



Jaarverslag 2022

# Unia als gelijkheidsorgaan



Voor gelijkheid,  
tegen discriminatie

In dit deel van het jaarverslag 2022 van Unia lees je over ons werk als gelijkheidsorgaan. Misschien ben je ook geïnteresseerd in de andere delen van het jaarverslag? Ontdek ze op onze website:

- › Leren en werken op gelijke voet
- › Toegankelijke diensten voor iedereen
- › Haatspraak en haatmisdrijven

**Veel leesplezier!**

# Ten dienste van de burger: meer dan ooit

2022 was een jaar met ingrijpende veranderingen. Veranderingen die ons ertoe aanzetten om ons aan te passen zodat we onze activiteiten zo dicht mogelijk bij de dagelijkse realiteit van de burgers laten aansluiten.

De context waarin we vandaag leven kunnen we zonder twijfel turbulent noemen: volatiel, onzeker, complex en ambigu. De **economische en financiële crisis** die de koopkracht aantast en de ongelijkheden nog groter maakt, de **klimaat- en milieucrisis** met steeds onrustwekkender gevolgen, de **nefaste polarisatie in onze samenleving**, het **verlies van vertrouwen in onze instellingen**: stuk voor stuk uitdagingen die noodzakelijkerwijs invloed hebben op onze organisatie. Elke dag zien we de effecten daarvan op de mensenrechten en de discriminatie. Sommige groepen in onze samenleving worden nog kwetsbaarder dan vroeger en er verschijnen nieuwe kwetsbare groepen, waardoor we onze activiteiten moeten aanpassen om te kunnen beantwoorden aan hun behoeften. We moeten meer dan ooit werken aan meer gelijkheid, ondanks een samenleving die steeds meer polariseert.

Een bijzonder ingrijpende verandering voor onze instelling in 2022: de beslissing van de Vlaamse regering om niet langer samen te werken met Unia en een **nieuw Vlaams mensenrechteninstituut** op te richten. Die beslissing leidde onder andere tot het gedwongen vertrek van een aantal Nederlandstalige medewerkers van Unia zonder dat ze terechtkonden in een andere structuur. Vier collega's stemden er ook mee in om in het kader hiervan vervroegd met pensioen te gaan. Zo verloren we samen bijna 100 jaar gecumuleerde ervaring. We krijgen rake klappen van politieke spelers die onze organisatie niet gunstig gezind zijn. En daarin zijn we niet alleen. Ook andere instellingen

lopen in het vizier. We willen er alles aan doen om de burger te vrijwaren van de nefaste gevolgen van bepaalde politieke beslissingen: overal in België moeten burgers dezelfde rechten hebben. Dat staat centraal in ons engagement.

In 2022 voerden we **grondige veranderingen** door **bij Unia**. Doelstelling: nieuwe uitdagingen aangaan en tegelijkertijd dicht bij de burger blijven. Eerst een **verhuizing** naar een nieuwe ruimte in de hoofdstad: het gebouw Eurostation aan Brussel-Zuid. Dichter bij het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. Een ruimte die door zes organisaties wordt gedeeld (Unia, Myria, Equinet, ENNHRI, Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting en het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen), waardoor we onze middelen kunnen bundelen en de banden nog sterker kunnen aanhalen.

We hebben ook ons **organigram volledig aangepast** zodat we op een soepelere manier beslissingen kunnen nemen. We hebben in dat organigram drie transversale assen bepaald die mee de basis vormen van onze activiteiten: handicap (CRPD), racisme (CERD) en onze lokale aanwezigheid. Op die manier hopen we onze activiteiten coherenter te maken en te groeperen rond drie opdrachten die nauw met elkaar zijn verbonden en elkaar aanvullen: beschermen (individuele steun aan de burger die het slachtoffer is van discriminatie), voorkomen (opleidingstools en -methoden voor de uitdagingen die gelijkheid en de strijd tegen discriminatie met zich meebrengen) en de politieke beslissingen analyseren (beleid in het voordeel van meer gelijkheid beïnvloeden). Die 360°-aanpak maakt het ons mogelijk om op een dynamische, coherente en complete manier ten dienste van de burger te staan.

De voorbije jaren zagen we in België **nieuwe actoren in de verdediging van de mensenrechten** verschijnen. Welke plaats heeft Unia in dat bloeiende landschap? De wetgeving inzake discriminatie is complex: er bestaan meer dan 15 wetteksten rond de bestrijding van discriminatie in België en verschillende verdragen op internationaal niveau. Unia is uitgerust om met die complexiteit om te gaan: we beschikken over de expertise, het personeel en de financiële middelen om die wettelijke

bepalingen reëel te maken voor de burgers. We begeleiden het publiek bijzonder professioneel. En door ons interfederaal statuut kan het dossier van de klager op dezelfde plaats worden behandeld ondanks de diverse bevoegdheidsniveaus van ons politieke systeem.

In het landschap van de mensenrechtenorganisaties herbevestigen we onze wens om samen te werken met onze partners en ook met andere men-



senrechteninstellingen zoals het nieuwe Vlaamse instituut, waarmee we een samenwerking willen opbouwen in de toekomst.

**2022 was een destabiliserend jaar met toch ook veel interne veranderingen die ons enthousiast maken.** Wat wensen we voor de toekomst?

Voor onze medewerk(st)ers die net zoals iedereen beproefd uit een lockdown komen waar we in allerijl onze manier van werken ingrijpend moesten

veranderen, een periode van verademing. We willen hier iedereen bedanken om zich elke dag te zijn blijven inzetten voor de opdrachten van Unia ondanks de moeilijke context. Unia is een speler waar je niet omheen kunt in het Belgische en Europese domein van de mensenrechten. We beschikken over het personeel en de middelen om onze opdrachten uit te voeren. Laten we blijven doen waar we goed in zijn: ten dienste van de burger staan. Nu meer dan ooit.

**Els Keytsman en  
Patrick Charlier,  
directeurs**



IN DEZE KATERN



p.1

Els Keytsman en Patrick Charlier, directeurs van Unia

Unia is een speler waar je niet omheen kunt in het Belgische en Europese domein van de mensenrechten. We beschikken over het personeel en de middelen om onze opdrachten uit te voeren. Laten we blijven doen waar we goed in zijn: ten dienste van de burger staan. Nu meer dan ooit.

Aantal voltijds equivalenten (VTE):

90

<1 euro per belastingbetaler per jaar



Focus

Unia bevestigt zich als gelijkheidsorgaan



p.6



Het werk en de ervaring van Unia biedt inspirerende voorbeelden en praktijken van wat een efficiënt gelijkheidsorgaan kan doen als het beschikt over de vereiste middelen en bevoegdheden. En dat ondanks de uitdagende context waarin het, net zoals vele andere nationale instellingen in heel Europa, opereert.

Anne Gaspard, co-directeur Equinet, het Europees netwerk van gelijkheidsorganen

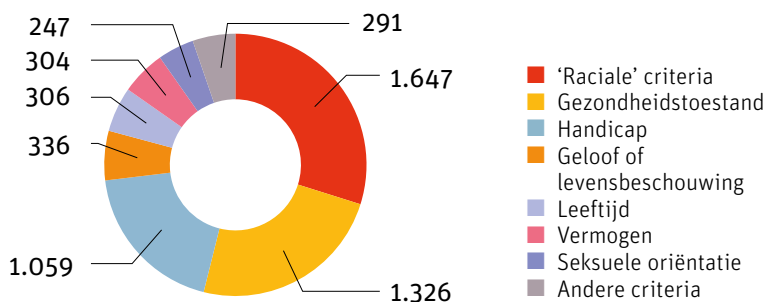
p.9

7.310

meldingen ontvangen in 2022



Meldingen - per discriminatiecriterium

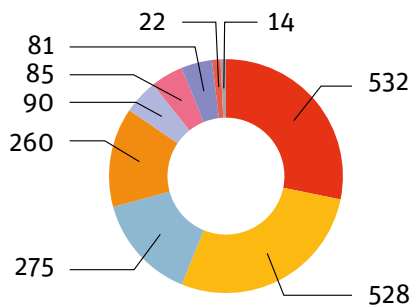


Aantal meldingen waarvoor Unia bevoegd is (N=5.516)

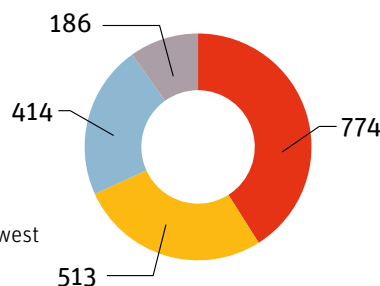
# 1.887

geopende dossiers in 2022

Dossiers - per domein



Dossiers - per gewest



# 16



In 16 dossiers besliste Unia om **gerechtelijke stappen** te ondernemen

# 1.735

opleidingsuren waarmee we

# 6.395

mensen bereikten (voornamelijk professionals)



[www.unia.be](http://www.unia.be)

# 335.261

bezoekers in 2022

[www.ediv.be](http://www.ediv.be)

# 15.235

bezoekers in 2022

(gemiddelde bezoekduur > 12min)

[www.kiesgelijkekansen.be](http://www.kiesgelijkekansen.be)

# 20

bezoekers per dag in 2022

## Focus

Unia transformeert



p.16



Marisa Fella,  
hoofd van de dienst  
Prospectie van Unia

Het is belangrijk dat een gelijkheidsorgaan aan de kant van de kwetsbaarste personen staat.

p.20

# Unia bevestigt zich als gelijkheidsorgaan

Unia is als gelijkheidsorgaan een **referentie in binnen- en buitenland**. Dat blijkt nog maar eens in het kader van de standaarden voor gelijkheidsorganen die door de Europese Commissie werden voorbereid en die zullen worden omgezet in Europese richtlijnen. En we beschikken over de nodige expertise om vierjaarlijks een stand van zaken op te maken van de gelijkheid in ons land. Een verplichting die aan alle gelijkheidsorganen zal worden opgelegd. We staan klaar om een trekkersrol op te nemen.

Over de jaren heen hebben we ook heel wat knowhow ontwikkeld in de opvolging van het **verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie** (CERD) en het **verdrag inzake de rechten van personen met een handicap** (CRPD). Met ons netwerk van **lokale ambassa-**

**deurs** dragen we inhoudelijk bij aan lokale initiatieven. Last but not least hebben we met de grote hoeveelheid meldingen die we jaarlijks ontvangen ook een goed zicht op de knelpunten op het terrein, waardoor we snel kunnen terugkoppelen naar het beleid.

## Veranderend institutioneel landschap

In 2022 waren we dag in dag uit bezig met het **analyseren van meldingen van discriminatie**. Situaties in uiteenlopende bevoegdheden werden tegen het licht van de antidiscriminatiewetgeving gehouden: van haatspraak, over redelijke aanpas-

singen weigeren tot een verzekering afsluiten. Jaarlijks wordt in honderden dossiers contact opgenomen met uiteenlopende betrokkenen, wordt alle informatie verzameld om te kunnen komen tot een juiste inschatting. In alle regio's van het land.

In veel situaties bereiken we door **onderhandeling** een oplossing die voor alle betrokkenen genoegdoening geeft. In die situaties waar





we toch in rechte moeten optreden, kunnen we een succesratio voorleggen van 2 op de 3 zaken. Wie zich voor de **rechtbank** niet kan laten bijstaan door een gelijkheidsorgaan kan slechts rekenen op een succesratio van 1 op de 3 zaken. Dat blijkt uit een nog te publiceren studie waarin 10 jaar rechtspraak op vlak van antidiscriminatie wetgeving onder de loep genomen werd.

Uniek is ook onze **preventieve aanpak**. Naast onze populaire online tool voor een diverse en inclusieve werkomgeving stonden we in 2022 in voor **1.735 opleidingsuren** voor openbare besturen, bedrijven, politiediensten, scholen en universiteiten (zie ook vanaf pagina 14).

### Missie

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

Unia is een expert op vlak van gelijkheid, diversiteit, inclusie en non-discriminatie. Als gelijkheidsorgaan is ze een referentie op Belgisch en internationaal niveau. We waken over het respect voor mensenrechten, vooral met betrekking tot handicap en racisme. Onze werking is gebaseerd op samenwerking en respect, met het oog op het gemeenschappelijk belang.

Unia blikte in 2022 tevreden terug op haar [verwezenlijkingen in Vlaanderen](#). Door de veelzijdige aanpak van Unia kunnen structurele dossiers in hun totaliteit bekeken worden: uiteenlopende concrete situaties, rakend aan verschillende regionale en federale bevoegdheden. Met een uitgebreid mandaat en een gepast budget kan een gelijkheidsorgaan impact hebben op individueel en op beleidsvlak. Unia heeft de mensen in huis om uiteenlopende dossiers op te volgen, in te zetten op preventie, aanbevelingen te doen en om onderzoek aan te sturen. Dat wordt met de terugtrekking van Vlaanderen bemoeilijkt.

Het is bij afsluiten van deze tekst nog onduidelijk welke van die taken het **Vlaams Mensenrechteninstituut (VMRI)** zal opnemen en hoe het dit zal organiseren. Het Vlaams parlement heeft er lang over gedaan om een kader goed te keuren waardoor vrij kort vóór 15 maart 2023, de datum waarop Unia de Vlaamse bevoegdheden overdraagt aan het VMRI, het VMRI het levenslicht zag. Te kort om afspraken te kunnen maken tussen beide instellingen. Voor een samenwerkingsakkoord tussen de verschillende entiteiten in ons land met duidelijke bevoegdheidsverdeling was wellicht geen politiek draagvlak. We betreuren ook ten zeerste dat waardevolle expertise verloren is gegaan door geen personeel te laten overstappen.

