



Jaarverslag
2020

**Kwetsbare
mensenrechten
in crisistijden**



Voor gelijkheid,
tegen discriminatie

Jaarverslag

2020

Kwetsbare
mensenrechten
in crisistijden



Voor gelijkheid,
tegen discriminatie

Inhoud

| | |
|-----------------|---|
| Voorwoord | 4 |
| Visie en missie | 6 |

1 Markante gebeurtenissen 8

| | |
|--|-----------|
| 1. Regeringsvorming | 9 |
| 1.1 Noodregering-Wilmès | 9 |
| 1.2 Federale regering-De Croo | 9 |
| 2. COVID-19: een test voor de mensenrechten | 10 |
| 3. Onrust over politieoptreden | 10 |
| 4. Extremisme: van haat naar erger | 10 |
| 5. En toch ... | 11 |

2 Gelijkheid bevorderen 8

| | |
|--|-----------|
| Samen werken aan gelijkheid in tijden van sociale afstand | 13 |
| 1. Werk | 14 |
| 1.1 Diversiteit op de arbeidsmarkt: onze aanbevelingen | 14 |
| 1.2 Trainingen bij bedrijven, organisaties en besturen | 15 |
| 1.3 eDiv: in enkele klikken naar een beter diversiteitsbeleid | 16 |
| 1.4 Socio-economische Monitoring: een diploma is niet steeds garantie op succes | 17 |
| 1.5 Samenwerking met sociale partners | 18 |
| 2. Goederen en diensten | 18 |
| 2.1 Huisvesting: inzetten op sensibilisering en praktijktesten | 18 |
| 2.2 Banken en verzekeringen | 20 |
| 2.3 Mobiliteit | 21 |
| 3. Onderwijs | 23 |
| 3.1 Trainingen rond inclusief onderwijs | 24 |
| 3.2 Aanbevelingen rond de ondersteuning voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften in het COVID-19-beleid in Vlaanderen | 26 |
| 3.3 Aanbevelingen om niemand uit te sluiten in tijden van COVID-19 | 26 |
| 4. Politie: training en preventie | 27 |

3 Discriminatie, haatboodschappen en haatmisdrijven bestrijden

29

| | |
|---|-----------|
| 1. Racisme | 31 |
| 1.1 Een kanteljaar voor raciale ongelijkheid? | 31 |
| 1.2 Interministeriële Conferentie na reeks haatmisdrijven en -reacties | 33 |
| 1.3 Oprichting Begeleidingscommissie Racisme | 33 |
| 2. Handicap en gezondheid | 34 |
| 2.1 De dramatische impact van corona | 34 |
| 2.2 Weinig vooruitgang in de strijd voor de rechten van personen met een handicap | 36 |
| 3. Leeftijd | 38 |
| 3.1 Bescherm de grondrechten van ouderen | 38 |
| 4. Geloof en levensbeschouwing | 39 |
| 4.1 Levensbeschouwelijke vrijheid op de werkvloer | 39 |
| 4.2 Levensbeschouwelijke discriminatie treft vooral moslima's | 40 |
| 4.3 Rechtszaken in de kijker | 42 |
| 4.4 Levensbeschouwelijke tekens door verkozen mandatarissen | 43 |
| 5. Seksuele geaardheid | 43 |
| 5.1 Tijd voor nieuw beleid | 43 |
| 5.2 Samenwerkingsakkoord met çavaria | 42 |
| 6. Andere criteria | 45 |
| 6.1 Syndicale overtuiging | 45 |
| 6.2 Politieke overtuiging | 45 |
| 7. Haatboodschappen en haatmisdrijven | 46 |
| 7.1 Over crisissen en zondebokken | 46 |
| 7.2 Haatspraak op het internet | 46 |
| 7.3 Antisemitisme, negationisme en nazisymboliek | 48 |
| 7.4 Misdrijven met haatmotief | 50 |
| 7.5 Rechtszaken in de kijker | 51 |

4 Naar gelijkheid op elk niveau

55

| | |
|--|-----------|
| 1. Unia, een (inter)federale instelling | 56 |
| 1.1 Interfederaal en onafhankelijk: een meerwaarde voor iedereen | 56 |
| 1.2 Platform Mensenrechten | 56 |
| 2. Unia, overal dichtbij in België | 57 |
| 2.1 Vlaanderen | 57 |
| 2.2 Wallonië | 59 |
| 2.3 Unia in de Duitstalige gemeenschap | 59 |
| 2.4 Lokale besturen zetten volop in op praktijktesten, Vlaamse en Waalse regeringen volgen | 59 |
| 3. Internationaal sterk | 61 |
| 3.1 Verenigde Naties | 61 |
| 3.2 Raad van Europa | 62 |
| 3.3 Europese Unie | 63 |
| 3.4 Internationaal netwerken als mensenrechteninstelling | 63 |

5 Wij zijn Unia

65

| | |
|---|-----------|
| 1. Personeel en organigram van de diensten | 66 |
| 2. Raad van bestuur | 69 |
| 3. Budget, balans en resultatenrekening | 70 |
| Bijlage 1: Adviezen en aanbevelingen | 72 |
| Bijlage 2: Lijst van publicaties | 73 |

6 Tijdlijn

76

Voorwoord



Beste lezer,

We weten niet wanneer je dit jaarverslag in handen krijgt, maar we hopen dat het goed gaat met je. We hopen dat je gezond bent. Misschien ben je al gevaccineerd. Misschien zijn de regels die het coronavirus moeten indijken, ondertussen versoepeld en kan je weer vrienden en familie bezoeken. Of met collega's praten op het werk. Op het moment dat we dit schrijven, is niets van dit alles zeker. We spendeerden net zoals jij wellicht het grootste deel van het afgelopen jaar 'in ons kot'. We probeerden ons aan te passen aan een leven met beperkte beweegruiimte en contacten. En we beseften, meer dan ooit, hoe kwetsbaar we zijn, hoe kwetsbaar onze maatschappij kan zijn.

In 2020 werd iedereen geconfronteerd met de eigen kwetsbaarheid, maar niet op dezelfde manier. De coronamaatregelen wogen niet voor iedereen even zwaar. Wie zijn werk (tijdelijk of definitief) verloor, familie helemaal niet kon zien, in isolatie was, thuiswerk moest zien te combineren met de zorg voor kinderen (al dan niet met een handicap) of wie klein woonde zonder tuin of terras, was zwaarder getroffen en vatbaarder voor financiële en psychosociale problemen.

Onze Unia-diensten moesten in deze context razendsnel schakelen. Halfweg maart werkte iedereen plots van thuis uit. Nieuwe collega's werden aangeworven en ingewerkt, zonder ooit een collega in het echt gezien te hebben. De personeelsdienst waakte over het welzijn van de hele Unia-ploeg.

We werden geconfronteerd met een enorme toename aan meldingen en verwerkten dit jaar maar liefst 9.466 meldingen. Dat is een stijging met 11,7% tegenover 2019. We openden op basis daarvan 2.189 dossiers. Daarmee zet de trend van het stijgende aantal meldingen en ook de werkdruk, die we al enkele jaren zien, zich onverminderd voort. We zijn tevreden dat burgers beter de weg vinden naar Unia, maar ook bezorgd om de toenemende polarisering in de samenleving.

De coronacrisis zet sluimerende conflicten op scherp. En het coronabeleid maakt duidelijk dat bevolkingsgroepen soms uit het oog verloren worden en dat er werk aan de winkel is voor een meer inclusief beleid. Unia gaf over dit coronabeleid in 2020 talrijke aanbevelingen aan diverse partners en actoren. We richtten ons bijvoorbeeld tot verhuurders, nadat bleek dat zorgverleners onder druk werden gezet om te verhuizen. We spraken de onderwijsministers en -koepels aan om kwetsbare leerlingen niet uit het oog te verliezen. We organiseerden een enquête bij personen met een handicap en hun familie. Vervolgens deden we tal van aanbevelingen omdat het verplicht dragen van mondkapjes of de maatregel om alleen en met een winkelkar te winkelen, niet voor elke persoon met een handicap haalbaar bleek. Ook brachten we een algemeen rapport uit over het coronabeleid: COVID-19: een test voor de mensenrechten. We moesten daarnaast onze eigen werking heruitvinden. Plots konden we politieambtenaren, vastgoedmakelaars, preventieadviseurs en andere groepen die we jaarlijks trainen rond mensenrechten en de antidiscriminatiewetgeving, enkel nog online bereiken. Over dit en ander preventief werk van Unia, lees je alles in hoofdstuk 2: Gelijkheid bevorderen.

Kwetsbaar waren we ook door zaken waarvoor we niet kiezen, zoals onze huidskleur. De slogan ‘*Black Lives Matter*’ echode wereldwijd. Zwarte levens doen ertoe. Het zou vanzelfsprekend moeten zijn, maar de cijfers rond geweld tegen en discriminatie van mensen met een donkere huidskleur vertellen een heel ander verhaal. We zijn hoopvol dat zowel de regering-Wilmès als de regering-De Croo in 2020 aankondigden dat ze werk willen maken van een interfederale aanpak van racisme. Koning Filip uitte zijn “diepste spijt” over de wandaden in Congo tijdens de koloniale periode en maakte zo de unieke brug tussen de wereldwijde protesten van 2020 en het Belgische koloniale verleden.

Ook onze instituten en democratische instellingen bleken in 2020 fragieler dan we ooit konden vermoeden. Het selectieve optreden van de politie, de werking van het parlement en de legitimiteit van de regering werden in vraag gesteld. Dit leidde tot protesten en manifestaties, die vaak plaatsvonden ondanks het samscholingsverbod of de avondklok.

Midden december 2020 heeft de Europese Commissie haar pakket ‘Digital Markets Act’ (DMA) en ‘Digital Services Act’ (DSA) voorgesteld. Unia verwelkomt dit initiatief, dat kan bijdragen om de democratische waarden op het internet te vrijwaren, en volgt de ontwikkelingen nauw op. Grote sociale mediaplatformen ondernamen in 2020 weliswaar al actie om de verspreiding van nepnieuws en het aanzetten tot haat en geweld in te dijken, maar dankzij de DSA zouden ze in de toekomst ook onderworpen kunnen worden aan een set bijkomende verplichtingen. Bij Unia stellen we jaarlijks vast dat de huidige wetgeving niet slagkrachtig genoeg is om het online haatvirus efficiënt te bestrijden. Het stemt ons hoopvol dat we in de Kamercommissie konden pleiten voor een herziening van artikel 150 uit de Grondwet, zodat haatboodschappen, van welke aard dan ook, eenvoudiger bestraft kunnen worden. De vrijheid van meningsuiting en persvrijheid zijn belangrijke democratische verworvenheden, aanzetten tot haat of oproepen tot geweld vallen daar niet onder.

2020 was ook een jaar van strijd. We hoorden vaak oorlogsretoriek: we *voerden een gevecht* tegen het virus, met het zorgpersoneel *in de frontlinie*. Ook de tegenstanders van de coronamaatregelen waren bijzonder strijdvaardig. Wetenschappers die de overheid adviseren rond het virus kregen het hard te verduren. Enkele virologen kregen zelfs politiebescerming, nadat ze online en offline bedreigd werden. We zijn bezorgd dat meningsverschillen mensen zo ver uit elkaar drijven en vinden het belangrijk om dit te onderzoeken. Zo onderzochten we het online discours van politici en partijen in verkiezingstijd, de opvolging van haatmisdrijven door de parketten en de selectiemechanismen die de politie hanteert. De resultaten lees je in hoofdstuk 3: Discriminatie, haatboodschappen en haatmisdrijven bestrijden.

Ondanks de moeilijke omstandigheden, de toenemende polarisatie en stigmatisering van bepaalde bevolkingsgroepen, zagen we ook veel solidariteit, professioneel engagement en burgerzin. We zullen ons 2020 dan ook herinneren als een jaar vol paradoxen. Het nieuwe jaar 2021 wordt een jaar van hoop. Hoop op een uitweg uit de coronacrisis. Onze hoop wordt gesterkt door de moed en de veerkracht die we zagen in 2020. Maar we mogen niet naïef zijn. Ook in 2021 zullen we kwetsbaar zijn. De economische gevolgen van de pandemie zullen ongetwijfeld een weerslag hebben op onze samenleving en zullen opnieuw de kwetsbaarsten eerst treffen. Unia is klaar om ook dit jaar te strijden voor gelijke rechten en gelijke kansen. Samen met velen, samen met jou. Enkel zo gaan we als samenleving vooruit.

Els Keytsman
Directeur

Patrick Charlier
Directeur



Missie



Unia is een onafhankelijke interfederale openbare instelling gespecialiseerd in het gelijkemansbeleid- en het non-discriminatiebeleid. Onze opdracht, gebaseerd op de mensenrechten, is gelijke kansen en rechten voor alle burgers bevorderen en discriminatie bestrijden. We voeren deze opdracht uit met het oog op gemeenschapsontwikkeling en in een geest van dialoog, samenwerking en respect.

Visie



Unia streeft naar een inclusieve samenleving.
Het **Strategisch Plan 2019-2021** van Unia berust op drie pijlers:

1. Unia wil een gelijke en inclusieve participatie bevorderen



Unia wil dat iedereen gelijkwaardig kan deelnemen aan alle aspecten van het maatschappelijk leven. Hiervoor is een structurele, proactieve en preventieve aanpak nodig, naast kordate maatregelen om discriminatie tegen te gaan.

2. Unia staat open voor alle maatschappelijke actoren



Unia bepaalt voor ieder initiatief de juiste doelgroepen en partners: politieke en administratieve overheden, burgers, middenveldorganisaties, beroepsgroepen, sociale partners, academici, internationale organisaties ...

Gelijke kansen en de strijd tegen discriminatie zijn een gedeelde verantwoordelijkheid van alle maatschappelijke actoren. Unia wil met haar initiatieven de deskundigheid van elk van hen versterken over gelijke kansen en discriminatiebestrijding.

3. Unia bevordert de kennis van en het respect voor de mensenrechten



Unia wil bijdragen aan de kennis over de mensenrechten in het algemeen, en het recht op non-discriminatie in het bijzonder.

De acties en de stellingnames van Unia zijn gebaseerd op internationale regels, zoals die door rechtbanken en door de diverse opvolgings- en controleorganen worden geïnterpreteerd, zowel op mondiaal, nationaal als op regionaal niveau.

Unia wil de internationale normen, en in het bijzonder die van het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap (CRPD) en van het Internationaal Verdrag inzake de uitbanning van elke vorm van rassendiscriminatie (ICERD) promoten.

Het Strategisch Plan 2019-2021 (verlengd tot 2022) kan je lezen op de website van Unia in de rubriek Publicaties.

Bevoegdheden van Unia



De discriminatiegronden

De antidiscriminatiewetgeving – met federale wetten, decreten en ordonnanties – spreekt over **20 zogenoemde 'beschermde criteria'**. Discriminatie op grond van elk van die criteria is verboden en strafbaar.



Unia is bevoegd voor:



- de 5 'raciale' criteria: zogenaamd ras, huidskleur, nationaliteit, afkomst (Joodse oorsprong) en nationale of etnische afstamming
- handicap
- geloof of levensbeschouwing
- seksuele geaardheid
- leeftijd
- vermogen (of financiële middelen)
- burgerlijke staat
- politieke overtuiging
- syndicale overtuiging
- gezondheidstoestand
- fysieke of genetische eigenschap
- geboorte
- sociale afkomst
- gezinssamenstelling (alleen in Wallonië)



Unia is niet bevoegd voor het criterium **geslacht**



Wie Unia contacteert met een vraag rond genderdiscriminatie verwijzen we door naar het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM) of, voor Vlaamse materie, naar de Genderkamer van de Vlaamse Ombudsdienst. Indien er sprake is van meervoudige discriminatie werken we samen met deze instellingen.

Unia is ook niet bevoegd voor het criterium **taal**



Nochtans is dit criterium ook opgenomen in de antidiscriminatiewetgeving en zou er een openbare instelling aangeduid worden om discriminatie op basis van taal te behandelen. Zo'n 8% van de meldingen die Unia krijgt, maar waarvoor we niet bevoegd zijn, gaan over het taalcriterium. Unia registreert de meldingen maar kan slachtoffers niet altijd verderhelpen of doorverwijzen. Er zijn enkele uitzonderingen, bijvoorbeeld een bepaalde (moeder)taalvereiste die aanleiding geeft tot een indirect onderscheid op basis van origine, nationaliteit of een ander beschermd criterium waarvoor Unia wel bevoegdheid heeft. De Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie (ECRI) herhaalt in haar rapport over België uit 2020 haar aanbeveling aan de Belgische autoriteiten om op korte termijn een gelijkheidsorgaan dat toeziet op discriminatie op grond van taal, aan te duiden of op te zetten en om dit orgaan dezelfde bevoegdheden en onafhankelijkheid te geven als Unia.

De publicaties van Unia, evenals de adviezen, de rechtspraak en de onderhandelde oplossingen waarnaar in dit jaarverslag verwezen wordt, kan je raadplegen op onze website www.unia.be (respectievelijk in de rubriek Publicaties & Statistieken, Wetgeving & Aanbevelingen en Rechtspraak & Alternatieven). Naast dit jaarverslag publiceert Unia ook een cijfersverslag 2020 en regionale werkingsverslagen 2020.



Hoofdstuk 1

Markante
gebeurtenissen
in 2020

1. Regeringsvorming

1.1 | Noodregering-Wilmès

De Belgische minderheidsregering-Wilmès II regeerde van 17 maart tot 1 oktober 2020 met gedoogsteun in de Kamer van volksvertegenwoordigers en was in feite een doorstart van de zittende ontslagnemende regering-Wilmès I. Ze moest het coronavirus en de socio-economische gevolgen ervan bestrijden. Op woensdag 18 maart ging België officieel in lockdown. Op 23 maart gaf de Kamer groen licht voor volmachten¹ aan deze regering, zodat ze snel wetgevend kon optreden zonder steeds het parlement te betrekken. Deze maatregelen werden vormgegeven door de zogenaamde 'superkern': de vergadering van alle topministers en, uit de tien partijen die de volmachtenregering steunden, negen partijvoorzitters en de N-VA-fractie leider.

Deze regering werd op 1 oktober 2020 opgevolgd door de regering-De Croo, waardoor eindelijk een periode van politieke onzekerheid op federaal vlak ten einde liep. Ons land werd immers 652 dagen door een minderheidsregering bestuurd, sinds de val van de regering-Michel op 9 december 2018.

1.2 | Federale regering-De Croo

Het regeerakkoord van de nieuwe federale regering biedt aanknopingspunten om het antidiscriminatiebeleid te versterken. Het akkoord onderschrijft expliciet de internationale rechtsorde en neemt mensenrechten als uitgangspunt.

Niet alleen belooft deze regering werk te maken van een interfederaal actieplan tegen racisme (zie kader), ze wil ook het wettelijk kader voor *mystery calls* verbeteren. Toch behoudt het regeerakkoord een belangrijke drempel: de toelating door een arbeidsauditeur of procureur des Konings blijft een voorwaarde om een *mystery call* te mogen uitvoeren. Unia vindt deze voorwaarde een overbodige hinderpaal om discriminatie daadwerkelijk vast te stellen. Unia hoopt dat er daarom maximaal zal worden ingezet op datamining: een beloftevol statistisch middel om risico's op discriminatie in bepaalde sectoren of ondernemingen vast te stellen en doelgerichte controles door de inspectie te rechtvaardigen. Dit kan gekoppeld worden aan de monitoring van diversiteit en discriminatie per sector, die de regering wil voorzien.

Unia meent verder dat er nog grote winst geboekt kan worden in het preventiebeleid tegen discriminatie op de arbeidsmarkt. Dit zou kunnen door bedrijven verantwoordelijkheid en ondersteuning te geven voor een diversiteits- en antidiscriminatiebeleid tijdens de gehele loopbaan.

De federale overheid wil een voorbeeld worden van inclusief personeelsbeleid en streeft ernaar de diversiteit in de samenleving te weerspiegelen, met specifieke aandacht voor personen met een handicap. Bovendien komt er een actieplan universele toegankelijkheid, dat de integrale toegankelijkheid van diensten en dienstverlening moet garanderen. Verder zullen de laagste uitkeringen geleidelijk worden opgetrokken richting de armoedegrens. Voor personen met een handicap worden de zogenaamde 'prijs van de liefde' en 'prijs van de arbeid' aangepakt, zodat dit mensen met een handicap niet verhindert om volwaardig deel te nemen aan de samenleving.

Unia volgt de uitvoering van het regeerakkoord op de voet en stelt haar expertise ter beschikking waar nodig.

Twintig jaar na Durban: eindelijk een interfederaal actieplan tegen racisme

Op 23 januari 2020 kondigde premier Wilmès in de Kamer aan dat er een ontwerp van een interfederaal actieplan tegen racisme in de maak was. Op 19 februari keurde het Overlegcomité de oprichting van een Interministeriële Conferentie tegen Racisme goed.

De federale regering-De Croo wil, in samenwerking met alle regeringen en relevante actoren van dit land, dit interfederaal actieplan tegen racisme uitwerken. 20 jaar na het initiële engagement van ons land op de Wereldconferentie tegen racisme, rassendiscriminatie, vreemdelingenhaat en aanverwante onverdraagzaamheid in Durban wordt zo een belangrijke stap vooruitgezet.

Voor Unia is zo'n interfederaal aanpak absolute prioriteit. Grote maatschappelijke vraagstukken vergen multilateraal overleg en zijn een voortdurende zoektocht naar harmonisering van de aanpak door de verschillende bevoegdheidsniveaus in ons land. Dat leerden we ook uit de coronacrisis.

¹ Merk op dat sommige regeringen van de deelstaten ook bijzondere bevoegdheden hebben gekregen.

2. COVID-19: een test voor de mensenrechten

Al in februari 2020, toen COVID-19 nog beschouwd werd als een virus dat enkel in China circuleerde, kreeg Unia meldingen van discriminerende daden tegenover mensen van Aziatische origine. De angst was in het land nog voor het virus er was.

De coronapandemie vraagt bij Unia om een dubbele analyse:

- Unia analyseert de situatie in eerste instantie als erkende mensenrechteninstelling: we moeten de aandacht blijven vestigen op het respect voor de mensenrechten die universeel en onvervreemdbaar zijn, onafhankelijk en ondeelbaar, gelijk en niet-discriminerend. De verzwakking van een van deze rechten heeft een negatieve impact op alle andere. Omgekeerd bevordert het respect voor een van deze rechten alle andere. Deze analyse lees je in ons rapport 'COVID-19: een test voor de mensenrechten'. Meer informatie over de gevolgen van het coronabeleid voor personen met een handicap vind je in ons rapport 'COVID en mensenrechten: Impact op personen met een handicap en hun naasten' en in hoofdstuk 3 van dit jaarverslag onder 2.1: De dramatische impact van corona.
- De tweede analyse houdt verband met onze opdracht als gelijkheidsorgaan dat slachtoffers bijstaat en discriminatie bestrijdt. De meldingen die te maken hebben met de coronacrisis omvatten verschillende criteria en domeinen. De analyse hiervan komt aan bod in dit jaarverslag, meer specifiek in hoofdstuk 2: Gelijkheid bevorderen, en 3: Discriminatie, haatboodschappen en haatmisdrijven bestrijden.

Ook in 2021 blijven we de impact van het virus en de maatregelen opvolgen en erover rapporteren.

3. Onrust over politieoptreden

In 2020 riep het optreden van de politie en het gedrag van politieagenten regelmatig vragen op. Agenten deden grove en racistische uitlatingen in de gesloten Facebookgroep *Thin Blue Line Belgium*. Het land reageerde geschokt nadat beelden uitlekten waarin te zien was hoe Jozef Chovanec mishandeld werd in een politiecel en hoe een agente de Hitlergroet bracht. Het was onrustig in Brussel toen Adil C. op 19-jarige leeftijd overleed nadat hij aangereden was door een politiecombi. Er waren rellen, soms met gewelddadige excessen, maar ook vreedzaam protest. Buurtbewoners hingen lakens aan de gevel

met slogans om gerechtigheid te eisen. Zij werden door de politie verplicht deze weg te halen.²

In Roeselare werden agenten via sociale media bedreigd door mensen die een rechtvaardig proces eisten rond de dood van Lamine Bangoura. Hij stierf in 2018 tijdens een uithuiszetting waarbij hij overmeesterd werd door de politie. In juni 2020 besliste de rechtbank dat de betrokken agenten niet vervolgd zouden worden. Nog in juni bracht een manifestatie in Brussel tegen politiegeweld en racisme zowat 10.000 mensen op de been. Twee weken later betoogden enkele honderden politieagenten eveneens in Brussel, omdat ze niet akkoord gingen met het stigmatiserende beeld dat werd opgehangen van de politie. Diezelfde maand richtten zeven organisaties, waaronder Amnesty International en de Liga voor de Mensenrechten, de website nietnormaal.be op. Deze campagne wou het probleem van etnische profilering op de agenda zetten van politie en politici en slachtoffers informeren over hun rechten.

Unia krijgt regelmatig meldingen over interventies van politieagenten die als discriminerend, zeer gericht en buitensporig worden ervaren. Unia stelt ook vast dat de politie nog altijd worstelt met hoe ze intern kan optreden tegen structureel ingebakken racisme en onverdraagzaamheid. Unia staat klaar om haar ervaring en kennis te delen met de politie om tot een onberispelijke werking te komen.

In een opiniestuk op de website van Knack in september 2020, benadrukte Unia enerzijds dat ze partner is van een gemeenschapsgericte politie die er voor alle burgers is, en anderzijds dat ze buitensporig politieoptreden blijft aanklagen.

➤ **De resultaten en aanbevelingen van ons onderzoek rond politie selectiviteit lees je in hoofdstuk 3. Informatie over onze samenwerking met de politie op het vlak van sensibilisering en training lees je in hoofdstuk 2.**

4. Extremisme: van haat naar erger

De coronacrisis bleek een brandversneller te zijn voor de radicalisering van verschillende groeperingen in 2020. De verspreiding van *fake news* over het coronavirus zet bevolkingsgroepen tegen elkaar op en haalt het vertrouwen in de overheid onderuit. Verschillende instellingen in ons land merkten op dat er een verschuiving is wat extremisme betreft.

² Zie onder meer: Ligue des droits humains : Rapport Police Watch - Abus policiers et confinement, 2020 (www.liguedh.be/abus-policiers-et-confinement).

In de Franse Gemeenschap werkt Unia samen met het *Centre d'Aide et de Prise en charge de toute personne concernée par les Extrémismes et Radicalismes Violents* (Centrum voor hulp en ondersteuning van iedereen die werkt rond extremisme en gewelddadig radicalisme, CAPREV). Het CAPREV wil zich in de toekomst meer toeleggen op rechts extremisme. Tot op heden ontwikkelde het centrum vooral expertise rond religieus, voornamelijk islamistisch, extremisme.

Uit een bevraging over radicalisering en polarisering door de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG) bij 155 Vlaamse steden en gemeenten blijkt dat 51% van die Vlaamse steden en gemeenten signalen opvangt van islamistische radicalisering³, wat een kleine afname is ten opzichte van twee jaar geleden (57%). Extreemrechtse radicalisering stijgt sterk volgens deze bevraging. 1 op 3 Vlaamse steden en gemeenten geeft aan hierover signalen op te vangen. Zij krijgen deze signalen vooral via de lokale politie of via sociale media. In 2018 was dat maar in 1 op 5 steden en gemeenten, en in 2016 slechts in 1 op 10. De VVSG besluit dan ook dat er nood is aan middelen en urgentiebesef bij alle actoren, om tijdig te kunnen ingrijpen. De vaststellingen rond extremisme uit de VVSG-bevraging liggen in lijn met het rapport over gewelddadige radicalisering en polarisering dat in november 2020 gepubliceerd werd door het Vlaams Vredesinstituut⁴ en met het jongste jaarrapport van de Staatsveiligheid (VSSE).

De VSSE stelt dat extreemrechtse groeperingen, waaronder skinheads, neonazi's en identitaire bewegingen, steeds minder schroom hebben om met hun gedachtegoed naar buiten te komen en dit zelfs op symbolisch zeer geladen plaatsen zoals het Fort van Breendonk en dat de toon verhardt. Waar deze groepen zich vroeger vooral richtten tegen migranten en de islam, komen nu ook politici en de "linkse leugenpers" in hun vizier.⁵

Hoewel ons land in 2020 gespaard bleef van terroristische aanslagen, werden door extremistische groeperingen of 'lone actors' wel dodelijke aanslagen gepleegd in onder meer

Frankrijk en Duitsland. Het Belgische Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse (OCAD) schaaft de algemene dreiging voor België in als 'gemiddeld' of niveau 2 op een schaal van 4. Ook OCAD stelt een kleine afname vast wat de dreiging van islamistisch terrorisme betreft. De Europese en Belgische inlichtingendiensten trekken aan de alarmbel over de toenemende dreiging van extreemrechts geweld en de tendens zich te bewapenen en op te roepen om te trainen en "weerbaarder" te worden.

Unia publiceerde in 2020 een onderzoek waarin het online discours van (onder andere) extreemrechtse politici en influencers onder de loep wordt genomen. In dit jaarverslag kan je nalezen waarom dit discours niet onschuldig is. Zie hoofdstuk 3: Discriminatie, haatboodschappen en haatmisdrijven bestrijden.

5. En toch ...

Doorheen de verschillende crisissen toonden de Belgen zich in 2020 ook solidair. Talloze mensen zetten zich vrijwillig in, in het onderwijs, bij voedselbedelingen of in woonzorgcentra, om de meest kwetsbare mensen tijdens de coronacrisis bij te staan. Wie een naaimachine had, bekwaamde zich plots in het maken van mondklappers en muzikanten zorgden voor troost en vertier tijdens het dagelijks applausmoment. We hielden vol, voor en dankzij elkaar.

Politici gaven in 2020 regelmatig blijk van daadkracht. Het bleek plots mogelijk om mensen en middelen vrij te maken, in een ongezien tempo, om de gevolgen van de coronacrisis draaglijker te maken voor zoveel mogelijk mensen. Unia is tevreden dat ze deel kon uitmaken van verschillende *task-forces* op Vlaams en op federaal niveau, om de gevolgen van de crisis voor kwetsbare groepen onder de loep te nemen en aangepaste maatregelen aan te bevelen.

3 De term werd als volgt gedefinieerd in deze bevraging: "Radicalisering is in hoofdzaak een proces dat in grote mate de houding ten aanzien van het gebruik van geweld bepaalt. Individuen en groepen maken bij radicalisering een geleidelijke, dynamische evolutie door waarbij zij radicale ideeën, opvattingen en visies overnemen of ontwikkelen. Het is dus een proces dat kan leiden - maar niet noodzakelijk leidt - tot gewelddadig extremisme. Met extremisme wordt bedoeld: racistische, xenofobe, anarchistische, nationalistische, autoritaire of totalitaire opvattingen of bedoelingen, ongeacht of ze van politieke, ideologische, confessionele of filosofische aard zijn, die theoretisch of in de praktijk strijdig zijn met de beginselen van de democratie of de mensenrechten, met de goede werking van de democratische instellingen of andere grondslagen van de rechtsstaat. Extremisme kan dus betrekking hebben op religieuze (katholiek, islam, joods, etc.), politieke (links, rechts, etc.) of enige andere vorm van ideologie (milieu, klimaat, dierenrechten, etc.)". VVSG: Bevraging Radicalisering en Polarisering, 2020, p. 7.

4 Vlaams Vredesinstituut: Gewelddadige Radicalisering & Polarisering, Beleid & preventie in Vlaanderen: Evaluatie en uitdagingen, 2020 (www.vlaamsvredesinstituut.eu/rapport/gewelddadige-radicalisering-en-polarisering-beleid-preventie-in-vlaanderen-evaluatie-en-uitdagingen).

5 Veiligheid van de Staat (VVSE): Jaarrapport 2019 (www.vsse.be/nl/jaarrapport-2019).



Hoofdstuk 2

Gelijkheid
bevorderen

Samen werken aan gelijkheid in tijden van sociale afstand

Unia werkt met talrijke partners strategieën uit om gelijkheid te bevorderen, in ieder domein en op elk moment van een mensenleven. In dit hoofdstuk gaan we dieper in op het preventieve werk van Unia, met name in die domeinen waar Unia het vaakst dossiers rond opent: **Arbeid** (603 dossiers in 2020), **Goederen en Diensten** (inclusief huisvesting, 600 dossiers) en **Onderwijs** (174 dossiers). We zetten ook enkele nieuwe samenwerkingsverbanden en intensieve trajecten met de politie in de kijker. De politie blijft een essentiële partner voor Unia, zeker in een jaar waarin geweld door en tegen politieagenten regelmatig in de media kwam. We belichten ook enkele markante onderhandelde oplossingen.



Onderhandelde oplossingen

Een onderhandelde oplossing is bij Unia een dossier waarbij een positief resultaat werd geboekt dankzij tussenkomst van Unia, zonder dat er gerechtelijke stappen nodig waren. Een onderhandelde oplossing helpt niet alleen een individueel slachtoffer. Ze kan vaak ook structureel zaken in beweging zetten.

Unia ontwikkelde praktische instrumenten om via onderhandelingen tot oplossingen te komen. Unia-medewerkers die rond individuele dossiers werken, volgden in 2020 een opleiding in onderhandelingstechnieken.

Uiteraard had COVID-19 een grote impact op het preventieve werk in 2020. We publiceerden talrijke aanbevelingen om de meest kwetsbare mensen niet uit het oog te verliezen in het coronabeleid en publiceerden onze analyses in het rapport 'COVID-19: een test voor de mensenrechten', dat je kan downloaden op unia.be onder de rubriek Publicaties. We communiceerden ook kort op de bal om mensen, in het bijzonder de meest kwetsbare groepen, te informeren over hun rechten.

Door het coronavirus en de bijhorende maatregelen was Unia genoodzaakt om ook haar eigen werking onder de loep te nemen. We pasten ons opleidings- en ondersteuningsaanbod aan en schakelden voor verschillende organisaties over naar online opleidingen. Zo konden we deze organisaties toch blijven ondersteunen. We merkten dat dit een grote uitdaging is, omwille van de thema's waarover we opleiding geven. Hoe mensen bereiken ondanks de opgelegde sociale afstand? Welke instrumenten kunnen we gebruiken om onze missie zo goed mogelijk te vervullen? Dit zijn enkele van de vragen die ons in 2020 bezighielden en die hebben geleid tot de resultaten die je kan ontdekken op de volgende pagina's.

