



Jahresbericht 2022

Unia als Gleichstellungsstelle



Für Gleichheit,
gegen Diskriminierung

In diesem Teil des Jahresberichts 2022 von Unia möchten wir unsere Arbeit als Gleichstellungsstelle näher beleuchten. Vielleicht sind Sie auch an den anderen Teilen interessiert? Diese finden Sie auf unserer Website:

- › Chancengleich lernen und arbeiten
- › Barrierefreie Dienstleistungen für alle
- › Hassreden und Hassdelikte

Viel Spaß beim Lesen!

Den Menschen zur Seite stehen: jetzt mehr denn je

2022 war ein Jahr einschneidender Veränderungen. Veränderungen, die uns veranlasst haben, neue Wege zu gehen, damit wir unsere Aufgaben gezielt auf die Realität der Bevölkerung abstimmen.

Der heutige Kontext, in dem wir leben, ist - gelinde gesagt - turbulent. Er ist unbeständig, unsicher, komplex und mehrdeutig. Die **Wirtschafts- und Finanzkrise**, durch die sich die Kaufkraft schwächt und die Ungleichheiten noch verschärfen, die **Klima- und Umweltkrise**, deren Folgen zunehmend beunruhigen, die **verheerende Polarisierung unserer Gesellschaft**, der **Vertrauensverlust gegenüber unseren Institutionen**, dies alles sind Herausforderungen, auf die sich unsere Einrichtung zwangsläufig einstellen muss. Jeden Tag messen wir die Auswirkungen, die dieser Kontext auf die Menschenrechte und das Diskriminierungsgeschehen hat. Manche Bevölkerungsgruppen sind jetzt noch anfälliger als vorher, und es kommen neue benachteiligte Gruppen hinzu, sodass wir unsere Arbeit anpassen müssen, um auf die Bedürfnisse der Betroffenen einzugehen. Mehr denn je müssen wir uns für Gleichberechtigung einsetzen, und das in einer Gesellschaft, die sich immer stärker polarisiert.

Eine eingreifende Veränderung, die unsere Einrichtung 2022 besonders hart getroffen hat, war der Beschluss der flämischen Regierung, nicht länger mit Unia zusammenzuarbeiten und ein **neues flämisches Menschenrechtsinstitut** zu schaffen. Dieser Beschluss hatte unter anderem die Zwangsentlassung von niederländischsprachigen Mitarbeiter*innen von Unia zur Folge, ohne dass sie von einer anderen Struktur übernommen wurden. Vier Kolleg*innen willigten daher in den vorzeitigen Ruhestand ein. Allein hierdurch

haben wir nahezu 100 Jahre an Berufserfahrung verloren. Uns treffen harte Schläge politischer Akteure, die unserer Einrichtung nicht wohlgesonnen sind. Damit standen wir übrigens nicht alleine da. Auch andere Einrichtungen gerieten ins Visier. Wir wollen nun alles daran setzen, dass die Bevölkerung von den verheerenden Folgen dieser politischen Entscheidungen verschont bleiben. Fest steht, dass alle Bürger*innen in Belgien dieselben Rechte haben müssen. Das ist auch der Kern unserer Mission.

2022 haben wir **grundlegende Änderungen** bei **Unia** vorgenommen. Unser Ziel war es, die neuen Herausforderungen in Angriff zu nehmen und dabei gleichzeitig Bürgernähe zu beweisen. Erst einmal stand der **Umzug** an, und zwar in das Gebäude Eurostation am Brüsseler Südbahnhof. Das heißt zugleich näher am Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern zu sein. Sechs Organisationen sind jetzt dort unter einem Dach: Unia, Myria, Equinet, ENNHRI, der Dienst zur Bekämpfung von Armut, prekären Lebensumständen und sozialer Ausgrenzung sowie das Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern. So können wir unsere Mittel bündeln und unsere Beziehungen untereinander weiter stärken.

Wir haben auch unser **Organigramm komplett umgestaltet**, um flexibler zu sein, wenn es darum geht, Entscheidungen zu treffen. In dem Organigramm haben wir nun drei bereichsübergreifende Aufgabenschwerpunkte als Basis unserer Arbeit festgelegt: Behinderung (UN-Behindertenrechtskonvention, kurz CRPD), Rassismus (UN-Rassendiskriminierungskonvention, kurz ICERD) und unsere lokale Präsenz. Wir hoffen, dass die Kohärenz

unserer Arbeit auf diese Weise gestärkt wird und drei wichtige Aufträge voran kommen, die eng miteinander verbunden sind und einander ergänzen: Schutz (individuelle Unterstützung von Diskriminierungsopfern), Prävention (Bildungsinstrumente und -methoden zu den Herausforderungen, die der Kampf für Gleichberechtigung und gegen Diskriminierung mit sich bringt) und Analyse der politischen Entscheidungen (für eine Politik im Sinne der Gleichberechtigung). Mit diesem 360-Grad-Ansatz können wir den Bürger*innen dynamischer, kohä-

renter und umfassender dienen und zur Seite stehen.

In den vergangenen Jahren sind **neue Akteure zur Verteidigung der Menschenrechte** in der belgischen Landschaft hinzugestoßen. Welchen Platz nimmt Unia in diesem komplexen Gebilde ein? Die Gesetzgebung gegen Diskriminierung ist vielschichtig. In Belgien gibt es über 15 Gesetzestexte zur Bekämpfung von Diskriminierung, und dazu kommen noch die internationalen Übereinkommen. Unia ist aber bestens aufgestellt, um mit die-



ser Komplexität umzugehen. Wir besitzen die nötige Sach- und Fachkompetenz, qualifiziertes Personal und die finanziellen Mittel, um die Gesetzesvorschriften umzusetzen, damit die Bürger*innen zu ihrem Recht kommen. Wir begleiten die Betroffenen höchst professionell. Und da wir eine interföderale Einrichtung sind, kann der Antrag des Klägers an Ort und Stelle bearbeitet werden, trotz verschiedener Zuständigkeitsebenen in unserem politischen System.

Im Kreis der Menschenrechtsorganisationen bekräftigen wir unsere Absicht, mit den bisherigen Partnern und auch mit anderen Menschenrechtseinrichtungen zusammenzuarbeiten, wie der neuen flämischen Institution, mit der wir in Zukunft eine Kooperation aufbauen wollen.

2022 war ein destabilisierendes Jahr. Dennoch hat es interne Veränderungen gebracht, die wir nun energisch aufgreifen und nutzen. Was wünschen wir uns für die Zukunft? Erst einmal, dass unsere Mitarbeiter*innen wie fast jeder, der unter dem Lockdown gelitten hat, durchatmen können, zumal wir in dieser Zeit auch noch in aller Eile unsere Arbeitsweise umstellen mussten. Deshalb möchten wir an dieser Stelle allen danken, die trotz erheblicher Widrigkeiten weiterhin täglich im Einsatz waren und die Aufgaben bei Unia geschultert haben. Unia ist eine feste Größe in der belgischen und europäischen Menschenrechtsarbeit. Wir haben die nötigen personellen und finanziellen Mittel, um unsere Aufträge auszuführen. Jetzt geht es nur noch darum, dass unsere Mitarbeiter*innen auch wirklich das tun können, worin sie am besten sind: den Menschen zur Seite stehen. Jetzt mehr denn je.

**Els Keytsman und Patrick Charlier,
Direktion**



IN DIESEM HEFT



S.1

Els Keytsman und Patrick Charlier, directeurs van Unia

Unia ist ein wesentlicher Akteur im belgischen und europäischen Bereich der Menschenrechte. Wir haben das für die Erfüllung unserer Aufgaben erforderliche Personal und die Mittel. Lassen Sie uns weiterhin machen, was wir am besten können: im Dienste der Bürger:innen stehen. Mehr als je zuvor.

Anzahl Vollzeit-äquivalente (VZÄ):

90

<1 Euro pro Steuerzahler pro Jahr



Fokus

Unia bestätigt sich als Gleichstellungsstelle



S.6



Die Arbeit und Erfahrung der Unia liefert inspirierende Beispiele und Praktiken dafür, was eine effektive Gleichstellungsstelle tun kann, wenn sie über die erforderlichen Ressourcen und die nötigen Befugnisse verfügt. Und dies trotz des schwierigen Umfelds, in dem sie, wie viele andere nationale Institutionen in ganz Europa, tätig ist.

Anne Gaspard, Ko-Direktorin von Equinet, dem europäischen Netzwerk der Gleichstellungsstellen.

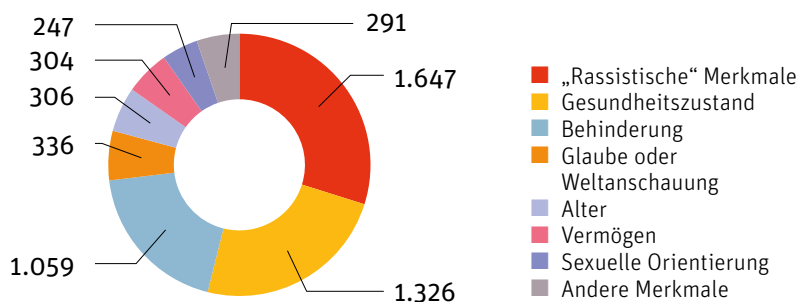
S.9

7.310

Im Jahr 2022 eingegangene Meldungen



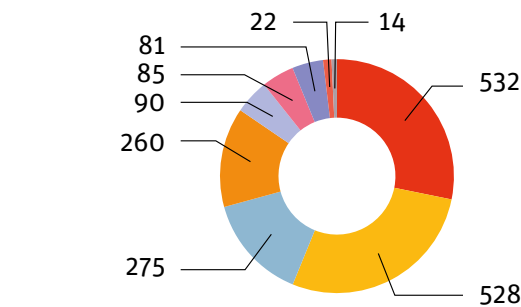
Meldungen - nach Diskriminierungsmerkmal



Anzahl der Meldungen, für die Unia zuständig ist (N=5.516)

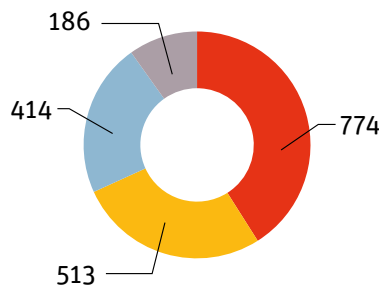
1.887 Offene Dossiers 2022

Dossiers - pro Bereich



- Arbeit
- Waren und Dienstleistungen
- Bildung
- Zusammenleben
- Verschiedene Aktivitäten
- Polizei und Justiz
- Medien
- Sozialschutz
- Andere/nicht klar

Dossiers - pro Region



- Flämische Region
- Wallonische Region
- Region Brüssel-Hauptstadt
- Lokalisierung nicht möglich

16



In 16 Fällen entschied sich Unia für den **Gang vors Gericht**

1.735

Schulungsstunden, mit denen

6.395

Menschen erreichten (hauptsächlich Fachkräfte)



www.unia.be

335.261

Besucher*innen 2022

www.ediv.be

15.235

Besucher*innen 2022

(durchschnittliche Besuchsdauer > 12 Min.)

www.lechoixegalite.be

20

 Besucher*innen pro Tag 2022

Fokus

Unia verändert



S.16



Marisa Fella, Leiterin der Unia-Prospektionsabteilung

Es ist wichtig, dass sich eine Gleichstellungsstelle auf die Seite der Schwächsten stellt.

S.20

Unia, eine feste Größe als Gleichstellungsstelle

Unia hat als Gleichstellungsstelle anerkanntermaßen eine **Vorbildfunktion im In- und Ausland**. Das zeigt sich auch im Rahmen der von der Europäischen Kommission vorgelegten Standards für Gleichstellungsstellen, die in Europäische Richtlinien umgesetzt werden sollen. Wir besitzen die nötige Sachkompetenz, um alle 4 Jahre Bilanz zur Gleichstellungslage in unserem Land zu ziehen. Dies ist eine Pflichtaufgabe aller Gleichstellungsstellen. Wir sind bereit für unsere Rolle als Vorreiter.

So haben wir im Laufe der Jahre ein umfassendes Know-how in der Überwachung der **UN-Rassendiskriminierungskonvention (ICERD)** und der **UN-Behindertenrechtskonvention (CRPD)** entwickelt. Mit unserem Netzwerk **lokaler Botschaft*innen** tragen wir inhaltlich zu lokalen Initiativen bei. Last but not least haben wir

aufgrund der zahlreichen Meldungen, die jährlich bei uns eingehen, eine gute Übersicht über die Probleme vor Ort, um die Politik reaktionsschnell darauf anzusetzen.

Veränderungen in der institutionellen Landschaft

2022 waren wir Tag für Tag mit der **Prüfung von Diskriminierungsmeldungen** befasst. Dabei haben wir Situationen auf unterschiedlichen Zuständigkeitsebenen nach geltendem Antidiskriminierungsrecht analysiert: von Hassreden über verweigerte angemessene Vorkehrungen bis hin zu abgelehnten Versicherungen. Jedes Jahr nehmen wir in Hunderten Fällen Kontakt zu den Betroffenen auf und tragen alle Informationen zusammen, um zu einer korrekten Bewertung der Sachverhalte zu kommen. Und dies in allen Landesteilen.

In vielen Fällen können wir **außergerichtlich** eine Lösung aushandeln, die allen Betroffenen weiterhilft. In den anderen Fällen, in denen



wir letztendlich vor Gericht ziehen müssen, sind wir in 2 von 3 Fällen erfolgreich. Wer den Weg vor **Gericht** ohne den Beistand einer Gleichstellungsstelle antritt, gewinnt nur in 1 von 3 Fällen. Dies ergab eine noch zu veröffentlichende Studie zu 10 Jahren Rechtsprechung in Sachen Antidiskriminierungsrecht.

Einzigartig ist auch unser **präventiver Ansatz**. Neben unserem beliebten Online-Tool für eine diverse und inklusive Arbeitsumgebung haben wir 2022 insgesamt **1.735 Stunden Schulungen** für öffentliche Verwaltungen, Unternehmen, Polizeidienste, Schulen und Universitäten erteilt (siehe hierzu auch „Begleitung und Schulung“ im Anhang).

Mission

Unia ist ein unabhängiger öffentlicher Dienst, der mit und für Menschen arbeitet, die diskriminiert werden und in prekären Situationen leben, wobei wir diese Arbeit auch auf die Interessenvertretungsorganisationen der Betroffenen ausweiten. Wir analysieren Ungleichbehandlungen in Belgien, um Empfehlungen für politische Entscheidungsträger auf lokaler und inter-föderaler Ebene auszuarbeiten. Wir beraten Organisationen und Unternehmen, die zu einer inklusiven Gesellschaft beitragen möchten und Diskriminierung vermeiden und bekämpfen wollen.

Unia ist Experte in Gleichstellung, Diversität, Inklusion und Antidiskriminierung. Als Gleichstellungsstelle ist Unia eine Referenzgröße auf belgischer und internationaler Ebene. Wir wachen über die Achtung der Menschenrechte, vor allem in Sachen Behinderung und Rassismus. Dabei setzen wir auf Kooperation und Respekt und haben stets das Gemeinwohl im Blick.

