

Jaarverslag Brussel
2024



**Bouwen aan
verandering**

Inhoudstafel

	Voorwoord	4
	Interpretatie van onze cijfers	6
	Naar minder haatmisdrijven op straat	9
	Adil geeft een stem aan wie onzichtbaar blijft	10
	Unia als sleutelfiguur in een structurele aanpak	12
	Meldingen en dossiers	16
	Vormingen	18
	Drie beleidsaanbevelingen	20
	Naar een woonmarkt zonder discriminatie	25
	Valéry trotseert racisme op de woonmarkt	26
	Meldingen en dossiers	30
	Vormingen	32
	Drie beleidsaanbevelingen	34
	Naar een inclusieve werkvloer	39
	Van audit tot actie: zo bouwt Marguerite aan een inclusieve werkvloer	40
	Meldingen en dossiers	44
	Vormingen	46
	Drie beleidsaanbevelingen	50
	Naar meer toegankelijkheid en redelijke aanpassingen voor personen met een handicap	55
	Muriel zet NMBS in beweging voor meer toegankelijkheid	56
	Meldingen en dossiers	60
	Vormingen	62
	Drie beleidsaanbevelingen	64
	Verder in 2024	69



Voorwoord

Met meer dan 1,2 miljoen inwoners, 184 nationaliteiten en 108 gesproken talen is onze hoofdstad de meest kosmopolitische stad ter wereld. Met zijn diverse en dynamische LGBTI+ gemeenschap is Brussel ook het centrale knooppunt voor LGBTI+ in België. Die diversiteit is de kracht van deze uitzonderlijke stad en het opent poorten. Maar het sluit er spijtig genoeg ook nog te veel.

LGBTI+ Brusselaars, Brusselaars van kleur, met een handicap of een combinatie van deze criteria, ondervinden het nog steeds aan den lijve: een ongelijke toegang tot kansen. Dat weten we uit eigen onderzoek, en uit de meldingen die we in 2024 ontvingen, analyseerden én behandelden.

Unia: een constructieve partner

In 2024 ontving Unia 1293 meldingen over discriminatie in Brussel. Dat cijfer is slechts het topje van de ijsberg, want het werkelijke cijfer ligt véél hoger. Niet iedereen kent Unia en niet iedereen durft te melden wat hen overkomt. De cijfers in dit rapport zijn dan ook maar een fractie van wat zich werkelijk afspeelt in de stad.

De 1293 slachtoffers die wél hun stem lieten horen, geven ons – en hopelijk jullie ook – kracht en hoop. Want zij durven verandering vragen. En ze weten dat Unia hen zal ondersteunen: als luisterend oor, als constructieve partner én als onderhandelaar voor een individuele en structurele oplossing.

Vier verhalen die raken

In dit verslag geven we vier Brusselaars een stem. Zij laten zien wat bij cijfers nog al te vaak onzichtbaar blijft: discriminatie raakt én kraakt.

Maar ze vertellen ook hoe erkenning en ondersteuning hen opnieuw veerkracht, hoop en perspectief geeft.

Lees dus zeker het verhaal van Adil, Valéry, Marguerite en Muriel. Zij maken onze strijd voor meer gelijkheid tastbaar. Een Brussels gewest met minder haatmisdrijven, een gelijke toegang tot de woon- en arbeidsmarkt en meer toegankelijkheid en redelijke aanpassingen voor mensen met een handicap.

Zij - wij - staan hier niet alleen. Heel wat Brusselse organisaties en lokale besturen voeren die strijd samen met ons. Lees hoe de politiezone Brussel-Noord, met het contactpunt No Hate, slachtoffers dat cruciale luisterend oor biedt en zo meer haatmisdrijven aan het licht brengt. Of hoe een organisatie als Vivalis op de werkvloer een cultuur installeert waar diversiteit en inclusie geen uitzondering zijn, maar de regel.

Kleine acties, grote veranderingen

Hoe bouwen we verder op dit elan? Welke lijnen kan het Brussels gewest uitzetten? En hoe verzekeren we ambitieuze, maar realistische keuzes? In dit verslag reiken we vanuit onze ervaring en expertise een aantal concrete en haalbare acties aan om te realiseren in 2025.

Ze geven geen volledig beeld van waar Unia mee bezig is. Maar het zijn voor ons wel cruciale bouwstenen opdat iedereen zich in de stad meer thuis kan voelen.

Laat ons klein beginnen om groot te eindigen. Laat ons samen bouwen aan verandering.

Els Keytsman De Ronne en Patrick Charlier
Directeurs van Unia

Interpretatie van onze cijfers

Doorheen dit verslag geven we jullie inzicht in het aantal meldingen en dossiers over discriminatie in Brussel. Deze cijfers en statistieken gaan enkel over ontvangen meldingen en geopende/afgesloten dossiers door Unia. De data zijn dus een weergave van feiten die worden gemeld bij Unia of die uitzonderlijk via andere kanalen (bijv. media) tot bij Unia komen.

De cijfers leveren ons waardevolle informatie op om discriminatie verder in kaart te brengen en om meer inzicht te krijgen in bepaalde problematieken en fenomenen. Maar ze zijn geen zuivere beschrijving van de realiteit.

Hoe werken we precies?

Unia opent een dossier wanneer (1) de melding verwijst naar een discriminatiecriterium, een domein waarvoor Unia bevoegd is of dat betrekking heeft op de rechten van personen met een handicap en wanneer (2) de melder een 'vraag naar bijstand' heeft onder de vorm van een concreet individueel advies of een andere tussenkomst van Unia.

We openen ook een dossier wanneer er een vraag naar informatie is, die een individuele juridische analyse vereist. Het begrip 'dossier' houdt dus niet noodzakelijk verband met de ernst en de al dan niet bewezen aard of gegrondheid van de feiten. Verschillende meldingen over dezelfde feiten worden in principe in eenzelfde dossier gebundeld.

Het aantal geopende dossiers kan verschillen van het aantal afgesloten dossiers in 2024. Reden: niet alle geopende dossiers worden in hetzelfde jaar afgesloten en de afgesloten dossiers in 2024 kunnen ook gaan over dossiers uit voorgaande jaren die nu pas afgesloten konden worden.

Meer info

[Unia cijfersverslag 2024](#), om de Brusselse cijfers correct te kaderen en voor een goede interpretatie ervan.





**Naar minder
haatmisdrijven
op straat**



Adil geeft een stem aan wie onzichtbaar blijft

In 2024 dienden 54 slachtoffers van discriminatie klacht in bij de politiezone Brussel-Noord. Een grove onderschatting van het werkelijke cijfer, want lang niet iedereen durft zijn verhaal te doen.

Als vrijwilliger van het No Hate team bouwt Adil Akhandaf aan verandering. Hij biedt slachtoffers dat cruciale luisterend oor en brengt zo meer haatmisdrijven aan het licht.



“Als kind keek ik op naar mijn vader die zich volop inzette voor de buurt en wist al snel: ik wil óók mensen helpen. En hoe kan dat beter dan als politieambtenaar? De politie heeft zo’n fundamentele taak om de democratie te verdedigen.

Warme en veilige omgeving

Vandaag ben ik al 24 jaar werkzaam binnen de eerstelijnszorg van de politiezone Brussel-Noord. Sinds maart 2024 ben ik politiecommissaris. Toen ons No Hate team vorig jaar het licht zag, engageerde ik

me ook als vrijwilliger. Ik vind een menselijke aanpak essentieel om kwetsbare mensen erkenning en bescherming te geven op een moeilijk moment. En dat is net wat we als No Hate vrijwilligers doen: slachtoffers van haatmisdrijven een warme en veilige omgeving bieden om hun verhaal te doen.

Want er zijn zoveel mensen die niet durven spreken. Ze voelen zich onveilig, schamen zich voor hun situatie en hebben schrik dat ze door de politie beoordeeld of niet serieus genomen zullen worden. Terwijl ze allemaal iets verschrikkelijk meemaken: ze worden belaagd, enkel en alleen omwille van wie ze zijn of hoe ze eruitzien.

Luisteren zonder oordeel

Als No Hate vrijwilliger worden we opgeleid om met empathie te luisteren en niet te oordelen. Zo voorkomen we dat slachtoffers zich opnieuw gekwetst of beoordeeld voelen tijdens de gerechtelijke procedure. Indien nodig verwijzen we door naar sociale partners of het parket voor verdere behandeling. Zo bouwen we aan een sterke basis

voor het verdere verloop van het proces.

Meer dan alleen blauw op straat

Wat me wel blijft verbazen is hoe groot het wantrouwen is tegenover de politie. Zelf werd ik politiemans om mensen te helpen, maar dat is niet altijd hoe er naar ons wordt gekeken.

Een transgender persoon vertelde me na een verhoor hoe opgelucht ze was dat ze toch naar de politie was gestapt. Ze was door een groep mensen in de val gelokt en bedreigd, maar wilde dit niet aangeven. Ze geloofde niet dat de politie haar zou helpen. Toen ze hoorde over ons No Hate team, durfde ze wel.

Als politiemans en nu ook als No Hate vrijwilliger wil ik meer haatmisdrijven aan het licht te brengen. Ook hoop ik de blik van de burger op de politie en op onze rol in de samenleving te veranderen. Want wij vinden diversiteit en inclusie héél belangrijk. Wij zijn zoveel meer dan enkel blauw op straat. Eigenlijk geven we een stem aan zij die onzichtbaar blijven.” ★

Unia als sleutelfiguur in een structurele aanpak

Het No Hate Team dat vorig jaar voet aan de grond kreeg in onze hoofdstad, is slechts één initiatief binnen een jarenlange en structurele samenwerking tussen Unia en de politiezone Brussel-Noord. “We zien elkaar niet als tegenpolen, maar als partners die samenwerken om kwetsbare burgers te helpen. Dat is onze kracht”, vertelt Angelique Janssens, adviseur van de korpschef.



Welke rol speelde Unia bij de uitrol van het No Hate Team?

Angelique Janssens: Unia was een sleutelfiguur. Elke vrijwilliger werd gevormd door Unia. De organisatie helpt ons bij activiteiten en de opvolging van slachtoffers. De juristen van Unia zijn er voor ons wanneer we vragen hebben over

een dossier of het correct coderen ervan. Dankzij die beschikbaarheid krijgen we een continue ‘training on the job’.

Wat maakt de samenwerking met Unia zo succesvol?

