



Een inclusieve samenleving: plaats voor iedereen

Strategisch plan 2016-2018



Interfederaal
Gelijkkansencentrum

Een inclusieve samenleving: plaats voor iedereen

Strategisch plan 2016-2018

Inhoud

VOORWOORD	2
ONZE OPDRACHT	3
ONZE VISIE : een inclusieve samenleving, met plaats voor iedereen	3
Unia wil gelijke en inclusieve participatie bevorderen.....	3
Unia staat open voor alle maatschappelijke actoren.....	4
Unia bevordert de kennis van en het respect voor de mensenrechten	4
ONZE WERKINGSPRINCIPES.....	4
OMGEVINGSANALYSE.....	5
Het Europese project in crisis.....	5
Superdiversiteit als nieuwe realiteit	6
Naar een inclusieve maatschappij?.....	7
Personen met een handicap	8
De islam en islamofobie	9
Onderwijs	10
Werk	12
Burgers versus media & beleid - Iedereen journalist.....	13
Burgers nemen initiatief.....	14
DE STRATEGISCHE ASSEN	14
Eerste strategische doelstelling: Unia verdedigt individuele rechten en het algemeen belang	14
Tweede strategische doelstelling: Unia is een inclusieve partner rond de discriminatiecriteria herkomst, geloof of levensbeschouwing en handicap	16
Derde strategische doelstelling: Unia promoot samenwerkingsverbanden, werkt aanbevelingen uit en verdedigt belangen	18
Vierde strategische doelstelling: Unia doet wat het zelf bepleit	19
TRANSVERSALE KWANTITATIEVE INDICATOREN.....	21
BIJLAGEN.....	23

VOORWOORD

Sinds 15 maart 2014 heeft Unia een nieuw werkkader.¹ Het samenwerkingsakkoord waarbij Unia werd opgericht, verplicht ons om een strategisch driejarenplan op te stellen. Die verplichting bevestigt een bestaande praktijk: dit is al onze vierde strategische oefening.² Ze geeft richting aan de activiteiten van het personeel en de raad van bestuur van Unia voor de komende drie jaar – of het nu gaat om projecten, campagnes, aanbevelingen of de behandeling van meldingen. Het samenwerkingsakkoord zet ons er bovendien toe aan om verder te gaan, en het strategisch plan te vertalen in jaaractieplannen.

Het strategisch plan 2016-2018, dat de raad van bestuur heeft goedgekeurd, is het resultaat van een participatief proces met de teams van Unia. Het trekt lessen uit de evaluatie van het vorige plan.³ Het profiteert van het nieuwe elan dat het samenwerkingsakkoord ons geeft, en dat ons voor een dubbele uitdaging stelt: enerzijds decentraliseren (via een grotere lokale aanwezigheid), anderzijds rekening houden met de belangen van de gemeenschappen en de gewesten.

Een **inclusieve samenleving** bevorderen en aanmoedigen, en ertoe bijdragen: dat is de centrale visie achter ons strategisch plan 2016-2018. Ze vraagt per definitie dat Unia zich openstelt voor alle maatschappelijke actoren en dat we de inclusieve participatie verankeren in een structurele, preventieve en proactieve aanpak in alle geledingen van de maatschappij. Deze werkwijze veronderstelt dat we de aandacht toespitsten op de bevordering van gelijke kansen en de eerbiediging van de antidiscriminatie wetten en van de grondrechten, waaronder de rechten van personen met een handicap zoals ze zijn vastgelegd in het Verdrag van de Verenigde Naties.

Het voorbije jaar hebben de aanslagen in Parijs en Brussel en het stijgende aantal vluchtelingen in België en Europa geleid tot uiteenlopende reacties en commentaren, analyses en maatregelen. Wij zijn ervan overtuigd dat een inclusieve samenleving een van de noodzakelijke voorwaarden is om het hoofd te kunnen bieden aan uitsluiting, discriminatie, achterstelling en gebrek aan erkenning – factoren die kunnen meespelen in de haat tegenover onze samenleving, haar democratische waarden en vrijheden.