Unia durfte 2022 zufrieden auf [Errungenschaften in Flandern](#) zurückblicken. Durch den vielseitigen Ansatz von Unia können strukturelle Fälle ganzheitlich angegangen werden, auch wenn es konkret um unterschiedliche Situationen geht, die in mehrere regionale und föderale Zuständigkeitsbereiche fallen. Mit einem weitreichenden Mandat und dem nötigen Budget kann eine Gleichstellungsstelle sowohl individuell als auch politisch vieles bewirken. Unia hat hausintern alle Fachkräfte beisammen, um unterschiedlichste Fälle zu verfolgen, präventiv tätig zu werden, Empfehlungen auszuarbeiten und Untersuchungen oder Studien zu leiten. Durch den Rückzug Flanderns aus unserer Einrichtung wird dies allerdings erschwert.

Bei Redaktionsschluss stand noch nicht fest, welche Aufgaben das **Flämische Menschenrechtsinstitut (Vlaams Mensenrechteninstituut, kurz VMRI)** übernehmen wird und wie es sich hierzu organisieren will. Das flämische Parlament hat lange gebraucht, um sich auf einen Rahmen zu einigen. Erst kurz vor dem 15. März 2023, dem Datum, an dem Unia die Befugnisse für Flandern auf das VMRI übertrug, wurde dieses Institut überhaupt gegründet. Für eine Abstimmung zwischen den beiden Einrichtungen blieb also keine Zeit. Und für ein Zusammenarbeitsabkommen zwischen den föderierten Teilstaaten mit klarer Befugnisaufteilung fehlte möglicherweise auch die politische Basis. Sehr bedauerlich ist auch, dass wertvolle Sach- und Fachkompetenzen verloren gingen, weil das niederländischsprachige Personal nicht übernommen wurde.

Unia sorgt sich um den **Rückschritt bei den Schutzgarantien**, die diese Abspaltung in Form eines VMRI zur Folge hat. Das VMRI trifft nun unverbindliche Entscheidungen und kann keine Geldstrafen verhängen oder Schadenersatzforderungen stellen. Das flämische Parlament hat auch nicht nach niederländischem Vorbild sogenannte lokale

Antidiskriminierungsstellen errichtet, um Diskriminierungsopfern beizustehen, wenn sie das Straf- oder Zivilgericht mit ihrem Anliegen befragen wollen. In dem komplexen belgischen Gefüge, in dem die Befugnisse stark verschachtelt und verzahnt sind, **wissen die Bürger*innen nämlich oft nicht, an wen sie sich wenden sollen.**

Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen

Damit Personen, die Opfer von Diskriminierung geworden sind, uns auch finden, setzen wir auf die [Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen](#). Diese Partner können die Betroffenen über ihre Rechte informieren und an uns weiterleiten. Um die Art und Weise dieser Zusammenarbeit formell festzuhalten, hat Unia in den letzten Jahren eine Reihe von Zusammenarbeitsabkommen unterzeichnet. Nicht nur mit Einrichtungen, die einen Menschenrechtsauftrag haben, sondern auch mit den Sozialpartnern, mit Behindertenrechtsorganisationen, mit çavaria und Arc-en-Ciel Wallonie u. a. m.

Das Zusammenarbeitsabkommen, das Unia 2019 mit den **Arbeitgeberorganisationen** unterzeichnet hat, wurde 2022 verlängert. Das neue Abkommen hat eine Laufzeit von 3 Jahren und verstärkt die Zusammenarbeit, unter anderem durch gemeinsame Aktionen im Sinne angemessener Vorkehrungen am Arbeitsplatz oder in Form von positiven Maßnahmen (Nachteilsausgleich).

2022 haben Unia und das **Föderale Institut für Menschenrechte (FIRM)** ein Zusammenarbeitsabkommen unterzeichnet, um ihre Kooperation zu optimieren und formell festzuhalten, insbesondere im Hinblick auf ihre Stellungnahmen und auf die Überwachung ihrer Empfehlungen, ihre Arbeitsmethoden und ihre

Berichterstattungen an die Organe der Vereinten Nationen. Das FIRM ist eine unabhängige Einrichtung zur Förderung und zum Schutz der Menschenrechte in Belgien. Das FIRM hat ein Restmandat. Dies bedeutet, dass es für den Schutz der Menschenrechte zuständig ist, wenn keine andere unabhängige öffentliche Instanz zuständig ist.

Internationale Zusammenarbeit

Unia ist Teil von **Equinet**, dem europäischen Netzwerk der Gleichstellungsstellen, und von **ENNHRI**, dem europäischen Netzwerk der nationalen Menschenrechtsinstitutionen. Innerhalb dieser Netzwerke gehören wir mehreren **Arbeitsgruppen** an. So führte Unia 2022 den Vorsitz in der Arbeitsgruppe von ENNHRI, die sich mit künstlicher Intelligenz befasst. Eine Mitarbeiterin von Unia war zudem Moderatorin der Equinet-Arbeitsgruppe Equality in Law. Diese Netzwerke wissen die Arbeitsweise und die Organisationsstruktur von Unia sehr zu schätzen. Damit ist Unia ein Gleichgesinnter, der andere Gleichstellungsstellen und Menschenrechtsinstitutionen mit seiner Sach- und Fachkompetenz unterstützt.

Unia ist als Menschenrechtsinstitution mit B-Status anerkannt. In dieser Eigenschaft arbeitet Unia an der **Bewertung Belgiens auf die Achtung der Menschenrechte** mit, wobei sie dem Europarat, der Europäischen Union und den Vereinten Nationen Bericht erstattet. Unia veröffentlicht zudem unparteiische und unabhängige Stellungnahmen oder Gutachten, die vor internationalen Gerichtshöfen und Ausschüssen herangezogen werden (sogenannte Dritrinterventionen und Amici Curiae). In diesem Rahmen ist Unia Mitglied der ‚Association francophone des Commissions nationales des droits humains‘ (AFCNDH). ■



Unia als Referenz

Unia teilt die Räumlichkeiten im Eurostation-Gebäude am Brüsseler Südbahnhof mit Equinet. Wir mussten also nicht weit fahren, um ein Gespräch mit Anne Gaspard, der Co-Direktorin von Equinet, zu führen.

Anne, worin sehen Sie die Vorteile der räumlichen Nähe zwischen Unia und Equinet?

Es hat natürlich viele praktische Vorteile, wenn man sich Büros und Infrastrukturen teilt. Und wir sind sehr dankbar für die herausragende logistische Unterstützung, die wir in unseren mittlerweile mehr als zehn gemeinsamen Jahren von Unia erhalten haben. Als European Network of Equality Bodies besteht der eigentliche Mehrwert für Equinet darin, dass wir nahe an der Realität und der Arbeit einer Gleichstellungsstelle sind. Das erinnert uns täglich daran, worum es in der Arbeit unserer Mitglieder geht. Wenn wir morgens ankommen und sehen, dass bei Unia Menschen eintreffen, die fachlichen Rat oder juristischen Beistand brauchen, dann

wissen wir wieder, worauf es in einer Gleichstellungsstelle ankommt. Die Nähe zu unseren Mitgliedern ist der beste Weg für Equinet, mit der Realität vor Ort in Tuchfühlung zu bleiben.

Internationale oder europäische Organisationen laufen oft Gefahr, in eine Blase aus EU-Vorgaben, internationalen Übereinkommen, Gesetzestexten und politischen Diskussionen zu entgleiten. Die tägliche Arbeit einer Gleichstellungsstelle erinnert uns daran, dass die Leute dort in spezifischen und teils sehr herausfordernden Situationen operieren. Wir bleiben also nah dran an der Realität unserer Mitglieder, das heißt der Gleichstellungsstellen auf nationaler Ebene. Die enge Verbindung mit Unia verschafft uns auch Zugang zu Sach- und

Fachkompetenz und lässt uns die Stimmung spüren, in vielerlei Hinsicht. Das kann bei formellen Gesprächen oder bei einem Plausch am Kaffeeautomat geschehen. Und dazu mit freundlichen, mehrsprachigen Kolleginnen und Kollegen, die auch selbst die Diversität Belgiens widerspiegeln. Ist das nicht fantastisch? Diese Nähe ist etwas Besonderes, und Equinet weiß dies wirklich zu schätzen.

Gleichstellungsstellen anderer europäischer Länder nehmen Unia oft als Vorbild. Warum ist das so?

Die Arbeit und Erfahrung von Unia seit gut drei Jahrzehnten - das ist etwas länger als bei den meisten anderen Mitgliedern - liefern inspirierende Beispiele und mustergültige Praktiken, die möglich sind, wenn eine Gleichstellungsstelle mit den nötigen Mitteln und Befugnissen arbeiten kann und effizient ist. Selbst in dem schwierigen Kontext, in dem Unia operiert, wie übrigens viele andere nationale Einrichtungen in ganz Europa. Equinet arbeitet eng mit seinen Mitgliedern zusammen, um den Erfahrungsaustausch unter Einrichtungen ähnlicher Art zu erleichtern. Unia leistet durch Arbeit und Erfahrung

einen handfesten Beitrag und liefert Input für die thematischen Arbeitsgruppen, die Netzwerk-Events, die dem Erfahrungsaustausch dienen, und auch für unser strategisches Engagement. Die Tatsache, dass Unia einen Sitz in unserem Verwaltungsrat hat, ist etwas, das wir im Laufe der Jahre schätzen gelernt haben. Unia leistet einen wesentlichen Beitrag zu der Arbeit von Equinet, die auf stärkere europäische Normen für Gleichstellungsstellen abzielt. Wie kann Unabhängigkeit aussehen? Welche Mittel sind hierfür nötig? Welche Befugnisse braucht eine Gleichstellungsstelle, um etwas zu bewirken und die Sache voranzubringen? Wie wichtig ist strategische Prozessführung (strategic litigation)? Unia ist in vielerlei Hinsicht ein Musterbeispiel für eine Gleichstellungsstelle, die eine sichere und neutrale Anlaufstelle für Diskriminierungsopfer bietet. Unia führt auch die

Brückenfunktion vor Augen, die eine Gleichstellungsstelle zwischen Antidiskriminierungsrecht und Bevölkerung in Verbindung mit der Zivilgesellschaft ausfüllen kann.

Nach derzeitigem EU-Recht in Sachen Gleichbehandlung bleibt den Mitgliedstaaten vieles überlassen. Deshalb bedarf es strikterer Normen und einer verbindlichen Rechtsetzung für Gleichstellungsstellen. Dies könnte die Gleichstellungsstellen schützen und ihnen ein Mindestmaß an Befugnissen, Mitteln und Unabhängigkeit zusichern. Für viele Gleichstellungsstellen in ganz Europa wäre das eine enorme Verbesserung. Vielleicht nicht für die ohnehin schon starken Gleichstellungsstellen, wie wir sie in einigen Ländern haben, doch für die anderen wäre es eine Garantie für die Zukunft und ein Schutz vor Rückschritten. Und Unia hat uns auch gezeigt,

wie Unabhängigkeit funktionieren kann, wie man Mittel zuteilen und Befugnisse nutzen kann, wie eine Gleichstellungsstelle Hand in Hand mit unterschiedlichen Partnern zusammenarbeiten kann. Obwohl der politische und institutionelle Kontext schwierig ist, hat Unia die Unabhängigkeit, Stärke und Gewichtigkeit gewahrt, um Gleichheit als Grundwert zu etablieren. Diese Stärke ist teilweise darauf zurückzuführen, dass Unia eine solide Strategie zugrunde liegt, die die Arbeit auf Kurs hält. Denken wir nur daran, wie Unia seine Befugnisse dazu nutzt, je nach Bedarf ganz gezielt Gleichstellungen anzuregen, Prioritäten zu setzen und Mittel bereitzustellen, sei es für die Forschung, den Opferbeistand oder die politische Arbeit. Unia präsentiert den Gleichstellungsstellen in Europa ein inspirierendes Kompletmodell an Leistungen.



Die Arbeit von Unia in Zahlen

Individuelle Unterstützung als Kernpunkt unserer Arbeit

2022 gingen bei Unia **7.310 Meldungen** ein. Allesamt von Menschen, die sich diskriminiert fühlten oder Zeuge von diskriminierendem Verhalten, Hassreden oder Hassdelikten waren. Allesamt Menschen, die sich an Unia wandten, um Hilfe oder Informationen über Diskriminierung zu erhalten. Wenn bei Unia eine Meldung eingeht, prüfen wir erst, ob wir zuständig sind. Dies ist nur dann der Fall, wenn es um ein geschütztes Merkmal geht, das zum Auftrag von Unia gehört. 2022 traf dies auf 5.076 Meldungen (69 %) zu.

Wenn wir zuständig sind und der Melder eine Intervention oder individuelle Beratung beantragt, eröffnet Unia einen Fall. 2022 haben wir **1.887 Fälle** eröffnet. Die Anzahl Meldungen, aus denen ein Fall wird (26 %), entspricht in etwa der aus den Vorjahren. 2022 haben wir auch 1.996 Fälle abgeschlossen. Diese Zahlen sind nicht die gleichen, weil ein Fall, der 2022 eröffnet wurde, möglicherweise erst im folgenden Jahr abgeschlossen wird.

Die Zahlen sind rückläufig, wenn man sie mit 2021 (-31 % eingegangene Meldungen und -21 % eröffnete Fälle) und mit dem Schnitt der letzten 5 Jahre vergleicht (-14 % bzw. -15 %). Dies ist unten näher dargelegt. Die vollständigen Statistiken und unsere Methodik finden sich im Anhang. Auf unserer Website sind auch [dynamische Grafiken](#) wieder-

gegeben. Diese Zahlen spiegeln die Arbeit von Unia wider und sind nicht repräsentativ für die verschiedenen Facetten des Diskriminierungsphänomens in Belgien.

Aufgeschlüsselt nach Bereich: Beschäftigung ganz oben

Die meisten Fälle eröffnete Unia im Bereich **Beschäftigung: 532 Fälle** (-12 % im Vergleich mit 2021 und -10 % im Vergleich mit dem Schnitt der letzten 5 Jahre). Je nach geschütztem Merkmal sind unterschiedliche Probleme festzustellen. Bei denjenigen Arbeitnehmern, die sich an Unia wandten, ging es vor allem um „rassistische“ Merkmale und hierbei um Probleme in der Arbeitsbeziehung mit Vorgesetzten, Kollegen oder Kunden (z. B. Mobbing). Diskriminierung aufgrund einer Behinderung stand vor allem in Zusammenhang mit organisatorischen Aspekten (z. B. angemessene Vorkehrungen) und Arbeitsbeziehungen. Bei den Personen, die aufgrund ihres Gesundheitszustands diskriminiert wurden, ging es in erster Linie um Entlassungen. Ungleichbehandlung beim Zugang zur Arbeit und Einstellung hatte vor allem das Alter als Ursache. Nähere Informationen finden Sie im Fokus-Abschnitt „Chancengleich lernen und arbeiten“.

Direkt hinter dem Bereich Beschäftigung folgen **Güter und Dienstleistungen** mit **528 eröffneten Fällen** (-24 % im Vergleich mit 2021 und -13 % im Vergleich mit dem Schnitt der letzten 5 Jahre). Diese Fälle betrafen vor allem (eventuelle) Diskriminierung im Wohnungswesen, gefolgt

von Diskriminierung im Verkehrswesen und bei finanziellen Dienstleistungen. Betroffen waren hauptsächlich Personen, die aufgrund ihrer ausländischen Herkunft, ihrer Behinderung oder ihrer finanziellen Möglichkeiten benachteiligt sind. Nähere Informationen finden Sie im Fokus-Abschnitt „Barrierefreie Dienstleistungen für alle“.