➤ **GEDetailleerde cijfers over het aantal meldingen en dossiers en over de preventieve acties zoals trainingen lees je in onze aparte publicatie 'Het werk van Unia in 2020, uitgedrukt in cijfers'. Dit cijfersverslag kan je downloaden op unia.be onder de rubriek publicaties.**

1. Werk



Draag zorg voor ons zorgpersoneel

2020 was een jaar met ongeziene uitdagingen voor mensen die werken in de zorg. Ze stonden in de frontlinie in de strijd tegen het coronavirus en liepen daarbij zelf, zeker in de eerste periode, veel risico. Ze kregen hiervoor applaus en we hingen witte lakens uit onze ramen als teken van dankbaarheid en aanmoediging.

Toch meldden heel wat zorgverleners ons dat ze thuis of in de buurt gepest en gediscrimineerd werden. Een verpleegster vertelde dat burens haar vroegen haar auto wat verder weg te parkeren. Een verpleger moest in de gemeenschappelijke delen van zijn appartementsgebouw verplicht handschoenen dragen. Andere zorgverleners werden onder druk gezet om zo snel mogelijk te verhuizen (bijvoorbeeld via brieven die aan hun voordeur geplakt werden) of werden zelfs uit hun huis gezet.

Unia ondersteunde het zorgpersoneel in deze moeilijke periode. We stuurden een brief naar de huurders- en verhuurderssyndicaten. We herinnerden hen eraan dat dit soort gedrag wettelijk strafbaar kan zijn. Het kan immers gaan om directe discriminatie op basis van de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, of de persoon nu wel of niet drager is van het coronavirus. We moedigden hen aan om onze informatie te delen met hun leden.

Op unia.be vinden zorgverleners ook een praktisch overzicht met vraag en antwoord rond wat ze zelf kunnen ondernemen als ze met onredelijke eisen of discriminatie te maken krijgen omwille van hun beroep⁶.

Daarnaast kreeg zorgpersoneel met een bruine of zwarte huidskleur het extra hard te verduren. Opmerkingen van collega's, patiënten of bewoners, discriminatie door oversten: het is niet nieuw, maar weegt extra zwaar in de stresserende coronaperiode. Onder meer daarom besliste Unia om naar de rechter te stappen in een dossier van racistische pesterijen tegen een zorgkundige van Afrikaanse origine, die uitmondde in het ontslag van het slachtoffer.

1.1 | Diversiteit op de arbeidsmarkt: onze aanbevelingen

De voorbije jaren namen het federale en het Brusselse parlement initiatieven om praktijktesten op de arbeidsmarkt mogelijk te maken. Ondertussen is duidelijk geworden dat die regelgeving aan evaluatie toe is. Unia publiceerde daarom twee nieuwe nota's waarin we een reeks voorstellen doen ter verbetering van de bestaande aanpak. De eerste nota ('De toepassing van datamining ter bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt') belicht het gebruik van datamining, de tweede ('Praktijktesten op de Brusselse arbeidsmarkt') formuleert enkele aanbevelingen voor praktijktesten. Beide nota's zijn raadpleegbaar op unia.be onder de rubriek Wetgeving & aanbevelingen van Unia.

Zo willen we een nieuwe dynamiek in het debat brengen, beleidsmakers inspireren om de bestaande regelgeving te verbeteren, en regio's waar nog geen praktijktesten bestaan ervan overtuigen om daar werk van te maken.

Datamining: maak het onzichtbare zichtbaar

Unia publiceerde een nota waarin verschillende pistes om datamining in te zetten in de strijd tegen discriminatie besproken worden.

Datamining verwijst naar statistische hulpmiddelen en informaticatoepassingen die de analyse van een grote hoeveelheid gegevens mogelijk maken. Hierdoor kunnen verbanden en terugkerende dynamieken onthuld worden, die anders verborgen blijven in de massa van gegevens.

Unia denkt daarbij aan algoritmen die databanken systematisch doorzoeken op gedrag dat kan overeenkomen met discriminerende praktijken van ondernemingen. Daarnaast is er de piste om vereenvoudigde dataminingstechnieken te gebruiken, zoals analyses van de personeelssamenstelling van een bedrijf die vergeleken worden met de gemiddelde samenstelling van werknemers in die sector. Zo kunnen ondernemingen geïdentificeerd worden die significant afwijken van dat gemiddelde.

Deze voorstellen maken het mogelijk om naast de huidige reactieve controles (op basis van concrete klachten) ook gerichte controles uit te voeren op basis van objectieve aanwijzingen van mogelijke discriminatie.

⁶ Unia: 'Zorgverleners discrimineren? Dat heeft geen plaats in een inclusieve samenleving', 7 april 2020 (<https://www.unia.be/nl/artikels/zorgverleners-discrimineren-dat-heeft-geen-plaats-in-een-inclusieve-samenleving>).

Praktijktesten op de Brusselse arbeidsmarkt

De tweede nota van Unia gaat in op de vraag hoe de Brusselse ordonnantie van 16 november 2017 verbeterd kan worden. Deze ordonnantie kan slechts in een beperkt aantal dossiers worden ingezet. In haar rapport geeft Unia een overzicht van de redenen waarom de ordonnantie zo moeilijk te gebruiken is. De procedure is bijvoorbeeld erg omslachtig. Het uitvoeren van praktijktests op basis van een melding en ernstige aanwijzingen is nogal complex en tijdrovend. Daarom geeft Unia aanbevelingen over hoe de praktijktesten doeltreffender kunnen worden ingezet in de strijd tegen discriminatie.

Ook hier gaan we in op het belang van datamining, maar onze aanbevelingen gaan verder dan dat. Unia vraagt ook dat de ordonnantie versoepeld wordt, en dat het cumulatieve karakter van de eisen (ernstige aanwijzingen én een klacht), vooraleer een praktijktest kan worden uitgevoerd, wordt geschrapt. Dat zou de procedure aanzienlijk vereenvoudigen.

Unia moedigt de sociale partners ook aan om werk te maken van systemen van zelfregulering en zelfcontrole. Als dat op transparante wijze gebeurt, maken sectoren het voor de inspectie makkelijker om gerichte controles uit te voeren in die sectoren waar blijkt dat de problemen het grootst zijn.

Deze twee aanbevelingen kan je lezen op unia.be onder de rubriek Aanbevelingen van Unia.

1.2 | Trainingen bij bedrijven, organisaties en besturen

Training bpost sorteercentrum Antwerpen X

Sinds december 2018 werkt bpost samen met Unia om haar diversiteitsbeleid uit te werken.

Na het sorteercentrum Brussel X startte Unia een opleidingstraject op in het sorteercentrum Antwerpen X. In januari 2020 volgden 42 bpost-teamleaders de opleiding 'Omgaan met diversiteit in je team'. Ook de vakbondsafgevaardigden en leden van het management volgden deze training. De deelnemers leerden een standpunt in te nemen in moeilijke situaties rond diversiteit en wisselden goede praktijkervaringen uit met hun collega's. Via rollenspelen leerden ze ook te reageren op mogelijk discriminerende opmerkingen.

Na de trainingen presenteerde Unia haar rapport met aanbevelingen aan het management van het sorteercentrum Antwerpen X. De training wordt erg positief onthaald door de deelnemers.

Training bpost interaction coaches & field advisors

In het najaar van 2020 gaf Unia twee trainingen aan de *interaction coaches* en *field advisors* van bpost. We reikten hen handvaten aan rond diversiteit en informeerden hen over de inhoud van de trainingen die de teamleaders kregen. Zo hebben ze de juiste bagage voor de toekomstige interviews rond diversiteit die bpost wil organiseren voor leidinggevendenden.

Training bij de NMBS (vertrouwenspersonen en preventieadviseurs)

In het kader van haar diversiteitsplan 2019-2023 startte de NMBS een samenwerking met Unia. Tussen december 2019 en februari 2020 leidde Unia 64 vertrouwenspersonen op bij de NMBS. De deelnemers maakten kennis met de antidiscriminatiewetgeving en de mechanismen achter discriminatie. Via casussen deelden ze goede praktijken als vertrouwenspersonen. Tot slot leerden de deelnemers reageren op mogelijk discriminerende opmerkingen.



Nieuwe opleidingsmodule: neutraal rekruteren zonder te discrimineren

Unia maakte van de lockdown gebruik om nieuwe opleidingsmodules en pedagogische tools uit te werken, zoals een module specifiek voor rekrutering.

Deze opleidingsmodule voor HR-personeel en leidinggevendenden wil aanwervingspraktijken onderzoeken en instrumenten aanreiken om een neutrale, niet-discriminerende aanwerving te garanderen. Het doel is om uit te komen bij gelijke behandeling in alle fasen van een aanwervingsprocedure, van het opstellen van het functieprofiel tot het sollicitatiegesprek.

De deelnemers ontdekken het wettelijk kader rond discriminatie en racisme. Daarnaast leren ze om onbewuste drempels te (h)erkennen en het hoofd te bieden in alle fasen van het wervingsproces.

Unia gaf deze praktische opleiding voor het eerst in het kader van een project met een Brusselse gemeente.

Door de enthousiaste en constructieve feedback van de deelnemers kunnen we het programma en de aangeboden tools verder verbeteren, zodat we deze module voortaan volledig kunnen integreren in ons trainingsaanbod.

Preventieadviseurs, vertrouwenspersonen en arbeidsgeneesheren

Preventieadviseurs, vertrouwenspersonen en arbeidsgeneesheren vervullen een bijzondere rol voor het realiseren van gelijke kansen op de werkvloer. Een goede kennis van de antidiscriminatiewetgeving en het recht op redelijke aanpassingen, helpt hen om samen met werknemers naar oplossingen te zoeken. Op de werkvloer, wanneer er bijvoorbeeld sprake is van pesterijen, of wanneer iemand na een lange afwezigheid omwille van ziekte terugkeert naar het werk.

Opleiding voor arbeidsgeneesheren

Nieuw in 2020 is de training voor arbeidsgeneesheren in opleiding, in samenwerking met de KU Leuven. Unia stelt bij het behandelen van dossiers vast dat er soms onvoldoende kennis is over het wettelijk kader en dat de arbeidsgeneesheer een sleutelrol speelt bij toegang tot en behoud van werk. De focus ligt in deze opleiding op begrip van handicap, redelijke aanpassingen en de re-integratieprocedure.

Opleiding preventieadviseurs in samenwerking met Co-Prev en Prevent

In samenwerking met Co-Prev en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM) organiseerden we een opleiding 'Diversiteit en de antidiscriminatiewetgeving' voor preventieadviseurs psychosociale aspecten. Co-Prev overkoepelt alle Belgische externe diensten voor preventie en bescherming op het werk en zorgde voor een ruime verspreiding van de opleiding. Hierdoor namen 29 preventieadviseurs deel aan deze interactieve opleiding.

Tijdens de opleiding duiden we de verbanden tussen de antidiscriminatiewetgeving en het werkkader van de deelnemers. Ook bespraken we de aandachtspunten voor preventieadviseurs via concrete casussen.

Op vraag van Prevent, een organisatie die bedrijven ondersteunt in hun streven om de mens-werk relatie te optimaliseren en om de kwaliteit van de werkomstandigheden te bevorderen, boden we een online module aan voor preventieadviseurs psychosociale aspecten in opleiding. Aan de elf deelnemers werd gevraagd om voorafgaand onze eDiv-modules (zie verder) te doorlopen. Tijdens de online sessie werd er vervolgens dieper ingegaan op de rol en taken van preventieadviseurs in het uitwerken van een antidiscriminatiebeleid.

Opleiding voor vertrouwenspersonen

In het kader van een langdurige samenwerking tussen Actiris, Unia en het IGVM, leiden we regelmatig vertrouwenspersonen uit verschillende bedrijven op rond antidiscriminatie. Dankzij de betrokkenheid en flexibiliteit van alle partners gaven we in 2020 met succes twee onlineopleidingen.

1.3 | eDiv: in enkele klikken naar een beter diversiteitsbeleid

Voorafgaand aan een training of begeleiding vraagt Unia haar deelnemers om eDiv door te nemen, ons online platform, meer bepaald de leermodule over de antidiscriminatiewetgeving. Deze module geeft een goede basis om aan de training te beginnen.

Het aantal gebruikers van eDiv blijft stijgen. In 2020 logden er in totaal 8.886 bezoekers in op één of meer van de drie trainingsmodules (Wet, Diversiteitsbeleid en Handicap). Dat zijn er 3.602 meer dan in 2019. Dat brengt het totaal op 35.298 unieke gebruikers van eDiv. Een duidelijke piek was merkbaar in maart 2020, aan het begin van de lockdown. Uit de cijfers blijkt ook dat er tijdens de rest van het jaar meer doelgericht naar eDiv werd gesurfd, dat de bezoekers meer tijd op de site spendeerden én dat ze ook vaker terugkeerden: 30,2% van de bezoekers keerde in 2020 na een eerste bezoek terug naar eDiv. In 2019 was dit 20,8%.

In 2021 presenteert Unia de nieuwe module Bedrijfsbreed Diversiteitsbeleid, een handige gids voor de Belgische ondernemingen om zélf aan de slag te gaan en te bouwen aan een inclusief diversiteitsbeleid. De nieuwe eDiv zal, naast e-learning-modules, nog meer concrete handvaten aanreiken aan de bezoekers. Het bundelt bestaande informatie en wijst haar bezoekers gericht door. Daarnaast wil eDiv werkgevers en werknemers inspireren en motiveren met concrete situaties en goede praktijken.

1.4 | Socio-economische Monitoring: diploma is geen garantie op succes



In België bemoeilijkt buitenlandse origine nog steeds je positie op de arbeidsmarkt. Om hier verandering in te brengen, ontwikkelden Unia en de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO) de Socio-economische Monitoring. Deze publicatie brengt de Belgische arbeidsmarkt in kaart volgens origine en migratieachtergrond.

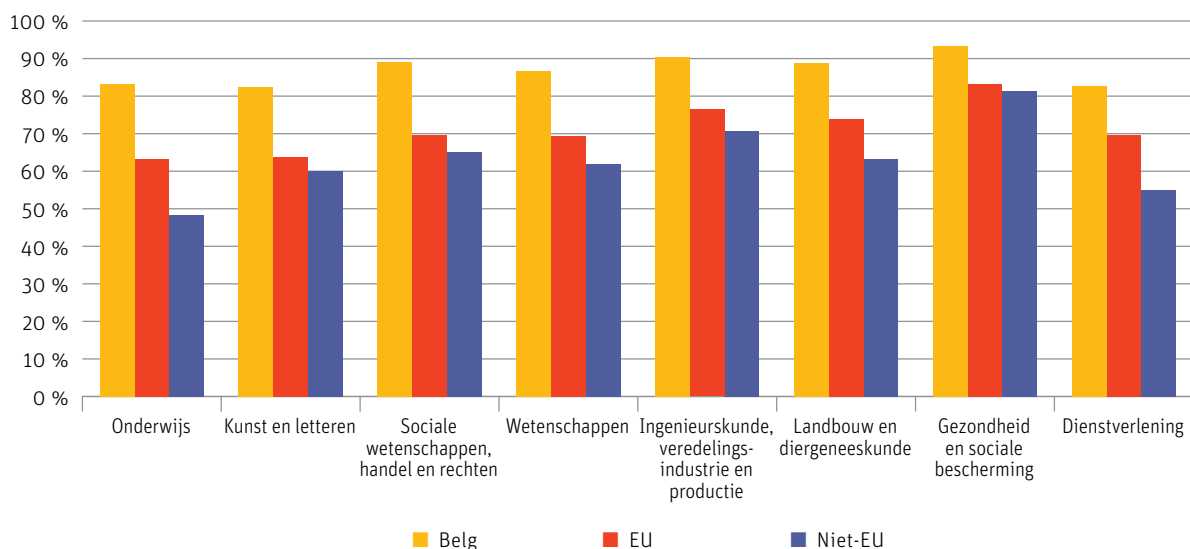
De vierde editie van de Socio-economische Monitoring werd in maart 2020 gepubliceerd. Deze editie van het rapport stelt de arbeidsmarktindicatoren van 2008 tot 2016 voor. Doordat de Monitoring resultaten bevat over de volledige beroepsbevolking, kunnen ongelijkheden tussen groepen van verschillende origine in kaart gebracht worden.

In deze editie vind je ook verschillende nieuwigheden, zoals het opleidingsdomein, een analyse van de arbeidsmarkt op stadsniveau, een analyse van drie specifieke groepen (de tweede generatie, personen van EU-origine en personen met origine in Sub-Saharaans Afrika) en een analyse van personen die met een artikel 60-overeenkomst hebben gewerkt.

Uit de resultaten blijkt dat de kansen op de arbeidsmarkt nog steeds sterk bepaald worden door de origine van mensen. Er is slechts een kleine verbetering zichtbaar. Op vlak van werkzaamheids-, werkloosheids- en inactiviteitsgraad wordt de kloof tussen personen van buitenlandse origine en van Belgische origine licht kleiner.

Hoewel een betere opleiding bij alle groepen de deelname aan de arbeidsmarkt vergroot, toont het rapport dat er zelfs bij gelijke scholing hardnekkige ongelijkheden blijven bestaan. De werkzaamheidskloof verkleinde voor alle origines ten opzichte van de Belgische origine op elk opleidingsniveau (uitgezonderd voor personen met een diploma hoger onderwijs uit het Nabije/Midden-Oosten). Het is opvallend dat de arbeidskloof groter is wanneer mensen een diploma hoger onderwijs hebben. We stellen dit vast bij alle origines. Lang studeren loont dus minder voor personen van buitenlandse origine.

Werkzaamheidsgraad bij personen met een masterdiploma, volgens origine en opleidingsdomein (25-64 jaar, 2016)



(Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO en Unia.)

Kennis delen cruciaal

Op 17 november organiseerde Unia een webinar over de Socio-economische Monitoring 2019. De focus lag op de situatie van de acht geanalyseerde Vlaamse steden: Antwerpen, Brugge, Genk, Gent, Hasselt, Leuven (met Oud-Heverlee), Mechelen en Vilvoorde. We bespraken de demografische kenmerken van de steden en de graad van arbeidsparticipatie.

In januari 2021 werden twee webinars en een communicatie georganiseerd om de onderzoeksresultaten zo breed mogelijk te verspreiden. We zijn ervan overtuigd dat deze informatie essentieel is om de economische gevolgen van de coronacrisis aan te pakken. Die zal immers een impact hebben op de socio-economische ongelijkheid in België.

1.5 | Samenwerking met sociale partners

Uiteraard bleef Unia ook in 2020 nauw samenwerken met de sociale partners. Na de ondertekening van het samenwerkingsakkoord met de werkgeversorganisaties eind 2019, wilden we elkaar wederzijds versterken in het werk rond diversiteit en discriminatie. Een seminarie, dat Unia samen met de werkgevers aan het organiseren was, viel door de coronacrisis helaas in het water. Toch werd er achter de schermen goed samengewerkt. Zo leverde Unia input voor een brochure van de werkgeversorganisaties over goede praktijken van ondernemingen die aan diversiteit werken. Unia betrok de werkgeversorganisaties ook bij het uitwerken van eDiv, en kreeg daarvoor interessante feedback. Tot slot kreeg Unia ook de kans om haar visie op praktijktesten uiteen te zetten in een overleg tussen de werkgeversorganisaties, wat leidde tot een interessante uitwisseling van standpunten.

Het protocol tussen Unia en het ACV werd in 2019 ondertekend, en dat zette de toon voor een nauwe samenwerking in 2020: zowel bij dossiers als vormingen en juridische ondersteuning. Unia en het ACV organiseerden twee uitgebreide kennismakings- en uitwisselingsmomenten. Het werden interessante ontmoetingen die bewezen dat elkaar goed leren kennen vaak de basis vormt voor een goede samenwerking. Unia zette in 2020 de onderhandelingen verder met het ABVV: we konden tegen het einde van het jaar een afgewerkt protocol voorleggen, dat in 2021 ondertekend zal worden. Ook met het ACLVB lopen de gesprekken.

In 2020 stelden de sociale partners ook een praktijkgids voor over diversiteit en gelijke behandeling bij personeelswerving. Unia kreeg vooraf de kans om de praktijkgids inhoudelijk mee te ondersteunen, en toonde zich tevreden met het resultaat.

2. Goederen en diensten

2.1 | Huisvesting: inzetten op sensibilisering en praktijktesten

Het recht op wonen staat onder druk. In veel Belgische regio's is vooral het aanbod aan goedkopere woningen ontoereikend. De Vlaamse Woonraad sprak voor dit segment zelfs over een "wooncrisis". Het grote en blijvende tekort aan sociale huisvesting en de stijgende woningprijzen sluit steeds meer mensen uit en maakt kandidaat-huurders tot elkaars concurrenten. Het gevolg is vaak discriminatie, op basis van je origine of je vermogen. Maar ook het weigeren van redelijke aanpassingen voor huurders met een handicap komt vaak voor.

Academici zoals Pieter-Paul Verhaeghe onderzoeken, vaak samen met lokale besturen en/of Unia, of er sprake is van discriminatie door makelaars of eigenaars op de private huisvestingsmarkt. De onderzoeksresultaten bevestigen de problemen die we bij Unia al aantakten in onze Diversiteitsbarometer Huisvesting (2014) en versterken onze aanbevelingen.

In de strijd tegen discriminatie op de huisvestingsmarkt zet Unia in op het sensibiliseren van gevestigde makelaars, makelaars in opleiding en medewerkers van lokale besturen.

Unia werkt verder ook samen met hogere bestuursniveaus: in Wallonië neemt Unia deel aan een werkgroep rond huisvesting en antidiscriminatie met actoren uit het middenveld, de immosector en overheidsdiensten. In het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest werkt Unia samen met de administratie (Direction de l'inspection régionale du logement - Directie Gewestelijke Huisvestingsinspectie) en het kabinet van de staatssecretaris voor Huisvesting en Gelijke Kansen om de Ordonnantie te evalueren van 16 november 2017 inzake het bestrijden van discriminatie op het vlak van huisvesting in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. In Vlaanderen werken we samen met Wonen Vlaanderen.

Sensibiliseringscampagne over rechten van huurders

Unia hecht veel belang aan het informeren van burgers over hun rechten in alle maatschappelijke domeinen. Om huurders en verhuurders te herinneren aan hun rechten zoals het recht om een assistentiehond te houden (ook wanneer huisdieren niet toegestaan zijn), lanceerde Unia een communicatiecampagne via sociale media. In oktober en november publiceer-

den we *visuals* op onze Facebookpagina in het Frans en het Nederlands, die heel wat interactie genereerden. Zo'n 1600 mensen consulteerden hierdoor onze brochure 'Discriminatie op de huisvestingsmarkt' (2019) op de Unia-website.



Inspiratiesessies met Wonen Vlaanderen

Vanaf 1 januari 2021 is elke Vlaamse gemeente die lid is van een intergemeentelijke samenwerking rond huisvesting (IGS) verplicht om een fysiek meldpunt te hebben voor problematische situaties en discriminatie op de private huurmarkt. Loketmedewerkers van een IGS kunnen zo kwetsbare huurders bijstaan en burgers over hun rechten informeren. Deze meldpunten geven hun discriminatiemeldingen vervolgens door aan Unia, dat de dossiers verder behandelt.

Unia verzorgde in 2020 elf inspiratiesessies over deze meldpunten, met 255 deelnemers uit Vlaamse lokale besturen. De deelnemers kregen uitleg over de wetgeving, toegepast op het thema huisvesting. Ze leerden hoe ze een meldingsformulier rond discriminatie correct kunnen invullen en hoe ze met melders kunnen afstemmen over hun verwachtingen. Deze vormingen gingen noodgedwongen digitaal door.



Een deelnemer getuigt:

“Zelfreflectie over een delicaat thema maakt dat het makkelijker wordt om op een ‘onbewaakt’ moment te antwoorden op eventuele discriminerende uitlatingen, vragen, situaties etc.”

Opleidingen voor vastgoedprofessionals

Op 28 augustus en 1 september gaf Unia een online train-the-trainer aan docenten deontologie en verhuur van het Vlaams Instituut Vastgoedopleiding (VIVO). De docenten kregen inzicht in de antidiscriminatiewetgeving, de impact van stereotypen en vooroordelen en de mechanismen achter discriminatie. Ze leerden ook omgaan met weerstand in opleidingen. Met deze bagage gaven enkele VIVO-docenten op hun beurt vier webinars over antidiscriminatie en bereikten ze zo 278 vastgoedmakelaars.

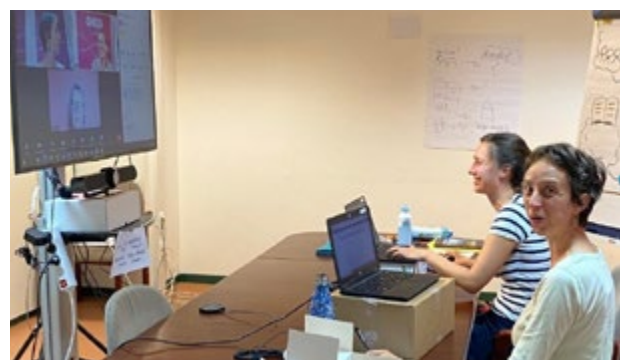


Foto: Train-the-trainer-opleiding van Unia voor VIVO

Naast sensibilisering en preventie drukt Unia ook op het belang van handhaving.

Unia ontwikkelde enkele jaren geleden een tool waarmee je zelf een praktijktest kan uitvoeren als je vermoedt dat je benadeeld wordt in je zoektocht naar een woning. In 2020 bevestigde de rechter van het Brusselse hof van beroep dat een praktijktest zoals Unia die heeft uitgewerkt, een geldig bewijsmiddel is (zie kader).

☎ Telefonisch

1. Ik telefoneer onder mijn eigen naam en stel me opnieuw kandidaat. Ik neem het gesprek op.
2. Diezelfde dag vraag ik aan een kennis of een vereniging om terug te bellen onder een 'Belgisch klinkende' naam, en het gesprek op te nemen. De kennis of vereniging gebruikt een vergelijkbaar profiel.
3. Reageert het vastgoedkantoor verschillend? Dan bewaar ik de beide gesprekken als bewijsmateriaal. Ik bezorg de bestanden aan Unia.

[Meer details over contact per telefoon >](#)

✉ Per e-mail

1. Ik verstuur een e-mail onder mijn eigen naam om me opnieuw kandidaat te stellen.
2. Diezelfde dag vraag ik aan een kennis of een vereniging om een soortgelijke e-mail te versturen onder een 'Belgisch klinkende' naam. De kennis of vereniging gebruikt een vergelijkbaar profiel.
3. Reageert de eigenaar of het vastgoedkantoor verschillend? (bijvoorbeeld: het pand is beschikbaar voor de ene maar niet voor de andere). Dan stuur ik een nieuwe e-mail aan de verhuurder met mijn werkelijke identiteit.
4. Ik bezorg de uitgewisselde berichten aan Unia.

[Meer details over contact per e-mail >](#)

- 👉 Kijk op unia.be onder de rubriek Preventie & Sensibilisering onder Tools. Over praktijktesten georganiseerd door lokale besturen en de intenties daarrond in de verschillende regeerakkoorden, lees je meer in hoofdstuk 4 van dit jaarverslag: [Naar gelijkheid op elk niveau.](#)

Hof van beroep van Brussel aanvaardt praktijktesten als bewijs van discriminatie

In haar arrest van 28 september 2020 bevestigt het hof van beroep van Brussel, voor de eerste keer, dat een praktijktest een geldig bewijs is om discriminatie aan te tonen. Wat ging er vooraf aan deze beslissing? Een Belgische kandidaat-huurder van Afrikaanse origine contacteert een immobiliënkantoor. Hij bezorgt alle nodige documenten, maar krijgt te horen dat de eigenaar al voor een andere kandidaat heeft gekozen. Hij vraagt daarna een vrouw zonder buitenlands accent om ook contact op te nemen met het immokantoor en het gesprek op te nemen. Het appartement blijkt nog vrij te zijn. Op grond van de opnames van deze telefoongesprekken besluit de rechter bij vonnis van 3 september 2019 dat er wel degelijk sprake is van directe discriminatie. Het hof bevestigt deze beslissing.

Dit arrest zorgt voor een betere bescherming van de slachtoffers van discriminatie, want het is erg moeilijk voor individuele slachtoffers om discriminatie te bewijzen zonder praktijktest.

2.2 | Banken en verzekeringen

Schuldsaldoverzekeringen: het recht om vergeten te worden, ook voor ex-kankerpatiënten

Sinds februari 2020 is het voor ex-kankerpatiënten gemakkelijker om een schuldsaldoverzekering af te sluiten. Verzekeringsmaatschappijen zijn sindsdien verplicht om tien jaar na de genezingsverklaring geen rekening meer te houden met een kankerverleden. Een opluchting voor ex-patiënten, die vaak op drempels botsten als ze een verzekering wilden afsluiten. Ook Unia juicht de beslissing toe, maar vraagt ook aandacht voor mensen met chronische ziektes, zoals diabetes type I of psychische aandoeningen, die voorlopig uit de boot vallen.

Bankrekeningen van woonwagewoners al anderhalf jaar geblokkeerd

Op 7 mei 2019 viel de politie binnen op verschillende woonwagenterreinen in de strijd tegen autozwendel (operatie Strike). Er werden toen 90 woonwagens van families in beslag genomen. Sindsdien hebben velen onder hen geen dak meer boven het hoofd, werden hun bankrekeningen zonder uitleg

geblokkeerd of werden hun woonwagens in beslag genomen of hun nummerplaten gederegistreerd.

De European Roma Rights Center (ERRC) diende klacht in bij het Comité voor Sociale Rechten van de Raad van Europa. De ERRC verzocht Unia en enkele andere organisaties om de situatie van woonwagenbewoners anderhalf jaar na deze politieoperatie te onderzoeken. In oktober en november 2020 verzamelden we getuigenissen waaruit blijkt dat mensen tot op vandaag nooit ondervraagd of vervolgd zijn, hun caravan niet hebben teruggekregen of geen toegang meer krijgen tot bankdiensten. Unia maakt zich zorgen over de sociale gevolgen van de onduidelijke situatie rond basisbankdiensten. We hopen dat de ombudsman in financiële geschillen (Ombudsfin) kan helpen om de uitzichtloze situatie van de families te verhelpen.

➤ Lees het volledige Rapport 'Woonwagenbewoners na operatie Strike' op Unia.be in de rubriek Publicaties.

Ook nieuwkomers hebben recht op een basisbankrekening

Sommige banken weigeren regelmatig basisbankrekeningen te openen voor mensen die nochtans voldoen aan de wettelijke voorwaarden. Een bank is verplicht om zo'n rekeningen te openen. Bovendien moet elke weigering om een rekening te openen schriftelijk worden gemotiveerd. Deze wettelijke verplichtingen worden echter te weinig gerespecteerd. Hierdoor komen kwetsbare mensen, vooral nieuwkomers, in rampzalige omstandigheden terecht. Zonder bankrekening is het bijvoorbeeld erg moeilijk om je loon te ontvangen of huur te betalen. Unia werkt, samen met Myria, met de actoren uit de banksector om deze praktijk aan te passen.



Onderhandelde oplossing: Bankieren met een visuele handicap

Steeds meer banken verwijderen machines waarmee je in een kantoor overschrijvingen kan uitvoeren. Unia wordt gecontacteerd door een persoon met een visuele handicap, die hierdoor niet langer zelfstandig overschrijvingen kan doen. Ze kan weliswaar beroep doen op een kantoomedewerker om deze overschrijving voor haar te doen, maar deze optie is betalend en dus volgens Unia geen gelijkwaardig alternatief. Na onze tussenkomst besluit de bank in kwestie om de kosten voor het coderen van overschrijvingen op zich te nemen, als redelijke aanpassing voor deze klant.

2.3 | Mobiliteit

Jezelf verplaatsen, met het openbaar vervoer of je eigen wagen, zou vanzelfsprekend moeten zijn. Mensen met een handicap blijven helaas letterlijk botsen op tal van drempels: bijvoorbeeld ontoegankelijke stations, bushaltes of treinstellen; maar ook figuurlijk: financiële drempels en vooroordelen. Een doordacht mobiliteitsbeleid houdt hiermee rekening en zoekt oplossingen om de openbare ruimte toegankelijk te maken voor iedereen.

Lage emissies, hoge prijs voor mensen met een handicap



In maart 2020 drukte Unia haar bezorgdheid uit aan Brussels minister van milieu, Alain Maron, over de hoge prijs die personen met een handicap betalen voor de Brusselse lage emissiezone (LEZ) die in 2018 in voege trad. Het openbaar vervoer nemen is nog steeds zeer moeilijk voor personen met een handicap. Ze hebben daarnaast bovengemiddeld vaak financiële problemen en kunnen hun oudere wagen moeilijker vervangen.

We vroegen de Brusselse regering een uitbreiding van de bestaande uitzonderingen voor voertuigen die gebruikt worden door of voor personen met een handicap. Deze uitzondering bestaat ook in Vlaanderen (in de LEZ van Gent en Antwerpen) voor de eigenaar van het voertuig (of een persoon die op hetzelfde adres is gedomicilieerd) die recht heeft op een verhoogde tegemoetkoming in de gezondheidszorg en die beschikt over een speciale parkeerkaart voor personen met een handicap. Eind 2020 konden personen in deze situatie deze uitzondering nog niet aanvragen. Intussen heeft de Brusselse Regering bekendgemaakt dat deze afwijking zal worden toegekend met een retroactief effect tot 1 april 2020.

Probleemloos parkeren met een handicap

Unia ontving verschillende meldingen van personen met een handicap die onterecht een parkeerretroductie kregen. Ze ontvingen een retroductieformulier door een nieuw, geautomatiseerd systeem om geparkeerde auto's te controleren met een zogenaamde 'scan car'. Deze scanauto's zijn uitgerust met een camera op het dak en staan in verbinding met parkeerautomaten waar gebruikers hun kenteken ingeven. Het systeem houdt echter geen rekening met mensen met een handicap die, op basis van hun parkeerkaart, in de meeste Belgische gemeentes gratis kunnen parkeren, en hun kenteken dus niet in een parkeerautomaat invoeren.

