in België internationale bescherming aanvragen. België schendt hierdoor internationaal erkende mensenrechten, zoals het recht op opvang.

Unia en zeven andere mensenrechteninstellingen vragen daarom aandacht voor deze voortdurende mensenrechtenschendingen. In een [gezamenlijke brief](#) voor de Speciale Rapporteurs van de Verenigde Naties, de Europese Commissie, de Mensenrechtencommissaris en de Speciale Gezant voor Asiel en Migratie van de Raad van Europa benadrukken we de zorgwekkende situatie in België.

We roepen de internationale actoren op om België aan te spreken op deze mensenrechtenschendingen en er bij België op aan te dringen **om hier een einde aan te maken**. We willen ook dat de internationale actoren België bezoeken om de schendingen ter plaatse vast te stellen.

Eerder al vroeg Unia samen met de andere mensenrechteninstellingen meer aandacht voor het recht op opvang van [alleenstaande, mannelijke asielzoekers](#). Door een beslissing van de federale regering worden zij tijdelijk uitgesloten van opvang – een beslissing die nochtans geschorst werd door de Raad van State. De realiteit is dat de opvang van alleenstaande mannen al meer dan twee jaar zeer problematisch is. Zij moeten maanden wachten voor ze toegang krijgen tot een opvangplaats.

Het afgelopen jaar investeerden we veel in opleiding voor en ondersteuning aan de nieuw aangeworven medewerkers van het **Vlaams**

Mensenrechteninstituut (VMRI) dat in het najaar van 2022 werd opgericht, en op 15 maart 2023 de Vlaamse bevoegdheden van Unia overnam. Door het delen van onze kennis en ervaring willen we ertoe bijdragen dat slachtoffers van discriminatie in Vlaanderen kunnen blijven rekenen op kwaliteitsvolle ondersteuning. In de strijd tegen discriminatie en racisme is het ook belangrijk dat het VMRI snel zijn beleidsadviserende rol zal kunnen opnemen. Onze beide organisaties zaten al verschillende keren samen om te bekijken hoe de samenwerking zo goed mogelijk kan verlopen. We hopen dat dit in 2024 resulteert in een samenwerkingsprotocol dat alle burgers en organisaties ten goede komt.

Unia maakt ook deel uit van het **mensenrechtenplatform** waarin [20 Belgische publieke organisaties](#) verenigd worden met een opdracht op het vlak van de rechten van mens. Het mensenrechtenplatform komt maandelijks samen om problemen te analyseren, goede praktijken uit te wisselen en de onderlinge samenwerking aan te moedigen.

Internationale vertegenwoordiging

Onze co-directeur Els Keytsman is sinds december 2023 lid van het Bureau van de [Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie \(ECRI\)](#) van de Raad van Europa.

Nathalie Denies, die aan het hoofd staat van onze dienst Bescherming, is sinds 2021 effectief lid van de Raad van bestuur van het [Europees Bureau voor de grondrechten](#) (*Fundamental Rights Agency*). Els Keytsman is haar plaatsvervanger.

Omdat LGBTI+ mensen nog steeds veel te maken krijgen met discriminatie en

misbruik, heeft de **Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie** in 2023 een [aanbeveling](#) gepubliceerd om een halt toe te roepen aan de onverdraagzaamheid tegenover LGBTI+ mensen. Het [jaarlijkse seminarie](#) van de ECRI ging in 2023 over het versterken van de onafhankelijkheid en effectiviteit van gelijkheidsorganen. Tijdens het seminarie getuigden twee slachtoffers van discriminatie hoe ze ondersteund werden door een gelijkheidsorgaan, waaronder ook Unia.

Het **Europees Bureau voor de grondrechten** publiceerde in 2023 verschillende onderzoeksrapporten, waaronder [Being Black in the EU – Experiences of people of African descent](#). Dit rapport brengt het wijdverbreide en diepgewortelde racisme tegen mensen van Afrikaanse afkomst in Europa aan het licht. Sinds 2016 zijn de ervaringen van racisme toegenomen. ■



Door de expertise en terreinkennis van Unia mee te nemen, vermijden we dat we vanuit een ivoren toren werken

Michaël Segers is directeur van [equal.brussels](https://www.equal.brussels), de gewestelijke overheidsdienst die het Brusselse gelijkheidsbeleid coördineert. equal.brussels wil er voor zorgen dat elk Brussels beleidsproject zo inclusief mogelijk is en ten goede komt aan alle inwoners van het gewest. Zijn collega Ornella D'Addario, projectmanager voor transversale thema's, staat in voor de ondersteuning van het personeel op het gebied van gelijke kansen.

Welke rol speelt Unia als partner in het regionale bestuurlijke landschap? Hoe heeft onze onderlinge samenwerking bijgedragen aan meer inclusief beleid in Brussel?

Michaël: Wat de samenwerking voor ons zo interessant maakt, is dat de missie van Unia helemaal in overeenstemming is met onze acties. Daar waar equal.brussels een overheidsdienst

is die in grote mate afhangt van de beleidskeuzes die worden gemaakt, moet Unia als onafhankelijke instelling enkel aan de parlementen verantwoording afleggen, waardoor ze meer vrijuit kan spreken of kan interpelleren. Daar kunnen wij op verder bouwen.

Zelf hebben we geen direct contact met de bevolking, terwijl Unia wel discriminatiemel-

dingen van burgers ontvangt en behandelt. Voor ons is het belangrijk om samen te werken met organisaties die over dergelijke rijke informatie beschikken. Unia kan ons bijvoorbeeld wijzen op bepaalde tendensen in discriminatie, of op de impact van de digitale kloof op kwetsbare mensen. Door de expertise en terreinkennis van Unia mee te nemen, vermijden we dat we vanuit een ivoren toren werken.

Ornella: We hebben daartoe een informeel overlegplatform opgezet met Unia en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Dit platform komt driemaandelijks bijeen om actuele thema's rond diversiteit en inclusie te bespreken. Ook het eerste Brussels jaarverslag werd op het overlegplatform voorgesteld en besproken. Dat was voor ons natuurlijk bijzonder interessant omdat we zo een goed zicht krijgen op de vraagstukken die spelen in de specifieke Brusselse context.

Michaël: Onze rol is om de Brusselse overheidsdiensten (Brussel Mobiliteit, MIVB, Actiris...) te helpen om in te zetten op diversiteit en inclusie. Bijvoorbeeld door bij de inrichting van de openbare ruimte ook rekening te houden met toegan-

kelijkheid of door op een inclusieve manier te communiceren. Daartoe hebben we formeel overleg met de afgevaardigden van de verschillende Brusselse overheidsdiensten en kabinetten in het regionaal comité voor de gelijkheid van kansen. Op dit overleg wordt Unia regelmatig uitgenodigd om toelichting te geven rond bepaalde thema's, naast het Instituut en experts uit het middenveld en de academische wereld. Zo kan deze expertise doorstromen naar de verschillende overheidsdiensten en kan het gevoerde beleid geïmplementeerd worden.

Unia staat steeds klaar om op onze vragen te antwoorden. En de adviezen die we krijgen, worden normaliter grotendeels opgevolgd. Bijvoorbeeld bij het uitwerken van de Code die de Brusselse antidiscriminatiewetgeving groepeerde en uniformiseert. Daar werd het advies van Unia grotendeels opgevolgd. Waarom vertrouwen we daar zo op? Omdat het advies evenwichtig werd samengesteld op basis van de uitgebreide expertise die Unia heeft, gekoppeld aan de ervaring op het terrein. Een ander voorbeeld is dat we bij het uitwerken van communicatiecampagnes gebruik maken van de inbreng van Unia. Unia

maakte ook deel uit van de jury voor het toekennen van projectsubsidies aan verenigingen.

Heeft de samenwerking tussen Unia en equal.brussels ook bijgedragen tot meer bewustzijn rond gelijkheid op bestuurlijk vlak?

Ornella: Samen met Unia organiseerden we voor het personeel van de verschillende Brusselse overheidsdiensten een opleiding over discriminatie en mainstreaming van gelijkheid. Die opleiding bieden we drie keer per jaar aan en wordt goed onthaald door het personeel. Bij het uitwerken van de module over mainstreaming, die we zelf geven, konden we ook rekenen op de feedback van Unia. Het is echt wel een meerwaarde om zo te kunnen samenwerken.

Michaël: Het is soms moeilijk om het verschil duidelijk te maken tussen non-discriminatie en diversiteit in overheidsdiensten enerzijds, en mainstreaming van gelijkheid anderzijds. Ook voor het personeel van onze overheidsdiensten. Men denkt soms dat de kous af is met het voeren van een divers personeelsbeleid, zonder discriminatie bij aanwerving. Men stelt zich niet altijd de vraag of en welke invloed

het gevoerde beleid heeft op bepaalde minderheidsgroepen of bepaalde kwetsbare groepen. Tot welke gevolgen kan een bepaalde beleidsmaatregel bijvoorbeeld leiden voor inwoners met een migratieachtergrond? Neem ik alle elementen in overweging wanneer ik een mobiliteitsplan uitwerk? Daar moet nog flink gesensibiliseerd worden.

Hoe kan Unia als gelijkheidsorgaan haar ondersteuning en samenwerking met regionale besturen verder versterken?

Michaël: Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest knipte in onze materiële en menselijke middelen. Er is een beleidskeuze om geen personeel meer te vervangen. En wanneer er bespaard wordt in een minder zichtbaar beleidsdomein als gelijkheid, roept dat vaak weinig weerstand op. Dan is het voor ons dankbaar om te kunnen rekenen op de onafhankelijke stem van Unia. Neem een belangrijk thema als de digitale kloof. Er wordt steeds meer ingezet op digitalisering, maar dat heeft een impact op mensen met een handicap, oudere of kwetsbare mensen. Unia kan het nodige gewicht in de schaal werpen om te wijzen op die impact, meer nog dan dat

wij als overheidsdienst kunnen doen.

Ornella: Wat we nog missen is benchmarking met andere landen. Ik vernam dat jullie directeur Patrick Charlier voorzitter is geworden van Equinet, dus daar liggen misschien kansen. We hebben als lokaal bestuur weinig toegang tot gedeelde inspiratiebronnen en goede praktijkvoorbeelden uit het buitenland. Bovendien hebben we geen goed zicht op de impact van het gevoerde diversiteitsbeleid, en er is geen meting van de mate ongelijkheid in Brussel. Vandaag hebben we geen meetinstrumenten om de evolutie van inclusie in kaart te brengen, bijvoorbeeld wat betreft de toegankelijkheid van overheidsdiensten. We beschikken enkel over het aantal discriminatiemeldingen, maar we kunnen niet altijd zeker weten of een stijging of daling te maken heeft met het gevoerde beleid.

Wat zijn de belangrijkste uitdagingen vandaag voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest op vlak van gelijkheid en inclusie?

Michaël: De digitale kloof is een belangrijke. En ook gendergelijkheid blijft een uitdaging, zeker

nu we hebben vastgesteld dat sinds de COVID-19-crisis de tewerkstellingsgraad van vrouwen in Brussel is afgenomen. We merken ook dat er een afstand blijft bestaan tussen wettelijke bescherming en hoe iets beleefd wordt door de bevolking. Brussel wordt gezien als een stad die LGBTI+ vriendelijk is, maar veel mensen hebben nog discriminatie te verduren of krijgen in het dagelijks leven te maken met haatspraak. Ook de interculturele realiteit van Brussel mogen we niet uit het oog verliezen. Na Dubai zijn we de stad met de meeste nationaliteiten, en dat blijft een uitdaging. We moeten er altijd waakzaam op blijven dat de wetgeving opgevolgd wordt en dat ieders rechten gerespecteerd worden. Ook op vlak van (digitale) toegankelijkheid.

Brussel en bij uitbreiding het hele Brussels Hoofdstedelijk Gewest is superdivers en kinderen leren op school samenwerken met kinderen met heel uiteenlopende achtergronden. Hoe is het samenleven in de wereldstad die Brussel is ondertussen geëvolueerd?

Ornella: Er zijn vanuit het verenigingsleven letterlijk honderden initiatieven die inzetten op verbinding op het terrein:

begeleiding op school, geleide bezoeken voor buurtbewoners, hulpverleningsinitiatieven... Wanneer je kijkt naar de jongste generaties, naar de media en de voorbeelden waarover zij kunnen beschikken, dan zie je dat er best veel geëvolueerd is en dat militanten echt wel hun rol hebben gespeeld, samen met de verenigingen en de overheidsdiensten. Het zal nog jaren duren en de perfecte sociale cohesie zal nooit bereikt worden, maar als ik nu bijvoorbeeld jonge meisjes zelfverzekerd over thema's als wederzijdse toestemming hoor praten dan stemt mij dat hoopvol. En dat merk ik ook bij het personeel van onze overheidsdiensten. We moeten niet meer verkopen waarom mainstreaming van gelijkheid belangrijk is. Het zou sociaal ook niet meer aanvaard worden om dat in vraag te stellen. De discussie is enkel nog over de weg ernaartoe. ■





Lokale aanwezigheid

Unia heeft haar hoofdzetel in Brussel. Daarnaast werken we ook vanuit onze lokale contactpunten in **Vlaanderen en Wallonië – de Duitstalige Gemeenschap inbegrepen**. Lokale beleidsmakers en partners uit het middenveld krijgen via deze contactpunten laagdrempelige toegang tot een heel expertisecentrum. Door de samenwerking met lokale actoren vangt Unia makkelijker signalen op, spelen we sneller in op plaatselijke situaties en schatten we bij incidenten snel en efficiënt de nodige maatregelen in.

Omgekeerd vertalen de lokale contactpunten grotere thema's of campagnes naar de stad of regio in kwestie. Onze **lokale ambassadeurs** stemmen hun aanbod af met de partners en dragen zo bij aan de mainstreaming van de strijd tegen discriminatie, het bevorderen van gelijkheid, en het versterken van lokale actoren die werken rond deze thema's. Hieronder geven we een kort overzicht van hun werking in de verschillende regio's. In 2024 wordt het ook uitkijken naar ons lokale verkiezingsmemorandum.

Vlaanderen

Unia koos bewust om in Vlaanderen ook lokaal aanwezig te blijven, ook al betekende de terugtrekking van Vlaanderen uit de samenwerkingsovereenkomst waarbij Unia werd opgericht, een

verlies van financiering. De nadruk van de lokale werking in Vlaanderen verschoof van huisvesting en onderwijs naar **federale materies, waarvoor Unia in Vlaanderen bevoegd blijft**. Unia geeft hiermee een duidelijk signaal dat ze de lokale besturen wil blijven ondersteunen, bijvoorbeeld rond haatspraak en haatmisdrijven, politie of tewerkstelling.

Verschillende steden en gemeenten die ervoor kiezen om gelijkheid en non-discriminatie op de kaart te zetten, hebben hiervoor een samenwerkingsverband met Unia. Vaak hebben ze ook een plan uitgewerkt in het kader van de [European Coalition of Cities against Racism](#) (ECCAR) en engageerden ze zich tot het voeren van een regenboogbeleid. We hebben deze steden ondersteund in verschillende projecten:

- › De steden Brugge, Kortrijk, Oostende en Roeselare werkten aan een methodiek om de doelstellingen van ECCAR te **kwantificeren en te kwalificeren** in samenwerking met HOWEST en Unia.
- › Samen met SAAMO Limburg werkten we een training uit voor een zestigtal opbouwwerkers rond **vooroordelen en discriminatie**, met ook aandacht voor microagressie - de ervaring van subtiele vormen van agressie die situaties van discriminatie met zich meebrengen en die leiden tot een gevoel van uitsluiting.
- › In samenwerking met KULeuven en Stad Leuven werkten we aan een pilootproject voor het inrichten van **Safe(r) Spaces**, voor het onder-

steunen van coping en weerbaarheid bij mensen die racistische ervaringen hebben meegemaakt.

- › We ondersteunden Stad Gent bij het opzetten van hun campagne rond **online haatspraak** ([Haat op je scherm? Niet accepteren, reageren](#)) en bij het uitwerken van een [gids met tips om te reageren](#).
- › Met Stad Gent werkten we ook samen rond de [praktijktesten](#) die Universiteit Gent uitvoerde naar discriminatie op grond van leeftijd, afkomst, gender, gezondheidstoestand en handicap op de **Gentse arbeidsmarkt**.
- › In december gaf onze lokale ambassadrice toelichting bij het wettelijk kader rond redelijke aanpassingen op een lunchlezing van Stad Gent over de **toegankelijkheid van events**.
- › Als lid van de werkgroep Regenboogbeleid van Stad Mechelen werkt Unia mee aan het opzetten van een structureel **regenboogbeleid** voor de stad waarin veel aandacht is voor preventie en veiligheid.

Wallonië

Ook in Wallonië spelen onze **lokale ambassadeurs** een belangrijke verbindingsrol op lokaal niveau. Ze brengen lokale actoren rond gelijkheid en non-discriminatie samen. Zo slaan ze een brug tussen verenigingen en lokale besturen en stellen ze de expertise van Unia ter beschikking. Onze lokale ambassadeurs hebben bijzondere aandacht voor **inclusieve communicatie**. In het debat rond dekolonisatie in Verviers en de evolutie van de folklore in Ath (*Le Sauvage d'Ath*) helpen ze bijvoorbeeld zoeken naar de grootste gemene deler. Hoe kunnen we vandaag de dag respect voor tradities verzoenen met respect voor iedereen?

Onze lokale ambassadeurs staan in het werkveld en helpen bij het vinden van **concrete oplossingen** voor praktische problemen. Hoe kunnen verhuurders een geschikte huurder zoeken zonder gebruik te maken van discriminerende criteria? We zorgen voor een **betere kennis van de antidiscriminatie wetgeving**. In samenwerking met lokale partners organiseren onze ambassadeurs informatiesessies over gelijkheid en non-discriminatie. Of ze helpen bij het ontwikkelen van educatief materiaal over antidiscriminatie wetgeving, ook in samenwerking met universiteiten (UMons en UNamur). Hieronder enkele andere voorbeelden van acties die we in Wallonië hebben uitgevoerd:

- › Unia trekt sinds 2019 het **Plateforme des villes wallonnes de lutte contre les discriminations dans le secteur du logement** (platform van Waalse steden tegen discriminatie in de huisvestingssector). Deze werkgroep komt elke drie maanden bijeen en de negen vaste leden inspireren elkaar en wisselen goede praktijken uit die ze aanpassen aan de specifieke kenmerken van hun steden (Bastenaken, Bergen, Charleroi, Chaumont-Gistoux, Doornik, Luik, Moeskroen, Namen en Verviers).
- › Ter gelegenheid van de **Werelddag voor Gelijke Kansen** organiseerde de stad Waver op 5 december 2023 een discussieavond voor gelijke kansen ambtenaren van de provincie Waals-Brabant. Samen met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen informeerde Unia de lokale besturen van Waals-Brabant over de antidiscriminatie wetgeving.
- › Unia werkte met partners uit Henegouwen mee aan de organisatie van een webinar over **sociale kwetsbaarheid op school**, een problematiek die uitgebreid aan bod kwam in onze Onderwijsbarometer uit 2018.
- › In Waals-Brabant heeft Unia de medewerkers van een educatieve uitgeverij bewust

gemaakt van het belang van **inclusiviteit in schoolboeken**.

- › Lokale ambassadeurs nemen deel aan verschillende **platformen die het middenveld en publieke actoren samenbrengen**: het *Platforme Agir ensemble* met CeRAIC (Charleroi), verschillende gemeentelijke adviescommissies voor personen met een handicap (Bergen, Charleroi, Luik, Namen, Verviers...), de adviesraden voor mensen met een migratieachtergrond (Bergen, Saint Ghislain), de LGBTI+ adviescommissie van Seraing, het antiracismeplatform van Verviers, het collectief O3/12 voor de inclusie van personen met een handicap in Luik...

Duitstalige Gemeenschap

Om onze aanwezigheid in de Duitstalige Gemeenschap te versterken heeft Unia in 2023 een **Duitstalige lokale ambassadeur** aangeworven. Zij volgt de Duitstalige dossiers op en bouwt ons lokale netwerk verder uit. Unia zoekt vandaag naar geschikte lokalen in Eupen om ook daar een contactpunt te openen.

De Duitstalige Gemeenschap nam in 2020 belangrijke **bevoegdheden inzake huisvesting** over van het Waals Gewest en werkt aan een regelgevend kader. Unia bracht advies uit over de oriëntatienota en over het ontwerpdecreet. Verschillende maatregelen in overweging roepen vragen op in termen van het recht op huisvesting en de antidiscriminatie wetgeving. We blijven pleiten voor maatregelen die geen afbreuk doen aan het recht op huisvesting van mensen die zich in een kwetsbare positie bevinden.

Aan het begin van het schooljaar hebben we meer meldingen ontvangen dan voorgaande jaren over **kinderen met specifieke onderwijsbehoeften** die moeite hadden om een plek te vinden op de school van hun keuze. Dit toont aan dat de weg naar inclusief onderwijs in de Duitstalige Gemeenschap nog lang is. We volgden de wetgevende ontwikkelingen hierover op de voet op en blijven individuele slachtoffers ondersteunen.

Unia analyseerde voor de tweede keer **het antidiscriminatie-decreet** van de Duitstalige Gemeenschap. Naast een bespreking van de meldingen en dossiers uit de Duitstalige Gemeenschap in de periode van 2017 tot 2022, worden de bepalingen uit het decreet kritisch geëvalueerd. Het decreet moet om de vijf jaar worden geëvalueerd, maar dit is nog nooit gebeurd. Unia hoopt dat het parlement van de Duitstalige Gemeenschap alles in het werk stelt om het decreet formeel te evalueren.

Brussel

De Brusselse regio staat voor **specifieke uitdagingen**, zoals het grote aantal meldingen over racisme, discriminatie op het gebied van huisvesting of de inclusie van mensen met een handicap in alle sectoren. Om deze uitdagingen het hoofd te bieden, werkt Unia nauw samen met de Brusselse instellingen, die proactief optreden en er alles aan doen om discriminatie te bestrijden en diversiteit te bevorderen.

Unia bracht in 2023 voor het eerst een **jaarverslag** uit dat volledig aan haar activiteiten in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is gewijd. De Brusselse dossiers vertegenwoordigden in 2022 meer dan **20% van alle dossiers** van Unia. We werkten ook nauw samen met equal.brussels en

in het domein werk blijven we structureel samenwerken met Actiris.

Impact van parkeerverordening in Brussel op mensen met een handicap

Unia bracht een [advies](#) uit aan de Brusselse overheid om de nieuwe parkeerverordening, die op 8 juli 2023 in werking trad, te herzien. De ordonnantie dreigt de rechten van mensen met een handicap te schenden.

Om gratis te kunnen parkeren in het Brussels Gewest, konden **mensen met een handicap** vroeger gewoon hun parkeerkaart zichtbaar achter de voorruit leggen. Maar vanaf de zomer van 2023 moeten ze zich **digitaal registreren** om identificeerbaar te zijn voor scanauto's. De manier waarop verschilt van gemeente tot gemeente. Registreren ze zich niet, dan volgt een retributie die niet kan betwist worden.

Omdat we ons zorgen maken over de impact van deze nieuwe wetgeving op mensen met een handicap, hielden we de nieuwe regelgeving tegen het licht van grondwettelijke en internationaalrechtelijke principes. In het advies aan de Brusselse overheid doet Unia een aantal aanbevelingen om de verordening aan te passen. We hopen dat deze aanbevelingen alsnog zullen opgevolgd worden.

beteren de handhaving door de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie (GWI). Zo kunnen discriminatiemeldingen bij Actiris beter doorstromen naar de GWI en naar Unia en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Unia verleende advies over de ontwerp teksten en verwelkomt de wetswijzigingen. Ze getuigen van een vastberaden politieke en maatschappelijke wil van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest om discriminatie bij de toegang tot werk tegen te gaan. Toch herinnert Unia de Brusselse gewestregering eraan om de **meldingsplicht bij discriminerende verzoeken** van werkgevers of klanten uit te breiden naar uitzendkantoren en dienstenchequeskantoren. ■

In 2023 traden in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een aantal [nieuwe wetsbepalingen](#) in werking om **discriminatie op vlak van tewerkstelling** beter te bestrijden. De wijzigingen ver-



De meerwaarde van de aanpak van Unia is dat ze kan inzetten op het middenveld, het cement van onze samenleving

Karima Boutliss is opbouwwerker bij SAAMO Limburg, een organisatie die kan rekenen op de enthousiaste inzet van honderden vrijwilligers. Net als Unia blies SAAMO Limburg in 2023 welgeteld 30 kaarsjes uit. Samen met Karima werkte Unia voor de medewerkers van SAAMO Limburg een training uit over inclusie en discriminatie.