Der Bereich **Bildung** rangiert erstmals auf Platz drei, mit **275 eröffneten Fällen** (+24 % im Vergleich mit 2021 und +13 % im Vergleich mit dem Schnitt der letzten 5 Jahre), vor allem in Zusammenhang mit Diskriminierung aufgrund von Behinderung durch unzureichende angemessene Vorkehrungen. Nähere Informationen finden Sie im Fokus-Abschnitt „Chancengleich lernen und arbeiten“.

Der Bereich **gesellschaftliche Teilhabe** steht an vierter Stelle mit **260 eröffneten Fällen** (-13 %

im Vergleich mit 2021 und +35 % im Vergleich mit dem Schnitt der letzten 5 Jahre), vor allem in der Öffentlichkeit und in Verbindung mit Nachbarstreitigkeiten. „Rassistische“ Merkmale und die sexuelle Orientierung sind in diesen Fällen am stärksten vertreten, wobei es hauptsächlich um Hassreden und Hassdelikte ging. Nähere Informationen hierzu finden Sie im Fokus-Abschnitt „Hassreden und Hassdelikte“.

Aufgeschlüsselt nach geschütztem Merkmal: „rassistische“ Diskriminierung bleibt Nummer 1

Die **„rassistischen“ Merkmale** (nationale oder ethnische Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Abstammung und „sogenannte“ Rasse) sind die häufigsten Diskriminierungsmerkmale im Arbeitsaufkommen bei Unia, mit **735 eröffneten**



Fällen im Jahr 2022, obwohl bereits seit Jahren ein Rückgang zu verzeichnen ist (-18 % im Vergleich mit 2021 und mit dem Schnitt der letzten 5 Jahre). Am häufigsten wird Diskriminierung in folgenden Bereichen gemeldet: Güter und Dienstleistungen (vor allem im Wohnungswesen), gesellschaftliche Teilhabe (vor allem in der Öffentlichkeit) und Beschäftigung (vor allem in Beziehungen mit Vorgesetzten, Kollegen und Kunden). Die gemeldeten Hassreden und Hassdelikte zielen vor allem auf „rassistische“ Merkmale der Betroffenen ab.

Unia eröffnete mehr oder weniger die gleiche Anzahl Fälle in Zusammenhang mit **Behinderung (543 Fälle)**, wobei diese Anzahl bereits seit Jahren gleich bleibt). Diese Fälle sind gleichmäßig über die drei Regionen des Landes verteilt. Im Bereich Güter und Dienstleistungen werden Personen mit Behinderung vor allem im Wohnungs- und Verkehrswesen diskriminiert. Bei der Beschäftigung sind die Arbeitsbedingungen nicht immer angemessen. Im Unterrichtswesen herrscht nach wie vor ein starker Mangel an pädagogischer Unterstützung für wirklich inklusiven Unterricht.

Der **Gesundheitszustand** komplettiert die Top 3 der Gründe, aus denen Unia Fälle eröffnet. Mit **181 Fällen** ist dies der größte Rückgang gegenüber 2021 (-54 %), was in direktem Zusammenhang mit dem Ende der COVID-19-Maßnahmen steht.

Die Anzahl Fälle, die aufgrund von **Glauben und Weltanschauung** eröffnet wurden, ist innerhalb von 1 Jahr um 38 % zurückgegangen und liegt nun bei **150 Fällen**. Diskriminierung ist vor allem bei der Arbeit und in der Schule infolge einer intern eingeführten Neutralitätspolitik festzustellen. Nähere Informationen finden Sie im Fokus-Abschnitt „Chancengleich lernen und arbeiten“.

Überwiegend außergerichtliche Lösungen

2022 haben wir **1.996 Fälle** abgeschlossen. In mehr als der Hälfte dieser Fälle (56 %) wurden die Diskriminierungsvorwürfe im Sinne der Gesetzgebung als begründet oder als ausreichender Verdachtsfall gewertet. Etwa ein Viertel der Fälle mussten wir aufgrund fehlender Beweise einstellen. Andere Fälle wurden eingestellt, weil sie sich nach näherer Prüfung als unbegründet oder nicht gerechtfertigt herausstellten. Es kann nämlich sein, dass eine ungleiche Behandlung gesetzlich festgeschrieben ist oder einen legitimen Zweck hat, sodass die angewandten Mittel als angemessen und notwendig gelten.

In 27 % der begründeten Fälle kam Unia zu einer außergerichtlichen Lösung (Dialog, Verhandlung ...). In 22 % der Fälle erteilte Unia eine individuelle Beratung oder Empfehlung. Einige Fälle endeten ohne Ergebnis, weil der Melder nach ersten Kontakten nichts weiter unternahm. 3 % der Fälle kamen vor Gericht (wobei Unia dem Verfahren gegebenenfalls als Partei beitrug oder auch nicht).

Auswirkungen der COVID-19-Maßnahmen, flämischer Rückzugsbeschluss und methodologische Entscheidungen

Das Tagesgeschehen hatte auch 2022 Auswirkungen auf die Arbeit von Unia, und zwar aus mehreren Gründen. Im Vergleich mit 2021 gingen weniger Meldungen ein, womit sie auf die Anzahl von 2018 zurückgingen, und dies nach einem konstanten Anstieg während sechs Jahren. Die starke Zunahme war eng mit der Entwicklung unserer Einrichtung verbunden. Seit dem Start von Unia als interföderaler Gleichstellungsstelle im Jahr 2014 ist die Zahl der Meldungen von 4.627 auf 7.310 gestiegen (mit einem Rekordwert von 10.000 Meldungen im Jahr 2021).

Im Zuge der **COVID-19-Pandemie** hatte unsere Arbeitslast zwei Jahre lang stark zugenommen. Bestimmte Maßnahmen, die die Regierung in aller Eile ergriffen hatte, um die Bevölkerung zu schützen, verletzten oder gefährdeten nämlich die Rechte einiger Bevölkerungsgruppen. Auch der Impfstatus führte teilweise zu Diskriminierungen. In diesem Kontext hat Unia 2020 und 2021 vielen Personen geholfen. 2022 normalisierte sich die Situation wieder. Nur noch knapp 15 % der Meldungen betrafen COVID-19, gegenüber 34 % im Jahr 2021. Wenn wir hiervon die Mehrfachmeldungen wegen der Äußerungen des Vorsitzenden von Vooruit über die Impfpflicht abziehen, sind sogar nur 305 Meldungen (4 %) eingegangen, wobei wir lediglich 68 Fälle in Zusammenhang mit COVID-19 eröffneten. Die Anzahl Meldungen aufgrund des Gesundheitszustands ging ebenfalls stark zurück.

2022 berichteten manche Quellen über das neue **Flämische Menschenrechtsinstitut**, als ob es bereits bestünde und Unia nicht mehr für Flandern zuständig wäre. Dabei war Unia noch das ganze Jahr 2022 hindurch (bis zum 15. März 2023) für den Schutz aller Bürgerinnen und Bürger zuständig, auch wenn die Diskriminierung Bereiche betraf, die in den Zuständigkeitsbereich Flanderns fielen. Dies erklärt teilweise die rückläufige Entwicklung der Anzahl Meldungen. So sank die bei Unia eingegangene Anzahl Meldungen in niederländischer Sprache von 63 % auf 55 %. Eine Übersicht der Anzahl Meldungen und Fälle pro föderierten Teilstaat (Ort des Tatbestands) findet sich im Anhang.

Eine weitere Erklärung für die rückläufige Anzahl Meldungen und Fälle im Bereich Medien kann auch die **geänderte Methodik** sein. Seit 2021 versucht Unia nämlich, möglichst wirkungsvoll zu arbeiten und den Fokus auf Opfer von Online-Hassreden und Wiederholungstäter zu richten. Der **Rückgang der Mehrfachmeldungen**, vor allem in Zusammenhang mit Äußerungen in der Presse oder den sozialen

Medien, hatte ebenfalls einen Einfluss auf die Arbeit von Unia im Bereich Medien. Dies gilt auch für die Entwicklungen in der Gesellschaft und auf Social-Medien-Plattformen.

Prävention und Sensibilisierung als roter Faden

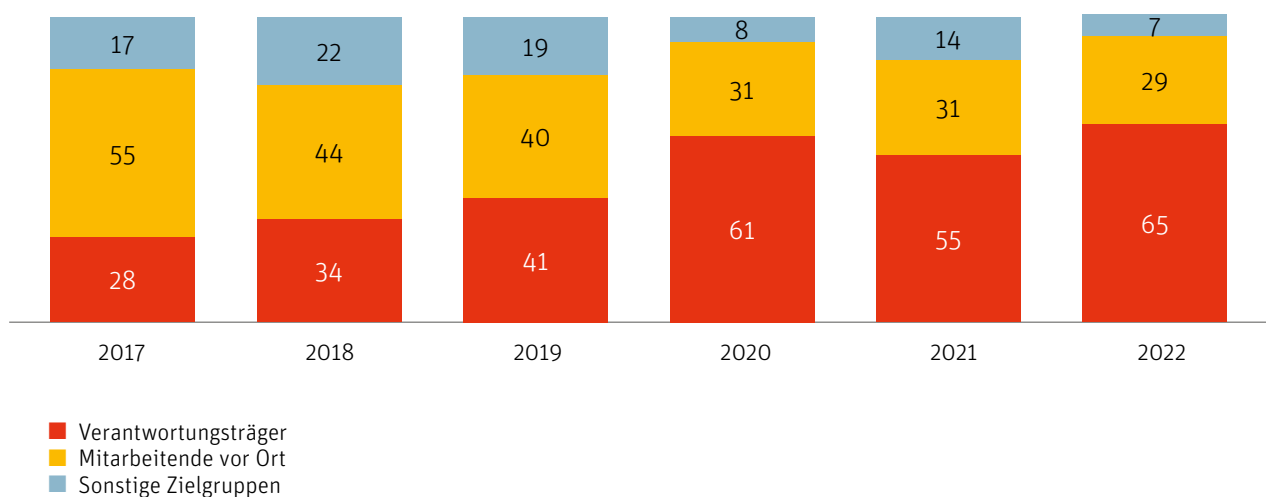
Mit **1.735 Schulungsstunden** erreichten wir **6.395 Teilnehmende** in verschiedenen Organisationen. Nach den COVID-19-Jahren 2020 und 2021, die mit gewissen Einschränkungen einhergingen, verzeichneten wir 2022 einen steilen Anstieg der Anzahl Schulungsstunden. Unternehmen, Behörden und Organisationen konnten die COVID-19-Einschränkungen beenden und erneut Schulungen auf die Prioritätenliste setzen. Dadurch stieg auch die Anzahl Präsenzveranstaltungen rasant an, woraufhin wir bei der Anzahl Schulungsstunden wieder das Vor-Pandemie-Niveau erreichten.

2022 zeigte Unia starke Präsenz vor Ort: Das Interventionsvolumen (Sensibilisierung und Schulung) auf lokaler Ebene stieg wieder beträchtlich an (die Anzahl Schulungsstunden um 25 %). Unsere lokalen Botschafter*innen sorgen für eine ständige Präsenz, um Städte, Gemeindeverwaltungen und lokale Akteure zu unterstützen. Dies ist mit zahlreichen Interventionen und Kooperationen verbunden. 2022 lief zudem ein Großprojekt mit der Gemeinde Schaarbeek an. Des Weiteren haben viele lokale Polizeizonen das Schulungsangebot von Unia genutzt. So bot Unia der Polizei 2022 ganze 40 Schulungstage, was etwa 18% der insgesamt geleisteten Schulungstage ausmacht. Die gute Zusammenarbeit zwischen Polizei und Unia hat sich dadurch weiter gefestigt.

	Geleistete Stunden	Anzahl Teilnehmende
Lokale Behörden	439	633
Föderale Behörden	230	668
Privatunternehmen	199	341
Schulen/Universitäten	198,5	1.733
Brüsseler Behörden	179	194
Halbstaatliche Betriebe	156	415
Zivilgesellschaft	133,5	1.474
Flämische Behörden	62	73
Behörden Französische Gemeinschaft	61	167
Wallonische Behörden	58	206
International	15	481
	1.731	6.385

Die Präventionsarbeit von Unia zielt auf eine strukturelle und nachhaltige Wirkung ab. Bei unseren Zielgruppen setzen wir daher nachdrücklich auf die Rolle und Verantwortung des mittleren und oberen Managements. Auch 2022 bestätigen die Zahlen, dass wir in diesem Vorhaben erfolgreich waren, indem wir vor allem Verantwortungsträger erreichten. Dieser Trend hat sich im Laufe der Jahre stetig fortgesetzt. ■

Geleistete Stunden nach Art der Zielgruppe (in Prozent)



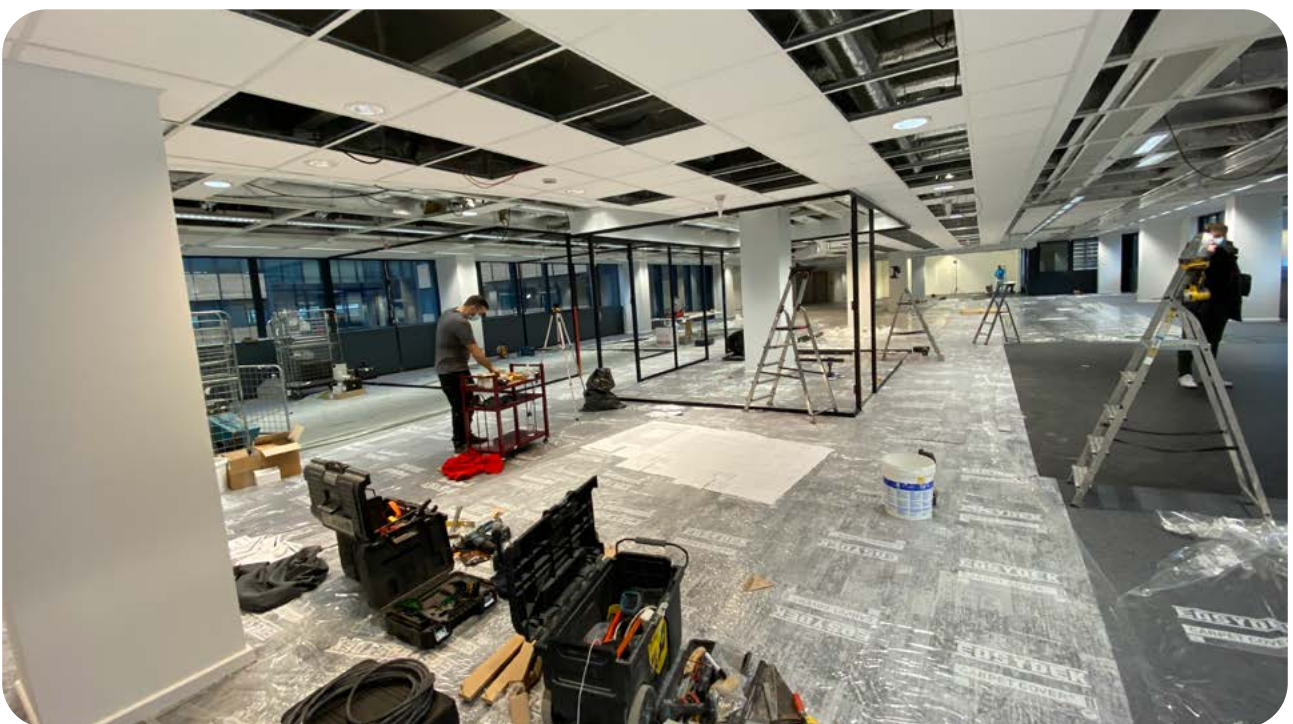
Unia mit veränderten Strukturen

Um flexibel auf die Herausforderungen in dem derzeitigen instabilen Kontext reagieren zu können, wurden Unias Strukturen 2022 umgestaltet. Hierzu haben wir ein neues Organigramm aufgestellt und die Dienste aufgeführt, die wir neu definieren möchten, um unsere Arbeit effizient und kohärent auf den Strategieplan 2023-2027 abzustimmen. Dabei haben sich auch drei dienstübergreifende Fachstellen (im Frz. „cellules“) herauskristallisiert: eine Fachstelle Rassismus (ICERD), eine Fachstelle UN-Behindertenrechtskonvention (CRPD) und eine Fachstelle, die unsere lokale Arbeit im gesamten belgischen Staatsgebiet überwacht und die nach dem Rückzug der flämischen Region aus Unia neu konzipiert werden soll.

