



Jaarverslag regio Brussel 2022



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.

Inhoudstafel

Inleiding	1
Meldingen en dossiers	4
Adviezen en aanbevelingen	16
Participatie en begeleiding door Unia	21
Structurele projecten	21
Tijdelijke activiteiten en projecten	25
Andere samenwerkingen	28
Preventie en sensibilisering	29
Gebruik van eDiv	30
Gemeenschaps-commissies	31
Franse Gemeenschapscommissie - COCOF	31
Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie - GGC	36
Budget	38
Toekomstperspectief	39
Bijlage	40
Methodologische opmerkingen	40
Opleidingen in het BHG	43

Inleiding

Unia stelt voor het eerst **een jaarverslag voor dat volledig aan haar activiteiten in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (BHG) is gewijd**. Dat werd tijd! Hoewel Unia elk jaar verslag uitbrengt over haar activiteiten aan de Commissie voor gelijke kansen en vrouwenrechten van het Brussels Parlement, is de publicatie van een specifiek verslag over het Brussels Gewest een absolute nieuwigheid.

Brussel mag dan in oppervlakte kleiner zijn dan het Vlaams en het Waals Gewest, het blijft een volwaardig gewest. Tegelijk is het ook een grootstad en een Europese hoofdstad, uniek door haar diversiteit, door haar bijzondere bevolking en door de uitdagingen waar ze voor staat. We hadden een zekere ruimte nodig om al onze initiatieven en samenwerkingen met het maatschappelijk middenveld, met sociale partners en met Brusselse politieke instellingen onder de aandacht te brengen.

Sinds haar oprichting zet Unia zich in om discriminatie in het Brussels Gewest te bestrijden. We zijn ook verschillende keren verhuisd binnen Brussel: van Résidence Palace naar de Koningsstraat en in maart 2022 naar Sint-Gillis, vlakbij het Zuidstation.

Kort na de rellen van 1991 in Vorst en Sint-Gillis richtte de Belgische regering in 1993 het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding op. De rellen braken uit na een hardhandig politieoptreden tegen een jonge man van Marokkaanse afkomst op een motor. Jongeren plunderden vervolgens een hippe nachtclub in de buurt, waar ze niet welkom waren.¹ Wat toen gebeurde, lijkt verrassend veel op wat we onlangs in Frankrijk en België hebben meegemaakt.

Is er dan niets veranderd?

Het zijn niet langer de migranten van toen die in Brussel wonen, maar hun kinderen en kleinkinderen. Sommige buurten kregen te maken met gentrificatie. Er zijn ook **nieuwe bevolkingsgroepen** bijgekomen, jong en minder jong, allemaal met verschillende achtergronden. Sommigen zijn nog **kwetsbaarder** en nog meer **ontworteld**. Ook zij worden met **discriminatie** geconfronteerd.

In 2003 werden de eerste federale wetten tegen discriminatie op de werkvloer, bij het zoeken naar huisvesting, op culturele en recreatieve plekken en bij particuliere en publieke dienstverlening, op raciale en niet-raciale gronden, goedgekeurd. **Het BHG stemde haar eerste antidiscriminatieordonnanties in 2008**. Sinds 2014 is het voortaan interfederale **Unia volledig bevoegd** om discriminatie in Brussel aan te pakken en kan het als dat nodig is ook juridische stappen ondernemen.

¹ RTBF.be, [Les émeutes de Forest éclataient il y a 25 ans : 'C'était un moment bouleversant!'](#), 13 mei 2016.

Momenteel beschikt het BHG over een aanzienlijk arsenaal aan beleidsmaatregelen en wetteksten om alle vormen van discriminatie te bestrijden. Het heeft die onlangs in het kader van een codificatie gebundeld. **Er staan echter nog grote uitdagingen te wachten**, zoals discriminatie op de arbeidsmarkt en diversiteitsmanagement, de inclusie van personen met een handicap in alle sectoren, de huisvestingsproblematiek, de situatie van onze ouderen, de relatie tussen de politie en de burgers in Brussel, geweld tegen LGBTI+-personen en de bescherming van de meest kwetsbare mensen.



Unia wil deze uitdagingen blijven aangaan in een constructieve dialoog door haar expertise aan te bieden en de haar toevertrouwde opdrachten volledig uit te voeren: slachtoffers van discriminatie beschermen, belangrijke Brusselse spelers informeren, opleiden en begeleiden met advies, aanbevelingen en studies, zodat ze gerichtere acties kunnen opzetten en hun beleid beter op de beoogde doelgroep kunnen afstemmen.

Het Brussels Gewest staat ook voor specifieke uitdagingen, zoals het **grote aantal racistische feiten** in vergelijking met andere vormen van discriminatie. We zien dit ook terug in het aantal meldingen dat Unia ontvangt en het aantal dossiers dat het opent. 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. 2022 was ook het jaar waarin de beslissing van Vlaanderen om een eigen Vlaams Mensenrechteninstituut (VMRI) op te richten, vorm kreeg. De impact van deze beslissing op onze werking in de Brusselse

regio zal in de toekomst duidelijk worden.

Op uitvoerend niveau raadpleegde de regering ons over het **Brussels Plan ter bestrijding van racisme**. Ook werden de **voorwaarden versoepeld om discriminatie in huisvesting te testen**, waarbij we aanbevelingen formuleerden om beter in te spelen op de situatie van de meest kwetsbare personen. We blijven structureel samenwerken met Actiris in het kader van de overeenkomst die we sloten. Tot slot zijn we gehoord door het Brussels Parlement over de **neutraliteit van ambtenaren** en het **dragen van religieuze symbolen**.

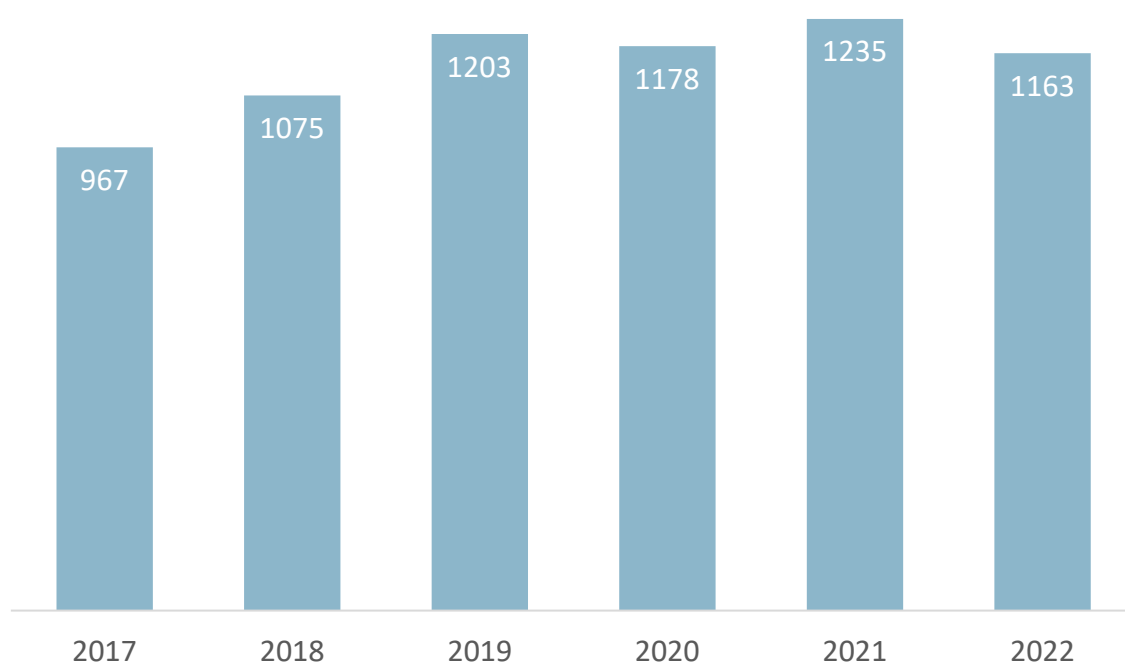
Ons werk in Brussel gaat echter verder dan onze samenwerking met instellingen. Dit rapport geeft een uitgebreid overzicht van onze activiteiten in het BHG. We gaan in op de tendensen die we kunnen afleiden uit de ontvangen meldingen en de geopende dossiers. We geven een overzicht van onze adviezen en aanbevelingen en van onze samenwerkings- en begeleidingsverbanden met middenveldorganisaties, administraties en instellingen. Ook onze preventie- en bewustmakingsacties komen erin aan bod. We sluiten af met onze specifieke acties voor de Franse Gemeenschapscommissie (COCOF) en de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie (GGC).²

² Unia en de Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC) hadden in 2022 geen specifieke gezamenlijke projecten. Om die reden beperkten we ons tot de toelichting van de samenwerkingen met het BHG, de COCOF en de GGC.

Meldingen en dossiers

Unia ontvangt meldingen van mensen die zich gediscrimineerd voelen of die getuige waren van discriminerend gedrag. Als we bevoegd zijn en als de melder een tussenkomst of individueel advies vraagt, opent Unia een dossier. Binnen het territorium van het BHG ontving Unia in 2022 **1163 meldingen**. De onderstaande grafieken geven een overzicht van de geopende meldingen en dossiers waarvan de feiten plaatsvonden in 2022. Een methodologische toelichting over de grafieken en gebruikte terminologie staat vermeld in de annex van dit jaarverslag.³

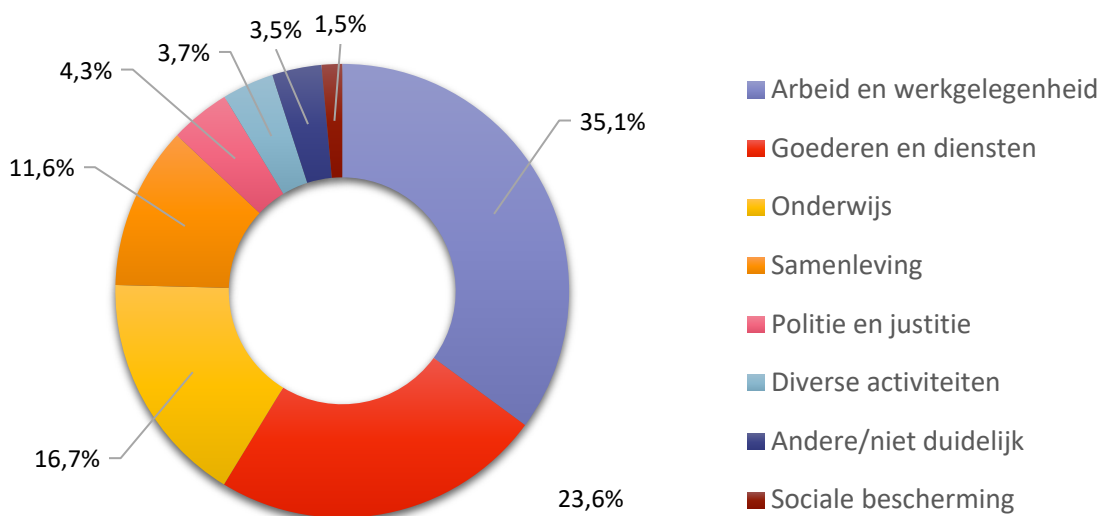
Meldingen per jaar 2017-2022 – regio Brussel (zonder het domein media)⁴



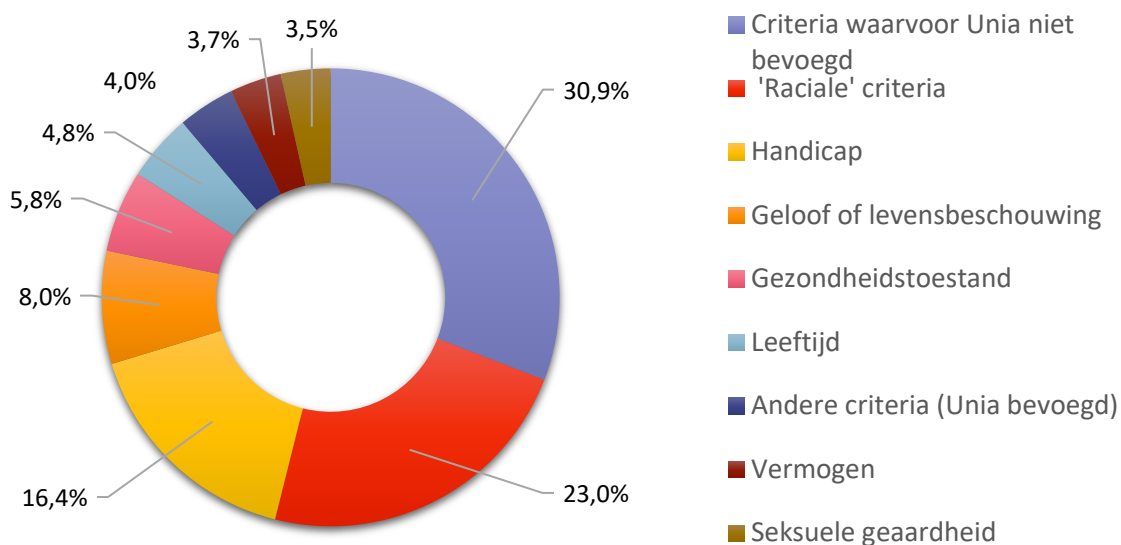
³ Zie bijlage, p. 40.

⁴ De cijfers in deze grafiek bevatten zowel de meldingen waarvoor Unia bevoegd is, als degene waarvoor dat niet het geval is.