De raad van bestuur, de directie en alle teams van Unia bouwen graag mee aan die inclusieve samenleving, met de steun van onze partners en van de burgers die vertrouwen op onze instelling.

¹ Samenwerkingsakkoord van 12 juni 2013 tussen de Federale Overheid, de Gewesten en de Gemeenschappen voor de oprichting van het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme onder de vorm van een gemeenschappelijke instelling zoals bedoeld in artikel 92bis van de bijzondere wet [tot hervorming der instellingen] van 8 augustus 1980, verschenen in het Belgisch Staatsblad van 5 maart 2014. Zie: www.unia.be, rubriek 'Wetgeving'.

² Oriëntatienota 2005-2007, Strategisch plan 2008-2010, Strategisch plan 2011-2013. Zie: www.unia.be, rubriek 'Publicaties'.

³ Evaluatierapport over de werking van het Centrum vanuit het perspectief van zijn stakeholders, in het kader van zijn Strategisch plan 2011-2013. Zie: www.unia.be, rubriek 'Publicaties'.

ONZE OPDRACHT

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

ONZE VISIE : een inclusieve samenleving, met plaats voor iedereen

Unia wil een unieke bijdrage leveren aan de samenleving, voor alle burgers, organisaties en overheden. Dat doen we door ons werk te steunen op kennis van de maatschappelijke realiteit ('meten is weten' – *evidence-based*), op onze juridische expertise en op de ervaringen van mensen die gediscrimineerd zijn.

Unia wil de inclusieve en gelijke participatie van iedereen op alle maatschappelijke domeinen: werk, huisvesting, onderwijs, gezondheid, vrije tijd, burgerschap enzovoort.

We werken vanuit een *multi level*-benadering: lokaal, op het niveau van gewesten en gemeenschappen, federaal en internationaal. En we dragen kennis en ervaring over via een bottom-up- en een top-downbenadering.

Unia wil in het bijzonder zij die verantwoordelijkheid dragen, in de openbare sector en de privésector, aanzetten om zich vragen te stellen bij de manier waarop onze samenleving georganiseerd is. Die vragen kunnen stapstenen zijn naar noodzakelijke veranderingen om ongelijkheid en discriminatie te doen afnemen.

Unia wil, de verschillende maatschappelijke actoren in ons land indachtig, voorrang geven aan complementariteit en subsidiariteit in zijn acties. Opdat elk van die actoren zijn eigen verantwoordelijkheid opneemt.

De strategische keuzes van Unia steunen op drie pijlers:

Unia wil gelijke en inclusieve participatie bevorderen

De initiatieven van Unia dragen bij aan een gelijkwaardige deelname van iedereen, aan alle aspecten van het maatschappelijk leven. Deze initiatieven houden telkens rekening met het genderperspectief.

Gelijkwaardige en proportionele deelname houdt in dat men daartoe meetinstrumenten voorziet.

Inclusieve participatie veronderstelt een model van de samenleving waarbij men diversiteit gestalte geeft in gemeenschappelijke, gedeelde ruimtes, en met respect voor elkeen.

Het welslagen van die volwaardige deelname veronderstelt zowel een structurele proactieve en preventieve aanpak voor gelijke kansen, als kordate maatregelen om discriminatie te bestrijden.

Unia staat open voor alle maatschappelijke actoren

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

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

Met zijn 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 (ICERD) promoten.

ONZE WERKINGSPRINCIPES

Het samenwerkingsakkoord van 12 juni 2013 legt de opdrachten van Unia vast.⁴

Unia voert zijn opdrachten uit in een geest van dialoog en van samenwerking met de verenigingen, instellingen, organen en diensten die zijn opdrachten delen of er rechtstreeks bij betrokken zijn.