Unia blijft bezorgd voor de **terugval in bescherming** die de oprichting van het VMRI tot gevolg heeft. Het VMRI velt niet-bindende oordelen en kan geen boetes of schadevergoedingen opleggen. Het Vlaams parlement heeft evenmin naar Nederlands voorbeeld zogenaamde lokale antidiscriminatievoorzieningen opgericht die slachtoffers van discriminatie bijstaan wanneer ze hun situatie aan de Geschillenkamer of aan een rechter willen voorleggen. Bovendien is het in de complexe Belgische realiteit waar bevoegdheden in elkaar overlopen **voor de burgers niet duidelijk waar ze verhaal kunnen halen**.

## Samenwerking met partnerorganisaties

Om ervoor te zorgen dat kwetsbare mensen die slachtoffer geworden zijn van discriminatie ons weten te vinden, zetten we sterk in op [samenwerking met partnerorganisaties](#). Zij kunnen mensen informeren over hun rechten en hen naar ons toe leiden. Om deze samenwerking een formeel karakter te geven, heeft Unia de voorbije jaren tal van samenwerkingsovereenkomsten gesloten. Niet alleen met instellingen met een opdracht op het vlak van de rechten van de mens, maar onder meer ook met de sociale partners, met organisaties voor de rechten van personen met een handicap, met çavaria en Arc-en-Ciel Wallonie.

De samenwerkingsovereenkomst die Unia in 2019 aanging met de **werkgeversorganisaties** werd in 2022 vernieuwd. De nieuwe overeenkomst loopt over drie jaar en versterkt de samenwerking, onder meer met gezamenlijke activiteiten rond redelijke aanpassingen op het werk of rond positieve actie.

In 2022 ondertekenden Unia en het **Federaal Instituut voor de Rechten van de Mens (FIRM)** een samenwerkingsakkoord om hun samenwerking te optimaliseren en te formaliseren, met name wat betreft hun adviezen en de opvolging van hun aanbevelingen, hun werkmethoden en hun rapporteringen aan de organen van de Verenigde Naties. Het FIRM is een onafhankelijke instelling die de mensenrechten in België bevordert en beschermt. Het FIRM heeft een residuair mandaat. Dat betekent dat het bevoegd is voor de bescherming van de mensenrechten waarvoor geen andere onafhankelijke publiekrechtelijke instantie bevoegd is.

## Internationale samenwerking

Unia maakt deel van **Equinet**, het Europees netwerk van gelijkheidsorganen, en van **ENNHRI**, het Europees netwerk van nationale mensenrechteninstellingen. Binnen deze netwerken maken we deel uit van verschillende **werkgroepen**. Zo zat Unia in 2022 de werkgroep van ENNHRI voor die werkt rond artificiële intelligentie en was een medewerkster van Unia moderator van de Equinet-werkgroep Equality in Law. De manier van werken en de organisatiestructuur van Unia worden door de leden van deze netwerken sterk gewaardeerd. Unia is zo een *peer* die andere gelijkheidsorganen en mensenrechteninstellingen ondersteunt met haar expertise.

Unia is erkend als nationale mensenrechteninstelling met B-status. In deze hoedanigheid werkt Unia mee aan de **evaluatie van België op het gebied van het respect voor de mensenrechten**. Zo rapporteert Unia aan de Raad van Europa, aan de Europese Unie en aan de Verenigde Naties. Unia publiceert ook waarnemingen om een onpartijdig en onafhankelijk standpunt in te nemen ten aanzien van de internationale hoven en comités (zogenaamde derdeninterventies en amici curiae). In dit kader is Unia lid van de Association francophone des Commissions nationales des droits humains (AFCNDH). ■



## Unia als referentie

**Unia deelt haar kantoorruimte in Eurostation aan Brussel-Zuid met Equinet, het Europees netwerk van gelijkheidsorganen. We moesten dus niet ver lopen om een praatje te slaan met Anne Gaspard, co-directeur van Equinet.**

### Anne, wat zijn volgens jou de voordelen van de fysieke nabijheid van Unia en Equinet?

Dezelfde kantoren en faciliteiten delen heeft uiteraard veel praktische voordelen. En we zijn heel dankbaar voor de schitterende logistieke ondersteuning die we kregen door meer dan tien jaar lang de ruimte met Unia te delen. Als European Network of Equality Bodies is de echte toegevoegde waarde voor Equinet de nabijheid tot de concrete realiteit en het werk van een gelijkheidsorgaan, een dagelijkse reminder aan waar het werk van onze leden om draait. Als we 's ochtends aankomen en we zien mensen bij Unia aankloppen om deskundig advies en wettelijke ondersteuning te vragen, dan herinnert dat ons aan waarop het uiteindelijk aankomt in het

werk van een gelijkheidsorgaan. De nabijheid bij onze leden is een uitstekende manier voor Equinet om voeling te blijven houden met de realiteit op het terrein.

Internationale of pan-Europese organisaties dreigen vast te lopen in een bubbel van EU-beleidslijnen, internationale conventies, wettelijke kaders en politiek. Die duidelijke reminder aan de dagelijkse werking van een gelijkheidsorgaan dat in specifieke en soms uitdagende contexten opereert, zorgt ervoor dat we niet worden afgesneden van de realiteit van onze leden, de gelijkheidsorganen op nationaal niveau. De link met Unia geeft ons ook toegang tot expertise en een klankbord op verschillende niveaus, en dat kan net zo goed formeel als bij

de koffieautomaat zijn. En dat alles met vriendelijke, meertalige collega's die de diversiteit van België weerspiegelen. Is dat niet fantastisch? Een unieke link die Equinet echt waardeert.

### Gelijkheidsorganen van andere Europese landen nemen Unia vaak als voorbeeld. Waarom is dat zo?

Unia's werk en ervaring – goed voor drie decennia, wat langer is dan bij de meeste van onze leden – biedt inspirerende voorbeelden en praktijken van wat een efficiënt gelijkheidsorgaan kan doen als het beschikt over de vereiste middelen en bevoegdheden. En dat ondanks de uitdagende context waarin het, net zoals vele andere nationale instellingen in heel Europa, opereert. Equinet werkt nauw samen met zijn leden om het delen van expertise onder gelijkwaardige organismen te vergemakkelijken. Unia levert door haar werk en ervaring een echte en tastbare bijdrage, en voedt de thematische werkgroepen en de netwerkevents voor het uitwisselen van expertise, evenals ons strategisch engagement. Unia's deelname aan onze raad van bestuur werd in de loop der jaren sterk gewaardeerd. Unia

blijft substantieel bijdragen aan het werk dat Equinet verricht voor sterkere Europese normen voor gelijkheidsorganen. Hoe kan onafhankelijkheid eruit zien? Wat zijn degelijke middelen? Welke bevoegdheid heeft een gelijkheidsorgaan nodig om een verschil te maken en impact te hebben? Wat is het belang van strategic litigation? Unia is op vele manieren een voorbeeld van een gelijkheidsorgaan dat een veilige en neutrale plek biedt aan slachtoffers van discriminatie. Het toont ook hoe een gelijkheidsorgaan een brugfunctie kan hebben tussen antidiscriminatie wetgeving en burgers, in connectie met het maatschappelijke middenveld.

Onder de huidige EU-wetgeving inzake gelijke behandeling

wordt er veel overgelaten aan de verschillende lidstaten. Daarom zijn er sterkere normen en een bindende wetgeving nodig voor gelijkheidsorganen. Die zouden een bescherming kunnen bieden om het minimale mandaat, de middelen en de onafhankelijkheid te garanderen. Voor veel gelijkheidsorganen overal in Europa zou dat een enorme verbetering zijn. Misschien niet voor de sterke gelijkheidsorganen die we in sommige landen zien, maar het zou wel een garantie bieden voor de toekomst en beschermen tegen regressie. En Unia helpt ons om te laten zien hoe onafhankelijkheid kan werken, hoe middelen kunnen worden toegewezen, hoe bevoegdheden kunnen worden gebruikt, hoe een gelijkheidsorgaan hand in

hand met verschillende partners kan werken. Niettegenstaande een moeilijke politieke en institutionele context, heeft Unia de onafhankelijke kracht en het gewicht behouden om gelijkheid als universele waarde te positioneren. Een deel van die kracht is het resultaat van het werken met een sterke strategie die richting geeft aan het werk van Unia. Denk maar aan het gebruik van haar bevoegdheden om gelijkheid doeltreffend te stimuleren en prioriteiten en middelen toe te wijzen volgens de noden, zowel voor onderzoek, bijstand aan slachtoffers of beleidswerk. Unia biedt op veel vlakken een inspirerend model voor gelijkheidsorganen in Europa.



# Het werk van Unia in cijfers

## Individuele ondersteuning centraal in ons werk

In 2022 ontving Unia **7.310 meldingen**. Allemaal mensen die zich gediscrimineerd voelden of die getuige waren van discriminerend gedrag en haatspraak of haatmisdrijven. Allemaal mensen die aanklopten bij Unia om hulp of informatie over discriminatie te vragen. Als Unia een melding ontvangt, kijken we eerst of we bevoegd zijn. Dat is alleen het geval als het gaat om een beschermd criterium waarvoor Unia is gemandateerd. In 2022 was dat het geval voor 5.076 meldingen (69%).

Als we bevoegd zijn en als de melder een tussenkomst of individueel advies vraagt, opent Unia een dossier. In 2022 openden we **1.887 dossiers**. Het aantal meldingen dat in dossiers is omgezet (26%) is vergelijkbaar met de voorbije jaren. In 2022 sloten we trouwens ook 1.996 dossiers af. Die twee cijfers zijn verschillend omdat een dossier dat in 2022 werd geopend bijvoorbeeld pas het jaar nadien kan worden afgesloten.

Die cijfers dalen in vergelijking met 2021 (-31% voor de ontvangen meldingen en -21% voor de geopende dossiers) en in vergelijking met het gemiddelde van de afgelopen vijf jaar (respectievelijk -14% en -15%). Hieronder vind je toelichtingen, de volledige cijfers en onze methodologie als bijlage. De [dynamische grafieken](#) vind je op onze website. Deze cijfers geven het werk van Unia weer en zijn niet representatief voor de diverse facetten van het fenomeen discriminatie in België.

## Per domein: werk op kop

Unia opende het grootste aantal dossiers voor het domein **werk: 532 dossiers** (-12% in vergelijking met 2021 en -10% in vergelijking met het gemiddelde van de afgelopen vijf jaar). We zien dat de problemen verschillen afhankelijk van de beschermde criteria. Werknemers die een beroep deden op Unia deden dat vooral op basis van 'raciale' criteria, voor problemen in de werkrelatie met meerderen, collega's of klanten (bijvoorbeeld pestgedrag). Discriminatie op basis van handicap had vooral te maken met de organisatie (bijvoorbeeld redelijke aanpassingen) en de werkrelaties. Bij werknemers die werden gediscrimineerd op basis van hun gezondheidstoestand ging het vooral om ontslagen. En bij de toegang tot werk en aanwerving zorgde vooral de leeftijd voor problemen. Meer informatie vind je in de katern 'Leren en werken op gelijke voet'.

Het domein **goederen en diensten** volgt het domein werk op de voet met **528 geopende dossiers** (-24% in vergelijking met 2021 en -13% in vergelijking met het gemiddelde van de afgelopen vijf jaar). De dossiers hebben vooral te maken met mogelijke discriminatie in de huisvesting, gevolgd door discriminatie in vervoer en financiële diensten. Dat ging voornamelijk om mensen die kwetsbaarder zijn door hun buitenlandse origine, hun handicap of hun financiële mogelijkheden. Meer informatie vind je in de katern 'Toegankelijke diensten voor iedereen'.

Het domein **onderwijs** komt voor de eerste keer op de derde plaats met **275 geopende dossiers** (+24% in vergelijking met 2021 en +13% in vergelijking met het gemiddelde van de afgelopen vijf jaar), vooral gelinkt aan discriminatie op basis van handicap door een gebrek aan redelijke aanpassingen. Meer informatie vind je in de katern 'Leren en werken op gelijke voet'.

Het domein **samenleving** staat op de vierde plaats met **260 dossiers** (-13% in vergelijking met 2021 en +35% in vergelijking met het gemiddelde van de afgelopen vijf jaar), vooral in de publieke ruimte en gelinkt aan burenruzies. De 'raciale' criteria en het criterium seksuele oriëntatie zijn het sterkst vertegenwoordigd in die dossiers, die voornamelijk te maken hebben met haatspraak en haatmisdrijven.

Meer informatie hierover in de katern 'Haatspraak en haatmisdrijven'.

## Per criterium: raciale discriminatie blijft nummer 1

De '**raciale**' criteria (nationale of etnische origine, huidskleur, nationaliteit, afkomst en zogenaamd ras) blijven de meest vertegenwoordigde criteria in het werk van Unia met **735 geopende dossiers** in 2022, ondanks het feit dat er al verschillende jaren een daling te merken is (-18% in vergelijking met 2021 en met het gemiddelde van de afgelopen vijf jaar). Die discriminatie wordt het vaakst gemeld in de domeinen goederen en diensten (vooral in de huisvesting), samenleving (vooral



in de publieke ruimte) en werk (vooral in de relatie met de N+1, collega's en klanten). De haatspraak en haatmisdrijven die aan Unia werden gemeld, zijn ook voornamelijk gericht op personen op basis van 'raciale' criteria.

Unia opende een stabiel aantal dossiers die te maken hebben met **handicap (543 dossiers**, aantal al verschillende jaren stabiel), die evenredig verspreid zijn over de drie gewesten van het land. In goederen en diensten worden personen met een handicap vooral gediscrimineerd in huisvesting en vervoer. Op het werk zijn de arbeidsomstandigheden niet altijd aangepast. In het onderwijs ontbreekt er nog altijd veel pedagogische steun voor echt inclusief onderwijs.