Ontvangen meldingen per domein in 2022 – regio Brussel (zonder het domein media)⁵



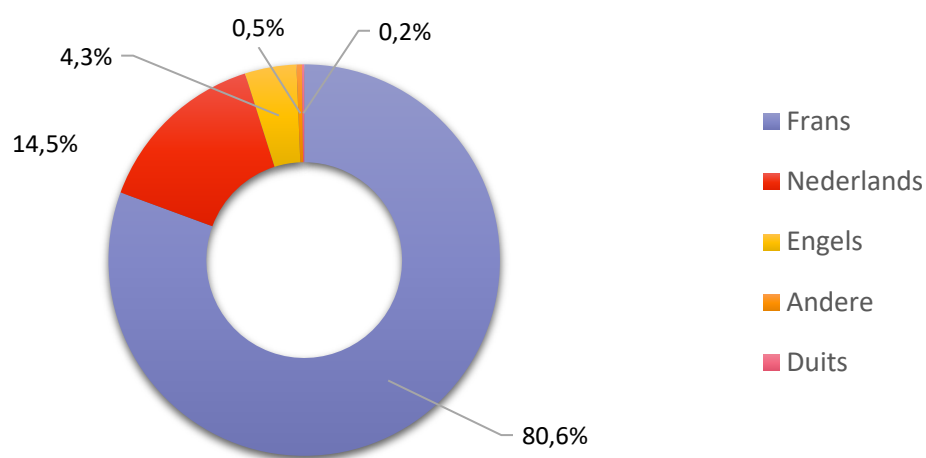
Ontvangen meldingen per criterium in 2022 – regio Brussel⁶



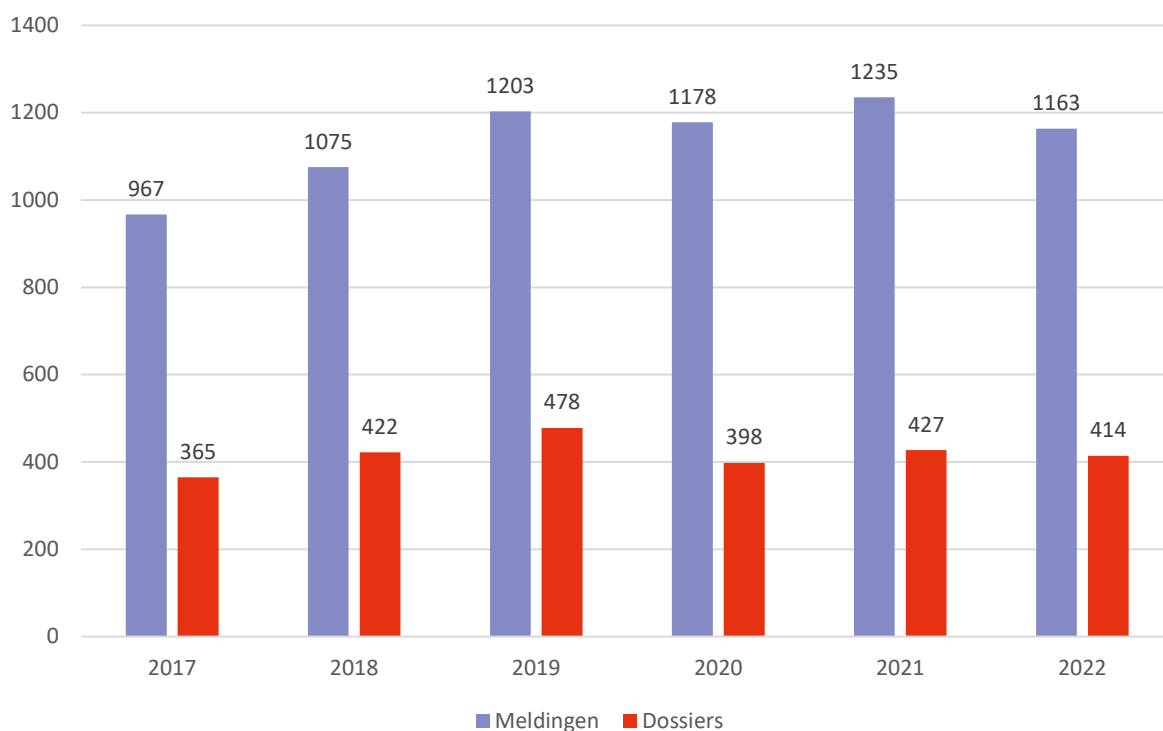
⁵ De cijfers in deze grafiek bevatten zowel de meldingen waarvoor Unia bevoegd is, als degene waarvoor dat niet het geval is.

⁶ De cijfers in deze grafiek bevatten zowel de meldingen waarvoor Unia bevoegd is, als degene waarvoor dat niet het geval is.

Taal van de melder in 2022 – regio Brussel⁷



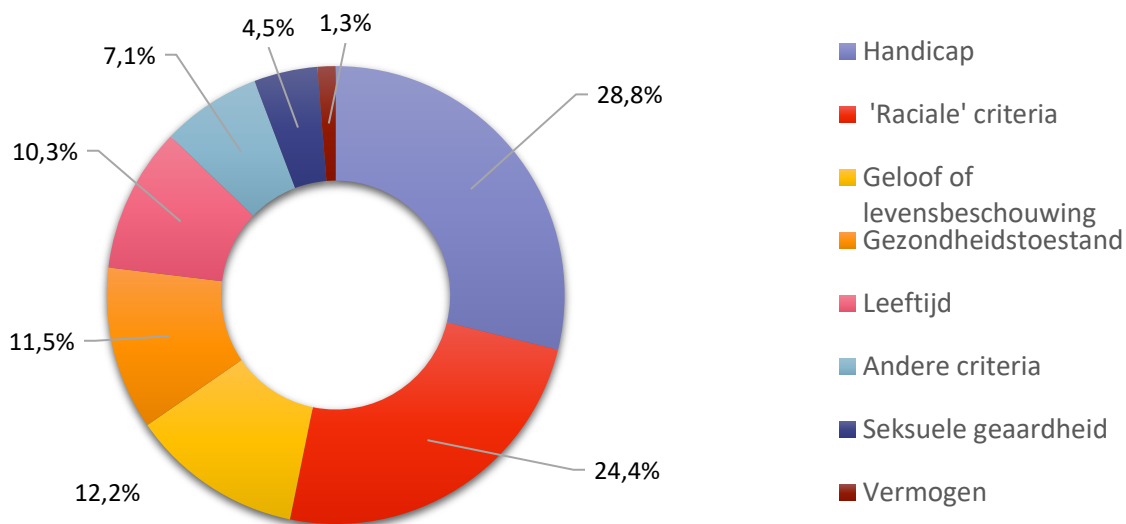
Omzettingsgraad van meldingen in dossiers per jaar 2017-2022 – regio Brussel



	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<i>Omzettingsgraad meldingen naar dossiers</i>	38%	39%	40%	34%	35%	36%

⁷ De cijfers in deze grafiek hebben enkel betrekking op meldingen van particulieren, niet op meldingen van organisaties.

Dossiers over werk per discriminatiecriterium – regio Brussel



Ondanks een daling in de hoeveelheid dossiers sinds de COVID-19-pandemie, opende Unia nog steeds de **meeste dossiers binnen het domein 'werk' (136 dossiers)**. Unia opende in Brussel 45 dossiers, vooral voor het weigeren van redelijke aanpassingen op het werk. Ook voor 'raciale' criteria werd door onder andere werknemers en werkzoekenden frequent beroep gedaan op Unia (38 dossiers).

Zo stond Unia een werknemer in een rolstoel bij die zijn baan was kwijtgeraakt. Hij werkte al 11 jaar voor een onderneming via zijn bvba. In 2017 liet hij het bedrijf weten dat hij voortaan in een rolstoel moest komen werken. Kort na deze aankondiging maakte de onderneming een einde aan de arbeidsovereenkomst. Op 4 januari 2022 bevestigde het Arbeidshof van Brussel dat er een vermoeden van discriminatie bestond. Het Arbeidshof veroordeelde de onderneming tot het betalen van een forfaitair bedrag gelijk aan zes maanden brutoloon van de werknemer. Unia stelde zich burgerlijke partij in deze zaak in eerste aanleg en in hoger beroep.⁸

Er kwamen ook nieuwe ontwikkelingen in het MIVB-dossier. De Brusselse openbare vervoersmaatschappij had tot twee keer toe geweigerd om een vrouw met een hoofddoek en met de nodige technische vaardigheden in dienst te nemen voor interne administratieve functies. Volgens de rechtbank maakte de MIVB zich schuldig aan directe discriminatie op basis van het geloof van deze persoon en aan indirecte discriminatie op basis van haar geslacht. De MIVB besliste om niet in beroep te gaan en is een intern proces gestart om haar praktijken aan de uitspraak van de rechtbank aan te passen. Een aantal individuen en organisaties tekenden echter derdenverzet aan omdat ze zich benadeeld voelden door deze beslissing en vroegen om de zaak opnieuw te behandelen. De rechtbank verklaarde het verzoek niet-ontvankelijk in een

⁸ Unia, Algemeen Jaarverslag 2022, [katern Leren en Studeren op gelijke voet](#), 2023, p. 11.

besluit van 6 oktober 2022. De gerechtelijke procedure is echter nog niet afgerond omdat er beroep werd aangetekend.⁹

Unia maakt zich nog steeds zorgen over de mogelijke negatieve gevolgen van maatregelen om religieuze symbolen op de werkplek te verbieden. Een studie van Actiris uit 2019 belicht het dragen van de hoofddoek als een specifieke belemmering voor de tewerkstelling van moslima's. Vrouwen met een hoofddoek zijn op drie manieren mogelijk kwetsbaar op de arbeidsmarkt: door hun geslacht, hun nationale afstamming en hun geloof.

In dit verband namen we in april deel aan hoorzittingen in het Brussels Parlement over **neutraliteit in het Brussels openbaar ambt**. De hoorzittingen hebben echter niet tot aanbevelingen geleid. Op 7 november 2022 verwierp de Commissie Algemene Zaken van het Brussels Parlement een voorstel voor een ordonnantie die de neutraliteit en onpartijdigheid van Brusselse ambtenaren moest garanderen door het zichtbaar dragen van symbolen van geloof of levensbeschouwing bij de uitoefening van hun functie te verbieden.¹⁰

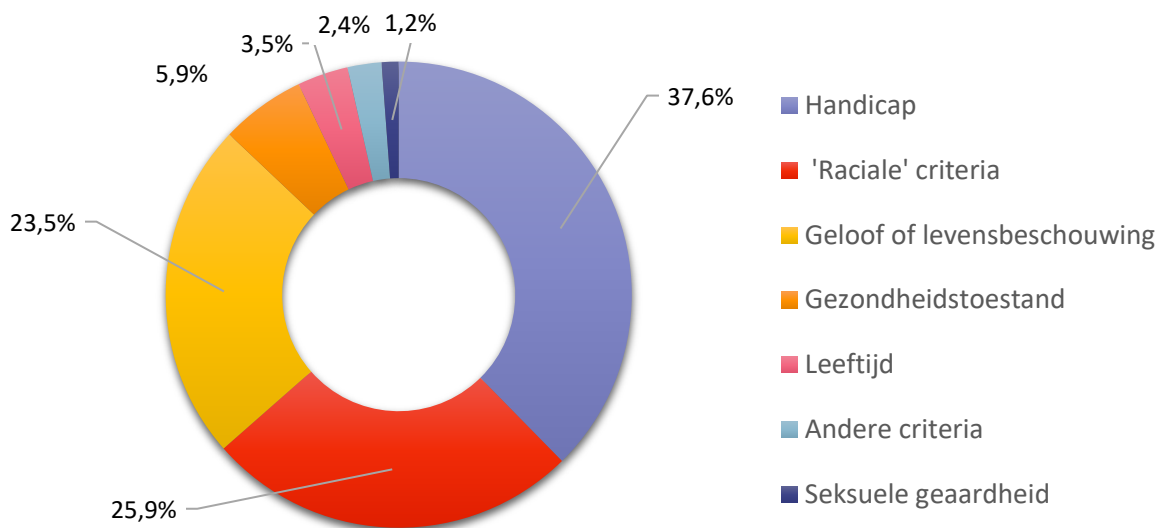
De kwestie van **neutraliteit in de privésector** kwam opnieuw ter sprake in 2022. In oktober van dat jaar beantwoordde het Hof van Justitie van de Europese Unie drie prejudiciële vragen van het Arbeidshof in Brussel uit 2020. Het dossier ging over een jonge vrouw met een hoofddoek die bij een sociale huisvestingsmaatschappij een administratieve functie wilde uitoefenen (archiveren, fotokopiëren enz.), waarbij ze niet in contact kwam met het publiek. Het personeel behoort tot de particuliere sector. Het hoofd van de maatschappij weigerde haar kandidatuur omdat ze een hoofddoek droeg, hoewel ze het juiste profiel had. De maatschappij beriep zich op haar neutraliteitsbeleid om haar een stageplaats te weigeren. Het Hof bevestigde zijn rechtspraak in de zaken [G4S](#) en [WABE en Müller](#). Het is van oordeel dat een **arbeidsreglement dat het uiten van religieuze, filosofische of politieke overtuigingen verbiedt, geen directe discriminatie op grond van geloof of levensbeschouwing vormt, mits aan bepaalde criteria is voldaan** (consistente en systematische toepassing, rechtvaardiging van een reële en concrete behoefte, evenredige maatregel enz.). Met deze interpretatie wil het Hof misbruik voorkomen en tolerantie, respect en acceptatie van een grotere mate van diversiteit aanmoedigen.

⁹ Unia, Algemeen Jaarverslag 2022, [katern Leren en Studeren op gelijke voet](#), 2023, p. 16.

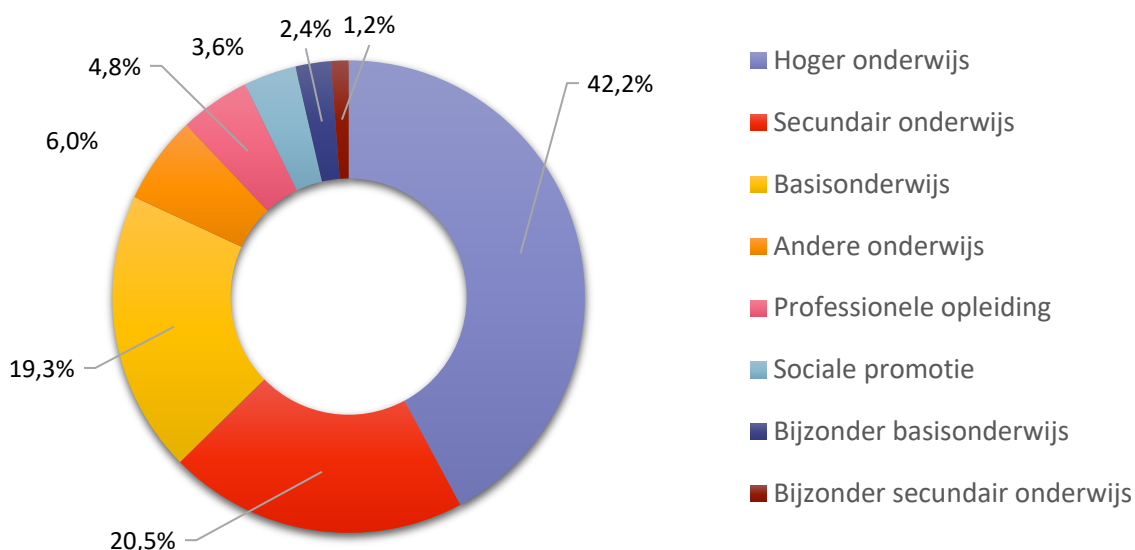
¹⁰ Unia, Algemeen Jaarverslag 2022, [katern Leren en Studeren op gelijke voet](#), 2023, p. 15.