Unia oefent zijn opdrachten onafhankelijk en verantwoordelijk (in de zin van ‘*accountable*’) uit,

⁴ Cf. supra, voetnoot 1.

overeenkomstig de Principes van Parijs.⁵ Het gaat daarin om een 360°-onafhankelijkheid, van elke actor: de overheid, het maatschappelijke middenveld, de media ... De verwijzing naar de Principes kent Unia een plaats toe onder de nationale mensenrechteninstellingen, met een bevoegdheid die welteverstaan beperkt blijft tot de opdrachten waartoe het gemachtigd is.

Unia wil de geest van dialoog en samenwerking combineren met onafhankelijkheid in een vruchtbaar en constructief evenwicht, met respect voor de bestaansreden van alle betrokkenen.

Gezien zijn interfederalisering zal Unia er in het bijzonder op toezien dat het enerzijds lokaal en anderzijds op het niveau van de gewesten en gemeenschappen aanwezig en actief is. Als het de doelstellingen in dit plan uitvoert, zal dat telkens een transversaal aandachtspunt zijn.

Unia werkt interdisciplinair. Zo verzekeren we dat verschillende disciplines binnen onze organisatie en de verschillende talenten van onze medewerk(st)ers worden maximaal worden ingezet. Om dat interdisciplinaire karakter te blijven garanderen, moet elke medewerk(st)er zich kunnen specialiseren.

Unia wil tegelijk proactief (het strategisch plan en van de jaaractieplannen uitvoeren) en reactief (openstaan voor externe verwachtingen en vragen, en voor kansen die zich aanbieden) zijn. Het maakt keuzes en besteedt aan die keuzes het overgrote deel van zijn middelen. Dat houdt tegelijk in dat we op sommige (samenwerkings)voorstellen niet zullen kunnen ingegaan.

Respect, samenwerking, verantwoordelijkheid, integriteit: die waarden zijn voor de medewerk(st)ers van Unia gebundeld in een deontologische code.

OMGEVINGSANALYSE

Onze visie, missie en werkingsprincipes vormen samen het interne werkkader van Unia. Natuurlijk beïnvloeden ook onze omgeving ons werk in sterke mate. In deze omgevingsanalyse brengen we de factoren in kaart die we zelf niet kunnen beïnvloeden, maar waar we wel rekening mee moeten houden.

Het Europese project in crisis

De Europese Gemeenschap voor Kolen en Staal (EGKS) werd op het einde van de Tweede Wereldoorlog door zes landen opgericht om soevereine staten te laten samenwerken. De uitbreiding die in de decennia daarop plaatsvond, ging samen met een verdieping van de Europese Unie. Tegelijk stelden we een integratie met verschillende snelheden vast. Zo omvatten de Schengen- en de eurozone niet alle lidstaten. De EU heeft enig succes gehad als bringer van vrede, welvaart en stabiliteit op het continent, maar de voorbije jaren is het eurosceptisme steeds groter geworden. Zo staat de Schengenzone met vrij verkeer van personen, goederen en diensten onder druk, nu steeds meer landen controles aan de binnengrenzen instellen en ook muren en hekken bouwen als antwoord op het stijgende aantal vluchtelingen dat nu ook in Europa

⁵ Zie: Principles relating to the Status of National Institutions (The Paris Principles) op www.ohchr.org.

bescherming zoekt. De financiële en budgettaire crisis die landen als Griekenland, Portugal, Spanje en Italië zwaar treft, doet waarnemers twijfelen aan de stabiliteit van de eurozone.

Superdiversiteit als nieuwe realiteit

De Belgische bevolking is de voorbije decennia gestaag gestegen; in 2011 bereikte ze de kaap van 11 miljoen. Het Federaal Planbureau verwacht dat ze de eerstvolgende jaren verder zal blijven stijgen, hoewel minder sterk, tot zo'n 11,4 miljoen eind 2018.⁶ De stijging komt vooral door migratie, maar het Planbureau verwacht dat de migratie uit niet-Europese landen minder invloed zal hebben. Enerzijds door de strenge voorwaarden voor gezinshereniging sinds 2011; anderzijds omdat het verschil in levensstandaard tussen België en sommige andere landen minder groot zal zijn.⁷