Karima: Onze organisatie zet zich in voor de meest kwetsbaren in de samenleving. Dat doen we onder meer door het versterken van buurten en het ondersteunen van armoedeverenigingen, met een sterke focus op onderwijs en wonen. Zelf ben ik als opbouwwerker al 20 jaar aan de slag voor SAAMO Limburg. Wat me blijft verbazen is dat culturele diversiteit vandaag nog steeds geen evidentie is. Mensen met een migratieachtergrond wonen hier al generaties lang, en toch merk je dat verbinding tussen bevolkingsgroepen nog altijd moeilijk is. Verschillende bevolkingsgroepen komen te weinig met elkaar in contact. Onbekend maakt onbemind, en polariserende boodschappen in

de media gooien vaak olie op het vuur.

Hoe kan die negatieve beeldvorming gekeerd worden?

Karima: Ik zie het als onze taak om te werken aan verbinding tussen gemeenschappen die naast elkaar leven. Want die verbinding komt niet vanzelf. Binnen SAAMO Limburg zetten we daarom een werkgroep diversiteit op om na te denken over hoe we vanuit onze organisatie meer kunnen betekenen voor diversiteit en inclusie.

Nu is diversiteit heel uiteenlopend: het gaat om mensen in armoede, mensen met een psychische kwetsbaarheid, men-

sen met een beperking, LGBTI+mensen. Maar de problematiek van mensen van kleur, toch een heel grote groep in onze samenleving, vergt een bijzondere aanpak omdat ze vaak uitgesloten worden in uiteenlopende domeinen. Ook de toegang tot het reguliere aanbod verloopt voor hen vaak moeilijk. Kijk bijvoorbeeld naar cultuurhuizen die hen vaak niet bereiken. Wanneer je bij het opstellen van de programmatie nalaat om de verschillende doelgroepen te raadplegen, dan is het aanbod ook niet afgestemd op hen.

Er beweegt toch al heel wat op vlak van diversiteit?

Karima: Lokale organisaties en besturen doen veel inspanningen op vlak van diversiteit, maar er is vooral nood aan een inclusieve aanpak. De vraag die we ons moeten stellen is: wat kunnen we doen om iedereen te bereiken? En dan bots je dikwijls op weerstand, vooral wanneer je wil focussen op culturele diversiteit: "Waarom moeten *wij* ons aanpassen om *hen* te bereiken?"

SAAMO Limburg werkte daarom een actieplan uit, onder meer om de competenties en vaardigheden van onze opbouwwerkers te versterken. De vorming die we samen met Unia opzetten

was een van de concrete acties daarbinnen. Zo volgden ruim 60 collega's één van de vier sessies waarin we stilstonden bij inclusie en discriminatie.

Wat is inclusief werken en waar zit het verschil met louter diversiteit nastreven? Inclusief werken is een stap verder gaan. Je gaat kijken naar de spelregels, dominante mechanismen die spelen. Hoe ziet mijn buurt er uit? Weerspiegelen de mensen die ik bereik die buurt? Je kan op zoek gaan naar gepaste vormen van ontmoeten, eventueel door het organiseren van een etentje dat je dan kan koppelen aan een bevraging.

De vorming focuste naast inclusie ook op discriminatie. Wat hebben de opbouwwerkers daarvan geleerd?

Veel collega's werken met vrijwilligers, en die kunnen al eens een discriminerende of racistische opmerking maken. En dan kan inclusief leiderschap echt wel het verschil maken.

We moeten ons bewust zijn van onze houding als professional. Als we niet reageren op discriminatie en haatspraak, zijn we aan het bevestigen. Maar het blijft moeilijk om te doen.

Daarom hebben we samen met Unia in de vorming ook aandacht besteed aan een handelingskader waarop je kan terugvallen in moeilijke situaties. Je moet het doen, want als je het niet doet zorg je er mee voor dat schade berokkend wordt aan anderen. Zo werk je aan sociale normering. En als we niet bewust omgaan met onze referentiekaders, kunnen we zelf ook onbewust aan micro-agressie doen. Micro-agressie gaat over opmerkingen, vragen of gedragingen die onschuldig lijken, maar het absoluut niet zijn. Dat gebeurt vaker dan men denkt. Denk bijvoorbeeld aan de ogenschijnlijk onschuldige vraag "Waar kom je vandaan?"

Het micro-agressieverhaal was een eyeopener voor de deelnemers. Welk effect kan discriminatie op iemand hebben? En welk antwoord kunnen we daarop geven?

Wanneer men je discrimineert of bijvoorbeeld racistisch met je omgaat op de werkvloer, kan dat tot een echt trauma leiden: niet kunnen slapen, niet kunnen eten, psychische functies die uitvallen. Dat is met name het geval in situaties waar een leidinggevende bij betrokken was. Of waar men elkaar de hand boven

het hoofd houdt. Vaak krijgt men te horen dat het maar een grapje was, dat het speels bedoeld was. Traumatische ervaringen stapelen zich op. Je kan dat een tijd uithouden, maar op een bepaald moment breek je.

Terugblikkend op de samenwerking met Unia, welke meerwaarde kan een gelijkheidsorgaan als Unia hebben op lokaal niveau?

De meerwaarde van de aanpak van Unia is dat ze kan inzetten op het middenveld, het cement van onze samenleving. Het middenveld zet dynamieken op om de samenleving te verbinden, en het is belangrijk dat daar op ingezet wordt. Er zijn organisaties die zelf op zoek gaan, het Agentschap Inburgering stelt bijvoorbeeld goede tools ter beschikking, maar je hebt een verbinder nodig. Ook goodwill en draagvlak is noodzakelijk binnen het middenveld. Eerst moet je daaraan werken. Aan het versterken van organisaties die een belangrijk verschil kunnen maken, aan het opzetten van processen. Pas wanneer die basis gelegd is, kan je aan de slag gaan met de beschikbare tools. ■







Een wereld in verandering

De klimaatopwarming die tot **transitiemaatregelen** noopt, de steeds toenemende **digitalisering** van de dienstverlening, en de razendsnelle opkomst van **artificiële intelligentie (AI)**. Drie evoluties die elk op zich een sterke impact hebben op de manier waarop we kunnen deelnemen aan de samenleving. Evoluties die ertoe kunnen leiden dat kwetsbare burgers uitvallen en geen aansluiting meer vinden. Of dat we – vaak onbewust – gaan discrimineren.

Mensen kunnen het gevoel krijgen er niet meer bij te horen en gaan uitgesproken standpunten innemen om zich af te zetten tegen wat ze als een bedreiging ervaren. Zo worden ze een makkelijke prooi voor **polariserende mechanismen**: klimaatontkenners, samenzweringstheorieën, extremistische groeperingen die opnieuw een *sense of belonging* bieden aan wie zich geïsoleerd voelt. Denk aan [Dries Van Langenhove](#) die wil doen geloven dat de *intersex progress* variant van de regenboogvlag symbool staat voor de aanvaarding van pedofilie, of aan het [protest tegen EVRAS](#) (afkorting voor *Éducation à la vie relationnelle, affective et sexuelle*).

Waar het vertrouwen in de overheid, de klassieke media en de politieke partijen onrustwekkend laag is, en het middenveld wordt afgebouwd, zoekt

men steeds meer aansluiting bij groeperingen die minderheden viseren als obstakel of oorzaak van maatschappelijke problemen. Via het verspreiden van **desinformatie** wordt doelbewust twijfel gezaaid, met verdere sociale polarisatie en het stigmatiseren van bepaalde groepen tot gevolg. Dergelijke context dwingt ook mensenrechteninstellingen tot het evalueren van hun interne werking en communicatiestrategie.

Impact van transitiemaatregelen

Mensen in armoede worden vaak als eerste en het hardst getroffen door de gevolgen van klimaat- en milieuveranderingen en door het gevoerde klimaat- en milieubeleid. Maar ook **kinderen, vrouwen of mensen met een handicap** zijn meer kwetsbaar. Daarom bracht Unia samen met het Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting, Myria, het Vlaams Kinderrechtencommissariaat, de Franstalige Kinderrechtencommissaris (*Délégué général aux droits de l'enfant*) en het Federaal Instituut voor de Rechten van de Mens, een [advies](#) uit over

rechtvaardige transitie en mensenrechten. Het advies kadert binnen de Staten-Generaal voor Rechtvaardige Transitie, die op 24 mei 2022 opgestart werd door de federaal minister van Klimaat, Leefmilieu, Duurzame Ontwikkeling en Green Deal. In dit advies wordt met name gevraagd om de situatie van kwetsbare groepen als uitgangspunt voor het transitiebeleid te nemen: wat goed is voor de meest kwetsbaren is goed voor iedereen.

Veel gewestelijke en gemeentelijke overheden in ons land zijn bezig met **duurzame mobiliteitsmaatregelen** zoals lage-emissiezones (LEZ), een slimme kilometerheffing en autoluwe of -vrije gebieden. Dat is een goede zaak voor meer verkeersveiligheid, minder files, een gezonde leefomgeving, een betere luchtkwaliteit en een betere uitgangspositie in de strijd tegen klimaatverandering. Vooral voor sociaal kwetsbare groepen, die vaker in ongezonde, stedelijke buurten wonen, kan het effect positief zijn. Tegelijk blijkt uit meldingen bij Unia dat de gekozen maatregelen een negatieve impact kunnen hebben op de mobiliteit en maatschappelijke participatie van deze groepen.

Mensen met een handicap, ouderen en gezinnen met (jonge) kinderen hebben **niet altijd voldoende middelen** om een elektrische wagen of een wagen met een minder vervuilende verbrandingsmotor te kopen. Tegelijk bieden **het openbaar vervoer** of andere duurzame vervoersoplossingen vandaag vaak geen oplossing voor deze groepen.

Toegangsbeperkende maatregelen kunnen een belangrijke impact hebben op **mensen met een handicap en chronisch zieken** die overdag zorg en bijstand aan huis krijgen van mantelzorgers en professionele zorgverstrekkers. Ook patiënten die (frequent) naar een ziekenhuis in een LEZ moeten, kunnen erdoor getroffen worden. In grootsteden spelen soms ook **gentrificatieprocessen** die huur- en huizenprijzen doen stijgen. Daardoor verhui-

zen mensen naar de meer betaalbare periferie en moeten ze pendelen naar hun **werkplek** in de grootstad.

Unia bracht daarom een **advies** met **tien aanbevelingen voor inclusieve en duurzame mobiliteit** uit om de impact op kwetsbare groepen te bewaken.

Digitale kloof

De **digitalisering** van onze samenleving zit sinds de COVID-19-crisis in een stroomversnelling, zowel in de overheidssector als in de privésector. Deze digitale revolutie verandert de structuur en de werking van onze samenleving ingrijpend op economisch, sociaal en politiek vlak, en brengt zowel kansen als bedreigingen met zich mee. Enkele van de belangrijkste problemen die de digitalisering met zich meebrengt, is de **mogelijke discriminatie** van een aantal van de kwetsbaarste groepen en het **niet opnemen van rechten**. Door het sluiten van fysieke loketten en de digitalisering van de dienstverlening vergroot bovendien het gevoel van isolatie en sociale uitsluiting, wat kan leiden tot een gevoel van wantrouwen tegenover overheden en diensten.

Op vraag van de Franstalige vereniging *Lire et Écrire* hielden Unia en het Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting, de digitale transformatie tegen het licht van de antidiscriminatiewetgeving. In hun **gezamenlijk advies** vragen Unia en het Steunpunt om de digitale toegankelijkheid te verbeteren en volledige digitalisering te voorkomen. Alle publieke en particuliere diensten moeten **op verschillende manieren toegankelijk** zijn, niet uitsluitend digitaal en zonder dat dit extra kosten

meebrengt voor de gebruiker. Daarnaast moeten kwetsbare groepen sneller digitale hulpmiddelen en internettoegang krijgen en op ondersteuning kunnen rekenen om hun digitale vaardigheden te ontwikkelen. We maakten er één van de speerpunten van voor ons [verkiezingsmemorandum](#) (aanbeveling 42).

Onderhandelde oplossing voor digitale medische afspraken

Toegang tot gezondheidszorg is essentieel. Maar de digitalisering van diensten kan zorgen voor discriminatie, bijvoorbeeld als afspraken alleen online gemaakt kunnen worden. Een koppel tachtigjarige belde naar een ziekenhuis om een afspraak te maken. De medewerker vroeg hen om een e-mail of een brief te sturen, of om naar het ziekenhuis te komen. Het was niet mogelijk om telefonisch een afspraak te maken.

Unia contacteerde het ziekenhuis om een [oplossing](#) te vinden. Het ziekenhuis stond wel toe om afspraken te maken en te annuleren via de telefoon, maar die maatregel werd niet correct toegepast. Het ziekenhuis verontschuldigde zich voor het communicatieprobleem, paste de website aan en stuurde een bericht naar alle medewerkers om aandacht te vragen voor de digitale kloof.

Unia wil partnerschappen aangaan met publieke en private actoren om hen bewust te maken van de impact van de digitalisering op kwetsbare groepen en om bij hun dienstverlening rekening te houden met onze aanbevelingen. Inzetten op toegankelijkheid helpt niet alleen de meest kwetsbaren voor-

uit, maar draagt ook bij tot meer gebruiksgemak van alle gebruikers.

Artificiële intelligentie

Artificiële intelligentie (AI) biedt heel wat voordelen, maar het gebruik van algoritmes kan ook leiden tot **discriminatie, uitsluiting en problematische profilering**. Recente gebeurtenissen hebben ook aangetoond dat de door AI gebruikte algoritmen een reëel gevaar kunnen vormen voor de democratie en kunnen bijdragen tot de polarisatie van de samenleving. Denk aan buitenlandse beïnvloeding van verkiezingen wereldwijd of – in eigen land – de polarisatie op sociale media rond de regenboogvlag of seksuele opvoeding op school. Discriminerende effecten van AI bestrijden en AI uitbouwen tot een instrument voor meer gelijkheid staan centraal in het strategisch plan van Unia voor de komende jaren.

Vanuit haar mandaat als gelijkheidsorgaan en mensenrechteninstelling volgt Unia nauwlettend de ontwikkelingen op rond de totstandkoming van **Europese regelgeving over AI**. De zogenaamde *AI Act* bevindt zich bij de redactie van dit jaarverslag in de laatste fase van het wetgevingsproces. Samen met de Europese Commissie finaliseren de Europese Raad en het Europees Parlement de EU-verordening die rechtstreeks van toepassing zal zijn in elke lidstaat.

Met het oog op de verdere onderhandelingen tussen de drie Europese instellingen formuleerde Unia samen met de Europese koepelorganisaties voor gelijkheidsorganen en mensenrechteninstellingen, Equinet en ENNHRI, een standpunt en [aanbevelingen](#). Unia en haar Europese tegenhangers benadrukken de noodzaak aan **harmonisatie**

van toezicht op nationaal en Europees niveau en aan **expertise** op het gebied van mensenrechten. Daarnaast is ook samenwerking met bestaande mensenrechteninstellingen cruciaal.

Netwerkonferentie op 13 oktober 2023

Op vrijdag 13 oktober 2023 nodigde Unia haar institutionele partners uit voor een stand van zaken over discriminatie in België. Mensenrechten, gelijkheid en artificiële intelligentie stonden centraal tijdens de [netwerkonferentie](#).

Jan-Peter Loof, ondervoorzitter van het **College voor de Rechten van de Mens** gaf toelichting bij de discriminatoire gevolgen van fraudeaanpak met artificiële intelligentie in Nederland, en Gabrielle du Boucher van de **Défenseur des Droits** vertelde hoe ontwikkelingen in artificiële intelligentie de mensenrechten in Frankrijk beïnvloeden.

Daarna volgden workshops over het nemen van maatregelen van positieve actie, over de discriminerende effecten van digitalisering, en over de recente veranderingen in de antidiscriminatiewetgeving.

In ons [verkiezingsmemorandum](#) (aanbeveling 5) dringen we aan op een spoedige goedkeuring van de **Europese verordening over het gebruik van AI**, en op de oprichting van een **toezichthoudend orgaan** dat ervoor moet zorgen dat het gebruik van AI transparant en gecontroleerd is en strookt met de mensenrechten.

We vragen de Belgische overheden om:

- › Een register aan te leggen van het gebruik van AI door overheidsinstanties.
- › Individuen systematisch op de hoogte te brengen wanneer overheidsinstanties gebruik maken van AI.
- › Gelijkheidsorganen te ondersteunen zodat zij over de bevoegdheden en middelen beschikken om de nieuwe uitdagingen van AI aan te pakken.
- › Een goede samenwerking en bevoegdheidsverdeling te voorzien tussen de AI-regulator, gelijkheidsorganen en mensenrechteninstellingen.

Eind 2023 organiseerde de Raad van Europa samen met Unia en andere partners de opleiding [Artificiële intelligentie en discriminatie](#). De centrale vraag: hoe kunnen we ervoor zorgen dat algoritmen de samenleving beter maken zonder te discrimineren. De online opleiding bestond uit vijf modules en maakte de deelnemers wegwijs in de huidige en toekomstige Belgische en Europese regelgeving en normen op het gebied van AI.

De volgende jaren willen we de kennis over de impact van AI bij onze collega's versterken om zo de strijd tegen discriminatie beter aan te gaan. We willen ook werken aan een **betere registratie van AI gerelateerde discriminatievormen** en AI integreren in de dossierpraktijk, bijvoorbeeld door toepassing van Equality Data. We willen de risico's van AI op de arbeidsmarkt identificeren en onderzoeken hoe die vermeden of verholpen kunnen worden. Ook de rol van AI voor discoursanalyse in het kader van haatspraak, wordt een aandachtspunt.

Het gebruik van AI en algoritmen biedt kansen om discriminatie en haatspraak beter te bestrijden. Enerzijds maakt de ontwikkeling van datamining en databewerking het mogelijk **systemische discriminatie** op te sporen die in individuele situa-

ties moeilijk aan het licht kan komen. Anderzijds kunnen data ook worden geanalyseerd om de **non-take-up van rechten** in kaart te brengen. Ten slotte biedt AI mogelijkheden voor het opsporen van **online haatspraak**, waarbij erover moet worden gewaakt dat de gehanteerde instrumenten niet zelf discriminerend zijn (zie [onderzoek](#) van het Europees Bureau voor de grondrechten). ■



**Naast het louter
toegang hebben tot
het internet, moet
men er zich ook
gelijkwaardig
in opgenomen
voelen**

Unia sprak met Laura Faure, onderzoeksassistente bij de FOPES (*Faculté ouverte de politique économique et sociale*) van de UCLouvain en als onderzoeker verbonden aan het CIRTES (*Centre Interdisciplinaire de Recherche Travail, Etat et Société*) van dezelfde universiteit. In opdracht van de Koning Boudewijnstichting deed zij samen met haar collega Périne Brotcorne onderzoek naar hoe het is gesteld met de digitale kloof en ongelijke toegang tot het internet ([Barometer Digitale Inclusie 2022](#)). Uit dit onderzoek blijkt onder meer dat de digitale kloof in België toeneemt, net als de kloof tussen diverse bevolkingsgroepen.

Laura, hoe hebben jullie kunnen vaststellen dat de digitale kloof toeneemt en dat deze kloof ook groter wordt tussen diverse bevolkingsgroepen?

Dat we vandaag meer mensen tellen die digitaal kwetsbaar zijn, lijkt misschien vreemd omdat we na de COVID-19-pandemie toch een enorme expansie hebben gekend van online toepassingen. En het is waar dat er nooit zoveel mensen toegang hadden tot het internet. Maar als we meer in

detail gaan kijken naar toegang, gebruik en competenties zien we dat ongelijkheden blijven bestaan onder nieuwe vormen. Veel mensen hebben enkel een smartphone, terwijl je voor veel internettoepassingen toch een laptop nodig hebt. Of er is slechts één laptop voor het hele gezin. Vaak hebben mensen enkel toegang tot een mobiele internetverbinding die minder stabiel is dan een vaste internetverbinding.

Wat de digitale vaardigheden betreft, stellen we ook veranderingen vast. Om die te verwerven heb je tijd en middelen nodig, maar tegelijkertijd heb je door de snelheid waarmee de internettoepassingen zich ontwikkelen ook telkens andere vaardigheden nodig. Denk bijvoorbeeld aan online veiligheid. Vier jaar geleden was daar nog niet zoveel rond te doen, maar vandaag zien we heel wat misbruik. En veel Belgen zijn niet toegerust om met die gevaren om te gaan.

De toename van de digitale kloof heeft ook te maken met die veranderingen, die vaak minder zichtbaar zijn. Bijvoorbeeld op vlak van de bescherming van de persoonlijke levenssfeer. Hoe kan je je gegevens beschermen door bijvoorbeeld cookies te weigeren? Hoe bescherm ik mezelf tegen pesterijen op de sociale media? Ook daar zien we een kloof tussen mensen die zich goed kunnen beschermen en anderen die meer kwetsbaar zijn.

Welke verschillen hebben jullie nog meer vastgesteld tussen diverse bevolkingsgroepen?

Hoewel de toegang en het gebruik van internet bij iedereen toeneemt, zien we dat vooral mensen die sociaal-economisch

kwetsbaar zijn, meer obstakels ondervinden. Zij hebben minder financiële mogelijkheden en vaak ook minder toegang tot een sociaal netwerk waar ze uitleg kunnen krijgen. Denk ook aan alleenstaanden en eenoudergezinnen, en aan de invloed op de schoolloopbaan van de kinderen binnen die gezinnen.

De digitale kloof tussen de hoge inkomens en de lage inkomens is verkleind, maar die hoge inkomens hebben een grote voorgrond in het verwerven van digitale vaardigheden. En die achterstand kan je niet direct overbruggen. Dit vraagt ook een inspanning van de overheidsdiensten. We stellen vast dat die inspanningen hun vruchten afwerpen. Zoals tijdens de COVID-19-crisis, toen laptops werden gegeven aan gezinnen voor het thuisonderwijs. Het is belangrijk dat deze inspanningen uitgebreid en volgehouden worden.

Op basis van de Barometer Digitale Inclusie 2022 beschikken we enkel over gegevens voor de leeftijdscategorie van 16 tot 74 jaar. Maar uit ander onderzoek weten we dat oudere mensen een grotere digitale kwetsbaarheid vertonen. Ook nieuwkomers vertonen een verhoogde kwetsbaar-

heid. Digitale toepassingen zijn gebaseerd op geschreven taal, en dat werpt natuurlijk veel drempels op voor wie de taal nog niet machtig is. Daarnaast hebben zij vaak weinig financiële middelen, terwijl bijvoorbeeld een goed functionerende smartphone zeer belangrijk is bij het opvolgen van allerlei administratieve procedures en om contact te onderhouden met familie en vrienden.

Moeilijke taal of jargon kan overigens ook voor mensen zonder migratieachtergrond een drempel zijn. Hiermee hou je best rekening wanneer je administratie wil vereenvoudigen.

Ook mensen met een handicap kunnen bijkomende drempels ervaren. Sinds 2016 is er een Europese richtlijn van kracht die websites van de overheid verplicht om rekening te houden met toegankelijkheid, maar toch blijven er moeilijkheden bestaan.

We hadden het al over de persoonlijke levenssfeer en over pesterijen. Hoe kan digitale ongelijkheid zich nog manifesteren?

Er is de werking van algoritmen waar mensen geen goed zicht op hebben, het gebruik van artificiële intelligentie, mensen kun-

nen slachtoffer worden van fake news... Hiervoor moet je inzetten op het verwerven van de juiste digitale vaardigheden. Ook al is de toegang tot het internet vandaag sterk toegenomen, dan nog moeten we er rekening mee houden dat er grote verschillen blijven bestaan in het gebruik ervan. De ontwikkelingen volgen zich heel snel op en hebben hun effect op mensen die digitaal kwetsbaarder zijn.

Welke obstakels ondervinden werkzoekenden bij het zoeken naar werk, en wat zijn de mogelijke gevolgen hiervan?

Het zoeken naar werk verloopt vandaag hoofdzakelijk via het internet: je moet je online inschrijven, een cv opstellen en verzenden, zoekmachines raadplegen... Enerzijds is het belangrijk om alternatieven te blijven voorzien om toegang te hebben tot de arbeidsmarkt. Anderzijds moeten werkzoekenden materieel in staat zijn om toegang te hebben tot het internet en kunnen rekenen op sociale ondersteuning in het gebruik ervan.