Om onterechte boetes voor houders van een parkeerkaart voor personen met een handicap te vermijden, voerden sommige gemeentes een systeem in waarbij deze mensen op voorhand hun kenteken moeten invoeren. Hoewel de overstap naar een geautomatiseerd kentekencontrolesysteem op zichzelf

geen probleem is, belemmert deze verplichte preregistratie de mobiliteit van mensen met een handicap. Unia vraagt om dit preregistratiesysteem te herzien, met meer respect voor de rechten van mensen met een handicap, door alternatieven of aanvullende systemen te overwegen.



Samen met NMBS naar toegankelijke treinen



De NMBS wil van toegankelijkheid een prioriteit maken. Toch kreeg de vervoersmaatschappij begin 2020 heel wat kritiek na de aankondiging van een tweede bestelling van M7-wagons. Deze treinstellen zijn voor veel gebruikers slecht toegankelijk. Unia zocht mee naar een oplossing.

Er zijn verschillende toegankelijkheidsproblemen met de M7-wagons. De hoogte van de deur van de multifunctionele wagon, bedoeld voor rolstoelgebruikers, is niet afgestemd op de standaardhoogte van de perrons (76 cm). Daardoor kunnen rolstoelgebruikers niet zelfstandig op- en afstappen. De overige wagons hebben een toegangsdeur op een hoogte van 119 cm, ruim 43 cm vanaf de hoogste standaardhoogte van de perrons. Voor veel passagiers (ouderen, mensen die slecht ter been zijn, mensen met bagage, een plooi fiets of kinderwagen ...) vormen de trappen een onoverkomelijk obstakel. Dit staat haaks op de toegankelijkheidseisen waaraan een openbare vervoersmaatschappij moet voldoen. Een vlot toegankelijke trein zorgt ervoor dat reizigers autonoom kunnen op- en afstappen en verbetert dus ook de stiptheid. De nieuwe treinstellen zullen zo'n dertig jaar op ons spoornetwerk rondrijden, dus het was nodig om snel in te grijpen om deze toegankelijkheidsproblemen op te lossen.

We ontmoetten de NMBS op 8 juni via videoconferentie. Samen met de Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap en het Collectif Accessibilité Wallonie Bruxelles (CAWaB asbl) wilden we hen overtuigen de tweede bestelling uit te stellen en oplossingen te zoeken voor de toegankelijkheidsproblemen. De NMBS stond open voor onze aanbevelingen.

In augustus kregen we een uitnodiging om een nieuwe modelwagon te bezoeken en te testen op toegankelijkheid. Er bleken echter nog verschillende problemen te zijn, die niet zomaar eenvoudig op te lossen vielen binnen het raamcontract van de NMBS met treinbouwer Bombardier. Met de steun van Unia en andere partners is de NMBS erin geslaagd het raamcontract enigszins aan te passen. Elke trein die volledig uit M7-wagons bestaat, zal worden uitgerust met een wagon die volledig autonoom toegankelijk is vanaf perrons met de standaardhoogte (76 cm). We betreuren wel dat in de wagon zelf niet alle toegankelijkheidsproblemen konden worden opgelost.

Daarnaast engageerde de NMBS zich samen met Infrabel om de verschillende platformhoogtes in de Belgische stations geleidelijk aan te standaardiseren en om tegen 2025 van 78 naar 150 stations te gaan die volledig autonoom toegankelijk zijn.

Unia is tevreden met deze aanpassing en merkt bij de NMBS een positieve mentaliteitswijziging. Waar de NMBS vroeger eerder inzette op assistentie bij toegankelijkheidsproblemen, gaat ze nu voor autonome toegankelijkheid, zodat elke reiziger zelfstandig gebruik kan maken van treinen en stations. We hopen dan ook dat de NMBS snel een ambitieus actieplan toegankelijkheid opstelt en dat autonome toegankelijkheid ook de leidraad wordt doorheen de nieuwe beheersovereenkomst.



Onderhandelde oplossing: Meubelketen informeert alle filialen over redelijke aanpassingen

Een persoon met verminderde mobiliteit verplaatst zich met een Ninebot Elite Plus, een soort elektrische step. In tegenstelling tot rolstoelen zijn deze toestellen er niet alleen voor mensen met een handicap of ziekte, ze zijn bijvoorbeeld ook erg populair bij jongeren. Er kleeft dus minder stigma aan. Toch rijzen er andere problemen.

Een melder contacteert Unia nadat hem, vanwege dit toestel, de toegang tot een meubelketen geweigerd werd. Unia contacteert de keten en wijst op het recht op redelijke aanpassingen voor personen met een handicap. De winkelketen beaamt dat ze deze toestellen inderdaad niet toelaten in hun winkels, omdat ze gewoonlijk recreatief gebruikt worden. De keten geeft echter toe dat men hier een inschattingfout heeft gemaakt en start een communicatiecampagne voor haar filialen en de klantendienst om zo'n situaties in de toekomst te vermijden.

3. Onderwijs

Onderwijs is van cruciaal belang op de weg naar gelijke kansen. In 2020 werd het echter pijnlijk duidelijk dat het onderwijs ook de ongelijkheid tussen leerlingen kan bestendigen en zelfs vergroten. De lockdown en afstandsonderwijs hebben een grote impact op leerlingen en studenten in kwetsbare situaties of met specifieke ondersteuningsbehoeften. De digitale kloof vergroot deze kwetsbaarheid, met leerachterstand en schooluitval als gevolg. Unia schreef samen met het Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting een brief naar de Vlaamse minister van Onderwijs, Ben Weyts en de koepels van de Vlaamse onderwijsnetten om de moeilijkheden van *preteaching* aan te kaarten. We richtten samen eveneens een brief aan de hogescholen en universiteiten van de Franse en Vlaamse Gemeenschap. Onze aanbevelingen kan je lezen in het rapport 'COVID-19: een test voor de mensenrechten' op unia.be onder de rubriek Publicaties.

Een academisch onderzoek van de VUB op basis van praktijktesten rond discriminatie tijdens de inschrijving van kinderen in het kleuteronderwijs, toonde aan dat ook op zeer jonge leeftijd kinderen met een migratieachtergrond slachtoffer zijn van uitsluiting⁷. Deze onderzoeksresultaten bevestigen de bevindingen van Unia uit haar Diversiteitsbarometer Onderwijs (2018).

Ook in 2020 vroeg Unia aandacht voor écht inclusief onderwijs. Elke leerling verdient om op gelijke voet te kunnen meedoen, ongeacht zijn of haar handicap, origine of thuissituatie. We bezorgden hiervoor aanbevelingen aan de onderwijsministers en -koepels en organiseerden digitale trainingen.

Samenwerking met onderwijspartners in Vlaanderen en de Franse gemeenschap

In december 2020 ondertekende Unia een samenwerkingsovereenkomst met de Vlaamse onderwijspartners⁸. Dankzij deze overeenkomst kunnen alle partners informatie uitwisselen over geplande acties, campagnes, aanbevelingen en onderzoek rond diversiteit in het onderwijs. De partners zullen minstens één keer per jaar bijeenkomen.

"Wij breken een lans voor het garanderen van zorgbreed en kansrijk onderwijs voor iedere leerling. Samenwerken met Unia biedt hiertoe opportuniteiten, maar minstens even belangrijk is het respect voor ieders rol dat we in dit akkoord op een constructieve manier hebben vastgelegd."

Lieven Boeve, directeur-generaal van Katholiek Onderwijs Vlaanderen.

⁷ Bourabain, D., Verhaeghe, P.-P., & Stevens, P. (2020). *School of choice or schools' choice? Intersectional correspondence testing on ethnic and class discrimination in the enrolment procedure to Flemish kindergarten*. *Race Ethnicity and Education*, 2020, 1-21.

⁸ Katholiek Onderwijs Vlaanderen, GO! Onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap, Onderwijsvereniging van Steden en Gemeenten, Provinciaal Onderwijs Vlaanderen, Federatie Steinerscholen, Vlaams Onderwijs Overlegplatform, Raad van Inrichtende Machten van het Protestants-Christelijk Onderwijs en Federatie van onafhankelijke, pluralistische, emancipatorische methodescholen.



Kinderen met een verstandelijke handicap: België opnieuw veroordeeld

Het Europees Comité voor sociale rechten nam in september 2020 een beslissing over het niet-naleven van het recht op inclusief onderwijs voor kinderen met een verstandelijke handicap in het onderwijs van de Franse Gemeenschap. België werd opnieuw veroordeeld. Drie jaar geleden werd ons land hiervoor ook al veroordeeld, al ging het toen over het onderwijs in de Vlaamse Gemeenschap.

Geïnspireerd door een advies van Unia geeft het Comité de mensenrechtenfederatie FIDH (Internationale Federatie voor de Mensenrechten) en Inclusion Europe gelijk. De Franse Gemeenschap doet niet genoeg inspanningen om kinderen met een verstandelijke handicap volwaardig aan bod te laten komen in het onderwijs. Dat is in strijd met het (aangepast) Europees sociaal charter.

Het Europees Comité wijst ook op de schending van andere bepalingen, vooral van het VN-verdrag voor de Rechten van Personen met een Handicap.

Unia, de vzw Inclusion, FIDH en de Franstalige kinderrechtencommissaris (Délégué général aux droits de l'enfant) vragen onder andere dat de bestaande wetgeving wordt nageleefd en geëvalueerd. Er moet ook een transitieplan komen om naar inclusief onderwijs toe te werken en in alle beleidsteksten die erop gericht zijn om scholen inclusiever te maken moet rekening gehouden worden met kinderen met een verstandelijke handicap.

Onderwijsminister Caroline Désir wil een conferentie organiseren over de noden van kinderen met een verstandelijke handicap. Hieraan zullen ministers, vertegenwoordigers van verenigingen en schoolpersoneel enz. deelnemen. Ook Unia zal betrokken worden bij het overleg.

Unia werkt ook samen met de Franse Gemeenschap en de onderwijsnetten en CLB's van de Franse en Duitse Gemeenschap rond inclusief onderwijs. Unia maakt deel uit van tal van commissies om samen met ouders, leerlingen en onderwijsactoren inclusief onderwijs te kunnen realiseren. Scholen en andere spelers uit het onderwijs kunnen bovendien een beroep doen op Unia voor vormingen over de anti-discriminatie wetgeving en het VN-verdrag voor de Rechten van Personen met een Handicap. Door de samenwerking krijgt Unia ook een beter beeld van de drempels voor inclusief onderwijs en non-discriminatie.

De CEF (Comité des Elèves Francophones) creëerde een interactief spel voor leerlingen in het secundair onderwijs. *Just' Rights* wil leerlingen informeren over hun rechten op school. Unia werkte mee aan de handleiding bij dit spel. Die kan los van het spel gebruikt worden en kan je downloaden via www.lecef.org

3.1 | Trainingen rond inclusief onderwijs

In 2019 ging Unia in zee met Inclusion Europe voor een project van de European Association of Service Providers for Persons with Disabilities (EASPD): *IE+ Promoting positive attitudes and evidence-based policy for inclusive education*. Samen met verschillende onderwijsactoren werkten we een training uit om verdere stappen te zetten naar inclusief onderwijs. Met deze aanpak wil Unia preventief optreden om discriminatie in het onderwijs te vermijden. Eind 2019 organiseerden we een eerste trainingsreeks. De tweede reeks stond gepland in april 2020, maar werd twee keer uitgesteld omwille van COVID-19.



Wout Hertens vertelt over zijn Future Dream Book en zijn inclusief traject op school.

Uiteindelijk besloten we om de trainingsreeks in november integraal online aan te bieden in drie halve dagen. We werkten hiervoor samen met leerlingen met specifieke zorgnoden, ouders, academici, een schooldirecteur, ondersteuners en CLB-medewerkers. We vroegen aan de deelnemers om op voorhand drie korte interviews te bekijken. In een eerste interview getuigt leerling Wout Hertens samen met zijn ondersteuner over zijn inclusief onderwijstraject. In een tweede interview legt Kurt Willems, professor onderwijsrecht aan de KU Leuven, uit wat het recht op inclusief onderwijs precies is. En in het derde interview licht Elisabeth De Schauwer van de vakgroep Orthopedagogiek van de UGent toe hoe we op school kunnen omgaan met de uitdagingen van leerlingen met specifieke zorgnoden en hoe leerkrachten kunnen vertrouwen op de expertise die ze al hebben.

“Doorgaan zoals we nu bezig zijn, zijnde met twee gescheiden onderwijssystemen, dat is onhoudbaar. Ik hou wel van de slogan: ‘het buitengewoon onderwijs moet een dienst worden, geen plaats’. Want we moeten ervoor zorgen dat de kwaliteitsvolle expertise die er is, niet verloren gaat, maar wel op een andere plaats komt, namelijk het gewone onderwijssysteem. Op lange termijn vraagt dat een aanpassing van het onderwijssysteem.”

Kurt Willems, professor onderwijsrecht

Deelnemers kozen elke trainingsdag uit twee ‘inspiratietafels’ rond vragen als: hoe kan je zorgen voor een inclusieve klaspraktijk? Hoe kan je de schoolvisie en de schoolorganisatie herbekijken om inclusie te faciliteren? En hoe kunnen scholen aan de slag gaan met Universal Design for Learning (UDL) en het Referentiekader voor Onderwijskwaliteit (ROK) om kwaliteitsvol inclusief onderwijs te waarborgen?

Met deze training bracht Unia 56 onderwijsprofessionals samen die een grote nood toonden aan een gedeelde visie over de weg naar inclusief onderwijs. Er is veel goesting om samen te werken en kennis en ervaringen uit te wisselen. We roepen de minister van onderwijs dan ook op om de onderwijsactoren hierin te versterken, om hindernissen weg te nemen en om naar buiten te komen met een visie over de manier waarop een inclusief onderwijssysteem stapsgewijs gerealiseerd kan worden.

Unia publiceerde begin 2021 ons advies over inclusief onderwijs aan de Vlaamse minister van onderwijs, Ben Weyts. Dat kan je lezen op onze website in de rubriek Wetgeving & Aanbevelingen.

➤ Je vindt het trainingsmateriaal over inclusief onderwijs IE+ op unia.be in de rubriek Tools voor inclusie in de rubriek Onderwijs.



Onderhandelde oplossing: Moeizame zoektocht naar redelijke aanpassingen in schoolgebouw

Een leerling uit het vierde leerjaar met dwerggroei heeft moeite met trappenlopen. De voorbije jaren kon ze steeds de lessen volgen op het gelijkvloers. Maar in het afgelopen schooljaar veranderde dat en moest de leerling zich naar haar nieuwe klaslokaal op de eerste verdieping begeven, via de trap. De ouders merken dat dit enorm vermoeiend is voor hun dochter, maar krijgen geen gehoor bij de school wanneer ze vragen om redelijke aanpassingen. De school meent dat hun leerlinge juist enthousiast is en nooit klaagt.

Omwille van deze patstelling vragen haar ouders bijstand van Unia. Unia gaat in gesprek met alle partijen, tracht de relatie tussen ouders en school te herstellen en samen te zoeken naar een passende oplossing. De leerling krijgt een sleutel van een andere toegangsdeur, zodat ze geen trappen meer moet overbruggen naar de eerste verdieping. En ze mag voortaan de toiletten voor volwassenen gebruiken, die voor haar vlotter bereikbaar zijn. De zorgcoördinator en de klasjuf letten erop dat ze de trappen niet meer gebruikt en dus niet langer oververmoeid naar huis gaat na een schooldag.

3.2 | Aanbevelingen rond de ondersteuning voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften in het COVID-19-beleid in Vlaanderen

Samen met het Steunpunt voor Inclusie en de Vakgroep Orthopedagogiek van de Universiteit Gent werkte Unia tien concrete suggesties uit om beter rekening te houden met leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften in het COVID-19-beleid. Deze aanbevelingen werden gepubliceerd in mei en dringen bij de Vlaamse minister van onderwijs aan op inclusieve maatregelen waarbij oog is voor alle leerlingen. Kinderen en jongeren met specifieke onderwijsbehoeften behouden immers het recht op redelijke aanpassingen en non-discriminatie.

Enkele van deze aanbevelingen blijven tot op vandaag belangrijk:

- Kindgerichte ondersteuning mag in een crisis niet vergeten worden. Daarom is het belangrijk dat ondersteuners ook *outreachen* naar de thuissituatie. Dat kan virtueel, maar indien nodig moeten ook huisbezoeken overwogen kunnen worden met de nodige garanties op veiligheid (er zijn goede praktijken van ondersteuningsnetwerken die ontsmette materiaalboxen aan huis brengen).
- Het ondersteuningsmodel moet ook juist aangewend worden in deze crisissituatie, met het inzetten van ondersteuners in de gewone scholen voor het begeleiden van inclusieve trajecten. Ondersteuning mag niet voorbehouden worden voor het buitengewoon onderwijs.

.....
 ↘ Lees alle aanbevelingen op unia.be in de rubriek **Wetgeving en Aanbevelingen: Aanbevelingen van Unia**.

3.3 | Aanbevelingen om niemand uit te sluiten in tijden van COVID-19

Eerlijke klassenraden nodig

Unia en het Steunpunt tot bestrijding van armoede moedigen scholen aan om leerlingen en hun ouders voldoende te betrekken bij alle beslissingen van de klassenraden. We vragen om bij hun motivaties ook rekening te houden met de verschillende thuissituaties van de leerlingen tijdens de COVID-19-periode.

Uit de Diversiteitsbarometer Onderwijs (2018) blijkt immers dat onbewuste vooroordelen, op basis van origine, geslacht en sociaaleconomische achtergrond van een leerling, de beslissing kunnen beïnvloeden. Een minder gunstige thuissituatie maakt leerlingen tijdens de coronacrisis extra kwetsbaar, maar daarom niet minder competent.

Deze aanbeveling werd in juni aan de bevoegde ministers en alle onderwijsnetten en -koepels bezorgd

Aandacht voor kwetsbare groepen bij afstandsonderwijs

Unia vroeg in april 2020 aandacht voor het feit dat afstandsonderwijs zeer belastend is voor alle leerlingen en studenten. Voor de meest kwetsbare groepen betekent het echter een nog grotere uitdaging. We herhaalden de aandachtspunten in oktober 2020.

Niet alle leerlingen of studenten beschikken over dezelfde middelen om sommige of alle cursussen online te kunnen volgen. Ze hebben niet allemaal een computer of een aparte ruimte thuis om cursussen te volgen of te studeren. Sommigen moeten zorgen voor jongere broers en zussen of moeten de ruimte en apparatuur met hun gezinsleden delen.

Unia vraagt scholen om rekening te houden met de specifieke realiteit van elke leerling of student om iedereen de kans te geven om zijn of haar schoolwerk in correcte en vergelijkbare omstandigheden uit te voeren. Verder vraagt Unia dat scholen bijzondere aandacht besteden aan de specifieke behoeften van leerlingen en studenten met een handicap.

Tot slot nodigt Unia de scholen uit om deze maatregelen te nemen in overleg met de betrokken spelers: CLB's, onderwijzend personeel, leerlingen-, studenten- en ouderverenigingen, ondersteunende diensten voor studenten met een handicap,

sociale diensten enz. Het recht op onderwijs is niet vrijblijvend en inclusief onderwijs blijft een recht, ook tijdens de gezondheidscrisis.



Onderhandelde oplossing: School zet in op sensibilisering na internationale mediastorm

Op 6 maart 2020 vieren de leerlingen uit het zesde middelbaar van een Vlaams college hun laatste honderd dagen op school. Traditioneel verkleden leerlingen zich voor zo'n 100-dagenfeest en is er op school ruimte voor humor en gekkigheid.

De school publiceert een foto van het feest op haar Facebook- en Instagrampagina. De leerlingen op de foto zijn getooid in Chinees ogende traditionele kledij. Eén meisje imiteert spleetogen en anderen houden een bord vast met daarop "CORONA TIME". De school komt hierop in een nationale en internationale mediastorm terecht. De directeur verklaart dat de leerlingen of het schoolteam niet de bedoeling hadden om te kwetsen en dat de consequenties verkeerd werden ingeschat.

Spotten met andere culturen valt, althans in dit geval, binnen de vrijheid van meningsuiting. Maar het is niet bevorderlijk voor het schoolklimaat en voor het welzijn van leerlingen die zich met deze cultuur verbonden voelen. Op vraag van Unia verspreidt de directeur een bericht onder de laatstejaars om de kwestie te duiden en worden verschillende initiatieven gepland om leerlingen en leerkrachten te sensibiliseren. De school laat zich hierbij begeleiden door 'School zonder racisme'.

4. Politie: training en preventie

Train-de-trainer (opleiding voor opleiders)

Unia zet maximaal in op opleidingen die gericht zijn op docenten, trainers of coaches. Via deze train-de-trainer-aanpak vergroten we onze impact. In februari 2020 gaf Unia deze opleiding aan twaalf docenten van de federale politie. Zij kregen handvaten om beter te kunnen omgaan met diversiteit in hun klasgroep. Een ander aandachtspunt was de voorbeeldfunctie als docent. Ook leerden ze adequaat reageren op potentieel discriminerende uitspraken.

Holocaust-Politie-Mensenrechten: een beklijvende training voor agenten



Sinds 2014 werkt Unia samen met de politie en Kazerne Dossin aan het project 'Holocaust, politie en mensenrechten'. Dit project wil tijdens één opleidingsdag het politiepersoneel inzicht geven in de mechanismen van uitsluiting en geweld.

Deelnemers leren om praktijksituaties te analyseren en te handelen naar hun persoonlijke overtuiging binnen een ethisch kader dat de mensenrechten eerbiedigt. Ze bezoeken het museum van de Kazerne Dossin, langs een parcours dat de rol van de Belgische politie bij de deportatie van joden, Roma en Sinti tijdens de Duitse bezetting belicht. Tijdens het museumbezoek in de voormiddag leren de deelnemers historische gebeurtenissen te koppelen aan verschillende mechanismen (discriminatie en uitsluiting, de spiraal van collectief geweld, de handelingsmarge en individuele ethische keuzes) en aan een actuele benadering van de mensenrechten, de grondslag van de moderne democratische rechtsstaat. Op basis van deze inzichten behandelen de deelnemers vervolgens hedendaagse ethische dilemma's die mogelijk mensenrechten schenden.

Unia, de politie en Kazerne Dossin werkten een opleidingsprogramma uit voor gidsen die binnen de politie zijn aangeworven en die de opleidingsdag leiden, zowel tijdens het bezoek aan het museum als bij de uitwisselingen rond casestudy's. Daarnaast is Unia ook lid van het kernteam, dat voortdurend de kwaliteit van de opleidingsdag verbetert. Zo heeft het kernteam in 2020 de manier waarop de begeleiders het centrale thema van de mensenrechten als rode draad door de opleiding presenteren, verbeterd en het effect ervan versterkt.

Om de link tussen de analyse van ethische dilemma's en de mensenrechten te versterken, heeft het kernteam de opbouw van de opleidingsdag aangepast zodat de deelnemers de mensenrechten en de historische evolutie ervan sinds de Tweede Wereldoorlog beter begrijpen. Ook krijgen ze meer inzicht in de rol van de politie in relatie tot de mensenrechten. Tijdens het analyseren van hedendaagse dilemma's wordt zo de kern van wat politiewerk is centraal gesteld, namelijk de eerbiediging en bescherming van de rechten en vrijheden van het individu (artikel 1 van de Wet op de politietaak).

Omzendbrief COL13/2013

In 2020 werden 38 Franstalige en 14 Nederlandstalige politiemedewerkers opgeleid in de strijd tegen haatmisdrijven, haatboodschappen en discriminatie. Zo kunnen zij hun taak als referentiepersoon, zoals bepaald door de omzendbrief COL13/2013, beter uitvoeren. Unia is tevreden dat de overgrote meerderheid van de politiezones een of meer politieagenten voor deze opdracht heeft aangeduid en eraan denkt om nieuwe referentiepersonen aan te wijzen bij interne personeelwissels.

Meerdere referentieagenten namen reeds veelbelovende sensibiliserende initiatieven voor collega's over slachtofferonthaal of over het correct coderen/registreren van haatmisdrijven. Dit zorgt voor een efficiëntere gerechtelijke afhandeling en verbetert de relatie tussen de politie en slachtoffers van haatmisdrijven.

Unia vindt het belangrijk dat referentieagenten en -magistraten goed geïnformeerd zijn en stuurt hen daarom een driemaandelijks digitale nieuwsbrief over de COL13/2013 en recente rechtspraak. Deze nieuwsbrief promoot ook de initiatieven die door referentieagenten werden genomen in hun politiezone om anderen te sensibiliseren en de kennis over de antidiscriminatiewetgeving te verbeteren.

Online sessie voor commissarissen en hoofdinspecteurs

In de voorbereidende opleiding tot commissaris op de nationale politieacademie, gaven we een online trainingssessie 'Tussenkomen en de vaststellingen doen n.a.v. discriminatie en racisme' aan kandidaat-commissarissen.

Op vraag van de Coördinatie- en Steundirectie Halle-Vilvoorde van de federale politie gaf Unia een opleiding aan leidinggevend en HR-medewerkers van de betrokken directie. We gingen dieper in op specifieke vragen en situaties waarmee HR-medewerkers en leidinggevend geconfronteerd worden in de uitoefening van hun functie.



Hoofdstuk 3

Discriminatie,
haatboodschappen
en haatmisdrijven
bestrijden

Een tweede opdracht van Unia, naast het bevorderen van gelijkheid, is het bestrijden van discriminatie en haat. Discriminatie is immers de tegenpool van gelijkheid. Unia doet dit voor alle wettelijk vastgelegde ‘beschermde criteria’ uitgezonderd twee (geslacht en taal). Wie slachtoffer of getuige is van discriminatie of haat, kan dit melden bij Unia.

Opnieuw zien we in 2020 een enorme stijging (+11,7%) van het aantal meldingen. Burgers vinden steeds meer de weg naar Unia om (mogelijke) discriminatie te melden. Bovendien is er ook de tendens om met meerdere, soms tientallen tot honderden personen, eenzelfde feit te melden bij Unia. Dit gebeurt vooral via oproepen op sociale media.

In dit hoofdstuk illustreren we de voornaamste tendensen van 2020 met enkele opvallende rechtszaken. Ook zoomen we in op de resultaten van een aantal belangrijke onderzoeken waartoe Unia de opdracht gaf.



Dubbel gediscrimineerd worden, kan dat en wat is het?

In dit hoofdstuk spreken we regelmatig over meervoudige discriminatie en intersectionaliteit. Het is belangrijk het verschil te kennen. We duiden daarom kort de terminologie:

- Er is sprake van **meervoudige discriminatie** (of toegevoegde discriminatie) wanneer iemand om meerdere redenen wordt gediscrimineerd. Bijvoorbeeld een homoseksuele man die afkomstig is uit een etnische minderheid kan in een bepaalde situatie gediscrimineerd worden op basis van zijn seksuele geaardheid en in een andere situatie op basis van zijn etnische afkomst (zie verder in dit hoofdstuk deel 2: Handicap & gezondheid).
- Er is sprake van **cumulatieve discriminatie** wanneer een persoon tezelfdertijd gediscrimineerd wordt op basis van twee of meerdere discriminatiegronden en waarbij een discriminatiegrond versterkt wordt door een of meerdere andere discriminatiegronden. Bijvoorbeeld een werkgever vraagt werknemers van een bepaalde leeftijd, met een bepaalde ervaring, met een perfecte taalbeheersing en een bepaalde nationaliteit. Door de combinatie van vereisten kunnen de kansen van bepaalde werknemers sterk verminderen (zie verder in dit hoofdstuk deel 5: Seksuele geaardheid).
- Er is sprake van **intersectionele discriminatie** wanneer verschillende discriminatiegronden tezelfdertijd op elkaar inwerken en onscheidbaar worden. Bijvoorbeeld een vrouw die afkomstig is uit een bepaalde etnische minderheid kan te maken krijgen met een andere soort van discriminaties op raciale gronden dan een man uit dezelfde etnische minderheid (zie verder in dit hoofdstuk deel 4: Geloof en levensbeschouwing).

1. Racisme

1.1 | Een kanteljaar voor raciale ongelijkheid?

Wereldwijd en ook bij ons waren burgers, grote bedrijven, politieke instellingen, steden en gemeenten in 2020 duidelijk bekommerd over racisme en ondernamen ze acties. De dood van George Floyd door hardhandig politieoptreden in mei leidde tot langdurige burgerprotesten. Niet alleen in de Verenigde Staten, maar ook in België vonden in juni Black Lives Matter-manifestaties plaats. Deze protesten klaagden het politiegeweld tegen etnische minderheden aan en eisten hervormingen bij de politie. Zoals al gezegd in het vorige hoofdstuk, werkt Unia samen met de politie om te sensibiliseren over mensenrechten, om de antiracisme- en antidiscriminatie wetgeving correct toe te passen en om haatmisdrijven correct te registreren.



Onderzoek en aanbevelingen over 'Politiezone selectiviteit'



Unia behandelt jaarlijks een vijftigtal dossiers die melding maken van mogelijk onrechtmatig gedrag van politiemedewerkers. Niet alleen het individuele gedrag van de politiemedewerkers verklaart deze gedragingen, ook beleids- en

managementkeuzes van een politiezone kunnen, al dan niet gewild, een positieve of negatieve invloed hebben op de relaties tussen politie en bevolking.

Unia financierde hierover een actie-onderzoek dat binnen de Politiezone Brussel Noord (PolBruNo) werd uitgevoerd, in samenwerking met het politiekorps en het Nationaal Instituut voor Criminalistiek en Criminologie (INCC).

De belangrijkste vaststelling betreft de manier waarop een politiezone wordt geleid. Die heeft namelijk een stevige impact op de praktijken van de politieagenten. Onze *position paper* geeft hierover gerichte aanbevelingen voor experts en leidinggevenden bij de politie en voor organisaties die werk willen maken van een betere band tussen politie en bevolking. Een greep uit onze aanbevelingen:

- Een transparant politieoptreden garanderen om het vertrouwen van de bevolking in de politie te vergroten.
- De verplichting opnemen in de wet op het politieambt om controles te motiveren.
- Misbruik en discriminerend gedrag van politieagenten duidelijk bestraffen.
- Via partnerschappen werk maken van een gemeenschapsgerichte aanpak.

➤ Alle aanbevelingen en informatie over het onderzoek kan je downloaden op [unia.be](https://www.unia.be) onder de rubriek Publicaties.

Dialoog met Brusselse brandweer opgestart na getuigenissen over racistisch pestgedrag

Eind 2019 verscheen in de pers een artikel over racistisch pestgedrag bij de Brusselse brandweer. De verontwaardiging was groot, en al snel ontving Unia talrijke getuigenissen over problemen rond racisme en discriminatie bij de brandweer. Unia ging meteen aan de slag met die verhalen en nam contact op met de Brusselse brandweer.

Unia krijgt geregeld vragen naar informatie over het dossier. Tegelijk blijven er nog steeds nieuwe meldingen binnenkomen. Zoals in elk ander dossier geeft Unia geen details over individuele dossiers of over de inhoud van de discussie met de betrokkenen. Dat is belangrijk om de samenwerking met de leiding van de brandweer in het volste wederzijdse vertrouwen te laten verlopen. Toch is het belangrijk om enkele grote lijnen te verduidelijken, die inzicht geven in hoe het dossier werd aangepakt.

De eerste stap bij het openen van een dossier is voor Unia steeds het aangaan van een dialoog met alle partijen. Ook in dit dossier hebben we meteen de leiding van de Brusselse brandweer aangeschreven om te bespreken wat er precies gebeurd is, en hoe die problemen zijn aangepakt. Tegelijkertijd verzamelde Unia een reeks getuigenissen van werknemers, waarbij het duidelijk werd dat er zich een probleem stelde rond racisme en discriminatie en dat dit op een gebrekkige manier werd aangepakt.

Voor Unia is het duidelijk: de brandweer moet als openbare dienst ter beschikking staan van alle inwoners van Brussel. Iedereen heeft recht op veiligheid. Dat geldt uiteraard ook voor de brandweperlui zelf, die in veilige omstandigheden hun werk moeten kunnen doen. Bovendien moet het korps van een openbare dienst een afspiegeling vormen van de samenleving waar ze voor werkt. Om dit alles te kunnen bereiken, zijn doortastende maatregelen nodig.

De bevoegde staatssecretaris stelde ondertussen een externe partner aan om de organisatie te bevragen over dit thema. Doel van die bevraging is om te weten te komen waar de knelpunten precies zitten en oplossingen hiervoor te vinden. Uiteraard staat Unia ook ter beschikking van die externe partner om ervaring en kennis rond dit thema te delen.

Dekolonisatie op de voorgrond

Naast de Black Lives Matter-protesten van burgers, namen verschillende steden dekolonisatie-initiatieven, precies 60 jaar na de onafhankelijkheid van de Belgische kolonies. Op diverse plaatsen gingen lokale besturen over tot het weghalen of duiden van straatnamen of standbeelden van koning Leopold II. Het besef groeit dat zulke straatnamen en standbeelden een pijnlijk verleden verheerlijken. In juli 2020 werd ook de bijzondere Kamercommissie ‘Congo-koloniaal verleden’ opgericht. Deze commissie krijgt 12 maanden de tijd om haar conclusies te verwoorden.



Ontmoeting met Brugse Black Lives Matter-beweging



Medewerkers van Unia ontmoetten in september 2020 Bruges United Against Racism (BUAR): een collectief ontstaan in het kader van de Black Lives Matter-beweging. Een Unia-medewerker aan het woord:

“We wilden deze groep beter leren kennen en de kritiek die ze hadden op Unia en het antiracismeplan van Stad Brugge met hen bespreken. In een coronaveilige meeting leverde BUAR goede ideeën om racisme en discriminatie aan te pakken in Brugge en wij konden op onze beurt uitleggen hoe Unia werkt. Dit was echt nieuws voor hen. Het resultaat van deze ontmoeting? BUAR is voortaan een constructieve partner om het Brugse antiracismeplan mee uit te rollen.”

