

THEMATISCHE KATERN



Jaarverslag 2022

Leren en werken op gelijke voet



Voor gelijkheid,
tegen discriminatie

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

- › Toegankelijke diensten voor iedereen
- › Haatspraak en haatmisdrijven
- › Unia als gelijkheidsorgaan

Veel leesplezier!

Inzetten op preventie voor meer gelijkheid op school en op het werk

Een cv dat wordt afgewezen omdat de kandidaat van buitenlandse origine of ouder dan 50 is. Een persoon die wordt ontslagen omwille van een handicap. Een langdurig zieke die geen redelijke aanpassingen krijgt bij de terugkeer op het werk. Een jongere die geen ondersteuning krijgt op school en geen hogere studies aandurft. Een gesluierde vrouw die wordt geweigerd voor een functie waarvoor ze de competenties heeft. De arbeidsmarkt blijft met verschillende snelheden werken op basis van leeftijd, origine, geloof, handicap, gezondheidstoestand en andere kenmerken. Werk is echter een belangrijk instrument voor het opbouwen van identiteit, zelfvertrouwen, competentie, financiële onafhankelijkheid en deelname aan de samenleving.

Ook in 2022 stak Unia de handen uit de mouwen om een inclusieve arbeidsmarkt te stimuleren. En dat begint al op de schoolbanken. Leerlingen met specifieke behoeften ondersteunen kan echt het verschil maken voor hun deelname aan de arbeidsmarkt. Dat is een van de ambities van de 'territoriale polen' die zijn opgericht in het onderwijs van de Franse Gemeenschap sinds het schooljaar 2022-2023. Maar er zijn altijd leerlingen die geen hulp krijgen. Het is de taak van Unia om de **rechten van leerlingen** te verdedigen door te wijzen op de wettelijke tekortkomingen, positieve initiatieven aan te moedigen, de pedagogische teams op te leiden en de slachtoffers van discriminatie op school te ondersteunen. In 2022 hielpen we 275 personen die een beroep op ons hadden gedaan voor discriminatie in het onderwijs. Unia is erkend als referentiepartner om een inclusieve school te garanderen. We investeerden ook in preventie door aan onderwijs gelinkte opleidingen te geven.

In het domein **werk** ontvingen we 532 meldingen over discriminatie in 2022. Het is het domein waarvoor Unia de meeste dossiers opende. Die individuele steun wordt aangevuld met ons structurele werk. Om de systemische effecten van de discriminatie te bestrijden, geloven we in een globale en gezamenlijke aanpak van de verschillende overheden en in samenwerking met partners. Preventiebeleid dat op gelijke behandeling is gericht verhoogt het welzijn en de productiviteit van de werknemers, bereidt onze bedrijven en onze organisaties beter voor op de uitdagingen van een meer gediversifieerde arbeidsmarkt en voorkomt spanningen en kosten die resulteren uit absenteïsme en uit de onnodige toename van interpersoonlijke conflicten. De **preventie van discriminatie en het bevorderen van gelijkheid** op het werk maakten een groot deel uit van het werk van Unia in 2022.

Ook al is er nog veel werk aan de winkel, toch is het bemoedigend om te zien dat **de dingen bewegen** op verschillende niveaus: versoepeling van de wetgeving in verband met de praktijktests op federaal niveau en in Brussel, positieve acties voor de vluchtelingen uit Oekraïne, aanpassing van de re-integratietrajecten, goedkeuring van federale en Brusselse plannen om racisme te bestrijden, betere bescherming tegen discriminatie op basis van gezondheidstoestand, aanbevelingen van de Commissie Koloniaal Verleden, reflecties op Europees niveau op het discriminerende effect van artificiële intelligentie...

Unia blijft zich inspannen om een inclusieve arbeidsmarkt verder te stimuleren. Door de herhaaldelijke crisissen en de steeds diversere samenleving dreigen de ongelijkheden nog groter te worden. We zien er dus op toe de **rechten** van elke student(e) en elke werkne(e)m(st)er te **beschermen**. ■

IN DEZE KATERN

Van school...

Unia ondersteunt de lesgevers

p.9



De toekomstige lesgevers moeten de nodige tools krijgen, want zij zijn de producenten van gelijkheid of ongelijkheid op school.

Xavier Liesenborghs, docent sociale wetenschappen aan de HE Vinci

Hoe?

Advies, opleidingen, presentaties



Op alle onderwijsniveaus:

verplicht, hoger, volwassenen, buitenschools

1^{ste} discriminatie-criterium >

Handicap

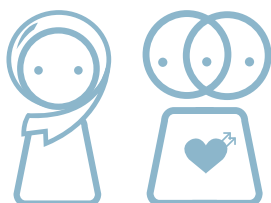
Ondersteuning om goed te kunnen leren

p.4



275 
geopende dossiers
in 2022

Focus



Geloofsovertuiging:

toegang tot de lessen voor studentes met een hoofddoek

p.5

Seksuele oriëntatie:

bewustmaking van leerlingen

p.6

... tot werk

6 actiegebieden
om discriminatie op het
werk te voorkomen



p.18



Enkel door ook
structureel
en preventief
te werken
kan inclusie
een realiteit
worden op de
arbeidsmarkt.



Imane El Morabet, adjunct-diensthoofd
van de dienst Bescherming

p.26

Focus
**Neutraliteit op
het werk:**

het belang van werken
rond intersectionaliteit



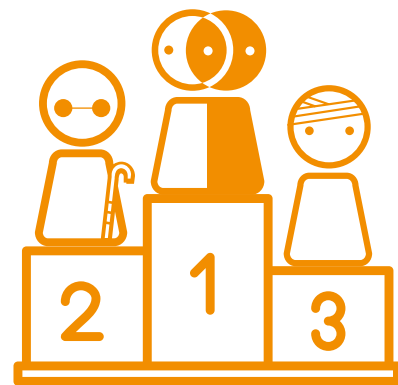
p.15

532



geopende dossiers in 2022
(28% van alle Unia-dossiers in 2022)

Top 3 discriminatie- criteria >



1. 'Raciale' criteria

- Duik in de cijfers
en de ongelijkheden

p.14

2. Handicap

- Het belang van
redelijke
aanpassingen
- Gegarandeerde
uitkeringen

p.11

p.13

3. Gezondheidstoestand

- Naar een betere
re-integratie van
langdurig zieken
- Gezondheidstoestand
wettelijk beter
beschermd

p.10

p.12

Gelijkheid begint op school

Leerlingen met een handicap beschermen

Jongeren met een handicap beschermen staat centraal in de activiteiten van Unia. Voor de Internationale Dag voor Personen met een Handicap op 3 december 2022 lanceerden we een [campagne](#) op sociale media om te herinneren aan de inspanningen die we leveren voor inclusief onderwijs. Unia werkt op alle niveaus (verplicht, hoger, volwassenen, buitenschools) om leerlingen met een fysieke, zintuiglijke, verstandelijke of geestelijke beperking de mogelijkheid te geven om hun plaats te vinden op school.

In 2022 opende Unia **130 dossiers** die te maken hebben met discriminatie op school op basis van een handicap. Unia hielp vooral jongeren die niet de [nodige ondersteuning](#) kregen (90 dossiers), hoofdzakelijk in het secundair onderwijs (46 dossiers) en het basisonderwijs (43 dossiers).



Zo hielp Unia een leerling uit het [vijfde middelbaar](#) met dyspraxie en een stoornis van de fijne motoriek. In afwachting van financiële middelen bood de school haar geen begeleiding meer en

kocht geen aangepast schoolmateriaal. Zonder die redelijke aanpassingen gingen de resultaten van het meisje snel achteruit. Unia vroeg aan de school om rekening te houden met die afwezigheid van redelijke aanpassingen in haar eindevaluatie. Zo kon de studente toch slagen voor haar examens en de lessen in de richting van haar keuze blijven volgen.

Dit voorbeeld is een concrete illustratie van het **belang van redelijke aanpassingen**. De Franse Gemeenschap besloot bij [decreet](#) om ‘**territoriale polen**’ op te richten om de scholen in het reguliere onderwijs beter te ondersteunen bij het invoeren van redelijke aanpassingen. Die structuren moeten de schoolteams en de leerlingen met specifieke behoeften ondersteunen. Dit onder elkaar verdelen van de middelen is een belangrijke stap vooruit. Alleen beperkt het decreet de extra ondersteuning tot leerlingen met een fysieke, visuele of auditieve beperking. Het houdt bijvoorbeeld geen rekening met de specifieke behoeften van sommige leerlingen met een verstandelijke beperking of een autismestoornis. Unia heeft dan ook het [beroep tot nietigverklaring door de vzw Inclusion](#) tegen dit decreet gesteund. We hebben het Grondwettelijk Hof uitgelegd hoe dit decreet volgens ons in strijd is met echt inclusief onderwijs.

De zorg voor leerlingen met een verstandelijke beperking tijdens hun hele schooltijd kwam in juni 2022 ook aan bod tijdens rondetafelgesprekken die werden georganiseerd door de minister van Franstalig onderwijs, de Franstalige kinderrechtencommissaris, de vzw Inclusion en Unia. Ongeveer 150 mensen uit de onderwijssector zochten naar concrete oplossingen. Die rondetafelgesprekken, die al in november 2021 plaatsvonden, waren het gevolg van de [veroordeling van de Franse Gemeenschap](#) (en daarvoor van de [Vlaamse Gemeenschap](#)) door het Europese Comité voor sociale rechten. Unia wacht nu op een ambitieus

en coherent actieplan om het recht op inclusief onderwijs ook effectief te maken.

In Vlaanderen wordt gewerkt aan een nieuw **decreet leersteun** voor het schooljaar 2023-2024. Het moet schoolteams richtlijnen bieden voor de opvang van leerlingen met specifieke behoeften in het reguliere onderwijs. Unia heeft het decreetvoorstel geanalyseerd en een [advies in verband met de leersteun](#) bezorgd aan de Vlaamse minister van Onderwijs. We vinden het jammer dat het decreet geen langetermijnvisie bevat voor inclusief onderwijs (overgangsfasen, tussentijdse doelstellingen, indicatoren van concreet en meetbaar succes, heldere kalender...). Dat maakt nochtans deel uit van de verplichtingen die voortvloeien uit de bekrachtiging door België van het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. Recht op inclusief onderwijs en op inclusie in de samenleving moet in alle gevallen voor alle leerlingen worden gegarandeerd. Ook voor leerlingen met een aangepast curriculum of die naar het bijzonder onderwijs worden doorverwezen. Nog in Vlaanderen ondertekende Unia in 2022 mee de [engagementsverklaring ‘Diversiteit als meerwaarde’ van de Vlaamse Onderwijsraad](#).