Want ook bij het zoeken naar werk spelen digitale vaardigheden. Kijk bijvoorbeeld naar het gebruik van AI bij het screenen van cv's. Je moet je hier bewust

van zijn om er rekening mee te kunnen houden bij het opstellen van een cv zodat je cv ook opgemerkt zal worden. Aangezien alles zich online afspeelt, hebben vooral de mensen met een digitale voorsprong het snelste toegang tot de aanbiedingen. Het risico bestaat dat we zo een omgeving creëren met twee snelheden.

Wat kunnen overheden doen om de digitale ongelijkheid te verminderen?

Sociale ongelijkheid ligt aan de basis van de digitale ongelijkheid. Een primordiale rol van de overheid ligt dan ook in het aanpakken van die sociale ongelijkheid: socio-economische ongelijkheid, inkomensongelijkheid, verschillen in opleidingsgraad... Wat digitale inclusie zelf betreft, zien we dat het bewustzijn gegroeid is sinds de COVID-19-pandemie. En er bestaat vandaag consensus over dat digitale kwetsbaarheid eerder met maatschappelijke factoren te maken heeft dan met individuele eigenschappen.

Je kan digitale inclusie op twee manieren bekijken. Een eerste is een adaptieve benadering. Door ervoor te zorgen dat mensen materieel toegang hebben tot het internet en dat ze over de

nodige digitale vaardigheden beschikken. En zoals gezegd werpen inspanningen die daar gebeuren ook hun vruchten af. Daarnaast is het belangrijk om te gaan kijken naar de definitie van inclusie. Inclusie betekent dat men de omgeving gaat aanpassen aan de diversiteit van de gebruikers. Overheidsdiensten moeten nadenken: hoe maken we onze dienstverlening toegankelijk voor iedereen? Kan iedereen, met welke achtergrond ook, alle administratieve verrichtingen uitvoeren, op een manier die is afgestemd op ieders behoeften? De aandacht hiervoor is recenter en het is belangrijk om op beide in te zetten.

In haar strategisch meerjarenplan besteedt Unia veel aandacht aan kwetsbare mensen bij de aanpak van de digitale kloof. Welke rol kan Unia volgens jou spelen in de strijd tegen digitale ongelijkheid?

Een eerste rol ligt in het toezicht op het reglementair kader, denk aan de Europese richtlijnen over de toegankelijkheid van websites en over gegevensbescherming. Een gelijkheidsorgaan kan erop toezien dat deze richtlijnen door iedereen op dezelfde manier gelezen worden. Met name voor essentiële diensten

zoals onderwijs en werk, moet men erover waken dat die toegankelijk zijn voor iedereen en dat er waar nodig alternatieven voorzien worden. Iedereen moet kunnen rekenen op dezelfde dienstverlening.

En in een samenleving die steeds meer gedigitaliseerd is, zal een tweede rol erin bestaan dat alle gebruikers zich goed en veilig kunnen voelen op het internet. Denk aan het verzamelen van gegevens, de impact van artificiële intelligentie en fake news, online haatspraak... Naast het louter toegang hebben tot het internet, moet men er zich ook gelijkwaardig in opgenomen voelen. Zodat iedereen een inclusieve en veilige beleving kan hebben van het internet. ■







Mensen die geïnterneerd zijn

Waar men het heeft over gelijkheid en inclusie blijft één groep vaak over het hoofd gezien: **mensen met een psychische problematiek of met een verstandelijke beperking** die in gevangenissen en forensisch psychiatrische centra verblijven. België werd al herhaaldelijk op de vingers getikt voor de langdurige opsluiting van veroordeelden met een psychische of verstandelijke beperking, vaak in reguliere gevangenissen. Als samenleving staan we voor een grote uitdaging om aangepaste ondersteuning te voorzien voor deze kwetsbare bevolkingsgroep: hoe omgaan met psychische gezondheidsproblemen binnen het strafrechtstelsel?

Internationale blaam

België is al herhaaldelijk veroordeeld door het **Europees Hof voor de Rechten van de Mens** wegens schending van de grondrechten van mensen die in penitentiaire inrichtingen zijn geïnterneerd. Al in 2012 veroordeelde het Europees Hof België omwille van het langdurig verblijf van geïnterneerde mensen in psychiatrische afdelingen van gevangenissen zonder gepaste zorg. In 2016 neemt het Europees Hof een pilotarrest aan omdat de schendingen in het Belgische interneringssysteem

aanhouden. België krijgt twee jaar om het aantal geïnterneerde mensen met een psychische problematiek zonder aangepaste begeleiding in psychiatrische afdelingen van de gevangenissen te verminderen. In 2018 verstrijkt die termijn zonder dat de situatie wordt rechtgezet. Daarop volgen nieuwe veroordelingen van België.

ENNHRI-rapport over de rechtstaat in België

Nationale mensenrechteninstellingen uit heel Europa rapporteren in een nieuw [rapport van het Europees netwerk van nationale mensenrechteninstellingen](#) (ENNHRI), over de rechtstaat in hun land. Het Federaal Instituut voor de Rechten van de Mens leverde input voor België, in samenwerking met Unia, Myria, de Centrale Toezichtsraad voor het Gevangeniswezen (CTRG) en het Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting.

We wijzen er onder andere op dat België nog geen gevolg heeft gegeven aan heel wat veroordelingen voor mensenrechten-

schendingen. Het duurt vaak lang voordat België de schending aanpakt en een structurele oplossing voorziet. Dit leidt tot een ernstige **verzwakking van de rechtstaat** in België. Europese rechtbanken veroordeelden ons land al voor **verschillende mensenrechtenschendingen** zoals:

- › Slechte omstandigheden in de gevangenissen.
- › Langdurige internering van mensen met een psychische kwetsbaarheid.
- › Lange duur van gerechtelijke procedures.

Het rapport geeft een overzicht van een aantal toonaangevende arresten die nog niet door de Belgische overheid zijn uitgevoerd, gaat in op de goede werking van nationale mensenrechteninstellingen en doet aanbevelingen aan Europese beleidsmakers en nationale overheden.

Op zijn beurt stelde het [Comité van Ministers van de Raad van Europa](#) in 2023 vast dat België onvoldoende vooruitgang boekt in verband met de zorgmogelijkheden voor geïnterneerde mensen die in een gevangenis verblijven. Daarmee volgt het de tussenkomst van Unia, het FIRM en de CTRG. Het Comité wijst op de **nood aan een structurele oplossing** en vraagt ons land om plaatsen te voorzien voor geïnterneerde mensen in het **reguliere zorgcircuit**. Het Comité uit ook zijn bezorgdheden over de stijging van het aantal geïnterneerde mensen in de gevangenissen. De eerste zes maanden van 2023 waren dat er dagelijks gemiddeld 886. Als België tegen de volgende evaluatie in december 2024 onvoldoende vooruitgang boekt op deze vlakken zal het Comité een tussentijdse resolutie voorbereiden om maatregelen op te leggen.

Toezicht en preventie

Unia heeft een samenwerkingsprotocol met de [Centrale toezichtsraad voor het gevangeniswezen](#) die waakt over de eerbiediging van de rechten en de menselijke waardigheid van mensen in detentie. De Centrale toezichtsraad kan Unia advies vragen over de toepassing van bepalingen inzake discriminatie en gelijkheid, en in het kader van het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. Omgekeerd kan Unia een beroep doen op de expertise van de raad bij het behandelen van meldingen van discriminatie en bij het uitwerken van aanbevelingen. Unia verzorgde in 2023 een opleiding over de antidiscriminatie-wetgeving en het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap voor de leden van de [commissies van toezicht](#) die onafhankelijk toezicht houden op de penitentiaire inrichtingen.

In uitvoering van het facultatief protocol bij het VN-Verdrag tegen foltering en andere wrede, onmenselijke of onterende behandeling of bestrafing, vraagt Unia de oprichting van een **nationaal preventiemechanisme** om toezicht te houden op gesloten of halfgesloten plaatsen zoals gevangenissen, psychiatrische instellingen, ziekenhuizen en instellingen voor mensen met een handicap. België is een van de laatste landen in de Europese Unie dat zo'n nationaal preventiemechanisme nog niet heeft ingesteld. Zo'n preventiemechanisme moet de deskundigheid, methodologie en actiemiddelen integreren van de verschillende instellingen die specifieke aspecten van het Verdrag opvolgen.

De federale minister van Justitie heeft nu het initiatief genomen om een preventiemechanisme op te richten in de schoot van het Federaal Instituut voor de Rechten van de Mens. Unia betreurt dat ze hierbij als belanghebbende niet werd betrokken vanuit haar mandaat als **onafhankelijk opvol-**

gingsmechanisme voor het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap en de bezoeken die ze in het kader van die opdracht uitvoert aan (half)gesloten instellingen. Om helemaal te voldoen aan de internationale regelgeving moeten bovendien ook de gemeenschappen en regio's betrokken worden, bijvoorbeeld via een samenwerkingsovereenkomst, wat vandaag niet het geval is.

Rapport Internering

In België zijn er momenteel meer dan 4.000 mensen die **ontoerekeningsvatbaar** werden verklaard voor feiten die ze vanuit een psychiatrische kwetsbaarheid hebben gepleegd. Deze mensen worden in principe uitgesloten van het reguliere strafrechtstelsel, voor hen wordt een **interneringsmaatregel voor onbepaalde duur** uitgesproken. Bijna 900 ontoerekeningsvatbaar verklaarde mensen verblijven echter toch in een reguliere gevangenis.

Tussen 2021 en 2023 interviewde Unia 200 geïnterneerde mensen, hun familie en professionals die werkzaam zijn in de sector. Op basis daarvan stelden we een [rapport](#) op dat de complexiteit van het interneringstraject belicht. Getuigenissen in het rapport onthullen hoe ontmoedigend en beangstigend het **gebrek aan perspectief** is. Bijkomend is het moeilijk om een geschikte verblijfplaats te bieden op maat van elke geïnterneerde, met name op het vlak van zorg en effectieve re-integratie.

In haar rapport formuleert Unia een **zestigtal aanbevelingen** om de rechten van mensen die geïnterneerd zijn gedurende hun zorgtraject te waarborgen en hun re-integratie in de samenleving

te bevorderen. Ze concentreren zich voornamelijk rond **vijf grote uitdagingen**:

1. Waarborg de kwaliteit van het forensisch psychiatrisch onderzoek.
2. Breng geïnterneerde mensen niet onder in gevangnissen.
3. Geef iedereen toegang tot een zorgtraject dat is afgestemd op de behoeften.
4. Beperk de periode van vrijheidsberoving in de tijd.
5. Voorzie voor mensen zonder verblijfsvergunning dezelfde voorwaarden om op proef in vrijheid gesteld te worden. ■



Hoe draag je zorg voor de meest kwetsbaren in de samenleving?

Unia sprak met Christophe Busch, directeur van het [Hannah Arendt Instituut](#), over de problematiek van mensen in afzondering en over het belang van betrokkenheid. Het Hannah Arendt Instituut is een samenwerkingsverband tussen verschillende universiteiten dat wil werken aan een stabiele samenleving waarin iedereen zich betrokken voelt. Het maakt wetenschappelijke kennis over burgerschap, stedelijkheid en diversiteit toegankelijk voor beleidsmakers, professionals en burgers.

Christophe, welke raakvlakken zie je tussen het actieterrein van het Hannah Arendt Instituut en de aandacht die Unia heeft voor mensen in afzondering?

We interesseren ons in elk samenlevingsthema, zo ook detentie en internering. Voor welke uitdagingen staan we daar als samenleving? Hoe gaan we om met kwetsbare mensen zoals mensen in detentie of mensen die geïnterneerd zijn? Welke rechten hebben zij bijvoorbeeld op vlak van psychiatrische verzorging? Een belangrijk mensenrechten-thema, ook vanuit Arendtiaans perspectief.

Met haar ervaring als staatloze was Hannah Arendt bijzonder kritisch voor mensenrechten. Wie komt op voor je mensenrechten als je niet op de bescherming van een staat kan rekenen? Zelf sprak Arendt over het recht om rechten te hebben. Dat geldt bij uitstek voor mensen die leven in afzondering, zoals mensen die gedeïnterneerd of geïnterneerd zijn. Een electoraal weinig interessante doelgroep, maar je kan wel onze beschavingsgraad afmeten aan de manier waarop we met deze mensen omgaan. Hoe draag je zorg voor de meest kwetsbaren in de samenleving? In die bezorgdheid is er een duidelijk raakvlak tussen het Hannah Arendt Instituut en Unia.

Als samenleving hebben we de verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat we verbonden blijven met elkaar, ook met mensen in afzondering. Hoe kunnen we daarvoor zorgen?

Voor Hannah Arendt vertrekt de menselijke conditie niet vanuit het individu zelf, maar vanuit de pluraliteit. Om een metafoor te gebruiken: we zitten allemaal samen op dezelfde boot. En je zou kunnen afspreken dat bepaalde mensen niet op de boot mogen, en die kieper je er dan uit. Maar als mensen moet het ons hoger doel zijn om iedereen aan boord te houden. We hoeven het niet over alles eens te zijn, er mag meningsverschil zijn en politieke polarisatie, maar we moeten wel vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid in dialoog treden om het samenleven mogelijk te maken.

Door de soms listige manier waarop we over mensen in afzondering spreken, kunnen deze mensen zonder betekenis of belang beschouwd gaan worden. In de sociologie en sociale psychologie is veel gekend over de mechanismen van *'othering'* en *'belonging'* die hierbij een rol spelen. Wie zien wij als onze groep? Waar hebben we sympathie voor en waarvoor niet? Waar voelen we soms zelfs angst voor?

Crisissen kunnen dit gevoel verder aanwakkeren en soms leiden tot toxische polarisatie.

Vanuit onze wetenschappelijke kennis hierover hebben we ook een verantwoordelijkheid om actie te ondernemen. We moeten mensen handvaten aanreiken, hen voorzien van denkkaders en handelingskaders. Dit is wat Hannah Arendt *'amor mundi'* noemde. Liefde hebben voor deze wereld, betekent ook dat je verantwoordelijkheid neemt voor de wereld in al zijn complexiteit. Wanneer je iets wéét, draag je ook de verantwoordelijkheid om daarnaar te oordelen en te handelen.

Het Hannah Arendt Instituut gaf ons in 2023 een training rond het omgaan met polarisering. Hoe kunnen we in een vaak sterk gepolariseerde samenleving werken aan meer betrokkenheid?

Polarisatie werkt zoals een batterij: de energie gaat naar de twee polen. In de maatschappij zien we hetzelfde gebeuren. Die groei aan de polen is maatschappelijk en politiek ook gewenst, omdat een democratie enkel kan bloeien dankzij polarisatie. Dan heb ik het dus over democratische polarisatie waarbij elke partij rond een politiek legitiem thema, bij-

voorbeeld omgaan met migratie of internering, haar argumenten laat horen. Door maatschappelijke uitdagingen op scherp te stellen, kan je tot een democratisch veranderingsproces komen.

Het wordt problematisch wanneer polarisatie toxisch wordt. We zien dan dat het eigenlijke onderwerp van het meningsverschil niet meer gekend is. Het gaat niet langer over een politiek legitiem onderwerp, maar men gaat essentialistische uitspraken over groepen doen die heel erg inspelen op mechanismen van *othering* en *belonging*. Denk aan het stereotype van de hard werkende Vlaming die moet instaan voor de financiering van de parasitaire Waal. Omgekeerd krijgen Vlamingen gemakkelijk het etiket van fascist opgeplakt. Zo wordt de relatie tussen de partijen beschadigd. Je bent geen politiek tegenstander meer, maar je wordt een vijand.

Vijandschap brokkelt het sociaal weefsel af. Vlamingen zijn inherent racistisch, Walen zijn profiteurs. Dit soort essentialistische uitspraken staat een goede verstandhouding in de weg. Ons antwoord daarop moet zijn om vragen te gaan stellen en zo te onderzoeken wat er precies achter zulke uitspraken zit. Bijvoorbeeld, wat bedoelt iemand

echt als een neonazistische term als 'omvolking' gebruikt wordt? Welke maatschappelijke uitdagingen of problemen zitten daaronder? Op die manier kunnen we terugkeren naar de politiek legitieme thema's waarover we kunnen debatteren.

Het rapport van Unia over internering legt de onderfinanciering van de geestelijke gezondheidszorg bloot. Dit leidt tot een escalatie van geestelijke gezondheidsproblemen, waardoor mensen vaker in aanraking komen met justitie. Ondanks een brede maatschappelijke mobilisatie in zowel Vlaanderen als Wallonië om meer aandacht te besteden aan geestelijke gezondheid, blijft het beleid achter. Hoe komt dit?

Op een aantal domeinen werd zeker vooruitgang geboekt, ook in de forensische psychiatrie. Maar het gaat traag, en we reageren nog altijd niet doortastend genoeg. We betalen een hoge prijs aan de achterdeur omdat we te weinig investeren aan de voordeur. Door een gebrek aan een langetermijnvisie en bijhorende investeringen, worden we geconfronteerd met hoge kosten als gevolg van terugval en met schade door onvoldoende opvolging van psychiatrische problemen bij geïnterneerde

en gedetineerde mensen. Ook de toename van psychiatrische problematieken bij jongeren, die vaak een jaar tot twee jaar moeten wachten op een intake-gesprek, vraagt om aandacht.

We moeten meer investeren in een traject waarbij vanaf dag één van de internering of detentie gewerkt wordt aan rehabilitatie. Daardoor zal de duurtijd van de internering of detentie korter zijn. Ook de terugval en de daaraan gekoppelde kosten zullen veel kleiner zijn. Noorwegen is een goed voorbeeld, daar wordt geïnvesteerd in hoog opgeleid personeel en in complete rehabilitatietrajecten.

Daarnaast moeten we meer inzetten op traumabegeleiding. Veel problemen vandaag hebben te maken met trauma's die intergenerationeel worden doorgegeven. Die trauma's verdwijnen niet door ze te negeren. Meestal worden ze net problematischer en worden ze ook onbewust doorgegeven. Dat zie je ook in een penitentiaire context wanneer je naar de familiegeschiedenis kijkt. We moeten die patronen efficiënter doorbreken, zoals we ook met armoede moeten doen. We weten zoveel, maar toch slagen we er zo moeilijk in om de juiste, doeltreffende investeringen te doen.

België werd meermaals veroordeeld door internationale instellingen: voor het langdurig opsluiten van geïnterneerden, het gebrek aan menswaardige opvang van mensen op de vlucht... Zijn we onvoldoende kritisch voor het gevoerde beleid?

Als je de ouder bent van een zoon of dochter die die geïnterneerd is en geen gepaste zorg krijgt, dan heb je daar geen boodschap aan. Het gaat ook om een doelgroep die moeilijk ligt in onze samenleving en je kan geen electorale winst halen door te investeren in een beter beleid voor die groep. Dat is de schaduwzijde van het democratische bestel dat we kennen, waarbij uitdagingen op lange termijn niet altijd adequaat aangepakt worden omwille van het korte termijn electorale systeem. Die uitdagingen vragen om visionair leiderschap, staatsmanschap. In presidentiële staatsvormen zie je dat staatsmanschap vaak pas in de tweede ambtstermijn naar boven komen.

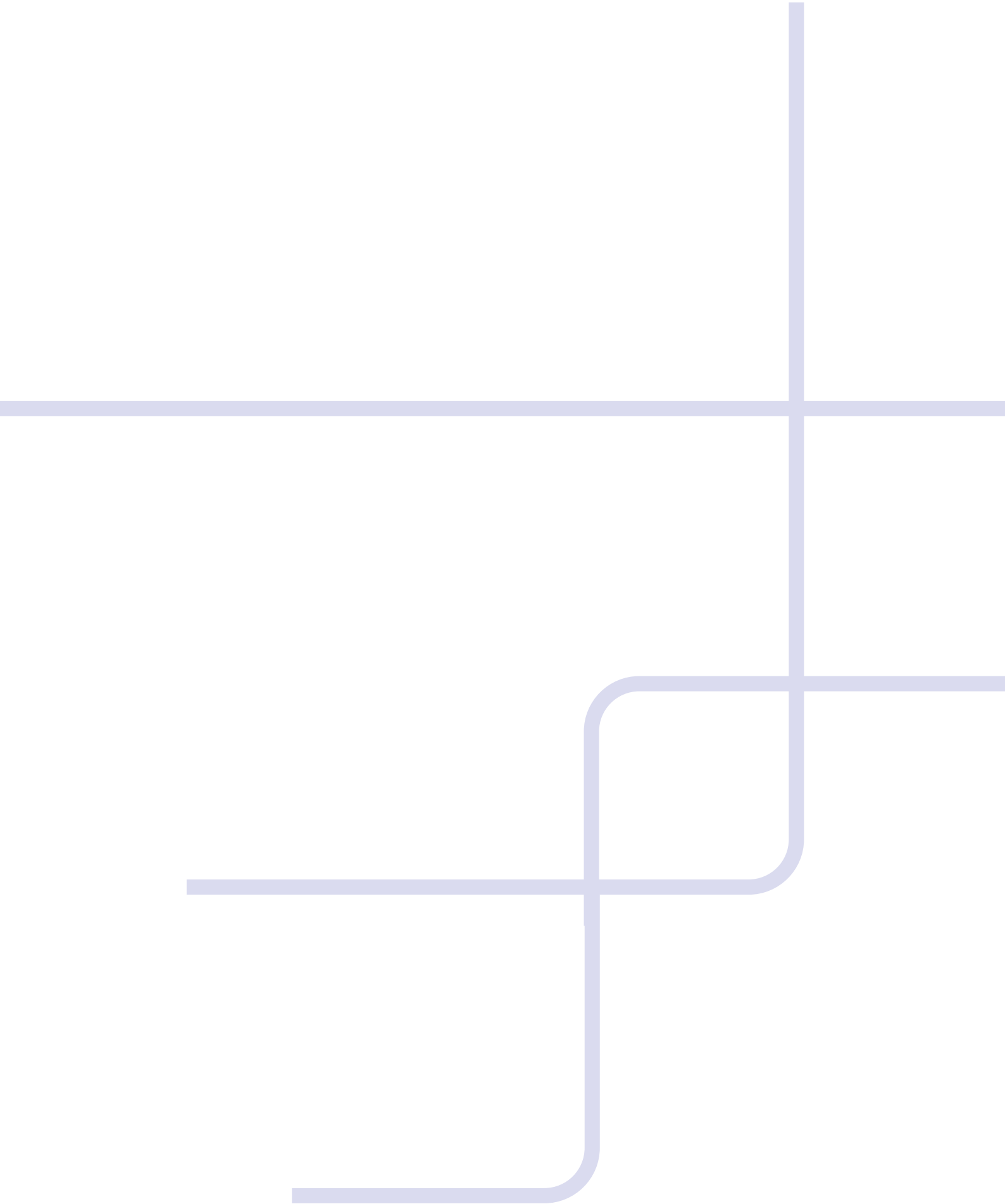
Politici moeten de bevolking kunnen verenigen rond een gedeeld project. Kijk naar het boerenprotest in het stikstofdossier. Je mist in het debat politici die kunnen zeggen: "dit is onze visie, dit is wat we moeten gaan doen en sommige radicale shifts

gaan we moeten maken ook al zijn ze moeilijk". Vanuit een gedeelde visie en een gedeelde verantwoordelijkheid.

Welke rol zie je weggelegd voor Unia?

Vaak wordt er pas laat naar een gelijkheidsorgaan gekeken, op het moment dat er al frictie is, wanneer er sprake is van ongelijkheid of discriminatie. Die frictie, die normaal is in een samenleving, draagt het potentieel in zich om er beter uit te komen. En daar kunnen jullie een mooie rol spelen. Wanneer je van die frictie een leerproces kan maken voor een individu, een groep of zelfs de samenleving, dan help je die samenleving daarmee vooruit. *Never waste a good crisis!*

Maar natuurlijk heeft Unia ook een preventieve rol te spelen. Bij het Hannah Arendt Instituut kregen we van jullie een uiteenzetting over AI en de impact ervan op discriminatie en ongelijkheid. Hoe gaan nieuwe technologieën mechanismen van ongelijkheid bestendigen of versterken? En natuurlijk raakt Unia ook aan wat ik eerder *othering* en *belonging* noemde: hoe gelijk zijn we? Hierover nadenken en het beleid mee ondersteunen, is de essentie van een gelijkheidsorgaan. ■







Inzetten op mensenrechten

Het mandaat van Unia werd in 2013 vastgelegd in een **samenwerkingsakkoord** tussen de acht parlementen van ons land. Ondertussen veranderde het mensenrechtenlandschap in België aanzienlijk met de oprichting van een Federaal Instituut voor de Rechten van de Mens en het Vlaams Mensenrechteninstituut. Om een goede werking van Unia te verzekeren in dat evoluerende mensenrechtenlandschap is een aangepast akkoord nodig.

