



Strategisch plan Unia

2019-2021

**Naar meer
gelijkheid**



unia.be    

Inhoudstabel

INLEIDING	3
STRATEGIE.....	5
UITDAGING 1 - NAAR MEER GELIJKHEID VIA MENSENRECHTEN	5
<i>Streefdoel 1 - Preventie, promotie en kennis ontwikkelen</i>	<i>5</i>
<i>Assen en doelstellingen</i>	<i>6</i>
1.1 Economische, sociale en culturele rechten	6
1.2 Grondrechten en vrijheden	6
1.3 Interageren met de internationale instrumenten	6
UITDAGING 2 – BANDEN AANHALEN.....	7
<i>Streefdoel 2 – Focus op burgers en overheden.....</i>	<i>7</i>
<i>Assen en doelstellingen</i>	<i>7</i>
2.1 Burgers ontmoeten	7
2.2 Druk uitoefenen op overheidsinstanties	8
UITDAGING 3 - EEN MENSELIJKE EN PERFORMANTE INSTELLING.....	9
<i>Streefdoel 3 – Het proces-en projectbeheer en het kennisbeheer organiseren</i>	<i>9</i>
<i>Assen en doelstellingen</i>	<i>9</i>
3.1 De kwaliteit van onze diensten verbeteren.....	9
3.2 Een open en diverse organisatie	9
CONTEXT	10
GESCHIEDENIS.....	10
MISSIE.....	11
VISIE	11
<i>Unia wil een gelijke en inclusieve participatie bevorderen.....</i>	<i>11</i>
<i>Unia staat open voor alle maatschappelijke actoren.....</i>	<i>11</i>
<i>Unia bevordert de kennis van en het respect voor de mensenrechten.....</i>	<i>12</i>
BEWAKEN, BORGEN EN CONTINU VERBETEREN	13

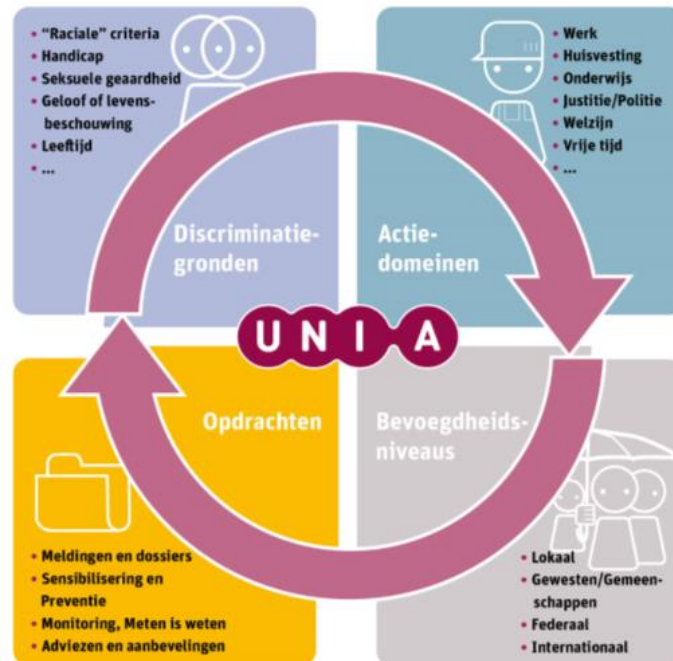
Inleiding

Het is niet voor het eerst dat we horen spreken over een veranderende maatschappij, een samenleving in crisis of op zijn minst aan grondige veranderingen onderhevig. Daar waar de groepen waartoe je behoorde en hun gebruiken of structuren vroeger je identiteit bepaalden, zijn mannen en vrouwen vandaag eerder op zoek naar zowel individuele vrijheid als veiligheid. Deze ambivalentie vertaalt zich zowel in de economische globalisering als in de politieke veranderingen en vormt een uitdaging voor een instelling als de onze. Leidt de strijd tegen discriminatie tot een beperking van de individuele vrijheden? Moet onze instelling zich verzetten tegen extremistische propaganda? In welke mate moet ze een impact hebben op culturele, sociale of religieuze bewegingen? Ondersteunt ze een individuele identiteit of remt ze die af? En... in welke mate vormt ze een dam tegen ongelijkheid? Hoe verzekert ze de waardigheid van iedereen?