In juni 2020 keurde het Brussels Parlement een resolutie goed over de dekolonisering van de openbare ruimte en stelde het ook een werkgroep samen. Op de plenaire openingsvergadering op 21 september 2020 kondigde de voorzitter aan dat het parlement zittingen rond racisme wil organiseren. Unia is lid van de stuurgroep die deze zittingen zal voorbereiden. Door de tweede coronagolf moesten deze voorbereidingen echter voorlopig stopgezet worden.

Nog in de zomer maakten verschillende grote bedrijven bekend dat ze op een andere manier willen omgaan met kwetsende raciale stereotypen. Facebook en Instagram verbieden het gebruiken van blackface (het zwart schminken van mensen als vorm van entertainment) en rekent hiertoe ook de karikaturale afbeeldingen van Zwarte Piet. De webwinkel Bol.com weert voortaan de term 'Zwarte Piet' en de daarmee verbonden stereotyperende afbeeldingen. Ook vervangt Bol.com de term 'huidskleur' voortaan door 'beige' of 'een andere passende kleur'.

1.2 | Interministeriële Conferentie na reeks haatmisdrijven en -reacties

- In november 2019 werd in Bilzen een toekomstig asielen centrum in brand gestoken. De daad werd algemeen veroordeeld. Maar op sociale media waren zoveel racistische reacties te lezen, dat het parket van Limburg besliste om ook daarover een onderzoek te openen.
- In december 2020 werden drie verdachten van de brandstichting aangehouden. Eén van de verdachten is een man die banden heeft met Voorpost en Vlaams Belang en die op 27 september het nationale nieuws haalde toen hij met zijn pick-up truck, versierd met nazistische symbolen, deelnam aan een protestactie van Vlaams Belang tegen de nieuwe federale regering.
- In januari 2020 werden de socialemediaplatformen ook overspoeld met haatreacties na een mislukte poging van transitmigranten om met een bootje de oversteek vanuit De Panne naar Engeland te maken.

Deze feiten vormden mee de aanleiding voor de federale regering en de deelstaatregeringen om een interministeriële conferentie (IMC) tegen racisme op te richten. Die IMC moet werken aan de voorbereiding van een Nationaal Actieplan tegen Racisme (NAPR). Unia pleit al sinds 2001, toen België zich engageerde voor de VN-Conferentie tegen Racisme in Durban, voor zo'n nationaal actieplan.

Het middenveld, en dan vooral de tweetalige Coalitie voor een Interfederaal Actieplan tegen Racisme (NAPAR-coalitie), speelt een belangrijke rol bij het aansporen van de politiek om werk te maken van een interfederaal actieplan. In juni 2020 bevestigde toenmalig premier Sophie Wilmès, naar aanleiding van het debat over de Black Lives Matter-manifestatie in Brussel, dat de voorbereidingen van de IMC tegen racisme waren gestart, maar vertraging opliepen door de coronasituatie. Begin 2021 heeft de regering-De Croo zijn vertegenwoordigers aangeduid om deel te nemen aan de IMC tegen racisme.

Unia en de NAPAR-coalitie worden in 2021 uitgenodigd om hun aanbevelingen voor te stellen aan de verschillende werkgroepen opgericht in opdracht van de IMC.

1.3 | Oprichting Begeleidingscommissie Racisme

Bij Unia vormen meldingen over racisme een groot deel van het totale aantal. Zo ontvingen we in 2020 hierover 3.616 meldingen. Het gaat dan om meldingen op grond van een of meerdere van de vijf wettelijk beschermde raciale criteria: zogenaamd ras, huidskleur, nationaliteit, afkomst (Joodse oorsprong) en nationale of etnische afstamming.

De strijd tegen racisme voeren we echter niet alleen. We werken samen met alle betrokken partners in alle landsdelen: middenveldorganisaties, academici, sociale partners ... Daarom lanceerde Unia op 5 maart 2020 de Begeleidingscommissie Racisme, in aanwezigheid van zowat 30 spelers uit het middenveld (Minderhedenforum, Liga voor de mensenrechten, ...), vakbonden en de academische wereld. De Begeleidingscommissie buigt zich over kwesties rond racisme in de brede zin van het woord: ook antisemitisme of islamofobie kunnen aan bod komen.



Op de website van Unia werd het artikel 'Het gevecht tegen racisme: meer dan ooit actueel in België' vorig jaar het vaakst gelezen. We publiceerden dit bericht op 21 maart, in het kader van de Internationale Dag tegen Racisme. Sindsdien werd het meer dan 3.200 keer geconsulteerd. Op onze webpagina's over de beschermde criteria blijft de pagina over racisme ook de meest geconsulteerde pagina in 2020.



Buitenlandse psychologen in België

Eén van de discriminatiegronden is nationaliteit. Toch is er niet altijd sprake van racisme in de klassieke zin van het woord, wanneer mensen op grond van hun nationaliteit anders behandeld worden. Eén van de problemen waar nieuwkomers in België vaak tegenaan lopen, is de erkenning van hun buitenlands diploma. In 2020 was de vraag naar psychologische zorg ongekend hoog. Toch moesten heel wat gekwalificeerde psychologen met vreemde origine en een buitenlands diploma, werkloos toekijken, omdat zij hun beroep niet mogen uitoefenen sinds een wetswijziging. Doen ze dat wel, dan lopen ze het risico om vervolgd te worden.

België is een van de weinige landen die het beroep van klinisch psycholoog reguleert. In 2020 werden tientallen klinische psychologen, waarvan sommige al lang in België werken, geweigerd vanwege een diploma dat in een ander land, vaak een buurland, was behaald (Frankrijk, Zwitserland, Duitsland, Luxemburg, enz.). Een buitenlands diploma moet erkend worden, maar trage procedures, onduidelijkheid bij de administratie, onduidelijkheid over criteria om het 'klinische' karakter van de master in psychologie te erkennen, enz., zijn vaak onoverkomelijke obstakels. Unia constateert in verschillende situaties een indirect verschil in behandeling op basis van nationaliteit.

2. Handicap en gezondheid

2.1 | De dramatische impact van corona

De coronacrisis laat diepe sporen na in de levens van personen met een handicap en hun families. Ze voelden zich in de steek gelaten of hadden het idee dat ze niet echt meetelden. Dat blijkt uit een enquête⁹ die Unia hield naar aanleiding van het stijgende aantal vragen en meldingen tijdens de eerste lockdown. 865 mensen namen deel, onder wie 502 personen met een handicap en 363 familieleden.

Een medewerker van Unia vertelt:

“Afgelopen jaar hoorden en lazen we voortdurend over schrijnende situaties van personen met een handicap en hun gezinsleden. En toch moet je constructief en creatief blijven om een antwoord te vinden op de vraag hoe het beter kan. We moesten constant snel schakelen en samenwerken met middenveldorganisaties om de beleidsmakers te adviseren. Heel vaak werd ons werk ingehaald door de realiteit. Ondanks de kleine overwinningen die we behaalden voor personen met een handicap, was 2020 soms emotioneel belastend. Als een anonieme respondent in onze bevraging aangeeft dat “het leven niet meer hoeft”, zonder dat je kan reageren, dan doet dat echt iets met je.”

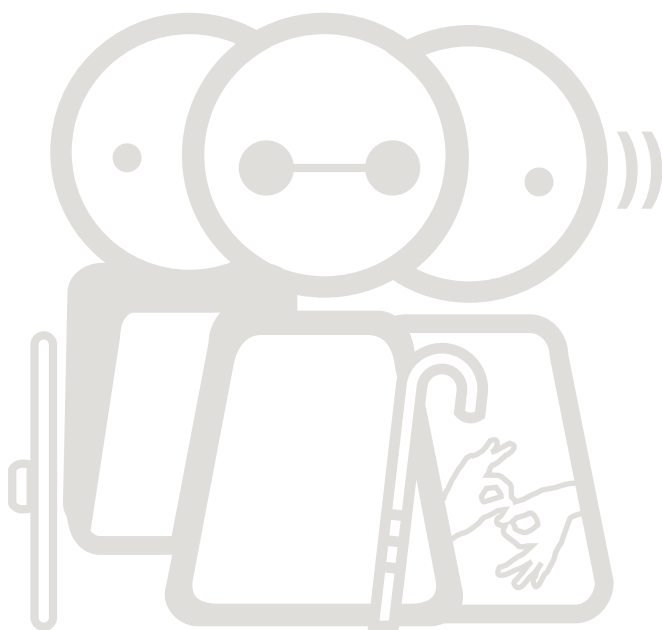
De gevolgen van de coronamaatregelen in het voorjaar van 2020 waren schrijnend voor heel wat personen met een handicap en hun familieleden. Thuiszorg viel weg, onder andere door het gebrek aan beschermingsmateriaal voor zorgpersoneel. Ouders moesten de uiterst moeilijke keuze maken om hun kind in de instelling te laten verblijven of in huis te nemen. Bovendien werd het groeipakket (het vroegere kindergeld) uitbetaald aan de voorziening, ook wanneer de ouders hun kind thuis opvingen en alle bijbehorende kosten (luiers, sondevoeding enz.) moesten betalen.

⁹ De enquêtes werden afgenomen tussen 28 april en 1 juni 2020, bij respondenten in heel België. Dit gebeurde in het Nederlands en het Frans en in Vlaamse en Frans-Belgische Gebarentaal.

Dankzij de tussenkomst van Unia en de Vlaamse Adviesraad Handicap 'Niets over ons zonder ons' (NOOZO) bij de Vlaamse taskforce 'kwetsbare gezinnen', werd dit probleem aangekaart en rechtgezet. Sommige beperkingen maken het daarnaast moeilijk om de coronamaatregelen op te volgen. Zo kunnen sommige mensen met een motorische handicap geen winkelkar duwen, ook al is boodschappen doen met een winkelkar verplicht. Andere beperkingen maken het bijvoorbeeld moeilijk om een mondmasker te dragen.



- Lees het rapport 'COVID en mensenrechten: Impact op personen met een handicap en hun naasten' op unia.be onder de rubriek Publicaties.



Uitzonderingen op de mondmaskerplicht

Eerst begonnen we mondmaskers te dragen op het openbaar vervoer. Vanaf half mei was er mondmaskerplicht op de werkvloer indien je de afstand niet kon respecteren en op school voor personeel en leerlingen ouder dan 12. Ook bij de kapper werd het dragen van een mondmasker verplicht. Daarna werd de mondmaskerplicht uitgebreid naar binnenruimtes zoals winkels en ten slotte werden mondmaskers verplicht op alle drukke openbare plaatsen en werden de regels vastgelegd door de lokale overheid. Bij elke verstrenging van de mondmaskerregels kreeg Unia meldingen van personen met een handicap. De regels maakten hen ongerust, bijvoorbeeld omdat ze vanwege hun gezondheidssituatie geen mondmasker kunnen dragen. Vaak kregen deze mensen ook te maken met felle reacties van anderen wanneer ze geen mondmasker droegen, ook al hadden ze daar een goede reden voor.

Na een aanbeveling van Unia werd een uitzondering opgenomen in het Ministerieel Besluit van 22 augustus 2020: "De personen die in de onmogelijkheid zijn een mondmasker, een alternatief in stof of een gelaatsscherm te dragen omwille van een handicap, gestaafd door middel van een medisch attest, moeten niet voldoen aan de bepalingen van dit besluit die deze verplichting voorzien."

Unia vroeg ook om doelgericht te communiceren zodat personen met een handicap die geen mondmasker dragen, niet worden gestigmatiseerd. Toch bleef Unia hierover veel vragen krijgen. Want ondanks de bepalingen in de betreffende Ministeriële Besluiten, wordt voor veel mensen nog altijd geen uitzondering op de mondmaskerplicht toegestaan.

In de tweede helft van het jaar kreeg Unia aanzienlijk minder meldingen over de invloed van de coronamaatregelen op het leven van personen met een handicap. Dankzij de gesprekken van Unia met onder andere premier Sophie Wilmès en de Belgische federatie van de handel en diensten Comeos werd in het coronabeleid in de loop van het jaar steeds meer rekening gehouden met de impact hiervan op kwetsbare doelgroepen. Zo bleven tijdens de tweede lockdown de scholen en dagcentra open.



Unia publiceerde ook een reeks aanbevelingen voor steden en gemeenten tijdens de coronaperiode, met focus op personen met een handicap. Zij spelen immers een grote rol in het nemen van maatregelen ter bescherming, maar ook ter ondersteuning van hun inwoners. De aanbevelingen werden opgesteld aan de hand van de enquêteresultaten.

➤ Je kan deze aanbevelingen nalezen op unia.be onder de rubriek Aanbevelingen.

NMBS schort assistentie op. Reizigers met een handicap staan in de kou

Bij het begin van de eerste lockdown schortte de NMBS de assistentie voor personen met een beperkte mobiliteit op. Unia schreef de NMBS aan om te pleiten voor een oplossing waarbij de veiligheid van het treinpersoneel gewaarborgd kon worden en assistentie verzekerd zou blijven.

Sommige reizigers die een essentiële verplaatsing moeten maken, bijvoorbeeld naar een ziekenhuis, hebben nu eenmaal assistentie nodig. Vaak hebben ze geen ander vervoersmiddel dan de trein voor deze noodzakelijke verplaatsingen.

Unia vroeg de NMBS om de beslissing over de assistentie voor personen met een beperkte mobiliteit ongedaan te maken of in een alternatief te voorzien zolang de assistentie opgeschort bleef. De NMBS ging hier helaas niet op in en hernam pas begin mei de assistentie.



De impact van verplicht telewerk op werknemers met een handicap

Tijdens hun Dag van de Diversiteit op 3 december 2020 wilde de federale overheid graag het langdurige verplichte telewerken bespreken op een webinar voor 250 ambtenaren. Unia lichtte er de impact voor werknemers met een handicap toe.

Werknemers met een handicap ervoeren, volgens de bevraging van Unia, dezelfde problemen als andere werknemers die noodgedwongen moesten telewerken: een moeilijke scheidingslijn tussen werk en privéleven bijvoorbeeld. Voor werknemers met een handicap komen daar professionele drempels bij, zoals het thuis ontbreken van de op de werkplek bestaande redelijke aanpassingen (bijvoorbeeld speciale software).

Wie een gezinslid heeft met een handicap, ervaart ook specifieke problemen bij het thuiswerken. Heel wat kinderen met een handicap zaten tijdens de eerste lockdown plots voltijds thuis. Dergelijke gezinssituaties hebben uiteraard een effect op werknemers en in het bijzonder in het geval van ouders van kinderen met autisme waarvoor wisselende maatregelen en versoepelingen een extra beproeving zijn. Ouders zagen zich gedwongen om wekenlang hun werk met de zorg voor hun kind met een handicap te combineren.

➤ Je leest er meer over in het rapport over de bevraging: 'COVID en mensenrechten: Impact op personen met een handicap en hun naasten' op unia.be onder de rubriek Publicaties.

2.2 | Weinig vooruitgang in de strijd voor de rechten van personen met een handicap

Op 3 december 2019, de Internationale Dag voor Personen met een Handicap, lanceerde Unia een bevraging om personen met een handicap hun zeg te laten doen over tien grote thema's, waaronder werk, onderwijs en levensstandaard. In totaal werkten 1.144 personen met een handicap mee aan dit onderzoek.

Met de bevraging wilde Unia een beter zicht krijgen op de obstakels die personen met een handicap hinderen bij de uitoefening van hun rechten. Deze informatie helpt Unia ook haar werk te oriënteren en is eveneens waardevol voor het parallelle rapport van Unia voor het VN-Comité voor de Rechten van Personen met een Handicap. Exact een jaar later, op 3 december 2020, publiceerden we de ontluisterende

resultaten van deze bevraging. 61% van de respondenten zegt dat de manier waarop anderen naar hun handicap kijken, hen belemmert om het leven te leiden dat ze wensen. Op straat, op school, in de media en zelfs in hun intieme (seks)leven gaat de handicap automatisch gepaard met een hele reeks clichés, onbegrip en zelfs geweld.

60% van de respondenten zegt dat hun handicap een fatsoenlijke levensstandaard in de weg staat.

Ook op onze sociale media gaven we aandacht aan de Internationale Dag voor Personen met een Handicap, door mensen met een handicap een stem te geven. Er is immers duidelijk nood aan meer bewustzijn rond de moeilijkheden die personen met een handicap ondervinden bij het uitoefenen van hun rechten.

« Ik wilde me echter inschrijven voor een schildercurcus in een gemeentelijk cultureel centrum en dat was een echt hindernissenparcours. »

UNIA Wij laten de stem horen van mensen met een handicap

« Sommige mensen zeggen me dat ik iemand ben die gewoon geen moeite doet, terwijl ik 100% meer doe dan zij. »

UNIA Wij laten de stem horen van mensen met een handicap

« We worden behandeld alsof we gesteriliseerd moeten worden, om te voorkomen dat onze 'slechte genen' zich verspreiden. »

UNIA Wij laten de stem horen van mensen met een handicap



Onderhandelde oplossing: Seropositief en naar de tandarts?

Unia neemt contact op met een tandartsenpraktijk die systematisch patiënten met hiv op het einde van de werkdag inplant. De tandartsen doen dit naar eigen zeggen om de praktijk na de behandeling van een seropositieve patiënt grondig te kunnen ontsmetten.

Dit is echter niet in overeenstemming met de aanbevelingen van de Hoge Gezondheidsraad, die zegt dat er tussen elke afspraak grondig ontsmet moet worden. Elke patiënt kan immers besmet zijn.

Na tussenkomst van Unia begrijpt de tandartsenpraktijk dat hun gewoonte onnodig stigma veroorzaakt en voortaan behandelt ze elke patiënt op dezelfde manier.



Rechter bevestigt cumul van schadevergoedingen bij meervoudige discriminatie

De Antwerpse arbeidsrechtbank velde op 29 september 2020 een (tussen)vonnis in een zaak van meervoudige discriminatie. Het ging om een dove vrouw die het slachtoffer werd van discriminatie op de arbeidsmarkt. De rechter constateerde drie discriminaties en bevestigde dat indien meerdere discriminaties worden vastgesteld, de schadevergoedingen gecumuleerd moeten worden. Het resultaat in dit dossier werd behaald in samenwerking met de collega's van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM).

De bal ging aan het rollen toen de dove vrouw, master in de bio-ingenieurswetenschappen, solliciteerde bij een farmaceutisch bedrijf. Ze werd uitgenodigd voor een gesprek waarin meteen duidelijk werd dat de vrouw zwanger was. Dit betekent concreet dat de vrouw, afhankelijk van de datum van uiteindelijke aanwerving, kort nadien enkele maanden moederschaprust zou opnemen of door haar moederschaprust pas later zou kunnen starten.

De onderneming gaf expliciet aan dat ze eerst wilde afwachten of een samenwerking met de vrouw kon lukken in het licht van haar doofheid. De vrouw kreeg een tijdelijke, puur administratieve opdracht aangeboden. Ze weigerde dit aanbod op grond van haar academische kwalificaties. De sollicitatieprocedure kreeg geen vervolg meer en na een radiostilte van enkele maanden kreeg de vrouw te horen dat haar kandidatuur was afgewezen.

Uiteindelijk stapte de vrouw, samen met Unia en het IGVM, naar de arbeidsrechtbank wegens een discriminatie op grond van zowel handicap als geslacht.

Drie discriminaties, drie schadevergoedingen

De arbeidsrechtbank erkent dat er sprake was van meerdere discriminaties. De rechter constateerde niet alleen een discriminatie op grond van geslacht maar ook twee keer discriminatie op grond van handicap. Ten eerste tijdens de sollicitatieprocedure in de vorm van een extra sollicitatievoorwaarde: de vraag om een tijdelijke opdracht onder haar niveau te aanvaarden, zodat het bedrijf aan haar handicap kon 'wennen'. Zo'n extra voorwaarde werd niet opgelegd aan sollicitanten zonder handicap. Ten tweede oordeelde de rechter dat de beslissing om de vrouw niet aan te werven discrimi-

nerend was, vermits ze een geschikte kandidaat was die zonder haar handicap wel zou zijn aangeworven.

Als een persoon slachtoffer wordt van discriminatie in arbeidsbetrekkingen, voorziet de antidiscriminatiewetgeving een forfaitaire schadevergoeding van zes maand brutoloon aan het slachtoffer. In de wet werd niet gepreciseerd dat er een maximum zou staan op het aantal schadevergoedingen indien een persoon meerdere keren zou worden gediscrimineerd.

De arbeidsrechtbank van Antwerpen heeft nu bevestigd dat een slachtoffer van opeenvolgende discriminaties voor elke discriminatie een schadevergoeding moet ontvangen. Omdat het bedrijf de sollicitante tot drie keer toe discrimineerde, wordt de onderneming dus veroordeeld om een schadevergoeding ten bedrage van achttien maand brutoloon te betalen. Het is de eerste keer dat een Belgische rechtbank een bedrijf tot gecumuleerde schadevergoedingen veroordeelt. Het bedrijf in kwestie heeft beslist om beroep aan te tekenen.

Unia is tevreden met dit vonnis omdat het een sterk signaal is naar de bedrijfswereld om discriminatie op de arbeidsmarkt au sérieux te nemen. Het bevestigt één van de doelstellingen van de Europese regelgeving: een voldoende afschrikwekkend effect creëren om discriminatie te ontraden.

3. Leeftijd

In 2020 zien we opnieuw een stijging van meldingen rond discriminatie op grond van leeftijd. Unia opende hierover 172 dossiers. Jongeren krijgen bijvoorbeeld af te rekenen met vooroordelen over onvolwassen gedrag en kunnen daarom geen kamer huren in een B&B. Oudere mensen ondervinden problemen met het afsluiten van verzekeringen en werden ongemeen hard getroffen door de maatregelen in het kader van het coronabeleid. We werden regelmatig gecontacteerd door ongeruste 65-plussers, omdat bij het versoepelen en verstrengen van de coronaregels vaak een leeftijdsgrens van 65 jaar werd gesuggereerd.

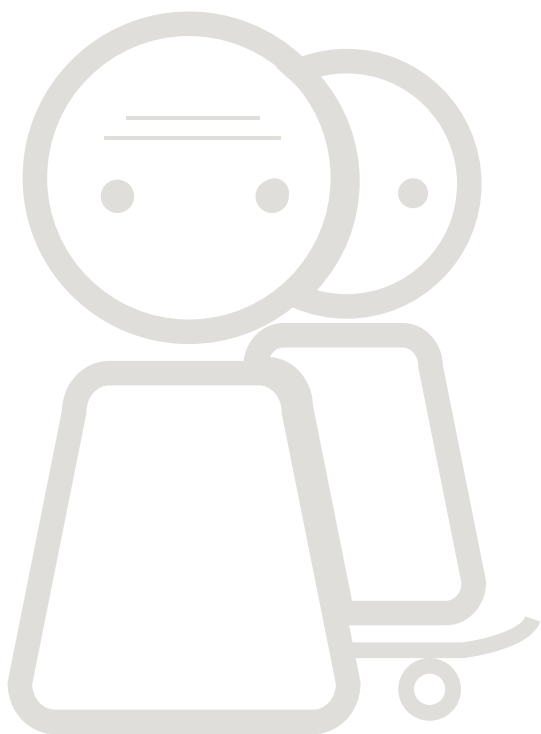
Unia drong aan om de Antidiscriminatiewet niet uit het oog te verliezen: een leeftijdsgrens opleggen mag alleen als dit onderscheid objectief en redelijk kan worden gerechtvaardigd. Dat wil zeggen dat de leeftijdsgrens alleen mag worden opgelegd als die grens noodzakelijk, proportioneel en passend is om de coronapandemie in te dijken. Er zijn genoeg

alternatieven om niet op basis van leeftijd een onderscheid te maken, maar bijvoorbeeld wel op basis van de reële gezondheidstoestand. Unia riep de overheid in mei 2020 dan ook op om erover te waken dat de versoepeling van de maatregelen 65-plussers niet discrimineert, stigmatiseert of kinderlijk behandelt.

3.1 | Bescherm de grondrechten van ouderen

Op 1 oktober, de Internationale Dag van de Ouderen, riep Unia op tot een betere bescherming van de grondrechten van ouderen. De nood hieraan werd bijzonder duidelijk tijdens de COVID-19-crisis, die ouderen zwaar heeft getroffen, zowel thuis als in de woonzorgcentra. Meer dan de helft van alle sterfgevallen in België door het coronavirus waren bewoners van woonzorgcentra.

De Vlaamse Ombudsdienst verzamelde anonieme getuigenissen over de chaos in de woonzorgcentra bij het begin van de coronacrisis. De Ombudsdienst publiceerde het beklijvende verslag van deze gesprekken met personeel, familie en bewoners in juli. Het rapport kreeg de naam 'Stemmen uit de stilte' mee en werd uitvoerig besproken in de media en in het Vlaams Parlement. In november 2020 publiceerde de mensenrechtenorganisatie Amnesty International een ontluisterend rapport over mensenrechtenschendingen in de Belgische woonzorgcentra als gevolg van het coronabeleid. Unia dringt bij de Belgische overheden aan op de uitwerking en goedkeuring van een VN-verdrag over de rechten van ouderen. Uiteraard moet zo'n verdrag dan het nodige vervolg krijgen in de praktijk en in het beleid in België.



4. Geloof en levensbeschouwing

Mensen kunnen hun religieuze of levensbeschouwelijke overtuiging op verschillende manieren tonen, bijvoorbeeld door rituelen of activiteiten bij te wonen of door een uiterlijk symbool van hun overtuiging te dragen. Men kan er ook voor kiezen overtuigingen niet te uiten. Al deze praktijken worden beschermd door de vrijheid van godsdienst.

4.1 | Levensbeschouwelijke vrijheid op de werkvloer

Godsdienstvrijheid is een fundamenteel mensenrecht in België. Dat betekent dat je de vrijheid hebt om zelf te kiezen waarin je gelooft en hoe, en dat je dit niet hoeft te verbergen of moet bekendmaken. Ook levensbeschouwingen zoals atheïsme, agnosticisme of vrijzinnigheid worden door dit recht beschermd. Als iemand zonder geldige reden anders wordt behandeld op grond van zijn of haar (werkelijke of vermeende) geloof of levensbeschouwing, gaat het om discriminatie en dat is verboden. Unia wordt zeer regelmatig gecontacteerd door mensen die beweren het slachtoffer te zijn van discriminatie omdat het hun verboden is hun geloof te belijden, met name via het dragen van religieuze symbolen. We worden bijna nooit gecontacteerd door mensen die beweren te worden gedwongen hun geloof te belijden (echt of vermeend), ook al worden deze situaties ons indirect gemeld. Als dat wel zo zou zijn, zouden wij deze dossiers uiteraard behandelen in het licht van de antidiscriminatiewetgeving.

Het recht om je geloof of levensbeschouwing te tonen, is echter niet absoluut. Om specifieke redenen en onder bepaalde strenge voorwaarden kan het veruiterlijken van je geloof of levensbeschouwing beperkt of zelfs verboden worden. Unia publiceerde in 2020 vernieuwde webpagina's over de wetgeving rond religieuze en levensbeschouwelijke symbolen, handelingen en praktijken, ook op de werkvloer. Je vindt er antwoorden op tal van praktische vragen over de uitdagingen die godsdienstvrijheid met zich mee kan brengen voor werknemers en werkgevers.

De vernieuwde webpagina's zijn raadpleegbaar op unia.be onder de rubriek Geloof & Levensbeschouwing in de rubriek Discriminatiegronden. Wie zich hierin verder wil verdiepen, kan ook terecht bij de gratis online leermodules op eDiv.be of onze dienst Training en Begeleiding contacteren voor een begeleidingsproces op maat.



Neutraliteitsbeleid in Brusselse gemeenten via een co-creatieve methode

Heel wat bedrijven, organisaties en instellingen hebben vragen over religie en levensbeschouwing op de werkvloer. Zij weten niet altijd wat de wet zegt en hoe ze er een beleid rond kunnen voeren. Voor lokale besturen is dit thema nog complexer omdat ze rekening moeten houden met de neutraliteit van de dienstverlening die elke inwoner van een gemeente verwacht. In 2020 riepen een aantal Brusselse gemeenten de hulp van Unia in voor advies, ondersteuning en begeleiding voor een nieuw neutraliteitsbeleid.

Om de complexe en vaak gevoelige vragen over religieuze en levensbeschouwelijke symbolen en praktijken aan te pakken, biedt Unia een co-creatieve methode aan die het overleg centraal stelt en zo mikt op draagvlak in de organisatie. Door alle niveaus en functies binnen de gemeenten te raadplegen, worden de ervaringen en de noden goed en concreet in beeld gebracht. Unia begeleidt de gemeente vervolgens bij het opzetten van de meest adequate organisatie en structuur voor het gewenste beleid. Deze co-creatieve aanpak zorgt voor een heldere definiëring van de rollen: Unia zal het proces voornamelijk faciliteren, de gemeente is motor van het proces en eigenaar van het eindresultaat.

Een medewerker van de dienst Training en Begeleiding van Unia aan het woord:

“We benaderen diversiteitsvraagstukken op een inclusieve manier en proberen ze zo te vertalen en verbreden. Is bijvoorbeeld de vraag naar het bidden op de werkvloer alleen een religieuze vraag? Of kan je ze vertalen naar een vraag rond betere afstemming van werksfeer en privésfeer? En kunnen de oplossingen die je bedenkt rond deze vraag ook ten goede komen aan collega's die niet wensen te bidden op het werk? Misschien laat een polyvalente stille ruimte hen wel toe om over de middag even te mediteren ... Zo heb je meteen een bredere groep ingesloten. Op die manier helpen we deze gemeentebesturen om beter en doordachter om te gaan met levensbeschouwelijke diversiteit.”

4.2 | Levensbeschouwelijke discriminatie treft vooral moslima's

Intersectionaliteit: discriminatie op het kruispunt?

Intersectionaliteit of kruispuntdenken is een theoretisch begrip dat al lang wordt gebruikt door academici die ongelijkheid onderzoeken. De antidiscriminatie-wetgevingen hebben het over beschermde persoonskenmerken zoals geslacht, geardeerdheid, huidskleur, afkomst of levensbeschouwing, die niet mogen leiden tot een nadelige behandeling. In werkelijkheid is discriminatie vaak complex. Je kan bijvoorbeeld gediscrimineerd worden op grond van verschillende persoonskenmerken tegelijkertijd of buitengewoon veel nadeel ondervinden van een bepaalde maatregel. Ongelijkheid ontstaat dus vaak op de kruispunten van de verschillende persoonskenmerken die mensen hebben.

Daarom pleit Unia sinds 2017 voor een aanpassing van de wetgeving rond racisme en discriminatie. Nu wordt daarin immers gesproken van een onderscheid op basis van “één bepaald beschermd criterium”. Het zou beter zijn expliciet te vermelden dat het om “één of meerdere of een combinatie van” beschermde criteria gaat.¹⁰

Een intersectionele benadering maakt het mogelijk om mensen niet te verenigen tot een set afzonderlijke kenmerken, maar om een dynamische analyse te maken van discriminerende mechanismen en structuren.

In 2020 richtte Unia een interne werkgroep op om beter te bekijken wat een intersectionele benadering betekent voor ons werk, en hoe we dit kunnen integreren, zowel in de aanbevelingen die we doen als bij het registreren en behandelen van meldingen.

¹⁰ In de Antiracismewet is er sprake van een direct onderscheid op basis van één van de beschermde criteria, directe discriminatie op basis van een beschermd criterium, indirect onderscheid op basis van een bepaald beschermd criterium, indirecte discriminatie op basis van een beschermd criterium ... (artikel 4, 6° e.v. Antiracismewet). Gelijkaardige bepalingen staan in de Antidiscriminatiewet (artikel 4, 6° e.v. Antidiscriminatiewet). (Unia: Evaluatie van de Antidiscriminatie- en Antiracismewet (2017), p. 70).

Unia krijgt ieder jaar heel wat meldingen en adviesvragen over levensbeschouwelijke tekenen. De interne werkgroep Intersectionaliteit maakte een analyse van de dossiers over geloof en de dossiers over algemene verboden op het dragen van hoofddeksels en andere kledijvoorschriften (periode van 2017 tot en met de eerste drie maanden van 2020). Uit deze analyse blijkt dat:

- 50% van de dossiers betrekking heeft op melders/slachtoffers van **niet-Belgische origine**;
- 90% van de melders/slachtoffers **moslim** is;
- 76% van de melders/slachtoffers **vrouw** is;
- 13% van de melders/slachtoffers zich in een **precaire positie** bevindt;
- in 29% van de dossiers het verschil in behandeling of uitsluiting gepaard gaat met **stereotypen en vooroordelen** en dat het in 9 op 10 gevallen over moslims gaat;
- 39% van de dossiers betrekking heeft op moslimvrouwen van niet-Belgische origine,
 - waarvan 14% zich in **een kwetsbare positie bevindt** en in 29% van deze dossiers de maatregel (discriminatie, haatmisdrijf...) gepaard ging met **stereotypen en vooroordelen over de islam**.

We kunnen dus besluiten dat regels over het dragen van religieuze tekenen vooral moslima's treffen. Vooral op de arbeidsmarkt en in het onderwijs zien we heel wat problemen. Toch zijn dit net twee essentiële domeinen die kunnen bijdragen aan de emancipatie en integratie van mensen die op verschillende manieren extra kwetsbaar zijn (als vrouw, moslim, van niet-Belgische origine).

Wanneer deze problemen niet opgelost kunnen worden door bemiddeling van Unia, kunnen we beslissen om naar de rechter te stappen (zie de rechtszaken onder punt 4.3). De islamitische hoofddoek blijft een delicaat onderwerp in onze samenleving, omdat verschillende rechten en vrijheden met elkaar op gespannen voet kunnen staan en dat blijkt ook uit de rechtspraak.

In 2020 was er heel wat rechtspraak rond de hoofddoek, en dit in verschillende domeinen (werkgelegenheid, onderwijs, vrije tijd). De rechtspraak gaat verschillende richtingen uit en scheidt daardoor dus geen duidelijkheid.