**Gezondheidstoestand** maakt de top 3 van redenen waarvoor Unia een dossier opende compleet. Met **181 dossiers** is dat de grootste daling ten opzichte van 2021 (-54%) en dat heeft rechtstreeks te maken met het einde van de COVID-19-maatregelen.

Het aantal dossiers dat werd geopend op basis van **geloof en levensbeschouwing** is met 38% gedaald in een jaar tijd en komt zo op **150 dossiers**. De discriminatie wordt vooral waargenomen op het werk en op school, gelinkt aan het ingevoerde neutraliteitsbeleid. Meer informatie in de katern 'Leren en werken op gelijke voet'.

## Vooraf oplossingen via onderhandeling

In 2022 sloten we **1.996 dossiers** af. In meer dan de helft van de gevallen (56%) werden de feiten gegrond geacht in de zin van de wetgeving of was het vermoeden van discriminatie voldoende ernstig. Ongeveer een kwart van de dossiers moesten we afsluiten door een gebrek aan elementen. Andere dossiers werden afgesloten omdat ze na analyse niet gegrond waren of gerechtvaardigd waren. Het kan namelijk dat een verschil in behan-

deling is vastgelegd door een wet, of een legitiem doel nastreeft waarvoor de gebruikte middelen proportioneel en noodzakelijk zijn.

Voor de gegronde dossiers vond Unia in 28% van de gevallen een buitengerechtelijke oplossing (dialog, onderhandeling...). In 22% van de dossiers gaf Unia een individueel advies of een aanbeveling. Sommige dossiers bleven uiteindelijk zonder resultaat omdat de melder geen gevolg gaf aan de eerste contacten. 6% van de dossiers kreeg een gerechtelijk vervolg (waarbij Unia al dan niet betrokken partij was).

## De impact van COVID-19, de Vlaamse beslissing en methodologische keuzes

Elk jaar heeft de actualiteit een impact op het werk van Unia. 2022 was om verschillende redenen geen uitzondering op de regel. We ontvingen minder meldingen in vergelijking met 2021, om terug op het niveau van 2018 terecht te komen, en dat na een systematische stijging van het aantal meldingen gedurende zes jaar. Die grote toename was zeer zwaar geworden voor onze instelling. Sinds de start van Unia als interfederaal gelijkheidsorgaan in 2014 zijn we van 4.627 naar 7.310 meldingen gegaan (met een piek van meer dan 10.000 meldingen in 2021).

Door de **COVID-19-pandemie** was onze werkbelasting twee jaar lang fors gestegen. Bepaalde maatregelen die de regering met spoed nam om de veiligheid van de bevolking te garanderen bedreigden de rechten van sommige kwetsbare groepen. Soms was ook de vaccinatiestatus een oorzaak van discriminatie. In 2020 en 2021 heeft Unia dan ook talrijke personen geholpen in die context. In 2022 was de situatie opnieuw normaler. Amper 15% van onze meldingen gingen over COVID-19, tegenover 34% in 2021. Als we daar de meervoudige meldingen van aftrekken die te maken hadden met

de uitlatingen van de voorzitter van Vooruit over verplichte vaccinatie, ontvingen we slechts 305 meldingen (4%) en openden we maar 68 dossiers die gelinkt waren aan COVID-19. Het aantal meldingen op basis van gezondheidstoestand kende ook een forse daling.

In 2022 werd gecommuniceerd over het nieuwe **Vlaams Mensenrechteninstituut** alsof het al bestond en Unia niet meer bevoegd zou zijn in Vlaanderen. Gedurende heel 2022 (en tot 15 maart 2023) was Unia echter bevoegd om alle burgers te verdedigen, ook in geval van discriminatie op vlak van Vlaamse bevoegdheden. Dit helpt de daling van het aantal meldingen te verklaren. Concreet daalde het aantal Nederlandstalige meldingen bij Unia van 63% naar 55%. Een overzicht van het aantal meldingen en dossiers per regio (plaats van de feiten) vind je als bijlage.

Tot slot kan een **verandering in methodologie** mogelijk ook een daling van het aantal meldingen en dossiers verklaren in het domein media: sinds 2021 probeert Unia een zo groot mogelijke impact te hebben door te focussen op de personen die zelf slachtoffer zijn van haatspraak online en op daders die in herhaling vallen. De **daling van meervoudige meldingen**, hoofdzakelijk gelinkt aan uitlatingen in de pers of op de sociale media, heeft ook een impact op het werk van Unia in het domein media. Dat geldt ook voor de ontwikkelingen in de maatschappij en op de platformen van de sociale media.

## Preventie en sensibilisering als rode draad

Met **1.735 opleidingsuren** bereikten we **6.395 deelnemers** in verschillende organisaties. Na de COVID-19-jaren 2020 en 2021 die gepaard gingen met een reeks beperkingen, zien we in 2022 een grote stijging in het aantal opleidingsuren. Ondernemingen, overheidsinstellingen en organisaties konden de COVID-19-beperkingen aan de kant schuiven en training terug hoog op de prioriteitenlijst zetten. Het aantal fysieke opleidingen nam zo een vlucht en we evolueren opnieuw naar het aantal opleidingsuren van vóór de pandemie.

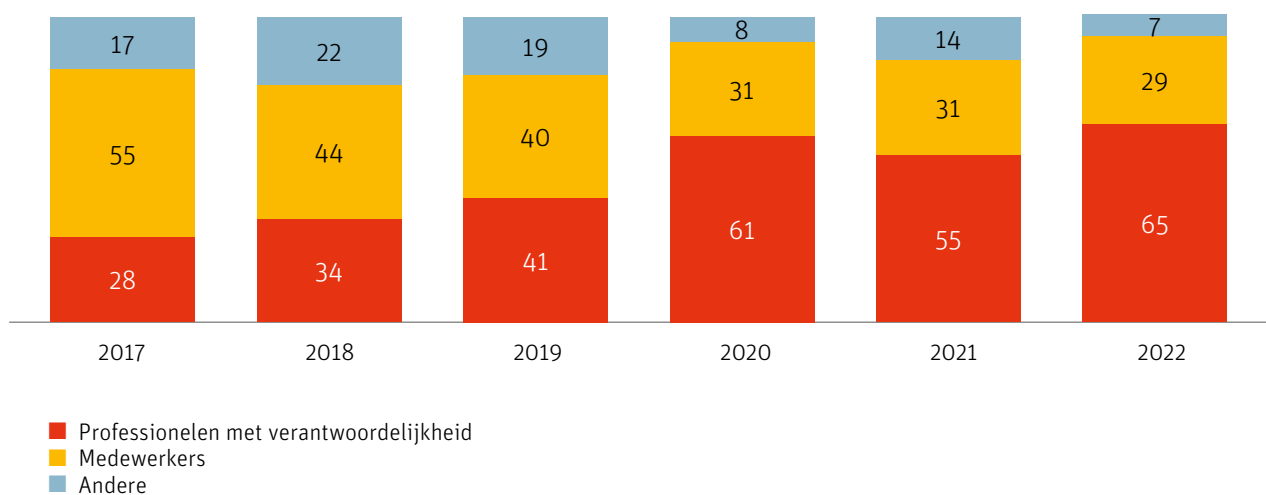
Unia was in 2022 zeer aanwezig op het terrein: het volume aan interventies (sensibilisering en opleiding) op lokaal niveau steeg opnieuw aanzienlijk (25% van het aantal opleidingsuren). Onze lokale ambassadeurs zorgen voor een permanente aanwezigheid en ondersteuning bij steden, lokale besturen en lokale actoren. Dat vertaalt zich in een groot aantal interventies en samenwerkingsverbanden. Daarnaast werd in 2022 een groot project opgestart met de Gemeente Schaarbeek. Verder maakte ook een groot aantal lokale politiezones gebruik van het opleidingsaanbod van Unia. Niet minder dan 40 opleidingsdagen werden in 2022 besteed aan politie, zo'n 18% van het totaal aantal gepresteerde opleidingsdagen. Zo werd de goede samenwerking tussen politie en Unia bestendigd.



	Gepresteerde uren	Aantal deelnemers
Lokale overheid	439	633
Federale overheid	230	668
Privébedrijf	199	341
School-Universiteit	198,5	1.733
Brusselse overheid	179	194
Semioverheidsbedrijf	156	415
Middenveld-Associatie	133,5	1.474
Vlaamse overheid	62	73
Overheid Franse Gemeenschap	61	167
Waalse overheid	58	206
Internationaal	15	481
	<b>1.731</b>	<b>6.385</b>

Het preventieve werk van Unia is erop gericht om structurele en duurzame impact te realiseren. We leggen in ons doelpubliek daarom vooral de nadruk op de rol en verantwoordelijkheid van het midden- en hoger management. De cijfers bevestigen ook in 2022 dat we in dat opzet slagen door vooral professionals met verantwoordelijkheid te bereiken. Die tendens zet zich door de jaren heen gestaag verder. ■

Gepresteerde uren - per jaar en per type publiek (in percent)



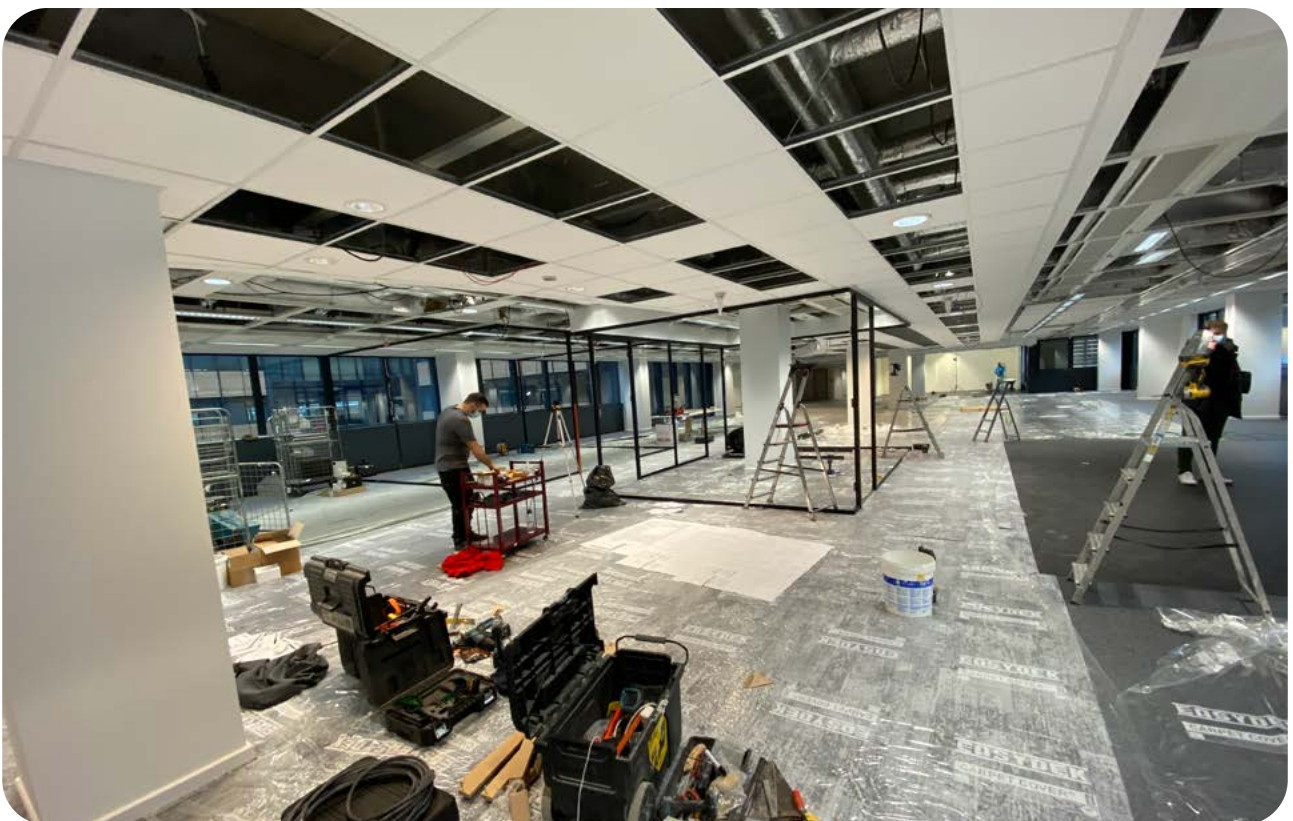
# Unia transformeert

Om flexibel te kunnen reageren op de uitdagingen binnen een onstabiele context voerde Unia in 2022 een reorganisatie door. We stelden een nieuw organigram op met daarin onze diensten, die we herdefinieerden om beter aan te sluiten bij onze activiteiten en coherent te blijven met ons strategisch plan 2023-2027. We identificeerden ook drie transversale cellen die de diensten doorkruisen: een cel racisme (CERD), een cel VN-Verdrag handicap (CRPD) en een cel die onze lokale werking op het hele Belgische grondgebied opvolgt en die na de terugtrekking van het Vlaamse Gewest uit Unia herbekeken wordt. En we richtten werkgroepen op rond specifieke projecten en actuele thema's.

Soepelheid en reactiviteit zijn de sleutelwoorden van deze reorganisatie.

## Een verhuizing, de gelegenheid voor een make-over

**Unia verhuisde** in maart 2022 naar het Victor Hortaplein naast het Zuidstation. Dat was de gelegenheid om definitief over te schakelen naar



een hybride manier van werken met structureel telewerk en te zorgen voor een beter evenwicht tussen privé- en professioneel leven.