Ook lopende Europese onderhandelingen over richtlijnen voor **standaarden voor gelijkheidsorganen**, zullen een impact hebben. De voorgestelde richtlijnen bevatten namelijk ook maatregelen om gelijkheidsorganen te versterken met onder andere onderzoeksbevoegdheden, een opvolgingsmechanisme van aanbevelingen en een betere toegang tot data bij overheden en private instellingen.

Standaarden voor gelijkheidsorganen

In december 2022 lanceerde de Europese Commissie [twee voorstellen van richtlijn met standaarden voor gelijkheidsorganen](#). De bedoeling van de Commissie is om lidstaten minimale standaarden op te leggen om gelijkheidsorganen te versterken in hun mandaat: hun onafhankelijkheid, hun

middelen, hun bevoegdheden, hun effectiviteit, hun toegankelijkheid...

Zo is het in de praktijk voor een gelijkheidsorgaan moeilijk om alle relevante elementen in een individueel discriminatie dossier te verzamelen. En het gebeurt niet zelden dat bezwarende elementen moedwillig worden achtergehouden. Discriminatie bewijzen blijft daardoor moeilijk. Een **onderzoeksbevoegdheid** voor gelijkheidsorganen kan een oplossing bieden. Ook de Commissie voor de evaluatie van de federale antidiscriminatie wetten beveelt in haar [eindrapport](#) aan om de mogelijkheid te onderzoeken om aan gelijkheidsorganen een onderzoeksbevoegdheid toe te kennen. Het [Vlaams Mensenrechteninstituut](#) beschikt op dit moment al over een dergelijke bevoegdheid waar het gaat over Vlaamse overheidsdiensten.

Unia roept alle Belgische overheden op om te ijveren voor sterke richtlijnen die gelijkheidsorganen daadwerkelijk versterken in hun maatschappelijke opdracht. Eens goedgekeurd moet de wetgever ook zorgen voor een ambitieuze omzetting van deze richtlijnen.

Unia is ook vragende partij om bevoegd te worden voor het beschermd **criterium taal**. Geen enkel Belgisch overheidsorgaan kreeg hiervoor een specifieke bevoegdheid toegewezen. Het zijn aandachtspunten voor het nieuwe samenwerkingsakkoord die ook los van het aannemen van een Europese richtlijn gerealiseerd kunnen worden.

Unia staat mee in voor de bescherming, promotie en monitoring van de rechten die vervat liggen in het **VN-Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie** en in het **VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap**. We beschermen de mensenrechten die in de beide verdragen vervat liggen door meldingen van discriminatie en racisme te behandelen en slachtoffers bij te staan en te adviseren. Daarnaast kijkt Unia toe op de promotie en monitoring van de beide verdragen. Hiervoor werken we nauw samen met onze respectievelijke begeleidingscommissies racisme en handicap.

VN-Verdrag inzake de rechten van oudere personen

Uit verschillende Unia-rapporten blijkt dat de naleving van de **grondrechten van ouderen** in ons land te wensen overlaat. Zo werden ouderen bijvoorbeeld disproportioneel getroffen door de maatregelen om de COVID-19-pandemie te bestrijden. Er is nood aan een internationaal kader dat de grondrechten van ouderen waarborgt én een inhoudelijke leidraad biedt om nationale wetten en rechten rond ouderen te ontwikkelen.

Een werkgroep van de Verenigde Naties buigt zich over de uitwerking van een **VN-Verdrag voor de rechten van oudere personen**. Op 12 maart 2020 keurde het

federaal parlement een resolutie goed met de vraag om te ijveren voor zo'n Verdrag. Unia vraagt dan ook om op internationaal niveau bij te dragen aan een VN-Verdrag inzake de rechten van oudere personen.

Handicap en onze begeleidingscommissie

Niets over ons, zonder ons. Dat is het adagio van het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. Daarvoor kunnen we rekenen op onze begeleidingscommissie handicap. En dat al sinds 2011, toen Unia aangewezen werd als **onafhankelijk mechanisme** voor de opvolging van het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap.

De begeleidingscommissie handicap bestaat uit **vertegenwoordigers van representatieve organisaties, academische experts en sociale partners**. Unia informeert hen over lopende werkzaamheden, en consulteert hen bij de uitwerking van adviezen en aanbevelingen. De commissieleden geven door wat er zich afspeelt op het terrein en wat de bezorgdheden zijn, brengen hun expertise en hun ervaring mee, adviseren Unia in haar strategische keuzes en nemen deel aan werkgroepen om nieuwe aanbevelingen te formuleren.

De oprichting van het Vlaams Mensenrechteninstituut in maart 2023 noopte tot een reorganisatie van de **samenstelling** van de begeleidingscommissie. Na een publieke omroep verwelkomden we vijf extra effectieve commissieleden en vijf extra waarnemende leden uit het middenveld om ons te begeleiden bij onze strategische werking rond handicap.

Tijdens de vorige legislatuur hebben de federale regering en de deelstaten verschillende **actieplannen over handicap** uitgewerkt. De interministeriële conferentie handicap werd nieuw leven ingeblazen, onder meer om een interfederale strategie handicap 2022-2030 uit te werken. Deze initiatieven komen tegemoet aan de slotopmerkingen die het VN-Comité voor de rechten van personen met een handicap in 2014 formuleerde. In ons [verkiezingsmemorandum](#) (aanbeveling 3) vragen we aan de verschillende overheden om het begonnen werk voort te zetten en nieuwe actieplannen handicap voor de legislatuur 2024-2029 goed te keuren. Verder moeten de werkzaamheden van de interministeriële conferentie handicap worden voortgezet en moet de interfederale strategie handicap 2022-2030 uitgevoerd en gemonitord worden.

Overigens zal België in augustus 2024 opnieuw geëvalueerd worden door het **VN-Comité voor de rechten van personen met een handicap**. Unia roept de verschillende overheden alvast op om alles in het werk te stellen om ervoor te zorgen dat de aanbevelingen van deze tweede evaluatie snel worden doorgevoerd.

Monitoring federaal actieplan handicap

In 2022 kreeg de FOD Sociale Zekerheid de opdracht om een **tussentijds rapport** op te stellen over de voortgang van het federaal actieplan handicap. Unia kreeg de kans om hierop te reageren met een zogenaamde [monitoringnota](#). Het eindrapport van de FOD zal in 2024 worden voorgesteld aan het federaal parlement.

Unia formuleerde ook aandachtspunten en herinnerde aan de **verplichting tot redelijke aanpassingen** voor mensen met

een handicap in alle domeinen van onze samenleving: op het werk, op school, in het ziekenhuis...

We hebben gevraagd om nauw betrokken te worden bij de uitvoering van bepaalde maatregelen, zoals het toezicht en de opleiding van bewindvoerders. Bovendien wees Unia opnieuw op de noodzaak van **overleg tussen de verschillende niveaus** en op het belang van **versterkt toezicht** op instellingen voor mensen met een handicap, psychiatrische ziekenhuizen, woonzorgcentra...

Toolbox handistreaming

Een van de maatregelen uit het federaal actieplan handicap is het versterken van administraties en beleidsmakers om in beleidsinitiatieven beter rekening te houden met handicap. Unia werkte daartoe een [toolbox handistreaming](#) uit. *Handistreaming* betekent dat in alle beleidslijnen rekening wordt gehouden met de handicapdimensie. Medewerkers die verantwoordelijk zijn voor de uitwerking, uitvoering en evaluatie van het beleid, zorgen op die manier voor de bescherming en bevordering van de mensenrechten van mensen met een handicap. Bij elke nieuwe beleidsmaatregel wordt nagedacht over het **effect op mensen met een handicap in alle levensaspecten**. Hoe meer men inzet op handistreaming en inclusie, hoe minder corrigerende maatregelen nodig zullen zijn in de vorm van redelijke aanpassingen.

Om de toolbox te lanceren, geven we ook **workshops** voor kabinetten en administraties. In de workshop wordt ingegaan op de betekenis van handicap en op de sociale visie op handicap. We staan stil bij de te gebruiken terminologie en geven

een overzicht van het juridisch kader en de toepassing van het VN-Verdrag, met aandacht voor het recht op non-discriminatie en op redelijke aanpassingen. De deelnemers verwerven inzicht in het opzetten van een inclusief beleid voor mensen met een handicap en toegankelijke communicatie.

Actualisering brochures

In 2023 hebben we twee van onze meest geconsulteerde brochures geactualiseerd. De brochure over [redelijke aanpassingen op het werk](#) werd volledig herwerkt en aangepast aan de huidige regelgeving. Met de brochure willen we het recht op redelijke aanpassingen beter bekend maken bij mensen met een handicap, maar ook bij werkgevers, vakbonden, jobcoaches, preventieadviseurs, arbeidsartsen en andere tussenpersonen. Naast de concrete voorbeelden in de brochure, brengen we op onze website de sterke [getuigenissen van Amal, Rebecca, Eric, Dolores en Patrick](#).

Ook de Franstalige brochure over [redelijke aanpassingen in het onderwijs](#) was aan een actualisering toe (voor het Nederlandstalig onderwijs is Unia niet langer bevoegd). De brochure verduidelijkt wat inclusief onderwijs betekent en informeert over het voorzien van redelijke aanpassingen in het onderwijs van de Franse Gemeenschap. De brochure is bedoeld voor alle onderwijsactoren: leerlingen, studenten, ouders en onderwijsprofessionals.

Onderhandelde oplossing voor een student

Unia kon een [oplossing](#) onderhandelen voor een dyslectische en dysorthografische student communicatie die op school geen spellingscorrectie mocht gebruik-

ken bij de communicatie- en taalvakken. Nochtans had hij die wel nodig om dezelfde kansen te hebben als de andere studenten.

In een schriftelijk advies aan de onderwijsinstelling voert Unia aan dat eens de jongeman is afgestudeerd, hij in de professionele wereld dezelfde tools zal gebruiken. De student gaat in beroep tegen de beslissing van de school en na beraadslaging aanvaardt de beroepscommissie het gebruik van de spellingscorrector voor de betrokken student.

Racisme en onze begeleidingscommissie

Racisme aanpakken is geen eenvoudige opgave. De vele racismemeldingen staan niet op zichzelf, maar illustreren het **structurele karakter van raciale discriminatie** in onze samenleving. Heel wat onderzoek – bijvoorbeeld onze Diversiteitsbarometers werk, huisvesting en onderwijs, en de Socio-economische monitoring – geeft aan dat onze samenleving jaar na jaar, van generatie op generatie, ongelijkheden, etnostratificatie (het fenomeen waarbij iemands herkomst bepaalt in welk segment van de arbeidsmarkt men terechtkomt) en segregatie reproduceert. Ook gender en de sociaaleconomische positie spelen daarbij een rol.

Om onze antiracismewerking zo goed mogelijk te kunnen uitvoeren, laten we ons bijstaan door de begeleidingscommissie racisme met **vertegenwoordigers uit het middenveld, de sociale partners en de academische wereld**. In 2023 hebben

we nieuwe leden binnen de begeleidingscommissie kunnen verwelkomen, en werd de werking geëvalueerd en bijgestuurd. De begeleidingscommissie moet zo een echte ontmoetingsplek worden waar ervaringen en expertise uitgewisseld worden. Via de commissie houden we de vinger aan de pols van wat leeft in de samenleving rond racisme, en informeren we ons netwerk over de activiteiten van Unia.

Ontwikkel een beleid en een praktijk van professioneel profileren bij de politie

Het discriminerende karakter van bepaalde selectiviteitspraktijken door de politie, zoals etnische profilering, wordt al jaren door tal van internationale en Europese instanties aangekaart. Die praktijken doen in de ogen van de bevolking afbreuk aan de legitimiteit en de daadkracht van de politie. Ze leiden bovendien tot een zorgwekkende polarisering in de samenleving, waarbij bepaalde burgers of groepen zich niet (langer) herkennen in het optreden van de politie. Er is nood aan een beleid en een praktijk die **professioneel profileren** bij de politie op een structurele manier verankert.

In ons [verkiezingsmemorandum](#) vragen we dat de mogelijkheden voor burgers om **klacht in te dienen** tegen onwettelijke gedragingen efficiënter, neutraler en transparanter worden gemaakt, om zo de rol van de ordediensten beter te legitimeren (aanbeveling 69). Er is ook nood aan een **studie** die duidelijk kan maken hoe beschermde criteria geregistreerd kunnen worden bij politionele controles, zodat nagegaan kan worden of er sprake is van discriminerende praktijken. Ten slotte

moet de politie ook wettelijk verplicht worden om controles te registreren, en een **ontvangstbewijs** af te geven met vermelding van de redenen voor controle en de mogelijke rechtsmiddelen daartegen.

Onze **transversale Cel Racisme** coördineert het werk van Unia rond racisme in al zijn vormen, en verzekert de strategische agendazetting van het thema, zowel intern als extern: Hoe zetten we Unia op de kaart rond deze thematiek? En hoe zetten we deze thematiek op de kaart binnen Unia? De cel draagt ook actief bij aan de **actieplannen tegen racisme** van de verschillende regeringen in ons land, onderhoudt contacten met de verschillende kabinetten voor de opvolging en monitoring van deze actieplannen, en heeft ook oog voor de evaluatie van die plannen.

Nadat de federale regering en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest dat eerder al deden, stelden in 2023 ook de **Franse gemeenschap** en het **Waalsgewest** elk hun actieplan racisme voor. Unia ziet naast een aantal positieve punten ook een aantal werkpunten in de [twee nieuwe antiracismeplannen](#). Beide entiteiten zullen antiracismeraanpak oprichten waarvan Unia deel zal uitmaken, naast academische experts, sociale partners en verenigingen. Ze zullen hun antiracismewetgeving evalueren en eventueel hervormen. Wallonië zal teksten goedkeuren die proactieve praktijkteksten op het gebied van huisvesting en werkgelegenheid mogelijk maken. En de Franse gemeenschap plant maatregelen om diversiteit in de overheidssector te bevorderen, met inbegrip van de uitvoering van positieve actieplannen.

Unia heeft slechts indirect kunnen bijdragen aan de twee plannen via de Interministeriële conferentie racismebestrijding, en werd vooraf niet om formeel advies gevraagd. Vandaag zien we in de

plannen helaas nog een aantal gemiste kansen. We hoopten bijvoorbeeld op uitgewerkte operationele instrumenten om beter zicht te krijgen op de **tijdschema's** voor de verschillende geplande maatregelen en op de **budgetten** die zullen toegewezen worden aan de verschillende assen van het plan. Unia vindt het absoluut noodzakelijk dat op de uitvoering van de actieplannen wordt toegezien door een begeleidingscommissie. Daarin zou naast de overheid ook het middenveld breed vertegenwoordigd moeten zijn.

Ondertussen wachten we nog altijd – en dit al meer dan 20 jaar – op het **Nationaal Actieplan tegen Racisme (NAPAR)**, waarin alle entiteiten van het land zijn verenigd. In ons [verkiezingsmemorandum](#) (aanbeveling 1) herhalen we onze vraag aan de volgende federale, gewestelijke en gemeenschapsregeringen om samen een ambitieus en breed gedragen actieplan tegen racisme, raciale discriminatie, vreemdelingenhaat en onverschillen te ontwikkelen. Het proces is even belangrijk als het resultaat. Daarom moeten alle relevante actoren betrokken worden: overheden, sociale partners, het maatschappelijk middenveld, gerechtelijke actoren, academici... Om zo'n plan doeltreffend te maken is overleg met het middenveld nodig, in het bijzonder met de organisaties die de belangen behartigen van slachtoffers van racisme.

Onderzoek naar zelfdefiniëring

In België wordt de origine van een persoon vaak gemeten aan de hand van diens nationaliteit en de nationaliteit van diens ouders en grootouders. Dit reflecteert echter niet altijd de redenen waarom iemand gediscrimineerd kan worden, bijvoorbeeld wanneer dat gebeurt op basis van uiterlijk of huidskleur.

Daarom startte Unia begin 2023 een [onderzoek naar zelfdefiniëring](#) van origine in België. Uit het project [Improving equality data collection in Belgium](#) (2021) bleek dat bij de verzameling van *equality data* gestreefd moet worden naar het gebruik van zelfdefiniëring wanneer mogelijk en gepast. Dat is belangrijk om een beter inzicht te krijgen in de factoren die leiden tot ongelijkheid en discriminatie.

Zelfdefiniëring betekent dat informatie over persoonlijke kenmerken (zoals origine) wordt ingevuld door de persoon zelf, waarbij deze dus ook kan kiezen om dit niet te doen. Dat kan bijvoorbeeld door te vragen hoe iemand zichzelf definieert of zich gediscrimineerd voelt op basis van origine.

Het gebruik van zelfdefiniëring bij de verzameling van *equality data* is een grondbeginsel van de op mensenrechten gebaseerde benadering van data, maar is momenteel niet courant in België. Dit onderzoek zou de verzameling en de kwaliteit van *equality data* kunnen verbeteren. Het onderzoeksrapport met goede praktijken over de methode van zelfdefiniëring wordt in juni 2024 voorgesteld. ■



Mensen betrekken van het prille begin van de ontwikkeling tot de evaluatie van beleid

Thomas Peeters is stafmedewerker bij [ORBIT vzw](#), een vereniging die bondgenoot wil zijn in superdiversiteit en migratie. De vzw ijvert voor een gelijke maatschappelijke positie van alle burgers. Thomas is ook één van de coördinatoren van de [NAPAR Coalitie](#), een samenwerkingsverband van een zestigtal middenveldorganisaties die ijveren voor een interfederaal actieplan tegen racisme. Hij is lid van de begeleidingscommissie racisme van Unia. We vroegen hem hoe de strijd tegen discriminatie en racisme in de verschillende maatschappelijke domeinen kan versterkt worden.

Thomas, waarom blijven actieplannen tegen racisme nodig en waarom missen we een interfederaal actieplan?

Racisme komt nog veel voor, dat tonen ook de cijfers van Unia aan. Daarnaast botsen mensen ook op structureel en institutioneel racisme in alle samenlevingsdomeinen. Het voordeel van actieplannen is dat je acties op elkaar kan afstemmen en geen enkel samenlevingsdomein vergeet. We hebben sinds kort actieplannen voor het Brussels en het Waals Gewest,

de Franstalige Gemeenschap en op federaal niveau. Vlaanderen en de Duitstalige Gemeenschap moeten er nog een uitwerken.

Het opstellen en opvolgen van een overkoepelend interfederaal actieplan leidt tot een uitwisseling tussen de verschillende bevoegdheidsniveaus. Denk bijvoorbeeld aan het domein werk waarbij de bevoegdheden gedeeld zijn tussen de federale overheid en de gewesten. Met een interfederale aanpak zouden alle aspecten van het arbeidsmarktbeleid bespeeld

worden en kunnen goede praktijken uitgewisseld worden. Bij huisvesting zitten de bevoegdheden ook verspreid. Vandaag ontbreekt het aan coördinatie over die bevoegdheden. Neem bijvoorbeeld praktijktesten. Wie is verantwoordelijk om die te organiseren? Moet zo iets op gemeentelijk, regionaal of federaal niveau aangepakt worden? Zo iets kan beter op elkaar afgestemd worden.

Welke beleidsmaatregelen mis je nog in de actieplannen?

Een belangrijke maatregel die in elk actieplan ontbreekt, is het toelaten van levensbeschouwelijke tekens in het openbaar ambt en in het onderwijs – voor leerlingen én leerkrachten*. Dat was een *no go* voor alle regeringen. Het argument is dan vaak dat er een schijn van onpartijdigheid moet zijn, terwijl er tal van andere maatregelen zijn om de onpartijdigheid te garanderen. De arbeidsparticipatie van een bevolkingsgroep wordt zo gefnuikt, terwijl we in het onderwijs en tal van economische sectoren met een groot arbeidstekort kampen.

* Het standpunt van Unia over [levensbeschouwelijke en religieuze symbolen](#) kan je raadplegen op onze website.

Ook over professioneel profileren bij de politie vinden we weinig terug in de actieplannen. Wij pleiten onder andere voor een systematische registratie van controles en voor het geven van een ontvangstbewijs waarop de reden van de controle vermeld staat. Bij het uitwerken van de omzendbrief rond professioneel profileren – een stap in de goede richting - werd het middenveld nauwelijks betrokken, terwijl we daar wel herhaaldelijk op hebben aangedrongen.

Dat brengt ons bij een andere kwestie: is er een probleem van structureel racisme bij de politie?

Er is een probleem van structureel racisme bij de politie, maar hoe diep het zit, is sterk afhankelijk van korps tot korps. Je kan niet zeggen dat dé politie racistisch is. Er zijn grote verschillen, bijvoorbeeld tussen federale en lokale politie. Federale interventiediensten kennen de lokale context soms minder en vliegen er op een andere manier in dan de lokale politie. We horen dat de cultuur in sommige korpsen verziekt is. Het is een probleem dat niet eenvoudig aan te pakken is, maar waar te weinig rond gedaan wordt. Het staat niet hoog op de politieke agenda. Beleidsmakers ontkennen vaak

dat er een probleem van structureel racisme is, waardoor er geen maatregelen worden genomen.

Nultolerantie voor racisme is een deel van het verhaal, naast een gerichte screening van mensen die de opleiding van politieagent willen starten en van het huidige personeel. Men moet ook aan de slag gaan met de negatieve ervaringen van politiemensen op het terrein. Zij komen sommige bevolkingsgroepen alleen in een uitdagende context tegen, waardoor die ervaringen bewust of onbewust veralgemeend worden. Daarom pleit ORBIT voor intervisie waarbij agenten in een veilige context, onder deskundige begeleiding, pijnlijke ervaringen kunnen verwerken. Politieagenten minimaliseren de impact van die ervaringen te gemakkelijk.

Op welke andere domeinen kan de strijd tegen racisme nog opgevoerd worden?

Rond onderwijs hadden we in de plannen meer acties verwacht. Het actieplan van de Franse Gemeenschap is op dat vlak ontgoochelend. De verantwoordelijkheid voor de studieoriëntering wordt hier volledig doorgeschoven naar de leerlingen, die ondersteund

worden om een beroepsprocedure te starten als ze het niet eens zijn met de clausulering. Maar maatregelen gericht op ondersteuning en professionalisering van de leerkrachten zelf ontbreken. Nochtans zouden leerlingen hierdoor objectiever georiënteerd kunnen worden. En dat begint bij hoe je de leerling – bewust of onbewust – behandelt in de klas.

Op vlak van discriminatie in de huisvesting pleiten we voor praktijktesten, ook met acteurs. Zo kan ook tijdens het woningbezoek - de tweede fase van de selectie - gescreend worden op discriminatie. Voor de huurmarkt en de arbeidsmarkt werd de laatste jaren wel een wettelijk kader uitgewerkt voor praktijktesten, maar in de feiten zijn er tot op heden te weinig proactieve praktijktesten gevoerd. We pleiten daarom voor streefcijfers voor het aantal praktijktesten.

Welke rol zie je weggelegd voor het maatschappelijk middenveld om tot meer inclusie te komen in onze samenleving?

De strijd tegen racisme kan niet uitbesteed worden aan het middenveld. Wij kunnen geen wetten stemmen, geen opdrachten geven aan de arbeidsinspectie om discriminatie op te sporen,

geen inclusieve arbeidsreglementen voor het openbaar ambt opstellen...

Dit gezegd zijnde, speelt het middenveld toch een niet te onderschatten rol in de aanpak van racisme. Wij kunnen vormen geven, mensen begeleiden die racisme meemaken... Dat is geen rol die de overheid kan opnemen omdat er een vertrouwensaspect speelt. De signalen die we opvangen, kunnen we vervolgens doorgeven aan het beleid.

Als middenveldorganisaties hebben we nog een andere belangrijke taak: racisme voorkomen en aanpakken in onze eigen werking. Daar hebben we wellicht het meeste impact op. Wie werven we aan? Wat is de sfeer op de werkvloer? Hoe gaan we om met feestdagen? Hebben we een antiracismebeleid op maat van onze organisatie? Dat is een rol voor organisaties als de onze, maar ook voor organisaties die inzetten op pakweg verkeersveiligheid of ecologisch tuinieren.