Onderwijs

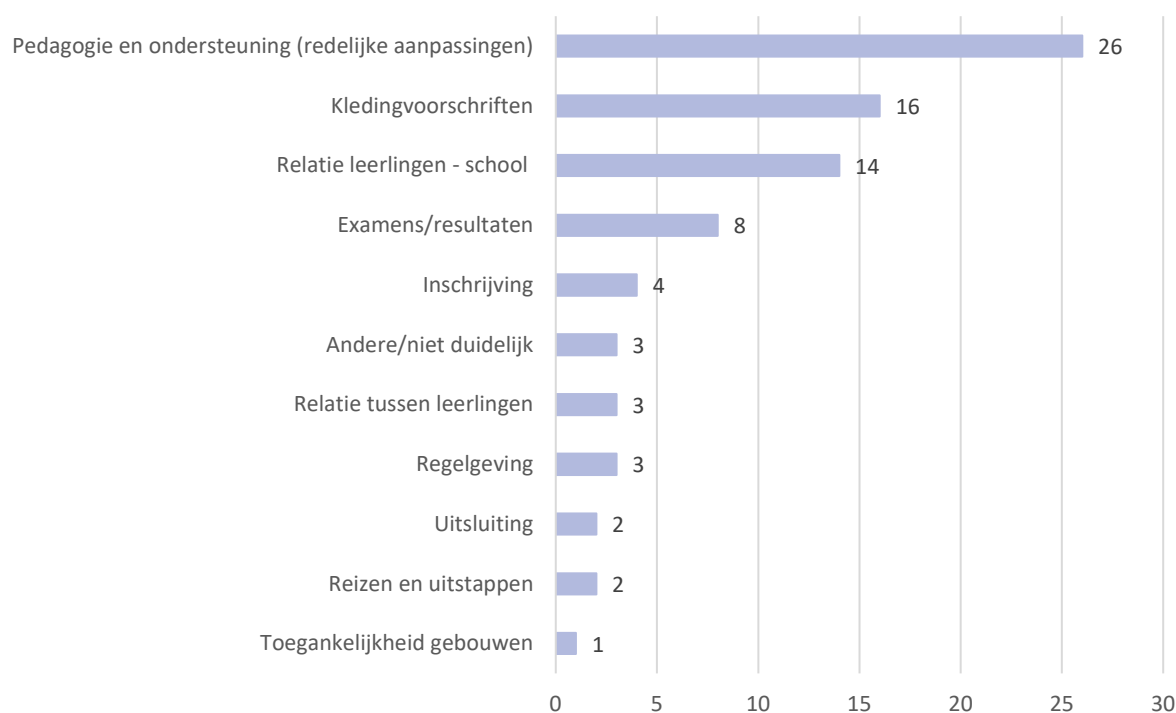
Onderwijsdossiers per criterium – regio Brussel



Onderwijsdossiers per niveau – regio Brussel



Onderwijsdossiers per problematiek – regio Brussel



Hoewel onderwijs een bevoegdheid is van de Franse en Vlaamse Gemeenschappen in Brussel, konden we de impasse op dit gebied in het BHG niet negeren. De situatie in Brussel vertoont bepaalde bijzonderheden die onze aandacht verdienen.

In 2022 steeg het aantal geopende dossiers binnen het domein **onderwijs**. Terwijl het aantal tussen 2017 en 2021 schommelde tussen 32 en 56, opende Unia in 2022 83 dossiers. Dit is goed voor 30% van de 275 onderwijsdossiers die Unia opende, voor alle gewesten samen. Verhoudingsgewijs tellen we meer dossiers over onderwijs in het BHG. **Wat vooral kenmerkend is voor de Brusselse dossiers, is het grotere aandeel (42%) dossiers over het hoger onderwijs**, in tegenstelling tot de cijfers voor de andere gewesten, waar de meeste dossiers over het secundair onderwijs gaan. De dossiers over het hoger onderwijs behandelden voornamelijk de criteria religie (13 dossiers), ‘raciale’ criteria (11 dossiers) en handicap (7 dossiers).¹¹

In het BHG blijft, net als in de andere twee gewesten, handicap het meest voorkomende

¹¹ Statistieken tonen aan dat interne migratie (inwoners die naar een ander deel van België migreren) in Brussel alleen positief is voor jongeren (andere inwoners hebben de neiging om Brussel te verlaten). BERNIS, et al., [Perspective. Focus van BISA nr. 58](#), p. 4: "(Zeer) jonge volwassenen vormen de overgrote meerderheid van de instroom in het Gewest. Zo is meer dan de helft van hen (57 % in 2021) tussen 20 en 34 jaar oud en is de leeftijdsgroep van 25-29 jaar alleen al goed voor meer dan een kwart van de instroom. Het gaat om jongeren die vertrekken uit het ouderlijke huis en naar Brussel komen voor de kansen die het Gewest biedt: werkgelegenheid, studies, sociaal en cultureel leven."

criterium voor discriminatie in het onderwijs. Een groot deel van de dossiers hebben betrekking op een ontoereikende ondersteuning en een tekort aan of weigering van **redelijke aanpassingen** binnen het onderwijs.

In het hoger onderwijs is het meest voorkomende discriminatiecriterium niet handicap, in tegenstelling tot de andere twee gewesten en de andere onderwijsniveaus in Brussel, maar geloof. Op de tweede plaats komen de raciale criteria en pas op de derde plaats handicap.

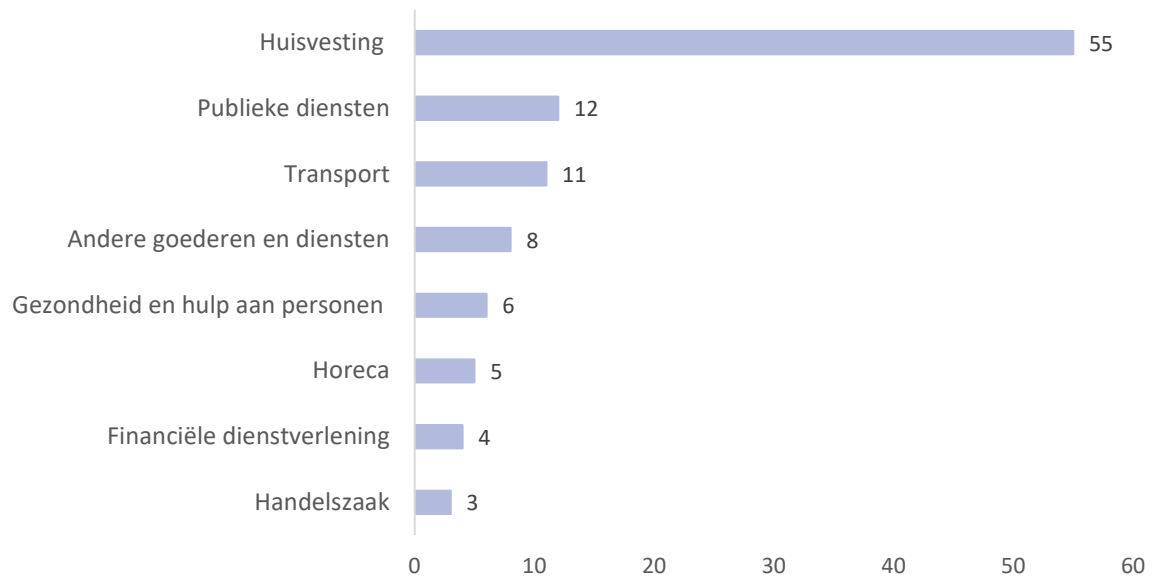
Het klopt dat Unia regelmatig meldingen ontvangt van studenten die zich gediscrimineerd voelen omwille van hun **geloof**. Nochtans zijn de toegang tot onderwijs en de godsdienstvrijheid grondrechten. Unia gaat samen met de school op zoek naar oplossingen voor de studenten die zich gediscrimineerd voelen. Als de school niet bereid is om oplossingen te implementeren, stapt Unia soms samen met de studenten naar de rechtbank. Sinds 2017 is Unia burgerlijke partij in de rechtszaak tussen tien vrouwelijke studenten en de Haute Ecole Francisco Ferrer. Als onderdeel van deze procedure werd een vraag voorgelegd aan het Grondwettelijk Hof. Het Hof oordeelde dat (hogere) onderwijsinstellingen kunnen kiezen tussen exclusieve en inclusieve neutraliteit: onder bepaalde voorwaarden is een verbod op het dragen van religieuze symbolen dus mogelijk. In 2021 stelde de Brusselse rechtbank van eerste aanleg, die zich toen over de zaak moest uitspreken, de leerlingen in het gelijk. Zij mogen op school nu een hoofddoek dragen. De rechter was van oordeel dat **een dergelijk belangrijk verbod in een decreet moet worden vastgelegd en niet gewoonweg in het huishoudelijk reglement van een school**. In 2022 spande een groep professoren van de Haute Ecole Francisco Ferrer en andere betrokkenen een rechtszaak aan tegen deze beslissing. De rechtbank trok de ontvankelijkheid van dit derdenverzet in twijfel omdat geen van de partijen in de oorspronkelijke procedure had besloten om in beroep te gaan. De rechter vroeg daarom het Grondwettelijk Hof om advies.

Met betrekking tot handicap heeft Unia voor het eerst en op verzoek van de gemeente Sint-Joosten-Node voor het **buitenschoolse programma** een dertigtal begeleiders opgeleid die voor en na schooltijd zorgen voor kinderen met een handicap.¹²

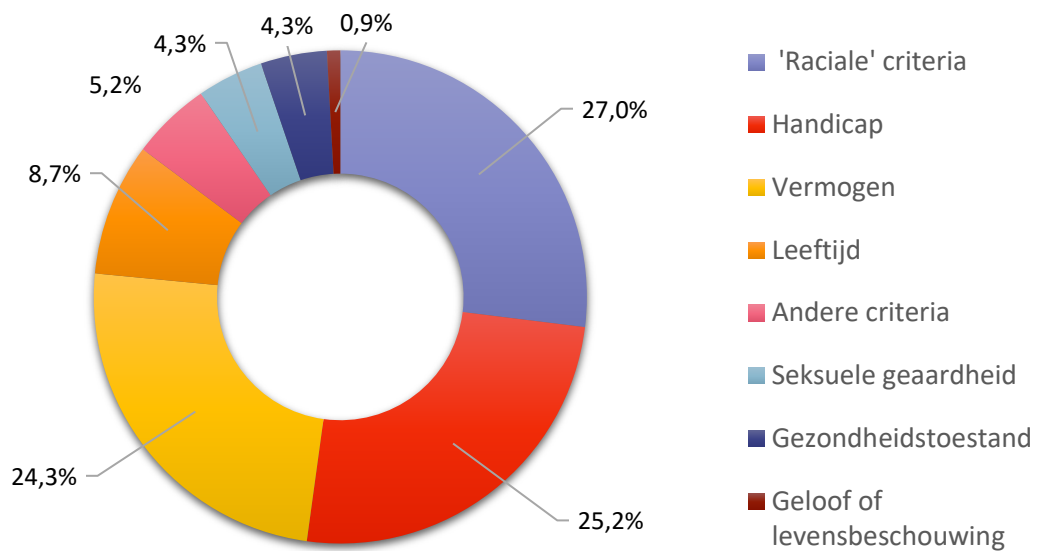
¹² Unia, Algemeen Jaarverslag 2022, [katern Leren en Studeren op gelijke voet](#), 2023, p. 5-8.

Goederen en diensten

Goederen en diensten per sector – regio Brussel



Dossiers over goederen en diensten naar discriminatiecriterium – regio Brussel



Unia opende **104 dossiers** binnen het domein 'goederen en diensten'. Dit aantal ligt in lijn met de resultaten van de voorgaande jaren. Hiermee blijft dit het tweede grootste aantal dossiers vormen, na de dossiers binnen het domein 'werk'. Een uitsplitsing van de **huisvestingsdossiers** naar provincie toont aan dat de meeste betrekking hebben op verstedelijkte en dichtbevolkte gebieden waar het woningtekort het grootst is. Brussel is het sterkst vertegenwoordigd met **55 dossiers** in 2022.

Brussel was het eerste gewest dat de huisvestingsinspectie (Directie Gewestelijke Huisvestingsinspectie of DGHI) de bevoegdheid gaf om **discriminatie tests te gebruiken** en boetes op te leggen (ordonnantie tot wijziging van de Brusselse Huisvestingscode teneinde de strijd tegen discriminatie bij de toegang tot huisvesting te versterken). In de ordonnantie is er sprake van twee soorten tests: "(1) De situatietest waardoor op gecontroleerde wijze een eventuele verschillende behandeling die berust op een beschermd criterium zoals bedoeld in artikel 193 geïdentificeerd kan worden. Twee casussen of meer, reëel of fictief, die gelijkaardige profielen vertonen die behalve het te testen criterium niet sterk van elkaar verschillen en die hun belangstelling kenbaar maken of hun kandidatuur indienen bij een eigenaar of een vastgoedmakelaar, waarna de antwoorden met elkaar vergeleken worden met het oog op het nakijken van hun overeenkomst met de wetgeving; (2) de 'mystery' cliënt is een reële of fictieve cliënt of kandidaat die een vraag aan een eigenaar of aan een vastgoedmakelaar voorlegt met het oog op het controleren van de overeenkomst van het gegeven antwoord met het recht." In de praktijk worden echter **amper discriminatie tests uitgevoerd**. Discriminatie tests kunnen alleen worden gebruikt als er redenen zijn om discriminatie te vermoeden. Dankzij een nieuwe ordonnantie (ordonnantie van 9 juni 2022 tot wijziging van de Brusselse Huisvestingscode met het oog op de gelijke behandeling van vrouwen en mannen en discriminatiebestrijding) is het nu **mogelijk om proactief discriminatie tests te gebruiken, op voorwaarde dat ze niet provocerend zijn**. Er is ook extra personeel beschikbaar om deze tests uit te voeren. Brussel reageert hiermee op een aanbeveling van Unia. De expertise en het advies van Unia speelden een belangrijke rol bij het verankeren van discriminatie tests in de Brusselse Huisvestingscode. Naast discriminatie tests bevatten zowel de Brusselse ordonnantie als het Waalse voorontwerp van decreet een lijst van informatie die de verhuurder of makelaar van de kandidaat-huurder mag vragen. Unia, de Service Public de Wallonie, Federia (de Federatie van Franstalige vastgoedmakelaars in België) en het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM) hebben een standaardformulier ontworpen dat vastgoedmakelaars en verhuurders kunnen gebruiken. Dit **formulier geeft duidelijk aan welke informatie van kandidaat-huurders mag worden verzameld**, afhankelijk van de fase van de procedure (na het huisbezoek en wanneer het huurcontract wordt ondertekend).

Unia roept het Brussels Hoofdstedelijk Gewest op om eenzelfde standaardformulier in te voeren en te verplichten en moedigt professionals in de huisvestingssector aan om dit nieuwe instrument algemeen bekend te maken.