Bij verschillende gelegenheden hebben de rechtbanken, waaronder het Grondwettelijk Hof, de door Unia ontwikkelde redenering niet gevolgd. In andere gevallen, ongeacht of Unia al dan niet partij was in de zaak, zijn beperkingen of verboden op het dragen van religieuze symbolen discriminerend bevonden. In deze zaak blijft de juridische weg onzeker en delicaat. We nemen nota van de verschillende jurisprudenties en passen ons daaraan aan, met name in het kader van onze analyses en aanbevelingen. We blijven er echter van overtuigd dat de

vrijheid van gedachte, geweten en godsdienst het grondbeginsel blijft en dat de beperking ervan, die altijd mogelijk is, de uitzondering moet blijven. Het is op deze voorwaarde dat wij ons een werkelijk inclusieve samenleving kunnen voorstellen.

Unia denkt na over manieren om, naast de juridische weg, de participatie van vrouwen en meisjes met een hoofddoek in de samenleving te blijven vrijwaren. We proberen werkgevers, scholen en vakbonden te betrekken in de dialoog hierover en hen te sensibiliseren. Dit lobbywerk werpt ook vruchten af. Meer en meer overheidsinstanties en private bedrijven kiezen nadrukkelijk wél voor een inclusief neutraliteitsmodel. We willen daarnaast ook benadrukken dat wanneer een rechter oordeelt dat het geoorloofd is om een neutraliteitsbeleid te voeren waarbij levensbeschouwelijke tekenen verboden worden, dit geen verplichting inhoudt om dat ook daadwerkelijk te doen.



4.3 | Rechtszaken in de kijker

De hoofddoek op het werk

Het arbeidshof van Gent spreekt zich op 12 oktober 2020 uit in de zaak van Samira Achbita. Zij werd 14 jaar geleden ontslagen bij de onderneming G4S omdat ze een hoofddoek wilde dragen in haar job als receptioniste. De rechters besluiten nu dat er geen sprake is van discriminatie omdat moslima's die een hoofddoek willen dragen door een neutraliteitsbeleid niet méér zouden worden benadeeld dan andere werknemers. G4S zou volgens het arbeidshof ook geen alternatieven moeten onderzoeken zoals een overplaatsing naar een functie zonder klantencontact of een neutrale hoofdbedekking. Deze redenering houdt volgens Unia niet genoeg rekening met de delicate evenwichtsoefening die het Europese Hof van Justitie eerder maakte in deze zaak. Het Hof oordeelde toen dat indien de werkgever beslist dat zijn personeel er neutraal moet uitzien, dit beleid op een coherente en systematische manier doorgevoerd moet worden (en dus niet omdat een klant hierom vraagt). Daarnaast moet een werkgever kijken of er minder drastische maatregelen dan een ontslag mogelijk zijn. De nieuwe uitspraak in de zaak Achbita maakt een einde aan een lange procedure, maar er blijft onduidelijkheid voor vrouwen die op het werk de vrijheid van godsdienst willen uitoefenen.

In een andere zaak wil een jonge vrouw, die de hoofddoek draagt, stage doen in een sociale woningmaatschappij waarvan het personeel niet onder het ambtenarenstatuut valt maar onder de regels die gelden in de privésector. De huisvestingsmaatschappij beroept zich op haar neutraliteitsbeleid. Alvorens zich uit te spreken, stelt de arbeidsrechtbank in juli 2020 een aantal prejudiciële vragen aan het Europese Hof van Justitie over zowel de inhoud van het criterium als een eventuele nadelige behandeling. Unia is geen betrokken partij, maar stelt wel een analyse op naar aanleiding van deze prejudiciële vragen.

De hoofddoek in het onderwijs

De rechtbank van eerste aanleg in Waals-Brabant spreekt zich in 2020 tweemaal uit over het dragen van een hoofddoek in het onderwijs.

Een eerste keer in februari, waarbij de rechtbank de vordering van de ouders van een 15-jarige leerlinge verwerpt. Zij is niet meer welkom op haar school na de aanpassing van het schoolreglement en zet nu haar opleiding elders voort.

De rechtbank spreekt zich in mei een tweede keer uit, over het reglement (2019) van de provincieraad van Waals-Brabant. Dat reglement stelt dat alle levensbeschouwelijke tekens verboden zijn in onderwijsinstellingen waarvan de provincie de inrichtende macht is. Enkele studenten weigeren dit reglement te aanvaarden. De rechtbank meent dat, gezien het cijfermateriaal dat de school aanbrengt, het verbod alleen de hoofddoek betreft en er dus een bijzonder nadeel uit voortvloeit voor moslima's die hun godsdienstvrijheid wensen uit te oefenen. Bovendien stelt de rechtbank dat het verbod op het dragen van een hoofddoek een gevolg heeft voor de keuze van de onderwijsinstelling en dat het beperken van de vrijheid van geloofsovertuiging slechts in drie gevallen kan gerechtvaardigd worden (oorzaak van wanorde, gevaar voor de veiligheid of de gezondheid van de drager, uitoefenen van druk op andere leerlingen). Deze situaties zijn hier niet aan de orde.

Een hogeschool in Brussel verbiedt in haar huishoudelijk reglement onder meer het dragen van religieuze tekens. Ze beroept zich hiervoor op het decreet van 31 maart 1994 van de Franse Gemeenschap, dat de neutraliteit van het gemeenschapsonderwijs definieert. Meerderjarige leerlingen die de hoofddoek wensen te dragen, starten samen met Unia een rechtszaak en de rechtbank formuleert een prejudiciële vraag. Het Grondwettelijk Hof oordeelt op 4 juni dat het verbod niet in strijd is met de neutraliteitsplicht die geldt in het officieel onderwijs en geen schending inhoudt van de godsdienstvrijheid zoals gewaarborgd door het Europese Verdrag voor de Rechten van de Mens. Het Hof bepaalt twee voorwaarden om levensbeschouwelijke tekens te kunnen verbieden: ofwel maakt zo'n verbod deel uit van een beleid van exclusieve neutraliteit, ofwel kan men een verbod invoeren vanwege specifieke omstandigheden (het beschermen van studenten tegen sociale druk). Het is belangrijk om te vermelden dat een verbod op religieuze tekens dus toegestaan is onder bepaalde voorwaarden, maar dat het geenszins verplicht is om deze tekens uit scholen te weren.

De hoofddoek tijdens vrijetijdsactiviteiten

Een sportzaal weigert personen die de hoofddoek dragen op grond van het huishoudelijk reglement.

De rechtbank van eerste aanleg in Brussel spreekt zich uit in februari 2020. De rechtbank besluit dat er sprake is van een indirect onderscheid, maar niet van discriminatie, omdat het reglement de proportionaliteitstoetsing doorstaat.

In september 2020 spreekt de rechtbank van eerste aanleg in Luik zich uit over een klacht van twee vrouwen die een hoofddoek dragen. Zij maakten voorheen probleemloos gebruik van een sportzaal, maar worden plotseling aangesproken omdat hun gedrag niet in overeenstemming zou zijn met het huishoudelijk reglement. De vordering wordt ongegrond verklaard, want de personen in kwestie leveren onvoldoende bewijs van de discriminatie en er is geen risico op herhaling.

4.4 | Levensbeschouwelijke tekens door verkozen mandatarissen

Unia stelde een aanbeveling op nadat we herhaaldelijke vragen kregen over een verbod op het dragen van religieuze of levensbeschouwelijke symbolen door verkozenen op verschillende niveaus in verschillende overlegorganen, zoals parlementen, provincieraden en gemeenteraden.

Verkozen mandatarissen hebben een mandaat gekregen via verkiezingen. Ze kregen genoeg stemmen van de burgers, terwijl ze al dan niet een religieus of levensbeschouwelijk symbool droegen. Het maakt bovendien deel uit van hun functie om een mening te hebben over sociale kwesties en om hun verbondenheid te tonen met een bepaalde politieke, filosofische of religieuze stroming.

Vermits verkozen mandatarissen een hoge mate van vrijheid van meningsuiting genieten – uiteraard binnen bepaalde grenzen, bijvoorbeeld aanzetten tot haat mag niet – is het van essentieel belang dat zij de vrijheid hebben om een religieuze of levensbeschouwelijke overtuiging te uiten. Dat kan bijvoorbeeld door hun kleding.

➤ Lees de volledige aanbeveling en analyse op unia.be onder de rubriek Aanbevelingen.

5. Seksuele geaardheid

5.1 | Tijd voor nieuw beleid

Elk jaar krijgt Unia een groot aantal meldingen rond hoflebi-fobie en gaybashing. We verwerken deze informatie, stellen dossiers op en geven advies aan de slachtoffers en aan alle beleidsniveaus. Personen uit de LGBTQI+-gemeenschap ervaren vaker ongelijkheid, discriminatie en verbaal en fysiek geweld dan mensen die hier niet toe behoren. Om deze problemen in kaart te brengen, Unia bekender te maken bij deze doelgroep en geweld en discriminatie aan te pakken, werkt Unia samen met verschillende partners zoals lokale besturen en middenveldorganisaties.

In 2019 liep het Interfederaal Actieplan tegen discriminatie en geweld ten aanzien van LGBTI-persoon af. We vragen de huidige regeringen om dit oude plan te evalueren en een nieuw interfederaal actieplan uit te werken, met bijkomende aandacht voor het lokale niveau en kwetsbare groepen.

Bijkomend is er nood aan meer wetenschappelijk onderzoek en aan een betere bestraffing van haatmisdrijven tegen LGBTQI-persoon door betere rapportering. Om dat laatste te kunnen realiseren, pleit Unia voor een herziening van artikel 150 uit de Grondwet (zie ook 7.2. Haatspraak op het internet).

Equal.brussels, de overheidsdienst gelijke kansen van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest, evalueerde in 2020 het Brussels SOGI-Plan (*sexual orientation and gender identity*). Unia nam deel aan het begeleidingscomité. In 2021 komt er een nieuw SOGI-plan met meer aandacht voor intersectionaliteit, om de kwetsbaarste en minst zichtbare groepen te bereiken.

5.2 | Samenwerkingsakkoord met çavaria



Unia sloot in 2020 voor het eerst een officieel samenwerkingsakkoord met çavaria, de Vlaamse koepelorganisatie van meer dan 120 LGBTI-verenigingen. Dit volgt op het samenwerkingsakkoord uit 2019 tussen Unia en de regenbooghuizen (Maisons Arc-en-Ciel) in Wallonië.

Unia en çavaria zullen zoveel mogelijk informatie uitwisselen die kan bijdragen tot de strijd tegen discriminatie, haatboodschappen en haatmisdrijven. Het akkoord maakt ook gemeenschappelijke informatiecampaagnes en standpunten mogelijk.



Lumi, de gratis telefoondienst van çavaria die hulp biedt en meldingen van discriminatie aanvaardt, zal de werking en dienstverlening van Unia meer bekend maken bij zijn doelpubliek.

Het samenwerkingsakkoord met çavaria en alle andere samenwerkingsakkoorden zijn raadpleegbaar op unia.be in de rubriek Over Unia.



Onderhandelde oplossing: Gemeente mag holebi-ouders niet discrimineren

Een gemeente weigert de achternamen van twee moeders op het identiteitsbewijs van hun zoon te vermelden, hoewel de ene moeder het kind heeft gedragen en de ander het erkent. Na tussenkomst van Unia begrijpt de gemeente dat dit discriminerend is. Sinds 2014 kunnen ouders kiezen welke achternaam hun kind krijgt: een naam van één van de ouders, of beide namen. Dit geldt voor alle ouders. De gemeente belooft haar werking aan te passen en neemt beide achternamen op het identiteitsbewijs van het kind op.



Onderhandelde oplossing: Vakbond en Unia in de bres tegen homofobe pesterijen op het werk

Een man wordt meer dan een jaar lang gekleineerd, uitgelachen en beledigd omwille van zijn geaardheid door verschillende collega's en zijn leidinggevende. Deze pesterijen gebeurden zowel op de werkplek als op sociale media. De werkgever reageert volstrekt ongepast wanneer het slachtoffer hem over de tientallen incidenten aanspreekt. Het slachtoffer krijgt

geen excuses want het ging om 'humor' en hij wordt tegen zijn wil overgeplaatst naar een andere vestiging.

Het slachtoffer getuigt: "Het ergste was uitgelachen en vernederd worden in het bijzijn van klanten. Wanneer ik zei dat ik iemand hierover zou contacteren, werd ik uitgelachen, beledigd en bedreigd met ontslag. Ik was bang om over de pesterijen te spreken. Ik voelde constante stress en druk in mijn dagelijkse professionele leven. Ik hou van mijn werk, maar ging erheen met een knoop in de maag en donkere gedachten. Ik sliep slecht."

Unia komt tussen, samen met de vakbond. De feiten zijn immers zo ernstig dat een daadkrachtige reactie van de werkgever noodzakelijk is. Op vraag van het slachtoffer worden tijdens de onderhandelingen de volgende individuele en structurele maatregelen afgesproken: de werkgever erkent dat homofobe pesterijen plaatsvonden binnen één van zijn vestigingen en betaalt de wettelijk voorziene schadevergoeding van zes maanden brutoloon. Daarnaast excuseren de daders zich schriftelijk, volgen ze een opleiding antidiscriminatie en krijgen ze persoonlijke begeleiding en een officiële schriftelijke verwittiging. Alle HR-consulenten volgen Unia's online opleiding over de antidiscriminatiewetgeving en een sensibilisatie-campagne wordt gelanceerd in alle vestigingen.

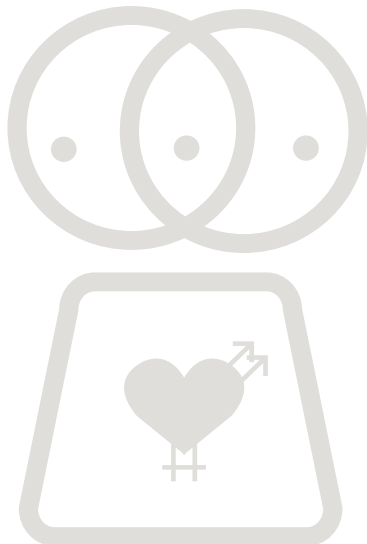
Een ander dossier over pesterijen op het werk gaat over een medewerkster van een psychiatrisch centrum. Zij wordt het slachtoffer van homofobie van haar collega's. De vakbonden organiseren een bijeenkomst met Unia, het management, de preventieadviseur en de vrouw zelf. Unia herinnert aan het wettelijke kader en vraagt om preventieve maatregelen te nemen en ook maatregelen ter bescherming van het welzijn van de werkneemster. Zo komt er een einde aan de discriminerende situatie, krijgt de medewerkster verontschuldiging van het management en wordt er een actieplan opgesteld om de bewustwording te vergroten, informatie te verstrekken en discriminatie op de werkplek te bestrijden.

Unia is niet bevoegd voor feiten tegen transgender personen en voor seksisme. Voor meldingen daarrond verwijzen we door naar het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en naar de Genderkamer van de Vlaamse Ombudsdienst (voor Vlaamse bevoegdheden).



Homofobe filmpjes op sociale media: humor of aanzetten tot haat?

In juli 2020 plaatst gebruiker Fouzcous een filmpje op zijn sociale mediakanalen, waarin hij aan toevallige passanten de vraag stelt wat ze zouden doen als hun beste vriend of vriendin plots “homo was geworden”. De montage toont een reeks respectloze, grove uitlatingen die bij de holebigemeenschap veel verontwaardiging uitlokken. Unia vermoedt dat met dit filmpje de grenzen van de vrijheid van meningsuiting worden overschreden en dat er mogelijk sprake is van aanzetten tot haat en geweld tegenover holebi's. We dienden daarom een klacht in bij het Parket van de Procureur des Konings in Gent.



6. Andere criteria

6.1 | Syndicale overtuiging

Unia ontving verschillende meldingen over tijdelijke werkloosheid in het kader van de coronamaatregelen. We stellen vast dat het stelsel van technische werkloosheid wordt misbruikt om bepaalde werknemers bewust van de werkvloer te houden: werknemers die een vakbondsmandaat uitoefenen of personen van niet-Belgische origine. Die meldingen werden bezorgd aan de Arbeidsinspectie Toezicht Sociale Wetten.

6.2 | Politieke overtuiging

Internationale conflicten zijn vaak de oorzaak van haat tussen gemeenschappen in ons land. Na de mislukte staatsgreep in 2016 verhitten de gemoederen tussen aanhangers van de Turkse president Recep Tayyip Erdoğan en zijn politieke tegenstrever Fethullah Gülen.

Ook de Gülenbeweging in ons land en de koepelorganisatie vzw Fedactio werden het slachtoffer van een aanhoudend klimaat van haat en geweld. Op Facebook werden leden van de beweging gevisieerd en werd opgeroepen om gebouwen van Fedactio in brand te steken. Deze berichten misten hun doel niet. Zo werd in Gent een gebouw van de organisatie met graffiti beklad en werden er ruiten ingegooid. In 2016 stelde Fedactio zich burgerlijke partij. Unia legde op 16 februari 2017 een bijkomende klacht met burgerlijke partijstelling neer in dit dossier wegens de ernst van de gepleegde feiten.

De correctionele rechtbank van Gent sprak zich uit op 16 november 2020 in de rechtszaak rond vzw Fedactio. Opmerkelijk is dat deze rechtszaak te maken heeft met het criterium ‘politieke overtuiging’, wat eerder zeldzaam is. De rechtbank oordeelde dat verschillende daders hebben gehandeld uit haat, misprijzen of vijandigheid tegenover de aanhangers van de Gülenbeweging. Omdat de haatspraak en oproep tot geweld tegen de Gülenbeweging niet door racisme is geïnspireerd, maar eerder door politieke overtuiging, geloof en levensbeschouwing, is de uitzondering van artikel 150 van de grondwet niet van toepassing¹¹.

11 Artikel 150 Grondwet geeft aan dat het Hof van Assisen bevoegd is voor criminele zaken, politieke misdrijven en drukpersmisdrijven, behalve wanneer de drukpersmisdrijven door racisme of xenofobie werden geïnspireerd. In de praktijk worden drukpersmisdrijven echter niet vervolgd door het Hof van Assisen, waardoor daders feitelijk strafrechtelijk immuun zijn.

7. Haatboodschappen en haatmisdrijven

7.1 | Over crisissen en zondebokken

De coronacrisis wakkert bestaande spanningen in de samenleving aan. Mensen zoeken in crisissituaties immers vaak naar een zondebok. Verschillende bevolkingsgroepen werden aangewezen als ‘schuldig’ voor de verspreiding van het coronavirus. In verschillende complottheorieën die de ronde deden op sociale media werden joden of Israël benoemd als de ontwikkelaars van het virus. De voorzitters van twee moskeeën in Antwerpen dienden een klacht in tegen Vlaams Belang-voorzitter Tom van Grieken nadat deze had verklaard dat de moslimgemeenschap verantwoordelijk is voor de stijging van het aantal coronagevallen in de stad. Verder merkten we, vooral bij het begin van de epidemie, dat de vijandigheid tegenover mensen met een aziatisch uiterlijk toenam, met verbaal en soms zelfs fysiek geweld als gevolg.

Mensen waren door de coronamaatregelen vaker thuis en dit zorgde soms voor spanningen met burens. Unia verwijst in conflicten tussen burens gewoonlijk door naar instanties die beter zijn geplaatst om zoiets op te lossen, zoals burenbemiddeling of de wijkagent. Alleen als de feiten bijzonder ernstig zijn – bijvoorbeeld bij ernstige slagen en verwondingen – gaat Unia verder dan informeren en adviseren. Wanneer er sprake is van conflicten met een haatmotief (racisme of homofobie bijvoorbeeld), nemen we contact op met de referentiemagistraat of sluiten we ons aan bij de klacht. We merken echter ook dat melders zulke conflicten niet juridisch op de spits willen drijven, om de situatie met hun burens niet nog meer te bemoeilijken.



“Islamieten = parasieten”. © VRT/Het journaal 30 augustus 2020.

Opvallend is ook dat er in 2020, ondanks het algemene samenscholingsverbod, verschillende protestmarsen waren van extreemrechtse signatuur, zoals in Oostende en Puurs. Via sociale media is het gemakkelijk om op te roepen tot zulke acties en mensen of groepen te viseren. Er is steeds minder schroom om openlijk extreemrechtse, nazistische of antisemitische sympathieën te tonen.

7.2 | Haatspraak op het internet

Opnieuw openden we in 2020 een groot aantal dossiers (namelijk 310) over uitlatingen die gedaan worden op sociale media, vooral op Twitter of Facebook. Deze sociale mediaplatformen ondernemen zelf ook steeds meer actie om de verspreiding van haat en *fake news* te ondermijnen. Unia spoort melders daarom aan om bij deze platformen ontoelaatbare uitspraken of afbeeldingen te rapporteren. In bepaalde gevallen vragen we ook zelf om bepaalde posts te verwijderen. Toch zal Unia nooit vragen om een hele account te verwijderen. Socialemediaplatformen zijn echter onafhankelijke bedrijven en zij kunnen bepaalde accounts tijdelijk of definitief verwijderen. Ze doen dit naar eigen inzicht en hun werkwijze is niet altijd transparant of in lijn met de Belgische wetgeving. Zo verwijderden Twitter en Instagram (eigendom van Facebook) extreemrechtse accounts. Extreemrechtse groepen trekken zich terug op minder bekende platformen zoals VK, Parler, Discord of Telegram.

Haatboodschappen, ook op de sociale media van Unia

Unia is aanwezig op vier sociale netwerken (Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn). We promoten er onze activiteiten en onze expertise. We delen er berichten van onze partners om onze banden te versterken en we verspreiden inspirerende publicaties voor een meer inclusieve samenleving.

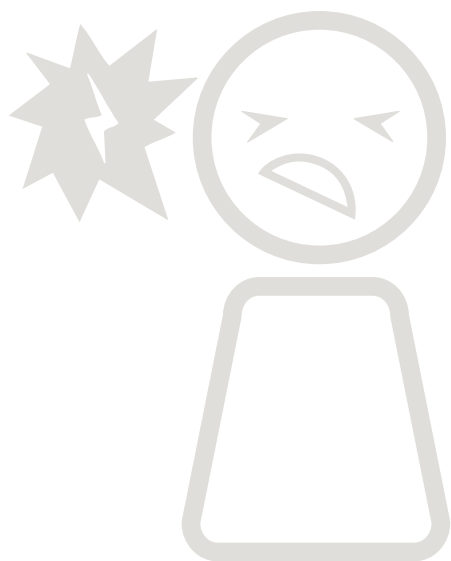
Unia ondersteunt de vrijheid van meningsuiting van internetgebruikers en moedigt constructieve debatten aan, waardoor internetgebruikers elkaar beter kunnen begrijpen. Maar Unia krijgt ook te maken met haatboodschappen als reacties op bepaalde publicaties. Wanneer we dergelijke berichten lezen, passen we duidelijke regels toe. Deze regels kan je lezen in ons huisreglement. We verwijderen of verbergen resoluut alle berichten die aanzetten tot haat of beledigend, vals of bedreigend zijn.

Grondwetswijziging nodig voor betere bestraffing van haatspraak

Artikel 150 van de Grondwet beschermt de vrijheid van mening in de drukpers: om een vermeend drukpersmisdrijf te vervolgen moet een assisenjury worden samengesteld. Een gevolg van die keuze is dat drukpersmisdrijven, waaronder online haatspraak, in de praktijk zelden vervolgd worden. Om de toepassing van de Antiracismewet te versterken werd in 1999 artikel 150 aangepast: drukpersmisdrijven die door racisme of xenofobie ingegeven worden, kunnen sindsdien voor de correctionele rechtbank vervolgd worden. Sinds deze laatste aanpassing is de wereld echter grondig veranderd en zorgen sociale media voor een explosie aan haatberichten over andere beschermde criteria.

Unia pleit al enkele jaren om alle haatmisdrijven op dezelfde manier te vervolgen. Het valt immers aan slachtoffers van haatspraak niet uit te leggen dat een filmpje wél, maar een geschreven boodschap niet vervolgd kan worden. Of dat een racistische tweet wél bestraft kan worden, maar een homofobe post op Facebook zonder gevolg blijft. In 2020 maakten verschillende rechtszaken de urgentie van een grondwetswijziging duidelijk, onder andere de zaak rond de Gülenbeweging waar politieke overtuiging een criterium was.

Op 8 juli 2020 was de directie van Unia te gast in de Kamer van Volksvertegenwoordigers om dit pleidooi kracht bij te zetten bij de Commissie voor grondwetsherziening. Op 4 november 2020 kondigde de nieuwe minister van Justitie, Vincent Van Quickenborne, in zijn beleidsverklaring aan dat “de ongelijke vervolging van verschillende soorten haatmisdrijven” weggewerkt zal worden.



Rechter bestraft nepnieuws op sociale media

Een man beheert onder diverse pseudoniemen, verschillende profielen op sociale media waarop discriminerende en stigmatiserende berichten over joden, zwarte personen en moslims worden gepost. Er wordt eveneens *fake news* gepubliceerd over een schaap dat gemarteld en gedood zou zijn in de buurt van een asielcentrum.

De correctionele rechtbank van Kortrijk veroordeelt de man op 3 juni 2020 voor het aanzetten tot haat tot een gevangenisstraf van twee maanden (met uitstel gedurende drie jaar) en een geldboete. Unia is betrokken partij en krijgt een schadevergoeding van 500 euro toegekend. We zijn tevreden met deze uitspraak omdat het voor de eerste keer duidelijk wordt dat ook het verspreiden van nepnieuws onder een pseudoniem onder de antiracismewetgeving bestraft kan worden. Het vonnis legt ook goed uit dat beheerders van Facebookpagina's aansprakelijk zijn voor de inhoud van hun pagina.

Onderzoek discoursanalyse: hoor jij het hondenfluitje?

Onderzoekers van de Vrije Universiteit Brussel en UCLouvain analyseerden in opdracht van Unia boodschappen op sociale media in verkiezingstijd van diverse politici, de zeven grootste politieke partijen en *influencers* uit beide landsdelen tijdens de verkiezingen. De onderzoeksresultaten helpen ons om het fenomeen online haat te begrijpen en onze opdracht om dit te bestrijden, uit te voeren. Unia wil dit onderzoek gebruiken om bij te dragen aan bestaande projecten en onderzoeken en om afgebakende doelgroepen te trainen die met dit soort discours te maken hebben: politie, media en onderwijsprofessionals.

De onderzoekers namen 3.121 Facebookberichten en 24.764 tweets afkomstig van 35 accounts onder de loep. Hieruit bleek dat 95 Facebookberichten en 102 tweets zich in een grijze zone bevonden: ze zijn wel kwetsend of veralgemenend, maar niet strafbaar. Het merendeel van deze berichten werd geplaatst door Vlaams Belang of één van haar mandatarissen, enkele berichten kwamen uit de hoek van N-VA, Parti Populaire en een socialistische mandataris. De boodschappen

in die grijze zone tussen opinie en haatdragend taalgebruik hebben een discriminerende ondertoon en zijn allemaal vormen van indirect en impliciet stigmatiserende communicatie van bepaalde groepen.

Door gebruik van bepaalde stijlfiguren en methodes wordt een bepaald publiek aangesproken en gesterkt in haar overtuiging. Eén van deze methodes is het hondenfluitje. Men gebruikt woorden zoals ‘kansenparels’ of ‘*degeneracy*’, die in deze context een heel specifieke betekenis hebben. Alleen de goede verstaander, die bekend is met dit jargon, zal dit ‘hondenfluitje’ herkennen. De auteur kan altijd beweren dat het taalgebruik figuurlijk of humoristisch bedoeld was, en zo beschuldigingen over ongepast taalgebruik ontlopen.

Een voorbeeld uit het onderzoek. Op 1 februari 2019 tweette het officiële partij-account van Vlaams Belang het volgende:

“Wie denkt dat dit een alleenstaand geval is, komt bedrogen uit. Eén v/d negatieve gevolgen v massa-immigratie is dat onze meisjes steeds vaker lastig worden gevallen. Niemand spreekt erover, maar het is harde realiteit. Tijd om onze vrouwen te beschermen!”¹²

In deze tweet zien we een voorbeeld van veralgemening. Het artikel zelf gaat over één concreet geval van geweld tegen vrouwen, gepleegd door iemand van buitenlandse afkomst, maar volgens de schrijver van deze tweet past dit binnen een patroon. Via een aantal talige elementen wordt deze boodschap versterkt. De tweet begint met ‘wie denkt dat ...’. Er zijn volgens de auteur dus mensen die denken dat dit een alleenstaand geval is. Die denkbeeldige personen zijn naïef en komen volgens de schrijver ‘bedrogen’ uit. Vervolgens wordt er gesproken van ‘één van de’ negatieve gevolgen, waarmee geïmpliceerd wordt dat er meerdere zijn – er wordt echter niet vermeld welke. Het woord ‘negatief’ is niet noodzakelijk, maar geeft ook hier extra kracht aan de zin. De oorzaak van de stelling dat ‘onze meisjes steeds vaker lastig worden gevallen’ wordt in deze tweet gevonden in ‘massa-immigratie’. Deze term wordt niet verduidelijkt of gedefinieerd. Het niet-benoemen hiervan duidt erop dat het fenomeen als gegeven wordt verondersteld. Het gebruik van het bezittelijk voornaamwoord ‘onze’ is in deze tweet interessant. De meisjes en vrouwen waar het hier over gaat zijn ‘van ons’, zo wordt hier duidelijk gemaakt. De officiële partijaccount van de Parti Populaire post op 6 februari 2019 het volgende op Facebook:

“« Sur notre territoire, vivraient près de 18 000 femmes excisées, et près de 9000 petites filles qui courent le risque de l'être un jour. C'est quatre fois plus qu'il y a dix ans. » Puisqu'on vous dit que l'immigration c'est de l'enrichissement culturel... < Smiley perplexe >”¹³

Ook in deze post, die refereert aan een artikel op rtbf.be over de strijd van de Brusselse overheid tegen vrouwelijke genitale mutilatie, worden de belangen van vrouwen gelinkt aan migratie. En ook hier spreekt men van denkbeeldige mensen (‘on’) die naïef zijn hierover. De toon is duidelijk ironisch en ook dit is een typisch stijlelement in de grijze zone tussen opiniërend schrijven en aanzetten tot haat. Immers, zonder openlijk aan te zetten tot haat, leidt zo’n discours tot een eenzijdig en negatief beeld van bepaalde groepen en tendensen in de maatschappij.

➤ Lees het volledige onderzoek op unia.be onder de rubriek Publicaties.

7.3 | Antisemitisme, negationisme en nazisymboliek

Unia kreeg verschillende meldingen waarin mensen het coronabeleid linken aan het naziregime. Zo zagen we een online petitie tegen een algemeen verplicht coronavaccin, met als illustratie een bewerkt beeld van het concentratiekamp Auschwitz-Birkenau. In Duitstalig België was er een groep die zich organiseerde tegen de verplichte mondmaskerdracht en deze maatregel zonder verpinken vergeleek met de maatregelen van de nazi’s.

De wettelijke definitie van negationisme is het ontkennen, grofweg minimaliseren, rechtvaardigen of goedkeuren van de genocide die tijdens de Tweede Wereldoorlog door het Duitse nationaalsocialistische regime is gepleegd. Hoewel de meeste van deze publicaties niet strafbaar zijn omdat ze niet voldoen aan de wettelijke definitie, is Unia toch ongerust. Zulke roekeloze vergelijkingen creëren immers een klimaat waarin de Holocaust bagatelliseren steeds normaler wordt.

Net als in 2019 ontving Unia in 2020 ook verschillende meldingen over Joodse karikaturen en stereotypen tijdens de carnavalsstoet in Aalst op 23 februari. Unia analyseerde deze meldingen en diende een eenvoudige klacht in bij het parket

12 De tweet vermeldt volgend krantenartikel: <https://t.co/MwAcFkOCZc> [nieuwartikel met als kop ‘Man die 13 meisjes aanrandde op bus en tram gedwongen gerepatriëerd naar Bangladesh’] @vlbelang op Twitter - <https://twitter.com/vlbelang/status/1091398540235079680>.

13 “Op ons grondgebied leven bijna 18000 besneden vrouwen, en bijna 9000 kleine meisjes lopen risico. Dat is vier keer zoveel als tien jaar geleden.” En dan zegt men u dat immigratie culturele verrijking is. <Verbaasde smiley>

van Dendermonde om te laten onderzoeken of er strafbare feiten zijn gebeurd.

Ook blijven we aandringen op een verbindend en inclusief carnavalsfeest, wars van polarisering en kwetsende of zelfs strafbare karikaturen. De verantwoordelijkheid om hiertoe initiatieven te nemen ligt bij de lokale autoriteiten.

De Hitlergroet, geen fait divers

- Op 27 februari 2018 sterft de Slovaak Jozef Chovanec als gevolg van hardhandig politieoptreden in een politiecel in Charleroi. De filmbeelden over deze feiten lekken in 2020 uit en veroorzaken veel commotie. Op de beelden is onder meer te zien hoe een agente de Hitlergroet brengt. Unia stelt zich burgerlijke partij in deze zaak.
- In 2020 beslist het parket om Gunnar Verreycken te vervolgen voor het aanzetten tot haat en geweld, en het goedkeuren van de genocide tijdens de Tweede Wereldoorlog. Verreycken bracht in augustus 2019 een Hitlergroet voor een hakenkruis aan de muur in de casinozaal van het Fort van Breendonk, in aanwezigheid van leden van de extreemrechtse groepering Right Wing Resistance. Foto's van de Hitlergroet werden via sociale media verspreid. In het Fort van Breendonk werden tijdens de Tweede Wereldoorlog duizenden mensen gevangen gezet, uitgehongerd en gefolterd door het naziregime. Unia, de gemeente Willebroek, de Liga voor de Mensenrechten, de Confederatie van politieke gevangenen en familieleden van enkele Breendonkslachtoffers stellen zich burgerlijke partij in de rechtszaak.
- In augustus 2020 wordt viroloog Marc Van Ranst in het station van Mechelen belaagd door een man die de Hitlergroet brengt.