De leeftijdsstructuur van de bevolking is fundamenteel gewijzigd. Enerzijds ontgroent de bevolking: het aandeel van 0-14-jarigen daalde tussen 1970 en 2010 van 23,7% tot 16,9%. Anderzijds vergrijsd de bevolking: het aandeel van de ouderen (65 jaar en ouder) steeg van 13,3% in 1970 tot 17,2% in 2010.⁸

Voorts zien onze gezinnen er anders uit. Het aandeel van de eenpersoonsgezinnen is tussen 1970 en 2009 bijna verdubbeld: van 18,78 tot 33,60%. In 2009 bestond één gezin op de drie uit één persoon.⁹ Tegelijk zien we nieuwe gezinsvormen: nieuw samengestelde gezinnen, holebi-ouderschap enzovoort.

De diversiteit van onze samenleving is de voorbije vijftien jaar sterk toegenomen. Ze is ook kwalitatief veranderd. Onze samenleving is heterogeen: multicultureel, multiconfessioneel, erkenning en aanvaarding van seksuele oriëntatie, een grotere aanvaarding dat personen met een handicap ook rechten hebben. Zonder in de val te trappen om personen slechts één identiteit toe te wijzen, kunnen we stellen dat onze samenleving gekenmerkt wordt door wat sommigen de 'superdiversiteit' hebben genoemd.¹⁰ Het gaat niet meer alleen over de verscheidenheid aan afkomst, er is nu een grote diversiteit binnen de diversiteit. Zo komen migranten tegenwoordig uit alle hoeken van de wereld, en dat heeft geleid tot een superdiversiteit van mensen met etnische, taalkundige, culturele en religieuze achtergronden. Door de groei van de informatie- en communicatietechnologie kunnen migranten intensieve relaties onderhouden, zowel met mensen in het land van herkomst, als met anderen elders in de wereld. Dat betekent dat zij voor hun sociaal bestaan veel minder dan voorheen zijn aangewezen op etnische gemeenschappen of etnische buurten. Je kunt volwaardig lid blijven van je gemeenschap van herkomst, ook al leef je

⁶ Bevolkingsvooruitzichten 2015-2060. Zie: www.plan.be, rubriek 'Data'.

⁷ Ibidem.

⁸ Bevolkingsomvang naar leeftijd. Zie: www.indicators.be, rubriek 'Indicatoren'.

⁹ Ibidem.

¹⁰ Zie bijvoorbeeld: het onderzoek van het Institute for Research into Superdiversity, <http://www.birmingham.ac.uk/research/activity/superdiversity-institute/research/index.aspx>