Sinds 2020 gebeurt de parkeerhandhaving door **Parking.Brussels** in verschillende Brusselse gemeenten automatisch met zogenaamde scan-cars. Ze rijden door de straten en nemen foto's van de nummerplaten van geparkeerde auto's. Het systeem vergelijkt deze informatie vervolgens met een databank. Als er niet voor een parkeerticket is betaald en de nummerplaat niet is vrijgesteld, wordt er een verzoek tot betaling verstuurd. Voor mensen met een handicap vormt dit systeem een probleem. **Unia ontving in 2022 ongeveer tien meldingen** over dit onderwerp. Volgens de Brusselse regelgeving hebben **personen met een handicap die houder zijn van een Europese parkeerkaart het recht om onbeperkt gratis te parkeren**. Deze parkeerkaarten zijn echter gekoppeld aan een persoon en niet aan een nummerplaat. Personen met een handicap ontvangen daardoor vaak **boetes die ze dan moeten aanvechten**. De verbeteringen die Parking.Brussels heeft doorgevoerd, volstaan niet en bieden geen oplossing. Unia en het Collectif Accessibilité Wallonie Bruxelles (CAWaB) hebben daarom een zaak aanhangig gemaakt bij de rechtbank. Een man met een handicap had in elf maanden negen betalingsverzoeken ontvangen, hoewel zijn parkeerkaart correct was aangebracht. Op 2 mei 2022 oordeelde de Brusselse rechtbank van eerste aanleg dat het geautomatiseerde parkeercontrolesysteem - zoals georganiseerd door Parking.Brussels - leidde tot **indirecte discriminatie** op grond van een handicap en beval om een einde aan deze discriminatie te maken. De rechtbank wees erop dat het controlesysteem van mensen met een handicap vereist dat ze extra maatregelen nemen naast de maatregelen die in de federale en regionale wetgeving zijn opgenomen. De rechtbank beval het parkeeragentschap om "alle nodige maatregelen te nemen om ervoor te zorgen dat de voertuigen die door de scanner worden geïdentificeerd als voertuigen die in gebreke blijven, geen voertuigen zijn waarin de Europese parkeerkaart voor personen met een handicap achter de voorruit werd aangebracht." Het agentschap had vier maanden de tijd om dit te doen, anders zou het een boete van 1000 euro per dag moeten

betalen, met een maximum van 60.000 euro.¹³ Na deze uitspraak heeft het BHG zijn parkeerordonnantie aangepast. Om gratis te mogen parkeren, moeten personen met een handicap zich nu **op voorhand registreren. De parkeerkaart volstaat dus niet langer** om in aanmerking te komen voor gratis parkeren. Personen met een handicap die zich niet digitaal registreren, moeten daarom het gewone parkeertarief of het vaste tarief betalen, zonder dat ze wettelijk aanspraak kunnen maken op annulering. Volgens de wetgever zijn deze maatregelen nodig om scanwagens te kunnen blijven gebruiken voor parkeerhandhaving.

Unia heeft zich herhaaldelijk verzet tegen deze wetswijziging omdat ze geen identieke en geharmoniseerde inschrijvingsprocedures tussen de verschillende Brusselse gemeenten garandeert. Ze verschillen naargelang het parkeerbeheer al dan niet werd toevertrouwd aan Parking.Brussels en of de gemeente al dan niet van scanwagens gebruikmaakt. De genomen maatregelen hebben tot op heden volgens Unia een disproportionele impact op personen met een handicap en de mensen die hen bijstaan. We blijven er daarom voor pleiten dat de nodige aanpassingen toch worden voorzien en dat het gebruik van scanwagens in andere Belgische steden en gemeenten niet voor dezelfde bijkomende last voor personen met een handicap zorgt.

¹³ Unia, Algemeen Jaarverslag 2022, [katern Toegankelijke diensten voor iedereen](#), 2023, p. 14-15.

Adviezen en aanbevelingen

Juridisch advies over het dragen van lichaamsbedekkende zwemkleding in zwembaden

Datum: januari 2022

Criteria:

Geloof of levensbeschouwing
Handicap-gezondheidstoestand
Raciale criteria

Bevoegdheidsniveaus:

- BHG
- COCOF
- GGC
- VGC
- Gemeenten

Toelichting:

Unia ontving verschillende meldingen over een 'boerkiniverbod' (35 meldingen in 2018-2019 - voor- en tegenstanders samen). Ze gingen over meerdere zwembaden die het dragen van lichaamsbedekkende zwemkleding om uiteenlopende redenen verbieden. Unia ontving vooral meldingen van moslima's die om religieuze redenen dergelijke zwemkleding droegen en aan wie de toegang tot een zwembad werd ontzegd. Er waren echter ook meldingen van voorstanders van het verbod. Zij vonden dat het dragen van dergelijke zwemkleding niet strookte met westerse waarden en normen en bestempelden die als vrouwonvriendelijk.

Unia wilde geen standpunt voor of tegen de 'boerkini' innemen, maar met een juridische analyse bijdragen tot het debat. De vraag was: waar liggen de grenzen van de kledingvoorschriften die aan zwemmers kunnen worden opgelegd in het licht van de antidiscriminatiewetgeving en de geldende hygiëne- en veiligheidsnormen in zwembaden?

Advies over het juridische evaluatieverslag “Inventaris van de Brusselse antidiscriminatiewetgeving en de wetgeving ter bevordering van de diversiteit, met het oog op hun codificatie”

Datum: februari 2022	Criteria: Alle criteria	Bevoegdheidsniveaus: <ul style="list-style-type: none"> ▪ BHG ▪ COCOF ▪ GGC
-----------------------------	-----------------------------------	---

Toelichting: In december 2021 ontving Unia een verzoek om een advies over het juridische evaluatieverslag opgesteld door een advocatenkantoor in het kader van het codificatieproces. In dit verslag wordt een inventaris opgemaakt van de Brusselse antidiscriminatiewetgeving en de wetgeving ter bevordering van diversiteit. Dit is een essentiële stap die aan het codificatieproces voorafgaat. Unia kon meerdere aanbevelingen voor aanvullingen doen en haar mening geven over het ontwerp van inhoudsopgave van de toekomstige code.

Advies over het ontwerp tot hervorming van het operationele statuut van het DBDMH-personeel

Datum: maart 2022	Criteria: Handicap-gezondheidstoestand Nationaliteit Raciale criteria	Bevoegdheidsniveau: <ul style="list-style-type: none"> ▪ BHG
--------------------------	---	--

Toelichting: Op 15 februari 2022 vroeg de juridische afdeling van de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp ('DBDMH') advies aan Unia over het ontwerp tot hervorming van het operationele statuut van het DBDMH-personeel. We wijzen erop dat bij het opstellen van dit advies rekening is gehouden met de meldingen die Unia over de DBDMH heeft ontvangen en de behandeling ervan (zie in dit verband [de samenvatting van de getuigenissen van juni 2021](#)).

Advies over het ontwerp van arbeidsreglement van Talent.Brussels

Datum: mei 2022	Criteria: Alle criteria	Bevoegdheidsniveau: <ul style="list-style-type: none"> ▪ BHG
------------------------	-----------------------------------	--

Toelichting: Op 7 april 2022 vroeg de directrice-generaal van de Brusselse Overheidsdienst (Talent.Brussels) naar aanleiding van de aanpassing van haar arbeidsreglement om advies over het ontwerp van bijlage over de strijd tegen discriminatie en de bevordering van diversiteit.

Advies over discriminatietoetsen in het voorontwerp van ordonnantie houdende wijziging van diverse bepalingen inzake het bestrijden van discriminatie op het vlak van de tewerkstelling

Datum: juli 2022	Criteria: Alle criteria	Bevoegdheidsniveau: ▪ BHG
-------------------------	-----------------------------------	-------------------------------------

Toelichting: Op 28 april 2022 vroeg de regering van het BHG aan de minister van werk en beroepsopleiding om het voorontwerp van ordonnantie houdende wijziging van diverse bepalingen inzake het bestrijden van discriminatie op het vlak van de tewerkstelling onder andere aan Unia voor te leggen. Op 9 mei 2022 ontving Unia dit verzoek van de minister.

Advies over het Brussels plan ter bestrijding van racisme

Datum: september 2022	Criteria: Burgerlijke staat Leeftijd Nationaliteit Raciale criteria Vermogen	Bevoegdheidsniveau: ▪ BHG ▪ COCOF ▪ GGC
------------------------------	--	---

Toelichting: Unia diende een advies over het ontwerpplan in en kreeg de kans om het te bespreken met het kabinet van de Brusselse staatssecretaris voor Gelijke Kansen. We zijn tevreden dat sommige van onze aanbevelingen in het definitieve plan zijn opgenomen. Hierna enkele positieve punten uit het plan:

- Het versterken en veiligstellen van langetermijnfinanciering voor antiracistische verenigingen, die tot nu toe met beperkte middelen werkten.
- Unia wordt als partner betrokken bij talrijke acties op het gebied van gezondheid, preventie en sensibilisering, de politie, de rechten van Roma en woonwagenbewoners, het testen van discriminatie op het gebied van tewerkstelling en huisvesting enz.
- De oprichting van een Gewestelijke raad tegen racisme, waarin ook middenveldorganisaties zetelen.
- Het indienen van klachten en meldingen van raciale discriminatie op de arbeidsmarkt wordt verbeterd en vereenvoudigd, dankzij een betere samenwerking tussen Actiris, de gewestelijke arbeidsinspectie, het IGVM en Unia.

We betreuren echter dat positieve acties, een fundamenteel mechanisme om de diversiteit op de arbeidsmarkt te bevorderen, niet in het plan zijn opgenomen, hoewel de Brusselse sociale partners (Brupartners) de regering ook duidelijk hadden opgeroepen om haar verantwoordelijkheid op dit gebied te nemen. De goedkeuring van het Brusselse Plan ter

bestrijding van racisme is echter slechts een eerste stap. We moeten ervoor zorgen dat de geplande maatregelen de komende jaren worden doorgevoerd en gefinancierd. Volgens Unia moet de omzetting van het plan door een begeleidingscommissie worden gemonitord. Hierin moeten naast overheidsvertegenwoordigers ook middenveldorganisaties een plaats krijgen. In 2022 hebben we herhaaldelijk gewezen op het belang van een gecoördineerde strategie voor het verzamelen en verwerken van gegevens over gelijkheid. In ons advies over het Brussels Plan ter bestrijding van racisme 2023-2026 wezen we bijvoorbeeld op het belang om te kunnen beschikken over gegevens uitgesplitst naar nationale afstamming en sociale afkomst om intersectionele discriminatie in kaart te brengen. We staan achter de wetswijziging, zodat externe en interne preventiemedewerkers formeel discriminatie kunnen aanpakken. We steunen ook de invoering van een duidelijk omschreven rapportageprocedure binnen het Brusselse openbaar ambt. Unia zetelt overigens in de Begeleidingscommissie voor de hervorming van de diversiteitsordonnantie van het Brussels openbaar ambt. Unia raadt aan om ondernemingen die positieve acties willen doorvoeren, te steunen. Dit zou het mogelijk maken om de obstakels te overwinnen die worden veroorzaakt door administratieve procedures en juridische kwesties. We benadrukken het belang van het opnemen van positieve acties als verplichte acties in diversiteitsplannen. In het Brussels plan worden positieve acties vermeld, maar er is geen steun voor de uitwerking ervan, wat Unia betreurt. We raden ook aan om goede praktijkvoorbeelden van positieve acties te delen. Ondernemingen kunnen zo inspiratie putten uit praktijken die elders al succesvol zijn gebleken.¹⁴

Beleidsvoorstellen gebaseerd op het voorbeeld van de opvang van Oekraïners die hun land ontvluchten.

Datum: oktober 2022

Criteria:
Raciale criteria

Bevoegdheidsniveau:

- BHG

Toelichting: Het FIRM (Federaal Instituut voor de rechten van de mens), Unia, Myria, het Steunpunt Armoedebestrijding, de Délégué général aux droits de l'enfant en de Vlaamse kinderrechtencommissaris bewonderen de enorme solidariteit met de duizenden mensen die Oekraïne zijn ontvlucht. Toen ze in België aankwamen, konden ze genieten van een nieuw in een recordtijd opgezet registratiecentrum en van noodopvangmaatregelen. De overheden slaagden erin om tijdelijke of lange termijn huisvestingsoplossingen te vinden. Mensen die massaal in actie kwamen om onderdak te bieden, konden hun statuut van alleenstaande behouden zonder verlies van inkomen of uitkering. Oekraïners konden ook vlot aan de slag op de arbeidsmarkt. De zes mensenrechteninstellingen zien echte vooruitgang in de toegang tot verschillende rechten en diensten. Ze geloven dat dit kan leiden tot structurele politieke maatregelen om andere mensen in ballingschap of kwetsbare mensen te helpen.

¹⁴ Unia, [Brussels plan tegen racisme zet stap in goede richting](#), 23 december 2022; Unia, Algemeen Jaarverslag 2022, [katern Leren en studeren op gelijke voet](#), 2023, p. 18-22.

Unia heeft de krachten gebundeld met het FIRM en vier andere mensenrechteninstututen om [een reeks aanbevelingen te formuleren, zodat de kwetsbaarste mensen de nodige steun kunnen krijgen](#).

Advies over de digitale kloof en analfabetisme

Datum: oktober 2022

Criteria:

Handicap-gezondheidstoestand
Leeftijd
Raciale criteria
Sociale afkomst
Vermogen
Andere

Bevoegdheidsniveau:

- BHG
- COCOF
- GGC
- VGC
- Gemeenten

Toelichting: De vzw Lire et Ecrire vroeg Unia of 'de dematerialisering van overheidsdiensten en diensten van algemeen belang' leidde tot een mogelijke discriminatie van mensen die niet kunnen lezen of schrijven en die het slachtoffer zijn van de digitale kloof. Unia en het Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting beslisten om hierop te reageren met een gezamenlijk advies.



Participatie en begeleiding door Unia

Unia deelt haar expertise door deel te nemen aan talrijke stuurgroepen en overlegorganen. Die samenwerking kan tijdelijk of structureel zijn. In deze context nemen de activiteiten in het kader van onze overeenkomst met Actiris een bijzondere plaats in, vanwege hun omvang en structuur.

Structurele projecten

Onze activiteiten in het kader van de overeenkomst tussen Actiris en Unia

Structurele samenwerking sinds 2016

Actiris is een belangrijke speler in de strijd tegen discriminatie op de Brusselse arbeidsmarkt. Actiris is zich bewust van de toegevoegde waarde van een structurele synergie en sloot in 2016 een nieuwe **raamovereenkomst** met Unia. Die overeenkomst biedt een kader voor een reeks diensten die Unia aan Actiris levert, waaronder opleidingen, de behandeling van meldingen, overleg over thema's rond discriminatie enz. Er wordt jaarlijks onderhandeld over een actieprogramma toegevoegd bij de overeenkomst.

Jaarlijkse werkgebieden

Onze jaarlijkse activiteiten richten zich traditioneel op drie gebieden: het diversiteitsbeleid op de Brusselse arbeidsmarkt, activiteiten voor de dienst Inclusie van werkzoekenden die het slachtoffer zijn van discriminatie (voorheen de dienst Antidiscriminatie) en overleg over discriminatiegerelateerde kwesties binnen Actiris.

1 Diversiteitsbeleid op de Brusselse arbeidsmarkt

We organiseerden een **opleiding over diversiteit en bestrijding van discriminatie** voor vertrouwenspersonen en voor de Interne dienst voor preventie en bescherming op het werk (IDPBW) van ondernemingen die werk willen maken van een diversiteits-/consolidatieplan. De opleiding voor de Franstalige groep vond plaats in november. Bij gebrek aan voldoende inschrijvingen heeft Actiris gevraagd om de Nederlandstalige cursus te annuleren.