Studentes op basis van hun geloofsovertuigingen beschermen

Unia ontvangt regelmatig meldingen van studenten die worden gediscrimineerd omwille van hun geloofsovertuigingen. In 2022 vertaalde zich dat in 41 geopende dossiers, vooral voor moslimjongeren (38 dossiers) en specifiek gelinkt aan de kledingvoorschriften in scholen (22 dossiers). Toch zijn zowel toegang tot onderwijs als vrijheid van gods-

dienst fundamentele rechten die zijn opgenomen in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, die door België is ondertekend.

Voor gediscrimineerde studenten **zoekt Unia oplossingen** met de betrokken school. Zo stemde een school na toelichtingen van Unia ermee in dat een [moslima haar hoofddoek kon dragen](#) tijdens schoolactiviteiten die buiten het schoolgebouw plaatsvinden (museumbezoeken, filmvoorstellingen, sportlessen in een openbaar park...). In een ander geval hielp Unia een opleidingscentrum in de horeca. Dat wist niet hoe het moest omgaan met moslimjongeren die omwille van hun geloof geen varkensvlees mogen proeven. [Het opleidingscentrum voorziet voortaan in een volledige informatiefiche](#) waarop de beroepsvereisten vermeld staan en nodigt de studenten uit om contact op te nemen als er een probleem is.

Unia stapt soms naar de rechtbank met de studenten, als de school geen oplossingen wil doorvoeren. In 2021 was Unia partij in het proces tussen tien studentes en de hogeschool Francisco Ferrer. Na een lange procedure gaf de rechtbank van eerste aanleg in Brussel de studentes gelijk. Ze mogen voortaan hun [hoofddoek dragen op school](#). De rechter was van oordeel dat zo een verbod, gezien het belang ervan, bij decreet moest worden vastgelegd en niet gewoon via een intern schoolreglement. In 2022 startten een groep lesgevers van de hogeschool en andere actoren een procedure tegen die beslissing. De rechtbank had vragen over de ontvankelijkheid van dit derdenverzet aangezien geen van de partijen in de aanvankelijke procedure had besloten om beroep aan te tekenen. De rechter vroeg dus een advies van het Grondwettelijk Hof. In een democratie moet vrijheid de regel zijn en moet enkel het misbruik van die vrijheid worden verhinderd. We herinneren eraan dat die vrijheid de vrijheid is om al dan niet symbolen te dragen. Door die vrijheid te garanderen in het onderwijs moet iedereen de studies

kunnen volgen die ze willen, al dan niet met het dragen van een symbool. Op haar website geeft Unia voor elk onderwijsniveau toelichting bij de [regels voor het dragen van religieuze symbolen](#).

Leerlingen in actie voor respect voor alle seksuele oriëntaties

Zes scholen kaapten in maart 2022 een prijs weg in de scholenwedstrijd **#GeefMe1Minuut** van Unia (editie 2021). In totaal maakten 66 klassen van het middelbaar onderwijs een filmpje van een minuut over verschillende seksuele oriëntaties aanvaarden en haat tegen LGBTI+-personen bestrijden.

Ontdek de [winnende filmpjes](#) op de website van Unia:

- › De rap, door het koninklijk atheneum van Tamines
- › De omkering van de rollen, door het atheneum van Geel
- › De haat tegen LGBTI+-personen tijdens de pandemie, door het koninklijk atheneum van Dendermonde
- › De reis in de tijd, door het Sint-Vincentiuscollege van Buggenhout
- › Het pestgedrag op school in beeld, door Campus Helix
- › De wonden van woorden, door het instituut Robert Schuman van Eupen

Jongeren bewust maken van die thematiek is essentieel. Uit talrijke onderzoeken blijkt dat niet-heterostudenten een hoger risico lopen om problemen te krijgen op school. Leerkrachten vinden het dan weer moeilijk om open over seksuele oriëntatie te praten in hun klas. Dat toonde de



[Diversiteitsbarometer Onderwijs](#) van Unia al in 2018 aan.

Volgens Unia is er een **onderrapportering van pesten en discriminatie** op school gelinkt aan seksuele oriëntatie. In 2022 openden we slechts 3 dossiers over dat thema (7 dossiers in 2021). We moedigen dus bewustmakingsacties aan in de klassen en bij de schoolteams.

Een actieve rol voor de leerkrachten

Leerkrachten zijn belangrijke bondgenoten van de inclusieve school. Vaak willen ze de principes van gelijkheid en rechtvaardigheid invoeren in hun klas. Jammer genoeg botsen ze op veel institutionele en organisatorische obstakels, ook in ter-

men van middelen, tools, competentie en kennis. Unia bracht die obstakels al onder de aandacht in haar [Diversiteitsbarometer Onderwijs](#) in 2018. In 2022 wezen we in onze [Socio-economische Monitoring](#) op de impact van die obstakels op de schoolachterstand van leerlingen van buitenlandse origine. België is een van de Europese landen met de meeste zittenblijvers. En het **percentage zittenblijvers** is hoger bij leerlingen van buitenlandse origine. En dat heeft gevolgen voor hun toekomst. Leerlingen die een jaar overdoen, volgen minder hogere studies. Het diploma heeft echter wel een rechtstreekse impact op de situatie op de arbeidsmarkt. Ongelijkheid op het werk begint dus al voor je begint te werken.

Unia is een partner van de schoolteams. We informeren, ondersteunen en vormen onderwijsprofessionals. We denken samen met hen na over de beste oplossingen om inclusief onderwijs te garanderen.

- › Voor het **verplichte onderwijs** herinnerden we 200 leerkrachten en directies aan de wettelijke regels rond redelijke aanpassingen in het kader van een ontmoeting die de Franstalige Liga voor de kinderrechten organiseerde. We lichtten het kader en het beheer van de ‘territoriale polen’ toe tijdens verschillende workshops die het algemene bestuur van onderwijs van de Franse Gemeenschap voor schooldirecteuren organiseerde.
- › Voor het **hoger onderwijs** benaderden we inclusief onderwijs vanuit een ethisch perspectief met het academische personeel van de UCLouvain.
- › Voor het **volwassenenonderwijs** analyseerden we de vragen naar redelijke aanpassingen en boden we de actoren van de sector onze juridische expertise aan op het vlak van non-discriminatie.
- › Voor de **buitenschoolse sector** sensibiliseerden we op vraag van de gemeente Sint-Joost-ten-Node een dertigtal opvangmedewerk(st)ers die voor en na de schooluren zorgen voor kinderen met een handicap.

Bij de hervorming van de inhoud van de basisopleiding voor leerkrachten in de Franse Gemeenschap heeft Unia gevraagd om de [strijd tegen stereotypen en vooroordelen op te nemen in het programma van de lerarenopleiding](#). Het doel is toekomstige leerkrachten de nodige tools te geven om beter hun eigen vooroordelen te ontdekken en bestrijden. Zo kunnen ze hun leerlingen op een gelijkere en positievere manier oriënteren. En zo versterken ze hun gevoel van competentie om met de huidige uitdagingen van diversiteit in de klassen om te gaan.

Tot slot moedigt Unia de politieke initiatieven tegen **pestgedrag op school** van de Franse Gemeenschap aan. De bedoeling is om de schoolteams op te leiden en structurele preventie- en interventievoorzieningen in te voeren. In het

verplicht onderwijs is Unia blij met het [nieuwe actieprogramma dat wordt voorbereid voor het schooljaar 2023-2024](#). In het hoger onderwijs is Unia lid van een stuurgroep. We wijzen erop dat studenten dringend moeten worden beschermd tegen pesten. Tot slot denkt Unia mee na in het **preventienetwerk tegen pestgedrag** in de Franse Gemeenschap. We bieden onze expertise in non-discriminatie aan. Zo ondersteunen we de actoren op het terrein en de politiek om correct en adequaat op te treden in die delicate situaties, door te kiezen voor een dialoog met alle betrokken partijen en door stigmatisering te vermijden (zowel van daders als van slachtoffers). ■



Leerkrachten zijn producenten van gelijkheid

Unia sprak met 65 toekomstige leerkrachten van de Haute École Léonard de Vinci in Louvain-la-Neuve. We maakten hen bewust van de ongelijkheden in het onderwijs, van de diversiteit en van de essentiële rol die zij kunnen spelen om de gelijkheid op school te verbeteren. Xavier Liesenborghs, die hen les geeft over ongelijkheden op school en socioculturele diversiteit, benadrukt het belang van opleiding in die thematiek.

“Sommige studenten hebben weinig of geen voorkennis over diversiteit en ongelijkheid. Ze gingen naar bevoorrechte scholen en leefden altijd in een microkosmos. Het is hun ‘soort zoekt soort’-kant. Andere studenten zijn heel gevoelig voor die thematiek. Als ik taken verbeter over dit thema zie ik soms pareltjes.

Ik probeer de studenten te laten nadenken over hun eigen traject. Sommigen hadden geen problemen op school. Anderen kregen te maken met mislukkingen en bevinden zich in een kwetsbare positie tegenover zichzelf en

tegenover het systeem. De grootste uitdaging is om een product van het systeem te zijn maar met een eigen ervaring. En zich tegelijkertijd als leerkracht in de positie te bevinden van producent van gelijkheid of ongelijkheid op school.

Een andere uitdaging is hen bewust maken van diversiteit, hen helpen om van referentiepunt te veranderen en te beseffen dat ze in hun klassen wellicht met meer diversiteit te maken zullen krijgen dan ze ooit in hun leven hebben gekend. Net zoals in andere sectoren moeten er ook

bij de toekomstige leerkrachten nog veel opvattingen worden gedeconstrueerd. Maar in de basisopleiding van de leerkrachten krijgt dat te weinig ruimte.

We moeten de toekomstige leerkrachten voorzien van de nodige tools. In die optiek was de tussenkomst van Unia kostbaar en heilzaam. Ik kreeg kwaliteitsvolle feedback van studenten: “We hebben dit geleerd”, “daar waren we ons niet van bewust”, “vanuit onze ervaring beseffen we dat”. Unia legde een link met de stereotypen en vooroordelen die ik al had uitgelegd aan de leerlingen en lichtte ook de concrete impact toe van ongelijkheden en diversiteit: de leerlingen die het hardste getroffen worden door het zittenblijven, de manier waarop een klassenraad naar leerlingen en families kijkt... Het zijn heel goede reflectietools. Daarna probeer ik te kijken hoe de theorie in de praktijk kan worden vertaald. Ik hou van het beeld van een kookpot. Een bouillon vol ingrediënten en op het einde hoop je op een goed resultaat.”



Werk, gezondheid en handicap

Naar een betere re-integratie van langdurig zieke werknemers

De herziening van de re-integratieprocedure voor langdurig zieke werknemers was dringend geworden voor Unia, omdat hun aantal elk jaar stijgt in België. In 2022 waren ongeveer 500.000 werknemers meer dan een jaar met ziekteverlof. En bovendien wordt Unia regelmatig gecontacteerd door mensen die onrechtmatig werden ontslagen in het kader van die procedure.