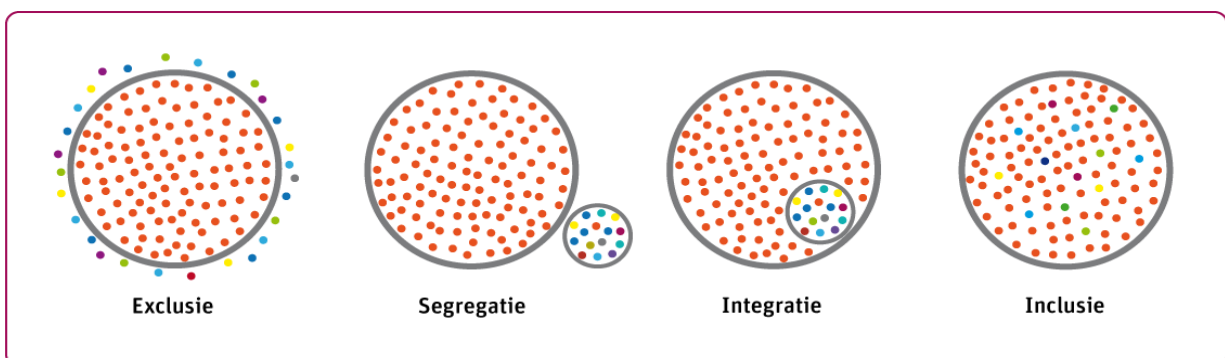
duizenden kilometers verderop.¹¹

Superdiversiteit wordt weleens uitgelegd met het voorbeeld van onze steden. Daar bestaat er geen dominante meerderheid meer. Dat heeft verstrekkende gevolgen voor ons denken over maatschappelijke samenhang. Het integratieparadigma, waarbij minderheden zich inpassen door 'normen' van de meerderheid over te nemen, is volgens verschillende auteurs achterhaald. Een geïntegreerde superdiverse samenleving kan slechts bestaan als de grondrechten van ál haar leden gerespecteerd worden.

Uit verschillende studies blijkt een vorm van intolerantie tegenover minderheden.¹² Het belangrijkste lichtpunt in al die studies is dat naarmate de diversiteit van de onmiddellijke woonomgeving of vriendenkring toeneemt, mensen positiever tegenover diversiteit staan. Met andere woorden: vooroordelen en intolerantie nemen af door de ontmoeting met mensen die van ons verschillen: holebi's, mensen met een handicap, mensen van vreemde origine enzovoort.¹³ De confrontatie met verschil, liefst op zeer jonge leeftijd, is de beste remedie tegen verwerping. Vanuit dat opzicht zijn opvoeding en een goede sociale mix op school en de werkvloer sleutels tot een inclusieve maatschappij.

Naar een inclusieve maatschappij?

Inclusie, met andere woorden, is het nieuwe na te streven ideaal. In het werkveld rond personen met een handicap wordt vaak het volgende schema gebruikt om een aantal sleutelbegrippen te duiden:



In de volgende paragrafen bekijken we de tendensen rond exclusie, segregatie, integratie en inclusie voor personen met een handicap, mensen met migratie- of moslimachtergrond en

¹¹ Zie onder meer: Steven Vertovec, directeur van het Max Planck Institute for the Study of Ethnic and Religious Diversity, Göttingen, Germany, <http://www.mmg.mpg.de/research/all-projects/migration-and-diversity/>

¹² Universiteit Antwerpen en l'Observatoire du sida et des sexualités (2014), Beyond the Box, een attitudemeting over seksisme, holebifobie en transfobie; en enquête IPSOS in opdracht van Unia 'Tolerantie van Belgen t.o.v. etnische minderheden' (2009). Zie: www.unia.be, rubriek 'Publicaties'.

¹³ Enquête IPSOS in opdracht van Unia 'Tolerantie van Belgen t.o.v. etnische minderheden' (2009). Zie: www.unia.be, rubriek 'Publicaties'.

holebi's, en binnen de maatschappelijke domeinen werk en onderwijs.

Personen met een handicap

Ongeveer 80 miljoen mensen in de Europese Unie (15% van de bevolking) een handicap. Door de vergrijzing zal dat cijfer tegen 2020 stijgen tot 120 miljoen.¹⁴ In ons land hebben 659 000 Belgen een erkenning van hun handicap door de FOD Sociale Zekerheid, en in 2014 vroeg een recordaantal van 201.985 mensen daarvoor een tegemoetkoming aan bij de FOD. Ook andere instellingen geven aan dat het aantal personen met een handicap stijgt.¹⁵ Een exploratief onderzoek toont dat de vergrijzing zich ook toont in de handicapspecifieke ondersteuning.¹⁶ Daarnaast is er een duidelijk link tussen vroeggeboorte en handicap. Terwijl dankzij de medische vooruitgang het aantal te vroeg geboren baby's stijgt, hebben zij wel meer kans op een handicap of verstandelijke handicap.¹⁷