Daarnaast werd afgesproken om een opleiding van een halve dag te organiseren voor het team van de afdeling Diversiteit over **levensbeschouwelijke diversiteit**. Deze vond plaats in juni 2022 en richtte zich op het rechtskader voor geloof en levensbeschouwing.

Unia biedt ook ondersteuning en advies aan over specifieke aspecten van het **diversiteitsbeleid**.

Unia begeleidt bijvoorbeeld de ontwikkeling van **een statistische tool** die View Brussels gebruikt om **het diversiteitsbeleid op het vlak van tewerkstelling** in het BHG te monitoren. Dit leidde tot een gedachtewisseling over de operationalisering van intersectionaliteit, over gegevens van de sociaaleconomische monitoring van Unia en over hoe die voor een studie over Brussel kunnen worden gebruikt.

Unia is op vraag van Actiris ook actief betrokken bij de ontwikkeling van de **Discrino-tool**. Tussenpersonen op de arbeidsmarkt of andere doelgroepen kunnen deze tool gebruiken om op discriminerende vragen te reageren. Unia zetelt ook in de bijbehorende begeleidingscommissie.

Daarnaast nam Unia deel aan de werkgroep van een Actiris-project over **sectorale diversiteitsanalyses**. In mei 2022 vond hierover een vergadering plaats met View Brussels met het oog op een sectorale analyse van de woonzorgcentra.

2 Acties in verband met de dienst Inclusie van werkzoekenden die het slachtoffer zijn van discriminatie

Unia nam actief deel aan de **werkgroep voor een gezamenlijke denkoefening** van Unia, het IGVM en Actiris. Dit forum biedt de mogelijkheid om de inhoud van een jaarlijks gekozen thema te bespreken. De werkgroep nodigt af en toe externe deskundigen uit die hun licht op deze kwestie kunnen laten schijnen.

In 2022 koos men als thema **sociale afkomst**.¹⁵ Die keuze werd gemaakt na de vaststelling dat institutionele en maatschappelijke actoren geen kennis hadden van en niets deden met dit beschermde criterium (te onderscheiden van vermogen) en de ongelijkheden en discriminatie die ermee gepaard gaan. Unia nam niet alleen actief deel aan de vier speciale sessies, maar bereidde ook twee presentaties voor: een om een algemeen beeld te schetsen van ongelijkheden en discriminatie gelinkt aan sociale afkomst; de andere met als focus discriminatie gelinkt aan 'populaire' voornamen (het fenomeen 'Kevinisme'). Daarnaast gingen we ook in op het beleid van de Britse overheid gericht op het bevorderen van sociaaleconomische diversiteit, op basis van sociale afkomst. De resultaten van deze denkoefening werden vervolgens buiten Actiris gedeeld. In september 2022 bespraken we het onderwerp met Equal.Brussels en het kabinet van de staatssecretaris voor Gelijke Kansen aan de hand van deze presentaties. Een vergelijkbare gedachtewisseling vond plaats in 2023 met het kabinet van de minister van Werk en nogmaals met het kabinet van de staatssecretaris voor Gelijke Kansen.

3 Intern overleg over discriminatie bij Actiris

Dit derde werkgebied omvat een reeks overleg- en opleidingsactiviteiten, vooral in het belang van de dienst Diversiteit van Actiris.

¹⁵ De term 'sociale afkomst' verwijst naar de sociale positie en sociale klasse van de ouders.

In 2022 werd overleg gehouden over kwesties in verband met handicap en redelijke aanpassingen. Unia ontmoette de diensten Diversiteit en Preventie van Actiris om hun interne procedure **voor redelijke aanpassingen** voor werknemers met een handicap te bespreken.

Unia bleef ook de ontwikkeling van het **project 'Integratie van nieuwkomers op de Brusselse arbeidsmarkt'** ondersteunen door de dienst Diversiteit uit te nodigen om de integratie van mensen van niet-Belgische herkomst op de Brusselse arbeidsmarkt te bespreken tijdens de presentatie van onze sociaaleconomische monitoring.

Unia gaf ook een **opleiding over 'Omgaan met diversiteit in mijn team'** voor het midden- en hoger kader en ook specifiek voor het management van de diensten Cleaning en Mess&Cantine. Voor de opleiding vonden focusgroepen plaats om een geschikt opleidingsplan uit te stippelen. In 2023 kunnen de deelnemers de balans opmaken van de gevolgde opleiding.

De dienst Diversiteit van Actiris kon, zoals gebruikelijk, een beroep doen op Unia voor vragen over mogelijk discriminerende vacatures die externe werkgevers voorlegden en over de **'antidiscriminatie richtlijn'** van Actiris. De 'antidiscriminatie richtlijn' is een document van Actiris. Het is een richtlijn om problematische vacatures op te sporen en aan te passen. Unia ontving in dit kader 12 dossiers. De adviezen die de dienst Diversiteit ontving, werden gebruikt als basis voor een denkoefening van de dienst zelf of werden doorgegeven aan de juridische dienst van Actiris.

Gewestelijk comité voor gelijke kansen

Net als het IGVM is Unia waarnemend lid van het Gewestelijk comité voor gelijke kansen. Dit comité, dat wordt voorgezeten door Equal.Brussels en de staatssecretaris voor Gelijke Kansen, **brenkt alle Brusselse administraties samen om goede praktijkvoorbeelden uit te wisselen** op het gebied van gelijke kansen, om het overheidsbeleid te inventariseren en nieuwe tools te ontwikkelen. Het comité komt drie tot vier keer per jaar bijeen.

In oktober 2022 stelde Unia daar voor het eerst haar jaarverslag (2021) voor, twee dagen na de hoorzitting van de Commissie Gelijke Kansen en Vrouwenrechten van het Brusselse Parlement.

Gewestelijk comité voor diversiteit

Unia is ook waarnemend lid van het Gewestelijk comité voor diversiteit. Dit comité, dat werd opgericht door Talent.Brussels en de minister van Openbaar Ambt, brengt Brusselse administraties (vaak vertegenwoordigd door diversiteitsmanagers) en kabinetten samen om **de diversiteit in het Brussels openbaar ambt te bevorderen**. Het comité vergadert drie tot vier keer per jaar en Unia was op alle vergaderingen aanwezig in 2022.

Brusselse Raad voor personen met een handicap

Unia is sinds 2018 gastlid van de Brusselse Raad voor personen met een handicap. In 2022 werkte Unia in de raad mee aan het formuleren van verschillende adviezen, waaronder adviezen over het '**Handistreamingplan**' en het '**Gendermainstreamingplan**', over het **voorontwerp van ordonnantie** houdende wijziging van verschillende bepalingen ter bestrijding van discriminatie op het werk.

Gewestelijke mobiliteitscommissie - Afdeling Personen met beperkte mobiliteit

Unia is ook betrokken bij de werkzaamheden van de afdeling **Personen met beperkte mobiliteit (PBM)** van de Gewestelijke mobiliteitscommissie. Deze afdeling brengt verenigingen samen die expert zijn op het gebied van toegankelijkheid, organisaties die mensen met een handicap vertegenwoordigen en vertegenwoordigers van overheidsinstanties (Mobiël Brussel, Parking.Brussels, de MIVB enz.). Er komen uiteenlopende thema's aan bod: toegankelijkheid van de MIVB en van de gewestwegen, geautomatiseerde parkeercontrole met scan-wagens, aangepaste taxi's, problemen met micromobiliteit enz.

Platform Equal Brussels-Unia

In november 2022 boekten we grote vooruitgang bij het opzetten van samenwerkingsverbanden tussen Equal.Brussels en Unia met de eerste bijeenkomst van ons platform. Het IGVM heeft zich intussen hierbij aangesloten.

Het platform komt vier keer per jaar bijeen en biedt een forum voor het uitwisselen van **informatie en praktijken om de gezamenlijke dynamiek te versterken**. Zo wordt er informatie over lopende of geplande studies uitgewisseld om dubbel werk te voorkomen. Gezamenlijke acties kunnen ook worden besproken. Het platform biedt ruimte om bepaalde aspecten van het overheidsbeleid tegen het licht te houden.

In de aanloop naar de eerste vergaderingen van het platform hebben we al technische besprekingen kunnen voeren over onze [Datahub voor gelijkheidsgegevens](#). Dit kan concrete ideeën opleveren voor een Brusselse versie aangestuurd door Equal.Brussels.

Aanpassing van de wetgeving om de samenwerking en uitwisseling van informatie tussen de Directie Gewestelijke Huisvestingsinspectie en de Dienst Bescherming van Unia te waarborgen

In het kader van de wijziging van de Brusselse Huisvestingscode kwam de vraag **over het delen van informatie** tussen de Directie Gewestelijke Huisvestingsinspectie (DGHI) en Unia aan bod. Het komt voor dat aanvragers parallel meldingen indienen of dat Unia dossiers overmaakt aan de DGHI. Die overdracht van informatie van Unia naar de DGHI en van informatie over de follow-up moet gebeuren in overeenstemming met de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Unia en de DGHI werkten samen aan het voorstel om de Brusselse Huisvestingscode aan

te passen om te garanderen dat de AVG wordt nageleefd bij de uitwisseling van gegevens tussen instellingen.

Tijdelijke activiteiten en projecten

Begeleidingscommissie van de hervorming van de ordonnantie ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt

In 2022 bleef Unia actief lid van de Begeleidingscommissie om **voorstellen te formuleren voor de hervorming van de ordonnantie ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie** in het Brussels gewestelijk openbaar ambt. Deze Begeleidingscommissie, opgericht door Talent.Brussels, kwam gemiddeld één ochtend per maand samen met Actiris, Equal.Brussels, IGVM en Unia. Het doel is om de vastgestelde hiaten in de huidige ordonnantie weg te werken en deze te updaten. De werkzaamheden werden begin 2023 voortgezet.

EFRO-BHG-comité (opgestart eind 2022)

Net als bij het vorige programma werd Unia uitgenodigd om als waarnemend lid deel uit te maken van het toezichtcomité voor het EFRO-BHG-programma voor 2021-2027. Unia ziet er toe op het bieden van gelijke kansen en op het bevorderen van diversiteit. Na het bijwonen van de Startconferentie voor het programma 2021-2027 op 23 november 2022, nam Unia op 22 december deel aan de eerste vergadering van het speciale toezichtcomité.

Begeleiding van Plan ter bestrijding van racisme van de Stad Brussel

In april 2022 werd Unia door de Cel Gelijke Kansen van de Stad Brussel gevraagd om mee haar Plan ter bestrijding van racisme voor te bereiden. Unia nam deel aan verschillende vergaderingen van de cel en formuleerde **aanbevelingen voor actieplannen**. In juni 2022 hielpen we bij het organiseren van een **participatieve workshop** met de verschillende partijen die betrokken zijn bij het opstellen van het plan. We bleven de cel daarna verder steunen door onze cijfers ter beschikking te stellen over meldingen en dossiers van feiten die zich in Brussel voordeden. We deelden ook onze ervaringen met de **discriminatietests** op het gebied van huisvesting van de stad Gent.

Wijzen op de gevolgen voor Brussel van het vertrek van Vlaanderen uit Unia en van de oprichting van het VMRI

Vanaf december 2021 en in de eerste maanden van 2022 heeft Unia er een punt van gemaakt om de **Brusselse overheid bewust te maken van de impact van de beslissing van de Vlaamse regering om zich terug te trekken uit Unia** voor de Brusselaars, pendelaars en iedereen die in Brussel gediscrimineerd wordt.

Gezien het belang van de socioculturele en onderwijsinstellingen van de Vlaamse Gemeenschap in Brussel, kon een dergelijke beslissing niet anders dan gevolgen hebben voor alle Brusselaars, ongeacht of ze Nederlandstalig of Franstalig zijn. In tegenstelling tot Unia mag het **Vlaams Mensenrechteninstituut (VMRI)**¹⁶ geen gerechtelijke stappen ondernemen. Dit heeft als gevolg dat de rechten van Brusselaars die het slachtoffer worden van discriminatie, sinds de officiële oprichting van het VMRI (maart 2023) verschillen, afhankelijk van wie bevoegd is.

Begeleidingscommissie voor de campagne 'Share the color'

Ook in 2022 was Unia lid van de Begeleidingscommissie voor de campagne 'Share the color'. Het doel van deze derde editie, nog steeds op initiatief van Equal.Brussels, was **om de Brusselaars aan te moedigen bondgenoten te worden van LGBTI+-personen en om buurten te promoten die inclusief zijn voor LGBTI+-diversiteit**, vooral voor de minst zichtbare en meest kwetsbare personen, zoals lesbiennes, transgenders en intersekse personen, etnisch-culturele minderheden en mensen van uit verschillende leeftijdsgroepen.

De campagne liep van 3 tot 23 mei 2022 tijdens de Pride-maand. Unia is tevreden dat het kon bijdragen aan de kwaliteit van de campagne en zal voorstellen voor toekomstige edities formuleren.

Brussels actieplan voor de inclusie van LGBTI+-personen

Unia zal ook meewerken aan acties in het kader van het [Brussels actieplan voor de inclusie van LGBTQIA+-personen 2022-2025](#). We zorgen onder meer voor een ruim **opleidingsaanbod over inclusie voor eerstelijns werkers** die in contact komen met LGBTI+-personen. We maken ook mee werk van een **platform van experts** om informatie en goede praktijkvoorbeelden zo breed mogelijk te verspreiden. Het is de bedoeling om **een centraal contactpunt te creëren voor het delen van kennis en het promoten van activiteiten** van de platformleden. Een andere doelstelling van het plan is om **een beter inzicht te geven in het geweld tegen en de discriminatie van LGBTI+-personen** en in de behoeften en de motivatie van slachtoffers om al dan niet een klacht in te dienen. Om dit doel te bereiken gaat Unia nauw samenwerken met de Brusselse gemeenten, de politiezones, de verenigingen, het IGVM en het Brussels parket. De 35 acties voor het BHG zijn in dit plan te raadplegen.

Publicatie over geweld tegen LGBTI+-personen

Unia werkte samen met het Brussels Observatorium voor Preventie en Veiligheid (Safe.Brussels) aan [de publicatie over geweld tegen LGBTQIA+-personen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest](#). Uit de analyse van het Observatorium blijkt dat geweld tegen LGBTI+-personen **wijdverspreid is in het Brussels Gewest, maar zelden wordt gemeld**. Desondanks zijn er wel steeds meer meldingen bij Unia. In 2022 trad Unia in rechte op bij twee haatmisdrijven tegen LGBTI+-personen.

¹⁶ Niet te verwarren met het Federaal Instituut voor de Mensenrechten (FIRM-IFDH).