De verhuizing was ook een gelegenheid om **de banden tussen zes mensenrechtenorganisaties nauwer aan te halen**. We zijn verhuisd samen met Myria, het Steunpunt tot bestrijding van armoede, Equinet en ENNHRI. We bevinden ons dicht bij het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen dat zich op dezelfde verdieping bevindt: **een hub van mensenrechten**.

De COVID-19-crisis had ons verplicht tot voltijds telewerken. Nu kiezen we voor **deeltijds telewerken**. En we passen de kantooruimte aan die nieuwe manier van werken aan. Thuis hebben de medewerkers een werkpost waar ze via één enkele login online kunnen. In Brussel investeerden we in nieuwe schermen en werkposten en we slo-ten ons volledige computersysteem aan op een cloud. Parallel daarmee kregen onze collega's een opleiding over de nieuwe informaticatools en de gebruikte communicatiekanalen.

“We zijn van de prehistorie overgeschakeld naar de moderne technologie”, benadrukt Lode Nolf, die instond voor de verhuizing in de dienst Intern Beheer van Unia. “We zijn beschermd tegen technische storingen. We zijn mobieler. We installeerden ook een bescherming tegen cyberaanvallen, waarover we onze collega's hebben opgeleid.”

Het gebouw is ook **toegankelijk voor personen met een beperkte mobiliteit**. Hiervoor werkten we trouwens samen met het centrum Inter Vlaanderen, dat een analyse maakte van de toegang en de plannen van onze kantoren en ons waardevol advies gaf.

## Nieuw organigram

Unia heeft haar diensten herbekeken om zo dicht mogelijk te kunnen volgen wat er leeft in de samenleving en om haar opdrachten steeds efficiënter te kunnen uitvoeren. De herziening komt tegemoet aan onze wens om soepel te zijn in onze drie belangrijkste domeinen: de burger begeleiden in een situatie van discriminatie, de dossiers vertalen in aanbevelingen voor de politiek verantwoordelijken en preventieoplossingen voorstellen aan overheids- en privébedrijven.

Het nieuwe organigram maakt het gemakkelijker om beslissingen te nemen bij Unia, het verzekert de flow tussen onze diensten en het verhoogt onze reactiviteit. Het organigram is opgebouwd rond drie afdelingen die ten dienste staan van onze doelgroepen. Dat zijn **Preventie** (begeleiding, opleidingen en tools voor overheids- en privébedrijven), **Bescherming** (behandeling van de meldingen bij discriminatie) en **Beleid & Monitoring** (analyse van het overheidsbeleid, adviezen en aanbevelingen).

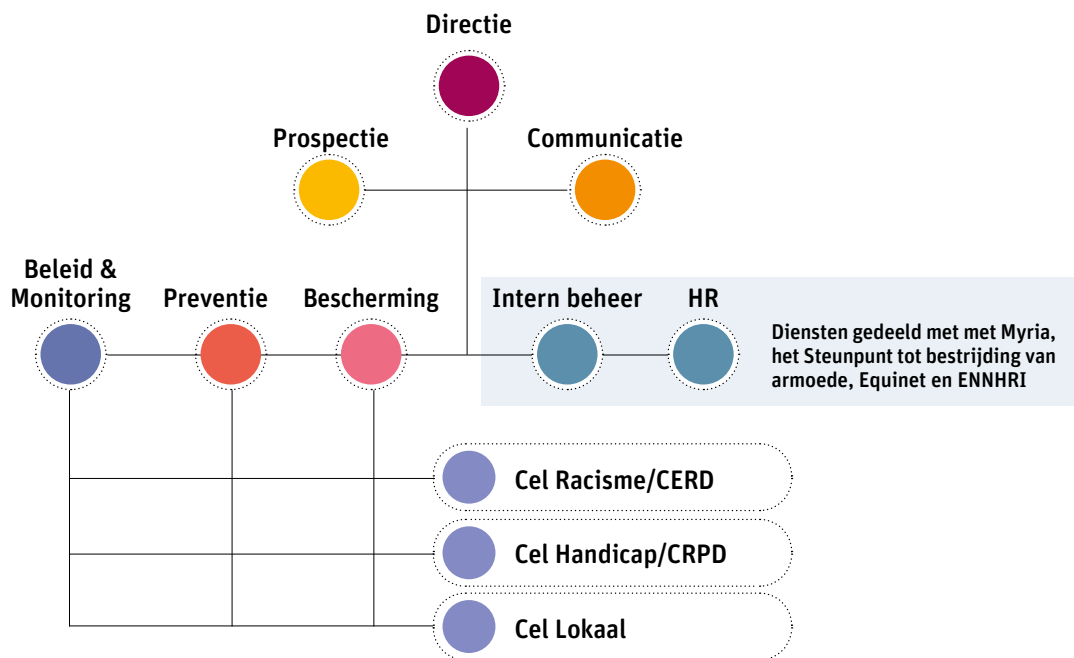
We maakten ook drie transversale cellen die overeenstemmen met onze internationale verbin-tenissen en met de overeenkomsten die we op lokaal niveau ondertekenden. Om te beginnen is er de cel **handicap**. Als onafhankelijk mechanisme staat Unia in voor de bevordering, de bescher-ming en de follow-up van de toepassing van het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap (CRPD). Er is ook de cel **racisme**. Unia staat immers in voor de strijd tegen racisme. In de eerste plaats op basis van onze samenwer-kingsovereenkomst, maar ook omdat Unia werd aangewezen als verantwoordelijk organisme voor het behandelen van meldingen in het kader van artikel 14 van het VN-verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie (CERD). Als nationale mensenrechtenorganisatie werkt

Unia ook mee aan de evaluatie van België inzake het naleven van de mensenrechten. Tot slot is er onze **lokale aanwezigheid**. Unia zorgt ervoor dat er lokale contactpunten zijn, verspreid over heel België, om onze lokale werking te versterken.

De bedoeling van die nieuwe structuur is ons werk op verschillende niveaus beter te coördineren, efficiënter te communiceren, de juiste gesprekspartner te identificeren, en sneller en transparanter beslissingen te nemen. De transversale cellen maken het mogelijk om de oriëntatie en onze visie op die thema's te coördineren en om prioriteit

te geven aan projecten in overeenstemming met ons strategisch plan. De pas opgerichte dienst **Prospectie** zal onder andere de rol van incubator spelen door de projectleiders de nodige tools te geven.

We hopen dat we via die nieuwe manier van werken aan alle medewerkers de mogelijkheid kunnen geven om hun expertise in te brengen in een sfeer van interdisciplinariteit en transversaliteit. De nieuwe structuur werd in oktober 2022 ingevoerd en zal in 2023 worden geëvalueerd.



## Onze lokale ambassadeurs: dicht bij de burger

Unia heeft **lokale contactpunten verspreid over heel België** om de burger een vlotte toegang tot onze diensten te garanderen, zoals in onze samenwerkingsovereenkomst staat. Onze lokale ambassadeurs bevorderen de kansgelijkheid op lokaal

niveau. Ze zetten in op lokale middelen om de toegankelijkheid van Unia te verhogen. Ze ondersteunen ook de lokale actoren, die een belangrijke rol spelen om gelijke kansen te bevorderen en discriminatie te bestrijden.

Concreet geven de lokale ambassadeurs de problemen, behoeften en vragen van het lokale terrein door aan de diensten van Unia en stellen ze strategieën voor om erop te reageren. Hiervoor ontwikkelen en onderhouden de ambassadeurs

lokale netwerken met actoren uit de publieke, verenigings- en privésfeer of nemen ze eraan deel als deze netwerken al bestaan.

In het nieuwe organigram van Unia wordt de lokale aanwezigheid gedefinieerd als een transversale opdracht die de verschillende interne diensten betreft bij projecten of thema's op lokaal niveau.

De terugtrekking van Vlaanderen uit Unia had een zware impact op onze ambassadeurs in Vlaanderen. Bijna de helft van het team werd getroffen door het collectieve ontslag waartoe Unia moest overgaan. We hebben nagedacht over hoe we onze opdracht kunnen herorganiseren bij de steden en gemeenten, want lokale actie is een prioriteit voor Unia. De lokale actie in Vlaanderen wordt dus voortgezet, maar met beperkte bevoegdheden.

## Begeleidingscommissies racisme en handicap

Onze werking rond het VN-Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van raciale discriminatie (CERD) en rond het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap (CRPD) wordt ondersteund door twee afzonderlijke begeleidingscommissies: de begeleidingscommissie racisme en de begeleidingscommissie handicap. De commissies zijn samengesteld uit vertegenwoordigers van de academische wereld, de sociale partners, en verenigingen die de doelgroepen vertegenwoordigen. De begeleidingscommissies krijgen in onze werking een belangrijke functie als klankbord. Zo was de begeleidingscommissie racisme nauw betrokken bij het opstellen van het rapport van Unia over [discriminatie van personen van Afrikaanse origine](#).

Naar aanleiding van tien jaar werkzaamheden van de begeleidingscommissie handicap, voerde Unia in 2022 een veel bekeken [campagne](#) op haar sociale media kanalen om haar werking rond het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap te belichten. Eind 2022 werd de samenstelling van de begeleidingscommissie herzien om rekening te houden met de terugtrekking van Vlaanderen uit Unia.

De begeleidingscommissie racisme hield in 2022 haar eerste vergadering in zaal Paula D'Hondt-Van Opdenbosch. ■

### Paula D'Hondt-Van Opdenbosch



Op 23 november 2022 overleed Paula D'Hondt-Van Opdenbosch. Als Koninklijk Commissaris voor het Migrantenbeleid maakte zij een vuist voor de oprichting van een permanente organisatie die strijdt tegen racisme en discriminatie. Hiermee legde ze de basis van Unia, Myria en het Steunpunt tot bestrijding van armoede. Om haar strijdvastheid en verdiensten in ere te houden, gaven we haar naam aan één van onze nieuwe vergaderzalen. De begeleidingscommissie racisme viel de eer te beurt om de zaal voor het eerst in gebruik te nemen.

# Toekomstperspectief voor Unia



**Marisa Fella staat aan het hoofd van de nieuwe dienst Prospectie. Die dienst speelt de rol van incubator voor de kennis, innovatie en strategie van onze organisatie. Haar team ondersteunt de uitwerking en toepassing van het strategische en het operationele plan van Unia. Het goede moment om haar te vragen hoe ze de toekomst ziet nu we een nieuw organigram hebben en een strategisch plan voor de komende vijf jaar.**

## **Hoe zie jij, na een turbulent 2022, de plaats van Unia in een gepolariseerde samenleving?**

We stellen vast dat de polarisatie van de samenleving overal speelt. In elke strijd is er polarisatie: er is zowel de tegenstelling

tussen twee standpunten als het proces dat de standpunten uit elkaar drijft. De uitdaging voor onze organisatie bestaat erin om te blijven focussen op de toegang tot rechten voor iedereen en om de kwetsbaarste en meest gediscrimineerde groepen te

blijven verdedigen. Niettemin ervaren we die polarisatie bij de eigenlijke uitoefening van onze activiteiten. Voor sommigen kunnen de keuzes van Unia, en zelfs haar gematigde standpunten, polariserend overkomen. We herhalen ons standpunt nog eens: iedere burger moet toegang hebben tot dezelfde rechten. Dat is essentieel.

In ons strategisch plan 2023-2027 herbevestigen we het principe 'Nothing about us without us' (Niets over ons zonder ons). Samen onze samenleving opbou-

wen is primordiaal. Zelfs in tijden van crisis. In volle COVID-19-crisis pleitten we ervoor dat de overheid een lijst van aandachtspunten zou goedkeuren om de gezondheids crisis aan te pakken in overeenstemming met de mensenrechten. Bovendien zijn de digitale kloof, artificiële intelligentie, polarisatie en kwetsbaarheden echte vragen die we ons hebben gesteld en waarop we in ons nieuwe strategisch plan een antwoord probeerden te geven. We hechten bijzonder veel aandacht aan de partnerships met de actoren op het terrein, waarbij we er heel goed over waken dat we de kwetsbaarste groepen bereiken die meer moeite hebben om zich tot ons te richten.

### **Hoe kan Unia dat voor elkaar krijgen en de burger een dienstverlening bieden die nuttig en relevant is?**

Voor een gelijkheidsorgaan is het belangrijk om aan de kant van de kwetsbaarste personen te staan. Degenen die we al kennen en kwetsbaar zijn door hun leeftijd, een handicap, hun afkomst of hun seksuele oriëntatie. Maar er tekenen zich ook nieuwe groepen af in de samenleving die als specifiek kenmerk hebben dat ze verschillende kwetsbaarheids-criteria in zich verenigen. Een

samenleving die geen beleid voert voor meer gelijkheid maakt zichzelf op haar beurt kwetsbaar.

Het concept intersectionaliteit – waardoor je bijvoorbeeld criteria als gender, afkomst en maatschappelijke positie kunt kruisen – is bijzonder nuttig om discriminatie te herkennen die anders aan onze aandacht zou ontsnappen. Het is een dynamisch concept dat we zijn beginnen toepassen bij het behandelen van de meldingen door onze teams. We zijn ook begonnen met het introduceren van de intersectionele denkwijze in onze studies en aanbevelingen. We stellen vast dat het concept stilaan opduikt op juridisch niveau. We zullen ook ons lokale netwerk verstevigen door gevarieerde partnerships.