Unia bracht dus een reeks [aanbevelingen](#) uit. Er werd rekening mee gehouden in het koninklijk besluit van 11 september 2022 tot wijziging van de codex over het welzijn op het werk wat het **re-integratietraject** voor arbeidsongeschikte werknemers betreft.

Het merendeel van de personen met een chronische of invaliderende ziekte kunnen worden beschouwd als personen met een handicap in de ogen van het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. Het nieuwe re-integratietraject houdt in dat de werkgever voor iedere langdurig zieke werknemer moet oordelen of die

een handicap heeft. Als de handicap erkend is, heeft de werknemer recht op **redelijke aanpassingen**. De werkgever moet checken of die redelijke aanpassingen mogelijk zijn. Hij mag niet langer zonder rechtvaardiging weigeren om een re-integratieplan op te stellen, op straffe van sancties.

Unia benadrukt in haar tussentijdse evaluatie van het federale actieplan Handicap ook het inzetten van **'back-to-work'-coördinatoren**. Zij vergemakkelijken het terug aan de slag gaan van werknemers met een handicap door toe te zien op het invoeren van redelijke aanpassingen. Unia houdt zich ter beschikking van de overheid om die nieuwe actoren op te leiden in de antidiscriminatiewetgeving en de redelijke aanpassingen.

Tot slot vroeg Unia de overheid opnieuw om de [wetgeving rond het werken bij de overheid aan te passen](#) zodat ze in overeenstemming is met het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. Ambtenaren met een handicap of chronische ziekte hebben soms problemen als ze hun werk willen voortzetten of willen terugkeren na een ziekteverlof. Bovendien moeten sommige statutaire ambtenaren verplicht met pensioen als ze al hun ziektedagen hebben opgebruikt, ook al willen ze nog werken.

Herinneren aan het recht op redelijke aanpassingen

Het recht op redelijke aanpassingen op het werk (aangepaste werkuren, andere taken, andere functie...) is essentieel voor een inclusieve arbeidsmarkt. Een goede toepassing van de verplichting tot redelijke aanpassingen kan leiden tot een **hogere arbeidsparticipatie** van personen met een handicap en de **terugkeer naar het werk** van langdurig zieken. Maar niet iedereen is op de hoogte van dat recht.

In 2022 gaf Unia twee lezingen op REVA, de beurs voor mensen met een beperking. Een om de werkgevers te informeren over het wettelijke kader dat ze moeten naleven, een andere om de werknemers met een handicap te informeren over hun rechten. We bieden ook een gratis **onlineopleiding** aan op [eDiv.be](https://www.ediv.be). Daarin leggen we uit wat redelijke aanpassingen zijn en hoe je ze kunt integreren. Unia zou haar tools en goede praktijken voor werkgevers nog verder willen ontwikkelen. Dat maakt deel uit van de [aanbevelingen](#) die we begin 2023 deden om de preventie van discriminatie op het werk te verbeteren.

Unia opende ook **59 dossiers** die te maken hebben met de afwezigheid van redelijke aanpassingen op het werk. We proberen altijd eerst een oplossing te vinden via onderhandeling. Maar als dat niet volstaat, moeten we soms naar de rechtbank stappen. Zo steunde Unia bijvoorbeeld een **werknemer in een rolstoel** die zijn job was kwijtgeraakt. Hij werkte al 11 jaar via zijn bvba voor een bedrijf. In 2017 bracht hij het bedrijf ervan op de hoogte dat hij voortaan in een rolstoel naar het werk zou komen. Kort daarna zette het bedrijf zijn samenwerkingsovereenkomst stop. Op 4 januari 2022 bevestigde het Arbeidshof van Brussel dat er wel degelijk een [vermoeden van discriminatie](#) was. Het veroordeelde het bedrijf tot het betalen van een forfaitaire schadevergoeding die overeenkomt met zes maanden brutoloon van de werknemer. Unia was partij in deze zaak in eerste aanleg en in beroep.

In een ander geval liet een werknemer in gespecialiseerd onderhoud een pacemaker plaatsen na een hartfalen. Daardoor was hij gevoelig geworden voor de elektromagnetische velden op zijn werkplek. Zijn werkgever ontsloeg hem. De Raad van State stelde een prejudiciële vraag aan het Hof van Justitie van de Europese Unie: moet een werkgever een nieuwe functie geven aan een werknemer als die definitief ongeschikt is geworden voor de func-



Onze collega's geven een conferentie tijdens de REVA-beurs

tie waarvoor hij werd aangeworven? De Europese instantie [bevestigde in een arrest van februari 2022](#) dat **de werkgever een geschikte werkplek moet vinden** in de vorm van een redelijke aanpassing. Unia kreeg dezelfde lezing van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg in het advies dat ze had gevraagd.

De toegang tot werk voor iedereen beschermen

In februari 2022 stelde Unia een [advies over de verplichte vaccinatie](#) in het kader van de COVID-19-crisis voor aan de Kamercommissie voor gezondheid. Het **Covid Safe Ticket** (CST), het bewijs van vaccinatie tegen het coronavirus, was niet verplicht in de arbeidssector. Toch kreeg Unia meldingen. Werknemers verplichten om zich te laten vaccineren of dat vermelden in een job- of stageaanbieding staat de toegang tot werk in de weg. Als de wetgeving de vaccinatie niet verplicht, kunnen werkgevers die niet gewoonweg opleggen. Ze moeten onderzoeken of de beoogde doelen ook met minder drastische maatregelen (regelmatig testen, telewerk, andere functie...) kunnen worden bereikt.

In de loop van het jaar nam de pandemie minder plaats in de samenleving en in het werk van Unia in. In 2022 openen we slechts 15 dossiers over discriminatie op het werk gelinkt aan COVID-19, tegenover 62 in 2021. Maar gezondheidstoestand blijft een van de discriminatiecriteria waarvoor we de meeste dossiers openen in het domein

werk (104), na 'raciale' criteria (158) en handicap, dat jaar na jaar stabiel blijft (156).

Unia leverde ook een bijdrage aan de reflecties van de commissie die instaat voor de evaluatie van de toepassing en doeltreffendheid van de drie federale antidiscriminatie wetten. In februari 2022 publiceerde de commissie haar eindrapport. Ze beveelt onder andere aan om de bescherming op basis van gezondheidstoestand uit te breiden. Ze stelt voor om 'huidige of toekomstige gezondheidstoestand' te vervangen door '**gezondheidstoestand**' in de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, conform het [advies](#) van Unia uit 2007. Het federale parlement heeft die wijziging in juli 2022 goedgekeurd. De burgers zijn voortaan beschermd tegen dis-



criminatie op basis van hun medische verleden. Een werkgever kan bijvoorbeeld niet weigeren om iemand aan te werven die genezen is van kanker uit vrees voor herval. Discriminatie op basis van medische antecedenten door het toenemende gebruik van artificiële intelligentie is weinig zichtbaar en verontrust Unia.

Personen met een handicap zijn nog altijd ondervertegenwoordigd op de arbeidsmarkt. In haar tussentijdse evaluatie van het federale actieplan voor personen met een handicap moedigt Unia de politiek verantwoordelijken aan om snel de aanwerving van personen met een handicap bij de federale overheid te verbeteren. Unia adviseert ook om aanbestedingsprocedures uit te werken die bedrijven bevoordelen die in handen zijn van of werk bieden aan mensen met een handicap, en niet alleen maatwerkbedrijven.

Unia verdedigt de mensen die slachtoffer zijn van discriminatie op basis van hun gezondheids-toestand, van hun handicap, maar ook van hun **fysieke kenmerken**. Zo werden we gecontacteerd door iemand met een kleine gestalte, ze wilde graag buschauffeur worden. Het bedrijf weigerde systematisch personen met een kleine gestalte voor die functie. Unia nam contact op met dat bedrijf en na onderhandeling stemt het er nu mee in om de kandidaten en kandidates een vaardigheidstest te laten afleggen om hun geschiktheid te beoordelen.

Voor gewaarborgde inkomens

Voor sommige personen met een handicap volstaat het inkomen uit arbeid niet altijd. De integratie-tegemoetkoming is dan een noodzakelijke aanvulling om volop aan het sociale leven te kunnen

deelnemen. Werknemers met een handicap zagen echter hun tegemoetkoming fors dalen of zelfs verdwijnen als ze een salaris ontvingen. In 2022 werd er een nieuw plafond voor de **vrijstelling van inkomsten uit arbeid** goedgekeurd voor werknemers met een handicap. Dat is een belangrijke stap vooruit. In haar tussentijdse evaluatie van het federale actieplan voor personen met een handicap juicht Unia deze wijziging toe. Ze moedigt de overheid ook aan om de obstakels om een bedrijf op te richten op te heffen voor personen met een handicap.

Personen met een handicap hebben recht op een **inkomensvervangende uitkering** als (gedeeltelijke) compensatie van de inkomsten die ze niet kunnen verdienen door hun handicap. Een wetsvoorstel wil een bijkomende voorwaarde opleggen om gebruik te kunnen maken van die uitkering: minstens vijf jaar ononderbroken in België gewoond hebben en ingeschreven zijn in het bevolkingsregister van de gemeente. In april 2022 publiceerden Unia, Myria en het Federaal Instituut voor de Rechten van de Mens (FIRM) een [aanbeveling](#) om dat wetsvoorstel te wijzigen, dat in strijd is met de Grondwet en de grondrechten.

Unia stapte ook naar de rechtbank samen met een jonge vrouw met een handicap die autonoom woonde. De **verhoogde kinderbijslag** die ze kreeg door haar handicap werd beschouwd als een inkomen en dus afgetrokken van haar leefloon. Het [arbeidshof van Brussel](#) oordeelde dat er sprake was van discriminatie. De verhoogde kinderbijslag wordt immers afgetrokken van het leefloon van een kind dat autonoom woont, maar niet van het leefloon van een ouder die voor het kind zorgt. Voor Unia is dat een mooie overwinning voor de autonomie en sociale bescherming van personen met een handicap. ■

Werk, origine en overtuigingen

Een arbeidsmarkt met verschillende snelheden

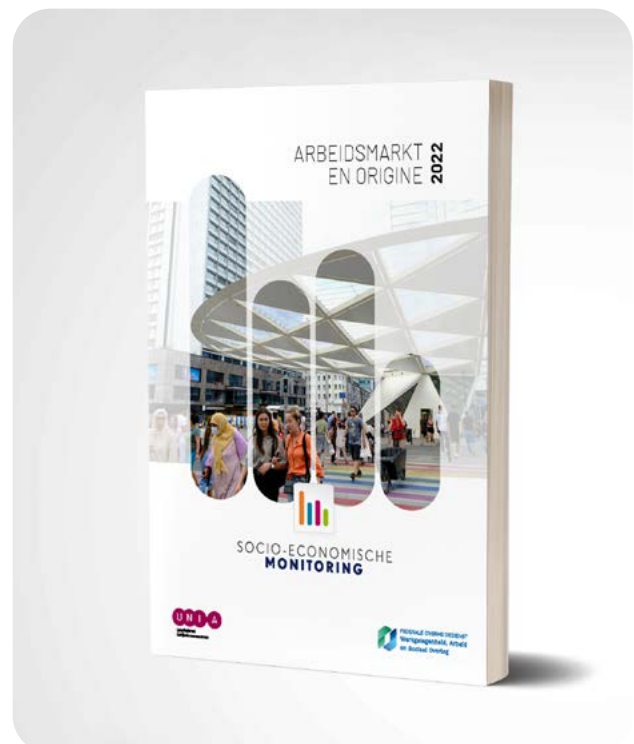
Dankzij kwantitatief en kwalitatief onderzoek en data-analyse kan Unia beter de reikwijdte van de ongelijkheden in België beoordelen. Het zijn essentiële tools om onze expertise op te bouwen en pertinente aanbevelingen te formuleren. In 2022 maakte Unia **twee rapporten** om precies te begrijpen met welke discriminatie werknemers van buitenlandse origine te maken krijgen.