Het brengen van de Hitlergroet kan nu al worden bestraft op basis van de Antiracismewet (verspreiden van racistische denkbeelden, aanzettingsmisdrijf) en de Negationismewet. Vandaag hangt de bestraffing echter af van de context en de interpretatie van de feiten. Andere symbolen, zoals hakenkruizen, kunnen bijvoorbeeld bestraft worden in het kader van vandalisme.

De heropleving en bagatellisering van het gebruik van nazi-ideologie en -iconografie was reeds een bezorgdheid in ons jaarverslag 2019. Unia vindt dat het huidige rechtskader reeds belangrijke middelen biedt om dit verschijnsel te kunnen bestrijden. De politionele en gerechtelijke actoren moeten hiervoor worden opgeleid en bewust gemaakt, met name in het kader van COL 13/2013. Zij moeten toegerust zijn om de tekens, symbolen en referenties op te sporen waarmee neonazigroepen zich identificeren. Voor bepaalde daderprofielen zijn alternatieve maatregelen ten slotte zeker een te onderzoeken weg, al moeten er voldoende middelen beschikbaar worden gesteld om dit soort maatregelen te ontwikkelen die specifiek zijn voor het soort misdrijf.



Rechtszaken in de kijker

Anti-Joodse haatboodschappen van voetbalsupporter veroordeeld

Een supporter en voorzitter van de supportersvereniging van Beerschot Wilrijk, roept via Facebook op om een omstreden lied te zingen tijdens de match die de dag erop plaatsvindt. Onder zijn Facebook-bericht worden enkele antisemitische reacties gepost, over Hitler, het 'jagen op joden' en de Holocaust.

De correctionele rechtbank van Antwerpen geeft op 4 november 2020 het signaal dat zulke uitingen van antisemitisme niet door de beugel kunnen. Ze acht de feiten bewezen en veroordeelt de beklagde tot een werkstraf van 50 uur. De rechter kent aan Unia provisioneel 1 euro toe voor morele schade. Daarnaast krijgt Unia 100 euro toegekend voor materiële schade.

‘Nazihuis’ in Keerbergen: eigenaar veroordeeld

De correctionele rechtbank van Leuven veroordeelt op 14 juli 2020 een inwoner van Keerbergen wegens inbreuken op de Negationisme- en Antiracismewet. De man wordt veroordeeld tot één jaar effectieve celstraf en een geldboete van 800 euro. Unia, dat zich burgerlijke partij had gesteld, krijgt 500 euro. De man moet ook alle nazisymbolen wegnemen en elementen weghalen die hij had ingemetseld.

De veroordeelde man bewondert Hitler en versierde zijn woning met zelfgemaakte hakenkruisen, vlaggen en andere nazisymbolen. Antisemitische boodschappen waren te lezen in zijn bomen en op zijn brievenbus. Dit alles was te zien vanop de openbare weg. In de media werd gesproken over het ‘nazihuis van Keerbergen’. Op een bepaald ogenblik bracht de man zelfs de Hitlergroet uit in zijn voortuin voor televisiecamera’s.

Bij Unia kwamen er al in 2018 meldingen van verontruste burenen binnen. Unia diende een klacht in, en de man werd gedagvaard door het parket, met name wegens het publiekelijk aanzetten tot discriminatie, haat en/of geweld en goedkeuren van de genocide door het naziregime tijdens de Tweede Wereldoorlog.

Een andere zaak die de gemoederen sterk beroerde was de hardhandige politiecontrole van het zwarte, Duitse Europarlementslid Pierrette Herzberger-Fofana. Zij zag hoe twee zwarte mannen door de politie gecontroleerd werden aan het station van Brussel-Noord en nam hiervan een foto met haar smartphone. Daarop werd ze hardhandig aangepakt door verschillende agenten, die bovendien niet geloofden dat mevrouw Herzberger-Fofana lid is van het Europees Parlement. De timing, een week na de Belgische Black Lives Matter-manifestaties, droeg bij aan de uitgebreide media-aandacht. Zowel Herzberger-Fofana als Unia dienden klacht in.

Onderzoek naar onderrapportering en seponering van discriminatiefeiten

Politici, het gerecht en de politie maken zich al lang zorgen over haatmisdrijven. Toch moeten we vaststellen dat 75% van deze dossiers worden geseponerd en geen juridisch gevolg krijgen. We weten ook dat slachtoffers van haatmisdrijven soms aarzelen om stappen te ondernemen om hun rechten te verdedigen.

Bij Unia nemen de meldingen rond haatmisdrijven toe, terwijl de statistieken bij de parketten laag blijven. Nochtans vaardigde het College van Procureurs-Generaal al in 2013 een richtlijn uit (COL 13/2013) om politie en magistraten ertoe aan te zetten discriminatiefeiten als prioritair te beschouwen en seponeringen te vermijden. Die richtlijn preciseerde ook enkele registratieregels: feiten die onder de antidiscriminatiewetgeving vallen en feiten die met een haatdragende of discriminerende intentie werden gepleegd, moeten onder een specifieke code worden geregistreerd.

Unia en de Koning Boudewijnstichting gaven de opdracht tot een diepgaander onderzoek naar deze kwestie. De resultaten daarvan werden gepubliceerd in twee rapporten:

- Het Nationaal Instituut voor Criminalistiek en Criminologie (NICC) onderzocht de seponering van discriminatiefeiten op het niveau van de correctionele parketten. Het rapport ‘Een analyse van geseponerde dossiers met een tenlastellegging inzake de discriminatiewetgeving’ is raadpleegbaar op unia.be onder de rubriek Publicaties.

Uit het onderzoek blijkt dat politieagenten en magistraten moeite hebben met het toepassen van de richtlijnen van de COL13/2013 en de complexe wetgeving. Een verrassende vaststelling is ook dat magistraten zichzelf vaak de vraag stellen of een repressief, gerechtelijk optreden wel de juiste methode is om de problematiek rond haat en discriminatie op te lossen. Hiervoor is er immers een mentaliteitswijziging nodig bij daders. Ook Unia is ervan overtuigd dat een dergelijke mentaliteitsverandering eer-

7.4 | Misdrijven met haatmotief

Een haatmisdrijf is een misdrijf (brandstichting, vernieling, slagen en verwondingen, belaging ...) waarbij de dader handelt vanuit een haatmotief (d.i. haat, misprijzen of vijandigheid wegens een beschermd kenmerk). De dader heeft bij een haatmisdrijf vaak als doel om niet alleen één individu maar een hele groep te intimideren en te verontrusten. Als er sprake is van een haatmisdrijf, dan kan (soms: moet) de rechter een zwaardere straf opleggen.

Zulke misdrijven spreken vaak tot de verbeelding van het publiek en in 2020 zagen we dan ook enkele sterk gemediatiseerde feiten. Zo is er de zaak rond de Luikse Mbaye Wade, die in de nacht van 17 op 18 september met messteken om het leven werd gebracht. De 25-jarige dader zou gehandeld hebben vanuit racistische en homofobe motieven. Unia dringt erop aan het haatmotief te onderzoeken, ondanks het feit dat de dader zelf homoseksuele contacten gehad heeft.

der bereikt kan worden door bemiddeling en sensibilisering dan door bestraffing.

- De Koning Boudewijnstichting boog zich over de meldingen van discriminatiefeiten, door diepgaande interviews te houden met slachtoffers van haatdelicten. Het rapport 'Sloten en sleutels: Slachtoffers van haatmisdrijven en haatincidenten over wat helpt na de haat' is te lezen op unia.be onder de rubriek Publicaties. Een belangrijke vaststelling uit dit rapport is het gebrek aan kennis bij professionals die met slachtoffers van haatmisdrijven in aanraking komen. Eerstelijns werkers zijn cruciaal om slachtoffers op een goede manier op te vangen en de weg te wijzen naar de juiste instanties.

In januari 2020 namen Unia en het IGVM deel aan de tweedaagse *Workshop on hate crime in Belgium* van het Fundamental Rights Agency (FRA) en Office for Democratic Institutions Human Rights (ODIHR) om de registratie van haatmisdrijven te verbeteren. Het resultaat van deze tweedaagse is het *'Report from workshop on understanding and improving HC reporting and data collection in Belgium'* en een werkgroep waarin Unia en anderen zich buigen over de technische vertaling van de aanbevelingen uit het rapport. Zo is het bijvoorbeeld technisch onmogelijk om bij de registratie van haatmisdrijven meervoudige discriminatie aan te duiden.

-
- **Over het werk van Unia bij deze internationale instellingen lees je meer in hoofdstuk 4: Gelijke kansen op elk niveau, onder het luik Internationaal sterk.**

7.5 | Rechtszaken in de kijker

Ernstig racisme in station van Aarschot wordt streng bestraft

Op 26 augustus 2018 werd in het treinstation van Aarschot een toen 15-jarige jongen tijdens een racistische woordenwisseling op de sporen geduwd. Op dat moment was er een trein vanuit Luik op komst. Gelukkig slaagden werknemers van de NMBS erin om die trein op tijd te laten stoppen.

De Leuvense strafrechter oordeelt op 15 juni 2020 dat de daders handelden vanuit een racistisch motief. De drie beklaagden worden veroordeeld tot effectieve gevangenisstraffen tussen negen maanden en één jaar plus een geldboete van 400 euro. Unia stelde zich in deze zaak burgerlijke partij naast de slachtoffers. Eén veroordeelde gaat in beroep.

Rechter bestraft feiten van homofobie in Zele

De correctionele rechtbank van Dendermonde veroordeelt op 23 juli 2020 een man in een zaak van gay-bashing. De beklaagde, die in dronken toestand een homoseksuele man uitschold en vuistslagen in het gezicht gaf, wordt veroordeeld tot twaalf maanden gevangenisstraf met probatieuitstel gedurende vijf jaar. Unia krijgt een schadevergoeding van 100 euro.

De rechtbank tilt zwaar aan de vijandigheid van de dader en aan het misprijzen dat het slachtoffer heeft ondervonden op grond van zijn seksuele geaardheid. Unia is tevreden dat de rechter het homofobe haatmotief erkent en het geweld veroordeelt. In de dagvaarding werd eerst niets gezegd over een mogelijk haatmotief. Unia stelde zich daarom burgerlijke partij en vroeg om de feiten anders te kwalificeren, zodat het haatmotief toch zou worden erkend.

Zware verkeersagressie veroordeeld, mét erkenning van haatmotief

De Antwerpse correctionele rechtbank doet op 2 november 2020 uitspraak over een zaak van ernstige verkeersagressie, met racistisch motief. De beklaagde reed in september 2019 doelbewust twee keer met zijn auto in op een man die met zijn vrouw onderweg was.

De agressieve chauffeur deed ook racistische uitspraken tegenover het echtpaar zoals: "Ga naar jullie thuisland", waarop de vrouw van het koppel antwoordde dat zij hier was geboren en ook hier zou blijven. Hierop reageerde de beklaagde: "Goed, blijf maar, dan kan je mijn appartement komen kuisen. Dat is het enige waar je goed voor bent."

De beklaagde wordt door de rechtbank schuldig bevonden en veroordeeld tot 30 maanden gevangenis en een boete van 1.600 euro voor opzettelijke slagen en verwondingen. Unia vond het dossier ernstig genoeg om zich mee burgerlijke partij te stellen.

Sterk signaal van rechter na mishandeling en discriminatie door politieagenten


De Antwerpse correctionele rechtbank doet op 23 juni 2020 uitspraak in het dossier van de 'Bende van Mega Toby en Sproetje'. Drie van de beklaagden worden schuldig bevonden en veroordeeld tot aanzienlijke straffen. Unia vindt de veroordeling een juist signaal, want de feiten waren ernstig: de agenten beroofden hun slachtoffers van geld en andere bezittingen, mishandelden hen fysiek en psychisch en vernederden hen. 'Verdachten' werden stelselmatig meegenomen naar een afgelegen plek nabij het Antwerpse Lobroekdok. De agenten viseerden hierbij mensen zonder papieren en een homoseksuele sekswerker. Het openbaar ministerie constateerde een 'verregaande normvervaging' bij de beklaagden.

Dit dossier was ook belangrijk omdat er weinig rechtspraak bestaat over de bestrafing van discriminatie door ambtenaren.

Unia is volgens haar wettelijke opdrachten bevoegd om in rechte op te treden. We doen dit wanneer een buitengerechtelijke oplossing niet mogelijk is, wanneer het dossier goed onderbouwd is en een duidelijke maatschappelijke relevantie heeft (in het kader van strategic litigation) of wanneer de feiten bijzonder ernstig zijn (bijvoorbeeld bij haatmisdrijven). Een onderhandeling kan eventueel uitmonden in een

rechtszaak, bijvoorbeeld wanneer er duidelijke indicaties zijn van discriminatie en de tegenpartij zich onredelijk opstelt.

Het overzicht hieronder geeft de mandaten weer die de raad van bestuur van Unia in 2020 verleende om in rechte op te treden. Indien er in 2020 of begin 2021 een vonnis werd geveld in de desbetreffende zaak, dan wordt dit vermeld.

| | Reden voor de rechtszaak | Domein | Criteria |
|--|---|---|---|
| HAATMISDRIJVEN  | Strafrechtelijk Twee lesbische vrouwen worden uitgescholden nabij het Zuidstation in Brussel. De dader stampt ook naar een van de vrouwen, die haar been breekt en maandenlang werkonbekwaam is. |  Samenleving | Seksuele geaardheid |
| | Strafrechtelijk Een man in dronken toestand heeft een homoseksuele man uitgescholden en vuistslagen in zijn gezicht gegeven. <i>De beklagde wordt veroordeeld tot twaalf maanden gevangenisstraf met uitstel gedurende vijf jaar (correctionele rechtbank Dendermonde, 23 juli 2020).</i> |  Samenleving | Seksuele geaardheid |
| | Strafrechtelijk Twee homoseksuele mannen gaan na een avondje stappen een pita eten in Leuven. Bij het verlaten van de zaak zegt een werknemer tegen een van hen dat hij er wel erg "gay" uitziet. Vervolgens worden beide mannen aangevallen door de medewerkers van de pitazaak. <i>De rechtbank veroordeelt de daders tot gevangenisstraffen en boetes. Ze erkent tevens een verzwarende omstandigheid. Het feit dat de daders dronken waren op het ogenblik van de feiten, doet niets af aan de gebeurtenissen (correctionele rechtbank Leuven, 10 maart 2021).</i> |  Samenleving | Seksuele geaardheid |
| | Strafrechtelijk In 2018 sterft de Slovaak Jozef Chovanec als gevolg van hardhandig politieoptreden in een politiecel in Charleroi. De filmbeelden over deze feiten lekken in 2020 uit en veroorzaken veel commotie. Op de beelden is onder meer te zien hoe een agente de Hitlergroet brengt. |  Politie & Justitie | Gezondheids- toestand Handicap Racisme |
| | Strafrechtelijk Twee jongens spelen met een bal in het zwembad van Sint-Niklaas. De bal belandt in de nabijheid van een vrouw die de jongens meerdere slagen uitdeelt. De twee kinderen vertonen tekenen van verwuring in de hals en zijn psychologisch onder de indruk van de gebeurtenissen. |  Samenleving | Racisme |
| HAATBOODSCHAPPEN  | Strafrechtelijk Een man met donkere huidskleur gaat zijn auto oppikken in de garage. Er ontstaat een discussie over het prijskaartje en de man krijgt slagen toegediend. In aanwezigheid van de verbalisanten krijgt hij ook racistische verwijten toegeslingerd. <i>De rechtbank spreekt gevangenisstraffen uit met uitstel en geldboetes (correctionele rechtbank Kortrijk, 22 februari 2021).</i> |  Politie & Justitie | Racisme Fysieke kenmerken |
| | Strafrechtelijk Een man post op sociale media, onder diverse pseudoniemen, discriminerende en stigmatiserende berichten ten aanzien van joden, zwarten en moslims. Er wordt eveneens fake news gepost over een schaap dat zou gemarteld en gedood zijn in de buurt van een asielcentrum. <i>De man wordt veroordeeld voor het aanzetten tot haat met een gevangenisstraf van 2 maanden (met uitstel gedurende 3 jaar) en een geldboete van 800 euro waarvan 200 euro effectief. Unia krijgt een schadevergoeding van 500 euro toegewezen (correctionele rechtbank Kortrijk, 3 juni 2020).</i> |  Media & Internet | Racisme Geloof & Levensbeschouwing |
| | Strafrechtelijk De dag voor een voetbalmatch, publiceert de voorzitter van de supportersvereniging van Beerschot Wilrijk antisemitische uitspraken op Facebook. <i>De beklagde wordt veroordeeld tot een werkstraf van 50 uur (correctionele rechtbank van Antwerpen, 4 november 2020).</i> |  Samenleving | Racisme |

| | Reden voor de rechtszaak | Domein | Criteria |
|--|--------------------------|--|--|
|  DISCRIMINATIE | Burgerlijk | Een sollicitant met Oost-Europese roots voelt zich gediscrimineerd door een ambulancebedrijf uit Gent. Het ambulancebedrijf en de zaakvoerster worden veroordeeld tot een effectieve geldboete van 4000 euro (correctionele rechtbank Gent, 17 februari 2021). |  Werk Racisme |
| | Burgerlijk | Een zwarte nachtverpleegster meldt dat haar directrice zei: "Wat is dit, het handschrift van een neger?". Nadat ze dit incident en andere discriminatiefeiten meldt, wordt ze ontslagen. |  Werk Racisme |
| | Burgerlijk | De sollicitatie van een 57-jarige kandidaat met de juiste ervaring en vaardigheden is "on hold" gezet door een uitzendkantoor. De private onderneming deelt hem mee dat zij op zoek is naar een "junior profiel". De federale inspectie toezicht op de sociale wetten (TSW) bevestigt het gebruik van discriminerende criteria in het selectieproces. |  Werk Leeftijd |
| | Burgerlijk | Een ziekenhuis weigert de betaling van een live tolk Vlaamse Gebarentaal bij de zwangerschapsconsultaties en bevalling van een dove patiënte. Door deze vraag ontwikkelt het ziekenhuis wel een beleid ter zake en zal voortaan enkel in geval van hospitalisatie instaan voor de kosten van een afstandsvideotolk. Het ziekenhuis weigert te erkennen dat een live tolk Vlaamse Gebarentaal bij medische gesprekken en hospitalisatie de enige manier is om tegevoet te komen aan de noden van gebarentalige patiënten. |  Welzijn Handicap |
| | Burgerlijk | Een student wil een cursus medisch-secretariaat volgen aan een school voor volwassenenonderwijs van de Franse gemeenschap. Aangezien de lessen op de eerste verdieping worden gegeven en hij in een rolstoel zit, verbindt de school zich ertoe een oplossing te zoeken. De school stelde voor dat hij correspondentie cursussen zou volgen. De student heeft beroep aangetekend tegen de beslissing van de studietoelcommissie. |  Onderwijs Handicap |
| | Burgerlijk | Bij het bereiken van de meerderjarigheid heeft een jonge vrouw recht op een leefloon. Het OCMW van haar gemeente houdt het bedrag (meer dan 400 euro) af van de verhoogde kinderbijslag ter compensatie van de kosten die met haar handicap gepaard gaan. De rechter oordeelde dat het Koninklijk Besluit waarop het OCMW is gebaseerd leidt tot discriminatie maar dat de vaststelling van de onwettigheid niet van de rechterlijke macht afhangt. De jonge vrouw tekent beroep aan (Arbeidsrechtbank Brussel, 2 september 2020). |  Welzijn Handicap |
| | Burgerlijk | De vzw Christelijke Gemeente van Jehovah's Getuigen voerde een uitsluitingsbeleid ten aanzien van personen die de geloofsgemeenschap hadden verlaten. Deze gang van zaken had bijzonder negatieve gevolgen voor de betrokken personen. De vzw wordt veroordeeld tot een geldboete van 96.000 euro voor het aanzetten tot discriminatie en haat tegen ex-leden (rechtbank van eerste aanleg Gent, 16 maart 2021). |  Samenleving Geloof & Levensbeschouwing |
| | Burgerlijk | Een gezin wordt geweigerd voor een huurappartement door een vastgoedmakelaar die verklaart dat de woning reeds is verhuurd. Enkele dagen later stond de advertentie echter nog steeds online en werd een familielid van de familie uitgenodigd om langs te komen. Een medewerker van het makelaarskantoor legde uit dat de familie was afgewezen omdat het lawaai van hun gebeden de burenstoorde. |  Huisvesting Racisme Vermogen |



Hoofdstuk 4

Naar gelijkheid
op elk niveau

Dankzij het interfederale karakter van onze instelling werken we op alle bevoegdheidsniveaus in België. Bovendien maakt Unia deel uit van nationale en internationale netwerken rond mensenrechten. In dit hoofdstuk lichten we het werk van Unia op elk van deze niveaus toe.

1. Unia, een (inter)-federale instelling

1.1 | Interfederaal en onafhankelijk: een meerwaarde voor iedereen

Interfederaal betekent dat Unia bevoegd is om gelijkheid te bevorderen en discriminatie te bestrijden op alle niveaus. In een complex land als België is dit een enorme meerwaarde. Een burger die informatie zoekt of slachtoffer is van discriminatie, kan altijd terecht bij Unia, zonder eerst te moeten uitzoeken of het over federale materie gaat of over een bevoegdheid van de gewesten of de gemeenschappen, zoals onderwijs of huisvesting. Het interfederale karakter van Unia heeft nog een bijkomend voordeel. De verschillende overheden in ons land kunnen met Unia overleggen en samen werken aan een krachtig en coherent beleid, met respect voor de autonomie en bevoegdheden van elk bestuursniveau. Zo werd in 2020 de oprichting van een Interministeriële Conferentie tegen racisme aangekondigd. Die moet uitmonden in een interfederaal actieplan tegen racisme (zie ook hoofdstuk 3 over racisme).

1.2 | Platform Mensenrechten

Het Platform Mensenrechten verenigt Belgische instellingen die een mandaat hebben rond de eerbiediging van de mensenrechten. De deelnemende instellingen¹⁴ werken samen sinds het ondertekenen van het samenwerkingsakkoord in 2015. Unia is al van bij de start betrokken bij het Platform Mensenrechten en was in 2020 voorzitter van dit platform.

De instellingen ontmoeten elkaar één keer per maand in de Senaat. Ze overleggen over zaken van algemeen belang, zoals de publicatie van parallelle rapporten in het kader van de periodieke mensenrechtenrapporteringen en de coronamaatregelen. Verder nodigt het platform externe experts uit en wisselen deelnemers ervaring en informatie uit.

In 2019 werd de Wet tot oprichting van een Federaal Instituut voor de bescherming en de bevordering van de rechten van de mens goedgekeurd. Ons land kreeg al jaren kritiek omdat het aan zo'n orgaan ontbrak, onder meer van de Verenigde Naties. Sinds september 2020 is het Federaal Mensenrechteninstituut (FIRM) een feit. Unia is dan ook verheugd dat het FIRM het landschap van de mensenrechteninstellingen vervoegt.



14 Het Platform mensenrechten bestaat momenteel uit volgende leden: Unia, Myria, het IGVM, de Federale Bemiddelingscommissie, de Gegevensbeschermingsautoriteit, de Bemiddelaar voor Wallonië en de Franse Gemeenschap, de Ombudsvrouw van de Duitstalige Gemeenschap, de Kinderrechtencommissaris, de Délégué général aux droits de l'enfant, de Nationale Commissie voor de Rechten van het Kind (NCRK), het Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting, het Comité I, het Comité P, de Hoge Raad voor Justitie, de Centrale Toezichtsraad voor het Gevangeniswezen en sinds 2020, het Federaal Mensenrechteninstituut.

2. Unia, overal dichtbij in België

Burgers en lokale besturen kunnen terecht bij de regionale contactpunten van Unia, die verspreid zijn over het hele land. We staan hier beknopt stil bij het werk van Unia op het niveau van steden en gemeenten, gewesten en gemeenschappen. Voor meer gedetailleerde informatie verwijzen we naar de aparte regionale jaarverslagen die jaarlijks gepubliceerd worden voor Vlaanderen en Wallonië.

2.1 | Vlaanderen



De lokale medewerkers zijn onze ambassadeurs: ze brengen het werk van Unia dicht bij de burger en bij het lokale beleid. Lokale besturen in Vlaanderen engageren zich steeds meer voor gelijke kansen en kunnen hiervoor rekenen op de steun en de expertise van Unia-medewerkers. Unia focust hierbij op de steden en de accenten die zij leggen in hun bestuursplannen. In 2020 verlengde Unia haar samenwerkingsakkoorden met elf Vlaamse centrumsteden. We gingen van dertien naar vijf fysieke contactpunten, verspreid over de Vlaamse provincies. Burgers kunnen nog steeds bij deze regionale antennes terecht voor vragen, meldingen en ondersteuning. Tijdens de lockdown kon dit uiteraard enkel digitaal.

2.1.1 | Stedelijke beleidsplannen

In 2020 stelden heel wat stadsbesturen hun beleidsplannen voor. Regelmatig vroegen ze hierbij advies aan Unia. We bieden tijdens de legislatuur ondersteuning bij het verder uitwerken van de initiatieven die uit de beleidsplannen voortkomen en werken hiervoor op maat van de lokale context. Unia is partner in tal van lokale projecten, bijvoorbeeld rond slachtofferopvang bij haatmisdrijven, praktijktesten op de arbeids- of huisvestingsmarkt of inclusief onderwijs.

Bovendien werken we ook nauw samen met verschillende politiezones via bijvoorbeeld training aan de Politiezone Antwerpen, *lunch talks* voor de politie van Brugge en het jaarlijks overleg met de referentieambtenaren haatmisdrijven (in het kader van de omzendbrief COL13/2013).



Diversiteit en inclusie bij het stadspersoneel (Gent)

In november presenteerde Stad Gent haar beleidsplan voor meer inclusie en diversiteit bij het stadspersoneel. Unia was sterk betrokken bij het uitwerken van dit plan. Het beleidsplan bestaat uit een samenhangend pakket aan maatregelen: van rekrutering en selectie van personeel, ondersteuning van wie er al werkt, tot monitoring en evaluatie van de aanpak.

Zo streeft de stad ernaar dat haar personeel een afspiegeling wordt van de diverse bevolking van Gent. Ze hanteert daarbij een intersectionele benadering door specifiek oog te hebben voor het feit dat mensen verschillende kenmerken hebben, bijvoorbeeld geslacht, opleidingsniveau, origine ... Die kenmerken maken mensen uniek, maar de kruising ervan maakt hen soms ook kwetsbaarder voor uitsluiting of discriminatie.



Positieve acties? Natuurlijk!

Eén Gentse maatregel in het bijzonder riep vragen op: de maatregel 'positieve actie'. Unia is er al lang van overtuigd dat dit een nuttig instrument kan zijn om de ondervertegenwoordiging op de arbeidsmarkt van bepaalde groepen weg te werken.

Stad Gent wil een evenwichtiger personeelsbestand bereiken door aan het einde van een aanwervingsprocedure, als er meerdere gelijkwaardige kandidaten overblijven, positief te kiezen voor een kandidaat uit een kansengroep.

Het systeem van positieve acties is voorzien in de Europese, federale en Vlaamse antidiscriminatiewetgeving en ook lokale besturen zich kunnen daarop beroepen. Positieve acties zijn aan een aantal voorwaarden verbonden:

- Het moet gaan om aantoonbare ondervertegenwoordigde groepen mensen op de werkvloer aan de hand van concreet cijfermateriaal.
- De positieve acties hebben uitsluitend betrekking op kansengroepen.
- De acties zijn in de tijd beperkt.
- De rechten van andere personen worden niet node-loos benadeeld.

Positieve actie is dus geen 'positieve discriminatie'. Automatisch voorrang verlenen of het verlagen van de competentievereisten zijn namelijk wél verboden vormen van discriminatie, maar daar is in het actieplan van Stad Gent dus sprake van.

2.1.2 | Lerend netwerk versterkt het lokale gelijkheidsbeleid

Gelijkheidsambtenaren uit de grote Vlaamse steden hadden nood aan een lerend netwerk over de brede thema's van gelijke kansen zoals LGBTQI, gender, handicap, toegankelijkheid en bestrijding van discriminatie. Het Vlaamse Agentschap Binnenlands Bestuur (ABB) startte daarom in 2019 met een lerend netwerk rond gelijke kansen voor lokale ambtenaren. In 2020 nam Unia de logistieke ondersteuning van dit lerend netwerk op zich.

Het eerste netwerkoeverleg op 6 februari 2020 ging over het kruispunt van LGBTQI en etniciteit. In september gaf Unia op een digitale bijeenkomst tekst en uitleg over impactmeting van lokaal diversiteitsbeleid. We merken dat lokale besturen op zoek zijn naar instrumenten voor een succesvol beleid en naar indicatoren om de complexe materie te meten en te evalueren. Het voornaamste struikelblok is dat veel beleidsmakers (goedbedoeld) starten met een actie of een campagne zonder eerst een analyse van de problemen te maken. Voor een lokaal beleid met impact vertrek je best vanuit een goede analyse en kijk je vervolgens naar mogelijke oplossingen. Die kan je dan vertalen in acties en interventies.

2.1.3 | Samen met Wonen Vlaanderen tegen discriminatie van huurders

Het actieplan 'antidiscriminatiebeleid op de private huurmarkt' van de Vlaamse regering zet opvallend in op het belang van laagdrempelige meldingsmogelijkheden voor burgers. Het besluit van de Vlaamse regering rond lokaal woonbeleid vraagt bovendien dat alle inwoners van gemeenten die aangesloten zijn bij een intergemeentelijk samenwerkingsverband (IGS), vanaf 1 januari 2021 discriminatie op de huurmarkt kunnen melden in een meldpunt discriminatie. Meldingen waarbij er een vermoeden van discriminatie is, worden vervolgens aan Unia bezorgd voor opvolging.

In 2020 gaf Unia samen met Wonen Vlaanderen verschillende vormingen over de Antidiscriminatie- en Antiracismewet.

➤ [Lees meer over de samenwerking van Unia met Wonen Vlaanderen in hoofdstuk 2: Gelijkheid bevorderen, onder het luik Huisvesting.](#)

2.1.4 | Lokale besturen versterken rond racisme en discriminatie

Samen met VVSG organiseren we al enkele jaren de opleiding 'Hallo, is dit discriminatie?' over de wetgeving en reageermogelijkheden op discriminerende uitspraken. Deze opleiding is bedoeld voor eerstelijns werkers, baliepersoneel, werknemers van OCMW's, sociale verhuurkantoren, integratieambtenaren, GAS-ambtenaren ... In 2020 kon helaas slechts één opleidingsdag plaatsvinden, in Aalst. De opleidingen blijven populair en intussen werkten we aan een digitaal alternatief om in 2021 opnieuw meer sessies te kunnen organiseren.

We engageren ons verder tot regelmatig overleg en samenwerking met leden van de Europese Coalitie van Steden tegen Racisme (ECCAR) en regionale netwerken. We blijven in dit verband inzetten op vorming, begeleiding en training, expertisedeling en samenwerking rond beleid en communicatie.

2.2 | Wallonië



Dankzij een overeenkomst met de Waalse overheid heeft Unia vier eigen regionale contactbureaus: in Bergen en Luik en sinds 2020 ook in Namen en Charleroi. Daarnaast kunnen we terecht in de lokalen van de Espaces Wallonie om melders te ontvangen of ontmoetingen te organiseren met lokale partners in heel Wallonië. Dankzij de samenwerking met de Waalse overheden kunnen de lokale medewerkers activiteiten op lokaal vlak ontplooiën en dicht bij de burger staan.

2.2.1 | Unia informeert OCMW-medewerkers over discriminatie

De Vereniging van Waalse Steden en Gemeenten (UVCW) geeft het tijdschrift CPAS+ uit, een maandelijkse uitgave die dient als werk- en reflectietool voor alle Waalse OCMW-medewerkers. Het informeert hen over wetgeving, sociale innovatie en actuele problemen. Unia en UVCW besloten om via dit tijdschrift OCMW-personeel te informeren over discriminatie. Een eerste artikel verscheen begin 2021 en bespreekt discriminatie op de huisvestingsmarkt op basis van het beschermd criterium 'vermogen'. Samen met UVCW wil Unia de komende jaren medewerkers van steden en gemeenten in Wallonië blijven informeren over discriminatie.

2.2.2 | Samen met SWL en AViQ naar redelijke aanpassingen in sociale woningen

Unia ontving verschillende meldingen over het weigeren van redelijke aanpassingen in sociale huisvesting. We ontmoetten de Société Wallonne du Logement (SWL) en bespraken het juridische kader rond redelijke aanpassingen en de obstakels

waarop huisvestingsmaatschappijen en de SWL botsen. Hierna werd een werkgroep opgericht die aanbevelingen kan uitwerken voor de overheid en de huisvestingsmaatschappijen.

Op 23 september 2020 vond een eerste ontmoeting plaats tussen Unia, AViQ (het Waals Agentschap voor Levenskwaliteit) en SWL. Tijdens dit constructief overleg kregen alle partners beter inzicht in de problemen die personen met een handicap ondervinden in sociale woningen.

2.3 | Duitstalige Gemeenschap

Unia is er ook voor burgers in Duitstalig België. De Duitstalige Gemeenschap is geen eiland en heeft heel wat raakvlakken met de andere deelstaten. Unia kreeg vanuit het Duitstalige landsgedeelte in 2020 onder meer meldingen van haatspraak op sociale media over de coronamaatregelen. Ook het nieuws over selectieve politiecontroles en Black Lives Matter haalde de krantenkoppen in de Duitstalige Gemeenschap. Een medewerker van Unia sprak hierover met een journalist van BRF, de publieke omroep van de Duitstalige Gemeenschap.

In het najaar van 2020 nam de referentiepolitieagent van de Politiezone Weser-Göhl (WESGO) deel aan onze opleiding in het kader van haatmisdrijven en de omzendbrief COL13/2013. We zijn verheugd opnieuw een Duitstalige referentieagent te verwelkomen tijdens onze politieopleidingen.

Tot slot maakte Unia deel uit van de jury voor de *Inklusionspreis*, een prijs die toegekend wordt aan werkgevers die zich bijzonder inzetten voor de inclusie van werknemers met een handicap.