### **Een van de ambities van Unia in haar strategisch plan is om meer dan ooit een referentie te blijven als gelijkheidsorgaan. Hoe zullen we daarin slagen?**

Unia is een gelijkheidsorgaan en ook het resultaat van een humanistisch engagement. De oprichting van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding na het Koninklijk Commissariaat voor het Migrantenbeleid onder lei-

ding van wijlen Paul D'Hondt was het resultaat van een samenspel tussen enerzijds de juridische erkenning van de noodzaak om racisme te bestrijden met de wet Moureau en anderzijds de geëngageerde expertise van specialisten op het terrein, van wie sommigen kwamen werken bij het Koninklijk Commissariaat voor het Migrantenbeleid en vervolgens bij het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding.

Vanaf dan is Unia een gelijkheidsorgaan geworden (Equality Body). We zijn onafhankelijk maar engagement zit in ons DNA. We zijn experts die zich inzetten voor de mensenrechten en willen een referentie zijn als gelijkheidsorgaan met adviezen en aanbevelingen die impact hebben. Europa, dat wil evolveren naar meer transparantie en democratie, lanceerde een ontwerp voor een richtlijn over de normen van de Equality Bodies en focust zo op de kwaliteit en vooral de financiële onafhankelijkheid van die organen op het continent. Unia beantwoordt al aan het merendeel van de voorwaarden van die richtlijn. De goedkeuring ervan zou een echte opportuniteit en een mooie uitdaging zijn. ■

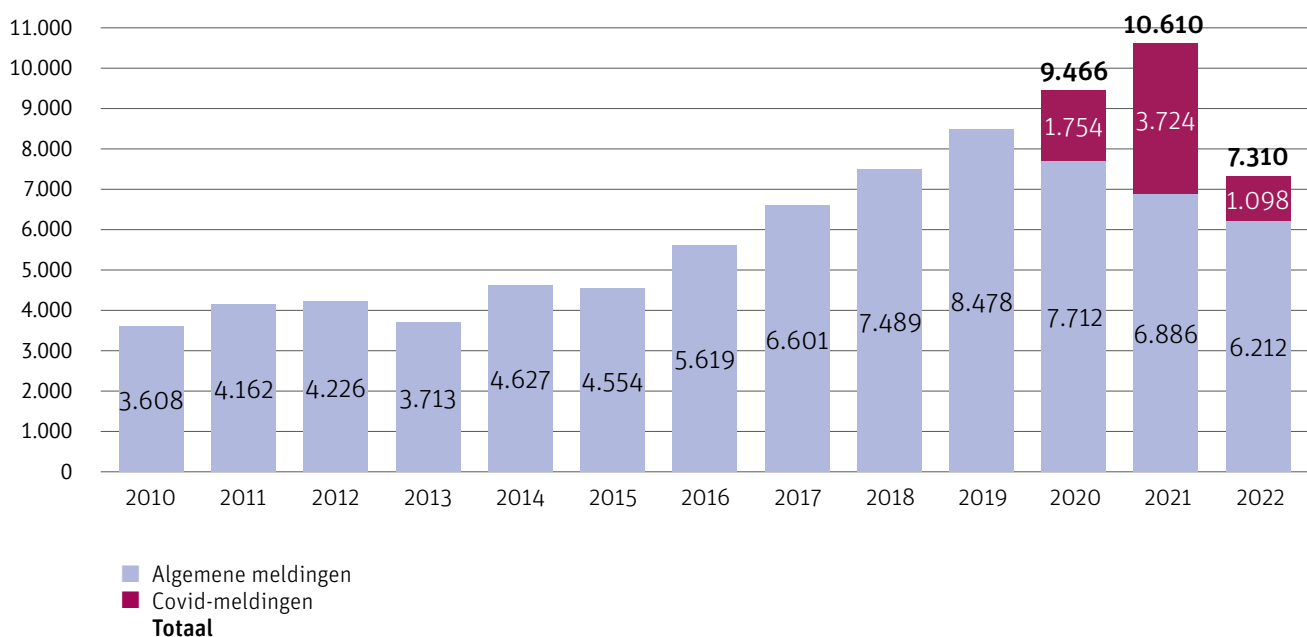
# Bijlagen

## Meldingen en dossiers

We spreken van een melding wanneer iemand die zich gediscrimineerd voelt, contact opneemt met Unia. Als Unia bevoegd is, openen we een dossier. Het gaat om mogelijke discriminatie, haatspraak of haatmisdrijven. Meer informatie over [onze aanpak](#) vind je op onze website.

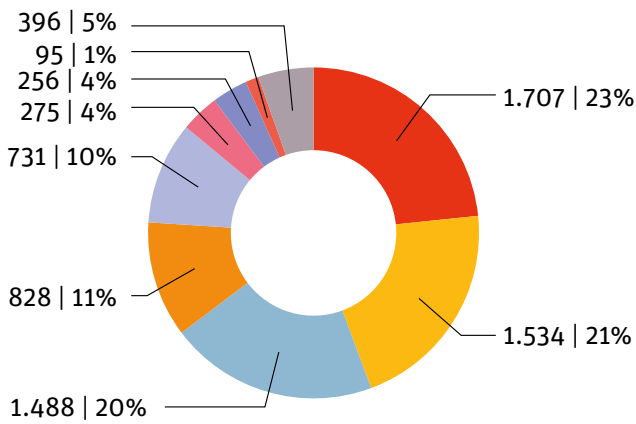
Hieronder geven we een overzicht van de meldingen en dossiers van Unia in 2022 samen met cijfers en trends van de voorbije jaren. De n-waarde in de grafieken kan hoger zijn dan het effectieve aantal meldingen. Dat komt omdat een melding over meerdere discriminatiecriteria kan gaan.

Meldingen - per jaar



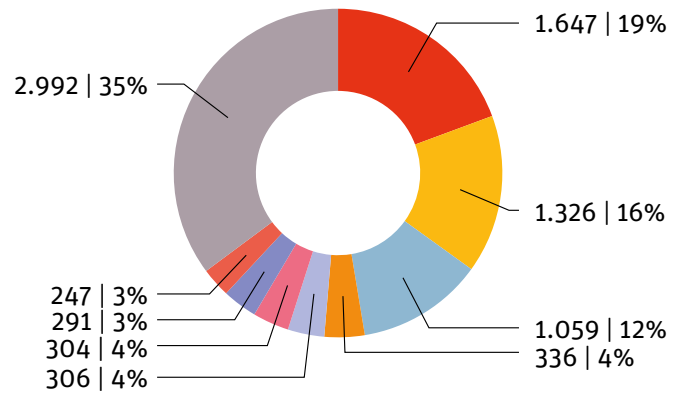


Meldingen - per domein



- Goederen en diensten
- Werk
- Media
- Samenleving
- Onderwijs
- Diverse activiteiten
- Politie en justitie
- Sociale bescherming
- Andere/niet duidelijk

Meldingen - per criterium

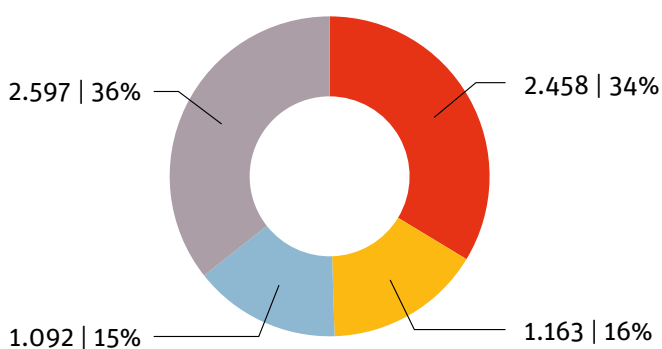


- 'Raciale' criteria
- Gezondheidstoestand
- Handicap
- Geloof of levensbeschouwing
- Leeftijd
- Vermogen
- Andere criteria
- Seksuele oriëntatie
- Unia niet bevoegd

Voor sommige meldingen is de locatie niet beschikbaar of relevant. Dat is bijvoorbeeld het geval voor meldingen in het domein media. Een haatbericht

op het internet kan niet aan een specifiek gewest worden verbonden. Die meldingen noteren we dan als 'niet lokaliseerbaar'.

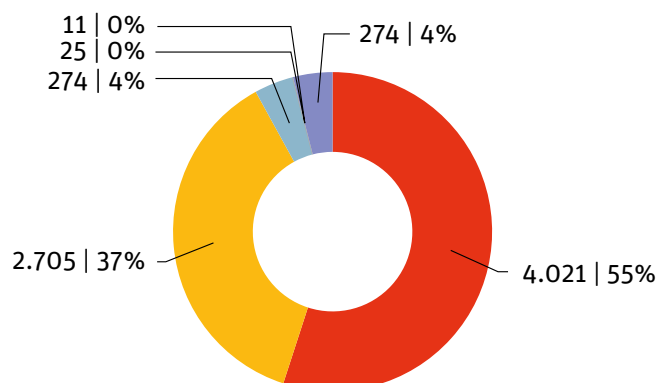
Meldingen - per gewest



- Vlaams Gewest
- Brussels Hoofdstedelijk Gewest
- Waals Gewest\*
- Niet localiseerbaar

\* waarvan 16 meldingen in de Duitstalige Gemeenschap

Meldingen - per taal



- Nederlands
- Frans
- Engels
- Duits
- Ander
- Niet bekend

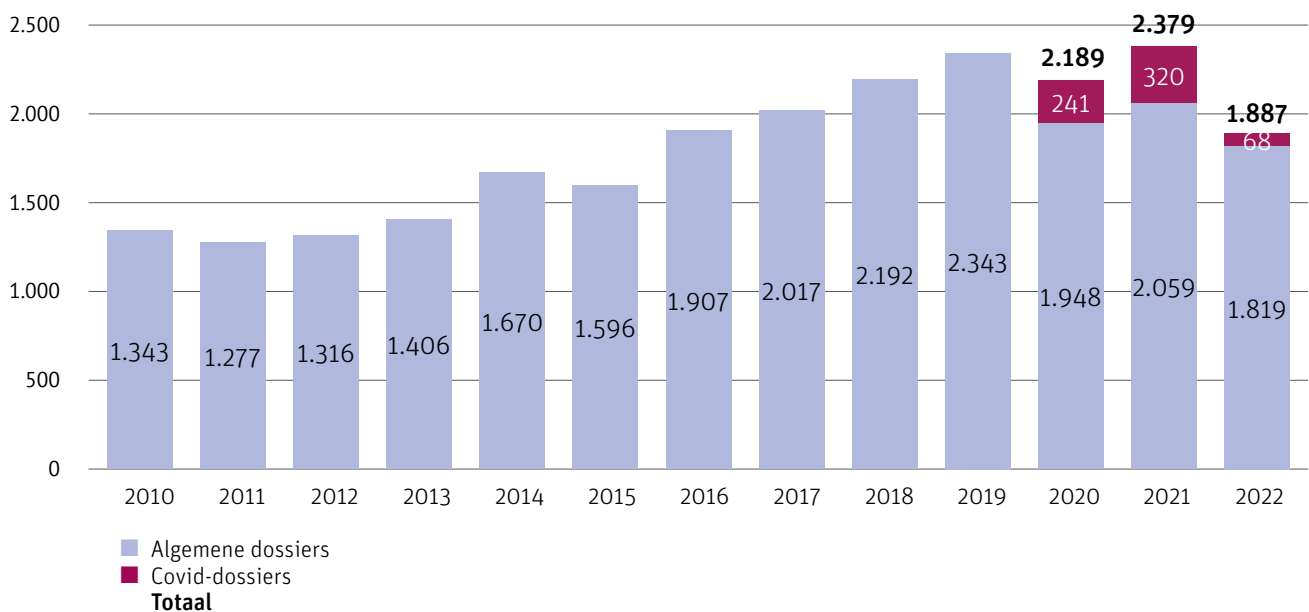
Unia opent een dossier als er twee voorwaarden zijn vervuld:

- › De melding verwijst naar een discriminatiecriterium waarvoor Unia bevoegd is of dat te maken heeft met de rechten van personen met een handicap.

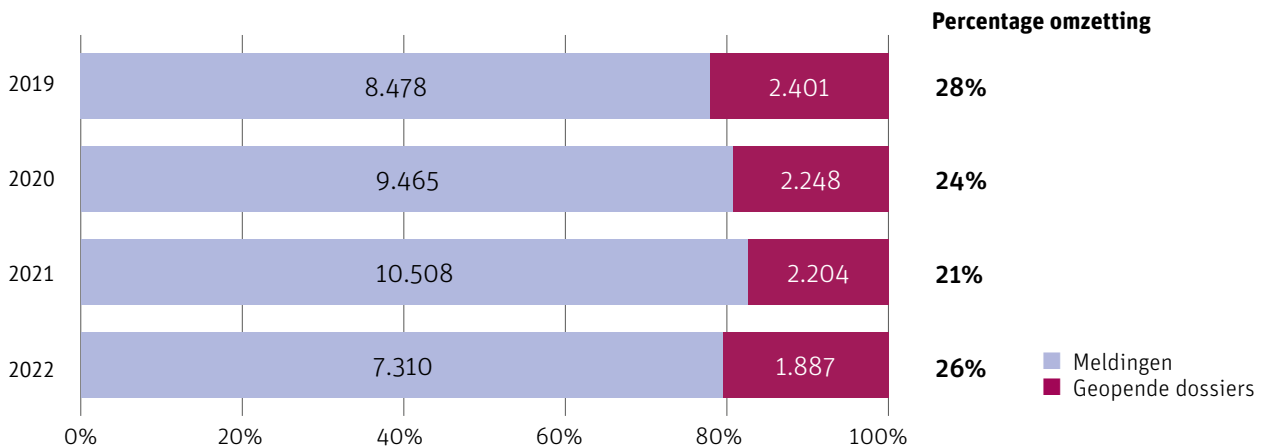
› De melder verwacht concreet advies of een andere tussenkomst.