Daarnaast spelen we ook een rol van expert. We verlenen advies, geven vorming en stimuleren via projecten inclusie van onderuit, in wijken, scholen en organisaties. Dat doen we vanuit een positie van gelijkwaardigheid.

We ontkennen niet dat we zelf als organisatie met uitdagingen zitten op vlak van inclusie, we benoemen die ook. Inclusie is een continu proces dat aandacht en inspanningen vraagt. Je hebt er als organisatie echter ontzettend veel baat bij. De impact van racisme en discriminatie op het behalen van de organisatiedoelen, is niet te onderschatten. Denk maar aan absentisme en personeelsverloop, maar ook aan de motivatie van het personeel en de reputatie van de organisatie.

Hoe kan men ervoor zorgen dat de stemmen en ervaringen van diverse gemeenschappen worden gehoord en meegenomen in het beleidsvormingsproces?

Het gaat niet alleen over ervaringen, het gaat ook over expertise. Op politiek niveau kan je mensen betrekken van het prille begin van de ontwikkeling tot de evaluatie van beleid. Maar wat doe je met wat er gezegd wordt? Je moet niet alleen luisteren, je moet ook rekening houden met wat gezegd wordt.

Organisaties kunnen hier evengoed aandacht aan besteden. Bijvoorbeeld door bij het samenstellen van een panel rekening te houden met het evenwicht in gender en migratieachtergrond.

Ook dat is betrokkenheid. Net zo goed als wie je bereikt met je activiteiten. Zet je als organisatie bewust in op groepen die je minder bereikt? Welke stakeholders ga je interviewen bij het uitwerken van een beleidsplan voor je organisatie? Is de werking toegankelijk voor mensen met een beperking? Ook raden van bestuur, adviesraden, focusgroepen zijn plaatsen van participatie.

De stem van niet-Belgen die in België verblijven is tenslotte ook een aandachtspunt. ORBIT werkt samen met LEVL en De Wakkere Burger rond de registratie van niet-Belgen voor de gemeentelijke en Europese verkiezingen. Verkiezingen zijn een gelegenheid om ook mensen te horen die je anders vaak niet hoort. Als niet-Belgen kunnen stemmen, ga je als politieke partij rekening houden met hun verzuchtingen en dus ook andere standpunten innemen. Los van het vergemakkelijken van de registratie voor de Europese en gemeenteraadsverkiezingen, pleiten we er daarom ook voor dat het stemrecht verbreed wordt naar de regionale verkiezingen. ■





Betere bescherming en ondersteuning

Op een aantal vlakken boekten we in 2023 vooruitgang in de bescherming en ondersteuning van slachtoffers van discriminatie, haatspraak en haatmisdrijven. Unia lag mee aan de basis van een aantal **wetswijzigingen die de positie van slachtoffers versterken** en een betere discriminatiebestrijding mogelijk maken. België beschikt zo opnieuw over toonaangevende wetgeving vergeleken met andere Europese landen. Al blijft er werk aan de winkel.

In 2023 was de **omzendbrief betreffende het opsporings- en vervolgingsbeleid inzake discriminatie en haatmisdrijven**, de zogenaamde COL13, tien jaar in voege. De omzendbrief geeft een overzicht van de relevante wetgeving, verduidelijkt de verwachtingen tegenover de magistraten en vraagt ook bijkomende inspanningen van de politiediensten om de opsporing van discriminatie en haatmisdrijven te verbeteren. In 2023 gaven we input om de omzendbrief te actualiseren.

De **impact van discriminatie en haat** op slachtoffers is erg groot en wordt vaak onderschat. Ook de opeenstapeling van microagressies (bijvoorbeeld onbedoeld kwetsende uitspraken of gedragingen) kan ernstige gevolgen hebben. Als maatschappij houden we hier best rekening mee. Daarom zijn we in 2023 gestart met het uitwerken van een betere

psychosociale ondersteuning voor onze melders van discriminatie en haat. Tenslotte zorgen we er in specifieke situaties ook voor dat slachtoffers toegang hebben tot **rechtsbijstand** en zorgen we zo mee voor **sturende rechtspraak**.

Wetswijzigingen

De afgelopen jaren hebben de verschillende gemeenschappen en gewesten hun wetgeving verfijnd om discriminatie beter te kunnen bestrijden. Daarbij werd vaak ook het advies van Unia ingewonnen. Zo werd de lijst met de discriminatiecriteria geactualiseerd, werd de rol van de arbeidsinspectie versterkt en werd het kader voor het gebruik van discriminatietests verder op punt gesteld. In 2023 werd ook de federale antidiscriminatiewetgeving verder aangepast.

Al in 2022 zorgde nieuwe wetgeving voor een **uitbreiding van de beschermde discriminatiegronden** (wet van 6 december 2022 IIbis om justitie menselijker, sneller en straffer te maken). Ook wanneer je geïncrimineerd wordt omwille van een vermeende discriminatiegrond kan je voortaan rekenen op bescherming. Daarnaast zorgde de

nieuwe wetgeving ervoor dat de [discriminerende drijfveer](#) een verzwarende factor kan zijn bij alle misdrijven. Voordien was de mogelijkheid om de discriminerende drijfveer of het haatmotief mee te nemen in de beoordeling, enkel voorzien voor een beperkt aantal misdrijven zoals het toebrengen van slagen en verwondingen. Unia pleit ervoor dat wanneer er een haatmotief is, dit ook leidt tot **duidelijke consequenties** voor de dader door het toekennen van een zwaardere straf. Er blijft echter een verschil bestaan tussen de verzwarende factor en het verzwarende bestanddeel (voorheen verzwarende omstandigheid). Het zou goed zijn om de discriminerende drijfveer als verzarend bestanddeel van toepassing te laten zijn op alle misdrijven.

Sinds 1 juni 2023 biedt een nieuwe wettelijke regeling slachtoffers en getuigen een [betere bescherming tegen represailles](#). Uit angst voor represailles ondernemen mensen, die te maken krijgen met discriminatie, vaak geen actie. De nieuwe regeling houdt rekening met de aanbevelingen van Unia. Voortaan zijn niet enkel mensen die schriftelijk, telefonisch of mondeling discriminatie melden beschermd, maar ook klokkenluiders, getuigen en mensen die hulp of bijstand verlenen.

Op 22 juni 2023 keurde het federale parlement een wetsontwerp goed om de antidiscriminatie wetgeving te versterken. Unia werd daarbij geraadpleegd en juicht de wetswijziging toe. Met de nieuwe wet kunnen slachtoffers van discriminatie voortaan ook buiten het domein van arbeidsrelaties rekenen op een [betere schadevergoeding](#). De forfaitaire schadevergoeding wordt verdrievoudigd en jaarlijks geïndexeerd.

De nieuwe wet erkent ook twee vormen van meervoudige discriminatie:

- › **Cumulatieve discriminatie:** het kan bijvoorbeeld gaan om een oudere man die niet wordt aangeworven omdat men denkt dat hij niet zou passen in een team van jonge vrouwen. De beschermde criteria leeftijd en geslacht worden gecumuleerd, maar blijven scheidbaar (een jongere man of een oudere vrouw zouden ook niet zijn aangeworven).
- › **Intersectionele discriminatie:** uit de [Socio-economische Monitoring](#) blijkt dat de positie van mensen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt statistisch gezien ongunstiger is dan die van mensen van Belgische origine. Uit deze gegevens blijkt ook dat vrouwen een structurele achterstand hebben ten opzichte van mannen. De combinatie van afkomst en geslacht vormt een intersectionele discriminatie.

Voor deze vormen van meervoudige discriminatie kan de rechter de voorziene forfaitaire schadevergoedingen bij elkaar gaan optellen.

Al deze wetwijzigingen komen tegemoet aan een aantal van de aanbevelingen die Unia deed in het kader van haar [evaluatie van de antidiscriminatie- en antiracismewetten](#). Toch zijn daarmee niet alle knelpunten van de baan. We verwijzen hiervoor naar de aanbevelingen 16 en 17 uit ons [verkiezingsmemorandum](#).

Schriftelijke haatboodschappen die in het openbaar worden verspreid – zogenaamde [persdelicten](#) – moeten worden berecht door een hof van assisen. Dat gebeurt in de praktijk weinig of nooit omdat zo'n procedure duur, tijdrovend en omslachtig is. Voor racistische en xenofobe haatboodschappen voorziet **artikel 150 van de Grondwet** een uitzondering: die worden door de correctionele rechtbank behandeld. Unia wil dat

de Grondwet wordt aangepast zodat ook haatboodschappen op grond van levensbeschouwing of geloof, handicap, leeftijd, seksuele oriëntatie en geslacht voor de correctionele rechtbank kunnen gebracht worden. Die aanpassing is des te belangrijker omdat ze ook cyberhaat betreft, het verspreiden van haatboodschappen via internet en sociale media.

Daarnaast vragen we om de **antidiscriminatie- en antiracismewetten beter op elkaar af te stemmen** en er ook de nieuwe beschermde criteria in op te nemen. De laatste jaren hebben verschillende deelstaten in het land hun decreten en ordonnanties bijgestuurd. Unia roept de verschillende deelstaten daarom op tot overleg om de uniformiteit van de verschillende wetgevingen te waarborgen en er de nieuwe criteria in op te nemen. We denken daarbij specifiek aan het criterium **maatschappelijke positie** dat in de wetgeving op niet-exhaustieve wijze moet worden gedefinieerd: sociaaleconomische status en andere posities zoals die van woonwagengebruikers, (ex-)gedetineerden, werkzoekenden, (ex-)sekswerkers, laaggeletterden, dak- of thuislozen. Ook het criterium gezinsverantwoordelijkheden – dat meer bescherming biedt dan het criterium gezinssamenstelling omdat het ook de verplichtingen omvat van ouders die niet onder hetzelfde dak wonen – zou geïntegreerd moeten worden. Net als het criterium verblijfsstatus, dat het mogelijk maakt bescherming te bieden in situaties waarin nu enkel indirect bescherming kan worden geboden op grond van nationaliteit.

10 jaar COL13

De [omzendbrief betreffende het opsporings- en vervolgingsbeleid inzake discriminatie en](#)

[haatmisdrijven](#), de COL13, zorgt al meer dan tien jaar voor een meer gecoördineerde aanpak. Toch blijven er een aantal **moeilijkheden** bestaan **bij de toepassing** van die omzendbrief. Soms wordt bij het registreren van haatmisdrijven het discriminerende motief van een misdrijf niet gespecificeerd. Sommige politiezones hebben ook nog steeds geen referentieambtenaar aangewezen. En door het grote verloop is het moeilijk om een actuele lijst van referentieambtenaren bij te houden.

Daarom pleitte Unia voor een evaluatie en **herziening van de COL13** om de registratie van haatmisdrijven te verbeteren. Unia vraagt ook dat er een mechanisme komt dat het actualiseren van de lijst met referentieambtenaren en -magistraten garandeert. De nieuwe omzendbrief werd van kracht op 22 april 2024.

Met de nieuwe omzendbrief wordt de **focus** gelegd op racisme, antisemitisme, haat gebaseerd op geloof en levensbeschouwing, seksisme, transhaat, homohaat en haat tegenover mensen met een handicap. De omzendbrief bevat een **duidelijke definitie** van de gehanteerde concepten en indicatoren, en zorgt voor een **beter codering** van de dossiers. Per arrondissement zullen duidelijke afspraken gemaakt worden over de **communicatie** tussen politie en parket, en de samenwerking met Unia, het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en actoren uit het middenveld.

Een nadeel is dat Unia en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen omwille van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (GDPR) niet langer gerechtelijke uitspraken kunnen ontvangen als deze niet geanonimiseerd zijn, op de hoogte kunnen worden gesteld van de vaststellingsbesluiten of de lijst kunnen ontvangen van referentiepolitieambtenaren en -magistraten. We roepen daarom op tot een wetswijziging om deze obstakels aan te pakken.

In een deel van de strafrechtelijke zaken over haatmisdrijven, haatspraak, negationisme en strafbare discriminatie kunnen **alternatieve maatregelen en straffen** een positieve impact hebben. Ze zorgen ervoor dat het slachtoffer een centrale rol krijgt toebedeeld. Niet alleen wordt de schade van het slachtoffer hersteld, maar het slachtoffer krijgt ook opnieuw een gevoel van eigenwaarde. De dader wordt actief betrokken bij het herstelproces. Meer algemeen wordt ingezet op een mentaliteitsverandering en op sensibilisering in plaats van op louter repressie. Unia vraagt daarom in haar [verkiezingsmemorandum](#) dat er voldoende trajecten aangeboden worden die aangepast zijn aan het misdrijf en het discriminatiecriterium (aanbeveling 72).

Psychosociale ondersteuning

Als gelijkheidsorgaan moeten we de **toegankelijkheid van onze dienstverlening** voor iedere burger verzekeren, zowel fysiek als online. Daarbij willen we meer oog hebben voor de **psychosociale impact van discriminatie en racisme**. Slachtoffers willen niet alleen juridisch advies, ze zoeken vaak ook erkenning en ondersteuning. Daarom leiden we onze medewerkers op om ook praktische en emotionele ondersteuning te bieden bij het behandelen van discriminatiemeldingen. We werken aan onze toegankelijkheid en zorgen voor een beter onthaal. Hierbij hebben we specifiek aandacht voor kwetsbare slachtoffers of slachtoffers van meervoudige of intersectionele discriminatie.

Door **partnerschappen** aan te gaan met eerste- of tweedelijnsactoren kunnen we melders warm doorverwijzen om tegemoet te komen aan dringende noden: psychologische ondersteuning, algemene welzijnsvragen, juridisch advies. Dat doen we ook lokaal door het inzetten van onze **lokale ambassadeurs**. Daarnaast willen we ook beter de psychosociale impact van discriminatie en racisme gaan objectiveren en meten. Enerzijds om meer in te zetten op **bewustmaking**. Anderzijds om zo ook een gepaste **schadevergoeding** te verkrijgen in onderhandelingen en in gerechtelijke procedures. We willen hiertoe de nodige instrumenten ontwikkelen en onze dossierbehandelaars uitrusten om die op een adequate manier toe te passen.

Rechtsbijstand en rechtspraak

Onderzoek toont dat slachtoffers van discriminatie **meer kans van slagen** hebben om een rechtszaak te winnen wanneer ze worden bijgestaan door een gelijkheidsorgaan als Unia. In 70% van de zaken waarin Unia zich van 2009 tot 2019 naast het slachtoffer burgerlijke partij stelde, kreeg het slachtoffer gelijk, tegenover 33% van de zaken waarin het slachtoffer alleen optrad (te publiceren onderzoek van [Université UCLouvain Saint-Louis Bruxelles](#)). Hieronder hernemen we een aantal zaken waarin Unia zich burgerlijk partij stelde en **waarover in 2023 een uitspraak** werd gedaan. Voor een overzicht voor de zaken waarvoor we in 2023 van onze raad van bestuur instemming kregen om in rechte op te treden, verwijzen we naar het volgende hoofdstuk.

Databank rechtspraak

Eén van de opdrachten van Unia is het verzamelen en bekend maken van rechterlijke uitspraken die nuttig kunnen zijn om de antiracisme- en antidiscriminatie-wetgeving te evalueren.

De [databank](#) op onze website verzamelt **vonnissen en arresten over discriminatie, haatmisdrijven en strafbare haatboodschappen**. De teksten zijn systematisch geanonimiseerd en van een samenvatting voorzien. Juristen en andere geïnteresseerden kunnen ermee aan de slag aan de hand van eenvoudige vaste parameters, of kunnen gericht zoeken op woorden of tekstfragmenten.

De databank bevat meer vonnissen en arresten dan die in zaken waarin Unia betrokken partij was. Omdat we niet systematisch geïnformeerd worden over alle relevante uitspraken, kunnen we vandaag nog geen volledigheid garanderen.

Forfaitaire schadevergoeding niet van toepassing op arbeidsbetrekkingen

Een vrouw van 52 jaar reageerde op een vacature, maar werd niet weerhouden omwille van haar leeftijd. De arbeidsrechtbank oordeelde dat er sprake was van discriminatie op basis van haar leeftijd en kende een forfaitaire schadevergoeding toe van 650 euro.

De arbeidsrechtbank maakte daarmee een verkeerde toepassing van de antidiscriminatiewet. De forfaitaire schadevergoeding voorzien in de antidiscriminatiewet is enkel van toepassing

buiten het kader van de arbeidsbetrekkingen. In het kader van de arbeidsbetrekkingen heeft het slachtoffer van discriminatie recht op een forfaitaire schadevergoeding van drie of zes maanden brutoloon. Het [arbeidshof van Brussel](#) zette de vergissing recht en kende de vordering van drie maanden brutoloon toe.

Ontslag van vrouw met gebitsproblemen is discriminatie

Een werkneemster wordt op de eerste werkdag bij een verzekeringskantoor in Aalst ontslagen nadat blijkt dat ze een afgebrokkeld gebit had. De vrouw legde uit dat dit een gevolg is van een erfelijke aandoening en dat een geplande operatie uitgesteld was. De zaakvoerders hadden hier geen oren naar en zetten de vrouw onder druk om in te stemmen met de stopzetting van het contract met wederzijdse toestemming. De werkgever ging niet in op de herhaalde vraag tot dialoog van Unia waarna Unia samen met de vrouw naar de rechtbank stapte.

De voorzitter van de [arbeidsrechtbank Gent, afdeling Aalst](#) vonniste op 8 februari 2023 dat de door het verzekeringskantoor ingeroepen drogredenen die zouden hebben geleid tot het ontslag, op geen enkele manier konden geobjectiveerd worden. De rechtbank kende de voorziene forfaitaire schadevergoeding van zes maanden brutoloon toe bij wijze van herstel voor haar materiële en morele schade. De voorzitter van de rechtbank verwoorde scherp dat “het argument dat de werkneemster omwille van haar uiterlijk negatieve reacties uitlokt bij klanten of collega’s, niet als legitiem doel [kan] worden beschouwd om een onderscheid te rechtvaardigen.”

Belang van consequente verklaringen

Op 18 december 2015 werden twee minderjarigen opgepakt door twee politieagenten voor feiten waarvan een zoon van een collega van de politieagenten het slachtoffer was geworden. De twee minderjarigen dienden een klacht in tegen de twee politieagenten voor slagen en verwondingen met een haatmotief. Op 8 december 2021 werden de twee politieagenten vrijgesproken door de [correctionele rechtbank van Luik, afdeling Luik](#). De correctionele rechtbank oordeelde dat de verklaringen van de twee minderjarigen elkaar tegenspraken. Het [hof van beroep te Luik](#) bevestigde de vrijspraak. Gelet op de tegenstrijdige verklaringen van de slachtoffers konden de feiten niet bewezen worden en dienden de politieagenten vrijgesproken te worden.

‘Junior profiel’ mag niet misbruikt worden om leeftijdsdiscriminatie te rechtvaardigen

Een bedrijf deed een beroep op een uitzendkantoor om een vacature in te vullen. Twee oudere mannen werden geweigerd voor de functie, omdat het bedrijf op zoek was naar een ‘junior profiel’. Wat het uitzendkantoor betreft, besloot de [arbeidsrechtbank van Gent, afdeling Sint-Niklaas](#) dat er geen feiten werden aangevoerd die discriminatie door het uitzendbureau konden doen vermoeden, onder meer omdat in de vacature die het uitzendkantoor had gepubliceerd niet naar leeftijd werd verwezen.

Uit de e-mails van het bedrijf zelf bleek volgens de arbeidsrechtbank “een bepaald patroon van ongunstige behandeling van oudere kandidaten in vergelijking met kandidaten van rond de dertig jaar”. Het bedrijf probeerde nog dat het de

bedoeling was om kansen te geven aan kandidaten met minder ervaring. Maar de arbeidsrechtbank oordeelde dat het ‘junior profiel’ niet gebruikt werd om kandidaten met minder ervaring aan te trekken, maar wel om te selecteren op basis van leeftijd. Het bedrijf had zich zo schuldig gemaakt aan discriminatie op basis van leeftijd.

Het gebruik van de term ‘junior’ mag geen vrijgeleide zijn om te discrimineren op basis van leeftijd. Het gebruik ervan is toegelaten wanneer het uitsluitend betrekking heeft op beroepservaring, overkwalificatie, diploma en opleiding van de kandidaat. Niet wanneer het betrekking heeft op de leeftijd van de kandidaat. Toch wordt de term in de praktijk vaak gebruikt om leeftijdsdiscriminatie te verhullen.

Ongelijke behandeling bij ondersteuning van leerlingen met een handicap

De Franse Gemeenschap heeft, bij decreet van 17 juni 2021, zogenaamde territoriale polen opgericht om de inclusie van leerlingen met specifieke behoeften in het gewoon onderwijs geleidelijk aan te versterken. Deze territoriale polen zijn structuren die belast zijn met de ondersteuning van scholen voor gewoon onderwijs voor wat betreft de integratie van leerlingen met specifieke behoeften.

Vzw *Inclusion* stapte naar het Grondwettelijk Hof omdat het decreet een schending inhield van artikel 10 en 11 Grondwet (dat het beginsel van gelijkheid en non-discriminatie waarborgt) en van de rechten van mensen met een handicap die internationaalrechtelijk worden gewaarborgd. Leerlingen met een sensomotorische handicap werden immers gunstiger behandeld – op het vlak van aanvullende financiering van begeleidings-

middelen voor specifieke behoeften – ten nadele van leerlingen met een verstandelijke handicap.

Unia was in deze zaak tussenkomende partij. Het [Grondwettelijk Hof](#) oordeelde dat het onderscheid tussen leerlingen met een sensomotorische en een verstandelijke handicap niet kon worden verantwoord: de decreetgever mag leerlingen niet op onverantwoorde wijze verschillend behandelen naargelang hun – sensomotorische of verstandelijke – handicap. De bepalingen daarover werden vernietigd.

Ontslag na klacht over racistische pesterijen op het werk

Twee arbeiders hadden een formele klacht ingediend bij de preventieadviseur voor racistische pesterijen op het werk. Ze werden ontslagen tijdens de beschermde periode. Ze vroegen een schadevergoeding voor pesterijen of discriminatie van zes maanden brutoloon, maar in eerste aanleg werd hun vordering afgewezen door de arbeidsrechtbank. Het [arbeidshof van Gent, afdeling Brugge](#) oordeelde op zijn beurt dat de aangevoerde feiten geen pesterijen of discriminatie konden doen vermoeden. Het arbeidshof oordeelde dat de aanwijzingen van pesterijen en discriminatie concreet moesten gaan over de twee arbeiders. Algemene racistische vooroordelen en stereotypen volstonden niet voor een verschuiving van de bewijslast.

Er was volgens de arbeidsrechtbank dus geen verschuiving van de bewijslast mogelijk en er was ook geen bewijs van pesterijen of discriminatie. De vordering van een schadevergoeding van zes maanden brutoloon wegens pesterijen of discriminatie werd afgewezen. Omdat het bedrijf niet kon aantonen dat het ontslag niets te maken had met de klacht, werd aan de twee arbeiders wel

de forfaitaire beschermingsvergoeding van zes maanden brutoloon toegekend.

Extreemrechtse haatprediker veroordeeld tot gevangenisstraf

Een man plaatste op verschillende sociale media duizenden afbeeldingen en boodschappen waarin hij het onder meer het nazisme verheerlijkte. Hij bestempelde de Joodse mensen als vijand en riep op om vreemde volkeren te verwerpen. De man stond bekend als geradicaliseerde extremist en stond internationaal geseind als haatprediker. Hij had plannen om de Vlaamse Militanten Orde opnieuw op te richten. Het openbaar ministerie had de beklaagde vervolgd voor aanzetten tot haat of geweld en voor het goedkeuren van de genocide tijdens de Tweede Wereldoorlog (negationisme). De [correctionele rechtbank van Oost-Vlaanderen, afdeling Oudenaarde](#) veroordeelde de man tot een gevangenisstraf van zes maanden en een geldboete van 1600 euro.

De motivatie van de correctionele rechtbank is op verschillende punten baanbrekend. Zo oordeelde de rechtbank dat ook een besloten Facebookgroep voldoet aan de openbaarheidsvereiste uit artikel 444 van het Strafwetboek. Wat het aanzettingsmisdrijf betreft stelde de correctionele rechtbank vast dat de man niet publiekelijk opriep om over te gaan tot fysiek geweld. Maar door de aanhoudende en consequente verspreiding van zijn berichten werkte hij indirect mee aan een klimaat van polarisering, angst en haat wat door bepaalde minderheden kan worden ervaren als een vorm van psychisch geweld of bedreiging van de integriteit.