Außerdem haben wir Arbeitsgruppen zu Projekten oder aktuellen Entwicklungen gebildet. Flexibilität und Reaktionsgeschwindigkeit sind das A und O dieser Reform.

Umzug als Chance zur Neuerung

Im März 2022 stand der **Umzug von Unia** zum Victor Horta Platz neben dem Brüsseler Südbahnhof an. Damit bot sich zugleich die Gelegenheit, endgültig auf eine Hybridarbeitsweise mit strukturel-



lem Homeoffice umzusteigen und für eine bessere Work-Life-Balance zu sorgen.

Dieser Umzug bot auch die Chance, **engere Beziehungen zwischen sechs Menschenrechtsorganisationen zu schaffen**. So sind wir mit Myria, dem Dienst zur Bekämpfung von Armut sowie Equinet und ENNHRI zusammen umgezogen. Außerdem sind wir jetzt nahe am Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern angesiedelt, das sich im selben Stockwerk befindet. Somit ist ein regelrechter Knotenpunkt entstanden, ein **„Hub“ für Menschenrechte**.

Nachdem wir in der COVID-19-Krise zu Homeoffice gezwungen waren, haben wir uns nun aus freien Stücken für **Teilzeit-Homeoffice** entschieden. Auch die Räumlichkeiten wurden an die neuen Parameter angepasst. Zuhause haben unsere Mitarbeitenden jetzt einen Arbeitsplatz, an dem sie über ein einziges Login online arbeiten können. Hierzu mussten wir am Hauptsitz von Unia in neue Bildschirme und Arbeitsplätze investieren und unser gesamtes EDV-System an eine Cloud anschließen. Parallel dazu wurden unsere Kolleg*innen in den neuen EDV-Tools und den implementierten Kommunikationskanälen geschult.

„Wir wurden sozusagen von der Steinzeit ins jüngste Technologiezeitalter katapultiert“, erklärt Lode Nolf, der im Dienst Interne Verwaltung von Unia für den Umzug zuständig war. „Dadurch sind wir jetzt besser vor technischen Störungen geschützt. Und wir sind mobiler. Wir haben auch einen Schutz gegen Cyber-Attacken installiert und unsere Kolleg*innen darin geschult.“

Das Gebäude ist auch **für Personen mit eingeschränkter Mobilität barrierefrei zugänglich**. Hierbei haben wir übrigens mit dem Zentrum Inter Flandern zusammengearbeitet, das die Zugänglichkeit geprüft, die Pläne für unsere

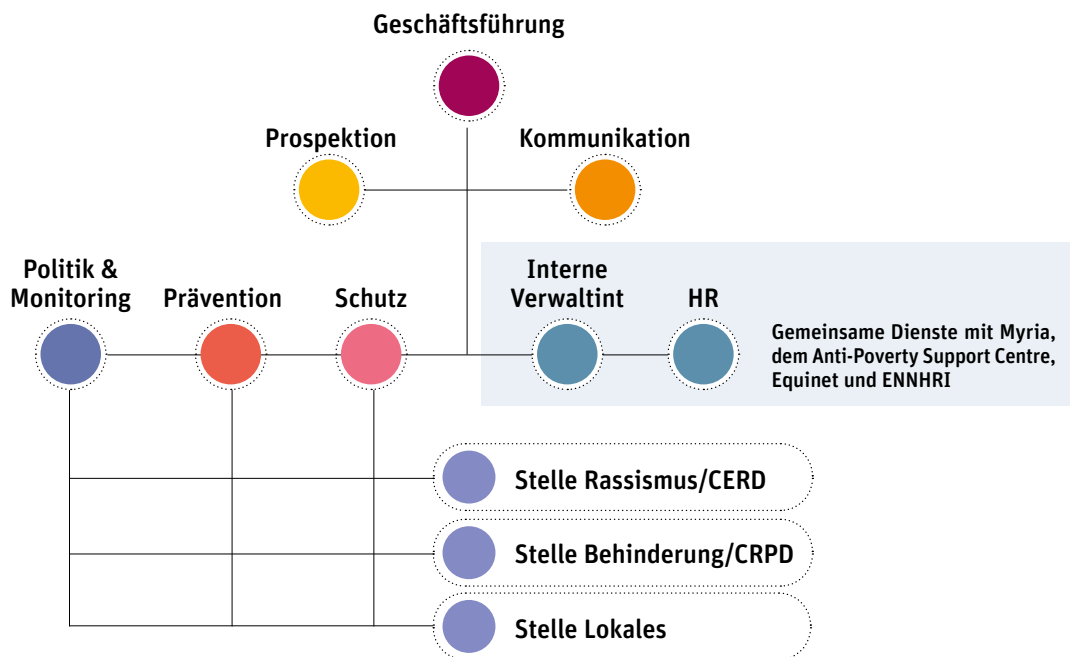
Räumlichkeiten ausgearbeitet und uns wertvolle Ratschläge gegeben hat.

Umstellung von Unia

Unia hat seine Dienste neu aufgestellt, damit das Geschehen in der Gesellschaft aus nächster Nähe verfolgt und seine Aufträge noch effizienter ausgeführt werden können. Diese Umstellung kommt unserem Wunsch nach höchstmöglicher Flexibilität in unseren drei Kernbereichen entgegen: den Menschen in diskriminierenden Situationen zur Seite stehen, die Fälle in Empfehlungen für die politischen Entscheidungsträger ummünzen und öffentlichen wie privaten Unternehmen Präventionslösungen vorschlagen.

Das neue Organigramm erleichtert die Entscheidungsfindungen bei Unia, sorgt für einen besseren Arbeitsfluss zwischen unseren Diensten und verkürzt unsere Reaktionszeiten. Das Organigramm baut auf 3 Abteilungen auf, die unseren Zielgruppen zur Seite stehen, nämlich **Prävention** (Begleitung, Schulungen und Tools für öffentliche und private Unternehmen), **Schutz** (Bearbeitung der Diskriminierungsmeldungen) und **Politik & Monitoring** (Analyse der öffentlichen Politik, Stellungnahmen und Empfehlungen).

Außerdem haben wir drei dienstübergreifende Fachstellen (im Frz. „cellules“) gebildet, passend zu unseren internationalen Verpflichtungen und den Vereinbarungen, die wir auf lokaler Ebene unterzeichnet haben. So gibt es nun eine Fachstelle **Behinderung**. Als unabhängiger Mechanismus ist Unia für die Förderung, den Schutz und die Überwachung der Durchführung der UN-Behindertenrechtskonvention (CRPD) zuständig. Zudem haben wir eine Fachstelle **Rassismus**. Der Kampf gegen Rassismus zählt zu den wesent-



lichen Aufträgen von Unia. Zunächst einmal aufgrund unseres Zusammenarbeitsabkommens, doch auch als zuständige Stelle für die Entgegennahme und Erörterung von Mitteilungen gemäß Artikel 14 des Übereinkommens der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung (ICERD). Als nationale Menschenrechtsorganisation arbeitet Unia auch an der Bewertung Belgiens bezüglich der Achtung der Menschenrechte mit. Außerdem haben wir eine Fachstelle **lokale Präsenz**. Unia sorgt dafür, dass in ganz Belgien lokale Kontaktstellen bereitstehen, um unsere lokale Präsenz zu verstärken.

Zweck dieser neuen Struktur ist es, unsere Arbeit auf verschiedenen Ebenen besser zu koordinieren, effizienter zu kommunizieren, die richtigen Gesprächspartner zu identifizieren und schneller und transparenter zu Entscheidungen zu kommen. Über die dienstübergreifenden Fachstellen können wir unsere Ausrichtung und unsere Vision in diesen Themenbereichen koordinieren und bestimmten Projekten entsprechend unserem Strategieplan Priorität verleihen. Der eben erst eingerichtete Dienst **Zukunftsplanung** (im Frz. „Prospective“) soll als Nährboden dienen und den Projektleitern die nötigen Tools an die Hand geben.

Wir hoffen, dass wir mit dieser neuer Arbeitsweise allen Mitarbeitenden der genannten Fachstellen die Möglichkeit geben, ihre Sach- und Fachkompetenz interdisziplinär und bereichsübergreifend einzubringen. Die neue Struktur wurde im Oktober 2022 eingeführt und soll 2023 bewertet werden.

Unsere lokalen Botschafter*innen: im Sinne der Bürgernähe

Unia hat, **über ganz Belgien verteilt, lokale Kontaktstellen**, um der Bevölkerung einen schnellen Zugang zu unseren Diensten zuzusichern, wie dies in unserem Zusammenarbeitsabkommen verankert ist. Unsere lokalen Botschafter*innen fördern somit die Chancengleichheit auf Ebene der örtlichen Bevölkerung. Sie mobilisieren lokale Mittel, um die Zugänglichkeit von Unia zu verbessern. Sie unterstützen zudem die lokalen Akteure, die eine wichtige Rolle bei der Förderung von Chancengleichheit und der Bekämpfung von Diskriminierung spielen.

Dies ist konkret so zu verstehen, dass die lokalen Botschafter*innen die Probleme, Bedürfnisse und Fragen vor Ort an die Dienste von Unia weiterleiten und Strategien vorschlagen, um hierauf zu reagieren. Dazu entwickeln und unterhalten die Botschafter*innen lokale Netzwerke mit Akteuren auf öffentlicher, assoziativer und privater Seite oder schließen sich gegebenenfalls den bestehenden Netzwerken an.

In dem neuen Organigramm von Unia aus dem Jahr 2022 wird die lokale Präsenz neu definiert, als ein dienstübergreifender Auftrag, der die internen Dienste in die Verantwortung nimmt, wenn es um Projekte oder Themen auf lokaler Ebene geht.

Der Rückzug Flanderns aus Unia hatte schwerwiegende Folgen für unsere Botschafter*innen in der Flämischen Region. Fast die Hälfte des Teams war von der Massenentlassung betroffen, die Unia durch diesen Rückzug vollziehen musste. Wir haben überlegt, wie wir unseren Auftrag in den Städten und Gemeinden neu organisieren können, denn die lokale Aktion zählt zu den Prioritäten bei Unia. Die lokale Aktion in Flandern wird nun fortgesetzt, doch in einem engen Befugnisrahmen.

Die Begleitkommissionen Rassismus und Behinderung

Unsere Arbeit in Zusammenhang mit der UN-Rassendiskriminierungskonvention (ICERD) und der UN-Behindertenrechtskonvention (CRPD) wird von zwei gesonderten Begleitkommissionen unterstützt: der Begleitkommission Rassismus und der Begleitkommission Behinderung. Diese Ausschüsse setzen sich aus Vertreter*innen der akademischen Welt, der Sozialpartner und Interessenvertretungen unserer Zielgruppen

zusammen. Die Begleitkommissionen haben in unserer Arbeit eine wichtige Funktion als Stimmungsfühler und Verstärker. So hat die Begleitkommission Rassismus sehr aktiv an der Ausarbeitung des Berichts von Unia über [Diskriminierung von Personen afrikanischer Herkunft](#) mitgewirkt.

Anlässlich des 10-jährigen Bestehens der Begleitkommission Behinderung führte Unia 2022 eine vielbeachtete [Kampagne](#) auf Social-Medien-Kanälen durch, um seine Arbeit zu der UN-Behindertenrechtskonvention zu beleuchten. Ende 2022 änderte sich dann die Zusammensetzung der Begleitkommission nach dem Rückzug Flanderns aus Unia.

Die Begleitkommission Rassismus hielt 2022 ihre erste Sitzung im Saal Paula D'Hondt-Van Opendenbosch ab. ■

Paula D'Hondt-Van Opendenbosch



Am 23. November verstarb die ehemalige Königliche Kommissarin für Migrationspolitik Paula D'Hondt-Van Opendenbosch. In diesem Amt hatte sie sich für die Gründung einer ständigen Organisation zur Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung stark gemacht. Damit legte sie den Grundstein für Unia, Myria und den Dienst zur Bekämpfung von Armut. Um ihren kämpferischen Einsatz und ihre Verdienste in Ehren zu halten, haben wir einen unserer neuen Sitzungssäle nach ihr benannt. Die Begleitkommission Rassismus durfte diesen Saal nun erstmals in Gebrauch nehmen.

Im Dienst des Rechtsstaats



Marisa Fella leitet den neuen Dienst Zukunftsplanung (im Frz. „Prospective“). Dieser Dienst dient als Nährboden für das Wissen, die Innovation und die Strategie unserer Einrichtung. Ihr Team unterstützt die Ausarbeitung und Anwendung des Strategie- und Operationsplans von Unia. Genau der richtige Moment also, sie zu fragen, wie sie die Zukunft sieht, jetzt, wo wir ein neues Organigramm und einen Strategieplan für die kommenden fünf Jahre haben.

Welche Position nimmt Unia deines Erachtens in der heutigen polarisierten Gesellschaft ein, nach dem turbulenten Jahr 2022?

Die Polarisierung der Gesellschaft ist in der Tat überall festzustellen. Jede Debatte ist polarisiert. Damit meine ich nicht nur die maximale Gegensätzlichkeit zweier Standpunkte, sondern auch den Prozess der Auseinandersetzung an sich,

durch den man sich noch weiter entfernt. Die Herausforderung für unsere Einrichtung besteht darin, fokussiert zu bleiben, und zwar darauf, dass alle ihre Rechte ausüben können und dass wir die am stärksten benachteiligten und diskriminierten Bevölkerungsgruppen verteidigen. Dennoch sind wir bei unserer konkreten Arbeit mit dieser Polarisierung konfrontiert. Manchen kommen die Entscheidungen und selbst die

gemäßigten Standpunkte von Unia polarisierend vor. Doch wir wiederholen noch einmal unseren klaren Standpunkt: Jeder muss die gleichen Rechte ausüben können. Das ist die Grundlage von allem.

In unserem Strategieplan 2023-2027 bekräftigen wir noch einmal den Grundsatz „Nothing about us without us“ (Nichts über uns ohne uns). Ganz wichtig ist, dass wir unsere Gesellschaft gemeinsam aufbauen. Selbst in Krisenzeiten. Inmitten der COVID-19-Krise plädierten wir dafür, dass der Staat eine Liste von Eckpunkten annimmt, um die Gesundheitskrise in den Griff zu bekommen, ohne dabei die Menschenrechte zu gefähr-

den. Digitale Kluft, künstliche Intelligenz, Polarisierung und Benachteiligungen, das alles sind weitere tiefgreifende Fragen, die wir uns gestellt haben und auf die wir in unserem neuen Strategieplan eine Antwort zu geben versuchen. Ganz wichtig sind für uns Partnerschaften mit den Akteuren vor Ort, wobei wir sehr darauf achten, auch randständige Bevölkerungsgruppen zu erreichen, denen es schwerer fällt, sich an uns zu wenden.