Inderdaad, de strijd voor gelijkheid is een uniek instrument om de waardigheid van iedereen te verzekeren. Met andere woorden, het respect voor de menselijke waardigheid veronderstelt een aantal concrete rechten die ervoor zorgen dat elk lid van de gemeenschap onderwijs kan genieten, het hoofd kan bieden aan ziekte, handicap en ouderdom, en zelfstandig kan leven. We zijn ervan overtuigd dat de bevordering van gelijkheid en de strijd tegen alle vormen van discriminatie doeltreffende voorwaarden zijn om deze grondrechten te verzekeren. En op het ogenblik dat deze rechten in vraag worden gesteld, dat ze worden gerelativeerd, dat de met hun uitvoering belaste internationale instanties worden verzwakt, dat het Europees Hof voor de rechten van de mens en zijn jurisprudentie frontaal worden aangevallen, lijkt het ons van groot belang om eraan te herinneren dat het wel degelijk om het voetstuk van het respect van de rechtsstaat en de democratie gaat. De strijd tegen discriminatie aan de bevordering van grondrechten verbinden, is het recht van elke persoon verbinden aan het verbod om te onderscheiden op basis van het lidmaatschap van een groep. Het gaat erom iedereen te binden aan het lot van zijn burens.

In het licht hiervan is dit strategisch plan niet opgesteld op basis van verschillen op het vlak van criteria en domeinen, ook al zijn die er op een of andere manier wel in terug te vinden. We zijn ervan overtuigd dat arbeid, onderwijs, huisvesting, discriminatie op basis van ras, godsdienst of seksuele geaardheid, en de grondrechten van mensen met een handicap krachtlijnen zijn die in onze drie strategische assen voorkomen.

Unia was en blijft door haar mandaat en statuut geconfronteerd met haar kwadratuur van de cirkel: discriminatiegronden - actiedomeinen – opdrachten – bevoegdheidsniveaus. We zien daar helemaal geen obstakel in, eerder een opportuniteit: onze gesprekspartners, onze partners en onze contactpersonen vinden in onze projecten en acties wat in hun belang is. We hopen dat dit strategisch plan hen een volledige visie kan geven van de uitdagingen die ons te wachten staan.



Ons strategisch plan is het resultaat van een evaluatie- en denkproces dat meerdere dimensies omvat. We hebben onze belanghebbenden, Raad van Bestuur en teams geraadpleegd en hebben voor het eerst een enquête gehouden bij onze melders. We hebben ook een tweede [naambekendheids- en perceptieonderzoek](#) uitgevoerd. Ten slotte hebben onze teams al deze informatie verwerkt, onze prioriteiten voor de volgende jaren bepaald en de aandacht gevestigd op de uitdagingen van de ongelijkheid en van de strijd tegen alle vormen van discriminatie in een onrechtvaardige samenleving. Daarom wil Unia een voortrekkersrol spelen bij het op gang brengen van veranderingen.

Met het samenwerkingsakkoord van 12 juni 2013 is Unia de uitdaging van haar interfederalisering aangegaan. De integratie van lokale contactpunten in Vlaanderen, de oprichting van een lokale dienst in Wallonië, de aanstelling van verantwoordelijken in onze diensten voor elk van de bestuursniveaus waarvan we een mandaat kregen, de voorstelling van onze jaarverslagen in zes parlementen, een interfederale Raad van Bestuur en de Raden van Bestuur van de federale, Franstalige, Vlaamse en Brusselse kamers die beslissingen nemen voor hun relevante niveaus,... Zoveel evoluties waardoor Unia nu een instelling is die past binnen het federale België van de 21e eeuw. Zowel voor de burgers als voor de overheden, media, academici, het middenveld en de sociale partners is het ontegensprekelijk een meerwaarde en een gemak om slechts op één deur te hoeven kloppen voor steun, raad, expertise, adviezen of aanbevelingen.

Het is vandaag mogelijk om invloed uit te oefenen op de wereld en op iedereen. Want "totalitaire oplossingen zouden weleens de val van totalitaire regimes kunnen overleven als sterke bekeringen die de kop opsteken wanneer het onmogelijk lijkt om politieke, sociale of economische ellende op een menswaardige manier te verzachten."¹

En ja, de waardigheid van eenieder hangt af van de waardigheid van iedereen en omgekeerd.