De opening van een dossier houdt dus niet noodzakelijk verband met de ernst en de al dan niet bewezen aard van de feiten. Verschillende meldingen over dezelfde feiten worden in principe in eenzelfde dossier gebundeld.

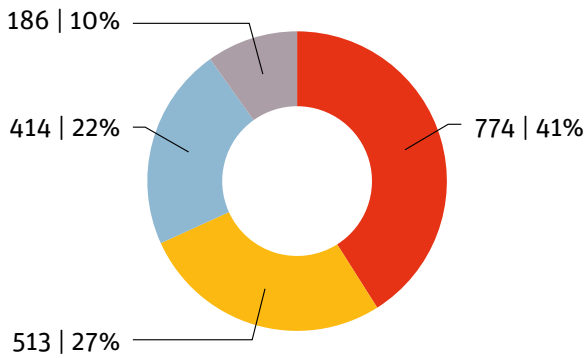
Dossiers - per jaar



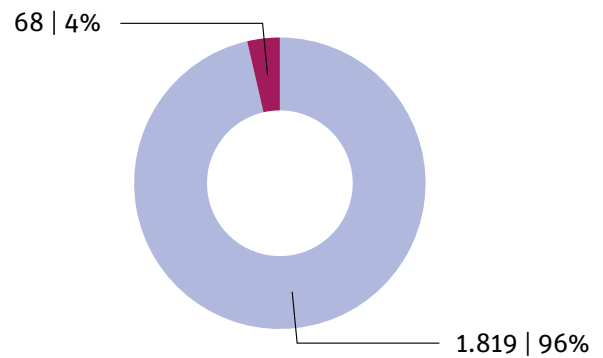
Omzettingsgraad van meldingen in dossiers - per jaar



Dossiers - per gewest



COVID-19 dossiers



- Vlaams Gewest
- Waals Gewest\*
- Brussels Hoofdstedelijk Gewest
- Niet lokaliseerbaar

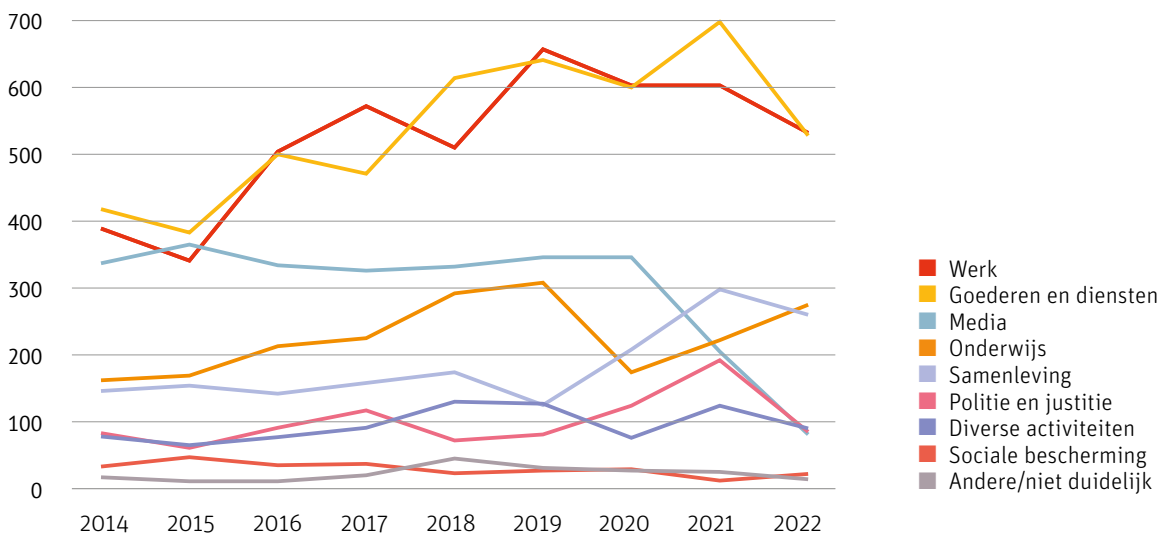
- Algemeen
- Covid

\* waarvan 9 dossiers in de Duitstalige gemeenschap

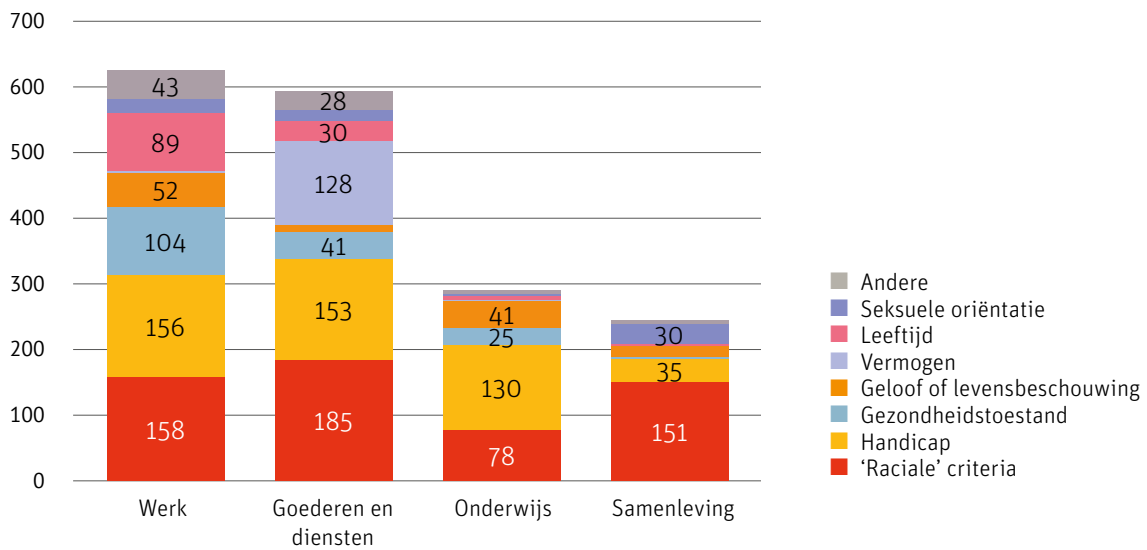
Onze voorstelling van de dossiers per domein en criterium houdt rekening met het totale aantal dossiers dat Unia in 2022 opende. De dossiers die

Unia eerder opende en waaraan we voortwerkten in 2022 zijn hier niet opgenomen.

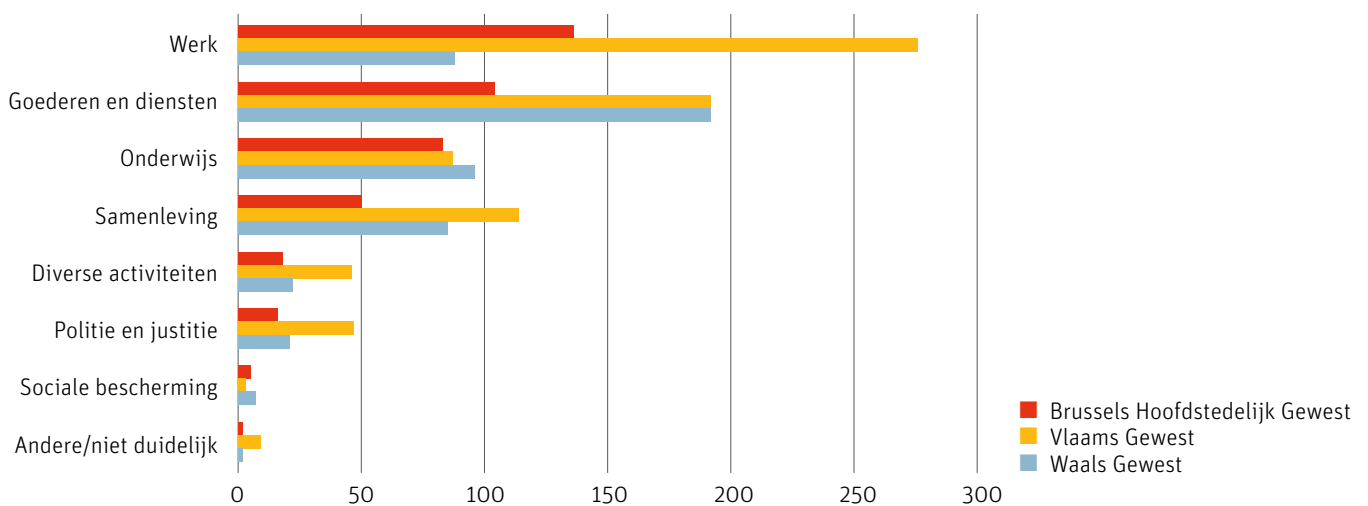
Dossiers - per jaar en per domein



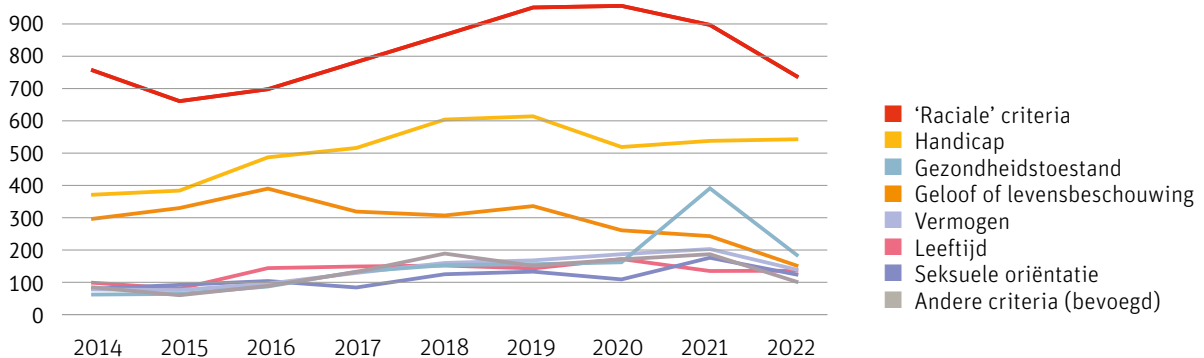
### Dossiers - per discriminatiecriterium voor de belangrijkste domeinen



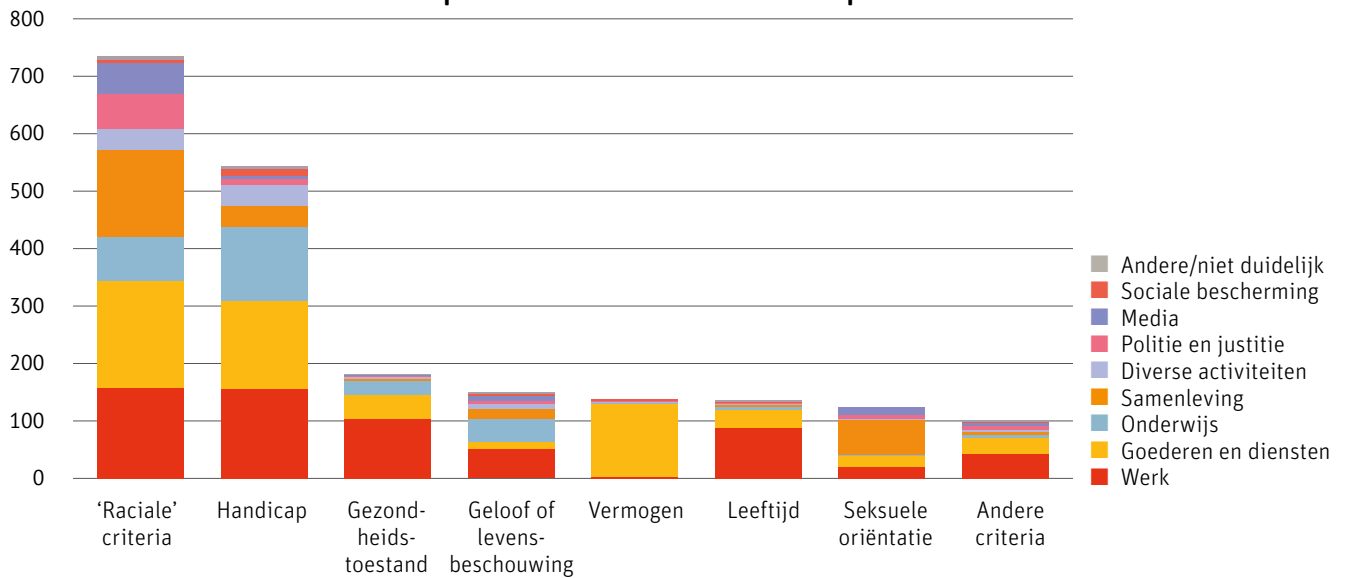
### Dossiers - per gewest en per domein (behalve media)