Wie kann Unia damit umgehen und der Bevölkerung Dienstleistungen bieten, die nach wie vor nützlich und relevant sind?

Für eine Gleichstellungsstelle ist es wichtig, benachteiligten Menschen zur Seite zu stehen. Denjenigen, die wir bereits kennen und die etwa durch ihr Alter, eine Behinderung, ihre Herkunft oder ihre sexuelle Orientierung benachteiligt werden. Doch es zeichnen sich auch neue Gruppen in der Gesellschaft ab, bei denen die Besonderheit darin besteht, dass sie verschiedene Anfälligkeitsmerkmale in sich vereinen. Eine Gesellschaft, die nicht gezielt eine Politik im Sinne der Gleichstellung führt, wird dadurch selbst anfällig.

Das Konzept der Intersektionalität - bei dem sich bei-

spielsweise Merkmale wie Gender, Herkunft und soziale Stellung überschneiden - ist sehr hilfreich, um Diskriminierungen zu erkennen, die wir sonst übersehen. Es ist ein dynamisches Konzept, das wir inzwischen beim Zusammentragen der Meldungen in unseren Teams anwenden. Wir haben auch damit begonnen, eine intersektionale Denkweise in unseren Studien und Empfehlungen anzuwenden. Und wir stellen fest, dass das Konzept allmählich auch auf juristischer Ebene auftaucht. Außerdem wollen wir unser lokales Netzwerk durch unterschiedliche Partnerschaften stärken.

Unia hat laut Strategieplan unter anderem die Ambition, als Gleichstellungsstelle weiterhin ein Vorbild zu sein. Wie wollen wir das schaffen?

Unia ist eine Gleichstellungsstelle und zugleich das Ergebnis eines humanistischen Engagements. Erst hatten wir ja das Königliche Kommissariat für Migrationspolitik, das unter der Leitung der inzwischen verstorbenen Paula D'Hondt stand. Darauf folgte die Gründung des Zentrums für Chancengleichheit und Rassismusbekämpfung, und dieses Zentrum entstand aus der Konvergenz zwischen einerseits der rechtlichen Anerkennung der notwendigen

Bekämpfung von Rassismus mit dem Moureau-Gesetz und andererseits dem Engagement von erfahrenen Spezialisten vor Ort, von denen einige zum Königlichen Kommissariat für Migrationspolitik und dann zum Zentrum für Chancengleichheit und Rassismusbekämpfung wechselten.

Das war der Zeitpunkt, als Unia eine Gleichstellungsstelle wurde, ein „Equality Body“. Wir sind unabhängig, doch das Engagement ist Teil unserer DNA. Wir sind Experten, die sich für die Menschenrechte einsetzen, und wir wollen als Gleichstellungsstelle ein leuchtendes Beispiel geben, mit Stellungnahmen und Empfehlungen, die Wirkung zeigen. Europa, das sich ja zu mehr Transparenz und Demokratie hin entwickeln möchte, hat eine Richtlinie über die Standards für Gleichstellungsstellen vorgeschlagen und richtet den Fokus damit auf die Qualität und vor allem die finanzielle Unabhängigkeit dieser Stellen in Europa. Unia erfüllt bereits die meisten Bedingungen dieser Richtlinie. Mit dem Inkrafttreten dieser Richtlinie würde sich eine echte Chance und auch eine fantastische Herausforderung bieten. ■

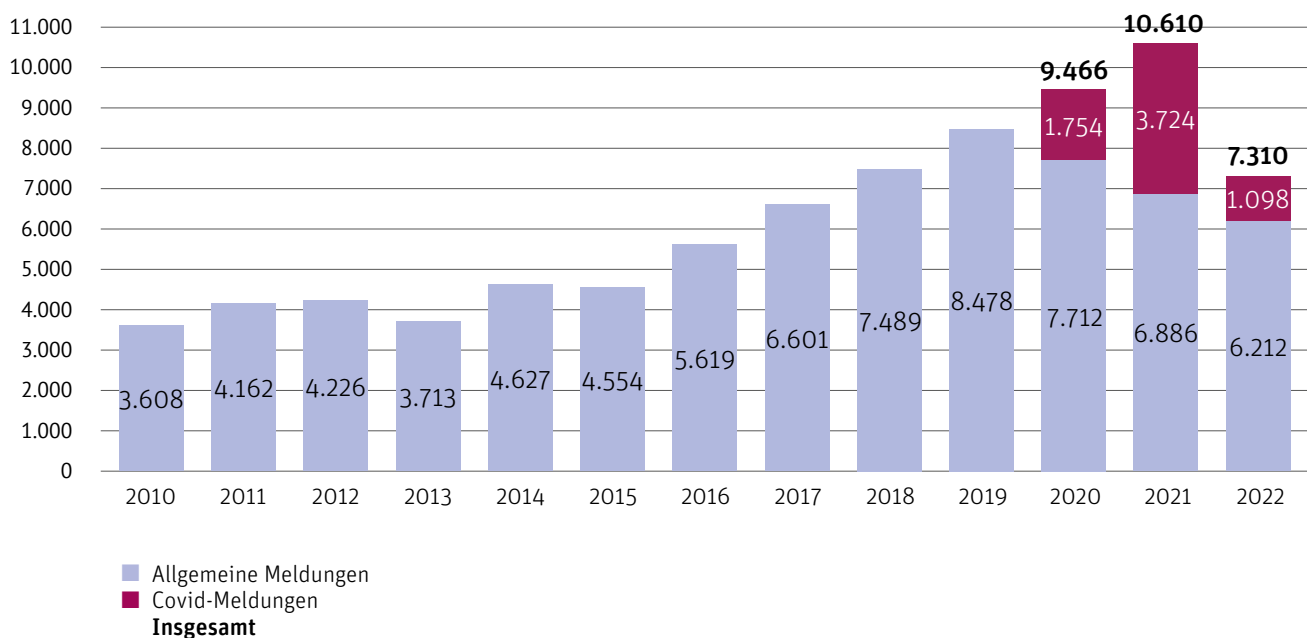
Anhänge

Meldungen und Fälle

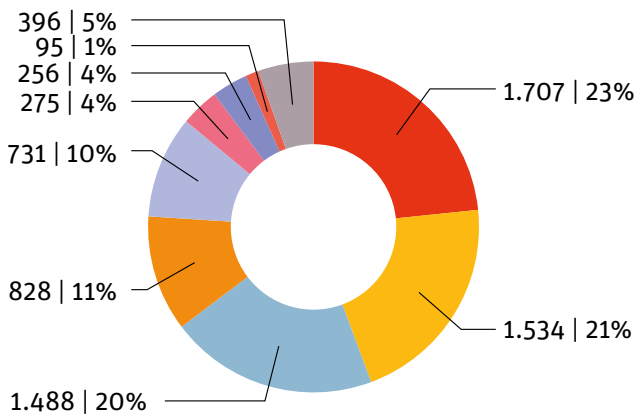
Unia erhält eine Meldung, wenn sich eine Person diskriminiert fühlt. Wenn Unia zuständig ist, legen wir eine Akte an. Weitere Informationen zu unserer [Methodik](#) finden Sie auf unserer Website. Nachfolgend finden Sie eine Übersicht über die Meldungen und Dossiers von Unia im Jahr 2022 mit Zahlen und Trends der letzten Jahre.

Der n-Wert in den Grafiken kann höher als die tatsächliche Anzahl Meldungen sein. Grund hierfür ist, dass eine Meldung mehrere Diskriminierungsmerkmale gleichzeitig betreffen kann.

Meldungen - pro Jahr

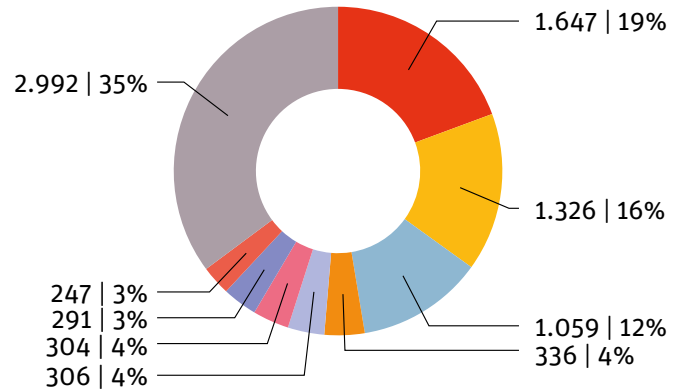


Meldungen - nach Bereich



- Waren und Dienstleistungen
- Arbeit
- Medien
- Zusammenleben
- Bildung
- Verschiedene Aktivitäten
- Polizei und Justiz
- Sozialschutz
- Andere/nicht klar

Meldungen - nach Merkmal

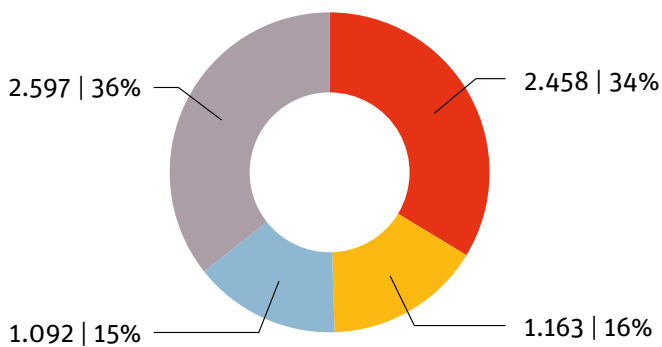


- „Rassistische“ Merkmale
- Gesundheitszustand
- Behinderung
- Glaube oder Weltanschauung
- Alter
- Vermögen
- Andere Merkmale
- Sexuelle Orientierung
- Unia nicht zuständig

Bei manchen Meldungen ist der Ort des Tatbestands nicht bekannt und/oder nicht relevant. Dies ist beispielsweise bei Meldungen im Bereich „Medien“ der Fall. Ein gehässiger Post im Internet lässt

sich keiner bestimmten Region zuordnen. Solche Meldungen führen wir dann als „nicht lokalisierbar“ auf.

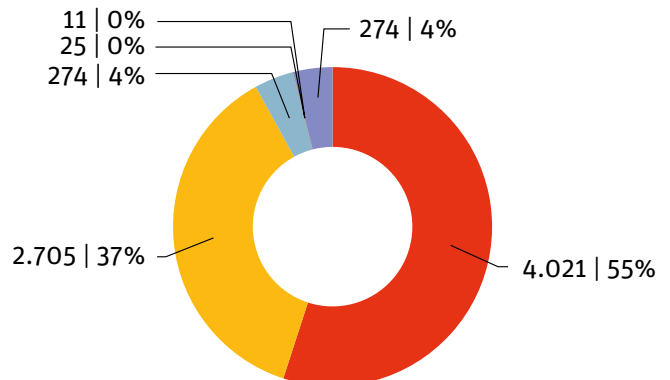
Meldungen - nach Region



- Flämische Region
- Region Brüssel-Hauptstadt
- Wallonische Region*
- Lokalisierung nicht möglich

* davon 16 Meldungen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft

Meldungen - nach Sprache



- Niederländisch
- Französisch
- Englisch
- Deutsch
- Sonstiges
- Unbekannt

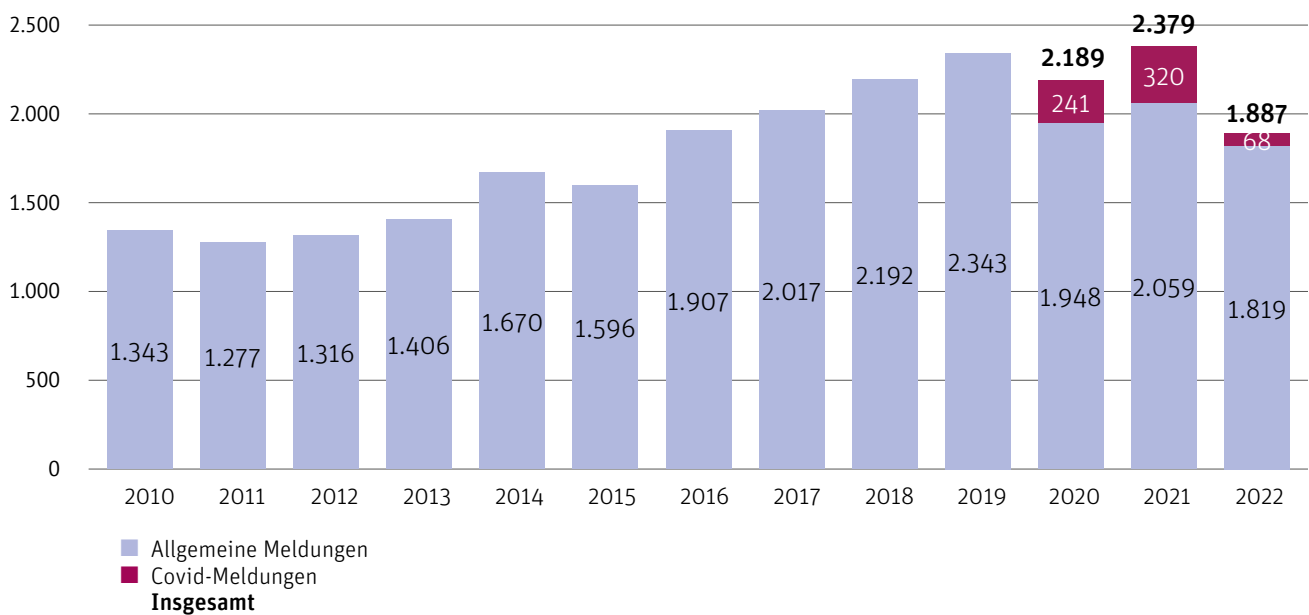
Unia eröffnet einen Fall, wenn zwei Bedingungen erfüllt sind:

- › Die Meldung betrifft ein Diskriminierungsmerkmal, für das Unia befugt ist oder das mit den Rechten von Personen mit Behinderung zusammenhängt.

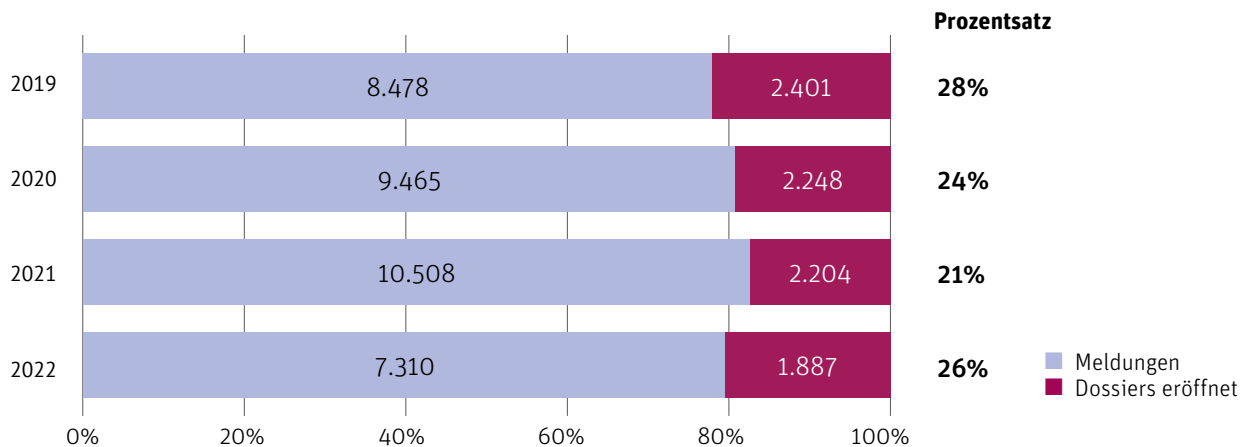
› Der Melder erwartet einen konkreten Rat oder eine andere Intervention.