Unia en de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg publiceerden in oktober 2022 de 5^{de} editie van de [Socio-economische Monitoring: arbeidsmarkt en origine](#). We hebben hem verschillende keren voorgesteld om de sociale partners, het middenveld en de politiek verantwoordelijken te informeren.

De **arbeidsparticipatie** van personen van buitenlandse origine is nog altijd veel lager dan die van personen van Belgische origine in vergelijking met de buurlanden. Voor eenzelfde diploma en studierichting vinden mensen van buitenlandse origine moeilijker een job en verdienen ze minder dan werknemers van Belgische origine. Ook al hebben ze een diploma hoger onderwijs.

We stellen hetzelfde vast voor de **kwaliteit van het werk** (lonen, mobiliteit tussen statuten, sectoren en soorten contracten). Mensen met een migratieachtergrond blijven oververtegenwoordigd in minder kwalitatieve en minder duurzame jobs.

Tijdens de **COVID-19-pandemie** konden minder mensen van buitenlandse origine telewerken en stonden ze dus meer bloot aan besmetting. Ze werkten meer in sectoren die moesten sluiten en verloren dus vaker hun job of konden maar langzaam weer aan het werk.



Tot slot onderzochten Unia en de FOD Werkgelegenheid voor de eerste keer ook de **schoolachterstand**. Het aantal zittenblijvers is hoger bij leerlingen van buitenlandse origine. Leerlingen die bleven zitten, volgen minder hoger onderwijs. Het diploma beïnvloedt evenwel ook de positie op de arbeidsmarkt.

In een ander rapport dat werd gepubliceerd voor de Internationale Dag tegen Racisme op 21 maart besteedt Unia ook specifiek aandacht aan de [discriminatie van personen van Afrikaanse origine](#). Qua werk ondervinden mensen van sub-Saharaanse origine nog meer problemen dan werknemers van een andere origine: lage arbeidsparticipatie, groot aantal langdurig werklozen, integratieproblemen, bijzonder weinig positieve invloed van een diploma hoger onderwijs. We stelden dit rapport en onze aanbevelingen voor tijdens de hoorzittingen van de Commissie Koloniaal Verleden.

Bij die analyses van exhaustieve gegevens komen ook nog de meldingen die Unia rechtstreeks ontving. In 2022 openden we **158 dossiers** over discriminatie op het werk op basis van **raciale criteria**. Het gaat dan vooral over problemen op relationeel vlak, met hiërarchische oversten, collega's of klanten. Dat is iets specifiek voor dit discriminatiecriterium. Voor alle criteria samen gaan de dossiers die Unia opende vooral over problemen rond aanwerving en arbeidsvoorwaarden.

Welke neutraliteit op het werk?

Neutraliteit op het werk stond in 2022 nog maar eens centraal in de actualiteit. In april werden we gehoord in het Brusselse parlement, over het ostentatieve dragen van **religieuze of levensbeschouwelijke symbolen in overheidsdiensten**

op gewestelijk niveau. De hoorzittingen hebben evenwel niet geleid tot een aanbeveling. De Commissie algemene zaken van het Brusselse parlement verwierp op 7 november een voorstel van ordonnantie om de neutraliteit en onpartijdigheid van Brusselse ambtenaren te waarborgen door het dragen van ostentatieve religieuze of levensbeschouwelijke symbolen bij het uitoefenen van hun functie te verbieden.

Unia sprak ook op verschillende seminaries in 2022, onder andere een internationaal colloquium bij de leerstoel godsdienstrecht aan de UCLouvain, een Europees colloquium door het Collectif Laïcité Yallah en een presentatie aan de Koninklijke Militaire School.

Voor Unia is het **neutraliteitsbeginsel** van de openbare diensten noodzakelijk om een gelijke en niet-discriminerende behandeling te garanderen. Maar Unia verplicht niet om de religieuze of levensbeschouwelijke symbolen te beperken of te verbieden, en ook niet om ze toe te laten. Het beginsel kan worden nageleefd door de expressie van de symbolen van overtuiging te accepteren en enkel belang te hechten aan de neutraliteit van de handelingen, zonder het argument van het neutrale voorkomen zomaar weg te wuiven. Volgens ons is vrijheid het beginsel en beperking een uitzondering, als ze gerechtvaardigd is om een legitieme doelstelling te bereiken.

Het recht en de rechtspraak kunnen geen definitief antwoord geven op de vraag waar we de grens moeten trekken. Het is in de eerste plaats een politieke keuze, een visie op de samenleving.

Werk bovenaan in de discriminatie op basis van geloof

Unia opende **150 dossiers** over het criterium **geloof** in 2022 (7% van alle dossiers). Ze hebben in de eerste plaats betrekking op werk (35%). In

dat domein gaat het merendeel van de dossiers over de toegang tot werk en de selectieprocedures. De personen die op basis van hun religieuze en levensbeschouwelijke overtuigingen worden gediscrimineerd op het werk, zijn hoofdzakelijk moslimvrouwen met een hoofddoek.

Verbod van religieuze symbolen in de overheid: welke regels?

Een publieke werkgever mag enkel onder bepaalde voorwaarden levensbeschouwelijke of religieuze symbolen op het werk verbieden.

Volgens het neutraliteitsbeginsel is de staat neutraal en moeten overheidsambtenaren **neutraal handelen**: hun overtuiging mag geen invloed hebben op de manier waarop ze de burgers behandelen, en die moeten gelijk worden behandeld ongeacht wat hun overtuiging is. Neutraal handelen wordt algemeen aanvaard door iedereen.

Toch lokt de kwestie **neutraal voorkomen** discussie uit. Werkt dat mee aan het in stand houden van vooroordelen en stereotypen? Hangt de geloofwaardigheid van de publieke handeling ook samen met de perceptie die de burgers ervan kunnen hebben? De soms tegenstrijdige gerechtelijke beslissingen lijken niettemin meer in de richting te gaan van een grotere vraag naar een neutraal voorkomen voor personen die contact hebben met het publiek of voor gezaghebbende functies.

Er waren nieuwe ontwikkelingen in het MIVB-dossier. De Brusselse vervoersmaatschappij had tot twee keer toe geweigerd een vrouw met hoofddoek aan te werven die de vereiste technische vaardigheden had voor een interne administratieve functie. Volgens de rechtbank maakte de MIVB zich schuldig aan directe discriminatie op basis van geloof en indirecte discriminatie op basis van gender. De MIVB besloot om niet in beroep te

gaan en ging van start met een participatief intern proces om haar praktijken aan te passen aan de uitspraak van de rechtbank.

Verschillende personen en organisaties tekenden echter een ‘derdenverzet’ aan omdat ze vonden dat ze door die beslissing werden benadeeld en ze vroegen om de zaak opnieuw te beoordelen. De rechtbank verklaarde de vraag niet ontvankelijk in een beslissing van 6 oktober 2022. De gerechtelijke procedure is nog niet afgelopen omdat er beroep werd aangetekend.

Neutraliteit in de privésector?

De evoluties in de rechtspraak de voorbije jaren hebben verduidelijkt hoe het neutraliteitsbeginsel moet worden geïnterpreteerd. Vandaag wordt dat beginsel niet enkel naar voren geschoven in de publieke sector om het dragen van religieuze of levensbeschouwelijke symbolen te verbieden, maar ook door privéactoren. We vermelden hier het [arrest G4S uit 2017](#) en het [arrest WABE en Müller uit 2021](#) van het Hof van Justitie van de Europese Unie.

In 2022 stond de kwestie opnieuw op de agenda. In oktober [antwoordde het Hof van Justitie van de Europese Unie op drie prejudiciële vragen](#) van de arbeidsrechtbank van Brussel uit 2020. Het dossier gaat over een jonge vrouw met hoofddoek die een administratieve stage (klasseren, fotokopiëren enz.) zonder contact met het publiek wil doen in een sociale huisvestingsmaatschappij. Het personeel daarvan valt onder de privésector. De verantwoordelijke van de organisatie weigerde haar kandidatuur te overwegen omdat ze een hoofddoek droeg, ondanks het feit dat ze aan het profiel beantwoordde. De maatschappij beriep zich hierbij op haar neutraliteitsbeleid.

Het Hof bevestigde zijn rechtspraak over G4S en WABE en Müller. Het oordeelde dat een arbeidsreglement – dat het uiten van religieuze, levensbeschouwelijke of politieke symbolen verbiedt – geen directe discriminatie is op basis van geloof of levensbeschouwing, op voorwaarde dat bepaalde criteria worden nageleefd (coherente en systematische toepassing, rechtvaardiging van een reële en concrete behoefte, proportionele maatregel enz.). Door die interpretatie wil het Hof misbruik vermijden en moedigt het **verdraagzaamheid, respect en aanvaarding** van een grote mate van diversiteit aan.

We blijven evenwel bezorgd over de eventuele ongunstige effecten van een verbod op het dragen van symbolen van overtuiging op de werkplek. In een [studie van Actiris](#) uit 2019 wordt de hoofdtekwestie aangewezen als specifieke belemmering van de toegang tot werk voor moslimvrouwen: ‘gesluitende’ vrouwen zijn potentieel drie keer zo kwetsbaar op de arbeidsmarkt door de combinatie van de criteria gender, origine en geloof. ■





Tools om discriminatie op het werk te bestrijden

Betrouwbare en exhaustieve gegevens

De cijfers van de meldingen en dossiers die Unia behandelt, geven maar een gedeeltelijk beeld van de reële discriminatie. Er bestaat ontegenzeggelijk een schemerzone en een fenomeen van onder-rapportering. Unia moedigt dan ook alle betrokken actoren aan om betrouwbare, exhaustieve en kwaliteitsvolle **gegevens te verzamelen**. Zo kunnen we de oorsprong van de ongelijkheden en de mechanismen die tot discriminatie leiden herkennen en de aandacht vestigen op de specifieke kenmerken van elke kwetsbare groep. Door de analyse van die gegevens is het mogelijk om een pertinent beleid te voeren op basis van feiten in plaats van intuïtie.