Wat het misdrijf van negationisme betreft, had de man opgeworpen dat de correctionele rechtbank onbevoegd was. Hij meende dat de feiten niet waren ingegeven door racisme of xenofobie, maar

door discriminatie op grond van de geloofsovertuiging. De beklaagde meende daarom dat een hof van assisen hierover moest oordelen (artikel 150 Grondwet). De correctionele rechtbank verwierp dit argument. De feiten die waren gekwalificeerd als daden van negationisme waren wel degelijk in hoofddorde uitingen van racisme. Bijkomend kan negationisme ingegeven zijn door discriminatie op grond van geloofsovertuiging.

deling ten aanzien van mensen met een handicap en dat heeft een impact op de levenskwaliteit van reizigers met een handicap. De vier personen die zich verplaatsten in een rolstoel kregen elk een forfaitaire schadevergoeding van 650 euro. De Lijn werd ook nog veroordeeld tot het betalen van een rechtsplegingsvergoeding van 1800 euro. Het dossier is nu in hoger beroep. ■

De Lijn veroordeeld voor discriminatie van rolstoelgebruikers

Samen met Unia klaagden vier rolstoelgebruikers De Lijn aan wegens het discrimineren van reizigers met een handicap. Ze hadden elk verschillende incidenten meegemaakt waarbij ze niet konden meereizen met de bus. De Lijn beweerde dat ze verschillende maatregelen had genomen om haar diensten aan te passen, maar de rechtbank wees erop dat geen concrete bewijzen werden geleverd van aanpassingen die effectief werden doorgevoerd. Voor zover De Lijn maatregelen zou hebben genomen, waren die alvast niet doeltreffend en hadden ze er niet voor gezorgd dat mensen met een handicap zelfstandig konden participeren aan het openbaar vervoer. De Lijn kon ook niet aantonen dat de gevraagde aanpassingen voor haar een onevenredige belasting zouden betekenen.

De [rechtbank van eerste aanleg van Antwerpen, afdeling Mechelen](#) oordeelde dat De Lijn een verboden onderscheid had gemaakt op grond van handicap bij het aanbieden van openbaar vervoer en zich bijgevolg schuldig had gemaakt aan discriminatie. De Lijn discrimineert mensen met een handicap door niet te voorzien in redelijke aanpassingen die ervoor moeten zorgen dat ze zelfstandig het openbaar vervoer kunnen nemen. Er is sprake van een patroon van ongunstige behan-



Unia is een kenniscentrum waarop ik kan terugvallen

In elke provincie duidt het parket een referentiemagistraat aan voor het opvolgen van discriminatie en haatmisdrijven. Voor West-Vlaanderen is dat sinds 2021 Inge D'haese van het parket van West-Vlaanderen, afdeling Ieper. Als referentiemagistraat discriminatie en haatmisdrijven werkt zij vaak samen met Unia.

Hoe krijgt de samenwerking tussen het parket en Unia in de praktijk vorm?

Discriminatie en haatmisdrijven zijn een heel complexe en specifieke materie, en het is goed dat daarvoor op elk parket een referentiemagistraat wordt aangeduid. Dat betekent niet dat ik als referentiemagistraat alle kennis in pacht heb. Ik interesseer me heel sterk in de materie en ik probeer zo goed mogelijk bij te blijven. Maar ik behartig daarnaast nog heel wat andere materies, terwijl Unia dagelijks met deze materie bezig is en daarbij vanzelfsprekend een zeer uitgebreide kennis heeft.

Unia houdt bijvoorbeeld alle rechtspraak rond discriminatie van over het hele land bij en

analyseert die. Jullie bieden ook een overzicht van alle wetswijzigingen en volgen de actualiteit op. Zo is Unia een kenniscentrum waarop ik kan terugvallen. En met jullie website waar al die informatie toegankelijk wordt gemaakt, hebben we als referentiemagistraat een goeie tool ter beschikking waarmee we onze kennis kunnen verdiepen. Natuurlijk is ons eerste en belangrijkste referentiekader de wet, maar als we bijvoorbeeld willen nagaan hoe een problematiek eerder werd beoordeeld dan kunnen we daar handig gebruik van maken.

Daarnaast is er ook een goede wederzijdse communicatie. Wanneer slachtoffers van een misdrijf klacht hebben ingediend bij de politie, kunnen jullie hen

bijstaan in het verdere verloop van de procedure. Soms stelt Unia zich zelf ook burgerlijke partij. Dan is het voor jullie praktisch om een aanspreekpunt te hebben bij het parket: werd er al een dossier geopend, wat is de stand van zaken? Zo kunnen jullie alles wat beter duiden voor het slachtoffer. Omgekeerd brengen wij jullie op de hoogte van dagvaardingen in dossiers zodat jullie kunnen beslissen om jullie al dan niet burgerlijke partij te stellen. Ook interessante rechtspraak wordt uitgewisseld. Zo kunnen jullie het overzicht van de rechtspraak op de website verder voeden en blijft de informatie *spot-on*. De klemtoon van de wederzijdse communicatie ligt op informatie-uitwisseling. De inhoudelijk juridisch-technische beslissingen in dossiers blijven autonome beslissingsbevoegdheid van het parket.

Het opsporings- en vervolgingsbeleid inzake discriminatie en haatmisdrijven werd vastgelegd in een omzendbrief (COL13). Die omzendbrief zal worden herzien in 2024. Wat zijn uw verwachtingen van die herziening?

Het is belangrijk dat dat men bepaalde zaken heroverweegt want de samenleving verandert ook constant. De samenleving

wordt steeds complexer, in de zin dat er steeds nieuwe expressievormen bijkomen. Daaraan moeten we ons ook aanpassen.

De COL13 bevat al een aantal goede zaken, bijvoorbeeld het feit dat er binnen elke instantie (parket, politie, gemeente) referentiepersonen worden aangeduid – om de reden die ik eerder al aanhaalde. Het is goed dat er op een parket specialisatie is om een coherent vervolgingsbeleid uit te oefenen. Dit vervolgingsbeleid vraagt dat er niet geseponneerd wordt om opportuniteitsredenen. Persoonlijk vind ik dat dit in bepaalde gevallen wel nog steeds zou moeten kunnen (in theorie kan dat ook nog), net omdat er vele gradaties zijn in ernst, dan wel de motieven op basis waarvan mensen bepaalde uitspraken doen of bepaalde gedragingen stellen. Sommige burgers beseffen zelfs niet dat bepaalde gedragingen of uitspraken een strafbaar karakter hebben. In elk geval is het belangrijk dat er een lijn in het vervolgingsbeleid zit, en in dat opzicht zou het wel nuttig zijn om op dat vlak wat meer uitwisseling te hebben tussen verschillende referentiepersonen.

Unia vraagt in haar aanbevelingen meer aandacht voor online haat. Een hele uitdaging die zeker moet aangepakt worden, maar dan

moet er ook de nodige capaciteit zijn om dat allemaal te onderzoeken. Bovendien is online haat niet gebonden aan een bepaalde locatie en moet het onderzoek bijna overal te lande gevoerd worden. Het is gemakkelijk om vanachter een computer dingen te schrijven. Er is echter een verschil tussen een dader wiens gedachtengoed doordrongen is van meningen die strafrechtelijk vervolgbaar zijn, en iemand die zonder daarbij na te denken een foute opmerking plaatst bij een online krantenartikel. Wanneer we iemand gaan verhoren, vallen mensen soms helemaal uit de lucht. Daarom is het belangrijk om ook in te zetten op sensibilisering van de bevolking.

Het bijzonder opzet van haatmisdrijven blijft moeilijk te bewijzen. Daarom zie ik wel een opportuniteit in de nieuwe wet om justitie menselijker, sneller en straffer te maken, die met artikel 78ter een verzwarende factor voorziet bij alle misdrijven. De rechtbank kan er zo rekening mee houden dat één van de drijfveren van het misdrijf bestaat uit de haat tegen een persoon of een groep op grond van een bepaald criterium. Waarbij dat aspect soms uit de feiten van het (hoofd-)misdrijf zelf makkelijker af te leiden is.

Artikel 150 van de Grondwet voorziet dat alle drukpersmis-

drijven voor het Hof van assisen worden gebracht, behalve drukpersmisdrijven die door racisme of xenofobie ingegeven zijn. Die moeten door de correctionele rechtbank worden behandeld. Hierdoor krijg je een verschillende behandeling naargelang de inhoud van de haatspraak. Bovendien spelen vaak meerdere discriminatiecriteria en dan is het moeilijk om uit te maken of de correctionele rechtbank al dan niet bevoegd is. Bijvoorbeeld wanneer tegelijk sprake is van racisme en moslimhaat. Op welke manier kan een wetwijziging hiervoor een oplossing bieden?

Dat artikel is volgens mij wat achterhaald en niet meer afgestemd op de hedendaagse samenleving. Bij het opstellen van de Grondwet dacht men bij drukpersmisdrijven vooral aan boeken, kranten en pamfletten. Dingen die van een drukpers rollen. Dat was toen, buiten fysieke bijeenkomsten van mensen, het enige medium waarmee je informatie of meningen kon delen. En artikel 150 richtte zich dan vooral op de auteurs van die boeken, kranten of pamfletten. Maar dat is niet meer afgestemd op de context van vandaag.

Er is de evolutieve interpretatie van het Hof van Cassatie die zegt dat het online verspreiden van

haatboodschappen moet gezien worden als een drukpersmisdrijf. En met uitzondering van racisme en xenofobie moet dat dan beoordeeld worden door het hof van assisen. Technisch gezien is dat een juiste uitspraak geweest door het Hof van Cassatie omdat intrinsiek aan alle voorwaarden van een drukpersmisdrijf wordt voldaan. Het is echter niet erg pragmatisch en ik denk dat de wetgever niet de bedoeling had om dit artikel toe te passen op alle digitale communicatie. De impact van de digitale evolutie kon vroeger niet voorzien worden. In die zin zou een grondwetswijziging een oplossing kunnen zijn.

Wat het bovendien extra moeilijk maakt, is dat digitale platformen soms besloten zijn, of daders vaak anoniem blijven en moeilijk te identificeren zijn. Digitale communicatie is zo wijdverspreid, dat het niet realistisch is dat alle discriminatie of haatspraak wordt ontdekt. Je kan moeilijk alles gaan controleren, we moeten daar realistisch in zijn. De beheerders van de verschillende online platforms moeten ook waakzaam zijn en hun verantwoordelijkheid opnemen.

Op welke manier kan er ook aandacht besteed worden aan de bewustwording bij de dader?

Het moet mijn inziens mogelijk zijn om gewoon te kunnen stellen dat iemand verkeerd heeft gehandeld, waarna het dossier kan afgesloten worden zonder uren begeleiding of een hoge geldboete, rekening houdend met de ernst van de feiten. Uiteraard vraagt elk dossier een eigen aanpak, en een geïndividualiseerd gevolg, rekening houdende met verschillende omstandigheden (leeftijd, motief, antecedenten, ...). Ons sanctiearsenaal is beperkt tot het treffen van een minnelijke schikking, een bemiddeling in strafzaken, of een dagvaarding voor de rechtbank. In deze materie ligt het opleggen van een minnelijke schikking, of een geldboete door de rechtbank, in mijn ogen wat moeilijker, zeker als de dader gesensibiliseerd moet worden.

Naast de repressieve functie van een straf, heeft een straf ook een preventieve functie, die in deze materie nog wat onderbelicht is, mijn inziens eerder door een gebrek aan (alternatieve) sancties die meer toegespitst zijn op de aard van het misdrijf zelf. Op dit ogenblik is de Dossinkazerne bij mijn weten het enige concrete aanbod, en in die zin hebben sommige parketten ook een samenwerkingsovereenkomst gesloten met de Dossinkazerne.

Algemeen verdient elk dossier een individuele aanpak. Er moet bekeken worden of iemand bepaalde zaken zegt of doet vanuit een bepaalde ingesteldheid, of uitspraken doet zonder echt te weten hoeveel schade daarmee wordt berokkend. De ingesteldheid waarmee bepaalde acties worden gesteld, maakt voor mij een wezenlijk verschil, voor het gevolg dat daaraan moet worden gegeven. Niemand kan zich verstoppen achter onwetendheid, maar mijn inziens zijn er gradaties. Ik ga uit van de intrinsieke goedheid van een mens, dat niet iedereen per definitie kwaadwillige intenties heeft. Dat moeten we bij de gevolgverlening ook in de weegschaal kunnen leggen.

Bovendien bevinden we ons in een sterk evoluerende maatschappij, die alsmaar complexer wordt. Iedereen heeft recht zich te uiten, en dat kan op veel manieren. We moeten een maatschappij ook tijd geven om daaraan te wennen, wat echter niet wil zeggen dat we inbreuken moeten toestaan. In de veronderstelling dat mensen niet altijd even snel mee evolueren met de snel evoluerende samenleving en de verschillende gedaantes die dit aanneemt, is sensibilisering meer aangewezen. Mensen mogen in het algemeen overigens wat milder zijn voor elkaar. ■





Opvolgen van discriminatiemeldingen

Een van onze belangrijkste métiers is het opvolgen van discriminatiemeldingen. Een cijfermatig overzicht van de meldingen en dossiers in 2023 kan je terugvinden op onze website. Hieronder bespreken we een aantal concrete acties en aanbevelingen op vlak van werk, dienstverlening en media waartoe de vele meldingen en dossiers hebben geleid. Ook het conflict tussen Israël en Hamas tekende zich af in de cijfers en noopte ons tot het opnemen van een extra bijlage bij het Rapport Antisemitisme dat we in 2023 publiceerden. We sluiten dit hoofdstuk af met een overzicht van de dossiers waarvoor we het afgelopen jaar instemming kregen van onze raad van bestuur om in rechte op te treden.

Positieve actie en preventiebeleid

Unia trok in 2023 volop de kaart van **positieve actie**. We staan werkgevers (in de private en publieke sector) en werkgeversorganisaties met raad en daad bij om een kader uit te werken voor het treffen van maatregelen van positieve actie. Op ons [online leerplatform eDiv](#) wordt uitgelegd wat positieve actie is en hoe je zo iets kan uitwerken. Je vindt er ook voorbeelden terug.

Positieve actie

De antidiscriminatiewetgeving biedt aan ondernemingen en overheden de mogelijkheid om maatregelen te nemen die de nadelen voorkomen of compenseren waarmee bepaalde groepen van werknemers worden geconfronteerd. Deze maatregelen van positieve actie worden rechtstreeks ingegeven door de **Europese richtlijnen voor gelijke behandeling**. Ze kunnen ervoor zorgen dat bepaalde groepen die ondervertegenwoordigd zijn tijdelijk een duwtje in de rug krijgen zodat structurele ongelijkheden worden weggewerkt.

Maatregelen van positieve actie zijn maar mogelijk wanneer de volgende **voorwaarden** zijn vervuld:

- › Er moet sprake zijn van een duidelijke **ongelijkheid**, bijvoorbeeld op basis van statistieken van bedrijfssectoren.
- › Het moet de expliciete **doelstelling** zijn om die ongelijkheid weg te werken.
- › De positieve actiemaatregel moet **tijdelijk** zijn en moet worden ingetrokken wanneer de nagestreefde doelstelling is gerealiseerd.

- › De positieve actiemaatregel mag **de rechten van anderen** niet nodeloos inperken.

De maatregelen mogen niet leiden tot **positieve discriminatie**. Positieve discriminatie betekent dat een kandidaat voor een bepaalde functie niet aan dezelfde professionele vereisten moet voldoen als de andere kandidaten. Bij positieve actie is dit niet het geval: enkel bij gelijkheid van competenties, wordt voorrang gegeven aan de kandidaat van de doelgroep.

Gebaseerd op een [uitgebreide aanbeveling](#) van Unia, vragen we in ons [verkiezingsmemorandum](#) een verplicht **preventiebeleid** inzake discriminatie op het werk (aanbeveling 24). De bestaande preventiediensten voor welzijn op het werk kunnen dit preventiebeleid ondersteunen. De arbeidsinspectie moet de bevoegdheid krijgen om te verbaliseren, of om situaties te regulariseren als er bijkomende maatregelen worden genomen. De inspectie moet ook gebruik kunnen maken van datamining om objectieve aanwijzingen te krijgen van mogelijke discriminatie. Bij datamining worden statistische hulpmiddelen en informaticatoepassingen aangewend om een grote hoeveelheid gegevens te analyseren. Zo kunnen verbanden en dynamieken blootgelegd worden die anders onzichtbaar blijven.

Dienstverlening

Door de stijging van de huurprijzen op de particuliere vastgoedmarkt, vinden mensen die zich in een kwetsbare positie bevinden, zoals mensen met een vervangingsinkomen of leefloon, nog maar moeilijk een **betalbare woning**. Unia vraagt in

haar [verkiezingsmemorandum](#) om werk te maken van huurprijzroosters die fiscaal aantrekkelijker en dwingender zijn, met gedifferentieerde belasting op huurinkomsten, en dringt aan op het oprichten van een centraal huurwaarborgfonds (aanbevelingen 31 en 32). Het sociale woningaanbod moet fors uitgebreid worden en de toewijzingsregels van sociale verhuurkantoren moeten geharmoniseerd worden. Voor ouderen en mensen met een handicap moeten meer **aanpasbare woningen** voorzien worden.

Unia kreeg tijdens de energiecrisis veel meldingen over de toegang tot het sociaal tarief en de toekenning van premies door de FOD Economie. Daarom analyseerden we het systeem van het **sociaal tarief voor energie** in het licht van de antidiscriminatiewetgeving. Samen met Myria en het Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting werkten we een [advies](#) uit waarin we pleiten voor een gezamenlijke aanpak van de energiekost door alle betrokken overheidsinstanties, in overleg met de verschillende actoren op het terrein.

Taalbarrières, de digitale kloof en uitstel van zorg door gebrek aan inkomen, leiden tot ongelijkheid in de **zorgverlening** voor kwetsbare groepen in onze samenleving. Door stigmatisering, discriminatie en gebrek aan begrip bij zorgverleners voor de bijzondere situaties en behoeften van verschillende groepen (LGBTI+ mensen, mensen met een handicap, mensen met een migratieachtergrond...) wordt hun situatie vaak nog moeilijker. Unia startte in 2023 onderzoek op naar ervaringen van raciale discriminatie in de gezondheidszorg. In ons [verkiezingsmemorandum](#) vragen we trouwens om werk te maken van een inclusieve zorg (aanbeveling 59). Dat kan onder meer door aangepaste opleidingen voor zorgverleners, en door belemmeringen weg te nemen die verband houden met het niet-beheersen van de landstalen en analfabetisme.

Unia vraagt in haar [verkiezingsmemorandum](#) om zonder extra kosten en op gepaste tijdstippen ook een **fysieke toegangsmogelijkheid** te voorzien tot alle diensten van algemeen belang (openbare diensten, banken, schoolinschrijving...), zodat geen enkele dienst alleen maar digitaal wordt aangeboden (aanbeveling 42). Ook moeten de toegankelijkheid en het gebruik van digitale tools worden verbeterd en moeten kwetsbare mensen op ondersteuning kunnen rekenen om deze tools te gebruiken.

Gezondheidstoestand mag niet automatisch leiden tot verhoogde bijpremie

We blijven meldingen ontvangen over verzekeraars die een **buitensporige bijpremie** aanrekenen in situaties waar geen verhoogd risico kan aangetoond worden op grond van de gezondheidstoestand van de klant. In één van onze [onderhandelde oplossingen](#) moest een **man met ADHD** een bijpremie van 45% betalen voor een **schuldsaldoverzekering**. Zich baserend op twee wetenschappelijke studies verwijst de verzekeringsarts naar een vermeend verhoogd overlijdensrisico.

Voor Unia blijkt uit de rechtvaardiging van de verzekeraar en de aangehaalde wetenschappelijke studies geen duidelijk verband met een verhoogde premie van 45%. De verzekeraar houdt bovendien geen rekening met de **individuele situatie van de melder**. In een advies van de behandelende arts worden de door de verzekeraar geciteerde wetenschappelijke studies genuanceerd en wordt de individuele medische toestand van melder verder toegelicht. Uiteindelijk leidt de tussenkomst van Unia ertoe dat de verzekeraar de bijpremie laat vallen.

Haatspraak

Online haat is moeilijk onder controle te houden door een tekort aan menselijke en technische middelen. In ons [verkiezingsmemorandum](#) vragen we de federale overheid om een sterk beleid te ontwikkelen om online haatboodschappen te bestrijden (aanbeveling 67). Daarbij moet ook het gebruik van **artificiële intelligentie** worden onderzocht voor het opsporen van illegale online inhoud. Bij het behandelen van meldingen rond haatspraak focussen we op melders die zelf slachtoffer zijn, op daders die in herhaling vallen, en op zeer ernstige feiten.

Rechtszaak tegen Schild en Vrienden

Het is ondertussen al geleden van [2018](#) dat de Pano-reportage van de VRT het onversneden racisme, antisemitisme en de haat tegen LGBTI+ mensen van Schild en Vrienden aan het licht bracht. Deze extreemrechtse jongerenbeweging wordt geleid door Dries Van Langenhove, die sinds de zaak voor de rechtbank werd gebracht alles in het werk heeft gezet om zijn proces te ontlopen.

Na veel verdragingsmanoeuvres door de beklagden, heeft de correctionele rechtbank in Gent op 12 maart 2024 eindelijk een uitspraak kunnen doen. Dries Van Langenhove werd als leider van Schild en Vrienden veroordeeld tot een **effectieve gevangenisstraf van 1 jaar** en een **boete van 16.000 euro**. Hij wordt ook **voor 10 jaar ontzet uit zijn burgerrechten**. De zes andere beklagden kregen gevangenisstraffen van 6 tot 8 maanden met uitstel en boetes van 8.000 euro. Eén beklagde toonde spijt: hij wordt wel veroordeeld,

maar krijgt opschorting van straf, onder voorwaarden. Zo moet hij onder meer een begeleid bezoek brengen aan de Kazerne Dossin in Mechelen.

De rechtbank is bijzonder hard voor Van Langenhove, omdat hij als leider “de anderen heeft meegetrokken in zijn racistisch, haatdragend, nazistisch en negationistisch discours”, zo staat te lezen in het vonnis. “Daarmee zet hij mensen op tegen anderen.” Volgens de rechtbank gaat het om “crimineel gedrag”, dat “een bedreiging vormt voor een vreedzame samenleving waar plaats is voor alle mensen”. “Het schept een vijandige sfeer in de samenleving en draagt bij tot nog meer tegenstrijd, tweespalt, conflicten en geweld.”

“De beklaagde werkte op die manier fysiek en psychisch geweld in de hand”, zo staat er nog te lezen. “Hij wilde de democratische samenleving ondermijnen en zijn maatschappijmodel van blanke suprematie in de plaats stellen.”

Verschillende veroordeelden kondigden aan beroep te zullen aantekenen.

Conflict tussen Israël en Hamas

Naar aanleiding van de tragische gebeurtenissen in Israël, de Gazastrook en de bredere regio constateert Unia een **heropleving van haatspraak en haatmisdrijven**, met name van antisemitische aard. Tussen 7 oktober en 7 december telde we **91 meldingen** (54 Nederlandstalige en

37 Franstalige) die rechtstreeks verband houden met het conflict.

In 66 gevallen wordt duidelijk verwezen naar de **Joodse afkomst**. Ter vergelijking: in 2022 ontving Unia zo’n vier tot vijf meldingen per maand met betrekking tot antisemitisme (met een totaal van 57 meldingen). Acht meldingen hebben betrekking op Palestijnse afkomst, Arabische afkomst of islamitische religieuze overtuiging. Unia behandelt zo een dossier van discriminatie tegen een persoon van Maghrebijnse afkomst die werd geweigerd voor een job “gezien de huidige context”.

De meerderheid van de geopende dossiers betreft haatspraak, maar in negen dossiers gaat het om een haatmisdrijf (slagen, graffiti, beschadigingen). In verschillende dossiers staat Unia in nauw contact met het Parket. We analyseren elk dossier en overwegen juridische stappen wanneer overtredingen van de wetgeving tegen racisme, discriminatie of negationisme worden vastgesteld.