Angelique: Dankzij Unia’s expertise en onderzoekswerk kunnen

wij naar onszelf kijken door de bril van burgers. Ze bieden ons een spiegel aan. Dit maakt dat we kritiek niet als een aanval zien, maar als een kans tot verbetering. Op onze beurt bieden wij Unia toegang tot onze structuren, transparantie en onmisbare terreinervaring.

Zo versterken we mekaar en werken we samen aan dezelfde ambitie: een samenleving waar iedereen zich beter gehoord voelt. We zien elkaar niet als tegenpolen, maar als partners die willen samenwerken om kwetsbare burgers te helpen. Dat is onze grote kracht.

Waarom is een structurele aanpak zo belangrijk?

Angelique: Discriminatie en haatmisdrijven kan je niet aanpakken met losstaande initiatieven of tijdelijke projecten. Het is een en-enverhaal: oog hebben voor de noden van de burgers wanneer ze slachtoffer zijn, maar ook voor

wat er speelt binnen de organisatie. We geloven: buiten winnen is binnen beginnen.

Wie het vertrouwen van de samenleving wil verdienen, moet dat immers ook intern waarmaken: hoe we omgaan met diversiteit binnen onze eigen werkomgeving, hoe we selecteren, onze mensen opleiden, begeleiden en leidinggeven. Inclusie is dus geen losstaande pijler maar een rode draad doorheen ons integriteitsbeleid, onze hr-processen, onze leiderschapsstijl én onze gemeenschapsgerichte politiezorg. ★

“We geloven: buiten winnen is binnen beginnen.”

No Hate vrijwilligers: wie zijn ze?

- ★ Ze zijn eerste contactpersoon voor slachtoffers van haatmisdrijven.
- ★ Ze ontvangen slachtoffers in een aangepaste structuur.
- ★ Ze luisteren met empathie en zonder oordeel.
- ★ Ze focussen op een totaalbeeld: wat hebben slachtoffers meegemaakt en waarom?
- ★ Ze stellen indien nodig een proces-verbaal op.
- ★ Ze verwijzen door naar slachtofferbejegenaars of andere sociale partners binnen of buiten de politiezone.

Zeven mijlpalen richting een inclusief politiebeleid

2008: samenwerkingsprotocol Geïntegreerde politie en toenmalig Centrum voor Gelijke Kansen en Racismebestrijding.

2010: PolBruNo richt een eigen intern netwerk diversiteit op “Bruno@ttitudes” en ondertekent haar eerste diversiteitscharter.

2013 en 2015: PolBruNo lanceert tweemaal een “veertien-daagse van de diversiteit” in samenwerking met Unia en andere diversiteitspartners.

2016: Unia en PolBruNo organiseren twee opleidingsdagen voor alle omkaderingsofficieren van de zone rond “etnisch profileren”.

2017 tot 2019: NICC en Unia houden een actie-onderzoek binnen de politiezone rond politieele selectiviteit. De bevindingen van Unia worden in 2020 neergeschreven in een position paper.

2021: Unia en PolBruNo werken opnieuw samen, ditmaal in het project “COP without Borders” van IOM, met als algemene doelstelling de bestrijding van racisme en xenofobie en Belgische politiekorpsen.

2023: opstart No Hate Team met ondersteuning van Unia .



Meldingen en dossiers

Unia sloot 29 dossiers af over haatmisdrijven



⚠ Belangrijk: deze dossiers werden behandeld door Unia omdat we hierover een melding kregen en omdat ze gaan over een vermeend haatmisdrijf. Als we de slachtoffers meetellen die klacht indienen bij de politie, en al diegenen die geen klacht durven neerleggen, dan weet je dat dit een grove onderschatting is van het werkelijke cijfer in Brussel.

👁 Opmerkelijk: 21 van de 29 dossiers over haatmisdrijven, ook wel 72%, hadden betrekking op 'raciale' criteria.

Inspirerende praktijk

Dankzij een wijziging door COL13/2013 in het coderingssysteem van meldingen bij politie en parket is het vandaag mogelijk om meer specifieke oorzaken van het haatmisdrijf te identificeren. Waar je vroeger enkel kon zien dat een haatmisdrijf ingegeven was door racisme, kan dat nu veel specifieker. Denk aan moslimhaat, antisemitisme, homofobie, racisme tegen mensen van kleur... Dat is enorm waardevol voor de analyse van het geweld en de specifieke kenmerken van het haatmisdrijf.

Vormingen

In 2024 gaf Unia deze opleidingen aan de politie.

★ Opleiding COL 13

Voor: Middenkaderagenten in de zones Brussel-West, Brussel-Zuid, Ukkel, Bosvoorde en Oudergem.

Over: Toepassen van het strafrechtelijk aspect van antidiscriminatie-wetten op concrete praktijken. Maatschappelijke impact en gevolgen van dergelijk geweld op slachtoffers.

Doel: Omgaan met slachtoffers van haat.

★ Opleiding COL 13

Voor: Door hun korpschef nieuw aangestelde referentieagenten COL13.

Over: Identificatie van overtredingen van antidiscriminatie-wetten, afnemen van verhoren, registratie en impact van door haat ingegeven geweld op individuen en sociale groepen.

Doel: Gespecialiseerde hulpverlening verzekeren, goede praktijken uitwisselen en een specifiek netwerk rond deze problematiek uitbouwen.

“De sprekers hadden veel aandacht voor de ervaringen in het veld en konden inspelen op de vragen van de verschillende aanwezige politiemensen.”

(Referentie politieambtenaar COL13)

★ Train the trainer voor de politieacademie

Voor: Professionals met verantwoordelijkheden binnen de academie trainen.

Over: Probleemsituaties analyseren, discriminatie vaststellen, mechanismen van intimidatie identificeren, een standpunt innemen tegenover opmerkingen op sociale media en discriminerend gedrag, diversiteit van profielen sollicitanten beheren.

Doel: Professionals opleiden om vorming zelf aan hun team te geven.



Drie beleidsaanbevelingen

Voor Unia is het van cruciaal belang dat slachtoffers van haatmisdrijven weten dat ze steeds bij de politie terecht kunnen om een klacht neer te leggen. Vertrouwen in de kwaliteitsvolle opvolging van hun klacht is cruciaal, vanaf het moment van aangifte tot bestraffing.

Met deze drie aanbevelingen willen we de aangifte en opvolging van haatmisdrijven verbeteren. We volgen een aantal aanbevelingen van het Europees Bureau voor de grondrechten.



Bied politieambtenaren ondersteuning om haatmisdrijfslachtoffers een gedegen onthaal te geven

Waarom? Politieagenten komen in aanraking met veel verschillende soorten interventies. Dat maakt het voor deze professionals niet evident om de complexiteit van alle juridische procedures te kennen. Gerichte ondersteuning van Brusselse politieagenten kan hen al goed op weg helpen.

Hoe? Zorg ervoor dat COL13/2013 referentiepolitieagenten opgeleid worden door teams met ervaring in het opsporen van haatmisdrijven en eerste hulp aan slachtoffers. Laat jullie inspireren door succesvolle initiatieven in andere delen van het land. Denk aan het [nieuw loket voor haatmisdrijven](#) van de politiezone Gent, het contactpunt No Hate van de politiezone BruNo en de [campagne voor meer aangiftebereidheid haatmisdrijven](#) van de politiezone Antwerpen.

Geef andere politiefunctionarissen instrumenten zoals checklists en standaardvragen om haatmisdrijven makkelijker te identificeren en een gepaste omgang met slachtoffers te verzekeren. Heb daarbij aandacht voor ontwerp, formalisering en verspreiding van de ondersteuning. Standaardiseer bestaand materiaal en procedures zodat politieambtenaren zich, wat er al bestaat, eigen kunnen maken. En ze niet telkens opnieuw het warm water moeten uitvinden.

[Meer info](#) over wat slachtoffers van haatmisdrijven nodig hebben en wat de politie kan doen.



Installeer een aanspreekpunt discriminatie in elke Brusselse politiezone

Waarom? Slachtoffers van haatmisdrijven durven wat hen is overkomen vaak niet aan te geven aan de politie. Ze zijn bang om niet geloofd te worden en koesteren een zeker wantrouwen tegenover de politie. De uitdaging is om bruggen te bouwen en in te spelen op behoeften van slachtoffers.

Hoe? Richt een discriminatieloket op met specifieke openingsuren, een gepast onthaal en precieze communicatie in elke zone. Zo kan je slachtoffers die een klacht indienen de juiste zorg en vertrouwelijkheid bieden. Stel dat er een eengemaakte Brusselse politiezone komt, dan is een gespecialiseerd en opgeleid politieteam die discriminatie opvolgt volgens ons het meest aangewezen, in eerste instantie voor een vlotte communicatie met het publiek.



Maak het aantal gemelde en opgevolgde haatmisdrijven zichtbaar

Waarom ? Cijfers zijn cruciaal om sociale en criminologische fenomenen te objectiveren, zichtbaar te maken en broodnodige actieplannen te legitimeren. Tegelijk moeten slachtoffers meer vertrouwen krijgen in de politie. Enkel wanneer de politie een globale aanpak hanteert én daarover communiceert, zal de strijd tegen haatmisdrijven een impact hebben.

Hoe? Maak breed bekend dat de politie een discriminatiepunt heeft waar je als slachtoffer terecht kan. En laat zien dat politieambtenaren gevormd worden in hun omgang met slachtoffers. Maak zeker ook gebruik van het aangepaste coderingssysteem van meldingen bij politie en parket. Gebruik het systeem om cijfers te verzamelen voor alle Brusselse politiezones en om actieplannen op te stellen ter bestrijding van dit geweld. Extra impact zal er zijn, wanneer dit alles gebeurt binnen een eengemaakte Brussels politiezone.





**Naar een
woonmarkt
zonder
discriminatie**



Valéry trotseert racisme op de woonmarkt

Tientallen onbeantwoorde vragen, een grimmig huisbezoek en verschillende haatmails. De zoektocht naar een appartement was voor Valéry Mugenga geen lachertje. Met de ondersteuning van zijn vriendin Nora en Unia kon hij deze traumatische ervaring omzetten in iets hoopvol: een pleidooi voor gerechtigheid, zodat niemand nog het racisme moet doorstaan dat hij en zoveel anderen hebben meegemaakt.