Die Eröffnung eines Falls sagt also nicht unbedingt etwas über die Schwere des Falls aus und ob der Tatbestand erwiesen ist oder nicht. Verschiedene Meldungen zu denselben Tatbeständen werden prinzipiell zu einem Fall zusammengefasst.

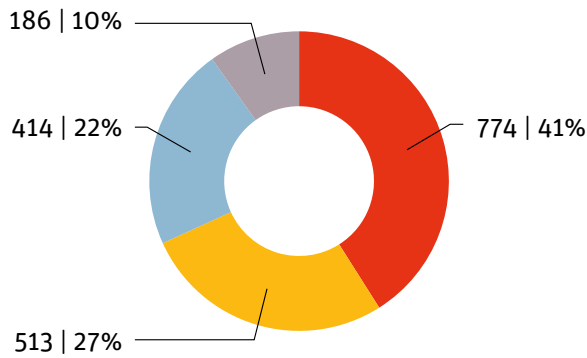
Entwicklung der von Unia eröffneten Fälle



Anteil der Meldungen, die zu Fällen werden - pro Jahr



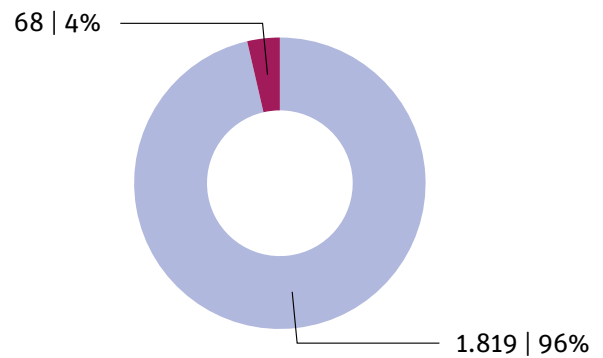
Eröffnete Fälle - nach Region



- Flämische Region
- Wallonische Region*
- Region Brüssel-Hauptstadt
- Lokalisierung nicht möglich

* davon 9 Fälle in der Deutschsprachigen Gemeinschaft

COVID-19 Dossiers

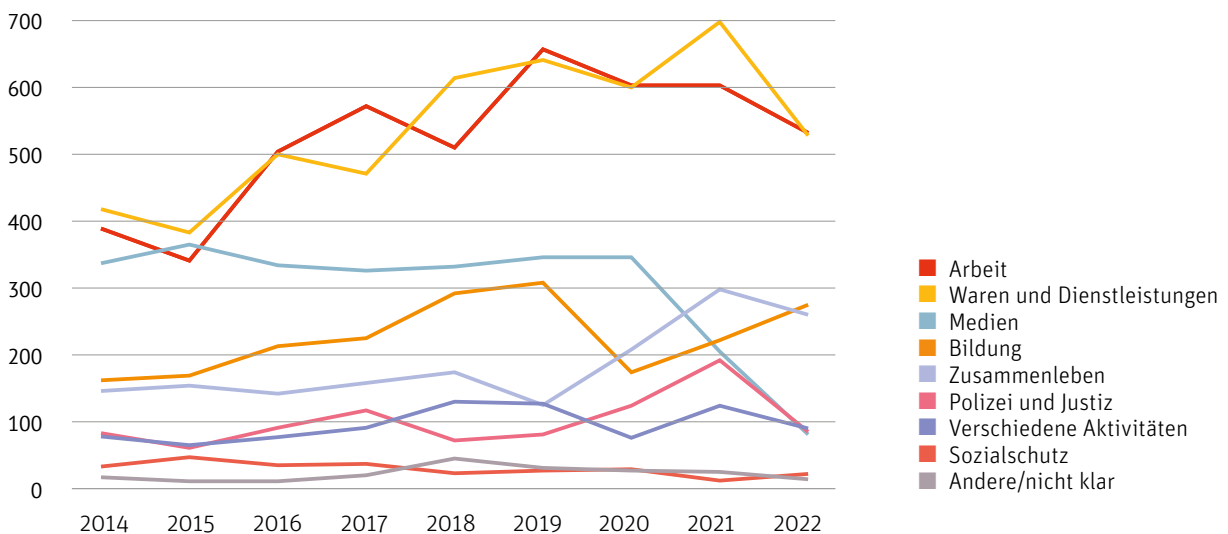


- Allgemein
- Covid

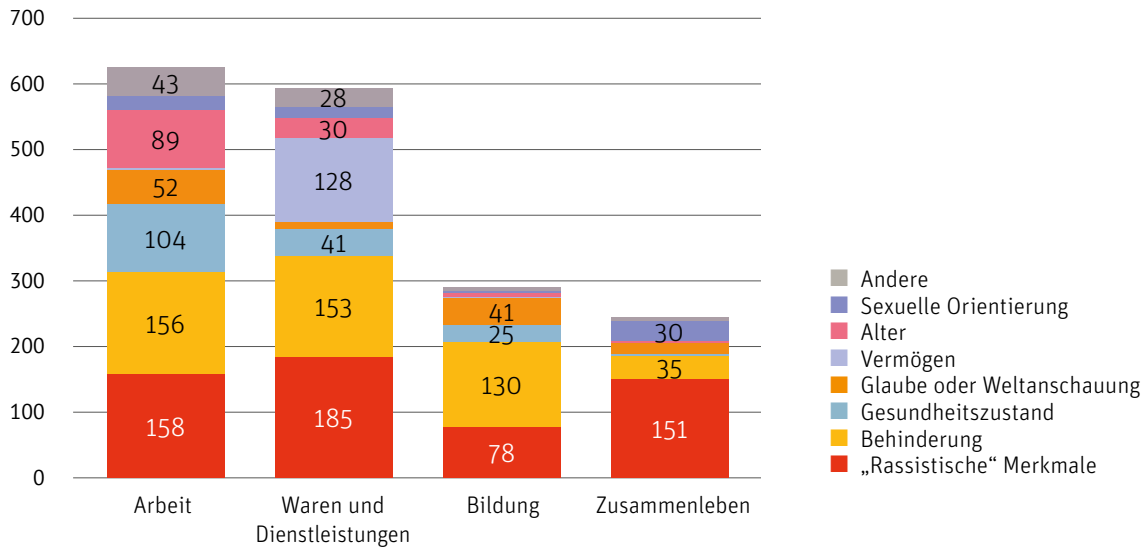
Unsere Übersicht der Fälle nach Bereich und Merkmal gibt die Gesamtanzahl Fälle wieder, die Unia 2022 eröffnet hat. Die Fälle, die Unia bereits

vorher eröffnet hatte und an denen wir 2022 noch gearbeitet haben, sind hier nicht aufgenommen.

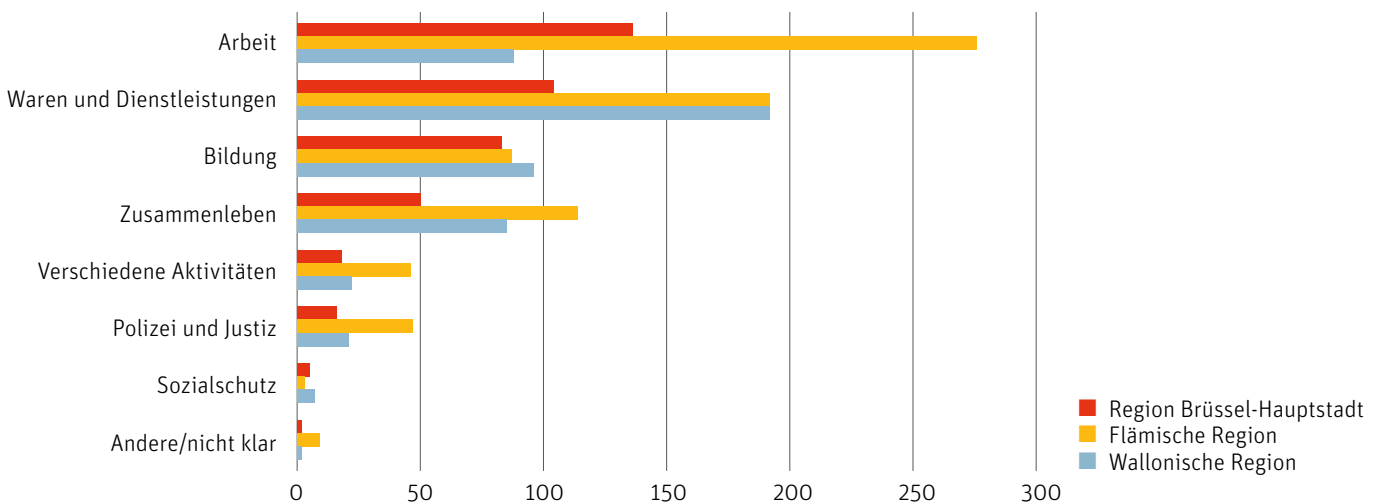
Entwicklung der eröffneten Fälle nach Bereich



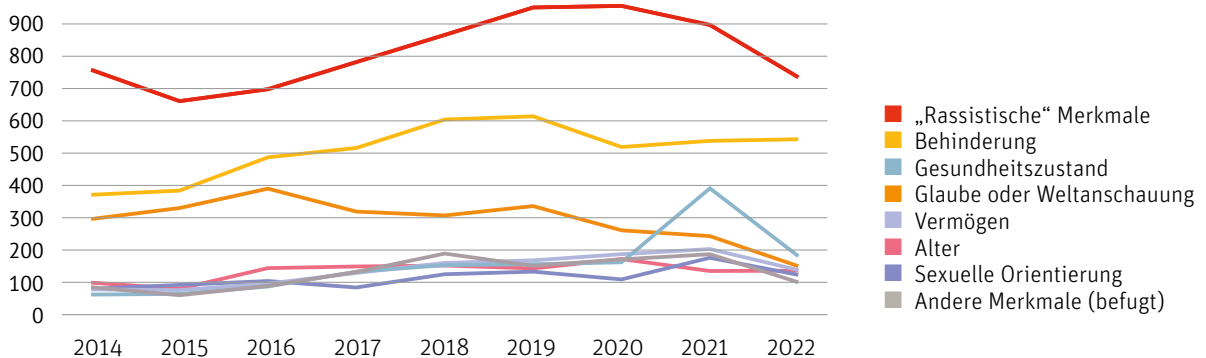
Eröffnete Fälle nach Merkmal in den wichtigsten Bereichen



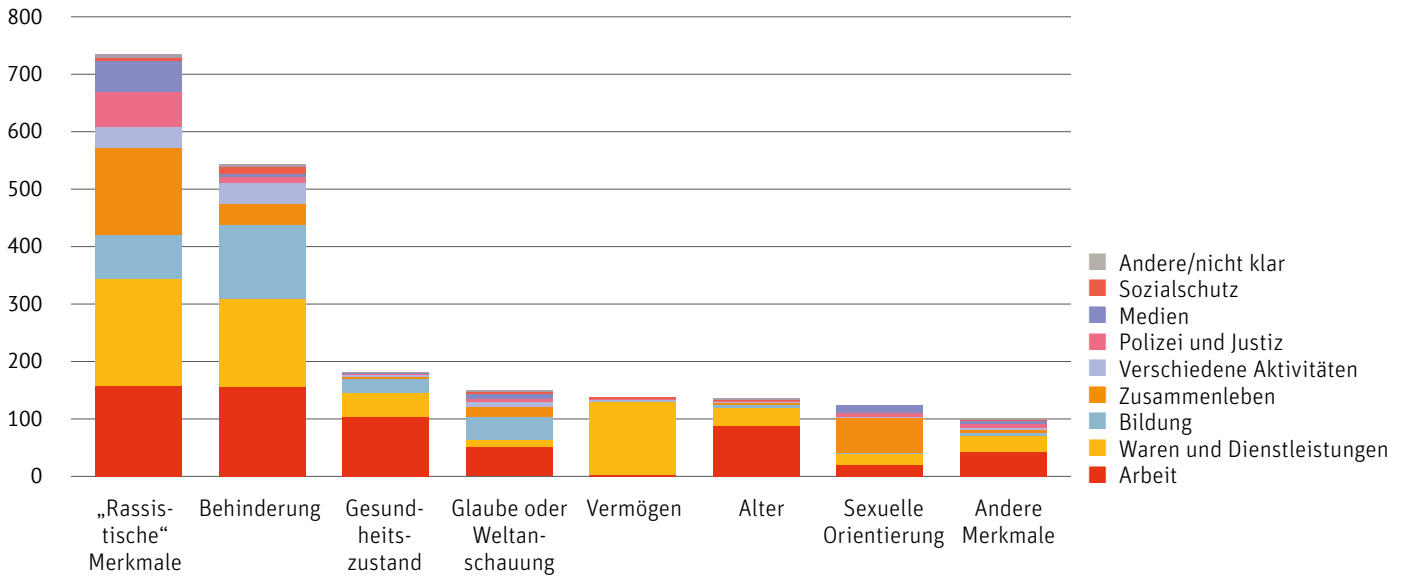
Eröffnete Fälle - nach Region und Bereich (außer Medien)



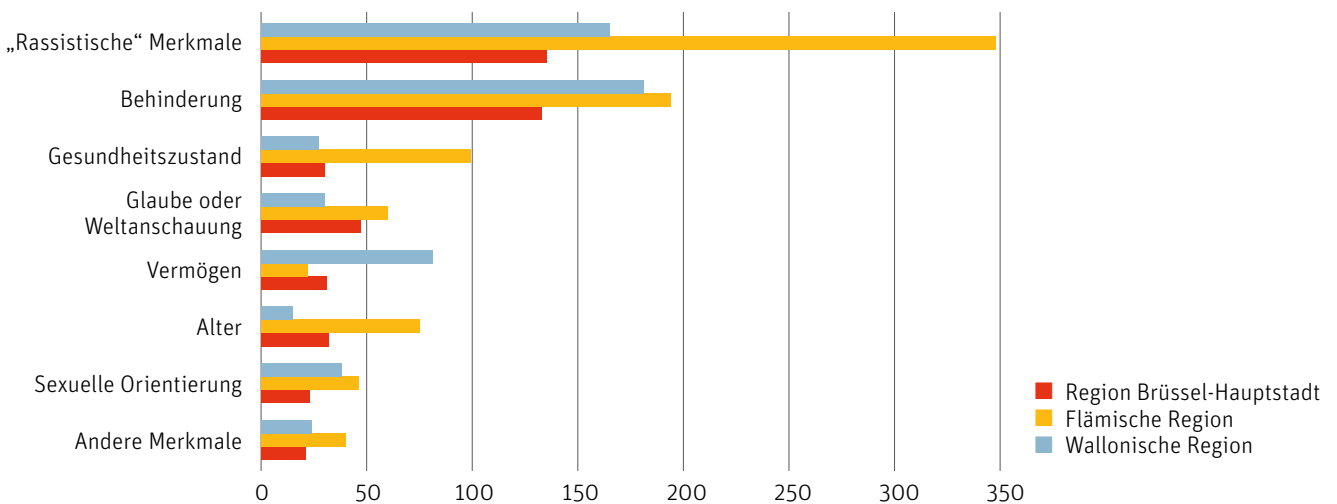
Entwicklung der eröffneten Fälle nach Merkmal