In de **Socio-economische Monitoring 2022** heeft Unia de situatie van personen van buitenlandse origine op de arbeidsmarkt gemeten. Dit gezamenlijke onderzoek met de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg is gebaseerd op de exhaustieve gegevens die afkomstig zijn van administratieve gegevens. Dat biedt een exacte kijk op hoe de toestand evolueert. Bedrijven kunnen de administratieve gegevens ook opvragen om de **diversiteit van hun personeel te meten**. In 2022 publiceerde Unia een [duidelijke procedure](#) in het kader van de gids 'Monitoring: doe het zelf' op [eDiv](#), die een inclusieve arbeidsmarkt promoot.

Unia verzamelt alle gegevens die met gelijkheid te maken hebben in België in een [digitale databank](#). Bij onze inventaris in 2021 hebben we op lacunes gewezen. De komende jaren zal dit project nog uitbreiden. In 2022 wezen we herhaaldelijk op het belang van een **gecoördineerde strategie om gegevens over gelijkheid te verzamelen en te ontwikkelen**. Dat deden we in ons parallel rapport voor het Comité voor de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen (CEDAW) en in ons advies over het Plan ter bestrijding van racisme 2023-2026 van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Het is inderdaad zeer belangrijk om te beschikken over uitgesplitste gegevens voor nationale en sociale origine om de intersectionele discriminatie zichtbaar te maken.

Tot slot waakt Unia over het afwijkende gebruik van gegevens voor discriminerende doelen. We delen en ontwikkelen onze expertise in verband met discriminatie die aan **artificiële intelligentie** is gelinkt in verschillende werkgroepen op nationaal (AI4Belgium, werkgroep Ethics & Law) en internationaal (ENNHRI, Raad van Europa) niveau. We moedigen transparantie aan in dat domein. Dat kan enkel via een inventarisering van alle algoritmen die in België worden gebruikt. Unia beveelt aan om dat wettelijk verplicht te maken, in ieder geval als ze door een publieke dienst worden gebruikt.

Een verplicht preventiebeleid voor discriminatie

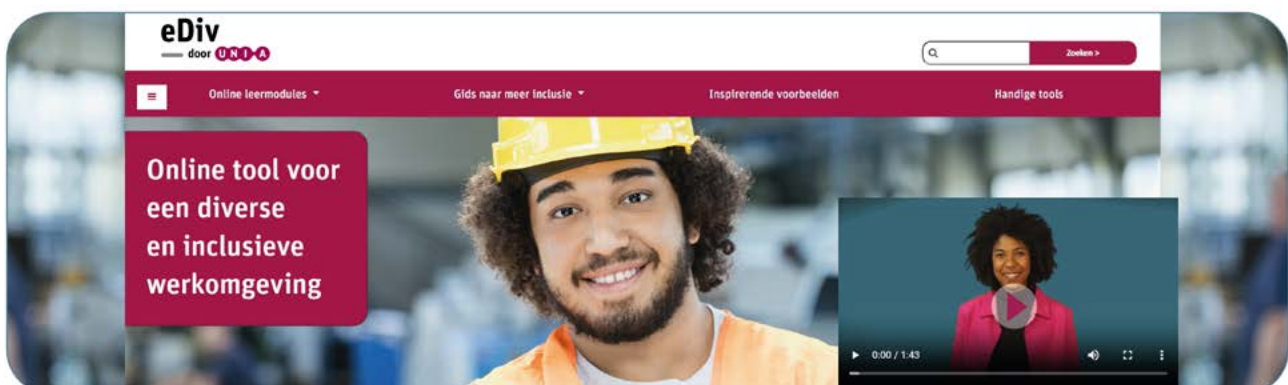
Bij de voorstelling van de Socio-economische Monitoring in oktober 2022 herinnerde Unia aan het belang van een verplicht preventiebeleid voor discriminatie in de bedrijven. Een preventiebeleid dat focust op gelijke behandeling **verbetert het welzijn en de productiviteit** van de werknemers. Het bereidt onze bedrijven en organisaties beter voor op de uitdagingen van een meer gediversifieerde arbeidsmarkt. Het vermijdt de spanningen en kosten die het resultaat zijn van absentieïsme en de toename van conflicten. Door preventieve maatregelen en een adequate interne klachtenprocedure te implementeren kan een werkgever de risico's op discriminatie beperken of ervoor zorgen dat een discriminerende situatie niet permanent wordt of erger wordt. De Commissie voor de evaluatie van de antidiscriminatie wetten benadrukte ook het belang van de preventie van discriminatie op het werk.

In 2022 werkte Unia aan een [aanbeveling rond de preventie van discriminatie op het werk](#). We werkten samen met de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, de preventie-

diensten, de werkgeversorganisaties, de vakbonden en de organisatie LEVL. We organiseerden een focusgroep met werkgevers en discussiemomenten met partners (vakbonden en preventiediensten). Het is essentieel om de **actoren op het veld te betrekken**, zodat onze aanbevelingen relevant zijn voor de realiteit van elke sector. Dat overleg past in het kader van onze samenwerkingsovereenkomst met de werkgevers, die we in december 2022 hebben verlengd.

De preventie van discriminatie op het werk verplicht maken, de procedures voor klachten over discriminatie verruimen, de arbeidsinspectie machtigen om te checken of werkgevers preventieve maatregelen nemen, de bestaande goede praktijken delen en zorgen voor bewustmakingsacties en een overgangperiode. Unia stelde begin 2023 de richtlijnen van deze gezamenlijke aanbeveling voor.

We blijven werken aan ondersteuning en inspiratie door op de [website eDiv.be](#) de goede praktijken die in bedrijven werden ingevoerd te verzamelen. De website zit barstensvol **tools voor bedrijven** die een preventief discriminatiebeleid willen uitwerken: wat wordt begrepen onder verboden gedrag en gerechtvaardigde uitzonderingen, hoe beoordeel je een situatie en pak je een klacht aan... Het platform eDiv.be biedt een volledige handleiding om een inclusief diversiteitsbeleid uit te werken, waarin de aandacht voor preventie een



van de zes pijlers is. In 2022 zochten meer dan 15.000 bezoekers informatie en inspiratie op de website.

Unia nam ook sommige van die aanbevelingen op in haar advies over het Plan ter bestrijding van racisme 2023-2026 van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. We moedigen ook een wijziging van de wetgeving aan waardoor de ambtenaren voor interne en externe preventie formeel een **preventieopdracht discriminatie** kunnen opnemen. We ondersteunen ook de invoering van een duidelijk afgebakende meldingsprocedure bij de Brusselse overheidsdiensten. Unia werkt trouwens mee aan het Begeleidingscomité voor de hervorming van de ordonnantie ter bevordering van diversiteit in de Brusselse overheidsdiensten.

Opleiden van de hoofdrolspelers voor diversiteit

Unia werkt mee aan een inclusieve arbeidsmarkt door de hoofdrolspelers op te leiden: werkgevers, hr-verantwoordelijken, teamleiders, vertrouwenspersonen, preventieadviseurs, vakbondsafgevaardigden en studenten die deze functies ambiëren. Met de juiste tools en goede informatie kunnen ze het verschil maken op individueel en structureel niveau.

In 2022 zette Unia het opleidingstraject met de **Vlaamse overheid** voort. We leidden de hr-medewerkers op zodat ze kunnen reageren op discriminerende vragen van juryleden tijdens selectiegesprekken. Op het programma: toelichting van het wettelijke kader en praktische toepassingen met de actoren. Unia leidde ook de managers op om

hen te leren reageren op discriminerende opmerkingen of discriminerend gedrag in hun teams. We gaven een gelijkaardige opleiding bij de **Vlaamse Landmaatschappij**, **Actiris** en **BX1** vroegen ons ook om hun teamverantwoordelijken op te leiden in het omgaan met diversiteit. Daarnaast informeerden we preventieadviseurs en hr-verantwoordelijken in de **privésector**, bijvoorbeeld voor een grote supermarktketen. Unia is blij met de proactiviteit van die overheidsinstellingen en privébedrijven die willen werken aan het omgaan met diversiteit en aan de preventie van discriminatie op verschillende niveaus.

Unia werkt ook **op lokaal niveau**. In 2022 gaven we bewustmakingssessies aan de managers van het gemeentebestuur van Doornik en Ecaussinnes. We legden hen uit wat het wettelijke kader is, hoe te reageren op de humor tussen collega's en hoe om te gaan met diversiteit. We gaven ook opleiding aan de politie van Heist-op-den-Berg (provincie Antwerpen). De politiezone wil werken aan integriteit en de plaats van diversiteit in de teams.

Unia wil diversiteit en non-discriminatie op het werk toevoegen aan bepaalde **lesprogramma's voor (toekomstige) professionals**. Zo werkten we voor het tweede opeenvolgende jaar mee aan het interuniversitaire certificaat 'Les atouts de la diversité' (De troeven van diversiteit), dat wordt aangeboden aan de UCLouvain en de ULB. We droegen ook bij aan de opleiding van preventieadviseurs via de Prevent Academy en de hogeschool UCLL. We vroegen hen om te reageren op concrete gevallen uit hun praktijk of op discriminatiedossiers die bij Unia waren geopend. De rol van de preventieadviseurs is essentieel om een sterk diversiteitsbeleid uit te werken en te laten leven in een bedrijf of organisatie.

Op het platform eDiv.be bundelt Unia **online opleidingen**, handleidingen, voorbeelden en praktische tools voor meer diversiteit en inclusie op het werk.



In de lente van 2022 ontwikkelden we nieuwe functies voor een vlottere toegang. Unia hoopt zo dat steeds meer werkgevers, hr-verantwoordelijken en teamleiders er inspiratie en praktische tips kunnen vinden. In de herfst publiceerden we ook een nieuwe gids: [Monitoring van diversiteit: doe het zelf!](#) Stap voor stap helpt deze gids bedrijven en overheidsinstellingen om een stand van zaken op te maken van de diversiteit van hun personeel en een coherent diversiteits- en inclusiebeleid te implementeren. Steeds meer professionele netwerken hebben interesse voor de integratie van eDiv op hun leerplatform. In die context stelde Unia eDiv voor aan de stad Gent en aan de organisatie The Shift.

Tot slot tonen meer en meer actoren (academici, sociale partners, onderzoekers...) interesse voor de discriminerende impact van **artificiële intelligentie** in alle fases van het professionele leven. In die context bouwt Unia expertise op die ze deelt bij verschillende gelegenheden. In april 2022 namen we deel aan een [panel van experts](#)

georganiseerd door het instituut voor artificiële intelligentie van de ULB en de VUB (FARI, AI for Common Good Institute), waar we wezen op de rol die de antidiscriminatiewetgeving kan spelen in de strijd tegen **algoritmische discriminatie**. In juni 2022 schreven we een [analyse over de discriminatie van personen met een handicap in aanwervingsprocedures](#) in het kader van de Conference on Fairness, Accountability and Transparency (FACCT). In september 2022 werkten we mee aan een [workshop georganiseerd door Kenniscentrum Data & Maatschappij](#). Samen met de vakbonden en de leden van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) dachten we na over de beste manier om werknemers en vakbonden te informeren over de impact, rechten en risico's die verbonden zijn aan de technologische ontwikkelingen van artificiële intelligentie op het werk. Tot slot spraken we in december 2022 over de sociale impact van artificiële intelligentie op het [event Cosmetics](#) van de KULeuven.