“Wat er gebeurd is, heeft me gebroken. Ik voel me minder op mijn gemak, stel mezelf meer vragen en sta vandaag stil bij wat een witte persoon van mij denkt. Als ik een vakantiebestemming zoek, kijk ik eerst zorgvuldig of er in dat land racistische incidenten zijn geweest.

Ik hoop nooit meer zoiets te moeten meemaken.

Vier maanden lang stuurde ik e-mails om appartementen te bezoeken. Van niemand kreeg ik een antwoord. Ten einde raad vroeg ik mijn vriendin Nora om een afspraak te maken voor mij. Met een Belgische achternaam

zal het makkelijker zijn, dacht ik. En dat vermoeden werd bevestigd: na haar eerste mail had ze beet.

Geen schijn van kans

Nora verwittigde de eigenares dat de afspraak voor iemand anders was. De dag van ons bezoek trok die een raar gezicht. Ze had het moeilijk om mijn hand te schudden. Toen ik na het bezoek vertelde dat ik het appartement graag wilde huren, zei ze dat ze enkel met Nora wilde praten.

Niet veel later kreeg Nora een mail van de eigenares. “Ik verhuur niet aan Afrikanen. Alle vreemdelingen moeten terug naar hun land om daar een appartement te zoeken. Het zijn allemaal dieven en plantrekkers”, zo stond er in de mail. Nochtans werkte ik voor het OCMW en had ik een degelijk inkomen. Zij ging er echter vanuit dat ik steuntrekker was, en Nora mijn sociaal assistent.

Na deze ervaringen verloor ik mijn hoop op een appartement en wilde ik mijn zoektocht stoppen. Voor mij was het duidelijk: ik had geen schijn van kans. Via een eigenaar

die ik ken, vond ik uiteindelijk wel een appartement. Ik weet niet wat ik zonder hem zou gedaan hebben.

Puur racisme

Ik was boos en hield mijn verhaal voor mezelf. Nora vertelde me dat ik voor mijn rechten moest opkomen en stelde voor om naar Unia te stappen. Ik kende Unia niet, maar ben heel blij dat ik haar raad heb opgevolgd. Gewoon al mijn verhaal kunnen vertellen, voelde goed.

Eerst hoopte ik een brief met excuses te krijgen. Maar al snel werd duidelijk dat dit voor de eigenares geen optie was. Ook Unia en onze advocaat kregen choquerende mails met zinnen als “Hij krijgt geen eurocent van mij. Hij zou beter terug gaan naar zijn land en daar geld zoeken.”

We besloten om een rechtszaak aan te spannen tegen haar en aan te tonen dat ik slachtoffer ben van racisme. Unia is partij in de procedure. De zaak werd bepleit, in aanwezigheid van de eigenares,

die het opnieuw niet kon laten om racistische opmerkingen te maken.

Op 12 juni werd de eigenares veroordeeld tot een schadevergoeding van 1300 euro.

Warmte en ondersteuning

Die mails waren erg hard om te lezen, maar eigenlijk zijn ze mijn 'geluk' geweest. Zoveel mensen zijn slachtoffer van discriminatie, maar hebben geen bewijs op papier om gerechtigheid te vragen.

Mail van eigenares aan Unia

“Als eigenaar ben ik vrij om, wie ik wil, binnen te laten in mijn huis. Ik heb geen zin om ziek te worden van buitenlanders, die allemaal criminelen zijn. Steek ze maar in jullie eigen bed! Meneer kan een flat in Afrika gaan claimen en wat geld voor erbij! Uw e-mail is klinkklare onzin en zit vol bedreigingen. Ik ben geen uitzendbureau, noch een OCMW. Ik ga de advertentie verwijderen, net zoals de 500 andere eigenaars in Ukkel die hun woning niet meer verhuren. Succes met het vinden van een woning 🤔”

Ook hielpen de warmte en ondersteuning van mensen rondom mij me om me niet te laten leiden door emoties. Want als je kwetsbaar bent en geen vangnet hebt, dan kan het evengoed slecht uitdraaien. Aan andere slachtoffers zou ik dus willen zeggen: laat je niet doen, kom op voor je rechten en zorg dat je goed omringd bent.”

“Unia kan zoveel betekenen voor slachtoffers.”

Nora is een vriendin van Valéry en spoorde hem aan om naar Unia te stappen. Ze is kwaad en verontwaardigd. Omwille van wat haar vriend is overkomen. En omdat ze weet dat dit verhaal geen uitzondering is, maar vele anderen dit ook meemaken.

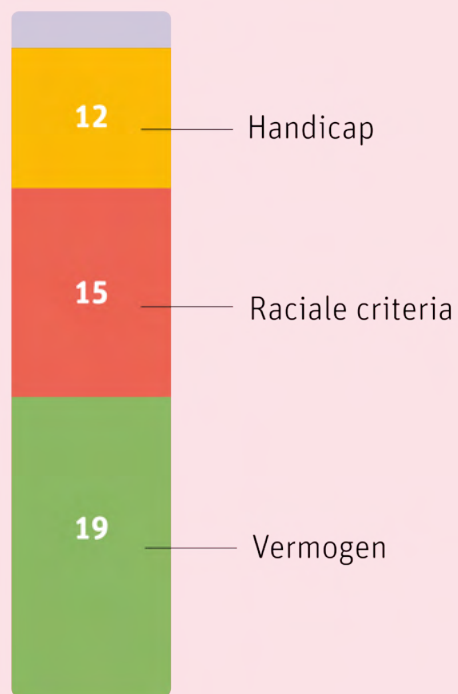
“Die mails waren hard, ik was echt gechoqueerd. Nog al te vaak staan slachtoffers alleen en nemen ze alles op zich. Daardoor belanden sommigen in een milieu van haat. Maar we mogen haat niet beantwoorden met haat. Het is veel sterker om onrecht op een structurele manier aan te kaarten, bijvoorbeeld via het gerecht. Valéry had het erg moeilijk in het begin, maar vandaag ben ik zo fier op hem. Hij is mentaal sterk

gebleven, heeft zijn zelfvertrouwen behouden, en is steeds respectvol tegenover anderen. Hij stond boven de situatie, in tegenstelling tot die eigenares van dat appartement.

Ik hoop dat het werk van Unia meer zichtbaar wordt. Er zijn nog veel mensen die Unia niet kennen en dat is zonde. Jullie kunnen zoveel voor slachtoffers betekenen.”

Meldingen en dossiers

Unia opende 51 dossiers over huisvesting



Unia sloot **41 dossiers af**. Daarvan gaat 95% over discriminatie. Directe discriminatie komt het vaakst voor, gevolgd door het weigeren van redelijke aanpassingen.

Het aantal geopende dossiers in Brussel blijft beperkt en stabiel. Deze drie gegevens kunnen dit verklaren:

✖ In deze dossiers is er vaak een gebrek aan bewijs en haken melders af. Onze ondersteuning bestaat vooral uit het registreren van de feiten en het informeren en ondersteunen van de melders.

✖ Advertenties op Facebook worden vaak gedeeld onder een pseudoniem en zonder adres van de woning. Wegens een gebrek aan gegevens is het voor Unia in dergelijke gevallen van discriminatie onmogelijk om in te grijpen.

✖ In februari 2024 stelt de OESO een acute woningcrisis in Brussel vast, en een schrijnend tekort aan betaalbare huurwoningen. Door dit tekort in combinatie met de grote vraag van huurders - 62 % van de Brusselaars huurt - kunnen verhuurders zich uiterst selectief en soms zelfs discriminerend opstellen. Door de hevige concurrentie is dit bijna onmogelijk op te sporen.

Vormingen

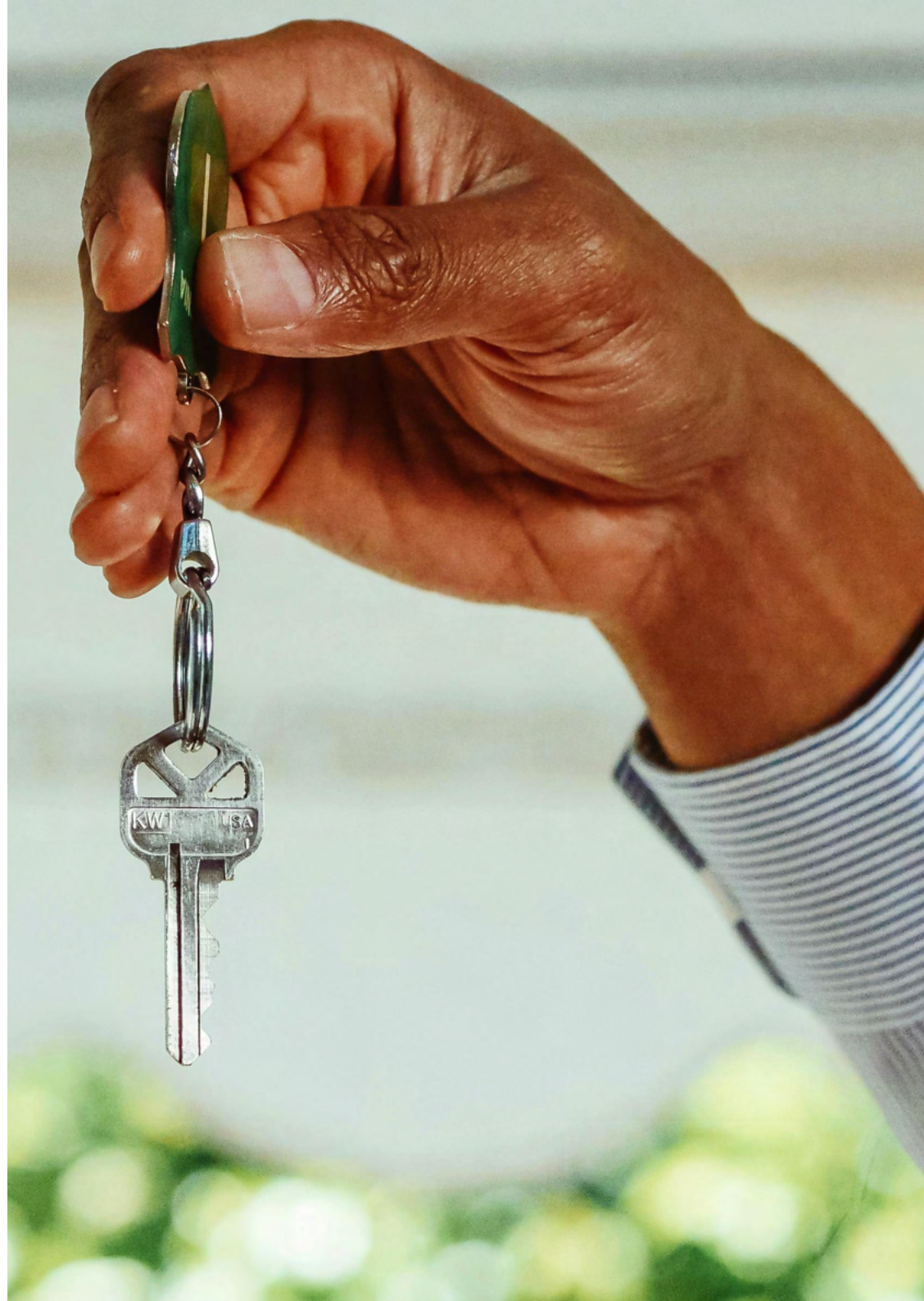
Unia gaf in 2024 deze vorming over discriminatie op de woonmarkt.