¹ Hannah ARENDT, *Totalitarisme - The Origins of Totalitarianism*

Strategie

Uitdaging 1 - Naar meer gelijkheid via mensenrechten

Streefdoel 1 - Preventie, promotie en kennis ontwikkelen

Onze samenleving verandert in hoog tempo. Dat zorgt voor onzekerheid en een defensieve houding bij sommigen. En ondanks het vrij hoge welvaartpeil, het relatief hoge welzijnsbevinden en de relatief gelijke verdeling van rijkdom in België (via herverdelingsmechanismen, het belastingstelsel en de sociale zekerheid), worden nog steeds mensen geconfronteerd met moeilijke levensomstandigheden en belangrijke participatieproblemen. Een deel van die problemen is terug te voeren tot discriminatie, discriminerende houdingen of acties en vormen van haatmisdrijven en haatboodschappen die een rol spelen in de meeste maatschappelijke domeinen.

Het recht op werk, onderwijs, huisvesting en een menswaardig bestaan zijn geconsacreerd in diverse verdragen, de Grondwet en wetten, en wat er precies onder verstaan kan worden is in tijd, ruimte en context voor interpretatie vatbaar. Om belangrijke domeinen als de arbeidsmarkt, het onderwijs, justitie en politie, de zorgsector inclusiever te maken, is het belangrijk om fenomenen van uitsluiting en discriminatie in kaart te brengen, te monitoren en de beleidsverantwoordelijken ertoe te brengen maatregelen te nemen gericht op gedragsverandering. Preventief werken is hierbij een sleutelwoord. En het ondersteunen van belangrijke actoren in die domeinen is cruciaal, zo blijkt ook uit de externe analyses die Unia liet uitvoeren. Voor de meeste kwetsbare personen die vaak slachtoffer zijn van uitsluiting zijn extra aandacht en inspanningen nodig. Unia wil hierbij ook inspelen op de mogelijk nieuwe groepen vatbaar voor uitsluiting en precariteit².

Het bevorderen van gelijke kansen, het tegengaan van discriminatie en het beschermen van de mensenrechten staat centraal in het handelen van Unia als interfederale onafhankelijke mensenrechteninstelling. In het algemeen is dit handelen erop gericht om via samenwerking en dialoog tot onderhandelde oplossingen voor discriminerende acties, situaties of omstandigheden te komen. En door begeleiding en training, analyses en aanbevelingen aan te bieden aan overheden, beleidsactoren en andere stakeholders die partner kunnen zijn in het dichterbij brengen van een inclusieve samenleving.

Dat deze opdracht nodig is, blijkt dagelijks uit de hoeveelheid meldingen die Unia ontvangt en uit diverse onderzoeken en studies die op veel domeinen (waaronder onderwijs, huisvesting en werk) door Unia en door diverse wetenschappelijke onderzoeksinstituten werden gedaan. Mensenrechten en de gelijkheid van kansen zijn daarin begrippen met rafelranden. Het begin en eind en de afbakening is niet altijd even duidelijk en in sommige gevallen wordt ondanks pogingen tot bemiddeling en overleg geen oplossing bereikt en moet de rechter eraan te pas komen.

² Het precariaat is een nieuwe sociale klasse in opmars in Europa. Het is een brede en diverse groep van mensen die een gebrek hebben aan zeven werkgerelateerde zekerheden: stabiliteit, verloning, sociale bescherming, voorspelbare werktijden, groei- en leermogelijkheden, inspraak en gelijke sociale relaties. Het gaat om: grote groepen jongeren die moeilijk een vast contract krijgen, vrouwen die zich door hun 'driedubbele belasting' vaak tevreden moeten stellen met parttime jobs zonder carrière-uitzichten, ouderen die langer moeten werken en te veel kosten voor werkgevers en moeilijk aan werk geraken, etnische minderheden die hun kansen op de arbeidsmarkt gefnuikt zien worden door discriminatie, personen met een handicap, ex-gevangenen.

Via training van strategische partners (middenveld, sociale partners, politie en justitie e.a.) en via het systematisch doen van strategische aanbevelingen aan overheden en andere beleidspartners geeft Unia ook bekendheid aan haar werk en beïnvloedt ze tegelijk het handelen van organisaties en mensen en versterkt ze de maatschappelijke coalitie tegen discriminatie en onterecht onderscheid.

Assen en doelstellingen

1.1 Economische, sociale en culturele rechten

- Stimulerende en dwingende maatregelen in het domein werk aanmoedigen gericht op inclusie.
- Discriminatie voorkomen en diversiteit op het werk verbeteren via informatie, opleidingen en de begeleiding van de sociale partners.
- Inclusief onderwijs bevorderen door concrete acties en voorstellen te formuleren.
- De toegankelijkheid voor iedereen in de ziekenhuizen en in de rust- en verzorgingshuizen aanmoedigen.
- Een stand van zaken opmaken van discriminatie en diversiteit in het domein werkgelegenheid.