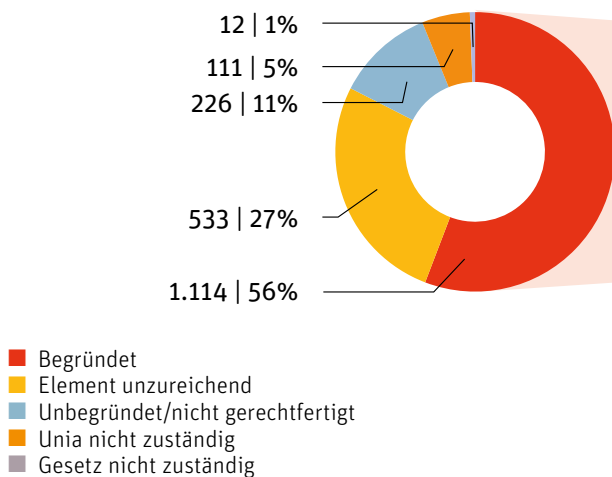
Eröffnete Fälle - nach Merkmal und Bereich



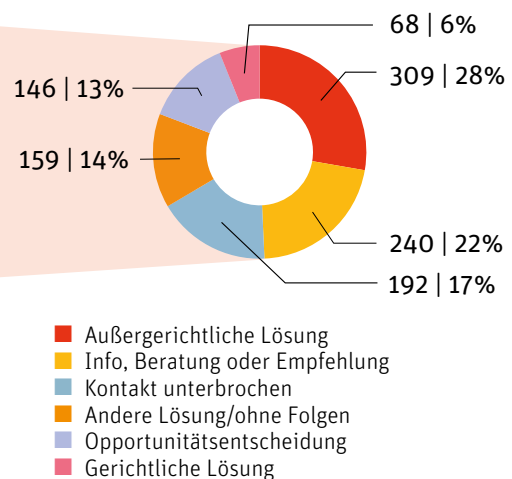
Eröffnete Fälle - nach Region und Merkmal (außer Medien)



Abgelegte Fälle - pro Anlass



Begründete Fälle - nach Ergebnis



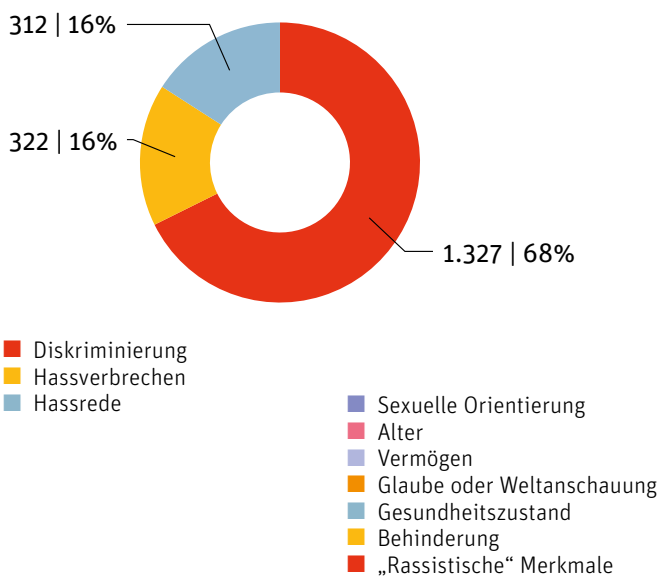
Wir können unsere Fälle nach Art des verbotenen Verhaltens einteilen:

- › **Diskriminierung:** direkt, indirekt, durch Assoziation, durch eine Amtsperson, Verweigerung angemessener Vorkehrungen, Auftrag zur Diskriminierung.
- › **Hassrede** („Hate Speech“): Aufstachelung zu Hass, Diskriminierung oder Gewalt, verbale und nonverbale Beleidigungen, Drohungen, Leugnung von Völkermorden, Verleumdung, Missbrauch von Kommunikationsmitteln ...

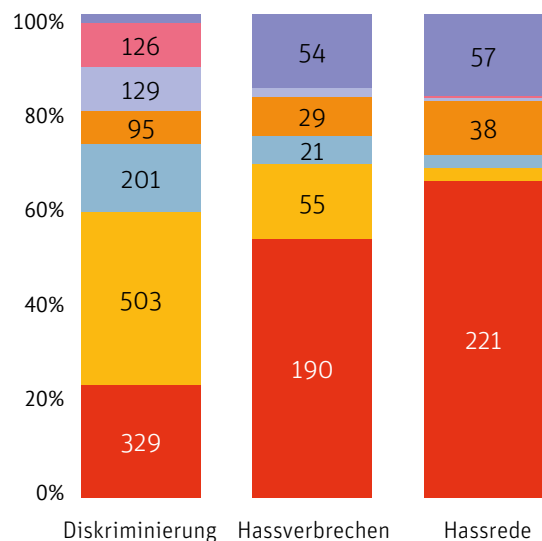
- › **Hassdelikte** („Hate Crime“): Mord, Mobbing, Körperverletzung, Graffiti und Beschädigung von beweglichem Eigentum und Immobilien, Verletzung der Freiheit und der Unverletzlichkeit der Wohnung, Amts- oder Autoritätsmissbrauch ...

Das nachstehende verbotene Verhalten betrifft die Fälle, die 2022 abgeschlossen wurden (und nicht die Fälle, die 2022 eröffnet wurden, wie oben erwähnt). Wir müssen nämlich das Ergebnis des betreffenden Falls kennen, um die Art des verbotenen Verhaltens festzustellen.

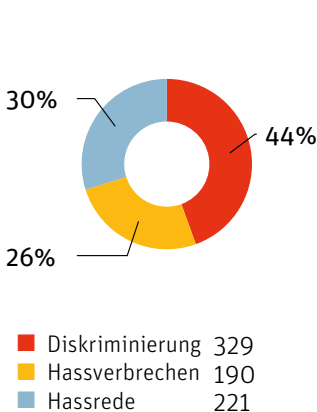
Aufschlüsselung der abgeschlossenen Fälle nach Art des verbotenen Verhaltens



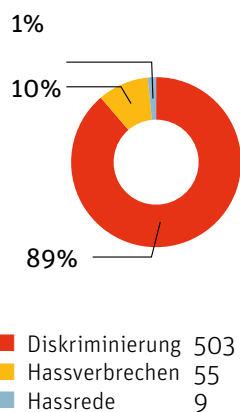
Verbotenes Verhalten in abgeschlossenen Fällen, nach Merkmal



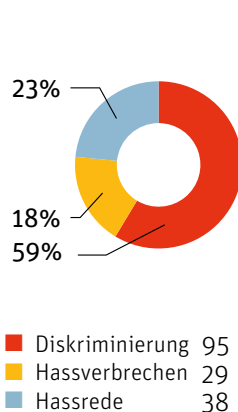
„Rassistische“ Merkmale



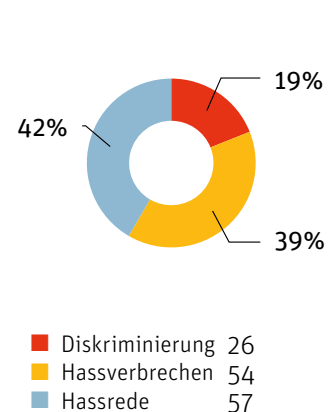
Behinderung



Glaube oder Weltanschauung




Sexuelle Orientierung



Juristische Schritte

Unia ist gesetzlich befugt, mit Genehmigung des Verwaltungsrats vor Gericht zu ziehen. Dies geschieht allerdings nur in Ausnahmefällen. Beispielsweise dann, wenn die betroffenen Parteien nicht im Dialog zu einer Lösung kommen oder wenn eine außergerichtliche Lösung unmög-

lich ist. Oder dann, wenn die Tatbestände besonders schwerwiegend sind oder ein Gerichtsurteil aus Gründen der strategischen Prozessführung (Engl. Strategic litigation) wünschenswert ist. Die nachstehende Tabelle gibt eine Übersicht der Streitsachen, für die wir die Genehmigung des Verwaltungsrats hierzu erhalten haben. Wenn bereits ein Urteil oder Entscheid verkündet wurde, ist dies auch vermerkt.

	Tatbestand	Verfahren	Merkmal
 DISKRIMINIERUNG	<p>Eine Arbeitnehmerin wurde am ersten Arbeitstag in einer Versicherungsagentur in Aalst entlassen, als man feststellte, dass sie abgebrochene Zähne hat. Die Frau erklärte, dass dies erblich bedingt ist und die geplante Operation aufgeschoben wurde. Die Geschäftsführer wollten davon nichts wissen und setzten die Frau unter Druck, damit sie eine Vertragsauflösung im beidseitigen Einverständnis unterzeichnet. Da der Arbeitgeber nicht auf die wiederholte Bitte von Unia um ein Gespräch einging, zog Unia zusammen mit der Frau vor Gericht.</p>	Zivilrechtlich	Körperliche oder genetische Merkmale
	<p>Der Präsident des Arbeitsgerichts Gent, Abteilung Aalst, urteilte am 8. Februar 2023, dass die von der Versicherungsagentur angeführten Fehlschlüsse, die zur Entlassung geführt haben, einer sachlichen Prüfung in keiner Weise standhalten. Das Gericht gab dem Antrag auf einen pauschalen Schadenersatz in Höhe von 6 Bruttomonatsgehältern für den materiellen und moralischen Schaden der Frau statt. Der Präsident des Gerichts erklärte unmissverständlich, dass „das Argument, dass die Arbeitnehmerin durch ihr Äußeres ablehnende Reaktionen bei Kunden oder Kollegen hervorruft, nicht als legitimer Zweck zu betrachten ist, der eine Unterscheidung rechtfertigt.“</p>		
	<p>Anhaltende Zugangsverweigerung für auszubildende Assistenzhunde auf einem Campingplatz</p>	Zivilrechtlich	Körperliche oder genetische Merkmale

	Tatbestand	Verfahren	Merkmal
 DISKRIMINIERUNG	<p>Beschwerde der Schulbegleitdienste „Pôles territoriaux“ gegen die Französische Gemeinschaft. Unterstützung der von der VoG Inclusion eingereichten Beschwerde zur Nichtigkeitserklärung des Dekrets der Französischen Gemeinschaft zur Schaffung von „Pôles territoriaux“-Schulbegleitdiensten, da dies eine unterschiedliche Behandlung einzelner Schülerkategorien zur Folge hat und Schüler mit einer geistigen Behinderung faktisch von Begleitmaßnahmen (angemessenen Vorkehrungen) im Regelschulunterricht, ohne ein Jahr im Förderschulunterricht absolvieren zu müssen, ausgeschlossen werden.</p>	Zivilrechtlich	Behinderung
	<p>Besichtigungsverweigerung aufgrund des Vermögens als Merkmal (ÖSHZ). Die Melderin wandte sich im Juni 2021 an Unia, nachdem ein Privateigentümer sich geweigert hatte, sie ein Haus besichtigen zu lassen. Unterlassungsklage.</p>	Zivilrechtlich	Vermögen
	<p>Juristische Schritte gegen die Täter von rassistischem Mobbing sowie von verbaler und körperlicher Gewalt gegen die Bewohnerin eines Altenheims in Brüssel.</p>	Zivilrechtlich	Rassismus
	<p>Klage gegen die SNCB/NMBS: Verweigerung des Zugangs zu den Zügen für Personen mit Behinderung. Wenn eine Person mit eingeschränkter Mobilität heute in einem laut SNCB/NMBS barrierefreien Bahnhof ist, gelangt sie zwar bis zum Bahnsteig, kann aber unter Umständen nicht einsteigen, wenn es ein Bahnhof ohne Assistenzangebot ist.</p>	Zivilrechtlich	Behinderung
	<p>Freiwilliger Beitritt zu einem laufenden Berufungsverfahren vor dem Arbeitsgerichtshof Gent, Abteilung Brügge. Diskriminierung oder Mobbing von zwei Arbeitnehmern aufgrund ihrer afrikanischen oder maghrebinischen Herkunft. Nachdem sie Klage eingereicht hatten, wurden sie entlassen.</p>	Zivilrechtlich	Rassismus
	<p>Verweigerung einer angemessenen Vorkehrung am Arbeitsplatz. Die Melderin hat eine seltene genetische Krankheit und arbeitete bereits seit Jahren bei der föderalen Polizei in Charleroi. Die Melderin beantragte bei ihrem Arbeitgeber eine angemessene Vorkehrung entsprechend den Empfehlungen des Arbeitsarztes und der sie behandelnden Fachärzte. Dieser Antrag wurde abgelehnt.</p>	Zivilrechtlich	Behinderung, Gesundheitszustand

	Tatbestand	Verfahren	Merkmal
 DISKRIMINIERUNG	<p>Verweigerung einer angemessenen Vorkehrung bei der wallonischen Wasserwirtschaftsgesellschaft SWDE. Die SWDE weigerte sich, eine Diskriminierung durch die Verweigerung einer angemessenen Vorkehrung anzuerkennen. Sie gibt zwar vor, dass heute eine Stelle offen ist, um die Melderin wieder zu beschäftigen, doch gewährt sie keine angemessenen Vorkehrungen, um sicherzustellen, dass die Arbeitsrückkehr in Anbetracht der Behinderung der Melderin unter akzeptablen Bedingungen erfolgen kann.</p>	Zivilrechtlich	Behinderung, Gesundheitszustand
	<p>Unterlassungsklage gegen einen Eigentümer wegen der Ablehnung einer Mietinteressentin aufgrund der Art und Höhe ihres Einkommens und wegen der Einbehaltung einer Mietvertragsbruchentschädigung durch den Eigentümer.</p>	Zivilrechtlich	Vermögen, soziale Herkunft
 HASSREDE	<p>Ein Mann führte neonazistische Symbole in seinem VK-Profil an. In seinen Posts stigmatisierte und entmenslichte er Personen, die auf der Flucht sind, einen muslimischen Hintergrund haben, schwarze Menschen, jüdische Menschen u. a. m. Er verherrlichte den Nationalsozialismus und Adolf Hitler und verharmloste und verleugnete den Holocaust. Der Mann war Mitglied der Gruppierung Voorpost und unterhielt internationale Kontakte zum rechtsextremen Milieu.</p> <p>Das Korrektionalgericht Ostflandern, Abteilung Dendermonde, urteilte am 9. November 2022, dass die Tatbestände der Anstiftung und der Leugnung von Völkermorden erwiesen sind. Der Mann wurde zu einer Haftstrafe von 6 Monaten (unter Aufschub mit Bewährungsaufgaben während 3 Jahren) sowie zu einer Geldbuße von 800 Euro (unter Aufschub mit Bewährungsaufgaben während 3 Jahren für die Hälfte des Betrags) verurteilt. Der Mann muss sein Alkoholproblem behandeln lassen, Arbeit suchen und an einer geführten Besichtigung der Kaserne Dossin teilnehmen.</p> <p>Unia erhielt 350 Euro Schadenersatz und 280 Euro Verfahrensschädigung.</p>	Strafrechtlich	Rassismus, Glaube und Weltanschauung