Rapport antisemitisme

De impact van het Israëlijsch-Palestijns conflict maakt ook het voorwerp uit van een extra bijlage bij het [Rapport Antisemitisme](#) dat Unia begin 2024 publiceerde. In dit rapport benadrukt Unia de bijzonderheid van antisemitisme in vergelijking met andere ‘raciale’ criteria. We doen dat op basis van de dossiers die we tussen 2018 en 2022 behandelden. Van die dossiers heeft 85% te maken met haatboodschappen, 10% heeft te maken met haatmisdrijven en 5% met discriminatie. Bij de haatboodschappen gaat het in 20% van de dossiers over de ontkenning van de Holocaust. Unia formuleert **tien aanbevelingen** en benadrukt het belang van blijvende investeringen in het nieuwe

interfederale coördinatiemechanisme ter bestrijding van antisemitisme, dat op 15 januari 2024 voor het eerst bijeenkwam.

In 2023 ontvingen we **121 meldingen** over vermeende feiten van antisemitisme en negationisme. Op basis daarvan openen we **59 dossiers**. In het Cijferverslag 2023 dat via onze website kan geraadpleegd worden, zoomen we verder in op deze meldingen en dossiers.

Impact van preventie

We zijn voorzichtig om op basis van deze cijfers algemene uitspraken te doen over discriminatie in België. Mensen kunnen maar een melding van discriminatie doen wanneer ze weten dat dit mogelijk is en waar ze hiervoor terecht kunnen. Ondanks onze inspanningen om te sensibiliseren over het recht op non-discriminatie en om onze werking breder bekend te maken, beseffen we dat de het aantal discriminatiemeldingen bij Unia slechts **een fractie is van wat mensen dagelijks ervaren**.

Toch zijn we ervan overtuigd dat de inspanningen die we de laatste jaren steeds intensiever leveren op vlak van bescherming, preventie en beleidsadvies, impact hebben. Door het gericht gebruiken van juridische procedures (*strategic litigation*) zetten we bakens uit in de **rechtspraak** waarvan het effect doorsijpelt in de verschillende maatschappelijke domeinen. Slachtoffers van discriminatie die in een kwetsbare positie verkeren, kunnen op Unia rekenen voor professionele (rechts)bijstand.

Op vlak van preventie zetten we volop in op het up-to-date houden van onze tools om binnen organisaties te werken aan **inclusie en non-discriminatie** (zie bijvoorbeeld onze tools op het platform [eDiv](#) en [toolbox Handistreaming](#) die elders in dit jaarverslag worden besproken). Steeds meer organisaties stappen in een opleidingstraject dat we samen op maat uitwerken. Ook op andere vormen van ondersteuning en advies kan een beroep gedaan worden. Onze medewerkers sensibiliseren in verschillende sectoren rond diversiteit en inclusie, en zetten in op een betere bekendheid met de antiracisme- en antidiscriminatiewetgeving bij professionals, ook lokaal.

Daarnaast besteden we veel aandacht aan **beleidsadvies**. Met effect. Zo zien we dat zowel op federaal als op regionaal en lokaal niveau rekening wordt gehouden met onze expertise en adviezen. Daardoor is het wettelijk arsenaal de laatste jaren op een aantal vlakken uitgebreid: verfijning van de discriminatiegronden, erkenning van meervoudige en intersectionele discriminatie, verhoging van de forfaitaire schadevergoeding, preventie van discriminatie op het werk, het scheppen van een kader voor praktijktests...

De volgende jaren willen we hieraan graag verder werken: gerichte juridische actie, sensibiliseren van professionals rond non-discriminatie, een sterk preventiebeleid uitwerken op de werkvloer, zorgen voor meer inclusie in de dienstverlening, en een kordate aanpak van haatspraak en haatmisdrijven. Ook binnen een context van toeneemende digitalisering en algoritmisering die ons voor steeds meer uitdagingen stelt.

Optreden in rechte

Unia is wettelijk bevoegd om in rechte op te treden na **instemming** van haar **raad van bestuur**. Dat gebeurt slechts wanneer een buitengerechtelijke oplossing niet mogelijk is. Of nog wanneer de




feiten bijzonder ernstig zijn of een gerechtelijke uitspraak wenselijk is in het kader van *strategic litigation*. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de zaken waarvoor we instemming kregen van de raad van bestuur om dat te doen. Waar al een vonnis of arrest werd gevelde, wordt dit ook vermeld.

	Feiten	Procedure	Criterium
 DISCRIMINATIE	<p>Een man van kleur solliciteert voor de functie van data-analist en wordt geweigerd. Hoewel hij de boodschap krijgt dat de functie al werd ingevuld, blijft de vacature online staan. De man vermoedt dat hij wordt gediscrimineerd omwille van zijn huidskleur. Na tussenkomst van Unia blijkt dat het bedrijf op zoek is naar een juniorprofiel en dat hiervoor de maximumleeftijd van 30 jaar gehanteerd wordt. Op basis van een onderzoek door de arbeidsinspectie werd de zaak door het arbeidsauditoraat van Henegouwen zonder verdere actie afgesloten omdat er onvoldoende aanwijzingen zijn dat de man werd gediscrimineerd op grond van zijn huidskleur en omdat er geen strafrechtelijke vervolging mogelijk is met betrekking tot discriminatie op grond van leeftijd. Een voorstel tot minnelijke schikking van Unia wordt door het bedrijf afgewezen en Unia start een burgerrechtelijke procedure op.</p>	Burgerlijk	Leeftijd
 DISCRIMINATIE	<p>Een vrouw met een verminderde mobiliteit is eigenaar van een appartement op de tweede verdieping in een gebouw zonder lift. Ze wil een traplift aanbrengen en krijgt hiervoor een budget van het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap. Ook de brandweer keurt de installatie van de traplift goed. De vereniging van mede-eigenaars weigerde echter in te stemmen met de plaatsing van de traplift. De vrouw tekent beroep aan bij het Vrederecht, dat een gerechtelijk expert aanstelt. Die concludeert dat het plaatsen van een traplift het gebruik van de wenteltrap voor de andere bewoners te zeer zou bemoeilijken. In overleg met een toegankelijkheidsbureau vond mevrouw een alternatieve oplossing waarbij de rail van traplift niet aan de buitenkant maar aan de binnenkant van de draaitrap wordt aangebracht zodat de andere bewoners niet gehinderd worden. De vereniging van mede-eigenaars gaf geen antwoord op de vraag van Unia om in te stemmen met deze alternatieve oplossing. Unia treedt in rechte op tegen de vereniging van mede-eigenaars om de installatie van de traplift alsnog af te dwingen.</p>	Burgerlijk	Handicap

	Feiten	Procedure	Criterium
 DISCRIMINATIE	<p>Een vrouw solliciteert via Actiris voor de job van boekhouder. Ze ontvangt van het bedrijf dat de vacature plaatste een mail waarin gevraagd wordt naar haar geboortedatum en nationaliteit. In de mailgeschiedenis staat: “niet zo slecht maar zwart en of leeftijd”. De vrouw verstrekt de gevraagde informatie maar er wordt geen gevolg gegeven aan haar kandidatuur. In kennis gesteld van deze discriminerende behandeling verwijdt Actiris het account van het bedrijf. Unia verzoekt het bedrijf om nadere informatie. Het bedrijf betwist de discriminatie met het argument dat het werknemers van buitenlandse afkomst in dienst heeft. Unia laat het bedrijf weten dat de aangevoerde elementen niet volstaan om de discriminatie te weerleggen en herhaalt de vraag om een schadevergoeding toe te kennen. Het bedrijf blijft de discriminatie betwisten.</p>	Burgerlijk en strafrechtelijk	Racisme en leeftijd
 DISCRIMINATIE	<p>Een vrouw met hiv heeft last van vaginale droogheid en maakt op aanraden van haar gynaecoloog een afspraak met een dokter voor een behandeling met lasertechnologie. Door medicatie is het virus niet detecteerbaar en is ze dus niet besmettelijk. Toch weigert de dokter om de laserbehandeling bij haar uit te voeren omwille van haar serostatus. De dokter stelt een alternatieve behandeling met hyaluronzuur voor, maar dergelijke behandeling biedt niet dezelfde voordelen. Unia vordert een staking van deze discriminerende praktijk.</p>	Burgerlijk	Gezondheids-toestand
 DISCRIMINATIE	<p>Op advies van de arbeidsgeneesheer, hervat een buschauffeur het werk op halftijdse basis. Wanneer hij examen wil afleggen om controleur te worden, werd dit hem geweigerd. Vermoedelijk omwille van de afwezigheden om medische redenen. De werkgever voerde druk uit op de arbeidsgeneesheer om af te zien van het advies om halftijds te werken. De werkgever kant zich tegen een verlening van het medisch halftijdse werkregime onder het mom van in een CAO vastgestelde termijnen. Toch moet de verlenging van het halftijds werkregime beschouwd worden als een redelijke aanpassing in uitvoering van de antidiscriminatiewetgeving. Voor Unia is het duidelijk dat deze wetgeving van openbare orde in de hiërarchie der normen voorrang moet krijgen op een CAO.</p>	Burgerlijk	Handicap

	Feiten	Procedure	Criterium
 DISCRIMINATIE	<p>Een zwarte man, werkzaam voor het OCMW, bezoekt een woning die te huur staat. Wanneer hij vraagt of zijn kandidatuur weerhouden werd, antwoordt de eigenaar: “Zeg de volgende keer tegen de huisbaas dat u van het OCMW komt, dat voorkomt tijdverlies. Bovendien werden de buitenlanders er allemaal uitgezet, wij verhuren niet meer aan buitenlanders, ik ben al genoeg bedreigd en er is al genoeg ingebroken door dit soort mensen die de huur toch niet betalen!” De scheldtirade gaat verder wanneer Unia met de eigenaar contact opneemt: “Als eigenaar staat het mij vrij om te kiezen wie ik in mijn huis laat. Ik hoef niet ziek te worden vanwege de vreemdelingen die allemaal criminelen zijn. Neemt u hen dan in bed! Meneer X kan in Afrika een woning gaan eisen en nog wat geld erbij!”</p>	Burgerlijk	Racisme en vermogen
 DISCRIMINATIE	<p>Een IT-specialist die als onderaannemer werkt voor een IT-bedrijf, start een nieuwe opdracht voor een klant van dit bedrijf. Vlak nadat hij zich op de eerste dag aanmeldde bij het onthaal, krijgt de man een epilepsieaanval op de parking van de klant. De klant stelde dit gelijk met een no-show en zag af van de opdracht. Het IT-bedrijf ging hierin mee: “Er deed zich duidelijk een ernstig voorval (calamiteit) voor dat op dat ogenblik redelijkerwijze liet veronderstellen dat de opdracht voor lange duur niet zou kunnen aangevat worden door de zelfstandig ondernemer”. Er werd niet onderzocht of de IT-specialist ondanks zijn aandoening toch in staat zou kunnen zijn om de opdracht op korte termijn uit te voeren. Een onderhandelingspoging mislukte.</p>	Burgerlijk	Gezondheids-toestand
 DISCRIMINATIE	<p>Een vrouw ging als uitzendkracht aan de slag als order picker in een distributieafdeling van een groot bedrijf. Omwille van artrose aan de schouders kan haar werkgever aanspraak maken op de Vlaamse Ondersteuningspremie om het rendementsverlies te compenseren. Het bedrijf was op de hoogte van deze premie, maar de premie werd nooit doorgestort door het uitzendkantoor. Na enkele maanden vraagt de vrouw tevergeefs om de doelstellingen (het aantal karren per dag) bij te stellen omwille van haar beperking. Kort daarna krijgt ze een negatieve evaluatie omdat ze niet dezelfde resultaten behaalt als de andere medewerkers. Dat is ook de reden waarom haar arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd. Het bedrijf gaat niet in op een ingebrekestelling en het uitzendkantoor onderneemt geen enkele actie. Unia ontving nog verschillende andere meldingen over hetzelfde bedrijf met betrekking tot het niet voorzien van redelijke aanpassingen.</p>	Burgerlijk	Handicap

	Feiten	Procedure	Criterium
 DISCRIMINATIE	<p>Unia ontving een tiental meldingen over het absenteïsmebeleid van een luchtvaartmaatschappij die in België actief is. Piloten die in de afgelopen 12 maanden vier keer gewettigd afwezig waren, ontvangen een brief om te signaleren dat deze wettige afwezigheid boven het gemiddelde ligt en dat dit zal leiden tot disciplinaire sancties. In de brief staat ook dat hun afwezigheden oneerlijke druk legt op hun collega's. Werknemers met een hoog verzuim worden vervolgens uitgenodigd voor een disciplinaire vergadering op de hoofdzetel in het buitenland waarop ze onderzocht worden over de redenen voor hun medische afwezigheid. Piloten voelen zich onder druk gezet om toch te vliegen terwijl ze hiertoe fysiek niet in staat zijn.</p>	Burgerlijk	Gezondheids-toestand
 DISCRIMINATIE	<p>Een vrouw die een hoofddoek draagt, solliciteerde voor een job als payroll expert. Haar kandidatuur werd weerhouden en ze werd uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. Tijdens dit gesprek werd haar meegedeeld dat ze het geschikte profiel heeft, maar dat wel verwacht wordt dat ze geen hoofddoek draagt op de werkvloer. Nochtans blijkt uit de functieomschrijving niet dat de payroll expert visueel in contact komt met klanten (backofficefunctie). De werkgever betwist dit en Unia verzoekt de arbeidsinspectie om een onderzoek in te stellen. Het rapport van de inspectie bevestigt dat de functie geen visueel contact met klanten omhelst. Uit het rapport blijkt ook dat het bedrijf ook al andere vrouwen met hoofddoek geweigerd heeft voor functies zonder visueel contact met het publiek (bijvoorbeeld schoonmaakpersoneel). Onderhandelingen met het bedrijf liepen spaak.</p>	Burgerlijk	Geloof en levens-beschouwing
 DISCRIMINATIE	<p>Een man met een vast contract is op zoek naar een huurwoning. Bovenop zijn loon kan hij ook rekenen op kinderbijslag. Wanneer hij een vastgoedkantoor opbelt om meer inlichtingen in te winnen over een woning, vertelt de medewerker die hij aan de lijn heeft hem dat kinderbijslag niet in aanmerking wordt genomen en dat zijn loon minstens drie keer zo hoog moet zijn dan de huurprijs.</p>	Burgerlijk	Vermogen

	Feiten	Procedure	Criterium
 HAATSpraak	<p>In november 2021 werd in de pers gemeld dat in militaire kazernes en in de woningen van enkele militairen huiszoekingen waren verricht in het kader van een dossier waarin militairen werden verdacht van rechtsextremisme en aanzetten tot terrorisme. Unia kreeg inzage in het dossier waarin vier militairen worden verdacht van het aanzetten tot rassenhaat en negationisme, en stelde zich burgerlijke partij. De verdachten waren aangesloten bij neonazistische groepen op Facebook ('Auschwitz') en Telegram ('Hitler did nothin wrong') en brachten een brandend hakenkruis aan op de vloer van de gymzaal van een militaire kazerne.</p>	Strafrechtelijk	Racisme en negationisme
 HAATSpraak	<p>Een man heeft profielen op verschillende sociale media, is beheerder van een aantal groepen op Facebook, en beheert enkele websites en online radiozenders. Deze profielen, groepen en websites staan bol van nazisymboliek en antisemitische boodschappen (duizenden foto's en video's). Hij bereikt hiermee meer dan 7.000 volgers. Daarnaast is de man bezig met het oprichten van een paramilitaire organisatie genaamd 'Dietse Militanten Orde' (naar het voorbeeld van de verboden 'Vlaamse Militanten Orde'). Hij staat bij het OCAD (Orgaan voor de Coördinatie en de Analyse van de Dreiging) bekend als geradicaliseerd extremist. Unia stelt zich burgerlijke partij voor de correctionele rechtbank.</p>	Strafrechtelijk	Antisemitisme
 HAATSpraak	<p>Tijdens de begrafenis in Charleroi van een neonazistisch lid van een motorbende, brachten verschillende aanwezigen de Hitlergroet uit en tijdens de plechtigheid werd Duitse militaire muziek uit de Tweede Wereldoorlog afgespeeld. Een video-opname van de plechtigheid circuleert op de sociale media, wat vervolgens wordt opgepikt door de pers. Twee van de daders zijn lid van het neonazistische 'Légion 88' (een verwijzing naar de initialen HH voor "Heil Hitler"). Op hun vest dragen ze het embleem van deze groepering waarin naast een SS-acroniem ook het motto van de SS staat opgenomen: "Meine Ehre heist Treue".</p>	Strafrechtelijk	Negationisme

	Feiten	Procedure	Criterium
 HAATMISDRIJVEN	<p>Na langdurige afwezigheid door ziekte wordt een barman door zijn vervanger beledigd omwille van zijn seksuele oriëntatie. De man bracht zijn werkgever hiervan herhaaldelijk op de hoogte, maar de werkgever trof geen maatregelen. Na een handgemeen met zijn belager moet hij naar de spoeddienst gebracht worden. De werkgever laat opnieuw na om maatregelen te treffen zodat de man het werk in veilige omstandigheden kan hervatten. Na enkele maanden wordt de man wegens langdurige afwezigheid ontslagen. Om de verantwoordelijkheid te benadrukken van de werkgever die preventieve maatregelen moet nemen en omwille van het ernstig karakter van de feiten, beslist Unia om een burgerrechtelijke en strafrechtelijke procedure op te starten.</p>	Burgerlijk en strafrechtelijk	Seksuele oriëntatie
 HAATMISDRIJVEN	<p>Een man wordt fysiek aangevallen omwille van zijn seksuele geaardheid. Als gevolg van deze aanval moest de man zeven knieoperaties ondergaan en liep hij een ziekenhuisinfectie op. De dader blijft de man ook na de aanval belagen. Unia stelt zich burgerlijke partij.</p>	Strafrechtelijk	Seksuele oriëntatie
 HAATMISDRIJVEN	<p>Op 1 juni 2023 gingen leerlingen van een secundaire school op schooluitstap in de buurt van Dinant om te kajakken op de Lesse. Die dag was ook een groep agenten van de politiezone Brussel-West van de partij (in burgerkleding). Tijdens de afdaling botste een leerling per ongeluk met zijn kajak tegen die van twee politieagenten. Een van de agenten werd boos op de leerling en noemde hem een klootzak. Andere agenten komen erbij en er ontstaat een woordenwisseling met de leerlingen. Een leerkracht die tussenbeide komt om te sussen, beseft dat de agenten zwaar onder de invloed zijn van alcohol. De agenten vallen de leerkracht en enkele leerlingen aan. Daarbij werden racistische beledigingen geuit als “Het is niet omdat je een Arabier bent dat we je niets zullen aandoen”, “vuile zwarte” of “vuile Afrikaan”. Verschillende leerlingen werden met geweld met het hoofd onder water gehouden terwijl ze werden geslagen, ook met peddels. Uiteindelijk komt de lokale politie ter plaatse. Die maakt beledigende opmerkingen over de woonplaats van de leerlingen, Molenbeek. Ze bevelen de school om de afdaling van de Lesse te staken en laten de politieagenten de afdaling verder zetten. Het algemene gevoel onder de leerlingen en leerkrachten is dat ze als verdachten zijn behandeld en dat ze niet au sérieux werden genomen door de lokale politie. Omdat ze niet zeker zijn van het verdere verloop van de zaak, dienen ze een klacht in bij het politiecommissariaat in Molenbeek. Daar ontdekken ze dat hun belagers de dienst uitmaken.</p>	Strafrechtelijk	Racisme



Racisme is gedurende vele eeuwen diep kunnen doordringen in de structuur van onze samenleving

Evodia Uggi coördineerde het project [Racisme Onttrafeld](#), een luisteronderzoek van SANKAA dat een inkijk biedt in hoe mensen met Afrikaanse roots in België zich anders behandeld of uitgesloten voelen. SANKAA is de koepel van verenigingen verbonden met de Afrikaanse gemeenschappen in België. Het luisteronderzoek van SANKAA werd ook voorgesteld aan de collega's van Unia. We spraken met Evodia over de ervaringen die de mensen in dit onderzoek hebben gedeeld.

Evodia, wat is u het meeste bijgebleven uit de vele verhalen die jullie hebben verzameld en geanalyseerd?

Voor mij is dat vooral het door-dringende besef dat een zwart kind geboren in het ontwikkelde België van vandaag niet veel betere kansen heeft op een hoopvolle toekomst dan een kind in Afrika. De frustratie, intense pijn, diepe droefheid en angst voor wat de toekomst van zwarte kinderen in België inhoudt, hebben een blijvende indruk op mij achtergelaten. Het is hartverscheurend om te zien

hoezeer ze zich samen met hun ouders inzetten om vooruit te blijven kijken en te strijden voor verandering, zelfs als die vaak weinig of geen impact lijkt te hebben.

Dat is best een heftige indruk. Waar spelen de verhalen van racisme zich vooral af? Wat viel je vooral op?

De cijfers laten duidelijk zien hoe wijdverbreid en ingrijpend het probleem is. Mijn hart breekt bij het lezen van al die ervaringen: racisme is overal. Buiten de opvallende patronen die zich in

de grafieken manifesteren zoals op het werk, op school en in publieke ruimtes, blijkt zelfs de thuisomgeving niet veilig te zijn voor mensen van Afrikaanse origine. Denk aan sommige uitlatingen van de witte schoonfamilie.

De situaties die worden beschreven zijn vaak schrijnend, bijvoorbeeld op school. Kinderen zijn verplicht om naar school te gaan, zonder de vrijheid om simpelweg van school te veranderen zoals volwassenen dat zouden kunnen. In sommige hartverscheurende verhalen lezen we dat kinderen hun ouders beschermen en hun innerlijke strijd niet delen. Ze moeten dus vanaf de kleutertijd tot aan de universiteit, als ze dat überhaupt bereiken, volharden in de moeilijkheden. Wanneer ze zelfs maar overwegen te stoppen met school, worden ze onterecht gelabeld als lui, zonder dat iemand werkelijk begrijpt welke onzichtbare uitdagingen ze dagelijks moeten doorstaan.

De verhalen benadrukken een algemeen gevoel van onveiligheid en het idee dat men nergens terecht kan. Zo is een terugkerend thema het gebrek aan reactie van

officiële instanties zoals de politie en het Centrum voor Leerlingenbegeleiding. Wat is er nodig om dat te veranderen?

Racisme is gedurende vele eeuwen diep kunnen doordringen in de structuur van onze samenleving. Het gaat om een diepgewortelde maatschappelijke realiteit die om ingrijpende structurele maatregelen vraagt. Die maatregelen zijn nodig om racisme en discriminatie effectief te kunnen bestrijden. En het is ontmoedigend te constateren dat België nog altijd zoveel achter loopt op dat vlak.

Mensen met Afrikaanse roots merken dat de problematiek van racisme door de maatschappij niet ernstig genomen wordt, en gaan officiële instanties wantrouwen. Het gevolg is dat racisme niet gerapporteerd wordt en dat we blind blijven voor de realiteit. We moeten de handen in elkaar slaan om het vertrouwen te herstellen, en samen de nodige stappen zetten om te werken aan een meer rechtvaardige toekomst.

Wat zijn de verwachtingen van de verhalenvertellers naar het beleid toe?

De verwachtingen zijn vooral gericht op het streven naar diversiteit, het proces van het dekoloniseren van onderwijs en openbare ruimte, en het toepassen van strengere straffen voor racisme. Maar ondertussen hebben mensen wel dringend nood aan erkenning. Dat racisme niet alleen fysieke en mentale pijn veroorzaakt, maar ook je fundamentele recht om te zijn, te bestaan en je te ontplooiën wegneemt. Er is ook een behoefte aan veilige plekken waar mensen die racisme ervaren hun ervaringen kunnen delen, een essentiële eerste stap.

Daarnaast vragen mensen ook begeleiding om zichzelf te versterken en beter met deze ervaringen te kunnen omgaan. In de ruimere omgeving moeten we werken aan inclusie op alle niveaus, zodat diversiteit een echte plek krijgt op de werkvloer, op school en in alle geledingen van de maatschappij. Vooral op plekken waar beslissingen worden genomen over racisme en discriminatie missen we tot op de dag van vandaag de stem en het perspectief van de mensen zelf. We moeten af van het over de hoofden heen bespreken van kwesties waarover we de men-

sen beter zelf aan het woord laten.

Het is hoog tijd om niet alleen te praten, maar ook om actie te ondernemen. Het steekt dat organisaties die intensief inzetten op dit onderwerp, nalaten om zelf het goede voorbeeld te geven door een inclusief personeelsbestand te creëren.