❖ Wetgeving huisvesting

Voor: Brusselse Bond voor het Recht op Wonen (BBROW).
Professionals werkzaam op de huisvestingsmarkt en medewerkers die toekomstige huurders ondersteunen.

Over: Antidiscriminatiewetgeving in Brussel, in het bijzonder met betrekking tot huisvesting.

Doel: Informeren over rechten en wetgeving.



Drie beleidsaanbevelingen

Unia ijvert ervoor dat iedereen in Brussel, ongeacht afkomst of statuut, toegang heeft tot betaalbare en kwaliteitsvolle huisvesting. Deze drie aanbevelingen zullen helpen om discriminatie op de woonmarkt actief op te sporen en aan te pakken.

Breid het sociaal woonaanbod fors uit

Waarom? Het aanbod van publieke en sociale woningen in Brussel is erg laag. Een tekort aan woningen leidt tot een toename van discriminatie omdat verhuurders dan selectiever kunnen zijn. Bepaalde categorieën kwetsbare personen (personen met een handicap, uitkeringsgerechtigden, personen van kleur, eenoudergezinnen,...) hebben geen ander alternatief dan een woning te zoeken op de veel duurdere private en -vaak- discriminerende huurmarkt.

Hoe? Breid het huuraanbod uit door te investeren in publieke – en vooral sociale huisvesting.

Geef lokale besturen meer armslag en steun om huisvestingsdiscriminatie te bestrijden

Waarom? Lokale besturen spelen een sleutelrol in de strijd tegen discriminatie. Zo kunnen ze praktijktests organiseren, bewustmakingsactiviteiten en opleidingen voor privéverhuurders en makelaars organiseren. Steeds meer steden geven aan dit te willen doen, maar ze beschikken niet over de nodige middelen.

Hoe? Organiseer projectoproepen om gemeenten en steden in deze initiatieven financieel te ondersteunen. Stel budgetten ter beschikking en deel goede praktijkvoorbeelden op lokaal niveau.

Maak een opleiding over de antidiscriminatiewetgeving verplicht voor alle vastgoedmakelaars

Waarom? Vastgoedmakelaars discrimineren vandaag nog steeds kandidaat-huurders op grond van een beschermd criterium, zoals financiële inkomsten, herkomst, handicap, seksuele oriëntatie en leeftijd.

We merken in de dossiers die we behandelen dat dit komt door een gebrek aan kennis van de antidiscriminatiewetgeving, die nog steeds niet aan bod komt in de verschillende opleidingen. De enige vereiste vandaag is het volgen van een zeer beperkte onlinecursus, ontwikkeld door het IPI en gevalideerd door Unia, over wijdverspreide discriminerende praktijken.

Hoe? Het is noodzakelijk om een verplichte module over antidiscriminatiewetgeving op te nemen in de opleiding van toekomstige makelaars. Ook alle reeds actieve makelaars moeten een bijscholing volgen over dit onderwerp.

Artikel 23 van de Grondwet en Artikel 3 van de Brusselse Huisvestingscode zegt dat iedereen heeft recht op:

☘ een kwalitatieve woning die voldoet aan normen qua veiligheid, hygiëne en uitrusting.

☘ een betaalbare woning met een huurprijs die rekening houdt met de kenmerken en de staat van de woning.

☘ een woning die huurzekerheid biedt, energiezuinig is, met een gezond binnenklimaat en geschikt voor personen met een handicap.

☘ in verbinding staat met gemeenschapsvoorzieningen en andere diensten van algemeen belang, zoals scholen, crèches, culturele centra, winkels en vrijetijdsvoorzieningen.

► Betaalbare en kwalitatieve huisvesting: Brussel moet voorwaarden scheppen om dit grondrecht te realiseren.





**Naar een
inclusieve
werkvloer**



Van audit tot actie: zo bouwt Marguerite aan een inclusieve werkvloer

Marguerite Artigny is twee jaar diversiteitsmanager bij Vivalis. Ze wil in haar organisatie een cultuur installeren waar diversiteit en gelijkheid geen uitzondering zijn, maar de regel. Met de ondersteuning van Unia zette ze een belangrijke stap in dit uitdagend proces. Ze coördineerde een audit en liet al het hr-personeel een vorming volgen over neutraal rekruteren en cognitieve vooroordelen. “Werving en selectie bevinden zich op het snijvlak tussen gelijke kansen en het bevorderen van diversiteit”, legt Marguerite uit.



“Een divers team leidt tot een meer creatieve, performante en open organisatie. Het is ook gewoon de beste manier om de doelstelling van Vivalis te bereiken: het leven en welzijn verbeteren van alle Brusselaars.

Vivalis als voorbeeldrol

Als ik de hoge cijfers over discriminatie op de arbeidsmarkt zie, word ik niet vrolijk. Werk hebben is zo belangrijk om volwaardig deel te kunnen nemen aan de samenleving.

Maar het is niet enkel mijn overtuiging die me drijft in mijn werk.

Als publieke instelling hebben we een voorbeeldrol te spelen. Voor we contact opnamen met Unia, hadden we dus al actie genomen richting meer objectiviteit in onze sollicitatieprocedures. Zo werken we met een diverse jury en met een evaluatierooster dat bestaat uit een reeks standaard vragen die gericht zijn op competenties. En een weging die vooraf is ingesteld door het panel.

Toch vind ik het belangrijk om op tijd en stond even gas terug te nemen. Ik was ook wel benieuwd: Hoe performant zijn onze acties en wat kunnen we nog beter doen?

Rekruteringsproces onder de loep

In 2024 nam Unia via een audit ons volledig rekruteringsproces onder de loep: van onze vacatures tot het moment dat een gekozen kandidaat ‘ja’ zegt. Ook kreeg elke hr-medewerker een vorming over antidiscriminatiewetgeving en over

cognitieve bias in rekrutering. Erg waardevol, en met resultaat!

We maakten onze vacatures inclusiever voor mensen met een handicap, we maakten sollicitatiegesprekken aangenamer voor zowel de jury als de kandidaten, en hebben een mogelijk discriminerend selectie criterium gewist. Het is nu mogelijk om bepaalde gegevens op de cv's van kandidaten te anonimiseren wanneer ze solliciteren.

Maar de echte eyeopener was het besef hoe makkelijk vooroordelen een sollicitatieproces binnensluipen en beïnvloeden. Zelfs in een organisatie als de onze, waar nagedacht wordt over inclusieve procedures. Dat we ons er allemaal aan bezondigen, is confronterend. Dat het meestal niet intentioneel is, geeft hoop.

Tool om vooroordelen te herkennen

Vandaag ontwikkelen we, met de ondersteuning van Unia, een tool

die ons nog beter zal helpen om onbewuste vooroordelen te vermijden die mensen in een sollicitatieprocedure kunnen uitsluiten.

Zo kan het bijvoorbeeld zijn dat een jurylid een kandidaat omwille van zijn woonplaats lager op de ranglijst zet. Reden: een verre woonplaats zal leiden tot veel thuiswerk en dat komt de teamsfeer niet ten goede. Maar is dit een valabel selectie criterium met betrekking tot de kandidaat zijn competentie voor de job? Of is het eerder een eigen invulling van hoe jij denkt dat die persoon zijn job zal invullen?

De tool zal ons nog beter helpen om vooroordelen te herkennen, te benoemen en hierover met elkaar in gesprek te gaan.

Een ander voorbeeld is de neiging om kandidaten te waarderen die op ons lijken. Dit kan een kandidaat zijn die dezelfde hobby's of interesses heeft als een jurylid, iemand die een gelijkaardige studie heeft gedaan of iemand van dezelfde leeftijdscategorie,...

Kleine acties, grote veranderingen

Een jaar na de vorming voel ik heel wat bewegen. We zien dat meer kandidaten hun handicap durven vermelden als ze solliciteren. Collega's stellen meer vragen. Er is honger naar meer expertise over het thema. En ik heb geleerd: er is nog zoveel mogelijk!

Nu is het zaak om verder te gaan op dit elan: we gaan onze krachtige tool verder ontwikkelen, vormen blijven volgen en collega's binnen de hele organisatie sensibiliseren en enthousiasmeren voor meer diversiteit en gelijkheid. 

“Dat we ons allemaal aan vooroordelen bezondigen, is confronterend. Dat het meestal niet intentioneel is, geeft hoop.”