2.4 | Lokale besturen zetten volop in op praktijktesten, Vlaamse en Waalse regeringen volgen

Overheden kunnen al een tijdje praktijktesten, *mystery shopping of mystery calls* gebruiken om discriminatie in kaart te brengen en te bestrijden. In 2020 zagen we wel een opvallende stijging in het aantal lokale besturen dat aan de slag ging met deze instrumenten. En dit zowel op de huisvestingsmarkt als, en dat is nieuw, op de lokale arbeidsmarkt. Lokale besturen doen voor deze studies beroep op de expertise van Unia en van professionele onderzoekers. Academische praktijktesten brengen de situatie objectief in kaart, maar houden geen juridische gevolgen in voor werkgevers of immomake-

laars. Sommige lokale besturen maken ook werk van een handhavingbeleid. In principe kan er getest worden op elk beschermd persoonskenmerk, maar de meeste praktijktesten onderzoeken discriminatie op het vlak van origine of handicap.

Lokale besturen spelen een belangrijke rol in de strijd tegen discriminatie op de huisvestingsmarkt. In Vlaanderen organiseerden verschillende steden zoals Leuven, Antwerpen en Mechelen in 2020 voor het eerst praktijktesten. Ze konden hierbij rekenen op de expertise van Unia.

2.4.1 | Steden inspireren elkaar

- In 2019 brachten medewerkers van de steden Luik en Namen een bezoek aan Stad Gent omdat deze stad al sinds 2015 met praktijktesten op de private huurmarkt werkt om discriminatie te meten en aan te pakken. Na dit bezoek werd in 2020 een werkgroep opgericht die vandaag Luik, Namen, Verviers, Charleroi en Bergen verenigt. Unia moedigt ook andere Waalse steden aan om inspiratie te halen uit deze initiatieven en deel te nemen aan projecten tegen discriminatie op lokaal niveau.
- In 2020 organiseerden onderzoekers van de VUB een onderzoek dat peilde naar discriminatie die mensen van buitenlandse origine kunnen ervaren bij hun zoektocht naar een woning in vier grote Waalse steden (Namen, Bergen, Luik en Charleroi). De onderzoekers bekeken of een verhuurder anders reageert op vragen van kandidaat-huurders om een pand te mogen bezichtigen. Telkens boden twee kandidaten zich aan, met tussen hen slechts één verschil: de eerste kandidaat heeft een Marokkaans klinkende naam, de tweede een Belgisch klinkende naam. Wanneer de eerste kandidaat niet uitgenodigd wordt of geen reactie ontvangt en de tweede wel, kan men spreken van een vermoeden van discriminatie op basis van origine.

Uit het onderzoek van de VUB blijkt dat kandidaten met een Marokkaans klinkende naam in 28% van de gevallen in Wallonië worden gediscrimineerd ten opzichte van kandidaten met een Belgisch klinkende naam. Makelaars discrimineren beduidend minder dan particuliere eigenaren. Er zijn echter belangrijke verschillen tussen de vier onderzochte steden. Deze informatie helpt stadsbesturen om discriminatie op de huisvestingsmarkt gericht aan te pakken, bijvoorbeeld door eigenaars en makelaars te sensibiliseren. Unia faciliteert de werkgroep met de vier onderzochte steden plus de stad Verviers om lokale acties hier rond uit te voeren.

Dat het uitvoeren van praktijktests op zichzelf een positief effect heeft op discriminatiecijfers, bleek ook al bij

de cijfers uit Gent. Het aantal makelaars dat (al dan niet bewust) discrimineert op basis van een eerste bericht van een kandidaat, daalde er van 26% naar 10%.

2.4.2 | Steden inspireren andere overheden

- Eind 2020 kondigde Waals minister van Wonen een nieuw decreet aan dat *mystery clients* mogelijk zal maken om discriminatie op de huisvestingsmarkt na te gaan.
- Voor de Vlaamse regering lagen praktijktesten moeilijker. De Vlaamse regering stelde wel een expertencomité aan om een academisch monitoringsysteem uit te werken dat discriminatie in kaart brengt en dat kan sensibiliseren. Het expertencomité stelde in december 2020 haar eindrapport voor en noemde daarin correspondentietesten als meest valabele methode. Vlaams minister van Gelijke Kansen laat de lokale besturen vrij om hierin zelf het voortouw te blijven nemen, maar wil hen ook ondersteunen en kan het monitoringssysteem ook toepassen op de eigen Vlaamse Overheid. Vlaams minister van Economie sluit convenanten af met verschillende sectoren om praktijktesten op de arbeidsmarkt mogelijk te maken. Het gaat in dit geval over tests die de situatie in kaart moeten brengen en op sectorniveau kunnen sensibiliseren. De testresultaten worden niet overgemaakt aan Unia of een andere instantie, dus er zijn geen juridische consequenties voor bedrijven of sectoren die discrimineren.
- Stad Gent wil nog een stap verder gaan om discriminatie op de lokale arbeidsmarkt aan te pakken. Ze vormde een stuurgroep met Unia, het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM) en een onderzoekinstelling die academische praktijktesten op sectorniveau op objectieve en wetenschappelijke wijze kan uitvoeren.
 - Als de test discriminatie blootlegt, dan werkt de stuurgroep een remediërend aanbod uit, samen met een dialooggroep. Die dialooggroep bestaat uit middenveldorganisaties zoals IN-Gent vzw, het Minderhedenforum, het Platform Praktijktesten Nu, de werknemers- en werkgeversorganisaties.
 - In een tweede fase worden deze academische praktijktesten (op sectorniveau) herhaald om te onderzoeken of de remediëring tot een daling in de discriminatiecijfers leidt. Blijkt daaruit dat sommige werkgevers blijven discrimineren, ondanks herhaalde tests op sectorniveau? Dan bekijkt Stad Gent samen met Unia en het IGVM hoe er praktijktesten op het niveau van een werkgever kunnen uitgevoerd worden. Een eventuele juridische opvolging van de tests in deze fase gebeurt door de dossiers over te maken aan Unia of aan het IGVM.

3. Internationaal sterk

Op internationaal vlak is Unia actief op het niveau van de Verenigde Naties, de Raad van Europa en de Europese Unie. Unia maakt bovendien deel uit van tal van internationale netwerken. Unia vormt zo een brug tussen België en de internationale bescherming van de mensenrechten.

3.1 | Verenigde Naties

De Algemene Vergadering van de Verenigde Naties (VN) nam de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens aan. De Mensenrechtenraad waakt over de eerbiediging van de mensenrechten in de 193 lidstaten van de Verenigde Naties. Ze doet dit door elke vijf jaar een Universele periodieke evaluatie (UPE) te maken van de mensenrechten per lidstaat.

3.1.1 | Unia evalueert mensenrechten in België in verschillende rapporten

Parallelrapport UPE: ruimte voor verbetering

In 2020 publiceerde Unia haar Parallel rapport voor de Universele periodieke evaluatie van België. Dat deden we als nationaal mensenrechteninstituut voor België (NMRI B), naar aanleiding van de evaluatie in 2021. In dit rapport bundelden we onze bevindingen en aanbevelingen, samen met Myria en het Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting.

Uit het rapport blijkt dat België een deel van zijn engagementen is nagekomen, maar toch ook beter kan doen. Zo is er bijvoorbeeld nog altijd geen wet goedgekeurd waardoor het Facultatief protocol bij het verdrag tegen foltering (Optional Protocol to the Convention against Torture, OPCAT) in ons land kan worden toegepast. België nam ook niet genoeg maatregelen om de mensenhandel te bestrijden. Bovendien zitten de meeste sociale uitkeringen nog altijd onder de armoederisicodrempel. De geldbedragen zijn niet opgetrokken om een menswaardig bestaan mogelijk te maken.

Unia moedigde middenveldorganisaties aan om te helpen bij de evaluatie van België. We creëerden een handige tool om hen op weg te helpen, met een overzicht van de belangrijkste data en documenten. 17 organisaties hebben gereageerd.

Internationaal verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten: parallel rapport



En plus de son rapport parallèle, Unia s'est rendu à Genève en février 2020 pour la session de la Belgique.

In februari 2020 gingen vertegenwoordigers van België in Genève in dialoog met het VN-comité voor economische, sociale en culturele rechten. Unia diende in haar hoedanigheid van nationaal mensenrechteninstituut (B-status) een parallel rapport in. In dit rapport worden verschillende rechten zoals huisvesting, werkgelegenheid, onderwijs, gezondheid of non-discriminatie onderzocht. Op basis van het rapport van België en de parallele en alternatieve rapporten doet het Comité voor economische, sociale en culturele rechten aanbevelingen aan België.

Unia bevordert de rechten van personen met een handicap

België heeft het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap ondertekend en Unia is als onafhankelijke instantie belast met de bescherming, de promotie en de naleving van dit verdrag in ons land. In deze hoedanigheid werkt Unia ook mee aan de evaluatie van de rechten van personen met een handicap in België. Bij dit mandaat hoort de taak om voor elke evaluatie van België een verslag voor te leggen aan het VN-comité. Dit verslag wordt een 'parallel rapport' genoemd. In 2020 organiseerde Unia een bevraging van personen met een handicap over de naleving van hun rechten. De resultaten van deze bevraging geven waardevolle input voor het parallel rapport dat Unia in 2021 zal opmaken.

➤ [Lees meer over deze bevraging in hoofdstuk 3 onder 2.2: Weinig vooruitgang in de strijd voor de rechten van personen met een handicap.](#)

Unia wordt als onafhankelijk mechanisme bijgestaan door een comité dat samengesteld is uit organisaties voor personen met een handicap, academici en sociale partners. In 2020 concentreerde dit comité zich voornamelijk op de coronamaatregelen en hun impact op personen met een handicap.

Daarom werden er twee werkgroepen opgericht. De eerste houdt zich bezig met de criteria die tijdens de covidperiode gebruikt werden om te bepalen wie er prioriteit krijgt bij ziekenhuisopnames. De tweede werkgroep bekijkt de toegang tot ondersteuning van 65-plussers met een handicap door regionale agentschappen (VAPH, AViQ, PHARE).

➤ Lees het overzicht van alle rapporten en data op unia.be onder de rubriek Internationale Verslaggeving in de rubriek Over Unia.

3.2 | Raad van Europa

3.2.1 | Europees Hof voor de Rechten van de Mens

Het Comité van Ministers van de Raad van Europa ziet toe op de arresten van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens. Ngo's en mensenrechteninstellingen kunnen het Comité daarover aanschrijven. Unia vraagt aandacht voor onderstaande arresten van het Hof.

- **Arrest Kaya:** in januari 2018 werd een man met mentale problemen, die dreigde zichzelf met een mes te doden, door de politie gedood. Voor het Hof kwamen de Belgische Staat en de weduwe van deze man tot een minnelijke schikking. De schikking voorziet in de oprichting van een interne politiewerkgroep die de manier moet hervormen waarop de politie ingrijpt bij mensen in crisis. We vragen de Belgische Staat dat Unia zich mag aansluiten bij deze werkgroep om haar expertise te delen op het vlak van de rechten van personen met een handicap.
- **Arrest Lachiri:** in de zaak Lachiri v. België verbood een Belgische rechter mevrouw Lachiri om een rechtszitting bij te wonen vanwege haar hoofddoek. De rechter deed voor deze beslissing beroep op artikel 759 van het Gerechtelijk Wetboek: "De toehoorders wonen de zittingen bij met ongedekte hoofde". Het Europese Hof concludeerde unaniem dat België hiermee artikel 9 van EVRM (bescherming van de vrijheid van godsdienst) schond. Unia adviseerde om dit artikel te wijzigen, en na verschillende uitwisselingen tussen Unia, de Raad van Europa en de Belgische regering, stemde de regering hier uiteindelijk mee in. De aanpassing van de wetgeving is echter nog niet gerealiseerd.

3.2.2 | Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie (ECRI)



De Raad van Europa beschikt over een onafhankelijk toezichtsorgaan voor mensenrechten: de Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie (ECRI), die periodiek landenrapporten uitbrengt. Binnen haar bevoegdheden kan Unia informatie verstrekken voor deze rapportering, evenals voor de rapportering over het Europees Verdrag ter voorkoming van foltering en onmenselijke of vernederende behandeling of bestraffing. In maart 2020 publiceerde ECRI haar rapport over België.

Een greep uit de aanbevelingen van ECRI:

- ECRI adviseert de Belgische autoriteiten alle mogelijke maatregelen te treffen om ervoor te zorgen dat er bij besluiten van scholen over het dragen van religieuze symbolen of kleding op scholen en instellingen voor hoger onderwijs rekening wordt gehouden met het rechtmatigheidsbeginsel en dat ze vrij zijn van elke vorm van discriminatie. Met name bij volwassen studenten dient het beginsel van neutraal onderwijs in overeenstemming te zijn met hun recht op godsdienstuitoefening.
- Naar aanleiding van het Interfederaal Actieplan tegen discriminatie en geweld ten aanzien van LGBTI-persoon (2018-2019) en op basis van een toetsing daarvan in een volgend plan adviseert ECRI de autoriteiten om ervoor te zorgen dat er goed overlegd wordt met de belanghebbenden, in het bijzonder het middenveld. De reikwijdte van het volgende interfederale plan zou verder moeten strekken dan de federale niveaus en de niveaus van de gemeenschappen en gewesten en zou speciale nadruk moeten leggen op het lokale niveau.
- ECRI adviseert de autoriteiten beter samen te werken met werkgevers ter verbetering van de werkgelegenheidskansen van immigranten. De Commissie wijst daarbij op Algemene Beleidsaanbeveling nr.14 inzake de bestrijding van racisme en rassendiscriminatie op de werkvloer. Die bevat onder andere waardevolle voorbeelden van positieve acties voor betere toegang tot werkgelegenheid voor migranten en mechanismen voor erkenning van diploma's.

Els Keytsman, directeur van Unia, werd door België aangeduid als onafhankelijk lid van ECRI. Keytsman was in 2020 ook lid van de werkgroep antisemitisme.

3.3 | Europese Unie

3.3.1 | Unia en Myria waken over rechten van Europese werknemers

Het Hof van Justitie van de Europese Unie ziet toe op de juiste interpretatie en toepassing van Europese verplichtingen. Unia en Myria werden aangeduid als bevoegde organen in het kader van de EU-Richtlijn 2014/54/EU. Ze hebben de opdracht om de gelijke behandeling van alle werknemers in de EU en hun familieleden te bevorderen, te analyseren, te monitoren en te ondersteunen, zonder discriminatie op grond van nationaliteit of ongerechtvaardigde beperkingen van hun recht op vrij verkeer. De twee instellingen kregen hiervoor echter niet de nodige extra middelen. Voor Myria is dat ondertussen rechtgezet, maar Unia beschikt nog niet over de nodige extra financiering.

Unia-advies over gelijkheidsbeginsel, redelijke aanpassingen en compensaties

Hoever reikt de verplichting tot redelijke aanpassingen voor een werkgever wanneer één van zijn werknemers ongeschikt is geworden voor de aanvankelijk overeengekomen functie? Deze prejudiciële vraag stelde de Raad van State in 2020 aan het Hof van Justitie. Unia adviseerde als volgt:

“De verplichting tot redelijke aanpassingen, zoals vastgelegd in het Handvest, Richtlijn 2000/78 en het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap, erkent een essentieel recht op gelijkheid voor personen met een handicap. Dit recht op redelijke aanpassingen is niet bedoeld om hen een voordeel te geven, maar om het gelijkheidsbeginsel waar te kunnen maken.

Eén van de uitingen van dit recht is het verbieden van het ontslag van een werknemer die binnen de organisatie een andere functie had kunnen krijgen ter compensatie van zijn of haar blijvende ongeschiktheid voor de aanvankelijk overeengekomen functie. Het kan dat het zoeken naar een nieuwe functie een onevenredige last voor de werkgever met zich meebrengt. Het is dan aan de werkgever om met alle wettelijke middelen aan te tonen dat de gevraagde aanpassing niet aan de persoon kan worden toegekend.

Door het bestaan van deze middelen- en zorgvuldigheidsverplichting te erkennen, trekt de Belgische rechtspraak slechts logische conclusies uit de verplichting tot redelijke aanpassingen zoals geïnterpreteerd door het Hof van Justitie van de Europese Unie en het Comité voor de rechten van personen met een handicap.”

3.3.2 | Bureau voor de grondrechten van de Europese Unie

Het Bureau voor de grondrechten van de Europese Unie (FRA) is een agentschap van de EU dat de instellingen en de lidstaten van de EU bijstand en expertise verleent rond de mensenrechten. In de raad van bestuur zetelt Unia-medewerker Nathalie Denies als onafhankelijke mensenrechtenexpert, met directeur Els Keytsman als plaatsvervanger.

- In januari 2020 namen Unia en het IGVM deel aan een tweedaagse *Workshop on understanding and improving hate crime recording and data collection in Belgium* van het FRA en ODIHR (Bureau voor Democratische Instellingen en Mensenrechten) om de registratie van haatmisdrijven te verbeteren. We weten immers dat haatmisdrijven te weinig gerapporteerd en geregistreerd worden. Dit kwam eerder aan bod in hoofdstuk 3 over haatmisdrijven.
- Op 20 november 2020 presenteerde het FRA de resultaten van hun bevraging rond het welzijn van Roma en woonwagenbewoners in zes Europese landen, waaronder België. Patrick Charlier, directeur van Unia, was één van de sprekers en schetste een grimmig beeld van de situatie in België. Hoewel er goede praktijken bestaan om Roma en woonwagenbewoners te helpen om hun plaats te vinden in de maatschappij, doen de meeste overheden onvoldoende. Er is een gebrek aan interculturele bemiddelaars en een grote nood aan residentiële woonwagenterreinen in heel het land.

3.4 | Internationaal netwerken als mensenrechteninstelling

Unia werd in 2018 erkend als nationale mensenrechteninstelling met B-status door de Global Alliance for National Human Rights Institutions (GANHRI). Deze erkenning opent tal van deuren op internationaal vlak. Unia is lid van één van de vier regionale netwerken van GANHRI, namelijk het European Network of National Human Rights Institutions (ENNHRI). Daarnaast is Unia ook lid van de Association francophone des commissions nationales des droits de l'Homme (AFCNDH).

3.4.1 | European Network of National Human Rights Institutions (ENNHRI)

ENNHRI verenigt ruim veertig mensenrechteninstellingen uit Europa. ENNHRI wil deze instellingen versterken, ondersteunen en verbinden. Unia is vertegenwoordigd in de werkgroep

over handicap (Convention on the Rights of Persons with Disabilities, CRPD) en in de juridische werkgroep van ENNHRI.

De werkgroep CRPD monitorde in 2020 de rechten van personen met een handicap tijdens de coronacrisis. Unia was één van de sprekers op het webinar op 23 september met als thema *On-site monitoring of the rights of persons with disabilities during COVID-19 pandemic*.

Unia werd ook uitgenodigd om het rapport 'COVID-19: Een test voor de mensenrechten' te presenteren op "Implementing the mandates and functions of NHRIs in the context of COVID-19". Dit online event werd door GANHRI georganiseerd op 3 december 2020; NHRI's uit vijf continenten namen er aan deel.

➤ **Meer informatie over de activiteiten van ENNHRI vind je op www.ennhri.org en in de activiteitenkalender in dit jaarverslag.**

3.4.2 | European Network of Equality Bodies (Equinet): gelijkheid promoten

Equinet is het Europese netwerk van nationale gelijkheidsorganen. Er maken 49 instellingen uit 37 Europese landen deel van uit. Deze netwerkorganisatie wil gelijkheid als Europese waarde promoten en gelijkheidsorganen ondersteunen door middel van onderzoek, opleidingen en netwerken.

Patrick Charlier, directeur van Unia, is lid van de raad van bestuur van Equinet. Hij was één van de sprekers tijdens de rondetafelconferentie over de toekomst van gelijkekansenwetgeving in Europa. De conferentie vond plaats op 14 oktober 2020 en was te bekijken via livestream op de Facebookpagina van Equinet. Een grote uitdaging voor de toekomst is de onafhankelijkheid van gelijkheidsorganen, met onafhankelijke bestuurders. Unia riep daarom alle Belgische parlementen op om bij de aanduiding van een nieuwe raad van bestuur in 2020 resoluut te kiezen voor onafhankelijke bestuursleden.

Unia is bij Equinet vertegenwoordigd in diverse werkgroepen waaronder gelijkekansenwetgeving, standaarden voor gelijkheidsorganen.

Een medewerker van Unia vertelt over haar ervaring in de werkgroep communicatie:

"Jongeren worden gediscrimineerd en kennen hun rechten niet. Tot deze vaststelling komen we met verschillende leden uit de werkgroep communicatie van Equinet. De communicatiedienst van Unia werkte daarom in 2020 samen met haar Europese evenknieën aan een brochure. We delen als instellingen immers dezelfde doelstelling: gelijkheid in Europa bevorderen, door slimme communicatie te ontwikkelen die ook jongeren bereikt en aanspreekt."

➤ **Meer informatie over de activiteiten van Equinet vind je op www.equineteurope.org en in de activiteitenkalender in dit jaarverslag.**

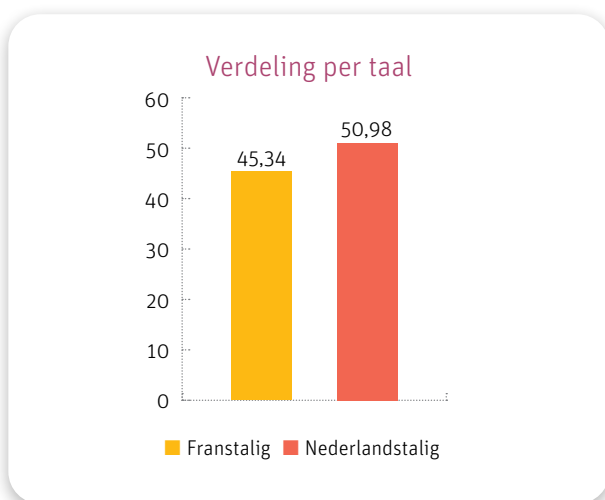


Hoofdstuk 5

Wij zijn Unia

1. Personeel en organigram van de diensten

Het personeelskader van Unia wordt goedgekeurd door de raad van bestuur. Op 31 december 2020 waren er bij Unia 96,32 voltijds equivalenten in dienst, verdeeld over 7 operationele en 2 transversale, ondersteunende diensten en het directieteam.



1.1 | Directieteam

Het directieteam bestaat onder andere uit de twee directeurs van Unia, die samen de dagelijkse leiding van de organisatie op zich nemen en Unia op nationaal en internationaal vlak vertegenwoordigen. Zij hebben een mandaat van zes jaar. Bij de uitvoering van hun gevarieerd takenpakket, worden de twee directeurs bijgestaan door een directiesecretaresse voor planning en administratie en door een directieassistente voor inhoud en vergaderingen.

1.2 | Regionale contactpunten in het hele land (dienst Lokaal NL & Locale FR)

Sinds 2020 heeft Unia een vernieuwde regionale aanpak. Naast de hoofdzetel in Brussel zijn er 5 regionale contactpunten in Vlaanderen en 4 in Wallonië, alsook een contactpunt op afspraak voor de Duitstalige Gemeenschap. Lokale besturen krijgen via deze regionale contactpunten laagdrempelige

toegang tot alle expertise bij Unia. De regionale contactpunten werken nauw samen met verschillende Vlaamse centrumsteden en Waalse lokale en regionale besturen. Zo vangt Unia makkelijker signalen op en spelen we sneller in op plaatselijke situaties. Omgekeerd vertalen de regionale contactpunten grotere thema's of campagnes naar de stad of regio in kwestie. De medewerkers zijn onze lokale ambassadeurs.

1.3 | Individuele Ondersteuning

Individuele meldingen, door slachtoffers of getuigen van discriminatie, haatboodschappen en haatmisdrijven, komen via de regionale contactpunten of andere meldingskanalen van Unia terecht bij de dienst Individuele Ondersteuning. Deze dienst toetst elke melding aan de bevoegdheden van Unia en het wettelijk kader. De medewerkers geven advies of bijstand aan de melders. Daarnaast vervullen ze andere juridische opdrachten (evaluatie wettelijk kader, overzicht rechtspraak ...) en rapporteringsopdrachten.

1.4 | Beleid en Samenleving

Enerzijds onderzoeken de medewerkers van de dienst Beleid en Samenleving thema's en tendensen rond gelijke kansen en discriminatie in de samenleving. Samen met academische partners voeren ze onderzoeken uit om discriminatie in kaart te brengen (bijvoorbeeld de Socio-economische Monitoring van de arbeidsmarkt, in samenwerking met de FOD Werkgelegenheid, Arbeid & Sociaal Overleg). Anderzijds doen ze intensief aan beleidsadviserend werk bij de verschillende overheden om het gelijkemans- en antidiscriminatiebeleid overal in België te bevorderen.

1.5 | Handicap/VN-verdrag

Deze dienst ziet toe op het beschermen en bevorderen van gelijkheid van personen met een handicap, zoals bepaald in het VN-verdrag voor de Rechten van Personen met een Handicap. Als onafhankelijk mechanisme zorgt ze ervoor dat de bepalingen van dit verdrag en de antidiscriminatie-wetgeving beter worden geïntegreerd in het beleid. Hiervoor bezorgt ze adviezen aan overheden en andere maatschappelijke actoren en overlegt de dienst om de twee maanden met een begeleidingscommissie waarvan de leden afkomstig zijn uit organisaties van personen met een handicap, de academische wereld en de sociale partners.

1.6 | Communicatie

De communicatiedienst promoot de expertise van Unia en geeft zichtbaarheid aan de thema's van onze organisatie door middel van effectieve communicatiestrategieën, persberichten, publicaties op de website, socialemediaposts en nieuwsbrieven. Deze dienst verzorgt ook de interne communicatie binnen Unia om de samenwerking tussen de verschillende diensten te bevorderen.

1.7 | Begeleiding en Training

Lokale besturen, overheidsinstellingen, bedrijven en organisaties doen een beroep op de dienst Begeleiding en Training om samen antwoorden te zoeken op diversiteitsvraagstukken. De klemtoon ligt op het begeleiden van diepgaande veranderingsprocessen en structurele impact op het beleid van de organisatie, het bestuur of bedrijf.

1.8 | Personeel

De personeelsdienst staat in voor het welzijn van alle personeelsleden en garandeert gelijke kansen. Ze verzorgt de loonadministratie, behandelt de aanwervingsprocedures en de opleiding van het personeel en geeft advies aan de directie over (individueel en collectief) personeelsmanagement. De dienst voert deze opdrachten uit voor Unia, Myria en het Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting.

1.9 | Intern beheer

De dienst Intern Beheer staat in voor het onthaal, de logistiek, de gebouwen en voorzieningen, ICT en de financiën. In 2020 zorgden ze voor zo optimaal mogelijke omstandigheden om veilig en efficiënt te werken in de gebouwen en van thuis uit. Deze dienst vervult deze opdracht voor Unia, maar ook voor Myria, het Steunpunt tot bestrijding van armoede en deels ook voor de secretariaten van de Europese netwerken Equinet en ENNHRI die hetzelfde gebouw delen.

Unia, een zorgzame werkgever

2020 was ook voor Unia als werkgever een uitdagend jaar. Bij de start van de coronapandemie richtte Unia een interne taskforce op om de veiligheid en het welzijn van het personeel te garanderen. Deze taskforce vertaalt de overheidsmaatregelen in heldere interne richtlijnen en biedt ondersteuning om het personeel op een zo warm en zorgzaam mogelijke wijze te begeleiden door deze crisis.

Telewerk was voor het grootste deel van het jaar de norm. Het personeel werd hierin ondersteund met verschillende specifieke opleidingen, nieuwe richtlijnen, het nodige materiaal en een extra premie. Daarnaast werd er dienstvrijstelling voorzien voor personeelsleden die hun taken niet via telewerk kunnen uitvoeren, of die moesten zorgen voor kinderen (tijdens de sluiting van de scholen) of zieke familieleden. De tijdelijke introductie van een flexibel uurrooster gaf collega's de kans om werk en privéleven te combineren. We namen verschillende initiatieven om het informele contact tussen het personeel te bevorderen, ook wanneer onze burelen verplicht gesloten bleven.

Voor nieuwe collega's heeft Unia sinds februari 2020 een specifieke vernieuwde onboarding ontwikkeld, om zeker te zijn dat zij zich, zelfs in tijden van verplicht thuiswerken, welkom voelen, genoeg contacten met anderen hebben, regelmatig individuele steun krijgen en gemakkelijk hun weg naar informatie vinden.

Een Unia-medewerkster vertelt over de opleiding:

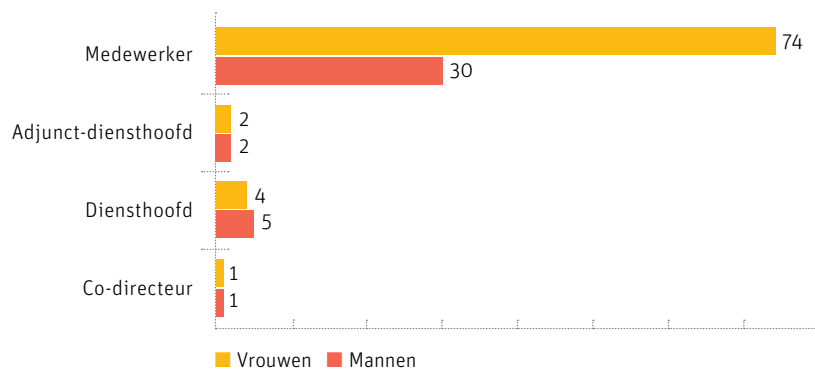
“Gelukkig kon ik tussen de twee lockdowns de tweedaagse opleiding Verbindend Communiceren volgen. Ik dacht dat ik al goed communiceerde - ik werk immers op de communicatiedienst - maar leerde toch veel beter aanvoelen én aangeven waar ik nood aan heb, bijvoorbeeld bij een meningsverschil.”

Verbindend communiceren is de methode achter de communicatievisie van Unia. Om effectief te communiceren met collega's en externen volgden in 2020 maar liefst 49 collega's de opleiding 'Verbindend Communiceren'. Dit behoort voortaan standaard tot het opleidingspakket voor nieuwkomers. Voor leidinggevendenden zijn er verdiepende sessies. Zo gaan we zorgzaam om met elkaar. Deze opleiding levert ook essentiële handvaten voor collega's die in contact staan met het publiek en die soms door hun boodschap rond gelijkheid en inclusie geconfronteerd worden met weerstand. Het personeel krijgt meer grip op deze weerstand wanneer ze de methodes van Verbindende Communicatie hanteert.

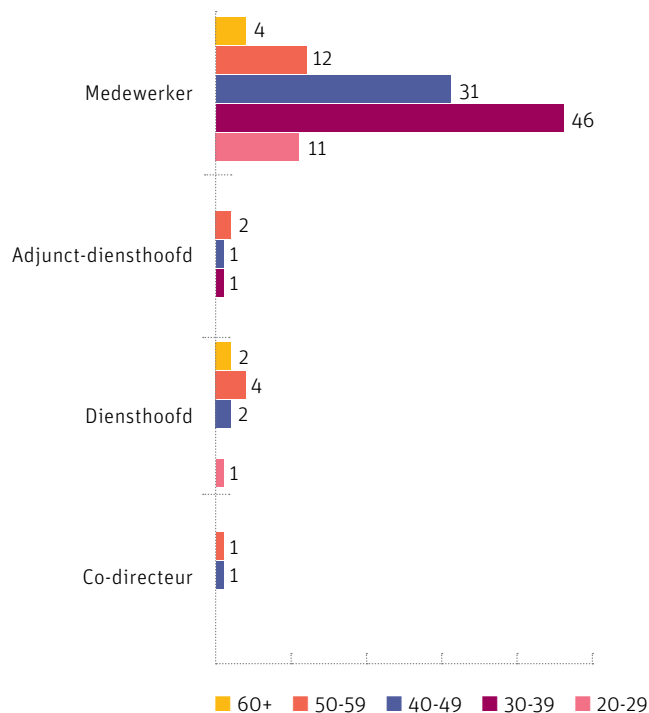
1.10 | Werken bij Unia



Verdeling per functie en geslacht



Verdeling per functie en leeftijd



We streven naar een correcte verloning gekoppeld aan de functie, op basis van een salarissysteem. Onze salarisschalen zijn transparant en worden in overleg met de vakbonden bepaald. Op www.unia.be lees je onder de rubriek Werken bij Unia gedetailleerde informatie over de barema's.

2. Raad van bestuur

De raad van bestuur is samengesteld uit 21 leden, aangeduid op basis van hun expertise en onafhankelijkheid, en twee voorzitters: **Bernadette Renauld** en **Fahim De Leener**. Ze zetelen zes jaar, deze termijn liep af in 2020. De raad van

bestuur benoemt de directie, beslist wanneer Unia naar de rechtbank stapt en keurt het strategisch en het operationeel plan, het budget, het jaarverslag, het communicatieplan en het personeelskader goed. In 2021 wordt een nieuwe Raad van bestuur aangesteld. De samenstelling is raadpleegbaar op unia.be onder de rubriek Over ons.

| Effectieve leden | Plaatsvervangende leden |
|---|--|
| Benoemingen door de Kamer van Volksvertegenwoordigers | |
| Yves Aerts Shaireen Aftab Louis-Léon Christians Thierry Delaval Sotieta Ngo Christine Nina Niyonsavye Bernadette Renauld (voorzitter) Els Schelfhout Herman Van Goethem Jogchum Vrielink | Caroline Deiteren Claire Godding Jacqueline Goegebeur Bernard Hubeau Selahattin Kocak Christine Kulakowski Daniel Soudant Jan Theunis Patrick Wautelet De Kamer zal een nieuw plaatsvervangend lid aanduiden. |
| Door het Vlaams Parlement | |
| Hasan Duzgun Sabine Poleyn Matthias Storme Hedwig Verbeke | Boudewijn Bouckaert Inge Moyson Sami Souguir |
| Door het Waals Parlement | |
| Isabelle Hachez Gisèle Marliere | Yves Polomé Het Waals Parlement zal een nieuw plaatsvervangend lid aanduiden. |
| Door het Brusselse Hoofdstedelijke Parlement | |
| Ursule Akatshi Fahim De Leener (voorzitter) | Steph Feremans Ornela Prifti |
| Door het Parlement van de Franse Gemeenschap | |
| Corentin Delmotte Abdoul Diallo | Anaïs Nkunda Pierre-Alexandre Asmanis de Schacht |
| Door het Parlement van de Duitstalige Gemeenschap | |
| Uwe Köberich | Daniel Müller |

3. Budget, balans en resultatenrekening

3.1 | Financiering van Unia

Unia wordt gefinancierd door de federale overheid (dotatie uit de begroting en subsidie van de Nationale Loterij), de gewesten en de gemeenschappen.