Deze situatie is niet typisch voor Brussel: ook in Wallonië en Vlaanderen worden maar weinig incidenten door slachtoffers of getuigen van dergelijke feiten aan de bevoegde instanties gemeld. Naar aanleiding van Internationale Dag tegen Homofobie en Transfobie op 17 mei 2022 lanceerde Unia een oproep om geweld ingegeven door haat tegen LGBTI+-personen altijd te melden. We weten dat **getuigen een bijzonder belangrijke rol spelen bij het aantonen van het haatmotief**. Onderzoek toonde aan dat mensen die haatmisdrijven plegen, sneller tot actie overgaan als ze het gevoel hebben dat niemand zal reageren. Getuigen kunnen het slachtoffer steunen en kunnen hem of haar helpen om bij de gerechtelijke instanties stappen te ondernemen.¹⁷



¹⁷ Dankzij [de studie van de Koning Boudewijnstichting 'Sloten en sleutels: Slachtoffers van haatmisdrijven en haatincidenten over wat helpt na de haat'](#), waaraan Unia meewerkte, weten we hoe belangrijk de steun van getuigen voor slachtoffers is. Ze spelen ook een doorslaggevende rol om ervoor te zorgen dat het haatmotief in de rechtbank wordt erkend. Het is ook essentieel om ervoor te zorgen dat haatzaaiende motieven goed worden geregistreerd door de politie en het openbaar ministerie.

Andere samenwerkingen

De neutraliteit van de staat op de proef gesteld

Unia werd gevraagd om deel te nemen aan het colloquium georganiseerd door het Collectif laïcité Yallah aan de ULB over 'De neutraliteit van de staat op de proef gesteld'. Het was een gelegenheid voor Unia om haar tussenkomst in het Brussels Parlement tijdens de hoorzittingen over neutraliteit in de Brusselse openbare diensten toe te lichten en in de juiste context te plaatsen.

Een strikt juridische aanpak leidt vandaag tot een impasse vanwege de uiteenlopende en soms tegenstrijdige nationale en internationale rechtspraak. De keuze van de manier waarop neutraliteit moet worden gewaarborgd, het toestaan, beperken of verbieden van de levensbeschouwelijke symbolen, is eerst en vooral een politieke keuze. Vanuit die optiek pleit Unia voor **een inclusieve benadering** (die niet beperkt is tot geloof en levensbeschouwing), waarbij het dragen van levensbeschouwelijke symbolen in principe wordt toegestaan en het verbod wordt beperkt tot wat strikt noodzakelijk is. We erkennen dat een dergelijk verbod voor bepaalde functies gewettigd kan zijn.

Acties met betrekking tot de gezondheid en rechten van ouderen

Na onze tussenkomst over 'racisme en gezondheid' op de Assisen tegen racisme van het Brussels Parlement in 2021, werden we geïnterviewd door een journalist van het tijdschrift [Médor](#) in het kader van de enquête 'Ziek Brussel'. Deze enquête belicht de **ongelijkheden op het vlak van gezondheid waarmee de Brusselaars worden geconfronteerd**.

Zoals toegelicht op p. 31 ging Unia ook verder met het promoten van de aanbevelingen uit ons rapport ['De impact van COVID-19-maatregelen op mensenrechten in woonzorgcentra: een kwalitatief onderzoek'](#), gepubliceerd in 2021. Zo konden we in 2022 spreken met het kabinet van de minister van Gezondheid en Welzijn, in het kader van de voorbereiding van een ontwerp van ordonnantie tot hervorming van de Brusselse sector van woonzorgcentra.

Preventie en sensibilisering

Met **666 opleidingsuren in Brussel** bereikten we **1302 deelnemers** in verschillende sectoren en organisaties. Dit hoofdstuk gaat in op enkele duurzame of innoverende opleidingen. De volledige lijst van gegeven opleidingen aan Brusselse hogescholen en universiteiten, het Brusselse middenveld, de overheidsinstellingen en private organisaties staat vermeld als bijlage bij dit verslag.¹⁸

Training voor teammanagers van BX1

BX1 deed een beroep op Unia om haar teammanagers op te leiden. In twee halve dagen lichtten we het concept diversiteitsmanagement toe. De eerste stap was om hen te laten inzien waarom het belangrijk is hieraan aandacht te besteden en welke mechanismen tot discriminatie kunnen leiden. We besteedden onder meer aandacht aan humor op de werkvloer en het belang van het stellen van bepaalde grenzen binnen teams.

Tot slot maakten de managers op een zeer praktische manier kennis met tools die hen kunnen helpen om op bepaalde situaties te reageren. Ze dachten ook na over structurele acties om discriminatie binnen hun organisatie te voorkomen.

Ma plume contre le racisme (Mijn pen tegen racisme)

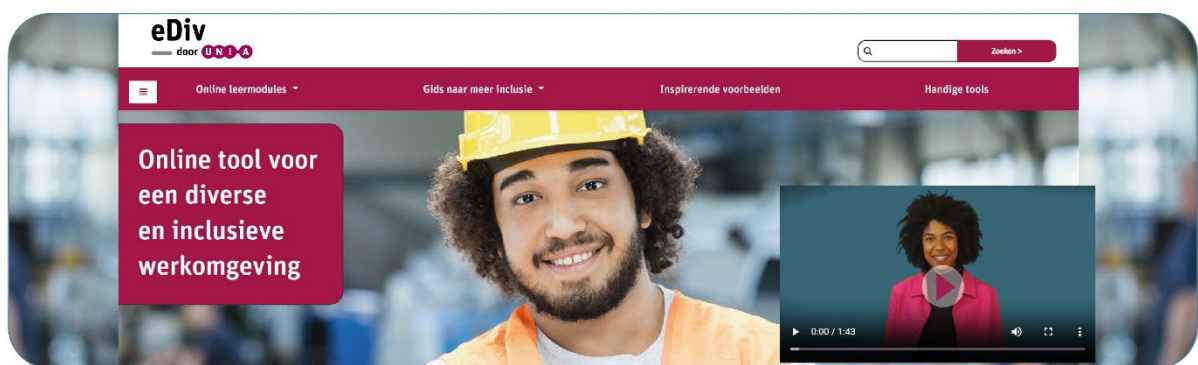
Unia werd gevraagd om deel te nemen aan de prijsuitreiking van de wedstrijd **Ma plume contre le racisme (Mijn pen tegen racisme)** van het Mouvement contre le Racisme, l'Antisémitisme et la Xénophobie (MRAX). Voor een publiek van jongeren en leerkrachten kregen we de kans om te praten over maatregelen en acties om pesten en vooral discriminerend pesten op school tegen te gaan.



¹⁸ Zie bijlage p. 43.

Gebruik van eDiv

[eDiv](#) is een onlinetool over het creëren van een **diverse en inclusieve werkomgeving**, ontwikkeld door Unia. Naast een onlinegids en twee databanken met praktijksituaties en hulpmiddelen kun je ook gratis terecht op leermodules. Momenteel zijn er twee leermodules beschikbaar. De module Wet licht de antidiscriminatiewetgeving toe. De module Handicap illustreert wanneer men spreekt over redelijke aanpassingen van de werkplek voor personen met een handicap.



eDiv is een **tool die populair is bij Brusselse actoren**. Dit blijkt zowel uit het aantal gebruikers van bronnen in de databank als uit het aantal inschrijvingen voor leermodules. Van de 15.235 gebruikers kwamen er 4712 (ofwel bijna 31%) uit het Brusselse Gewest.

Wat het aantal inschrijvingen voor eDiv-leermodules betreft, focussen we op de top 5 gebruikers uit de Brusselse openbare sector. In 2022 zijn dat de DBDMH (172 nieuwe inschrijvingen), Actiris (55), Talent Brussels (20), de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel (16) en de Service Public Francophone Bruxellois (15).

Hoewel onderwijs geen gewestelijke bevoegdheid is, is het interessant om te melden dat eDiv ook populair is bij studenten. In 2022 noteerden we inschrijvingen van studenten aan de EHB (26), de UCL (26, zowel in Louvain-La-Neuve als op de campus in Woluwe), Haute Ecole Léonard de Vinci (25) en Haute Ecole Odisee (10).

Gemeenschaps- commissies

Franse Gemeenschapscommissie - COCOF

Algemeen kader van onze samenwerking

De banden tussen COCOF en Unia worden geregeld in de interfederale samenwerkingsovereenkomst en in een samenwerkingsprotocol. Het protocol voorziet in een begeleidingscommissie die elk jaar samenkomt.

Activiteiten 2022

Behandeling van meldingen en dossiers

Voor we ingaan op onze meldingen en dossiers gelinkt aan COCOF-bevoegdheden, hebben we enkele belangrijke methodologische opmerkingen.

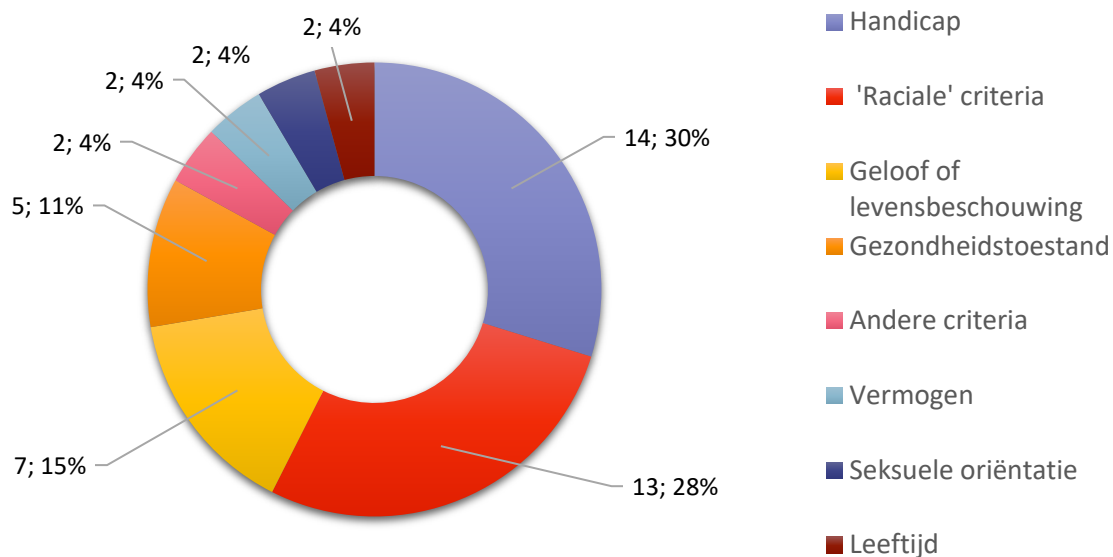
Bij Unia registreren we alle meldingen en dossiers per domein. Waar mogelijk registreren we ook waar de in de meldingen en dossiers vermelde feiten plaatsvonden. We kunnen daarom cijfers geven over meldingen en dossiers waarvan de feiten zich in de regio Brussel voordeden en waarvan de domeinen het dichtst aanleunen bij de bevoegdheden van het BHG. In sommige gevallen kunnen we ook cijfers geven van meldingen en dossiers waarin we specifiek hebben vermeld dat het domein tot de bevoegdheden van de COCOF behoort.

De cijfers in dit verslag zijn een aggregatie van onze verschillende registratieopties. Zo zien we bijvoorbeeld 'hoger onderwijs' in de lijst met domeinen. Dit domein valt niet direct onder de bevoegdheden van de COCOF. Er kunnen zich daar wel feiten voordoen die indirect gelinkt zijn aan de bevoegdheden van de COCOF (zoals feiten waarbij personen met een handicap zijn betrokken).

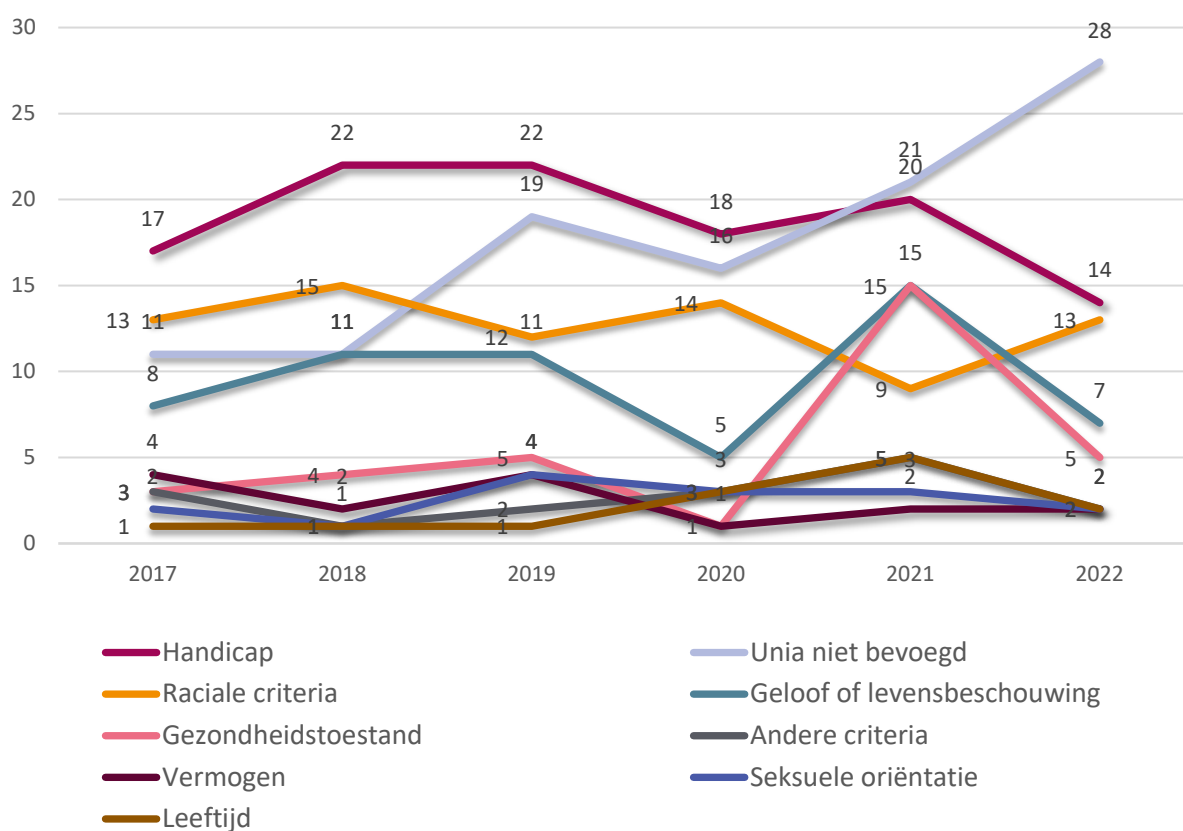
Let wel: de cijfers bieden in geen geval een volledig beeld van de meldingen en dossiers die uitsluitend te maken hebben met bevoegdheden van de COCOF. De cijfers moeten dus met enig voorbehoud worden geïnterpreteerd, gelet op de limieten van het registratieproces.