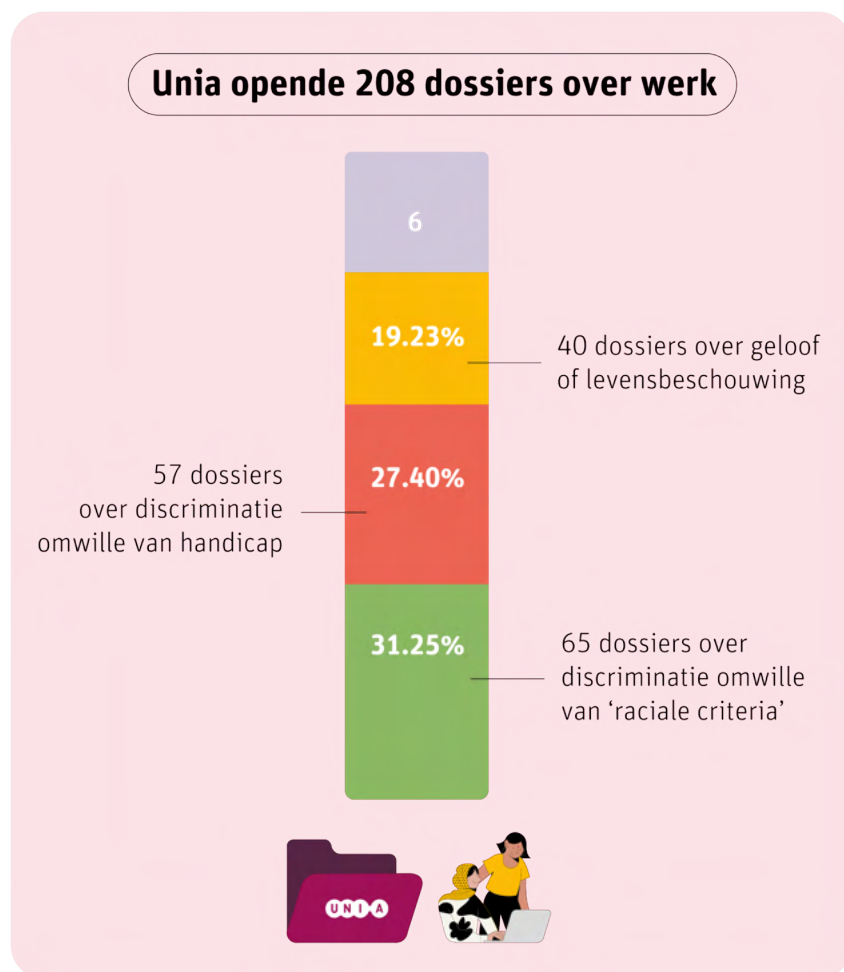
Vijf acties richting een inclusieve werkvloer

-  Alle hr-collega's en nog andere geïnteresseerde deelnemers kregen een vorming over antidiscriminatie wetgeving en cognitieve bias bij werving.
-  Vacatures werden inclusiever gemaakt voor mensen met een handicap.
-  Sollicitatiegesprekken werden ontworpen opdat ze comfortabel zijn voor zowel het interviewpanel als de kandidaten.
-  Een mogelijk discriminerend selectie criterium werd verwijderd.
-  Er wordt een tool ontwikkeld waarmee Vivalis onbewuste vooroordelen kan vermijden die mensen mogelijk uitsluiten van een selectieprocedure.

Meldingen en dossiers

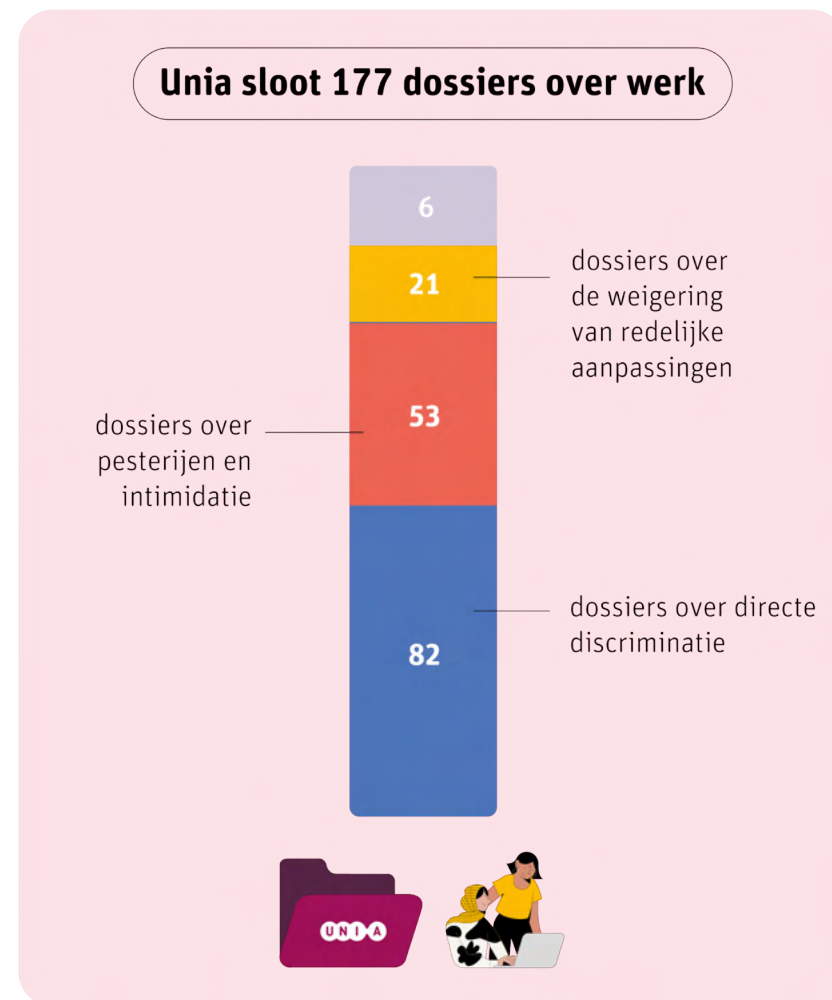
Unia ontving in 2024 **505 meldingen over het domein werkgelegenheid**. Dat is 39% van het totaal aantal meldingen voor Brussel en meteen ook het meest 'populaire' domein.

Unia **opende 208 dossiers** over werk. Dat is 43% van het totaal aantal geopende dossiers voor Brussel. We zien deze opvallende top 3:



Net zoals in Vlaanderen en Wallonië zijn de domeinen raciale criteria en handicap het meest 'populair'.

Unia **sloot 177 dossiers af**. Daarvan gingen:



De andere discriminatievormen en haatmisdrijven/haatspraak komen in dit domein veel minder vaak voor.

Vormingen

Ruim 70% van onze vormingen in 2024 ging over het thema discriminatie op het werk. Het is doorheen de jaren het grootste deel van ons vormingswerk geworden.

“De meeste van onze meldingen gaan over het domein arbeid, ieder jaar opnieuw. Maar ook veel Brusselse actoren vragen onze hulp om discriminatie te voorkomen. Twee belangrijke redenen waarom Unia haar vormingen toespitst op de werkcontext.”

(Didier Boone, diensthoofd dienst Preventie - Unia)

Een greep uit ons werk in 2024:

Handicap op het werk

Voor: Infosourds, aan dove stagiairs.

Over: Antidiscriminatiewetgeving en het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap.

Doel: Stagiairs bewust maken van hun fundamentele rechten. Unia onder de aandacht brengen.

Discriminatie op het werk: welke rol voor vertrouwenspersonen en preventieadviseurs

Voor: Vertrouwenspersonen van Actiris

Over: Analyse van problemen rond het wettelijk kader, discriminerende intimidatie, discriminatie als professionele stressfactor, rol van vertrouwenspersonen en procedures, mogelijkheden qua communicatie voor het voeren van een interview

Doel: Vertrouwd geraken met het welzijnsbeleid van de organisatie

“De vorming was een goede balans tussen theorie en praktijk. Het was interessant, uitdagend en vormend.” (Actiris)

Een inclusief overheidsbeleid

Voor: Equal.Brussels en Cocof

Over: Uitdagingen van inclusie, het wettelijk kader, impact van discriminatie op individuen en sociale groepen, mechanismen in verband met discriminatie en instrumenten om de diversiteit in het Brussels Gewest te meten.

Doel: Beleidsmakers de nodige DEI-competenties bijbrengen om beleid vorm te geven.

Inclusief leidinggeven en omgaan met diversiteit in mijn team

Voor: Leidinggevenden Actiris en teamhoofden Gewestelijke Overheidsdienst Brussel (GOB)

Over: Bewustmaking over stereotypen en vooroordelen, het belang om potentieel discriminerende vormen van humor te kaderen en grenzen bepalen van wat herkaderd moet worden, sterke communicatie. Met diversiteitsmanagers bespreken welke structurele verbeteringen binnen de organisatie nodig zijn om managers beter te ondersteunen op het vlak van diversiteit en inclusie.

Doel: Bewustmaking van diversiteit en inclusie

“De trainers zijn zorgvuldig in het combineren van theorie, uitwisseling en praktijk. Een groot deel van de dag is gewijd aan bewustwording, wat deze training uniek en noodzakelijk maakt, en waar de trainers duidelijk toegevoegde waarde leveren.” (Actiris)

“Het was erg interessant om onszelf in perspectief te plaatsen en om het niveau van ons inclusief management in vraag te stellen” (GOB)

Nieuw: diversiteitsplannen

In Brussel gevestigde bedrijven en organisaties, die werk willen maken van diversiteit en inclusie, kunnen bij Actiris een diversiteitsplan indienen. Sinds 2024 maakt Unia deel uit van de jury die deze plannen beoordeelt en evalueert.

“Dankzij onze expertise dragen we bij aan de kwaliteit en effectiviteit van de diversiteitsplannen. Zo ondersteunen we Brusselse werkgevers die streven naar een meer diverse en inclusieve werkvloer.”

(Marieke Arnou, medewerker dienst Preventie - Unia)

Leerplatform eDiv

Via ons online leerplatform eDiv kan iedereen die dit wil zichzelf scholen in antidiscriminatiewetgeving, redelijke aanpassingen en het voeren van niet-discriminerende sollicitatiegesprekken. Ook kan je er een hele reeks goede praktijken ontdekken voor meer inclusiviteit op de werkplek.

www.ediv.be

Drie beleidsaanbevelingen

Unia wil dat Brussel een koploper is op vlak van inclusief werkgelegenheidsbeleid. Met deze drie aanbevelingen kan Brussel ervoor zorgen dat werkvloeren de diversiteit van de stad weerspiegelen en elk talent gelijke kansen krijgt.

Geef als overheid het goede voorbeeld in het personeelsbeleid en zorg voor systematische monitoring en positieve acties

Waarom? Vandaag zijn bepaalde groepen ondervertegenwoordigd in de gewestelijke, gemeenschaps- of lokale besturen. Denk aan personen met een handicap, personen van buitenlandse herkomst, 45-plussers enz. Positieve acties richting meer gelijkheid zijn nuttig en noodzakelijk, zeker ook bij openbare besturen die het goede voorbeeld moeten geven.

Hoe? Analyseer je eigen personeelsbestand op diversiteit: is er een voldoende mix qua sekse en gender, nationaliteit en leeftijd, maar ook qua origine en handicap? Breng ook (risico's op) discriminatie in kaart. Ontwerp diversiteitsplannen, leg concrete streefcijfers vast en neem positieve acties om het personeelsbestand representatiever te maken.