Positieve acties toegankelijker maken

Een '**positieve actie**' is een maatregel die werkgevers kunnen implementeren om onder een aantal strikte voorwaarden de tewerkstelling van bepaalde ondervertegenwoordigde groepen op de arbeidsmarkt te stimuleren, die vallen onder een beschermd criterium (personen met een handicap, personen van buitenlandse origine, vijftigplussers...). De positieve acties in de privésector zijn geregeld door het koninklijk besluit van 11 februari 2019.

Bedrijven die een positieve actie willen invoeren, kunnen het advies vragen van de **Evaluatiecommissie voor positieve acties**. Dat advies bevestigt al dan niet de discriminerende aard van een voorkeursbehandeling. Het is een juridische zekerheid. Unia en het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen maken deel uit van die commissie die is opgericht door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. In drie jaar tijd ontving die commissie slechts vijf plannen voor positieve acties. Ter vergelijking, Unia opende 15 dossiers die verband houden met de invoering van positieve acties. Om deze dienst die een preventieve aanpak voorstelt te verbeteren, **nam Unia contact op met werkgevers** voor hun feedback over dit mechanisme. We brachten in december 2022 ook een advies uit in verband met de wijziging van het koninklijk besluit. We hebben het daar over het tijdelijke karakter van de positieve acties, de termijn, het onderscheid met de maatregelen om diversiteit te bevorderen en de logge procedure.

Unia beveelt aan om het **mechanisme van positieve acties meer bekend te maken**: het mechanisme en de reikwijdte en doelstellingen ervan toelichten, het onderscheid met positieve dis-

criminatie, quota... verduidelijken. In dat kader gaven we opleidingen aan publieke organisaties (Talent.Brussels, Actiris, Brupartners) en sociale partners. Unia merkt ook dat werkgevers soms positieve acties ondernemen zonder dat ze het weten. Daar konden in 2022 bijvoorbeeld Oekraïense vluchtelingen van profiteren. De verplichting om Nederlands of Frans te spreken werd soms vervangen door Engels om de toegang tot arbeid voor deze bevolkingsgroep te vergemakkelijken. Unia moedigt die impuls van solidariteit aan. Unia adviseert ook om die ondersteuningsmaatregelen uit te breiden naar andere kwetsbare personen. In september schreef Unia een [reeks aanbevelingen](#) aan de overheden, samen met het Federaal Instituut voor de Rechten van de Mens (FIRM), Myria, het Steunpunt tot bestrijding van armoede, de Délégué général aux droits de l'enfant van de Franse Gemeenschap en het Vlaamse Kinderrechtencommissariaat.

Unia beveelt aan om bedrijven die positieve acties willen invoeren te begeleiden. Dat zou toelaten om eventueel remmende factoren, zoals administratieve stappen en juridische kwesties, op te lossen. We hebben dat onder andere gemeld aan de Brusselse regering in het kader van ons advies over het Plan ter bestrijding van racisme 2023-2026 van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. We benadrukken hoe belangrijk het is om positieve actie als een verplichting op te nemen in de diversiteitsplannen. Het Brusselse plan dat in december 2022 werd gepubliceerd vermeldt de positieve acties, maar ondersteunt hun ontwikkeling niet, wat Unia betreurt. We moedigen ook aan om goede praktijken in verband met positieve acties te delen. Zo kunnen bedrijven zich inspireren op praktijken die elders al hun doeltreffendheid bewezen.

Tot slot beveelt Unia aan om een koninklijk besluit goed te keuren om **positieve acties in de overheidssector aan te moedigen**. De beoordelingscommissie van de antidiscriminatie wetten drong

hier ook op aan in het rapport van februari 2022. De wetgeving is immers een belangrijke motor voor maatschappelijke veranderingen.

Eenvoudigere praktijktests

De bedoeling van een **'praktijktest'** is beoordelen of een werkgever discrimineert op basis van een beschermd criterium (huidskleur, handicap, etnische afstamming, leeftijd...). We stellen twee gelijkaardige kandidaturen voor, op het betrokken kenmerk na. Vervolgens beoordelen we of de werkgever de kandidaat met dat kenmerk afwijst. Met de praktijktest kan discriminatie worden bewezen.

In de praktijk wordt de 'testtool' nog maar weinig gebruikt. In haar eindrapport benadrukte de Evaluatiecommissie van de antidiscriminatie wetten ook het belang van een frequenter en beter gebruik van praktijktests bij rekruteringen. Unia overhandigde ook adviezen aan verschillende ministers. In 2022 verkregen we een **versoepeling van de gebruiksvoorwaarden** van de praktijktests, zowel op federaal niveau als in Brussel. Voortaan volstaat een vermoeden van discriminatie in een bedrijf of sector.

Niettemin weten kandidaten vaak niet dat ze worden gediscrimineerd. [Unia beveelt aan](#) om via **'datamining'** het aantal praktijktests te verveelvoudigen, om zo de structurele discriminatie op de arbeidsmarkt te bestrijden. Met die methode wordt een grote hoeveelheid gegevens geanalyseerd aan de hand van statistische tools, informaticatools en

algoritmen om herhaaldelijke en verborgen discriminatie aan te tonen. We zijn ervan overtuigd dat een actievere aanpak nodig is om de discriminatie op de arbeidsmarkt effectief te verminderen. Artificiële intelligentie is een belangrijke hulpbron om systematische fouten en potentieel discriminerende processen te identificeren. Op basis van de informatie die met datamining werd verzameld, kunnen de bevoegde inspectiediensten dan op eigen initiatief praktijktests uitvoeren in een sector waar een vermoeden van discriminatie bestaat.



Unia moedigt alle beleidsniveaus aan om een wettelijk kader aan te passen om praktijktests te begeleiden en te stimuleren. We staan klaar om de verschillende beleidsniveaus te ondersteunen die willen samenwerken rond de invoering van praktijktests om hun impact te optimaliseren.



Praktijktests ook op lokaal niveau

Gent besloot om praktijktests uit te voeren en een bewustmakingstraject voor te stellen voor bedrijven op lokaal niveau. Unia ondersteunt de stad bij die aanpak voor de reflectie, methodologie, praktische organisatie en follow-up. Lien Allaert, diversiteitsmedewerkster op de dienst Werkgelegenheid van de stad Gent, licht toe:

“Gent is een heel diverse stad. Werk is belangrijk voor de sociale mobiliteit en om voluit aan de samenleving te kunnen deelnemen. Het is ook goed voor de persoonlijke ontwikkeling. Daarom wil de stad Gent elke vorm van discriminatie op de arbeidsmarkt bestrijden.

De stad vroeg aan Stijn Baert, professor arbeidseconomie aan de UGent, om de [ongelijke behandelingen op de Gentse arbeidsmarkt](#) te evalueren. Hij deed praktijktests voor de criteria leeftijd, geslacht, afkomst en handicap. Daaruit blijkt dat de

kandidaten die aan een van die criteria beantwoorden gemiddeld 21% minder uitnodigingen ontvangen bij een aanwervingsprocedure. In de sectoren met het grootste tewerkstellingsvolume in Gent (enerzijds de groot- en detailhandel en anderzijds de gezondheidszorg en de sociale diensten) daalt het aantal uitnodigingen met meer dan een derde voor kandidaten die aan een discriminatiecriterium beantwoorden.

In samenwerking met partners ondernam de stad Gent een

reeks acties om de discriminatie in die sectoren aan te pakken:

- › Verschillende workshops over inclusieve rekrutering en actieve bestrijding van discriminatie, racisme en validisme, evenals een networking lunch ‘Hunger for Inclusion’ voor Gentse bedrijven en selectiebureaus, georganiseerd met Hands on Inclusion.
- › De Business Game ‘Becoming a Futureproof Entrepreneur’, twee keer georganiseerd met Unizo.
- › Een workshop over onbewuste vooroordelen bij de aanwerving, georganiseerd met het kantoor UPOP.
- › Een online informatiesessie over steunmaatregelen op het werk voor personen met een handicap of een gezondheidsprobleem, georganiseerd met de VDAB.
- › Communicatieacties, zoals het [eDiv.be-platform](#) van Unia promoten en een webpagina creëren om [initiatieven die diversiteit en inclusie in de bedrijven promoten](#) te bundelen.

Beter erkende bewijzen door justitie

Discriminatie bewijzen is voor veel slachtoffers een uitdaging. Maar als ze zich willen verdedigen voor het gerecht zijn bewijzen noodzakelijk. De antidiscriminatiewetgeving wil het bewijs gemakkelijker maken. Het volstaat om te beschikken over geloofwaardige elementen (e-mails, opname van een gesprek, praktijktest...) voor een vermoeden van discriminatie. De werkgever, verhuurder of aanbieder van diensten moet dan bewijzen dat er geen sprake was van discriminatie. Dat wordt de **verdeling van bewijslast** genoemd.

In 2022 analyseerde Unia recente gerechtelijke beslissingen (van 2019 tot 2021) in het domein werk om te zien hoe die bewijzen van discriminatie worden gebruikt. De gerechtelijke instanties passen de verdeling van bewijslast wel degelijk toe. Toch blijven de bewijselementen die de wet bepaalt, onderbenut. In gelijkaardige contexten worden die bewijzen soms aanvaard en soms verworpen door de rechters. Bij een verwerping is de verklaring niet altijd toereikend. En de bewijselementen worden niet systematisch vermeld in de besluiten. In de lente van 2022 gaf Unia een lezing voor de advocaten bij de balie van Waals-Brabant en aan andere experts en personen die willen strijden tegen discriminatie.

De Evaluatiecommissie van de antidiscriminatiewetgeving vermeldt ook het belang van de bewijzen in haar eindrapport uit 2022. Ze inspireerde zich op aanbevelingen van Unia. Zo beveelt ze bijvoorbeeld aan dat een persoon die zich gediscrimineerd voelt in het domein werk, inclusief de aanwervingsfase, de motivatie voor die beslissing moet kunnen krijgen van een werkgever. Als de werkgever weigert, zou de rechter dat in aanmerking kunnen nemen om een vermoeden van discriminatie te staven.