Meldingen

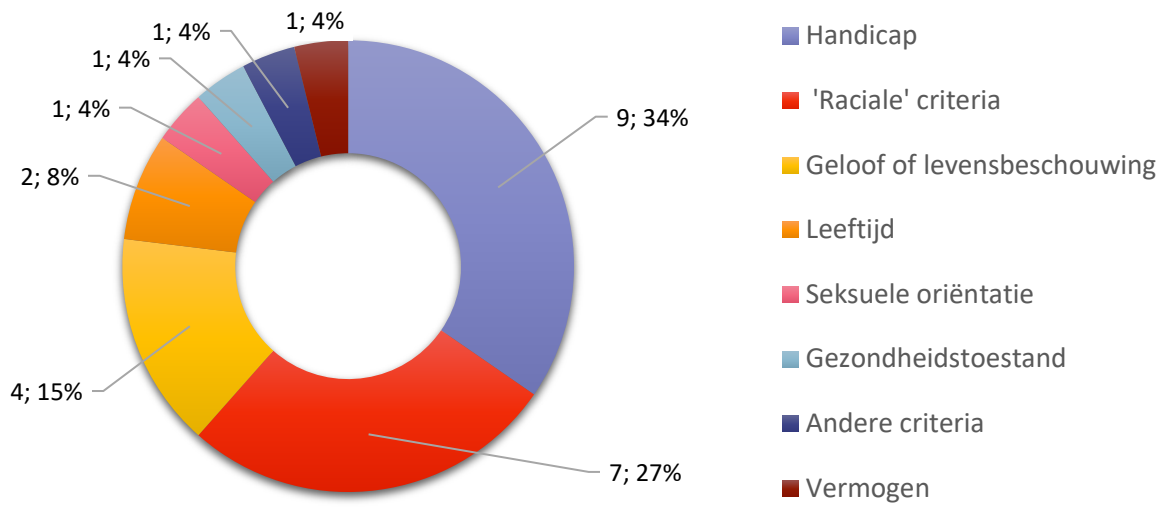
6,2% van de meldingen en 6,3% van de dossiers over feiten die zich in Brussel voordeden, zijn gelinkt aan COCOF-bevoegdheden.



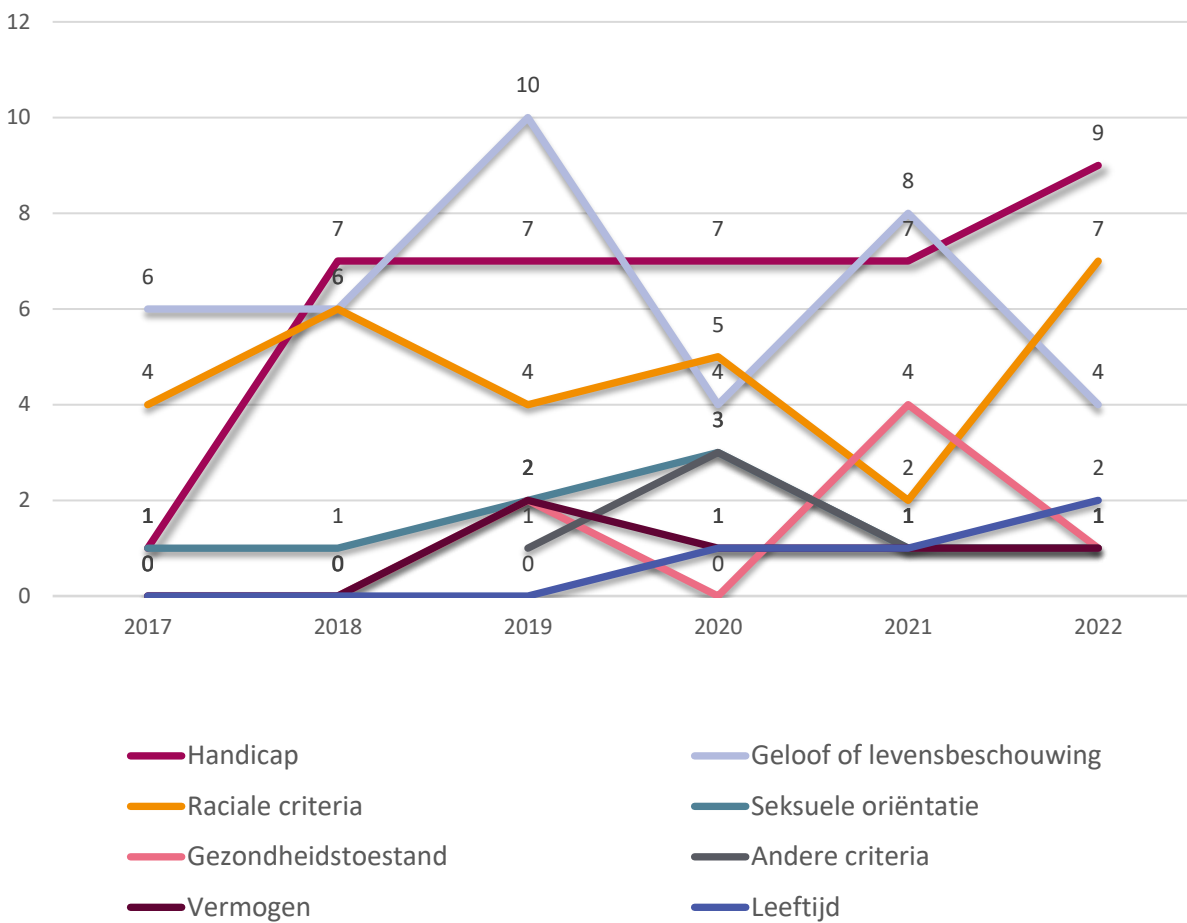
Evolutie van de meldingen per domein van 2017 tot 2022



COCOF-dossiers 2022 per criterium



Evolutie van de COCOF-dossiers per criterium



Opleiding en sensibilisering

Unia gaf opleidingen aan en organiseerde bewustmakingsacties voor middenveldorganisaties die binnen het werkingsgebied van de COCOF vielen.

Zo bleef Unia meewerken aan het project **Move**, een initiatief van het Vrouwenhuis van Molenbeek gesteund door de COCOF. We gaven **opleidingen en maakten groepen van vrouwen bewust** van de verschillende vormen van discriminatie waar ze mee te maken krijgen. Bij onze bewustmakingscampagnes ging er ook veel aandacht naar homofobie en intersectionaliteit. Unia werkte eveneens samen met **de Cellule Vieillessement van de Ligue Bruxelloise de la Santé Mentale (LBSM)**. Een ander belangrijk aandachtspunt zijn de door COCOF gesubsidieerde maatwerkbedrijven.



De samenwerking tussen Unia en de Fédération Bruxelles des Entreprises de Travail Adapté (FEBRAP) kwam in 2020 tot stand onder impuls van de **dienst Phare**. Samen volgen ze meldingen van werknemers met een handicap. Deze bedrijven ondervinden hevige concurrentie en moeten zichzelf regelmatig heruitvinden en nieuwe 'niches' vinden om economisch te overleven. In het licht van die uitdagingen moeten maatwerkbedrijven een evenwicht zien te vinden tussen rendabiliteit en het welzijn van werknemers met een handicap, wat niet eenvoudig is. Om structurele veranderingen in gang te zetten en duurzame partnerschappen te smeden, werd het ons al snel duidelijk dat **het sensibiliseren van directies van maatwerkbedrijven een prioriteit was**. De eendaagse opleiding vond uiteindelijk plaats op 31 mei 2022, na verschillende keren te zijn uitgesteld vanwege COVID. Tijdens de voorbereiding van deze opleiding merkten we dat managers van maatwerkbedrijven dezelfde problemen ondervinden als andere bedrijven waarmee we samenwerken op het gebied van inclusief

management (gelijkheid tussen werknemers, plaats van levensbeschouwelijke symbolen op het werk, problemen met racistische intimidatie enz.). Sommige kwesties zijn echter specifiek, zoals omspringen met de vele vragen om redelijke aanpassingen, eindeloopbaanregelingen van oudere werknemers of de plaats van vrouwelijke werknemers in deze bedrijven waar vooral mannen werken. Aan de hand van concrete gevallen uit de Brusselse socioprofessionele context en concrete tools, maken we mensen vertrouwd met de beginselen van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap en van de antidiscriminatie wetten om zo structurele trajecten voor een duurzame samenwerking in kaart te brengen. Aan het einde van deze opleidingsdag spraken we af om de samenwerking tussen Unia en FEBRAP voort te zetten en te formaliseren. We maakten ook meteen plannen om in 2023 **een opleiding te organiseren over 'Omgaan met diversiteit in mijn team'** voor kaderleden van maatwerkbedrijven, zoals monitoren, hr-managers, maatschappelijk werkers en preventieadviseurs.

In juni 2022 nam Unia deel aan een opleiding voor medewerkers gemeenschapsontwikkeling en interculturele bemiddeling. Het Centre Bruxellois d'Action Interculturelle (CBAI) organiseerde de opleiding. In zijn bijdrage gaf Unia informatie over haar **activiteiten en over de wetgeving ter bestrijding van racisme en discriminatie**.

Regelmatige dialoog met de administratie en zijn politieke voorgedij-instanties

In 2022 stond Unia regelmatig in contact met de Cel gelijke kansen van de COCOF-administratie. We stonden de cel bij in haar **denkoefening over het Brusselse proces van codificatie van antidiscriminatieteksten** met onder meer de wetgeving die specifiek op de COCOF van toepassing is.

Ons eerste advies over de codificatie van december 2022 gaat over de COCOF. Hetzelfde geldt voor ons advies over het Gewestelijk plan ter bestrijding van racisme dat onder de bevoegdheid van het BHG en de COCOF valt.

Conseil consultatif bruxellois francophone de l'aide aux personnes et de la santé - section personnes handicapées

Unia is als expert lid van de afdeling 'personen met een handicap' van de Conseil consultatif bruxellois francophone de l'aide aux personnes et de la santé (Franstalige Brusselse adviesraad voor gezondheidszorg en persoonlijke bijstand). De afdeling brengt adviezen uit over onderwerpen die tot de bevoegdheden van dienst Phare van de COCOF vallen (maatwerkbedrijven, dag- en woonzorgcentra, individuele bijstand enz.). De raad komt eenmaal per maand bijeen.

Unia is lid van de permanente werkgroep voor de socioprofessionele integratie van personen met een handicap in Brussel. De raad benoemt ook een gewoon lid en een plaatsvervangend lid die zetelen in de Begeleidingscommissie Handicap van Unia.

Coördinatiegroep Handistreaming

Unia is ook lid van de coördinatiegroep Handistreaming. Die werd na de goedkeuring van het Handistreamingdecreet opgericht. Die groep bestaat uit vertegenwoordigers van politieke kabinetten, administraties en de Conseil consultatif bruxellois francophone de l'aide aux personnes et de la santé - section personnes handicapées. Ze komt twee of drie keer per jaar bijeen en is verantwoordelijk voor het opstellen en monitoren van de Handistreamingplannen en -projecten van de COCOF.

Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie - GGC

Algemeen kader van onze samenwerking

Net als de COCOF ondertekende de GGC in 2013 de samenwerkingsovereenkomst met Unia, zonder evenwel bij te dragen tot het budget van Unia.

In september 2022 vond er een bijeenkomst plaats tussen het kabinet van het lid van het GGC-college en Unia om te overleggen over een eventueel samenwerkingsprotocol tussen GGC en Unia, zodat de GGC een bijdrage kan leveren aan ons budget. Deze vergadering heeft nog geen concreet gevolg gehad.

Activiteiten 2022

Raadpleging over een strategie voor de integratie van de Romabevolking

In april 2022 werd Unia een eerste keer geraadpleegd door het kabinet van de minister van Gezondheid en Welzijn over mogelijke maatregelen om **specifieke Roma-kwesties aan te pakken**. Dit is in overeenstemming met de algemene beleidsverklaring¹⁹ van de Brusselse regering en het Verenigd College van de GGC. De Algemene Beleidsverklaring wil inzetten op Roma-stewards.

Deze lange gezamenlijke samenwerkingscyclus die eindigde in november 2022, was gericht op de participatie van alle betrokken partijen en in de eerste plaats van verenigingen die rechtstreeks in contact staan met Roma-bevolkingsgroepen en/of die werken met Roma, zoals Diogène en Foyer vzw. Zij mochten al hun voorstellen en eisen op papier zetten. Hoewel die niet allemaal onder de bevoegdheid van het gewest of de gemeenschap vallen, vormden ze het uitgangspunt voor een dialoog en een denkoefening, gebaseerd op echte ervaringen.

¹⁹ Regering van het BHG en van het Verenigd College van de GGC, Algemene Beleidsverklaring, "Ten slotte zal de regering in overleg met Unia een strategie uitwerken bestemd voor de Roma-bevolking, gericht op opleiding, het gebruik van Roma-stewards en een regelmatig overleg tussen alle partners die met deze bevolkingsgroep werken.", juli 2019.

Gedachtewisseling over de nieuwe anti-discriminatiewetgeving van de GGC

In september 2022 vond een ontmoeting plaats tussen Unia en het kabinet van het GGC-College over de ordonnantie ter bevordering van diversiteit en bestrijding van **discriminatie in de instellingen**, centra en diensten die onder de bevoegdheid van de GGC vallen. Die ordonnantie was van de hand van de GGC en werd enkele maanden eerder goedgekeurd.

Bevordering van de rechten van ouderen in woonzorgcentra

Zoals toegelicht op p.29 ging Unia ook verder met het promoten van de aanbevelingen uit ons rapport '**De impact van COVID-19-maatregelen op mensenrechten in woonzorgcentra: een kwalitatief onderzoek**', gepubliceerd in 2021. Zo konden we in juni 2022 spreken met het kabinet van de minister van Gezondheid en Welzijn, in het kader van de voorbereiding van een ontwerp van ordonnantie tot hervorming van de Brusselse sector van woonzorgcentra.



Budget

In 2022 besliste de Brusselse regering om haar bijdrage aan het budget van Unia te verhogen, op initiatief van de staatssecretaris voor Gelijke Kansen. Inclusief indexering is de bijdrage van het BHG structureel gestegen van 53.000 euro naar 128.000 euro. Deze bijdrage vertegenwoordigt 1,2% van het totale budget van Unia in 2022.

Naast de bijdrage van het gewest ontvangen we nog twee subsidies uit Brussel: 25.000 euro van Actiris op basis van onze overeenkomst en 35.000 euro van de COCOF op basis van het protocol tussen Unia en de COCOF.

Toekomstperspectief

Met dit verslag tonen we aan hoezeer we actief zijn in Brussel en hoe we in onze activiteiten en opdrachten proberen in te spelen op de unieke situatie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Met dit eerste Brussels Jaarverslag tonen we meteen het engagement om dat de komende jaren te blijven doen, en spreken we onze hoop uit op een constructieve samenwerking die kan blijven groeien.