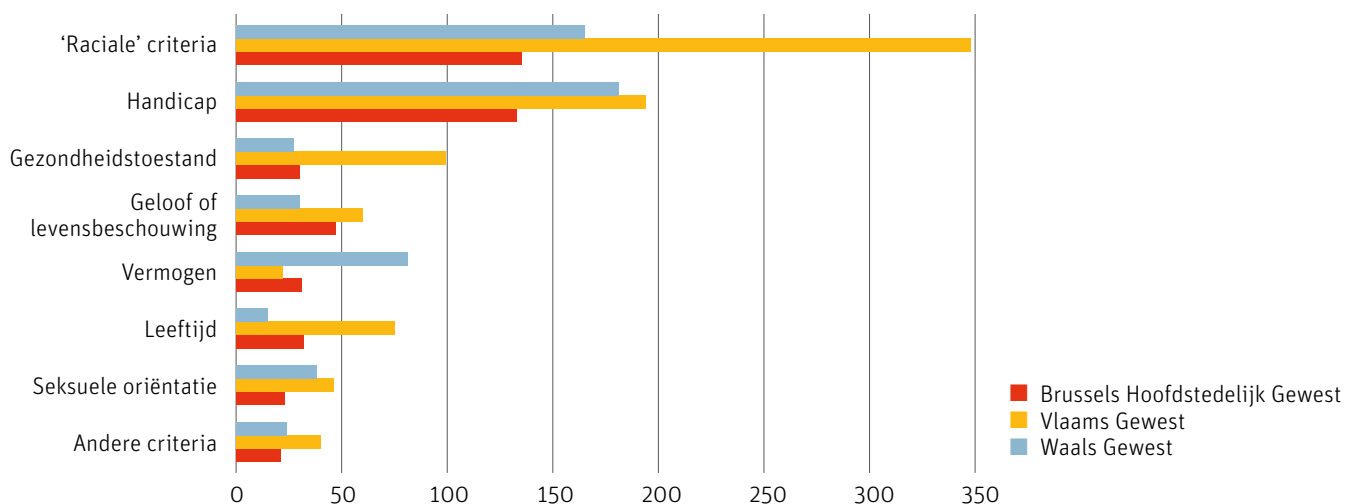
### Dossiers - per jaar en per discriminatiecriterium



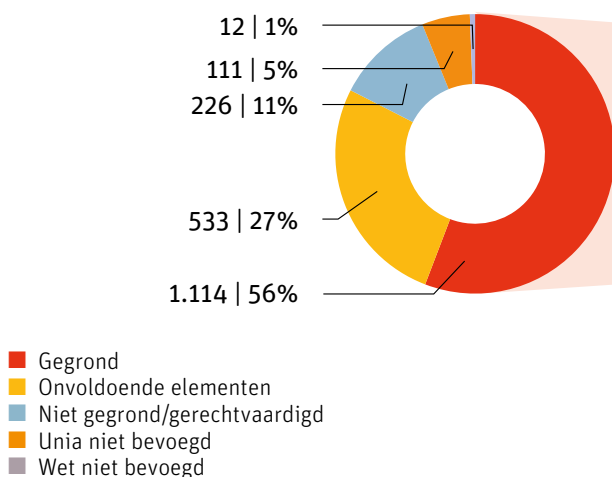
### Dossiers - per discriminatiecriterium en per domein



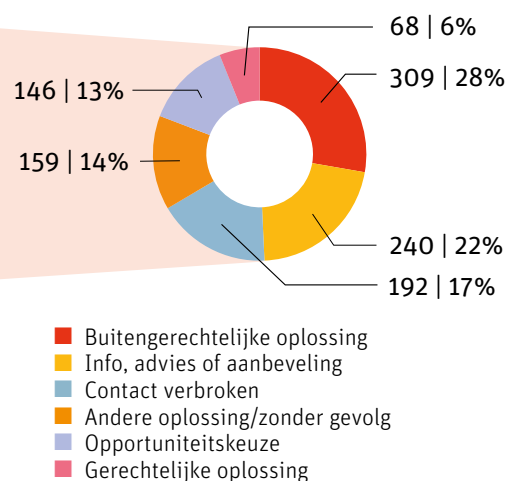
### Dossiers - per gewest en per discriminatiecriterium (behalve media)



### Afgesloten dossiers - per reden



### Gegronde dossiers - per resultaat



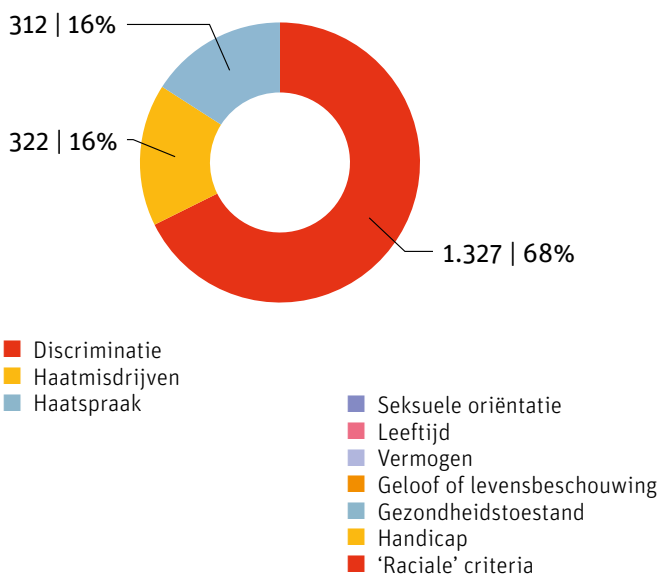
We kunnen onze dossiers indelen in 3 types van verboden gedrag:

- › **Discriminatie:** direct, indirect, door associatie, door een ambtenaar, weigering van redelijke aanpassing, opdracht geven tot discrimineren.
- › **Haatspraak:** aanzetten tot haat, discriminatie of geweld, verbale en non-verbale beledigingen, dreigementen, negationisme, laster, misbruik van communicatiemiddelen...

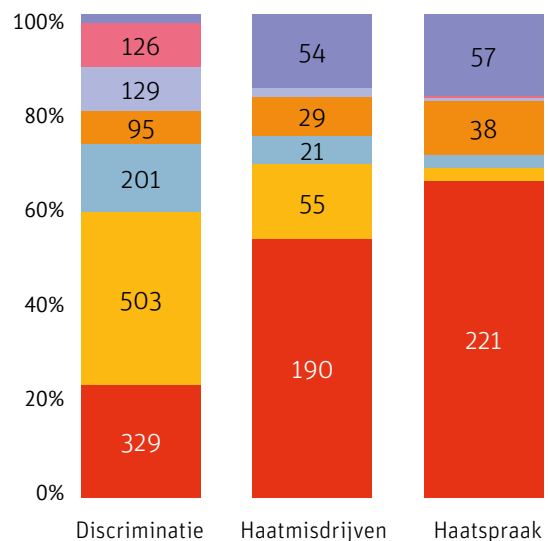
- › **Haatmisdrijven:** moord, pesterijen, slagen en verwondingen, graffiti en beschadiging van roerende en onroerende goederen, aantasting van de vrijheid en de onschendbaarheid van de woning, misbruik van gezag...

De grafieken hieronder geven een overzicht van de in 2022 afgesloten dossiers, en niet van de geopende dossiers zoals hierboven. Het type van verboden gedrag wordt immers pas vastgesteld bij het afsluiten van een dossier.

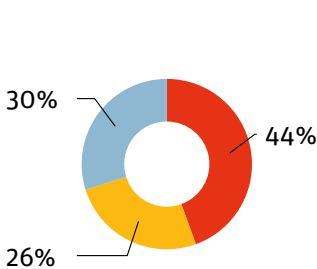
**Afgesloten dossiers - per type van verboden gedrag**



**Afgesloten dossiers - per type van verboden gedrag en per discriminatiecriterium**

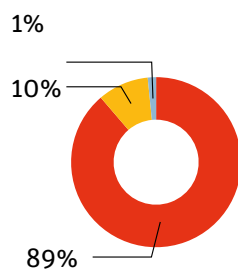


**'Raciale' criteria**



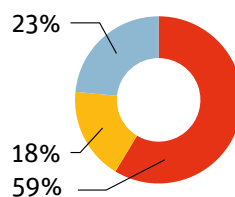
Discriminatie	329
Haatmisdrijf	190
Haatspraak	221

**Handicap**



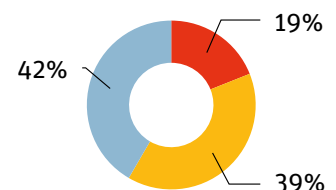
Discriminatie	503
Haatmisdrijf	55
Haatspraak	9

**Geloof of levensbeschouwing**



Discriminatie	95
Haatmisdrijf	29
Haatspraak	38

**Seksuele oriëntatie**



Discriminatie	26
Haatmisdrijf	54
Haatspraak	57

## Juridische stappen

Unia is wettelijk bevoegd om in rechte op te treden na instemming van haar raad van bestuur. Dat gebeurt slechts in heel uitzonderlijke omstandigheden. Bijvoorbeeld wanneer de betrokken partijen niet in dialoog tot een oplossing kunnen



komen of wanneer een buitengerechtelijke oplossing niet mogelijk is. Of nog wanneer de feiten bijzonder ernstig zijn of een gerechtelijke uitspraak wenselijk is in het kader van strategic litigation. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de zaken waarvoor we instemming kregen van de raad van bestuur om dat te doen. Waar reeds een vonnis of arrest werd geveld, wordt dit ook vermeld.

	Feiten	Procedure	Criterium
 DISCRIMINATIE	<p>Een werkneemster wordt op de eerste werkdag bij een verzekeringskantoor in Aalst ontslagen nadat blijkt dat ze een afgebrokkeld gebit had. De vrouw legde uit dat dit een gevolg is van een erfelijke aandoening en dat een geplande operatie uitgesteld was. De zaakvoerders hadden hier geen oren naar en zetten de vrouw onder druk om in te stemmen met de stopzetting van het contract met wederzijdse toestemming. De werkgever ging niet in op de herhaalde vraag tot dialoog van Unia waarna Unia samen met de vrouw naar de rechtbank stapte.</p>	Burgerlijk	Fysieke of genetische kenmerken
	<p>De voorzitter van de <a href="#">arbeidsrechtbank Gent, afdeling Aalst</a> <a href="#">vonniste op 8 februari 2023</a> dat de door het verzekeringskantoor ingeroepen drogredenen die zouden hebben geleid tot het ontslag, op geen enkele manier konden geobjectiveerd worden. De rechtbank kende de voorziene forfaitaire schadevergoeding van 6 maanden brutoloon toe bij wijze van herstel voor haar materiële en morele schade. De voorzitter van de rechtbank verwoorde scherp dat “het argument dat de werkneemster omwille van haar uiterlijk negatieve reacties uitlokt bij klanten of collega’s, niet als legitiem doel [kan] worden beschouwd om een onderscheid te rechtvaardigen.”</p>		
	<p>Aanhoudende weigering van assistentiehonden in opleiding op een camping.</p>	Burgerlijk	Handicap, gezondheidstoestand

	Feiten	Procedure	Criterium
 DISCRIMINATIE	Ondersteuning van het door de vzw Inclusion ingediende beroep tot nietigverklaring tegen het decreet van de Franse Gemeenschap over de oprichting van territoriale polen, omdat dit een verschil in behandeling tussen verschillende categorieën van leerlingen creëert en leerlingen met een verstandelijke beperking de facto uitsluit van de aangepaste begeleidingsmaatregelen in het gewoon onderwijs zonder een jaar in het buitengewoon onderwijs te moeten doorbrengen.	Burgerlijk	Handicap
	Een vrouw nam in juni 2021 contact op met Unia na een weigering van een privé-eigenaar om haar een pand te laten bezoeken in Charleroi omdat ze een leefloon krijgt van het OCMW.	Burgerlijk	Vermogen
	Juridische stappen tegen de daders van racistisch pestgedrag, verbaal en fysiek geweld tegenover een bewoonster van een rusthuis in Brussel.	Burgerlijk	Racisme
	Reizigers met een beperkte mobiliteit die gebruik maken van een station dat volgens de NMBS toegankelijk is, hebben wel toegang tot het perron maar kunnen niet op de trein wanneer het een station zonder assistentieaanbod betreft.	Burgerlijk	Handicap
	Vrijwillige tussenkomst in een lopende beroepsprocedure voor het Arbeidshof Gent, Afdeling Brugge. Discriminatie of pesten van twee werknemers op grond van hun Afrikaanse of Maghrebijnse origine. Na het indienen van een klacht werden ze ontslagen.	Burgerlijk	Racisme
	Weigering van redelijke aanpassing op het werk. De meldster heeft een zeldzame genetische ziekte en werkte al verschillende jaren bij de federale politie in Charleroi. De meldster vroeg haar werkgever om een aanpassing op basis van de aanbevelingen van de arbeidsgeneesheer en de specialisten die haar behandelen. Dit verzoek werd geweigerd.	Burgerlijk	Handicap, gezondheidstoestand



	Feiten	Procedure	Criterium
 DISCRIMINATIE	<p>Weigering van redelijke aanpassingen bij de Waalse watermaatschappij (SWDE). Ook al wekt de SWDE vandaag de indruk dat er een oplossing is en de meldster terug aan het werk zou kunnen, toch voert ze geen redelijke aanpassingen in die een terugkeer garanderen in voor de meldster haalbare omstandigheden, rekening houdende met haar handicap.</p>	Burgerlijk	Handicap, gezondheidstoestand
	<p>Vordering tot staking tegen een eigenaar voor de weigering van een kandidate-huurster op basis van de aard en hoogte van haar inkomen en inhouding van een huurverbrekiingsvergoeding door de eigenaar.</p>	Burgerlijk	Vermogen, sociale afkomst
 HAATSPRAAK	<p>Een man plaatste neonazistische symbolen op zijn openbaar VK-profiel. In zijn berichten stigmatiseerde en ontmenselijkte hij mensen op de vlucht, mensen met een moslimachtergrond, zwarte mensen, Joodse mensen... Hij verheerlijkte het nazisme en Adolf Hitler en minimaliseerde en ontkende de Holocaust. De man was lid geweest van Voorpost en had internationale contacten in het extreemrechtse milieu.</p> <p>De <a href="#">correctionele rechtbank Oost-Vlaanderen, afdeling Dendermonde</a>, oordeelde op 9 november 2022 dat het aanzettingsmisdrijf en het misdrijf negationisme bewezen zijn. De man wordt veroordeeld tot een gevangenisstraf van 6 maanden (met probatie-uitstel gedurende 3 jaar) en een geldboete van 800 euro (met probatie-uitstel voor de helft gedurende 3 jaar). De man moet zich laten behandelen voor zijn alcoholprobleem, werk zoeken en deelnemen aan een geleid bezoek aan de Kazerne Dossin.</p> <p>Unia ontvangt een schadevergoeding van 350 euro en een rechtsplegingsvergoeding van 280 euro.</p>	Strafrechtelijk	Racisme, geloof & levensbeschouwing
	<p>Aanzet tot haat en discriminatie tegenover de Roma door een ambtenaar op Facebook. De ambtenaar eiste dat leerlingen hun hoofddoek zouden afdoen of dat hij anders hun examen niet zou verbeteren. Hij verspreidde op superioriteit of rassenhaat gebaseerde ideeën in een slide waarin hij Afrikaanse mannen met apen vergeleek.</p>	Strafrechtelijk	Racisme