	Tatbestand	Verfahren	Merkmal
 HASSREDE	<p>Homophober Angriff in Brüssel auf ein homosexuelles Paar. Unia prangert das Phänomen homophober Gruppenangriffe an. Mehrere Meldungen jüngeren Datums weisen darauf hin, dass dies immer öfter geschieht.</p>	Strafrechtlich	Rassismus
	<p>Am 30. August 2020 fand in Ostende der „Marsch gegen Straffreiheit“ statt. Anlass dieser Kundgebung war der Zusammenstoß Jugendlicher mit der Polizei am 6. August 2020 auf dem Strand von Blankenberge. Bei dieser Kundgebung zeigte ein Mann einen abgewandelten Hitlergruß (den Kühnengruß).</p>	Strafrechtlich	Rassismus
	<p>Das Korrekionalgericht Westflandern, Abteilung Brügge urteilte am 8. November 2022, dass die Beteuerung des Beklagten, er habe nicht gewusst, dass der Kühnengruß eine Abwandlung des Hitlergrußes darstellt, völlig unglaubwürdig ist. Der Beklagte war für seine rechtsextreme Gesinnung bekannt und wusste ohne Zweifel von den gebräuchlichen Symbolen und ihrer Bedeutung. Die Akte enthielt zudem ein Foto, auf dem der Beklagte den Kühnengruß neben einem Mann zeigte, der ein Foto von Adolf Hitler hielt. Der Mann wurde zu einer Geldbuße von 800 Euro verurteilt, von der die Hälfte unter Bewährungsaufgaben während 3 Jahren aufgeschoben wurde. Unia erhielt 250 Euro Schadenersatz und 280 Euro Verfahrensentschädigung.</p>		
 HASSVERBRECHEN	<p>Angriff rassistischer Art am 3. September 2022 in Charleroi. Unia war dem Verfahren vor dem Untersuchungsrichter als Zivilpartei beigetreten.</p>	Strafrechtlich	Rassismus, Glaube und Weltanschauung
	<p>Angriff in Sint-Joost-ten-Node durch einen homophoben Bruder. Unia war dem Verfahren im eigenen Namen als Zivilpartei an der Seite des Opfers beigetreten.</p>	Strafrechtlich	Sexuelle Orientierung
	<p>Homophober Angriff in Brüssel auf ein homosexuelles Paar. Unia prangert das Phänomen homophober Gruppenangriffe an. Mehrere Meldungen jüngeren Datums weisen darauf hin, dass dies immer öfter geschieht.</p>	Strafrechtlich	Sexuelle Orientierung

Kommunikation

Unsere Websites

	Unia.be	Meldeformular	eDiv	chancengleichheitwaehlen.be	Data Hub
Besucher	335.261	22.591	15.235	7.301	1.799
Seitenaufrufe	893.137	93.996	470.474	14.746	5.605
Seiten/Besuch	1,89	3,2	17,54	1,74	2,39
Zeit/Besuch	2'35"	2'57"	12'10"	0'59"	2'07"

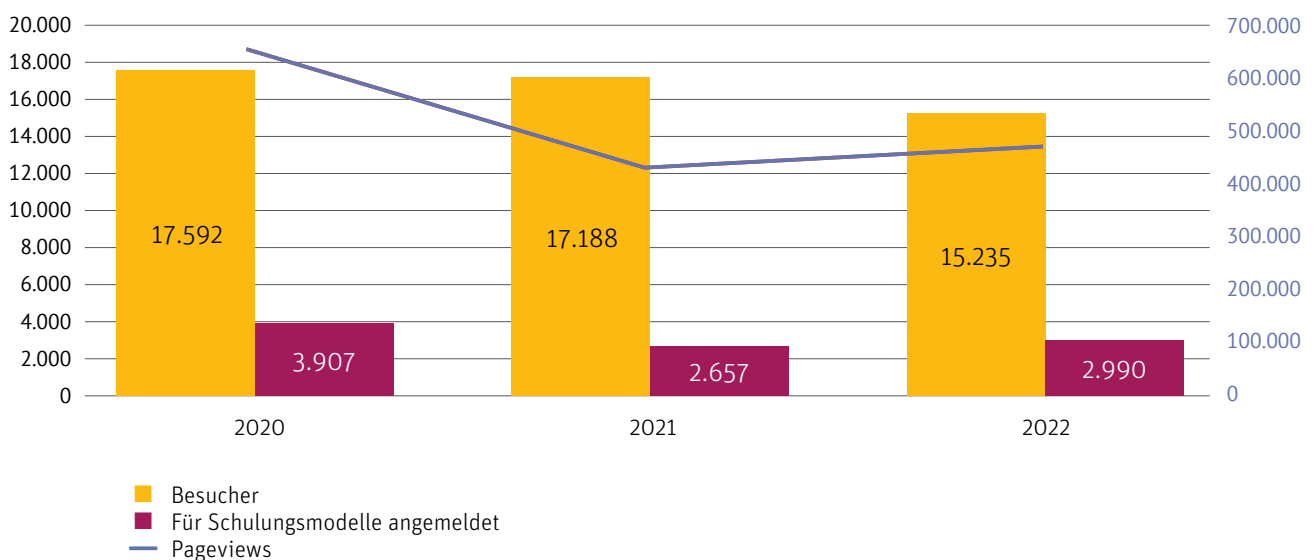
Fokus auf die Learning-Plattform eDiv:

- › 15.235 Besucher (-11 % im Vergleich mit 2021), von denen 22 % die Website mehr als einmal besucht haben.
- › 470.474 Seitenaufrufe (+9 % im Vergleich mit 2021) und im Schnitt mehr als 17 aufgerufene Seiten pro Besuch (+12 % im Vergleich mit 2021). Dies zeigt, dass die Besucher auf der Website surfen, um weitere Informationen zu

finden, was sich auch in der auf der Website verbrachten Zeit widerspiegelt. Die durchschnittliche Besuchsdauer ist im Vergleich mit dem Vorjahr von 10'52" auf 12'10" gestiegen. Die Zahlen aus dem Jahr 2020 waren wegen der zahlreichen Lockdowns während der COVID-19-Pandemie statistische Ausreißer.

- › 2.990 Anmeldungen für die Schulungsmodule. Dies bedeutet einen Anstieg von 13 % im Vergleich mit 2021.

Entwicklung der Besuche auf eDiv



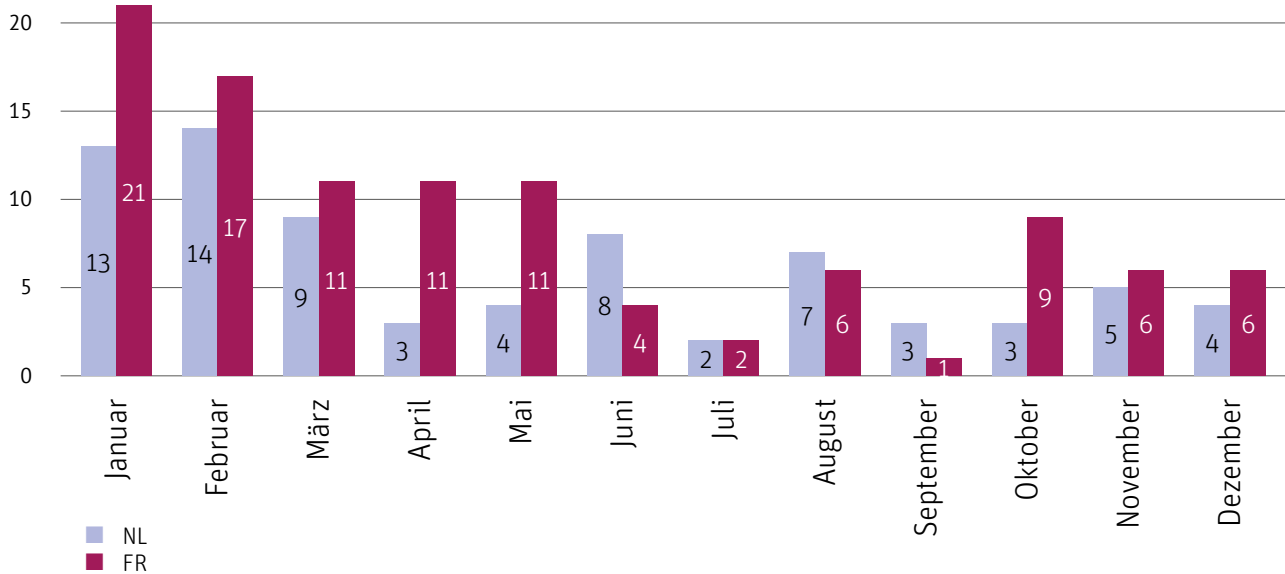
Unsere Social-Medien-Kanäle

	Facebook	Twitter	LinkedIn	Instagram
Follower	16.462	6.431	5.229	2.370
Anzahl Posts	146	158	124	38

Unsere Newsletter

	Unia News	Handi News	COL13	Juri News
Abonnenten	5.517	2.168	437	2.538
Anzahl Postsendungen	8	4	4	1

Die Presse



Unia hat im Jahr 2022 etwa 200 Fragen von Journalisten beantwortet.

Unia wird zudem monatlich in 30 bis 60 Presse- oder Online-Artikeln erwähnt.

Wir haben ca. 30 Interviews in Rundfunk und Fernsehen gegeben.

Im Jahr 2022 haben wir auch 10 Pressemitteilungen herausgebracht, das heißt etwa eine pro Monat.

Zusammensetzung des interföderalen Verwaltungsrats

Ordentliche Mitglieder	Ersatzmitglieder
Ernennungen durch: Abgeordnetenkommission	
Shaireen AFTAB Hanne DE ROO Ellen DESMET Marc MICHILS Jogchum VRIELINK Sotieta NGO Bernadette RENAULD Charles-Eric CLESSE Hajib EL HAJJAJI Didier DOCHAIN	Tine CLAUS Claudia BONAMINI Saloua EL MOUSSAOUI Abdelkarim BELLAFKIH Dirk JACOBS Pauline TOMBUS Achilvie DOCKETH-YEMALAYEN Pierre NILLES Pierre-Arnaud PERROUTY Vincent YZERBYT
Flämisches Parlament	
Matthias STORME Sabine POLEYN Hasan DUZGUN	Boudewijn BOUCKAERT Sami SOUGUIR
Wallonisches Parlament	
Nastasja WARTEL David QUINAUX	Gisèle MARLIÈRE Christophe JAMBERS
Brüsseler Parlament	
Fahim DE LEENER Shadi FARKHOJASTEH	Joeri BEHETS Anne BANET
Parlament Wallonie-Brüssel	
Anne LAMBELIN Pierre-Alexandre ASMANIS DE SCHACHT	Hajar LAWRIZY Corentin DELMOTTE
Parlament der Deutschsprachigen Gemeinschaft	
Dirk SCHLEIHS	Uwe KÖBERICH

Haushalt, Bilanz und Ergebnisrechnung

Finanziert wird Unia größtenteils von der föderalen Behörde (durch eine Haushaltsdotation und einen Zuschuss der Nationallotterie) sowie von den Regionen und den Gemeinschaften. Diese Finanzierung ist in dem Zusammenarbeitsabkommen zwischen der Föderalbehörde, den Regionen und den Gemeinschaften zur Schaffung des interföderalen Zentrums für Chancengleichheit verankert. Der FÖD Politik und Unterstützung wird regelmäßig über die finanzielle Situation informiert, und der Rechnungshof kontrolliert jedes Jahr die Bücher von Unia und die Verwendung der Mittel. Ein Betriebsrevisorenbüro prüft zudem alljährlich den Jahresabschluss.

Das Zusammenarbeitsabkommen besagt, dass Unia nach dem folgenden Schlüssel von den föderierten Teilstaaten finanziert wird:

	€
Federal	8.352.000
Flandern	957.424
Wallonische Region	679.783
Französische Gemeinschaft	306.250
Region Brüssel-Hauptstadt	128.000
Deutschsprachige Gemeinschaft	19.271
Insgesamt	10.442.728

Im Folgenden sind die wichtigsten Zahlen der Bilanz zum 31. Dezember 2022 und der Ergebnisrechnung des Jahres 2022 in einer Übersicht zusammenge-

fasst. Die Abschlüsse wurden vom Betriebsrevisor geprüft und vom interföderalen Verwaltungsrat von Unia genehmigt.

Bilanz zum 31. Dezember 2022			
AKTIVA	7.628.153	PASSIVA	7.628.153
Anlagevermögen	125.885	Langfristige Verbindlichkeiten	5.222.168
Umlaufvermögen	7.502.268	Eigenkapital	4.770.029
• Forderungen mit einer Restlaufzeit bis zu einem Jahr		• Kapital	3.451.022
• Geldanlagen in flüssige Mittel		• Nicht verfügbare Rücklagen	1.740.000
• Rechnungsabgrenzungsposten		• Vorläufiges Ergebnis	64.297
		• Gewinn-/Verlustvortrag	-485.290
		Rückstellungen	452.139
		Kurzfristige Verbindlichkeiten	2.405.985
Ergebnisrechnung 2022			
AUFWENDUNGEN	-11.311.040	ERTRÄGE	11.375.337
Betriebskosten	-1.950.409	Subventionen/Zuschüsse	10.442.728
Personalkosten	-9.190.694	• Föderale Subventionen	8.352.000
Abschreibungen	-110.018	• Regional- und Gemeinschaftssubventionen	2.090.728
Finanzielle Lasten	-29	Ertrag aus Tätigkeit	923.685
Einstellung in die Rücklagen/Rückstellungen	-59.890	Diverse Erträge	2.876
		Wertsteigerung	6.048
ERGEBNIS			64.297

Jahresbericht 2022 – Unia als Gleichstellungsstelle
Brüssel, Juni 2023

Herausgeber:

Unia, interföderales Zentrum für Chancengleichheit
Place Victor Horta 40 (Postfach 40), 1060 Brüssel
T +32 (0)2 212 30 00

Redaktion: Unia

Endredaktion: Unia

Übersetzung: Daniel Piette, Colingua

Grafisches Design und Layout: StudiOrama.be

Fotos: François De Heel, Unia

Druck: Bulckens

Verantwortliche Herausgeberin: Els Keytsman

Dit verslag is ook verkrijgbaar in het Nederlands.

Ce rapport est aussi disponible en français.

Sie finden diese Publikation auch auf www.unia.be in der Rubrik „Publikationen & Statistiken“. Sie können übrigens auch eine gedruckte Fassung dieses Bericht bestellen, indem Sie auf den Button „Papierversion bestellen“ klicken. Diese Publikation ist kostenlos erhältlich. Nur bei größeren Bestellmengen oder einer Eilsendung berechnen wir unter Umständen Porto.

Sofern nicht anders vermerkt, sind die Informationen in diesem Jahresbericht frei von Urheberrechten. Unter Angabe des Autors dürfen Sie diese Informationen also kostenlos zu persönlichen und nichtgewerblichen Zwecken nutzen. Jede sonstige Nutzung der Texte, Fotos und Abbildungen ist nur mit Genehmigung von Unia zulässig, die Sie per E-Mail an info@unia.be beantragen können.

Unia
Place Victor Horta 40 (Postfach 40),
1060 Brüssel
T +32 (0)2 212 30 00
www.unia.be



unia.be    