1.2 Grondrechten en vrijheden

- De toegang tot justitie en veiligheid monitoren.
- De resultaten van het actie-onderzoek over selectiviteit van de politie (etnische profilering) afwerken en gebruiken.
- Via monitoring de situatie van geïnterneerden en gedetineerden met een handicap verbeteren.
- De gevolgen van de de-institutionalisering van mensen met een handicap beoordelen en de nodige voorzieningen voor hun inclusie in en volwaardige deelname aan de samenleving bepalen.
- De effectieve uitoefening van het stemrecht van mensen met een handicap bewerkstelligen.
- De impact van het beleid tegen terrorisme en radicalisering op de naleving van de grondrechten meten.
- Onze aanpak van religieuze symbolen en praktijken met betrekking tot vrijheid van geweten en godsdienst bevorderen.

1.3 Interageren met de internationale instrumenten

- Pleiten voor een interfederale mensenrechteninstelling van het type A.
- Rapporten opstellen die parallel lopen met de door België opgestelde rapporten bij de verdragsorganen.
- De overeenkomsten, aanbevelingen en internationale jurisprudentie met betrekking tot de mensenrechten doen kennen, naleven en toepassen.

Uitdaging 2 – Banden aanhalen

Streefdoel 2 – Focus op burgers en overheden

Unia staat vanuit haar opdracht om mensenrechten te beschermen en gelijkheid te bevorderen in constant en direct contact met tal van overheden, beleidspartners, organisaties en met individuele burgers.

Unia draagt er nadrukkelijk zorg voor dat ze inderdaad fungeert als een open en toegankelijk loket voor alle burgers die menen dat zij gediscrimineerd worden of die signaleren dat er sprake is van discriminatie of vormen van hatecrime en hatespeech. De werking met diverse contactpunten, verdeeld over alle gefedereerde entiteiten van het land, onderbouwt de laagdrempeligheid van de organisatie voor de burger en versterkt de samenwerking met lokale overheden en actoren van lokale netwerken.

Unia is een belangrijke actor in het maatschappelijk debat over mensenrechten en gelijkheid. De standpunten en positionering van Unia zijn ingegeven door het kader van de anti-discriminatie wetten en Europese anti-discriminatie richtlijnen en de mensenrechtenverdragen waarbij België partij is. Hoewel deze kaderwetten en verdragen nationaal en internationaal gedragen zijn, is er nog steeds veel progressiemarge in de uitvoering en realisatie van de non-discriminatieprincipes die erin besloten liggen.

De visie van Unia ten aanzien van wat gelijkheid en non-discriminatie betekent, wordt door verschillende maatschappelijke actoren en beleidspartners ook nogal divers geïnterpreteerd. Dit houdt voor Unia een uitdaging in en geeft de gelegenheid om volop in te zetten op beïnvloeding van beleid, diverse maatschappelijke actoren en burgers, om discriminatie te bestrijden, gelijkheid te bevorderen en een inclusieve maatschappij dichterbij te brengen. Dit is een werk van lange adem, dat in dialoog met betrokken actoren en partners vorm krijgt. Zowel in individuele cases als op structureel niveau trekt Unia daarbij de kaart van overleg, samenwerking en onderhandeling. De veranderende houding bij burgers over het belang van mensenrechten en inclusieve deelname en die vinden dat de overheid, bedrijven en organisaties hier effectief werk moeten van maken, is een ruggensteun voor Unia.

Assen en doelstellingen

2.1 Burgers ontmoeten

- De zichtbaarheid en naamsbekendheid van Unia op lokaal en supralokaal niveau verbeteren.
- De behandeling van elke melding verbeteren en meten.
- De verwachtingen van melders beoordelen en de tevredenheid van de deelnemers van onze vormingen meten.
- Onze kennis van specifieke weinig of slecht bereikbare groepen en onze aanpak van bepaalde fenomenen verbeteren.
- Buitengerechtelijke geschillenbeslechting optimaliseren en formaliseren.
- De prioriteiten voor de gerechtelijke stappen bepalen en strategische gerechtelijke procedures financieel ondersteunen.