Bewijselementen verzamelen blijft een uitdaging voor de slachtoffers van discriminatie. In alle domeinen samen moet Unia noodgedwongen gemiddeld een dossier op vier sluiten omdat er niet voldoende elementen zijn. Dat verhoogt de straffeloosheid van de discriminatie. ■

Toekomstperspectieven voor Unia



Imane El Morabet, adjunct-diensthooft van de dienst Bescherming, blikt terug op de prioriteiten van Unia in 2022 om discriminatie op het werk en in het onderwijs efficiënt te bestrijden. De komende jaren wil Unia inzetten op preventie om een duurzame impact te hebben in de samenleving.

Op welke actie van Unia om discriminatie op het werk te bestrijden bent u vooral trots?

In 2022 hebben we veel in preventie geïnvesteerd. We schreven een aanbeveling om

discriminatie op het werk te voorkomen. We pleiten ervoor om een preventiebeleid voor discriminatie te verplichten, zoals dat het geval is voor het welzijnsbeleid in de bedrijven. We zijn trouwens blij dat de

federale regering onze suggestie om praktijktests toegankelijker te maken heeft overgenomen. We werken samen met werkgevers die vragende partij zijn. Ze willen goed geïnformeerd zijn over de tools die ze tot hun beschikking hebben om discriminatie te voorkomen, onder andere de positieve acties.

Unia werkt op verschillende niveaus: individueel en structureel, met vakbonden en werkgevers, door advies en opleidingen te geven... Waarom is een globale aanpak noodzakelijk?

In de meldingen die Unia ontvangt, zien we dat discriminatie een maatschappelijk probleem is dat niet beperkt blijft tot een domein. Het is een problematiek met verschillende facetten. En vaak zijn het de kwetsbare groepen die er het slachtoffer van zijn. In 2022 werd Unia vooral gecontacteerd door mensen die werden gediscrimineerd op basis van hun handicap, hun afkomst en hun gezondheidstoestand. Samen met hen hebben we gezocht naar individuele oplossingen. Maar we werken ook structureel en preventief. Enkel zo kan inclusie realiteit worden.

Waarom is het belangrijk om al op school te beginnen om gelijkheid op het werk te garanderen?

Een diploma is nog geen garantie voor gelijke kansen op de arbeidsmarkt. Maar een diploma heeft in elk geval een impact op je positie op de arbeidsmarkt en

betekent vaak meer en betere opportuniteiten. Als je te maken krijgt met racisme en structurele discriminatie tijdens je schooltraject, maakt dat je toegang tot de arbeidsmarkt moeilijker. Gelijkheid op school garanderen is noodzakelijk om de jongeren alle kansen te bieden om aan hun beroepsleven te beginnen.

Welke uitdagingen wil Unia nog aangaan?

We willen ons meer ten dienste stellen van de kwetsbaarste groepen, die een hoger risico op discriminatie lopen. Wie zijn ze? Hoe kunnen we hen bereiken? Welke behoeften hebben ze? Hoe kunnen we onze diensten toegankelijker maken? In welke omstandigheden dreigen ze te worden benadeeld?

We willen de intersectionele lezing van de discriminatie beter integreren. Sommige personen met een mix van verschillende identiteiten lopen meer risico om te worden benadeeld, onder andere op de arbeidsmarkt. Zo maakt het concept neutraliteit werkneemsters met een hoofd-
doek bijzonder kwetsbaar.

In het verlengde van ons werk in 2022 blijven we werken aan

de preventie van discriminatie op het werk. We zijn van plan om werkgevers op te leiden, te informeren en te sensibiliseren. Het zijn belangrijke actoren met wie we een inclusieve arbeidsmarkt kunnen opbouwen. We willen focussen op die preventieve aanpak als aanvulling op onze individuele aanpak als we mensen helpen die een melding bij Unia indienden.

Wat hoopt u voor de komende jaren?

De polarisatie van de maatschappij, de verkiezingen van 2024, de oprichting van een nieuw Vlaams mensenrechteninstituut en nog andere toekomstige feiten, het zijn stuk voor stuk uitdagingen om de continuïteit van de mensenrechten in België te garanderen. Unia speelt daarin een cruciale rol. Het is onze taak om onze opdrachten creatief uit te voeren, de personen die ons het meeste nodig hebben effectief te bereiken en onze partners met analyses en handige tools te ondersteunen, om zo een samenleving te waarborgen waar iedereen zich goed voelt tijdens het studeren, werken en gewoonweg leven. ■

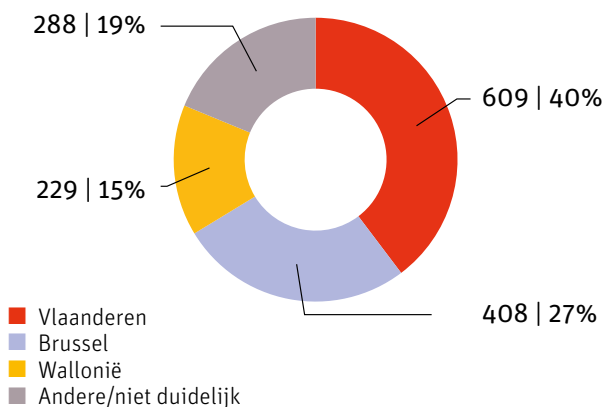
Bijlagen

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.

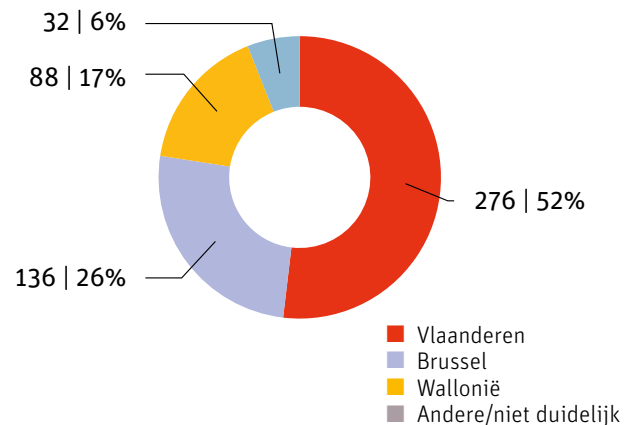
Hieronder geven we een overzicht van de meldingen en dossiers van Unia in 2022 voor de domeinen onderwijs en werk. Raadpleeg de katern 'Unia als gelijkheidsorgaan' voor meer cijfers en trends van de voorbije jaren.