Meer info:

[Monitoring van de diversiteit: doe het zelf!](#)

Opportunities:

Neem drie adviezen uit het nieuwe Brusselse Wetboek van april 2024 op: een diversiteitsbeleid bij lokale besturen, de versterking van non-discriminatie in het ambtenarenstatuut en een diversiteitsbeleid bij regionale overheidsdiensten.

En zorg ervoor dat overheidsdiensten die positieve acties willen treffen, dat ook kunnen. Ontwikkel een regelgevend kader voor de Gewestregering, het College en het Verenigd College. (artikel 16) Ook het tuchtsanctierecht van het overheidspersoneel kan worden aangescherpt op het vlak van discriminatie.

Neem antidiscriminatieclausules structureel op in overheidsopdrachten

Waarom? Brusselse overheden beschikken met de vele overheidsopdrachten over een belangrijke hefboom. Al jaren bevatten overheidsopdrachten sociale, milieutechnische en ethische clausules. Waarom leggen we bedrijven die een overheidsopdracht willen uitvoeren geen specifieke voorwaarden op voor non-discriminatie en gelijke kansen?

Hoe? Neem structureel een non-discriminatieclausule op in de bestekken van alle overheidsopdrachten. Unia ontwikkelde er 1 een die je kan integreren in verschillende fases van het aanbestedingsproces.

- **Voor:** Sluit ondernemingen, waar eerder discriminatie werd aangetoond, uit van deelname.
- **Tijdens:** Zorg ervoor dat opdrachtnemers inzetten op preventie. Dat kan bijvoorbeeld met duidelijke procedures om discriminatie te melden en concrete instructies aan hr-personeel en leidinggevenden. Wees voor grote opdrachtnemers nog ambitieuzer en laat hen ook een eDiv-module doorlopen en een positief actieplan opstellen.
- **Na:** Controleer of ze de antidiscriminatiewetgeving naleven met discriminatietesten en audits.

Meer info

[Non-discriminatieclausule bij overheidsopdrachten | Unia](#)

3

Zet discriminatietesten proactief in voor handhaving

Waarom? Discriminatie bij aanwerving is moeilijk te bewijzen. Om die reden werd een aantal jaar geleden een nieuw opsporingsinstrument ingevoerd voor de gewestelijke werkgelegenheidsinspectie: discriminatietesten: [praktijktesten en mystery shopping](#). Waar het instrument aanvankelijk enkel mocht worden ingezet na een melding of een klacht, is sinds 1 juni 2023 een proactievere inzet mogelijk door de inspectiediensten.

Hoe? Bij een redelijk vermoeden van discriminatie in een sector, kan de gewestelijke inspectie proactief discriminatietesten inzetten. In 2024 onderzocht het onderzoeksinstituut HIVA de [discriminatie op de](#)

[Brusselse arbeidsmarkt](#). Gebruik die resultaten en andere statistische rapporten om proactieve testen uit te rollen op grotere schaal. Opdat ook derden hiervoor kunnen worden ingeschakeld, moet er dringend werk worden gemaakt van een uitvoeringsbesluit.





**Naar meer
toegankelijkheid
en redelijke
aanpassingen
voor personen
met een handicap**



Muriel zet NMBS in beweging voor meer toegankelijkheid

Muriel Baumas heeft geen recht op een gratis begeleiderskaart bij de NMBS. Haar zoon is nochtans geboren met een trisomie en niet in staat om alleen de trein te nemen. Die heeft hij nodig om naar school te gaan.

Samen met Unia kaartte ze de kwestie aan, mét resultaat. De NMBS paste de criteria voor redelijke aanpassingen aan. Een overwinning voor haar, én voor een veel bredere groep mensen die nog al te vaak over het hoofd worden gezien.



“Als je de trein neemt, gebeuren er voortdurend onverwachte dingen: een vertraging, een verandering van spoor, een deur die niet opengaat of een trein die wordt afgeschaft. Dat is voor een doorsnee persoon soms al moeilijk om op in te spelen. Neem

daar de drukte in het station bij, het grote informatiebord en de talrijke oproepen waaruit je je eigen info moet kunnen selecteren. Dan weet je: voor iemand met een cognitieve beperking is het quasi onmogelijk om alleen de trein te nemen.

Een vergeten beperking

Mijn zoon Loïc (13) is geboren met een verstandelijke beperking en gaat sinds dit jaar naar de middelbare school in het Waals-Brabantse Edingen. Zelf wonen we in Brussel, dus om elke dag veilig op school te geraken, heeft hij begeleiding nodig. Ik was dan ook erg verbaasd om te zien dat hij niet in aanmerking kwam voor de gratis begeleiderskaart die de NMBS voorziet voor mensen met een beperking.

Mocht Loïc zijn halte missen, dan belandt hij in het volgende, nogal verlaten, station. Iemand anders zou in zo'n geval om hulp vragen, maar Loïc kan niet uitdrukken wat hij nodig heeft. Dat is trouwens ook het geval voor mensen met autisme of eender welke andere neurologische beperking. Ik vind het erg dat net zij, voor wie duidelijke communicatie en begeleiding extra belangrijk zijn, in deze kwestie worden vergeten.

Grote gevolgen

Nalatig zijn is menselijk en doorgaans ook niet intentioneel, dat

weet ik. Vaak beseft je pas welke noden er zijn, wanneer je iemand kent of zelf in een onrechtvaardige situatie zit. Alleen hebben deze hiaten in de regelgeving wel grote gevolgen.

Eerst en vooral voor de vergeten groep zelf. Zij zijn net zoals iedereen mensen met verlangens en plannen. Door deze slordigheden worden ze ernstig beperkt in hun leven en in hun zijn.

Maar ook financieel heeft het impact. Geen gratis begeleiderskaart zou een streep door de rekening zijn van mijn ex-man en mij: 70 euro per maand voor Loïc zijn studentenabonnement en 2 keer 160 euro per maand voor ons eigen treinabonnement.

Structurele oplossing voor een brede groep

Ik schreef een brief naar verschillende diensten van de NMBS om deze kwestie aan te kaarten. Bij gebrek aan reactie, besloot ik Unia te contacteren met mijn verhaal.

Unia nam contact op met de NMBS, er volgde een gesprek en niet veel later kregen we onze begeleiderskaart, die trouwens ook geldig is op het MIVB-netwerk. Meer nog: de criteria werden niet enkel uitgebreid voor Loïc, maar voor alle mensen met een verstandelijke beperking. Mijn individuele vraag leidde dankzij Unia dus tot een meer structurele oplossing voor een brede groep mensen die in de regelgeving vergeten waren.

Het maakt opnieuw duidelijk hoe belangrijk een organisatie als Unia is. De stem van één burger, ook al is die meer dan legitiem, klinkt niet zo luid. Die van een onafhankelijke organisatie met expertise en een helikopterperspectief, gelukkig wel.

Boos én dankbaar

Enerzijds ben ik zo boos op het systeem. Betalen we niet allemaal belastingen opdat publieke voorzieningen voor iedereen toegankelijk zouden zijn? We leven in een samenleving met zoveel knowhow

en mogelijkheden. Spijtig genoeg ziet niet iedereen hier de voordelen van. Wanneer je niet in staat bent om voor je rechten op te komen, of om je stem te laten horen, dan word je vergeten. Dat we vandaag, in 2025, niet beter doen, vind ik schrijnend.

Tegelijk voel ik me wel dankbaar dat ik deze strijd niet alleen moest voeren. Als ouder continu oplossingen vinden voor de zorg die de maatschappij nalaat te bieden, is erg zwaar. Dankzij Unia verdween mijn zorg over deze mobiliteitskwestie en dat liet me toe om opnieuw even te focussen op mijn meest belangrijke rol: mama zijn voor Loïc. 🌸

Het dossier van Muriel Baumal en haar zoon is één van de 46 dossiers die Unia in 2024 behandelde over de weigering van redelijke aanpassingen.

Unia, een constructieve en betrouwbare partner

Uit onze ervaring blijkt: discriminatie gebeurt vaker onbewust dan bewust. Dat toont ook de getuigenis van Muriel. Vaak zijn er hiaten in bestaande regelgeving omdat de problematiek niet genoeg gekend is of er te weinig vertrouwdsheid is met het discriminatiecriterium. Dat een onafhankelijke instelling als Unia dit vanuit haar kennis en expertise kan aankaarten, heeft impact.

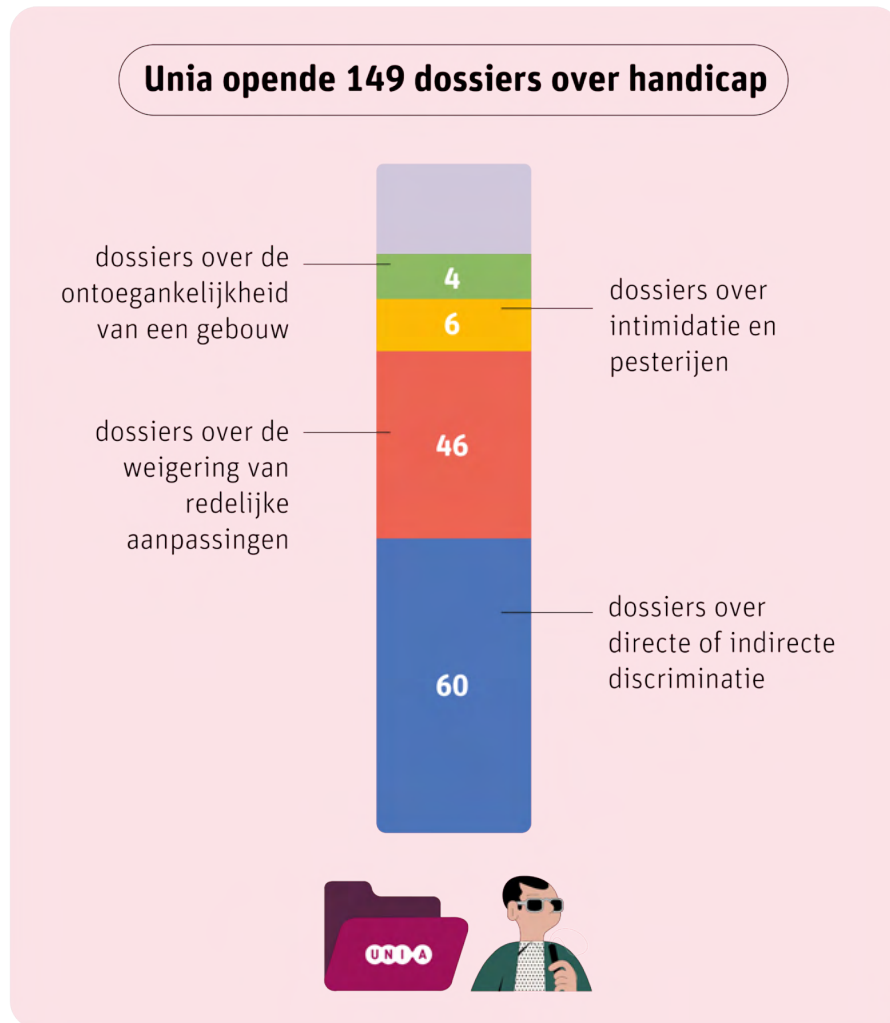
Unia wijst op de blinde vlekken van bepaalde regelgevingen of wetgevingen. We observeren en zoeken naar oplossingen. En soms is een kleine verandering voldoende om iedereen in staat te stellen zijn burgerschap ten volle uit te oefenen.