Eind 2022 legde Unia de laatste hand aan haar nieuwe organogram en haar nieuw strategische vijfjarenplan. Prioriteiten zijn het bestuderen van en het rekening houden met de **polarisatiefenomenen** in onze samenleving, de discriminerende effecten van **digitalisering** en het gebruik van **kunstmatige intelligentie**. Daarnaast besteden we ook meer aandacht aan de **kwetsbaarheid** van mensen die door antidiscriminatiewetgeving bescherming genieten. Het Brussels Gewest ontsnapt helaas niet aan deze fenomenen.

2023 is ook het jaar voor de (gewestelijke) verkiezingen. Unia wil zich hierop voorbereiden met een reeks aanbevelingen, gebundeld in haar [Memorandum](#). Het is de bedoeling om dit memorandum met alle democratische politieke partijen en met alle betrokken instanties op alle bevoegdheidsniveaus - ook het Brusselse - te bespreken.

In maart 2023 verliet Vlaanderen, dat nu haar Vlaams Mensenrechteninstituut heeft, Unia. Het valt af te wachten of we te maken krijgen met een aantal Brusselse verwickelingen over de verdeling van de bevoegdheden. We zullen er alles aan doen om slachtoffers van discriminatie in Brussel te beschermen.

Unia kijkt ook reikhalzend uit naar de **Interfederale handicapstrategie**, zodat het BHG, de COCOF, de GGC en de Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC) maatregelen kunnen nemen om Brussel toegankelijker en inclusiever te maken.

We kijken eveneens erg uit naar de uitrol van het **Brussels Plan ter bestrijding van Racisme** en de oprichting van de raad tegen racisme. Die raad zal de participatie van het middenveld en de belangrijkste betrokkenen mogelijk maken. Unia ontving recent de uitnodiging om deel te nemen aan die raad en kijkt uit naar de eerste bijeenkomst daarvan.

Bijlage

Methodologische opmerkingen

Meldingen

Deze term verwijst naar iedereen die contact opneemt met Unia en de lokale contactpunten in het licht van de bevoegdheden vastgelegd in artikel 6 van het samenwerkingsakkoord van 12 juni 2013 (BS van 12 maart 2014). Het gaat om meldingen van vermoedelijke slachtoffers van discriminatie, haatmisdrijven of -boodschappen, om getuigenissen, vragen of bekommernissen van derde partijen en om vragen van personen of organisaties die discriminatie in een concrete situatie willen vermijden. Meldingen kunnen ook betrekking hebben op de rechten van personen met een handicap, zoals vastgelegd in het Verdrag van de Verenigde Naties van 13 december 2006.

Meervoudige meldingen

We gebruiken deze term om te verwijzen naar meerdere reacties op één maatschappelijk fenomeen. Dat kunnen bijvoorbeeld reacties zijn op een video op sociale media waarvan de inhoud vragen oproept. In dit soort situaties registreren we alle meldingen en maken we een 'ouderdossier' aan waarin we ze bundelen. Wanneer we tien of meer meldingen over eenzelfde voorval registreren, beschouwen we dit als een 'meervoudige melding'.

Dossiers

Unia opent een dossier wanneer (1) een melding betrekking heeft op een discriminatiecriterium waarvoor het bevoegd is of op de rechten van personen met een handicap en wanneer (2) de melder een concreet advies of een andere tussenkomst verwacht. Het begrip 'dossier' staat los van de ernst en de gegrondheid van de feiten. Meerdere meldingen over dezelfde feiten bundelen we in principe in één dossier.

De waarde 'n' in tabellen en grafieken

Een melding of een dossier kan over meerdere discriminatiecriteria gaan. Daardoor ligt de waarde 'n' in een aantal tabellen en grafieken hoger dan het daadwerkelijke aantal meldingen of dossiers.

Locatie en het domein 'media'

Het cijfersverslag bevat grafieken en tabellen over de dossiers, ingedeeld per locatie. Deze statistieken omvatten alleen meldingen en dossiers waarvan de locatie van de feiten bekend is.

In sommige dossiers of meldingen is er geen informatie over de locatie beschikbaar en/of is ze niet relevant (zoals in dossiers over feiten in de media of op het internet). Daarom houden we in de locatiestatistieken geen rekening met het domein 'media'.

Wanneer we meldingen en dossiers opnemen waarvan de locatie van de feiten onbekend is, registreren we die als 'onbekend' of 'niet te lokaliseren'. Waar mogelijk registreren we voor elke melding de volgende locatiegegevens: gemeente, provincie en gewest. Soms kunnen we de gemeente niet precies identificeren, maar wel de provincie of het gewest waar de feiten zich hebben voorgedaan. Het kan dus gebeuren dat we rekening houden met een melding of een dossier bij de berekening van de cijfers voor de gewesten, maar niet in de cijfers per provincie of gemeente.

Geopende en gesloten dossiers

Wanneer we de dossiers per domein en criterium analyseren, houden we rekening met alle dossiers die we in het lopende jaar hebben geopend. Als we echter verboden gedrag of vormen van discriminatie analyseren, tellen we de dossiers die in de loop van het jaar zijn afgesloten. Het dossier moet behandeld en geanalyseerd zijn om exact te kunnen bepalen om welke vorm van discriminatie, haatspraak of haatdelict het gaat en of de feiten al dan niet gegrond zijn. Deze twee getallen verschillen omdat een in 2022 geopend dossier pas het volgende jaar wordt afgesloten.

Dynamische gegevens

De cijfers en statistieken zijn op dynamische gegevens gebaseerd. Dit betekent dat de voorgestelde gegevens op een bepaald moment werden aangemaakt en geëxporteerd. Ze kunnen intussen wel zijn aangepast.

De cijfers over het aantal meldingen en dossiers in dit verslag kunnen dus van eerder gepubliceerde cijfers verschillen.

Meldingen en dossiers gelinkt aan de bevoegdheden van de Franse Gemeenschapscommissie (COCOF)

Het is onmogelijk om cijfers te geven over onze meldingen en dossiers die precies met de bevoegdheden van de COCOF overeenstemmen, zoals hieronder aangegeven:

- Gezondheidszorgbeleid
- Gezondheidspromotie
- Gezinsbeleid buiten ONE
- Maatschappelijk werk
- Integratie van migranten
- Sociale cohesie
- Beleid voor personen met een handicap

- Ouderenbeleid
- Schoolvervoer
- Bepaalde aspecten van het beheer van schoolgebouwen
- Particuliere sportinfrastructuur
- Sociaal toerisme (jeugdherbergen)
- Sociale promotie
- Beroepsopleidingen

Bij Unia registreren we alle meldingen en dossiers per sociaal domein. Waar mogelijk registreren we ook de plaats waar de feiten zich voordeden die beschreven worden in de meldingen en dossiers. We kunnen dus cijfers geven van meldingen en dossiers over feiten die zich in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest voordeden en waarvan de domeinen zo goed als mogelijk met de hiervoor vermelde bevoegdheden overeenstemmen.

In sommige gevallen kunnen we ook cijfers geven van meldingen en dossiers waarin we specifiek hebben vermeld dat het domein tot de bevoegdheden van de regering en specifiek de COCOF behoort.

De cijfers in dit verslag zijn een aggregatie van onze verschillende registratieopties. In het lijstje met domeinen zal u bijvoorbeeld 'hoger onderwijs' aantreffen. Dit domein valt niet direct onder de bevoegdheden van de COCOF. Er kunnen zich daar wel feiten voordoen die indirect gelinkt zijn aan de bevoegdheden van de COCOF (zoals feiten waarbij personen met een handicap zijn betrokken).

Let wel: de cijfers bieden in geen geval een volledig beeld van de meldingen en dossiers die uitsluitend te maken hebben met bevoegdheden van de COCOF. De cijfers moeten dus met enig voorbehoud worden geïnterpreteerd, gelet op de limieten van het registratieproces.

Opleidingen in het BHG²⁰

Onderwerp	Organisatie	Domein	# gegeven les-pakketten	Taal
Academische instellingen				
Voordelen van diversiteit: discriminatie voorkomen en inclusie bevorderen	Université libre de Bruxelles	Diversiteit	2	FR
RIED 2022 - Symposium: Ongelijkheid op school bestrijden, verschillende visies	Université libre de Bruxelles	Diversiteit	1	FR
Ongelijkheid en discriminatie in het onderwijs	Université libre de Bruxelles	Diversiteit	1	FR
COVID en mensenrechten als onderdeel van de cursus Nieuws over het strafbeleid	Université libre de Bruxelles	Andere	1	FR
UCL-ULB interuniversitair certificaat 'voordelen van diversiteit': modules conflictbeheersing en neutrale werving	Université catholique de Louvain	Diversiteit	5	FR
Vragen over geloof en levensbeschouwing: aanpak van Unia	Université Saint-Louis - Brussel	Geloof	1	FR

²⁰ We organiseerden een aantal opleidingen voor Europese niet-gouvernementele organisaties in Brussel. Die hebben we niet in de tabel opgenomen omdat ze strikt gezien niets te maken hebben met het Brusselse maatschappelijk middenveld.

Over redelijke aanpassingen	Chambre de l'enseignement supérieur inclusif Bruxelles	Handicap en gezondheids-toestand	1	FR
Interne werkgroep om een inclusief beleid in de instelling in te voeren	Institut National Supérieur des Arts du Spectacle et des Techniques de diffusion	Diversiteit en discriminatie	2	FR
Voorstelling Unia	Vrije Universiteit Brussel	Unia	1	NL
Particuliere en semi-overheidsbedrijven en sociale partners				
Regels voor haatboodschappen op sociale media	Anthemis	Internet - cyberhaat	1	FR
Vertrouwenspersonen	Tractebel-Engie	AD- en AR-wetten	1	FR/NL
Diversiteit en non-discriminatie	BNP Paribas Fortis	Reageren op discriminerende uitspraken	2	NL/FR
Opleiding voor directies van maatwerkbedrijven over het wettelijke kader van de antidiscriminatie wetten, met de nadruk op redelijke aanpassingen	Fédération bruxelloise des Entreprises de Travail Adapté (FEBRAP)	Diversiteit	1	FR
Reageren op microagressies in je team	Febelfin	Reageren op discriminerende uitspraken	2	NL/FR

Neutrale werving en selectie: opgelet voor onbewuste vooroordelen	Besix	Diversiteit	2	FR/NL
Opleiding voor teammanagers	BX1	Diversiteit	1	FR
Preventiebeleid - Non-discriminatie in arbeidsrelaties	ABVV	AD- en AR-wetten	1	NL
Overheid				
Opleidingen voor diversiteitscommissies	Talent	Diversiteit	1	FR
Reageren op discriminatie als vertrouwenspersoon	Actiris	AD- en AR-wetten	1	FR
Omgaan met diversiteit in mijn team	Actiris	Diversiteit	6	FR/NL
Sociale afkomst: sociaaleconomische diversiteitsplannen + discriminatie op basis van voornamen	Actiris	Andere	1	FR/NL
Ongelijkheid en discriminatie op basis van sociale afkomst: algemeen kader	Actiris	Andere	1	NL
Levensbeschouwelijke diversiteit: symbolen	Actiris (cel Diversiteit)	Geloof	1	FR/NL
Sensibiliseringsworkshop tijdens de middagpauze	Safe Brussels	Diversiteit	1	FR
Discriminatie en ongelijkheid op basis van sociale afkomst	Gewestelijke Overheidsdienst	Andere	1	FR

	Brussel - Equal.Brussels Kabinet Ben Hamou				
Voorstelling van het jaarverslag van Unia aan het gewestelijk gelijkemanscomité	Gewestelijke Overheidsdienst Brussel Equal.Brussels	Andere	1	FR/NL	
Voorstelling positieve acties	Kabinet van de staatssecretaris voor Huisvesting en Gelijke Kansen	Andere	1	FR	
Opleiding communicatie	CAPREV	Andere	1	FR	
Opleiding AD-wetgeving Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie Brussel – GWI	Brusselse Gewestelijke Overheidsdienst - Brussel Economie en Werkgelegenheid	AD- en AR- wetten	1	FR/NL	
COL13/2013	Politiezone Ukkel/Watermaal- Bosvoorde/Oudergem	AD- en AR- wetten	1	FR	
Opleiding diversiteitsnetwerk	Politiezone Brussel Noord	Diversiteit	1	FR/NL	
COL13/2013	Politiezone Brussel West	AD- en AR- wetten	5	FR/NL	
Omgaan met diversiteit in mijn team	Gemeentebestuur Schaarbeek	Diversiteits- manage- ment	7	FR/NL	
Omgaan met discriminerende vragen van klanten	Centrum Algemeen Welzijnswerk Brussel	Diversiteits- manage- ment	4	NL	

Inclusie van kinderen met een handicap buiten de school	Gemeente Sint-Joosten-Node	Handicap en gezondheidstoestand	1	FR
Middenveldorganisaties en verenigingen				
Brussels Play 4 Diversity	Ras-El-Hanout	AD- en AR-wetten	3	FR/NL
Journée Débagora	Collectif Débagora	Racisme en etnische afstamming	1	FR
Antidiscriminatiewetgeving (sensibilisering)	Bond Beter Leefmilieu Vlaanderen	AD- en AR-wetten	1	NL
Hoe maken we onze school inclusief?	Ligue des droits de l'enfant	Handicap en gezondheidstoestand	1	FR
NOA National Report Card on Belgium	CEJI	Racisme en etnische afstamming	1	FR
Mijn pen tegen racisme - slotceremonie en prijsuitreiking	Mouvement contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie (MRAX)	Racisme en etnische afstamming	2	FR
Voorstelling Unia Handicap	Les Handicapables	Handicap en gezondheidstoestand	1	FR
Seminar video-cv tegen discriminatie	Maks vzw	Alle criteria	1	NL/FR

Totaal aantal deelnames: 1302

Totaal aantal lessen: 666

Jaarverslag regio Brussel 2022

Brussel, oktober 2023

Uitgever:

Unia

Victor Hortaplein 40 (bus 40) - 1060 Brussel

T 02 212 30 00

Redactie: Unia

Vertaling: Dice

Opmaak: Unia

Foto's: Unia, shutterstock

Verantwoordelijke uitgever: Patrick Charlier - Victor Hortaplein 40 (bus 40) - 1060 Brussel

Ce rapport est aussi disponible en français.

Je kunt deze publicatie terugvinden op www.unia.be in de rubriek 'Publicaties & Statistieken'. Lees je liever op papier? Op de publicatiepagina op de Unia-website (unia.be) kun je een gedrukte versie aanvragen, via de knop 'Bestel gedrukte versie'. We bezorgen je dan een gratis exemplaar. Voor grote hoeveelheden of expresleveringen kunnen bezorgkosten in rekening worden gebracht.

Tenzij we het anders hebben vermeld, is de informatie uit dit jaarverslag vrij van rechten. Je mag deze informatie dus kosteloos en met bron- en auteursvermelding voor persoonlijke en niet-commerciële doeleinden gebruiken. Als je teksten, foto's en illustraties voor andere doeleinden wil gebruiken, moet je Unia hiervoor eerst om toestemming vragen via info@unia.be.

Unia

Victor Hortaplein 40 (bus 40)

1060 Sint-Gillis

T +32 (0)2 212 30 00

www.unia.be



unia.be   