Mensen vertellen dat ze aangesproken worden op basis van een groepsidentiteit: 'jouw volk', 'mensen van jouw soort'. Hoe kunnen we hier als maatschappij aandachtig voor zijn?

Wanneer zich problemen voordoen, worden mensen met Afrikaanse roots zoals ikzelf vaak gereduceerd tot vertegenwoordigers van deze groep. Tegen wil en dank ga je beseffen dat je niet alleen voor jezelf spreekt en leeft, maar ook als een afgevaardigde van de gemeenschap waartoe je behoort. Hierdoor draag je ook de misvattingen over die gemeenschap als individu met je mee. Andersom, wanneer een van ons opmerkelijk presteert, wordt dat vaak toegeschreven aan de kansen die de witte samenleving heeft geboden. Zo ga je gevoelens van dankbaarheid ontwikkelen

jegens de witte samenleving, 'the white saviour'.

Tegelijkertijd wordt je individualiteit je ontnomen. Je gaat je existentiële vragen stellen. Wie ben ik werkelijk? Waar vind ik mijn eigen plek? De mix van emoties die hierdoor wordt opgeroepen, creëert een complexe dynamiek in jezelf die moeilijk te doorgronden is. Dit gaat dus veel verder dan het gevoel van buitengesloten te zijn. Het is alsof ons recht om simpelweg te bestaan als individu in relatie tot de wereld en tot de anderen ons in één klap wordt ontnomen. Het raakt aan de kern van ons bestaan en

maakt het gevoel van individualiteit soms ongrijpbaar.

Welke invloed heeft het gebrek aan vertegenwoordiging op het gevoel van anders behandeld of uitgesloten te worden?

In de verhalen raakt het me diep als mensen ergens binnenkomen en blikken krijgen alsof men een kwade geest gezien heeft. Zelf heb ik ervaren hoe mensen letterlijk schrikken wanneer ik binnenkom als sollicitant. En de schaamte, de schok en het trauma die hiermee gepaard gaan, zijn met geen woorden te beschrijven. Dit werpt ook een pijnlijk licht op ons onderwijs-

systeem. Wat leren kinderen en jongvolwassenen in ons curriculum over koloniale geschiedenis en slavernij? Welke perspectieven over Afrika worden gedeeld? En wie vertelt deze geschiedenis, de kolonisator of de gekoloniseerde?

Zelfs als er geen openlijk racistische incidenten zouden voorkomen op straat, blijft racisme sluimeren in de boeken, het curriculum en in de mindset waarmee we vandaag onze kinderen opvoeden. Daarom is een structurele aanpak nodig, willen we deze diepgewortelde kwestie op een veelzijdige manier kunnen benaderen. ■







Wij zijn Unia

Unia, dat zijn **111 collega's** die zich dagelijks inzetten voor een meer diverse en rechtvaardige samenleving (met een gemiddeld personeelsbestand van 89 voltijds equivalenten voor 2023). Door discriminatiemeldingen te behandelen en slachtoffers van discriminatie te ondersteunen. Door trainingen te geven en adviezen te formuleren. Door het beleid te monitoren en aanbevelingen uit te werken. Door onderzoek te voeren. Door verbindend samen te werken met lokale actoren.

We werken samen in verschillende teams die elkaar hun expertise ter beschikking stellen. Voor het onthaal van onze bezoekers kunnen we rekenen op een schitterend team van onthaalmedewerkers. De diensten HR en Intern Beheer zorgen voor een stimulerende omkadering en voor een sluitende boekhouding (Unia kost de Belgische belastingbetaler net geen euro per jaar).

In ons meerjarenplan 2023-2027 hebben we vooropgesteld om **diversiteit en inclusie** te garanderen in alle fasen van de arbeidsrelatie: aanwerving, arbeidsreglement en -organisatie, loopbaanontwikkeling, opleiding, arbeidsomstandigheden, redelijke aanpassingen, management... We willen ook de **fysieke en digitale toegankelijkheid** van onze diensten garanderen volgens de principes van *universal design*.

HR

Met een **hybride werkbeleid** bieden we een flexibel kader aan de medewerkers, dat het mogelijk maakt om efficiënt samen te werken en tegelijk toch de sociale cohesie te behouden.

We zijn op en top uitgerust om vlot hybride te overleggen, maar voor meer intensieve uitwisselingen vragen we om op kantoor aanwezig te zijn. Telewerken is niet verplicht, maar wie dat wil kan tot de helft van de arbeidstijd structureel telewerken.

We hebben het afgelopen jaar sterk ingezet op het uitbouwen van een gemeenschappelijke visie over **opleiding en ontwikkeling**. Daarbij integreerden we ook onze verplichtingen in het kader van de arbeidsdeal. We organiseerden hiervoor een workshop voor alle teamverantwoordelijken en de beide directeurs, en legden de interne richtlijnen vast. Het besluitvormingsproces over de opleidings- en ontwikkelingsnoden werd geformaliseerd.

Voor 2023 werd een **opleidingsplan** opgesteld met duidelijke prioriteiten. Daarbij gaat ook aandacht naar het ondersteunen van de medewerkers bij de ontwikkeling van strategische projecten. Rond de verschillende assen van het strategisch plan worden specifieke opleidingen voorzien.

We zetten versterkt in op **interne kennisuitwisseling**. Vanuit hun specifieke expertise geven medewerkers opleidingen over inhoudelijke topics (denk aan de recente wijzigingen in de antidiscriminatie-wetgeving of concepten zoals intersectionaliteit) en we faciliteren intervisie voor medewerkers met een gelijkaardige functie (bijvoorbeeld rond personeelsmanagement). Ook in de conversatietafels Frans en Nederlands kunnen de medewerkers verder bouwen op elkaars kennis en ervaringen.

Drie keer per jaar organiseren we een **inspiratiemoment** met een externe spreker voor alle medewerkers van Unia en van onze zusterorganisaties Myria en het Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting. In 2023 waren ‘spreken voor een publiek’ en ‘polarisering’ de onderwerpen.

Communicatie

Met onze communicatie richten we ons vooral op **professionals**. Enerzijds zijn dat de medewerkers van middenveldorganisaties en wie met kwetsbare mensen werkt. We willen daarmee bereiken dat kwetsbare mensen hun rechten kennen en weten dat ze bij Unia terecht kunnen wanneer ze te maken krijgen met discriminatie. In een nieuwe

flier lichten we toe waarvoor je als professional een beroep kan doen op Unia.

Anderzijds richten we ons op **experten** die op zoek zijn naar gespecialiseerde kennis: beleidsmakers, magistraten, juristen, onderzoekers, journalisten. Daartoe willen we de informatie op onze website vlotter toegankelijk maken. In 2023 startten we het proces voor een **nieuwe website** die in de tweede helft van 2024 operationeel zal zijn.

In een grote organisatie als Unia is het belangrijk om te zorgen voor een vlotte **uitwisseling van informatie tussen de verschillende diensten**. Dat doen we aan de hand van een digitale nieuwsbrief en een platform op intranet. Maandelijks voorzien we een hybride uitwisselingsmoment waaraan ook de medewerkers van Myria en het Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting kunnen deelnemen. Medewerkers krijgen hier de ruimte om hun projecten voor te stellen.

Onze communicatiedienst werkt strategisch samen met de verschillende diensten binnen Unia om ons blijvend te positioneren als gelijkheidsorgaan. We streven daarbij naar **verbindende, inclusieve en toegankelijke communicatie**. Op onze website verzamelen we hiervoor handige tools met richtlijnen.

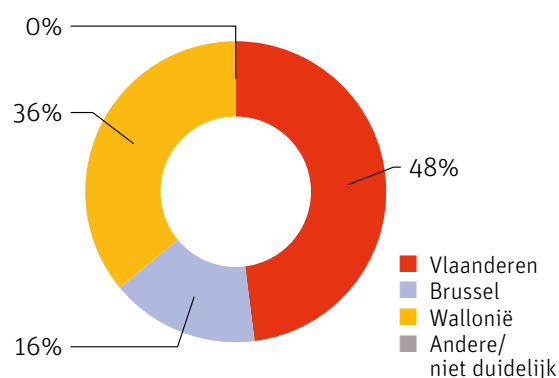
Onze websites

	Unia.be	Meldingsformulier	eDiv	Kies Gelijke Kansen	Datahub
Bezoekers	321.389	21.841	19.876	6768	2830
Paginaviews	955.652	92.126	473.665	13.582	19.005

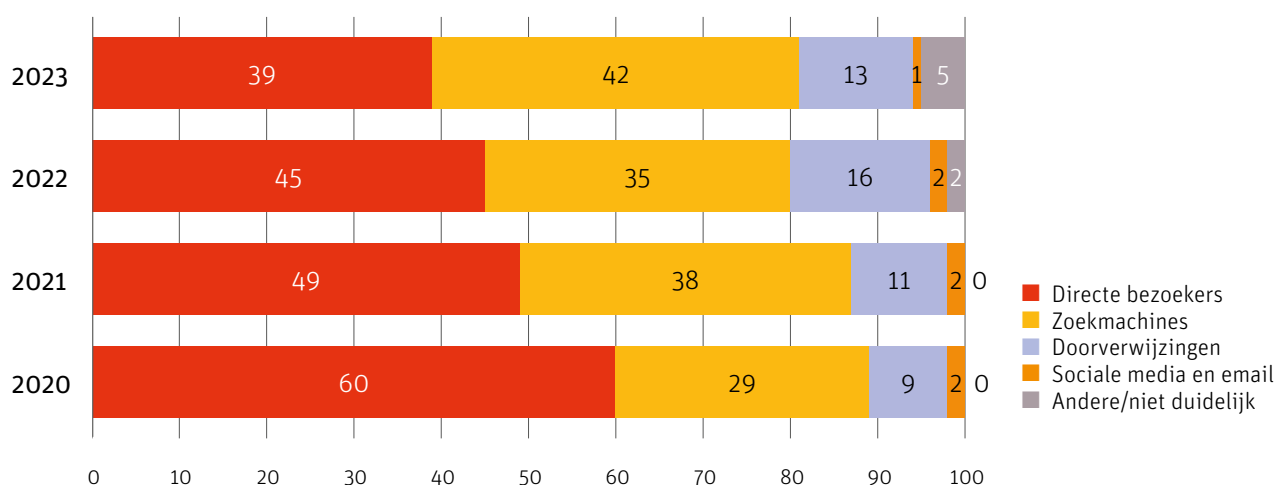
eDiv

[eDiv](#) is ons online leerplatform waarmee we bedrijven, ondernemingen en overheden ondersteunen bij de uitwerking en opvolging van een inclusief diversiteitsbeleid. In 2023 telden we **19.876 bezoekers**, waarvan 4.167 terugkerende bezoekers. Het platform is online meer zichtbaar geworden: méér mensen (42% tegenover 35% in 2022) vonden eDiv via zoekmachines. We trekken voorlopig in grotere mate een Vlaams publiek aan.

Bezoekersaantallen - per regio



Wervingskanalen



Onze sociale media

	Facebook	LinkedIn	Instagram
Volgers	16.900	7.770	2.900
Aantal posts	124	217	42

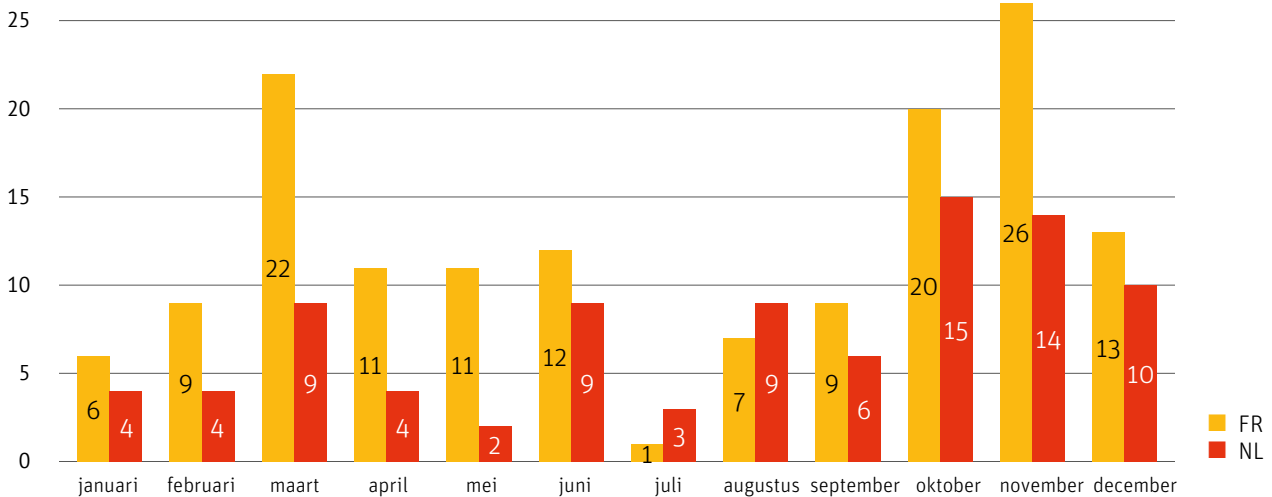
Begin oktober 2023 heeft Unia het [online platform X](#) verlaten. Dit was een weloverwogen keuze na de overname van het platform door Elon Musk in de herfst van 2022.

Onze nieuwsbrieven

		Unia News	Handi News	COL13
Abonnees	FR	2.709	1.110	233
	NL	2.624	1.033	263
	Totaal	5.333	2.143	496
Verzonden aantal		8	3	4

De pers

Vragen 2023



In 2023 beantwoorde Unia **236 vragen** van journalisten. Aan het jaareinde kwamen er meer vragen ingevolge de racistische uitlatingen van toenmalig Vooruit-voorzitter Conner Rousseau (vooral langs Nederlandstalige kant) en het gestegen aantal meldingen als gevolg van de opflakking van het conflict tussen Israël en Hamas.

Samenstelling interfederale raad van bestuur

Effectieve leden	Plaatsvervangende leden
Benoemingen door de Kamer van Volksvertegenwoordigers	
Shaireen AFTAB Hanne DE ROO Ellen DESMET Marc MICHILS Jogchum VRIELINK Sotieta NGO Bernadette RENAULD Charles-Eric CLESSE Hajib EL HAJJAJI Didier DOCHAIN	Tine CLAUS Claudia BONAMINI Saloua EL MOUSSAOUI Abdelkarim BELLAFKIH Dirk JACOBS Pauline TOMBUS Achilvie DOCKETH-YEMALAYEN Pierre NILLES Pierre-Arnaud PERROUTY Vincent YZERBYT
Door het Waals Parlement	
Nastasja WARTEL David QUINAUX	Gisèle MARLIERE Christophe JAMBERS
Door het Brusselse Hoofdstedelijke Parlement	
Fahim DE LEENER Shadi FARKHOJASTEH	Joeri BEHETS Anne BANET
Door het Parlement van de Franse Gemeenschap	
Anne LAMBELIN Pierre-Alexandre ASMANIS DE SCHACHT	Hajar LAWRIZY Corentin DELMOTTE
Door het Parlement van de Duitstalige Gemeenschap	
Dirk SCHLEIHS	Uwe KÖBERICH

Budget, balans en resultatenrekening

Unia wordt hoofdzakelijk gefinancierd door de federale overheid – via een dotatie uit de begroting en een subsidie van de Nationale Loterij – en door de gewesten en de gemeenschappen. Deze financiering is bepaald in het samenwerkingsakkoord tussen de federale overheid, de gewesten en de gemeenschappen voor de oprichting van het Interfederaal Gelijkekansencentrum. De FOD Beleid & Ondersteuning wordt regelmatig op de hoogte gebracht van de financiële toestand en het Rekenhof controleert elk jaar de rekeningen van Unia en de manier waarop de middelen werden gebruikt. Ook een revisorenkantoor buigt zich elk jaar over de rekeningen.

Het samenwerkingsakkoord bepaalt dat Unia door de deelstaten wordt gefinancierd op basis van de volgende verdeelsleutel:

	€
Federaal	8.970.807
Vlaanderen*	208.648
Waals Gewest	752.054
Franse Gemeenschap	349.000
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	143.413
Duitstalige Gemeenschap	20.866
Totaal	10.444.788

* De Vlaamse Gemeenschap besloot om zich met ingang van 15 maart 2023 terug te trekken uit het samenwerkingsakkoord.

Hieronder vind je een overzicht van de belangrijkste cijfers uit de balans per 31 december 2023 en uit de resultatenrekening over 2023. De financi-

ele staten werden door de bedrijfsrevisor gecontroleerd en door de raad van bestuur van Unia goedgekeurd.

Balans op 31 december 2023			
ACTIVA	9.003.818	PASSIVA	9.003.818
Vaste activa	149.121	Verplichtingen op lange termijn	6.306.076
Vlottende activa	8.854.697	Eigen middelen	5.260.551
• Vorderingen die binnen het jaar vervallen	1.230.407	• Kapitaal	3.451.022
• Geldbeleggingen en liquide middelen	7.281.877	• Onbeschikbare reserves	1.520.000
• Regularisatierekening	342.413	• Overgedragen resultaat	289.529
		Voorzieningen	1.045.525
		Verplichtingen op korte termijn	2.697.742
Resultatenrekening 2023			
LASTEN	-11.695.038	OPBRENGST	11.785.560
Werkingskosten	-1.757.493	Subsidies / toelagen	10.444.788
Personeelskosten	-8.028.502	• Federale subsidie	8.970.807
Afschrijvingen	-70.881	• Gewest- en gemeenschapssubsidie	1.473.981
Financiële lasten	-40	Opbrengst uit activiteit	831.445
Andere werkingskosten	-7.250	Projectopbrengsten	410.926
Toewijzing reserves/provisie	-681.966	Diverse opbrengsten	8.841
Toewijzing bestemde fondsen	-400.000	Waardevermeerdering	979
Projectkosten	-748.906	Terugname provisies	88.581
RESULTAAT			90.522



Het voelt goed om te kunnen werken binnen een organisatie die zoveel expertise in huis heeft

Lucie ging begin 2023 aan de slag bij onze dienst Prospectie die de ontwikkeling van kennis over gelijkheid en discriminatie stimuleert. Moré en Mounjy staan bij de dienst Bescherming mee in voor de opvolging en analyse van discriminatiemeldingen. We gingen met hen in gesprek over werken bij Unia.

Laten we beginnen bij het begin. Wat trok jullie aan om te solliciteren voor een job bij Unia?

Moré: Tijdens mijn bacheloropleiding internationale samenwerking had ik al vaak over Unia gehoord. En ik had wel zin om bij een organisatie te werken waarvan ik de waarden deel: gelijkheid, non-discriminatie en een sociale ingesteldheid. Ik werd ook aangetrokken door het werk dat Unia over de jaren heen al verzette. Het leek me een coole plek om te werken.

Lucie: Ik heb voor een heel specifieke vacature gesolliciteerd, in het kader van het project *Improving Equality Data Collection in Belgium* (IEDCB). Die vacature was echt op maat van mijn masterstudies gender en diversiteit.

Mounjy: Bij mij komt het vooral door mijn studies dat ik geïnteresseerd was om bij Unia te werken. In mijn masteropleiding ging in het vak strafrecht veel aandacht naar mogelijke verwerpelijke beweegredenen van misdrijven. In dat kader volgden

we een interessant gastcollege van Unia. Ik was ook lid van een studentenbeweging die strijdt tegen discriminatie, en deed zo af en toe een beroep op de aanbevelingen en rechtspraak op de website van Unia.

Hoe verliep de sollicitatie?

Lucie: Er was eerst een schriftelijke test die ik thuis binnen een bepaald tijdsbestek moest afleggen. De test peilde naar de specifieke kennis in verband met het project waarop ik solliciteerde.

Mounjy: Tijdens de mondelinge test die daarop volgde, voelde ik me direct op mijn gemak. De ontvangst was erg zorgzaam en respectvol, ook met betrekking tot de aanwervingsprocedure. Er werd echt geluisterd naar wat ik vertelde en naar de vragen die ik nog had. Het was nog maar mijn tweede sollicitatiegesprek, maar het was een aangename ervaring.

En dan krijg je het nieuws dat je aangeworven wordt. Hoe verliepen die eerste weken bij Unia?

Lucie: Ik ben samen met vier andere nieuwkomers begonnen op een nieuwe dienst. We had-

den ook samen onze onboarding. Begin januari was het nog minder druk waardoor we ook echt de tijd hadden om ons in te werken in de materie.

Mounjy: Vanaf de eerste weken had ik een positief gevoel. We werden heel goed onthaald en de collega's waren heel toegankelijk. We konden bij iedereen terecht wanneer we vragen hadden.

Moré: Het was boeiend en best leuk, een toffe periode waarin je veel leert. Nogmaals, de collega's zijn echt zorgzaam en dat maakt toch wel het verschil. Het is misschien raar om te zeggen, maar ik had het gevoel de mensen al jaren te kennen. Dat heeft geholpen om snel mijn weg te vinden in het werk dat ik doe.

Mounjy: Dat we de tijd kregen om ons in te werken, maakt ook dat we zelf onze stempel kunnen drukken hebben op hetgeen we doen en om te integreren in het team.

Hebben jullie op de korte tijd dat jullie bij Unia werken al de kans gekregen om bij te scholen?

Lucie: Ja, ik denk van wel. Ik had vanuit mijn opleiding wel

heel wat theoretische kennis mee, maar door bij Unia te kunnen focussen op specifieke beschermde criteria, ben ik echt wel specialiste geworden.

Moré: Voor mij is het nog wat te vroeg om te kunnen zeggen dat ik me ergens in heb vervolmaakt. Mounjy en ik zijn pas drie maanden aan de slag bij Unia. Maar ik heb wel nu al de indruk dat ik dat ga kunnen doen.

Lucie: Er zijn ook lezingen geweest over spreken voor een publiek en over polarisatie. En er waren verschillende interne opleidingen, bijvoorbeeld over de aanpassingen aan de antidiscriminatiewetgeving of over intersectionaliteit. Daarnaast krijg ik de kans om tijdens mijn uren een externe opleiding te volgen die sterk gelinkt is aan mijn takenpakket.

Mounjy: En we kunnen lessen Nederlands volgen!

Welke accenten wil je zelf leggen in je job bij Unia?

Moré: Het voelt goed om te kunnen werken binnen een organisatie die zoveel expertise in huis heeft. En dat stelt je wel gerust, dat je altijd op een van je collega's een beroep kan doen. Voor

mij persoonlijk is het belangrijk dat ik autonoom kan werken in een omgeving waar men mij vertrouwen geeft, en tegelijk te weten dat je waar nodig kan rekenen op een team.

Lucie: Ik zit in een nieuw team dat zijn weg nog wat moet vinden. Maar we krijgen de ruimte om ideeën te ontwikkelen op vlak van onderzoek en we zullen in 2024 ook de kans krijgen om samen een langetermijnstrategie uit te werken, en dat maakt het super boeiend. Een kritische noot misschien is dat ons kleine team van jonge witte collega's niet echt divers is. Daarom is het goed dat in ons strategisch meerjarenplan extra aandacht gaat naar diversiteit en inclusie.

Mounjy: Ik vind het humane aspect in mijn job bij Unia heel erg belangrijk. Het is enorm waardevol om omringd te zijn door mensen die zorgzaam zijn en die het goed menen. Da's interessant, stimulerend en geeft me vertrouwen in de toekomst. ■

Jaarverslag 2023 – Naar inclusieve duurzaamheid
Brussel, juni 2024

Uitgever:

Unia, Interfederaal Gelijkekansencentrum
Victor Hortaplein 40 (bus 40), 1060 Brussel
T +32 (0)2 212 30 00

Redactie: Unia

Grafisch concept en opmaak: StudiOrama.be

Foto's: Lies Engelen

Druk: Bulckens

Verantwoordelijke uitgever: Els Keytsman

Ce rapport est aussi disponible en français.

Dieser Bericht ist auch auf Deutsch verfügbar.

Je kan deze publicatie terugvinden op www.unia.be in de rubriek 'Kennis & aanbevelingen'.

Tenzij we het anders hebben vermeld, is de informatie uit dit jaarverslag vrij van rechten. Je mag dus deze informatie kosteloos en met bron- en auteursvermelding voor persoonlijke en niet-commerciële doeleinden gebruiken. Als je informatie (teksten, foto's, beelden, ...) wil reproduceren, verspreiden of op een andere manier ter beschikking stellen, contacteer dan eerst Unia via het contactformulier op info@unia.be.

Unia
Victor Hortaplein 40 (bus 40)
1060 Brussel
T +32 (0)2 212 30 00
www.unia.be



unia.be   