2.2 Druk uitoefenen op overheidsinstanties

- In de parlementen verslag uitbrengen over de activiteiten van Unia en met elke bevoegde minister samenwerken.
- Het interfederaal overleg aanmoedigen om de antidiscriminatiewetgeving te beoordelen en te verbeteren.
- De acties van de lokale spelers ondersteunen via een afgestemde gedecentraliseerde inspanning.
- De samenwerking bevorderen met andere instellingen die de mensenrechten verdedigen.
- Een middel creëren voor het meten en opvolgen van regeerakkoorden, met name op het vlak van werkgelegenheid, huisvesting, onderwijs en de strijd tegen uitsluiting.

Uitdaging 3 - Een menselijke en performante instelling

Streefdoel 3 – Het proces-en projectbeheer en het kennisbeheer organiseren

Uit externe evaluaties (2018) van zowel het strategisch plan (2016-2018) als van de naamsbekendheid en perceptie van Unia wordt duidelijk dat er aanleiding is en blijft om te werken aan de performantie van de organisatie. Unia heeft als complexe organisatie natuurlijk een aantal processen en vertaalt doelstellingen in programma's, processen en operationele projecten, maar de manier waarop daar organisatie-strategisch mee wordt omgegaan is voor verbetering vatbaar.

De interne en externe transparantie van processen en projecten wordt in dit nieuw strategisch plan blijvend verbeterd. Dit werkt ook onderbouwend en versterkend voor het kennis- en competentie management van de organisatie.

De belangrijkste kracht van Unia als organisatie ligt in het verbinden van competente medewerkers aan de centrale doelen en essentiële processen en projecten van de organisatie. Betere kennisdeling en transversaal werken zijn ondersteunende principes daarbij.

De organisatie blijft inzetten op continue training en vorming van de medewerkers.

Unia komt op voor een inclusieve samenleving en vertaalt dat ook voor zichzelf door sterk in te zetten op een inclusief HR-beleid en door voor burgers en partners een open, toegankelijke en luisterende organisatie te zijn.

Assen en doelstellingen

3.1 De kwaliteit van onze diensten verbeteren

- Inzetten op procesbeheer, projectmanagement en kennisbeheer via de begeleiding, omkadering en opleiding van de medewerkers.
- De communicatie, de samenwerking tussen personeelsleden en hun welzijn ondersteunen door de werkruimten in te richten in het kader van de nakende verhuizing.
- Een 360°-communicatiestrategie opstellen.
- De efficiëntie van de IT-hulpmiddelen en hun gebruik verbeteren.
- Een opleidingsbeleid voorstellen dat voldoet aan de individuele behoeften, aan de behoeften van de diensten en aan de behoeften van de hele organisatie.

3.2 Een open en diverse organisatie

- Het actieplan diversiteit van Unia beoordelen en verbeteren.
- Een algemeen actieplan en actieplannen per dienst opstellen volgend op het interne tevredenheidsonderzoek.
- De integrale toegankelijkheid verzekeren in het kader van de verhuizing naar nieuwe lokalen.

Context

Geschiedenis

Oprichting van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, permanente instelling die het Koninklijk Commissariaat voor het Migrantenbeleid opvolgt.

1993



Het Steunpunt tot bestrijding van armoede en sociale uitsluiting wordt een onderdeel van het Centrum.

1999



Het Centrum wordt belast met de promotie, bescherming en opvolging van het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap.

2011



Het Centrum krijgt een nieuwe naam en visuele identiteit en wordt Unia. Het federaal migratiecentrum wordt Myria.

2016



1995



Het Centrum is bevoegd om een rechtszaak aan te spannen in de strijd tegen de mensenhandel en het negationisme.

2003



Het Centrum wordt bevoegd voor discriminatie op basis van nieuwe criteria. De wetgever geeft haar eveneens de opdracht om de bestuursniveaus in te lichten over de aard en de grootte van de migratiestromen en om te waken over de grondrechten van vreemdelingen.

2013



De federale overheid, gewesten en gemeenschappen tekenen de samenwerkingsovereenkomst om het Centrum om te vormen tot een Interfederaal Gelijkkansencentrum. De federale overheid richt een Federaal Migratiecentrum op.

2018



Unia is opnieuw door de VN erkend als Nationale instantie voor de mensenrechten van het type B.

Missie

Unia is een onafhankelijke interfederale openbare instelling gespecialiseerd in het gelijkekansenbeleid- en het non-discriminatiebeleid. Haar opdracht, gebaseerd op de mensenrechten, is om gelijke kansen en rechten voor alle burgers te bevorderen en om discriminatie te bestrijden. Ze voert die opdracht uit met het oog op gemeenschapsontwikkeling en in een geest van dialoog, samenwerking en respect.