“We hadden een erg constructieve samenwerking met de NMBS. Toen we ze op de hoogte stelden, werd er meteen een oplossing aangereikt, zowel individueel als structureel. Een krachtig resultaat.”

(Michael Josz, medewerker en dossierbehandelaar dienst Bescherming Unia)

Meldingen en dossiers

Unia ontving in 2024 **256 meldingen** over het criterium handicap en **opende daarvan 149 dossiers**.



Bij 3 dossiers was er na analyse geen sprake van verboden gedragingen.

Opmerkelijk: de meeste van onze meldingen en dossiers handicap gaan over discriminatie binnen de domeinen arbeid, onderwijs of goederen en diensten.

Vormingen

In 2024 gaf Unia deze vormingen over handicap en discriminatie:

Antidiscriminatiewetgeving

Voor: Toegankelijkheidsconferentie Brussel, georganiseerd door Collectif Accessibilité Wallonie Bruxelles – CAWaB Asbl.

Over: Presentatie over het wettelijk kader 'handicap en discriminatie' en de bevindingen van Unia over toegankelijkheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Doel: Informeren over toegankelijkheidsrechten voor mensen met een handicap en de verplichtingen voor de overheid.

Antidiscriminatiewetgeving

Voor: Troisième Œil vzw, in het stadhuis van Brussel.

Over: Het wettelijke kader en het werk van Unia (rapportering, sensibilisering, aanbevelingen) voor de rechten van mensen met hulphonden.

Doel: Informeren en sensibiliseren over de aanvaarding van geleidehonden in het stadhuis van Brussel.



Drie beleidsaanbevelingen

Unia wil dat Brussel een stad is waar elke burger zich autonoom kan verplaatsen, ongeacht handicap, leeftijd of digitale vaardigheden. Deze drie aanbevelingen zijn voor ons cruciaal om dit recht te waarborgen.



Ontwikkel een juridisch bindend kader om de bestaande omgeving toegankelijk te maken

Waarom? De toegankelijkheidsnormen gelden vandaag in Brussel alleen voor nieuwe of gerenoveerde gebouwen en richten zich vooral op fysieke handicap. Ook is er nog geen wettelijke verplichting om bestaande wegen, gebouwen of openbaar vervoer geleidelijk toegankelijk te maken.

Deze situatie belemmert de volwaardige en effectieve participatie van mensen met een handicap. Ook is het in strijd met de verplichtingen die België is aangegaan in het kader van het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap.

Hoe? Definieer een juridisch bindend kader voor een geleidelijke toegankelijkheid van de omgeving en het openbaar vervoer. Bepaal daarin duidelijke doelstellingen en deadlines op korte en middellange termijn. Hou ook rekening met alle soorten handicaps, inclusief cognitieve en intellectuele handicaps. Brussel kan zich laten inspireren door ambitieuze en realistische Europese voorbeelden, zoals Frankrijk.



Promoot het recht op redelijke aanpassingen door associatie

Waarom? De erkenning van het recht op redelijke aanpassingen door associatie is een grote stap voorwaarts voor de inclusie van personen met een handicap en hun families. Alleen is dit recht nog te weinig bekend

bij de betrokkenen. Als dit recht meer bekend is, zullen verzorgers er meer gebruik van kunnen maken en weten Brusselse instellingen hoe ze moeten reageren.

Hoe? Promoot dit recht massaal bij het grote publiek en bij alle organisaties die onder het Brussels beleid vallen. Dat kan in de vorm van sensibiliseringscampagnes, praktische informatiefiches, webinars of gerichte opleidingen.

Het recht op redelijke aanpassing door associatie

‘Redelijke aanpassing door associatie’ is het recht op redelijke aanpassingen voor familieleden van personen met een handicap. Het Brussels Gewest nam het begrip op in de nieuwe Code voor gelijkheid, non-discriminatie en de bevordering van diversiteit. Die werd goedgekeurd in april 2024 en trad in oktober 2024 in werking. Dit gebeurde nadat Unia eind januari werd benaderd door Equal.brussels en we voor deze erkenning pleitten.

Unia gelooft dat mantelzorgers een essentiële rol spelen in de effectieve inclusie van personen met een handicap. Let wel: momenteel is deze bepaling enkel van toepassing op verzoeken om redelijke aanpassingen in organisaties die onder Brussels beleid vallen, zoals de Brusselse overheidsdiensten, gemeenten, uitzendbureaus en organisaties voor socio-professionele integratie.

“Het recht op redelijke aanpassingen is een belangrijke stap naar meer inclusie in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Unia hoopt dat ook de federale en regionale instanties dit recht zullen opnemen in hun antidiscriminatiewetgeving.”

(Marie-Ange Vandecandelaere, dienst Beleid & monitoring - Unia)

Meer info

[Uitbreiding recht op redelijke aanpassingen in Brussels Wetboek | Unia](#)

[Advies redelijke aanpassingen door associatie | Unia](#)



Garandeer het recht op een zelfstandig leven voor mensen met een handicap

Waarom? In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is het ondersteuningsbeleid voor personen met een handicap vooral gericht op collectieve oplossingen. Die institutionele aanpak beperkt de mogelijkheden om zelfstandig te leven.

Persoonlijke assistentiebudgetten (PAB), die geïndividualiseerde zorg mogelijk maken, werden onlangs afgeschaft (volledig, vanaf 2026) zonder de betrokkenen te raadplegen en zonder concrete, valabele alternatieve oplossingen voor te stellen.

Hoe? Stel een deinstitutionaliseringplan met praktische alternatieven voor het leven in een instelling. Heb daarbij aandacht voor de versterking van ondersteuningssystemen voor zelfstandig wonen, in het bijzonder de PAB's, dagdagelijkse ondersteuning en lokale nabijheidsdiensten.

Zorg in het plan ook voor een interregionale coördinatie tussen de sectoren handicap, huisvesting, gezondheid en tewerkstelling. Enkel zo garandeer je geïntegreerde levenstrajecten die aangepast zijn aan de behoeften van de mensen.

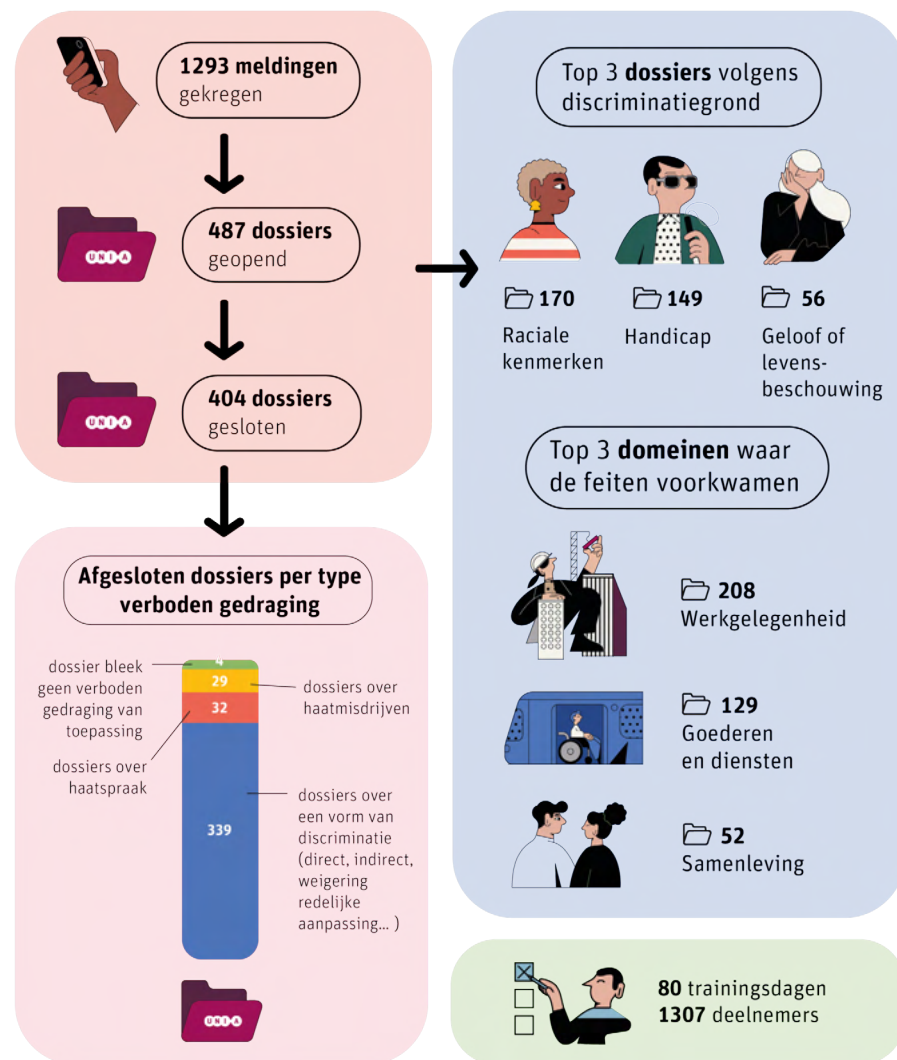




**En verder
in 2024**



Onze meldingen en dossiers



Opvallend:

In vergelijking met de andere gewesten is er in Brussel met 39% (208 meldingen) een opvallend groot aandeel meldingen in het domein arbeid.