Werk in cijfers

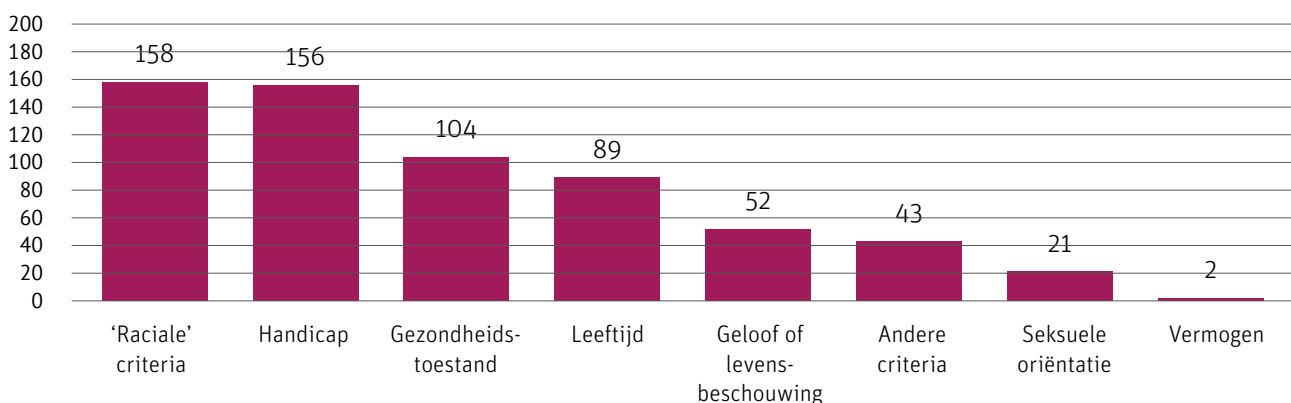
Meldingen werk - per gewest



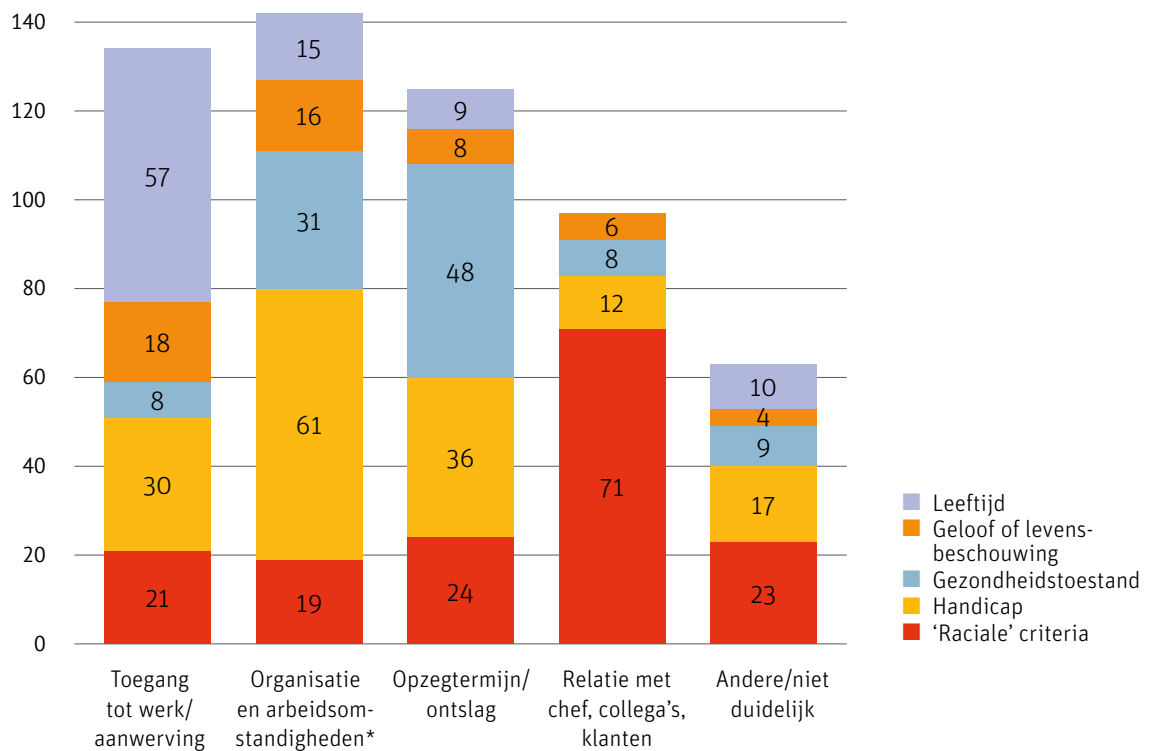
Dossiers werk - per gewest



Dossiers werk - per discriminatiecriterium

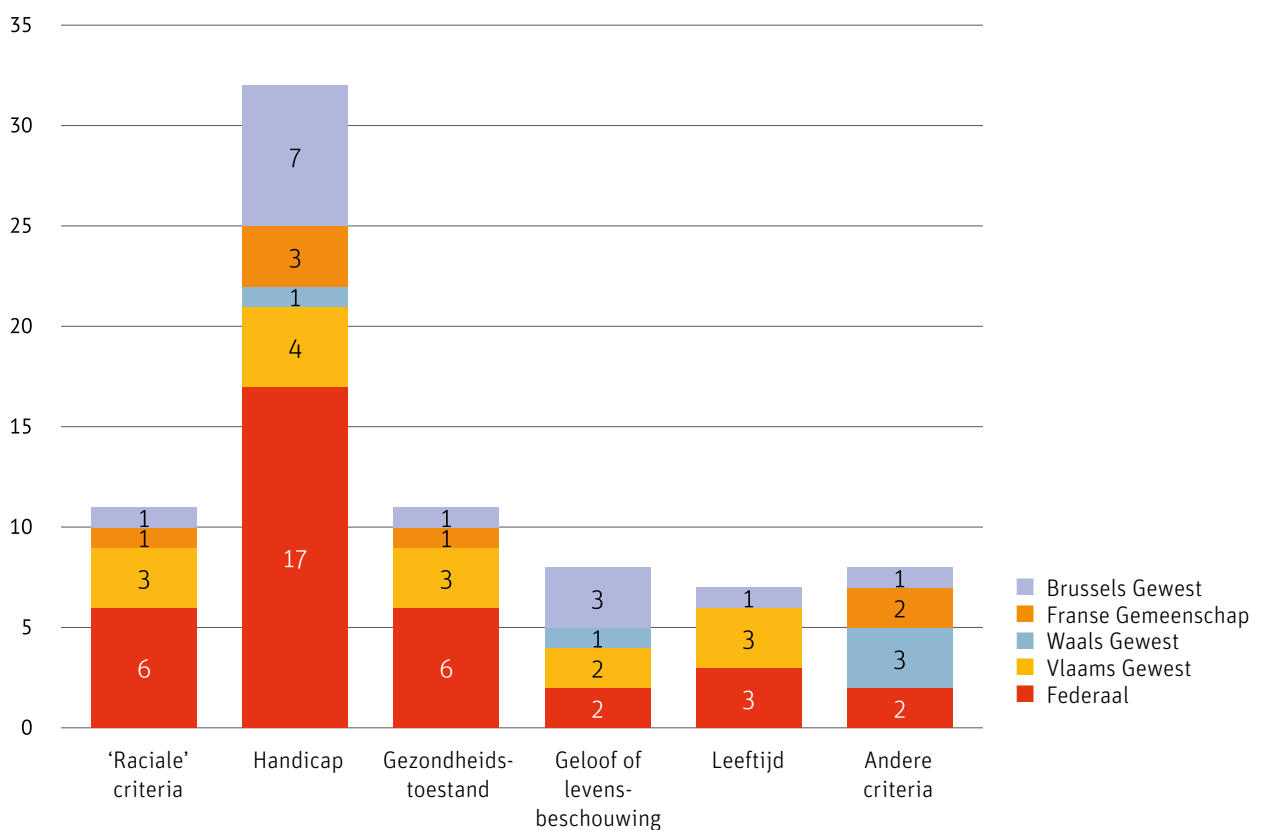


Dossiers werk - per problematiek en per discriminatiegrond



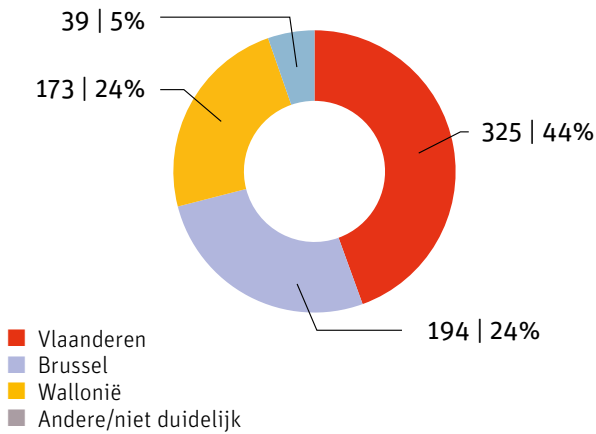
*met inbegrip van kledingvoorschriften

Dossiers werk in de overheden - per discriminatiecriterium en per beleidsniveau

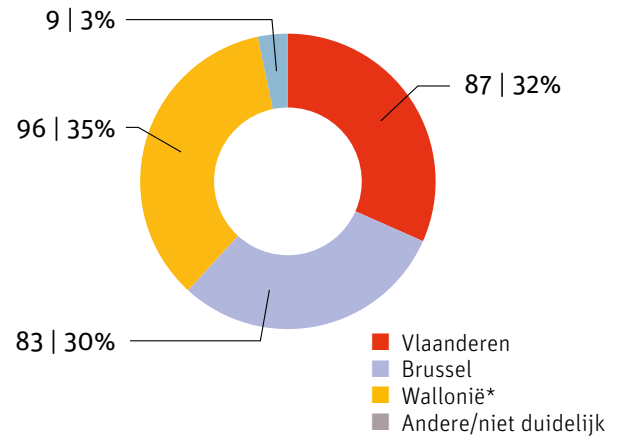


Onderwijs in cijfers

Meldingen onderwijs - per gewest

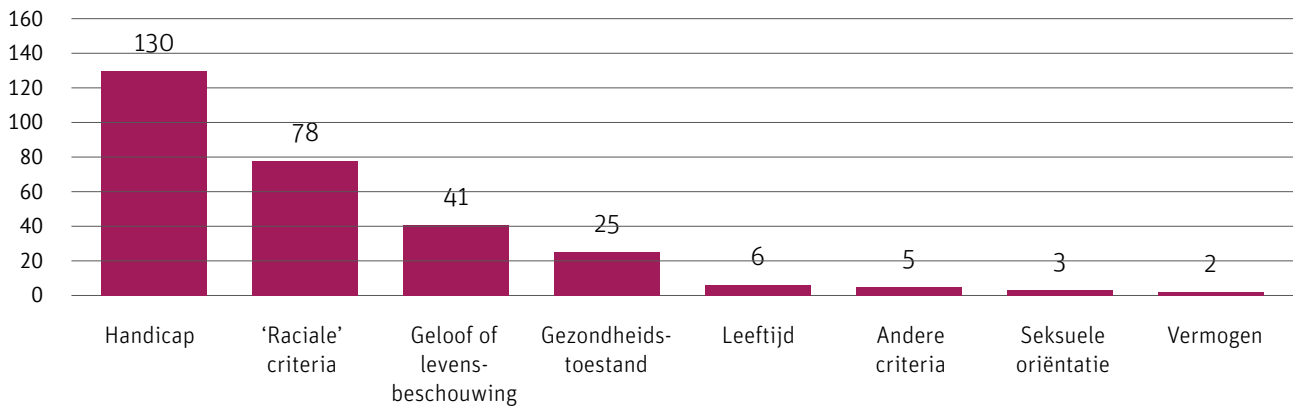


Dossiers onderwijs - per gewest

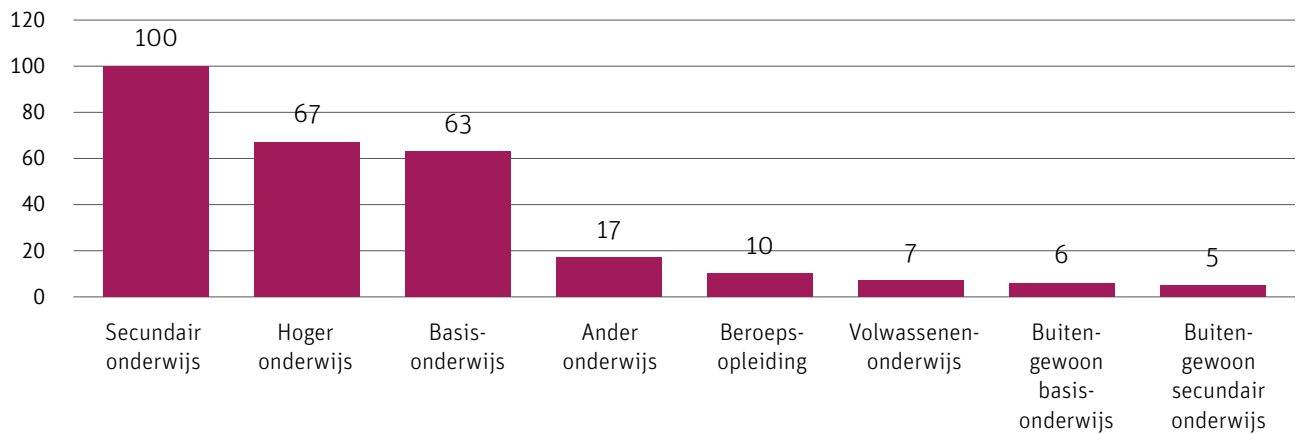


* waarvan 3 dossiers in de Duitstalige gemeenschap

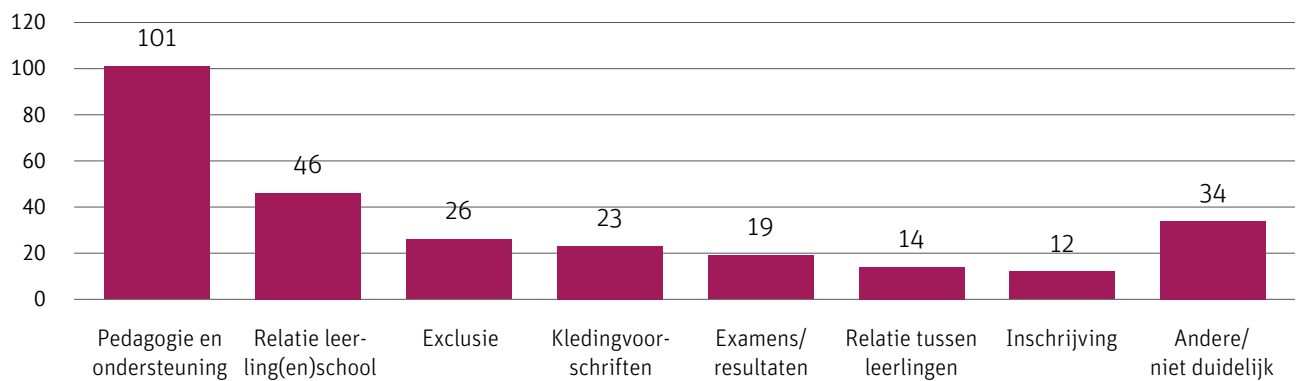
Dossiers onderwijs - per criterium



Dossiers onderwijs - per niveau



Dossiers onderwijs - per problematiek



Jaarverslag 2022 – Leren en werken op gelijke voet
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 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.

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



unia.be    