	Feiten	Procedure	Criterium
 HAATSPRAAK	<p>Op 30 augustus 2020 ging in Oostende de ‘Mars tegen straffeloosheid’ door. De aanleiding voor deze optocht waren de moeilijkheden die zich voordeden op 6 augustus 2020 op het strand van Blankenberge waarbij jongeren de confrontatie aangingen met de politie. Tijdens de optocht bracht een man de alternatieve Hitlergroet (of Kühnengroet).</p> <p>De <a href="#">correctionele rechtbank van West-Vlaanderen, afdeling Brugge</a> oordeelt op 8 november 2022 dat het volledig ongeloofwaardig is dat de beklaagde niet wist dat de Kühnengroet een alternatieve Hitlergroet is. De beklaagde stond bekend voor zijn extreemrechts gedachtegoed en was zonder twijfel op de hoogte van de gebruikte symbolen en hun betekenis. In het dossier bevond zich trouwens ook een foto waarop de beklaagde de alternatieve Hitlergroet uitbracht naast een man die een foto van Adolf Hitler meedroeg. De man wordt veroordeeld tot een geldboete van 800 euro, waarvan de helft met drie jaar uitstel. Unia krijgt een schadevergoeding van 250 euro en een rechtsplegingsvergoeding van 280 euro.</p>	Straf-rechtelijk	Racisme
 HAATMISDRIJVEN	<p>Agressie van racistische aard op 3 september 2022 in Charleroi. Unia stelt zich burgerlijke partij bij een onderzoeksrechter.</p> <p>Agressie ingegeven door haat tegen LGBTI+ personen in Sint-Joost-ten-Node. De dader was de broer van het slachtoffer. Unia stelt zich in eigen naam burgerlijke partij naast het slachtoffer.</p> <p>Agressie met haatmotief in Brussel tegen een homokoppel. Unia vestigt de aandacht op en laakt het fenomeen van aanvallen in groep die zijn ingegeven door haat tegen LGBTI+ personen. Uit verschillende recente meldingen blijkt dat dit steeds vaker gebeurt.</p>	<p>Straf-rechtelijk</p> <p>Straf-rechtelijk</p> <p>Straf-rechtelijk</p>	<p>Racisme, geloof &amp; levensbeschouwing</p> <p>Seksuele oriëntatie</p> <p>Seksuele oriëntatie</p>

# Communicatie

## Onze websites

	Unia.be	Meldings- formulier	eDiv	Kies Gelijke Kansen	Datahub
<b>Bezoekers</b>	335.261	22.591	15.235	7.301	1.799
<b>Paginaviews</b>	893.137	93.996	470.474	14.746	5.605
<b>Pagina's/bezoek</b>	1,89	3,2	17,54	1,74	2,39
<b>Tijd/bezoek</b>	2'35"	2'57"	12'10"	0'59"	2'07"

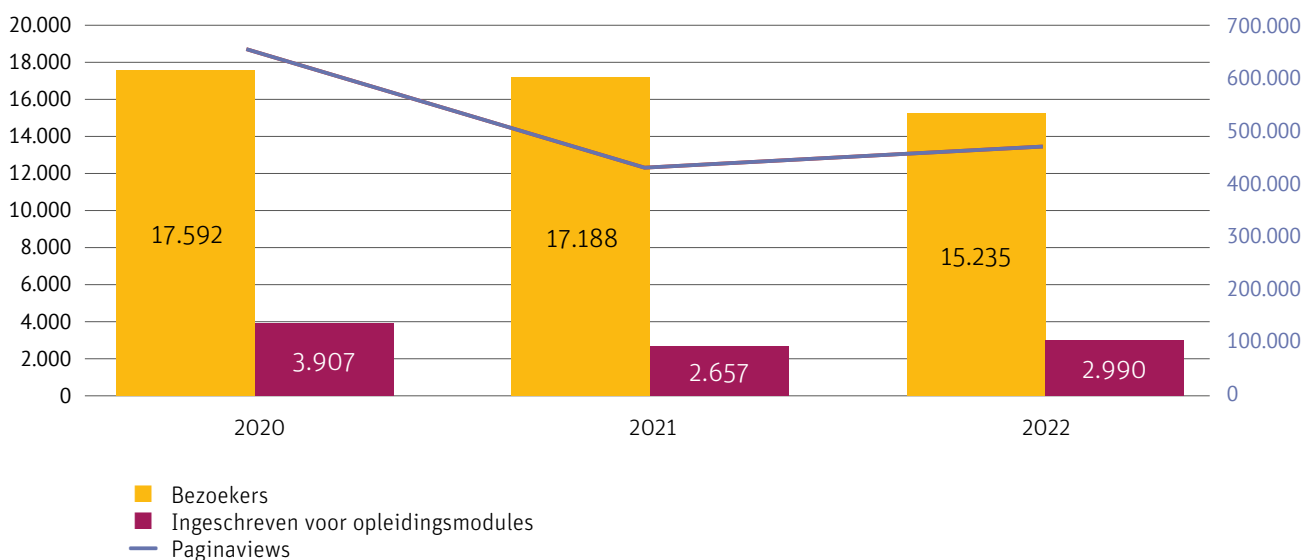
Focus op het leerplatform eDiv:

- › 15.235 bezoekers (-11% in vergelijking met 2021) van wie 22% de website meer dan een keer bezocht.
- › 470.474 paginaviews (+9% in vergelijking met 2021) met gemiddeld meer dan 17 bekeken pagina's per bezoek (+12% in vergelijking met 2021). Dat toont aan dat de bezoekers op de website

surfen om extra informatie te vinden en wordt ook weerspiegeld in de doorgebrachte tijd op de website. Op een jaar tijd is die van gemiddeld 10'52" naar 12'10" gegaan. De cijfers uit 2020 waren uitzonderlijk door de vele lockdowns in het kader de COVID-19-pandemie.

- › 2.990 inschrijvingen in de opleidingsmodules. Dat is een stijging van 13% in vergelijking met 2021.

### Evolutie van de bezoeken op eDiv



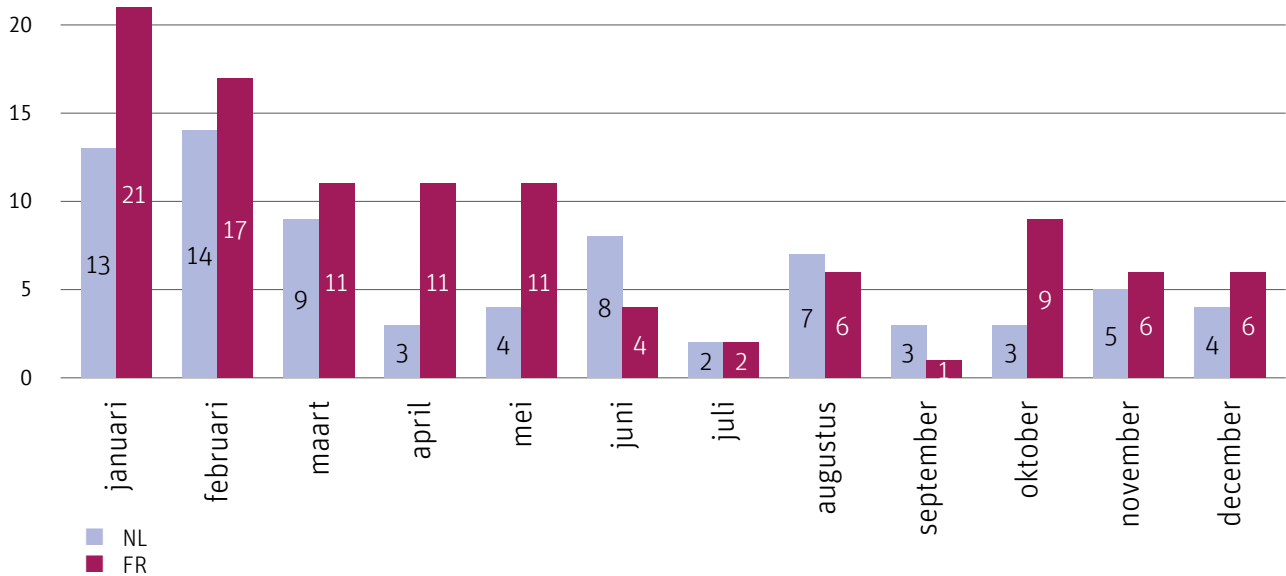
## Onze sociale media

	Facebook	Twitter	LinkedIn	Instagram
<b>Volgers</b>	16.462	6.431	5.229	2.370
<b>Aantal posts</b>	146	158	124	38

## Onze nieuwsbrieven

	Unia News	Handi News	COL13	Juri News
<b>Abonnees</b>	5.517	2.168	437	2.538
<b>Verzonden aantal</b>	8	4	4	1

## De pers



Unia beantwoordde ongeveer 200 vragen van journalisten in 2022.

We gaven een dertigtal interviews op de radio of televisie.

Unia wordt bovendien maandelijks in 30 tot 60 artikelen vermeld in de geschreven pers of online.

We brachten 10 persberichten uit in 2022, ongeveer één per maand.

# Samenstelling interfederale raad van bestuur

Effectieve leden	Plaatsvervangende leden
<b>Benoemingen door de Kamer van Volksvertegenwoordigers</b>	
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
<b>Door het Vlaams Parlement</b>	
Matthias STORME Sabine POLEYN Hasan DUZGUN	Boudewijn BOUCKAERT Sami SOUGUIR
<b>Door het Waals Parlement</b>	
Nastasja WARTEL David QUINAUX	Gisèle MARLIERE Christophe JAMBERS
<b>Door het Brusselse Hoofdstedelijke Parlement</b>	
Fahim DE LEENER Shadi FARKHOJASTEH	Joeri BEHETS Anne BANET
<b>Door het Parlement van de Franse Gemeenschap</b>	
Anne LAMBELIN Pierre-Alexandre ASMANIS DE SCHACHT	Hajar LAWRIZY Corentin DELMOTTE
<b>Door het Parlement van de Duitstalige Gemeenschap</b>	
Dirk SCHLEIHS	Uwe KÖBERICH

## Budget, balans en resultatenrekening

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

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

	€
Federaal	8.352.000
Vlaanderen	957.424
Waals Gewest	679.783
Franse Gemeenschap	306.250
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	128.000
Duitstalige Gemeenschap	19.271
<b>Totaal</b>	<b>10.442.728</b>

Hieronder vind je een overzicht van de belangrijkste cijfers uit de balans per 31 december 2022 en uit de resultatenrekening over 2022. De financiële

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

<b>Balans op 31 december 2022</b>			
<b>ACTIVA</b>	<b>7.628.153</b>	<b>PASSIVA</b>	<b>7.628.153</b>
<b>Vaste activa</b>	<b>125.885</b>	<b>Verplichtingen op lange termijn</b>	<b>5.222.168</b>
<b>Vlottende activa</b>	<b>7.502.268</b>	Eigen middelen	4.770.029
• Vorderingen die binnen het jaar vervallen	891.830	• Kapitaal	3.451.022
• Geldbeleggingen en liquide middelen	6.264.679	• Onbeschikbare reserves	1.740.000
• Regularisatierekening	345.759	• Voorlopig resultaat	64.297
		• Overgedragen resultaat	-485.290
		Voorzieningen	452.139
		<b>Verplichtingen op korte termijn</b>	<b>2.405.985</b>
<b>Resultatenrekening 2022</b>			
<b>LASTEN</b>	<b>-11.311.040</b>	<b>OPBRENGST</b>	<b>11.375.337</b>
Werkingskosten	-1.950.409	Subsidies / toelagen	10.442.728
Personeelskosten	-9.190.694	• Federale subsidie	8.352.000
Afschrijvingen	-110.018	• Gewest- en gemeenschapssubsidie	2.090.728
Financiële lasten	-29	Opbrengst uit activiteit	923.685
Toewijzing reserves / provisie	-59.890	Diverse opbrengsten	2.876
		Waardevermeerdering	6.048
<b>RESULTAAT</b>			<b>64.297</b>







Jaarverslag 2022 – Unia als gelijkheidsorgaan  
Brussel, mei 2023

**Uitgever:**

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

**Redactie:** Unia

**Eindredactie:** Unia

**Vertaling:** Martine Wezenbeek

**Grafisch concept en opmaak:** StudiOrama.be

**Foto's:** François De Heel, Unia

**Druk:** Bulckens

**Verantwoordelijke uitgever:** Els Keytsman

*Ce rapport est aussi disponible en français.*

*Dieser Bericht ist auch auf Deutsch verfügbar.*

Je kan deze publicatie terugvinden op [www.unia.be](http://www.unia.be) in de rubriek 'Publicaties & Statistieken'. Lees je liever op papier? Op de publicatiepagina van dit jaarverslag kan je een gedrukte versie 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, contacteer dan eerst Unia via het contactformulier op [info@unia.be](mailto:info@unia.be).



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



[unia.be](http://unia.be)    