Visie

Unia wil een unieke bijdrage leveren aan de samenleving, voor alle burgers, organisaties en overheden. Ze wil de inclusieve en gelijke participatie van iedereen bevorderen op alle maatschappelijke domeinen: werk, huisvesting, onderwijs, gezondheid, vrije tijd, burgerschap, ...

Unia steunt haar bijdrage op kennis van de maatschappelijke realiteit ('meten is weten' - evidence based), op haar juridische expertise en op de ervaringen van mensen die gediscrimineerd zijn. Ze werkt daarvoor op verschillende niveaus (multi-level): lokaal, op het niveau van gewesten en gemeenschappen, federaal en internationaal. Haar kennis en expertise wordt zowel bottom-up als top-down overgedragen.

In het bijzonder wil Unia personen met verantwoordelijkheid in de openbare sector en in de privésector aanzetten om zich vragen te stellen bij de manier waarop onze samenleving georganiseerd is. Die vragen kunnen de eerste stap zijn naar noodzakelijke veranderingen om ongelijkheid en discriminatie te doen afnemen.

Unia pleit dan ook voor complementariteit en subsidiariteit bij de te ondernemen initiatieven, zodat elke actor binnen de samenleving zijn verantwoordelijkheid op zich neemt.

De strategische keuzes van Unia steunen op drie pijlers:

Unia wil een gelijke en inclusieve participatie bevorderen

Unia wil dat iedereen gelijkwaardig kan deelnemen aan alle aspecten van het maatschappelijk leven. Bij het opzetten van initiatieven om dit te bereiken, wordt er ook telkens rekening gehouden met het genderperspectief.

Gelijkwaardige en proportionele deelname veronderstelt een model waarin men meetinstrumenten voorziet. Inclusieve participatie veronderstelt een samenlevingsmodel waarbij men diversiteit gestalte geeft in gemeenschappelijke, gedeelde ruimtes en met respect voor iedereen.

Om iedereen gelijke kansen te geven is een structurele, proactieve en preventieve aanpak nodig, naast kordate maatregelen om discriminatie tegen te gaan.

Unia staat open voor alle maatschappelijke actoren

Unia bepaalt voor elk van haar initiatieven haar doelgroepen en partners: politieke en administratieve overheden, burgers, middenveldorganisaties, beroepsgroepen, sociale partners, academici, internationale organisaties, ...

Gelijke kansen en de strijd tegen discriminatie zijn een gedeelde verantwoordelijkheid van alle maatschappelijke actoren. De initiatieven van Unia willen de deskundigheid van elk van deze actoren versterken, opdat zij zélf volop aan die doelstelling bijdragen.

Met haar werking wil Unia een werkelijke meerwaarde leveren voor elk van deze actoren, met aandacht voor complementariteit, subsidiariteit en deskundigheid.

Door diverse actoren samen te brengen rond specifieke vraagstukken, wil Unia volop een forumfunctie vervullen.

Unia bevordert de kennis van en het respect voor de mensenrechten

Unia wil ertoe bijdragen dat de grondrechten in het algemeen, en het recht op non-discriminatie in het bijzonder, beter gekend en nageleefd worden in België.

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

Unia wil de internationale normen, en in het bijzonder die van het verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap (CRPD) en van het Verdrag inzake de Uitbanning van elke vorm van Rassendiscriminatie (CERD) promoten.

Bewaken, borgen en continu verbeteren

Een strategisch plan heeft pas zin als het wordt uitgevoerd. Zoals het federaal regeerakkoord voorziet, wordt elk jaar een actieplan opgesteld en aan de Raad van bestuur voorgesteld. De projecten en het strategisch plan worden continu opgevolgd en op regelmatige tijdstippen zijn evaluaties voorzien.

Onderdeel	Review	Verantwoordelijkheid
Missie	elke 3 jaar	Directie, Raad van Bestuur
Visie	elke 3 jaar	Directie, Raad van Bestuur
Strategische objectieven	elke 3 jaar	Directie, Raad van Bestuur
Evaluaties	elke 3 jaar	Directie, COM, verantwoordelijke strategie
Operationele plannen	Jaarlijks	Directie, verantwoordelijke strategie
Programma en projecten (voortgang)	Maandelijks	Uitgebreide directiestaff

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