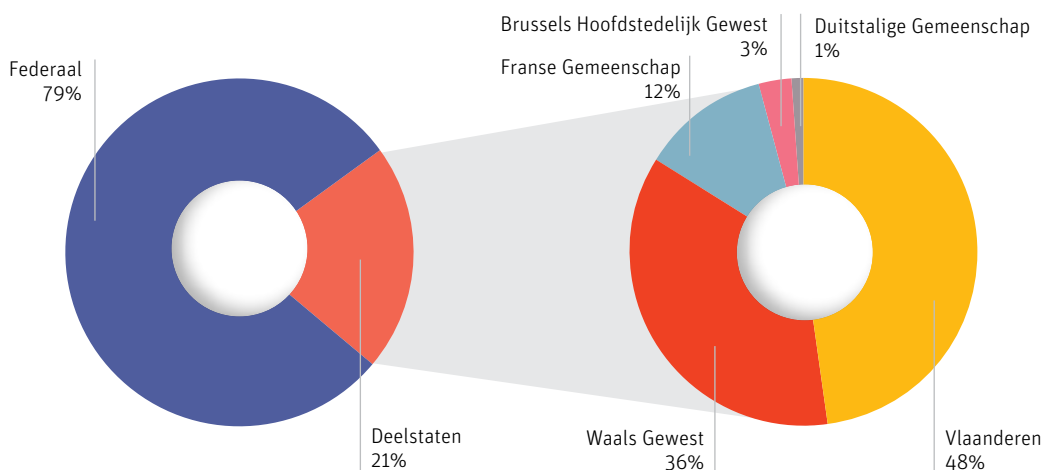
Artikel 16 § 2 van het samenwerkingsakkoord van 12 juni 2013 tussen de federale overheid, de gewesten en de gemeenschappen voor de oprichting van het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme onder de vorm van een gemeenschappelijke instelling luidt als volgt: *“De verdeling van de bijdragen van de partijen bij deze overeenkomst wordt bepaald op basis van de volgende beginselen: het budget van het Centrum wordt, exclusief eigen inkomsten verworven door het Centrum en inclusief de middelen voor de opdracht ‘handicap’, vastgesteld op een bedrag van 7,84 miljoen euro vanaf 2015. (...) De bijdrage {van de federale Staat} ter financiering van het Interfederaal Centrum wordt aldus vastgelegd op 6,2 miljoen euro vanaf 2015; (...) de bijdrage van de deelstaten ten belope van een bedrag dat overeenstemt met 1,64 miljoen euro vanaf 2015.”*

Deze bedragen worden jaarlijks geïndexeerd op basis van de gezondheidsindex.

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

| | € |
|--------------------------------|---------------------|
| Federaal* | 6.811.745,00 |
| Vlaanderen | 858.479,00 |
| Waals Gewest | 642.030,60 |
| Franse Gemeenschap | 214.641,00 |
| Brussels Hoofdstedelijk Gewest | 53.660,28 |
| Duitstalige Gemeenschap | 17.886,76 |
| Totaal | 8.598.442,64 |

* waaronder de Nationale Loterij en FOD BoSa



3.2 | Balans- en resultatenrekening

Hieronder vind je een overzicht van de belangrijkste cijfers uit de balans per 31 december 2020 en uit de resultatenrekening over 2020. De financiële staten werden op 25 februari 2021 door de raad van bestuur van Unia goedgekeurd en door de bedrijfsrevisor gecontroleerd. De onderstaande bedragen zijn uitgedrukt in duizenden euro's.
















In 2019 werd de basis gelegd voor een financieel evenwicht door het structureel doen dalen van de werkingskosten en het

goed beheersen van de personeelskosten. De doelstellingen die werden geformuleerd in het budget werden gehaald.

Toch blijft het essentieel om bijkomende financiering te bekomen aangezien Unia onvoldoende projectwerking kan doen, een toename ziet van het aantal meldingen en dossiers en er ook een uitbreiding is van de materies waarvoor Unia bevoegd is.

| Balans op 31/12/2020 (x 1.000 euro) | | | |
|--|--------------|---|---------------|
| Passiva | 6.547 | Activa | 6.547 |
| Kapitaal | 3.451 | Vaste activa | 219 |
| Middelen toegewezen aan sociale verplichtingen | 1.500 | Vlottende activa | 6.327 |
| Overgedragen resultaat | -535 | Vorderingen die binnen het jaar vervallen | 580 |
| Provisie | 372 | Geldbeleggingen en liquide middelen | 5.442 |
| Andere sociale schulden | 695 | Toe te wijzen lasten | 305 |
| Leveranciers | 423 | | |
| Overige schulden | 640 | | |
| Resultatenrekening 01/01/2020 – 31/12/2020 (x 1.000 euro) | | | |
| Opbrengsten | 9.335 | Lasten | -9.205 |
| Federale subsidie | 6.811 | Werkingskosten | -1.318 |
| Communautaire subsidie | 1.786 | Personeelskosten | -7.416 |
| Diverse opbrengsten | 586 | Projectkosten | -61 |
| Opbrengst Projecten | 151 | Afschrijvingen | -110 |
| | | Andere werkingskosten | -1 |
| | | Toewijzing reserves | -296 |
| | | Resultaat 2020 | 130 |

Bijlage 1: Adviezen en aanbevelingen

| Datum | Bevoegdheidsniveau | Criterium | Domein | Advies of aanbeveling |
|-----------|---|-----------------------------|--------------------|---|
| Februari |  | Handicap | Gezondheidszorg | Aanbeveling over de terugbetaling van de kosten van logopedie door de ziekteverzekering voor kinderen die niet voldoen aan de IQ-voorwaarden |
| Maart |  | Alle | Werk | 47 Aanbevelingen in het kader van de 'Socio-economische Monitoring 2019: arbeidsmarkt en origine' |
| |  | Handicap | Mobiliteit | Aanbeveling over de impact van de Brusselse lage emissiezone voor personen met een handicap |
| |  | Racisme | Alle | Aanbevelingen bij de campagne tegen racisme, georganiseerd door de Franse Gemeenschap |
| April |  | Alle | Onderwijs | Unia en het Steunpunt tot bestrijding van armoede vragen universiteiten en hogescholen extra aandacht te hebben voor kwetsbare groepen |
| |  | Alle | Binnenlandse zaken | Advies aan de Commissie Binnenlandse zaken over een mogelijk burgercontract en over de wijziging van het wetboek van de Belgische nationaliteit |
| Mei |  | Handicap | Onderwijs | Ondersteuning voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften in het COVID-19-beleid |
| | Alle beleidsniveaus, leefomgevingen van personen met een handicap | Handicap | Samenleving | 6 Aanbevelingen bij het rapport 'Deelname van personen met een handicap aan verkiezingen' |
| Juni |  | Handicap | Huisvesting | Advies over de bouw van residentiele verblijven voor 80 personen met een verstandelijke handicap |
| |  | | Onderwijs | Aanbeveling: eerlijke klassenraden |
| | Lokale besturen | Handicap | Alle | Aanbevelingen voor steden en gemeenten tijdens de covidperiode, met focus op personen met een handicap |
| Juli |  | Racisme | Politie | 8 Aanbevelingen in het kader van een onderzoek naar politie selectiviteit |
| | Lokale besturen | Handicap | Alle | 11 Aanbevelingen bij de consultatie van Unia over de rechten van personen met een handicap tijdens de coronacrisis |
| September |  | Geloof of levensbeschouwing | Werk | Aanbeveling over een verbod op het dragen van veruiterlijkingen van overtuigingen door verkozen mandatarissen |
| |  | Alle | Alle | Advies represaillebescherming Vlaamse regering: Formalisme afbouwen en bredere categorie personen beschermen |
| Oktober |  | Alle | Onderwijs | Afstandsonderwijs: Unia vraagt extra aandacht voor kwetsbare groepen |
| |  | Racisme, handicap | Werk | Advies over positieve actie door de Stad Gent in het kader van het actieplan Diversiteit en Inclusie 2021-2025 |
| November |  | Racisme, Alle gronden | Werk | 'Praktijktesten 2.0' en datamining: enkele nieuwe voorstellen |
| | Alle beleidsniveaus | Alle | Alle | 15 Aanbevelingen i.h.k.v. het rapport 'COVID-19: een test voor de mensenrechten' |
| December | Private sector | Alle | Huisvesting | Formeel advies over de ontwerp-referentiebrieven van Immoweb |
| | Alle beleidsniveaus | Handicap | Alle | 79 Aanbevelingen bij de resultaten van onze 'Bevraging van personen met een handicap over de naleving van hun rechten' |

Bijlage 2: Lijst van publicaties

Alle publicaties zijn gratis beschikbaar op de website.

- **Overleg rond redelijke aanpassingen op school: een leidraad** (januari 2020)

Unia werkte een leidraad uit die het CLB, de school en de ouders handvaten aanreikt om het overleg rond redelijke aanpassingen voor leerlingen met een (gemotiveerd) verslag kwaliteitsvol te laten verlopen.

(Enkel verkrijgbaar in het Nederlands)



- **Internationaal verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten: parallel rapport** (februari 2020)

Unia heeft in haar hoedanigheid van nationaal mensenrechteninstituut (B-status) een parallel rapport ingediend voor de interactieve dialoog in Genève tussen België en leden van het Comité voor Economische, Sociale en Culturele Rechten van de Verenigde Naties.

(Enkel verkrijgbaar in het Frans en het Engels)



- **Socio-economische Monitoring 2019: arbeidsmarkt en origine** (maart 2020)

In België blijft iemands origine een hinderpaal op de arbeidsmarkt. De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg ontwikkelde samen met Unia de Socio-economische Monitoring om dit te keren.

(Verkrijgbaar in het Nederlands, het Frans en het Engels)



- **Rapport: deelname van personen met een handicap aan verkiezingen** (mei 2020)

Unia sprak met personen met een handicap, hulpverleners en ouders over het stemrecht van personen met een handicap. De resultaten bundelden we in dit rapport.

(Verkrijgbaar in het Nederlands en het Frans)



- **Recht op zelfstandig wonen en deel uitmaken van de samenleving** (juni 2020)

Unia vertaalde specifieke richtlijnen over de inhoud en toepassing van artikel 19 van het VN-verdrag voor de Rechten van Personen met een Handicap.

(Verkrijgbaar in het Nederlands en het Frans)



■ **Jaarverslag 2019: werken aan een gelijkere samenleving voor iedereen** (juni 2020)

Het jaarverslag van Unia geeft een overzicht van de belangrijkste gebeurtenissen in 2019. (Verkrijgbaar in het Frans, het Nederlands en het Duits)



■ **Het werk van Unia in 2019, uitgedrukt in cijfers** (juni 2020)

Het cijfersverslag geeft een overzicht van de cijfers en grafieken over de werking van Unia in 2019. (Verkrijgbaar in het Nederlands en het Frans)



■ **Regionale werkingsverslagen (Vlaanderen en Wallonië)** (juni 2020)

De regionale werkingsverslagen geven meer informatie over de werking van de lokale contactpunten van Unia in Vlaanderen (enkel verkrijgbaar in het Nederlands) en in Wallonië (enkel verkrijgbaar in het Frans) in 2019.



■ **Onderzoek discoursanalyse** (juni 2020)

Onderzoek van de UCL en de VUB over de taalkundige kenmerken van de commentaren van politici op sociale netwerken tijdens de verkiezingsperiode (oktober 2018 tot mei 2019): sommige boodschappen in de 'grijze zone' zetten niet aan tot haat, maar voeden de polariserende spanningen in de huidige maatschappij.



■ **Position paper politionele selectiviteit** (juli 2020)

Unia financierde een onderzoek over selectiviteit bij de politie, in samenwerking met het Nationaal Instituut voor Criminalistiek en Criminologie (NICC) en de Politiezone Brussel Noord (PolBruNo). Unia gaf ook aanbevelingen op basis van dit onderzoek. (Verkrijgbaar in het Nederlands en het Frans)



- **COVID en mensenrechten: impact op personen met een handicap en hun naasten** (juli 2020)
De coronacrisis heeft erg diepe sporen nagelaten in de levens van personen met een handicap en hun families. Dat blijkt uit een enquête van Unia die werd beantwoord door 865 mensen. (Verkrijgbaar in het Nederlands en het Frans)



- **Parallel rapport voor de Universele periodieke evaluatie van België** (oktober 2020)
Unia stelde een parallel rapport op, in samenwerking met Myria en het Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting, in het kader van de Universele periodieke evaluatie van België door de VN-Mensenrechtenraad. (Verkrijgbaar in het Nederlands en het Frans)



- **COVID-19: een test voor de mensenrechten** (november 2020)
Unia analyseerde de maatschappelijke impact van de coronacrisis in België. De maatregelen die de overheden namen om de pandemie in te dijken, hadden een zware impact op kwetsbare doelgroepen. (Verkrijgbaar in het Nederlands en het Frans)



- **Bevraging van personen met een handicap over de naleving van hun rechten** (november 2020)
Unia organiseerde een bevraging om personen met een handicap hun zeg te laten doen over tien grote thema's. De antwoorden van 1.144 personen worden in deze publicatie geanalyseerd. (Verkrijgbaar in het Nederlands en het Frans)



A photograph of a man wearing a blue cap, a blue lab coat over a dark sweater and a light blue shirt, and a blue surgical mask. He is standing in front of a light-colored brick wall. His hands are clasped in front of him. A semi-transparent white box with rounded corners is overlaid on the lower left side of the image, containing the text 'Hoofdstuk 6' in orange and 'Tijdslijn' in purple.

Hoofdstuk 6

Tijdslijn

UNI A in 2020



Justitie






Bewustmaking
en vorming

Beleid











Internationaal

| Datum | Categorie | Activiteit |
|-----------------|-----------|---|
| Januari | | |
| 06/01/2020 | | Vorming 'Antidiscriminatie- en antiracismewetgeving voor buddy's Tielt', op vraag van Agentschap Integratie en Inburgering |
| 07/01/2020 | | Vorming antidiscriminatie- en antiracismewetgeving voor Agentschap Integratie en Inburgering en Provincie West-Vlaanderen, Koksijde |
| 10/01/2020 | | Stad Charleroi veroordeeld voor discriminatie wegens weigering van redelijke aanpassingen voor een leerkracht met multiple sclerose (arbeidsrechtbank Charleroi) |
| 13/01/2020 | | Begin training rond diversiteit en antidiscriminatie- en antiracismewetgeving voor Lokale Politie Antwerpen |
| 14&15/01/2020 | | 'Workshop on understanding and improving hate crime recording and data collection', FRA & ODHIR |
| 16/01/2020 | | Reflectiemoment rond sport in het hoger onderwijs voor studenten met een handicap, georganiseerd door de Kamer voor inclusief hoger onderwijs van Henegouwen |
| 20/01/2020 | | Toepassing EU-antidiscriminatiewetgeving voor Academy of European Law |
| 28/01/2020 | | Infosessie over de antidiscriminatiewetgeving en discriminatie op de huisvestingsmarkt van personen met een handicap voor de huisvestingsmaatschappij van de regio Visé |
| Februari | | |
| 03/02/2020 | | Infosessie 'Verhuren zonder discriminatie' voor studenten immobiliën VIVES hogeschool, Kortrijk |
| 04/02/2020 | | VVSG-opleiding 'Hallo, is dit discriminatie?', Aalst |
| 04/02/2020 | | Infosessie 'Redelijke aanpassingen en wettelijk kader', Conseil de l'Enseignement des Communes et des Provinces, Brussel |
| 04/02/2020 | | Uitspraak in zaak tegen een sportzaal die personen weigert die een hoofddoek dragen (rechtbank van eerste aanleg Brussel) |
| 05/02/2020 | | Seminarie over radicalisme, Franse Gemeenschap |
| 06/02/2020 | | Infosessie rond inclusie voor ARES, Brussel |
| 11/02/2020 | | Antidiscriminatiewetgeving in de praktijk voor Aksie vzw, Kortrijk |
| 11&18/02/2020 | | Opleiding referentie-politieambtenaren discriminatie en haatmisdrijven (in het kader van COL 13/2013) |
| 12/02/2020 | | Prijsuitreiking wedstrijd 'GeefMe1Minuut', Vendôme Brussel |
| 13/02/2020 | | Inspiratiedag Inclusief onderwijs, Katholiek Onderwijs Vlaanderen, Limburg |
| 14/02/2020 | | Diversiteitsforum Actiris Brussel |
| 17/02/2020 | | Vorming onderwijscommissie van de Raad van Franstalige vrouwen van België 'Levensbeschouwelijke tekens in het hoger onderwijs' |

| Datum | Categorie | Activiteit |
|--------------|---|--|
| 17/02/2020 |  | Infosessie over Unia, redelijke aanpassingen en het wettelijk kader voor het platform van maatschappelijk assistenten van de PMS-centra van Brussel |
| 20/02/2020 |  | Vorming over discriminatie op basis van handicap en het recht op redelijke aanpassingen voor OCMW-medewerkers van Stad Bergen |
| 20/02/2020 |  | Infosessie redelijke aanpassingen in het kader van de conferentie 'Le Sport pour tous' van de adviesraad voor personen met een handicap van Verviers |
| 20/02/2020 |  | Infosessie over antidiscriminatie- en antiracismewetgeving en werking Unia, Vilvoorde: Stad en middenveld |
| Maart | | |
| 03/03/2020 |  | Infosessie over antidiscriminatiewetgeving en redelijke aanpassingen in het kader van de infodag rond toegankelijkheid van sportcentra georganiseerd door Association des Établissements Sportifs, Andenne |
| 04/03/2020 |  | 'The D-word', theatergezelschap Ras El Hanout, Molenbeek |
| 06/03/2020 |  | Tussenkomst in hoorzitting commissievergadering: Herziening van de grondwet: artikel gericht op het genot van rechten en vrijheden voor personen met een handicap, Senaat |
| 07/03/2020 |  | Lezing over racisme voor het webblad Resistances, Brussel |
| April | | |
| 21/04/2020 |  | Infosessie 'Solo slim of topcollega?' voor UCLL |
| 22/04/2020 |  | Uitspraak in zaak waarbij een kandidate verder geraakte in een selectieprocedure onder een andere naam (arbeidsrechtbank van Brussel) |
| 24/04/2020 |  | Unia en de strijd tegen racisme voor Centre Bruxellois d'Action Interculturelle, Brussel |
| 29/04/2020 |  | OCMW Ganshoren veroordeeld omdat het had geweigerd een vrouw met hoofddoek te laten werken in een woonzorgcentrum (arbeidsrechtbank Brussel) |
| 29/04/2020 |  | 1ste sessie van de nieuwe opleiding voor arbeidsgeneesheren |
| Mei | | |
| 05/05/2020 |  | Verantwoordelijke in een supermarkt in beroep veroordeeld wegens racisme bij ontslag zwarte werknemer in 2017 (hof van beroep Brussel) |
| 08/05/2020 |  | Gastcollege 'Vraagstukken rond levensbeschouwelijke en religieuze overtuigingen', Universiteit Saint-Louis, Brussel |
| |  | Algoritmes, vooroordelen en de strijd tegen discriminatie, Défenseur des Droits en CNIL, Frankrijk |
| Juni | | |
| 03/06/2020 |  | Man uit Hooglede veroordeeld wegens racistische berichten op Facebook (correctionele rechtbank Kortrijk) |
| 04/06/2020 |  | Arrest Grondwettelijk Hof: hogeschool mag dragen van levensbeschouwelijke tekenen verbieden |
| 15/06/2020 |  | Veroordeling wegens ernstige feiten van racisme in station van Aarschot (correctionele rechtbank Leuven) |
| 16/06/2020 |  | Infosessie over toekomstige meldpunten discriminatie in huisvesting voor Overlegplatform Woonwijzer Waasland |

| Datum | Categorie | Activiteit |
|------------------|---|---|
| 16/06/2020 |  | Wie met een assistentiehond een dierenpark wil bezoeken, mag niet worden gediscrimineerd (hof van beroep Luik) |
| 18/06/2020 |  | Infosessie voor medewerkers sociaal-professionele inschakeling over discriminatie op de arbeidsmarkt |
| 18/06/2020 |  | 'Fighting Discrimination on Ethnic and Religious Grounds: Addressing the Vulnerabilities of Muslim Communities', Europese Commissie |
| 23/06/2020 |  | Veroordeling Bende van Mega Toby en Sproetje (politieagenten) die een aantal personen had mishandeld en gediscrimineerd (correctionele rechtbank Antwerpen) |
| Juli | | |
| 14/07/2020 |  | Inwoner Keerbergen veroordeeld wegens inbreuken op de Negationisme- en Racismewet (correctionele rechtbank Leuven) |
| 20/07/2020 |  | EU Action Plan Against Racism consultation meeting |
| 23/07/2020 |  | Man veroordeeld in zaak van <i>gaybashing</i> (correctionele rechtbank Dendermonde) |
| Augustus | | |
| 06/08/2020 |  | Infosessie rond antidiscriminatie- en antiracismewetgeving voor Kifkif vzw |
| 28/08/2020 |  | 1 ^{ste} sessie van de train-de-traineropleiding voor vastgoedprofessionals (Vlaams Instituut Vastgoedopleidingen, VIVO) |
| September | | |
| 01/09/2020 |  | Uitspraak in een zaak waarbij een sportzaal plots twee vrouwen die de hoofddoek dragen de toegang ontzegt (rechtbank van eerste aanleg Luik) |
| 10/09/2020 |  | Huisvestingsproblematiek bij rondtrekkende personen, RBDH/BBRoW |
| 11/09/2020 |  | Vorming voor OCMW-medewerkers en straathoekwerkers van Stad Dinant |
| 12/09/2020 |  | 'Ouvrir la voix' –Platform van Namen tegen racisme |
| 17/09/2020 |  | Vorming samen met VormingPlus en SODA+ over racisme in het onderwijs (Leuven) |
| 18/09/2020 |  | Deelname lanceringsactie tegen racisme in het voetbal van de EU |
| 22/09/2020 |  | Infosessie over rechtsextremisme, CAPREV |
| 23/09/2020 |  | ENNHRI Webinar: 'On-site monitoring of the rights of persons with disabilities during COVID-19 pandemic' |
| 24/09/2020 |  | Salongesprek: 'Etnische data in de strijd tegen racisme', Kifkif vzw |
| 24/09/2020 |  | Vorming 'Jongeren en Politie' georganiseerd door Uit de Marge en het Kinderrechtencommissariaat |
| 28/09/2020 |  | Belg met Afrikaanse roots kan discriminatie door vastgoedkantoor aantonen dankzij praktijktest (hof van beroep Brussel) |
| 29/09/2020 |  | Een bedrijf die een zwangere vrouw met gehoorproblemen weigerde voor een job, wordt veroordeeld wegens discriminatie op grond van handicap en gender (arbeidsrechtbank Antwerpen) |

| Datum | Categorie | Activiteit |
|-----------------|---|---|
| Oktober | | |
| 01/10/2020 |  | Voorstelling werking Unia voor Stad Kortrijk |
| 06/10/2020 |  | Jongerenatelier rond (reageren op) racisme en discriminatie voor Vlucht Vooruit |
| 08/10/2020 |  | Inleiding tot de antidiscriminatiewetgeving, Legal Clinic UGent |
| 09/10/2020 |  | Colloquium 'The EU charter turns 20. Exchange on views on a anniversary', Université Saint-Louis, UCLouvain, ULB Brussel |
| 12/10/2020 |  | Arbeidshof oordeelt dat een moslima niet werd gediscrimineerd door neutraliteitsbeleid bij bedrijf G4S (arbeidshof Gent) |
| 13/10/2020 |  | Vorming over Unia en de antidiscriminatiewetgeving voor het directiecomité van Stad Doornik |
| 14/10/2020 |  | Conferentie Future of Equality Legislation, Equinet |
| 19/10/2020 |  | Infosessie 'Safe To Be Conference', çavaria |
| 20/10/2020 |  | Gastcolleges over de antidiscriminatiewetgeving voor Arteveldehogeschool Gent |
| 20/10/2020 |  | Infosessie 'Religious Discrimination at the Workplace', Academy of European Law |
| 21/10/2020 |  | Start Netwerk Onderwijs en discriminatie Antwerpen |
| 22/10/2020 |  | Twee beheerders van Facebookpagina Identitaires Ardenne schuldig bevonden aan aanzetten tot haat en geweld (correctionele rechtbank Neufchâteau) |
| 22/10/2020 |  | Gastcollege over vrijheid van meningsuiting, UGent |
| November | | |
| 02/11/2020 |  | Veroordeling van een werkgever die een man ontsloeg omwille van een te hoge Bradford-factor (arbeidsrechtbank van Waver). Feiten: 18 oktober 2016. |
| 04/11/2020 |  | Deelname aan seminarie van Equinet over etnische profilering. |
| 05/11/2020 |  | Unia stelt haar parallelrapport over het Internationaal verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten voor in Geneve |
| 05/11/2020 |  | Deelname aan IPCAN-seminarie over de interactie tussen politie en samenleving |
| 07/11/2020 |  | Deelname aan de <i>hackathon</i> over discriminatie en racisme in het voetbal |
| 09/11/2020 |  | Veroordeling van een man die tijdens een verkeerscontrole politie-inspecteurs en -agenten uitschold (en onder meer verwees naar de huidskleur van één van de agenten) (correctionele rechtbank van Leper). Feiten: 14 september 2018. |
| 10/11/2020 |  | Virtual workshop 'Stepping up efforts to combat unlawful profiling', georganiseerd door FRA en EQUINET |
| 10/11/2020 |  | Start Inspiratiesessies met Agentschap Wonen Vlaanderen voor meldpunten problematische situaties op de private huurmarkt (11 sessies voor 255 medewerkers) |
| 12/11/2020 |  | Infosessie over redelijke aanpassingen voor Steunpunt voor Inclusie |

| Datum | Categorie | Activiteit |
|--------------------|---|--|
| 16/11/2020 |  | Enkele beklaagden van Turkse afkomst veroordeeld wegen aanzetten tot haat en geweld via graffiti en vernielingen (correctionele rechtbank Gent) |
| 16, 20& 23/11/2020 |  | Trainingsvoormiddagen rond inclusief onderwijs (IE+) |
| 17/11/2020 |  | European Inclusion Summit –Persons with disabilities, German Presidency of the Council of the European Union |
| 17/11/2020 |  | Webinar Socio-economische Monitoring 2019: Focus op steden |
| 19/11/2020 |  | 'Is het mogelijk om de politie te hervormen', lezing in het kader van Bruxelles Laïque - Festival des libertés, Brussel |
| 20/11/2020 |  | Voorstelling rapport FRA rond Roms en rondtrekkende personen voor POD Maatschappelijke Integratie |
| 23/11/2020 |  | Uitspraak in zaak waarbij vrouwen die wilden zwemmen in lichaamsbedekkende zwemkleding, geweigerd werden in een zwembad (hof van beroep Antwerpen) |
| 24/11/2020 |  | Afdeling orthopedagogie van HELMO Luik: digitale infosessie over VN-verdrag inzake Personen met een Handicap |
| 25/11/2020 |  | Gastcollege 'Antidiscriminatie- en antiracismewetgeving' voor Artesis Plantijn Hogeschool |
| 25/11/2020 |  | Gastcollege 'Ongelijkheid en discriminatie in het onderwijs' voor ULB |
| 25/11/2020 |  | Webinar 'Wij versus zij: polarisatie als verrijking of bedreiging' voor Allemaal Mensen Brugge |
| 26/11/2020 |  | Vorming antidiscriminatie- en antiracismewetgeving voor Theater Antigone |
| December | | |
| 01&07/12/2020 |  | Online module antidiscriminatie voor vertrouwenspersonen i.s.m. IGVM, Actiris |
| 03/12/2020 |  | 'Implementation of NHRI mandates and functions in the COVID-19 context: Knowledge Exchange'. Georganiseerd door GANHRI |
| 03/12/2020 |  | 'Leren en Vorming: een recht, ook voor personen met een handicap' voor Formation Bruxelles |
| 04/12/2020 |  | Unia spreekt op webinar voor federale ambtenaren rond impact van verplicht telewerk op personen met een handicap |
| 09/12/2020 |  | Webinar 'Je recht als patiënt op aangepast werk' voor Vlaams Patiëntenplatform |
| 14/12/2020 |  | Opleiding voor arbeidsgeneesheren |
| 17/12/2020 |  | Vorming bij opleiding 'Digital Arts & Entertainment Howest' over discriminatie en representatie in games |

Jaarverslag 2020 - Kwetsbare mensenrechten in crisistijden
Brussel, juni 2021

Uitgever:

Unia, Interfederaal Gelijkekansencentrum
Koningstraat 138, 1000 Brussel
+32 (0)2 212 30 00

.....
Redactie: Unia

Eindredactie: Unia

Vertaling: Michel Teller (FR) en Daniel Piette (DE)

Voor de vertaling van dit verslag prevaleert de Nederlandse tekst.

Grafisch concept en opmaak: StudiOrama

Foto's: François De Heel, Unia

Illustraties: StudiOrama

Druk: Bulckens

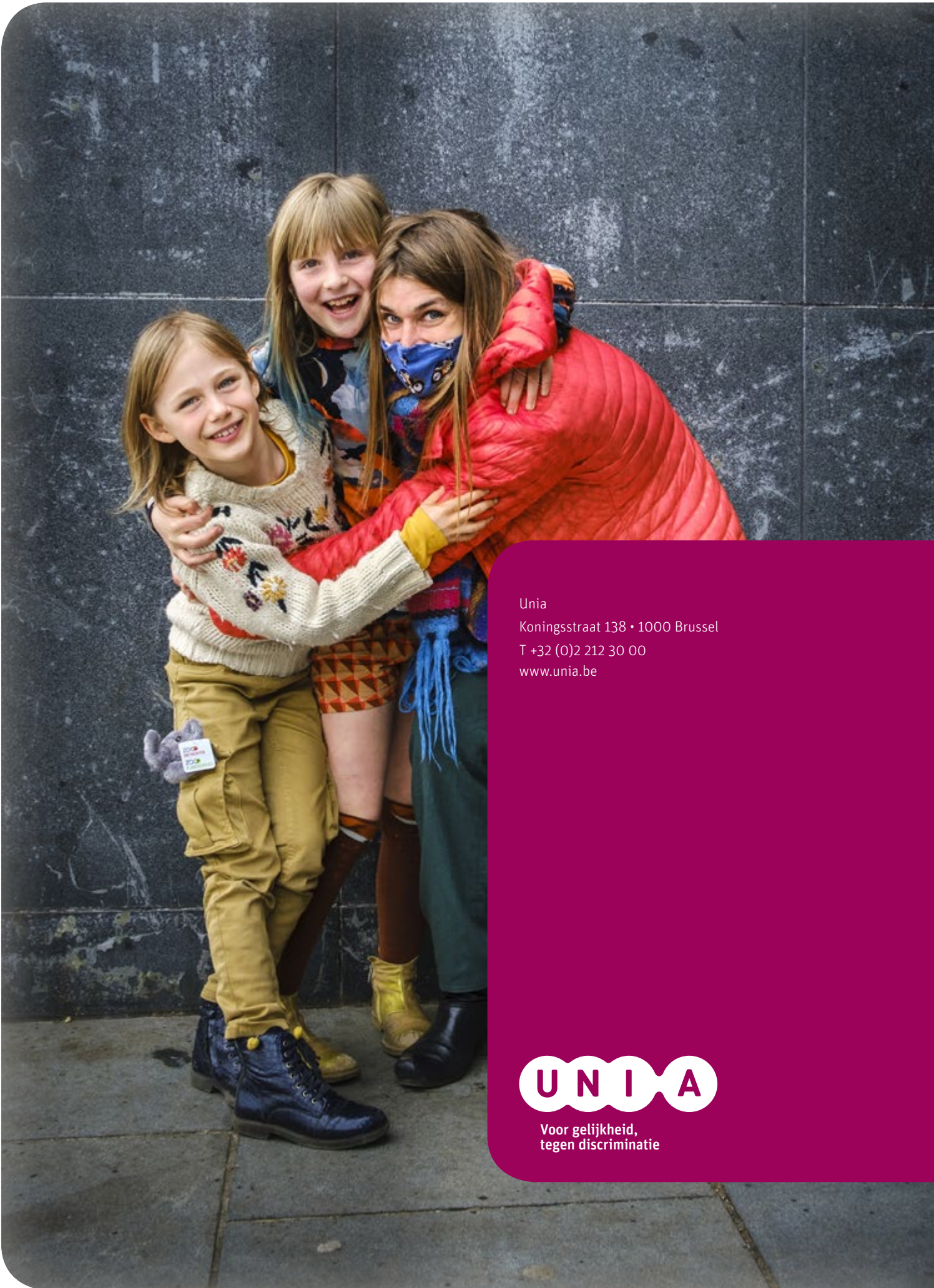
Verantwoordelijke uitgever: Patrick Charlier

.....
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 'Publicaties & Statistieken'. Lees je liever op papier? Op de publicatiepagina van dit jaarverslag kan je een gedrukte versie van aanvragen, via de knop 'Bestel gedrukte versie'. We bezorgen je dan een gratis exemplaar; alleen voor grote hoeveelheden of een expreszending kunnen portokosten worden aangerekend.

.....
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, ...) wilt reproduceren, verspreiden of op een andere manier ter beschikking stellen, dan contacteer je best eerst Unia via het contactformulier op www.unia.be.



Unia
Koningsstraat 138 • 1000 Brussel
T +32 (0)2 212 30 00
www.unia.be



Voor gelijkheid,
tegen discriminatie