'Raciale criteria' is in Brussel met 170 meldingen, ook wel 38%, het 'meest populaire' criterium. Dat geldt ook voor handicap dat met 149 meldingen, ook wel 23%, op nummer twee staat.

Vormingen

In 2024 gaven we vorming aan 1307 deelnemers, tijdens zo'n 80 trainingsdagen.

Wat ons vormingswerk betreft, komen uiteenlopende thema's en criteria aan bod. We bieden training op maat, in functie van de noden en behoeften van bedrijven en organisaties.

In Brussel hebben we een structurele en duurzame samenwerking met een belangrijke instelling als Actiris. Daar zien we voor zowel Actiris als voor Unia een grote impact.

“Onze grote impact zien we in een Brusselse instelling als Actiris, waar we een samenwerkingsakkoord mee hebben. We werken samen op de lange termijn en leggen elk jaar specifieke ambities vast in een actieplan. Daardoor kunnen we een meer diepgaande ondersteuning bieden met een blik op de toekomst en echt structureel dingen veranderen.”

(Didier Boone, diensthoofd dienst Preventie - Unia)



Ons onderzoek

Metten is weten en dus investeerde Unia ook in 2024 in wetenschappelijk onderbouwde kennis over discriminatie en gelijkheid.

“Unia vindt de participatie van de kwetsbare groepen die we vertegenwoordigen cruciaal. In ons onderzoek zorgen we er dus stelselmatig voor dat de groepen over wie het onderzoek gaat, een stem krijgen. Zij het via rechtstreekse bevestigingen, focusgroepen of via klankbordgroepen met verenigen die de doelgroep vertegenwoordigen.”

(Maarten Huvenne, diensthoofd dienst Prospectie - Unia)



Improving Equality Data Collection in Belgium

Waarom? Unia werkt sinds enkele jaren heel intensief rond equality data. Kwaliteitsvolle data zijn onmisbaar in de strijd tegen discriminatie en ongelijkheid. Om een beleid te kunnen uitwerken dat gebaseerd is op feiten en niet op intuïtie, is het belangrijk om een accuraat beeld van de werkelijkheid te hebben.

We merken dat er belangrijke gegevens ontbreken om dat beleid te kunnen voeren. In onze studie maakten we een grondige analyse over welke equality data er reeds bestaan, en welke er nog ontbreken.

Het onderzoek: In dit onderzoek brachten we de bestaande bronnen van equality data over handicap, fysieke kenmerken en gezondheidstoestand in kaart. We consulteerden belangrijke stakeholders om hun noden op het

vlak van data beter te begrijpen. Hoe kunnen we gegevens over ongelijkheid en discriminatie, onder meer op basis van handicap beter verzamelen? En hoe kunnen we ze beter benutten om wetenschappelijk onderbouwd beleid uit te werken?

Conclusie: Verzamel op meer systematische wijze data over mensen met een handicap. Pas onderzoeksmethoden aan en maak de resultaten ook toegankelijk voor deze mensen. Dat vergt tijd en energie, maar je wetenschappelijk onderbouwd beleid zal op het einde van de rit effectiever en inclusiever zijn.

Meer info

[Lees het eindrapport](#) dat Unia in juni 2024 publiceerde.

De [Equality Data Hub](#) bundelt bestaande data over (on)gelijkheid en discriminatie. Tip: als je op 'geavanceerd filteren' klikt, kan je ook filteren op data die specifiek over Brussel gaan.



Verkennd onderzoek naar racisme in de zorg

Waarom? In België evalueren maar heel weinig studies de impact van racisme op de mentale en fysieke gezondheid van mensen. Om dit onderwerp te onderzoeken, gaf Unia het onderzoeksbureau Indiville de opdracht om interviews af te nemen van professionals uit de geestelijke gezondheidszorg.

Het onderzoek: Hoe houden professionals in de geestelijke gezondheidszorg in Brussel al dan niet rekening met racisme in hun behandelingen? Deze kwalitatieve studie werd gefinancierd door de COCOF en ging over Franstalige professionals die actief zijn in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Meer info

[Lees het eindrapport.](#)

Vervolgonderzoek: In samenwerking met de Christelijke Mutualiteit voorziet Unia een diepgaand onderzoek naar de impact van racisme op de toegankelijkheid van de gezondheidszorg voor patiënten. Resultaten worden eind 2026 verwacht.

In 2024 trad Unia ook op als expert in het begeleidingscomité 'Guide études en matière de genre' van Equal.Brussels.

Doel: onderzoeken over discriminatie en ongelijkheid begeleiden en feedback geven over verschillende fasen van het proces.



Ons beleidswerk

Onze standpunten in politieke programma's

Het jaar 2024 werd gekenmerkt door verkiezingen. Unia schreef een memorandum en ging ermee de boer op bij verschillende politieke partijen, bij middenveldorganisaties zoals mutualiteiten, vakbonden,... En met succes! We zagen onze standpunten verschijnen in verschillende politieke programma's.

Onze aanbevelingen in evaluatie VN-comité

In 2024 werd België, en onder meer Brussel, in Genève geëvalueerd door het VN-comité inzake de rechten van personen met een handicap. De experts uitten hun bezorgdheid over heel wat tekortkomingen met betrekking tot de rechten van personen met een handicap. We zagen in hun aanbevelingen heel wat elementen terugkomen die wij samen met partners uit het middenveld in een rapport aan hen hadden neergeschreven.

Vrijstellingen van de LEZ-zone uitgebreid naar verzorgers voor mensen met een handicap

Op initiatief van Unia heeft de regio Brussel de vrijstellingen van de LEZ-zone uitgebreid naar verzorgers van mensen met een handicap.

Meer info

[LEZ: nieuwe afwijkingen op de toegangsregels voor mantelzorgers en personen met een handicap](#)

Sensibiliseren over digitale ongelijkheid

In lijn met ons strategisch plan hebben we ons in 2024 verdiept in de problematiek van digitale ongelijkheid. Ter herinnering: 4 op de 10 Belgen tussen 16 en 74 jaar zijn digitaal kwetsbaar. Samen met de organisatie Lire & Ecrire organiseerde Unia verschillende sensibiliseringssessies voor de vrijwilligerssector en leden van de Brusselse overheidsdiensten.

Kaderordonnantie Brussel digitaal

In 2024 trok Unia samen met 24 Brusselse middenveldorganisaties en 2 vakbonden naar het Grondwettelijk Hof. Onze eis? De nietigverklaring van een van de bepalingen van de ordonnantie 'Brussel Digitaal'. De bepaling biedt onvoldoende garantie op alternatieven voor digitale kanalen. Vele kwetsbare burgers dreigen zo een beperkte tot geen toegang te hebben tot essentiële openbare diensten. En dat is in strijd met hun grondrechten. Een uitspraak wordt verwacht in september 2025.

Meer info

[Unia tegen "Brussel Digitaal" bij het Grondwettelijk Hof | Unia](#)

Een Brussels Wetboek voor Brussel, de Cocom en de Cocof

Een mijlpaal voor Unia en Brussel is het Brussels Wetboek voor gelijkheid, non-discriminatie en bevordering van diversiteit, dat op 4 april 2024 finaal werd goedgekeurd door het Brussels parlement. Dit wetboek bundelt het volledige discriminatiebeleid in 1 wettekst. Een belangrijke stap richting de coördinatie en afstemming van het non-discriminatie en diversiteitsbeleid tussen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Cocom en de Cocof.

Het Brussels Wetboek is een grote vooruitgang:

- toevoeging van het beschermde criterium van gezinsverantwoordelijkheden en alleenouderschap
- versterking van sancties bij discriminatie
- integratie van redelijke aanpassingen door associatie, meervoudige en intersectionele discriminaties
- meer volledig criterium van gezondheidstoestand: verleden, heden en toekomst
- uitbreiding van het criterium van sociale afkomst naar sociale oorsprong en conditie

“Dit Wetboek is een verwezenlijking van een oude Unia aanbeveling uit 2019 en een mijlpaal in de versterking van het non-discriminatie, diversiteits- en inclusiebeleid in Brussel. Het maakt de regelgeving toegankelijker, leesbaarder en eenduidiger. Het is een opportuniteit om zaken anders en beter aan te pakken. Unia blijft ook in de toekomst een belangrijke partner voor de verdere concretisering, uitvoering, evaluatie en bijsturing.”

(Els Keytsman De Ronne, directeur Unia)

Onze partners

Unia deelde haar expertise in verschillende werkgroepen, commissies en raadgevende comités. In het bijzonder:

- ▶ Het regionaal comité voor Gelijke Kansen
- ▶ Het Gewestelijk Coördinatiecomité voor Diversiteitsbeleid
- ▶ De Brusselse Raad voor Personen met een Handicap
- ▶ Le Conseil Consultatif bruxellois francophone de l'Aide aux Personnes et de la Santé – Section Personnes handicapées (Cocof)
- ▶ De Gewestelijke Commissie voor Mobiliteit - Sectie Personen met Beperkte Mobiliteit
- ▶ De Gewestelijke Commissie voor Mobiliteit – Sectie Sociale Inclusie
- ▶ Overlegplatform Equal.brussels-Unia-Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen
- ▶ De Brusselse Raad voor de Uitbanning van Racisme
- ▶ Jury voor de beoordeling diversiteitsplannen Actiris

Unia voert haar taken ook uit in het kader van samenwerkingsovereenkomsten met Actiris en [Cocof](#).

Brusselse partners in ons onderzoekswerk zijn onder meer Perspective.brussels en Equal.brussels.



Contact

- ♥ Carole Poncin, persmedewerker NL
- ♥ Anne Salmon, persmedewerker FR
- ♥ Véronique Ghesquière, diensthoofd dienst Beleid & Monitoring

✉ Meld discriminatie op [unia.be](https://www.unia.be) of via 0800 12 800.



Jaarverslag Brussel 2024 – Bouwen aan verandering

September 2025

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

Coördinatie en redactie: Lisa Schouppe

Eindredactie: Oliviero Aseglio

Vertaling: Anne Salmon en Oliviero Aseglio

Vormgeving: Marie Van Acker

Foto's: Unia, Unsplash, Pexels

Druk: AZ Print

Verantwoordelijke uitgever: Els Keytsman De Ronne

Ce rapport est aussi disponible en français.

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

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



www.unia.be