De maandelijkse gezondheidsuitgaven van personen met een handicap bedragen gemiddeld 251 euro – ofwel 7% van hun inkomen.¹⁸ Ze moeten besparen op noodzakelijke uitgaven, zoals niet-medische professionele zorg (thuis-, poets-, boodschappen- en klushulp), medische consumptie en socioculturele activiteiten; en op niet-medische handicapgerelateerde uitgaven (hulpmiddelen, mobiliteit of woningaanpassingen). Als we rekening houden met de extra kosten om een levenstandaard te bereiken gelijkwaardig aan die van huishoudens zonder persoon met een handicap, loopt hun armoederisico op tot 63,2%, 76% of 89%, afhankelijk van de gekozen indicator.¹⁹

Personen met een handicap kunnen zich niet vrij bewegen, naar het werk gaan, op restaurant gaan, naar de bioscoop gaan of de bibliotheek, een theatervoorstelling bijwonen, vrienden ontmoeten of andere gewone dagelijkse activiteiten ontplooiën, omdat openbaar vervoer, straten of gebouwen ontoegankelijk zijn.²⁰ Ze hebben geen gelijke toegang tot onderwijs. Ze voeren

¹⁴ Europese Commissie (2 december 2015), Commissie doet voorstel om producten en diensten beter toegankelijk te maken voor mensen met een handicap. Zie: europa.eu, rubriek 'Press Releases'.

¹⁵ Zie: AWIPH- Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées (Jaarverslag 2014, p13, https://www.awiph.be/pdf/documentation/publications/revues_rapports/rapport_annuel/rapport_annuel_AWIPH_2014.pdf); Dienststelle für Personen mit Behinderung (2014), Jahresbericht. Bij het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap daalt de laatste jaren het aantal nieuwe vragen voor een eerste inschrijving; zie: VAPH (2014), Jaarverslag.

¹⁶ Provincie West-Vlaanderen (2008), Synthesenota: ouder wordende personen met een beperking. Zie: www.west-vlaanderen.be, rubriek 'Welzijn'.

¹⁷ Zie onder meer: Hendrik Camu (2009), Broos aan de start, beschikbaar op www.vvoc.be.

¹⁸ Centrum voor Ongelijkheid, Armoede, Sociale Uitsluiting en de Stad (2013), Jaarboek armoede en sociale uitsluiting. Zie: www.uantwerpen.be, rubriek 'Onderzoeksgroepen'.

¹⁹ Samenlevingsopbouw Vlaanderen (2014), Meerjarenplan 2016-2020. Zie: www.samenlevingsopbouw.be, rubriek 'Jaaroverzichten'.

²⁰ European Disability Forum, Facts and Figures about Disability. Zie: www.edf-feph.org.

werkloosheidsstatistieken aan en moeten het over het algemeen stellen met een significant lager inkomen. Op het vlak van tewerkstelling van personen met een handicap heeft de overheid een voorbeeldrol te spelen. Maar geen enkele overheid haalt zijn eigen streefcijfers: Vlaanderen stukt op 1,3% (streefcijfer: 3%), de federale overheid op 1,45% (quotum: 3%), het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest op 0,88 % (quotum: 2%) en het Waalse Gewest op 1,95% (quotum 2,5%). Bij de Waalse gemeenten heeft 2,9% van de personeelsleden een handicap, en amper de helft van de Vlaamse lokale besturen haalt de 2%-norm.

Het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap luidde een paradigmashift in. Het bekijkt handicaps niet langer vanuit medisch of liefdadigheidsoogpunt, wel als een mensenrechtenkwestie. Het besteedt aandacht aan burgerlijke, politieke, economische, sociale en culturele rechten van personen met een handicap. Voor de VN is het doel inclusie: personen met een handicap moeten hun maatschappelijke rol ten volle kunnen spelen, op een gelijkwaardige manier.²¹ Door 'empowerment' voor personen met een handicap te promoten worden echte kansen gecreëerd. Dat veronderstelt wel een investering in jobs, gezondheid, voeding, opvoeding en sociale bescherming.

De islam en islamofobie

Hoewel er wat onduidelijkheid over de precieze cijfers bestaat²², zouden er in België 400 000 tot 700 000 moslims zijn²³, goed voor ongeveer 5 à 6% van de bevolking. Er zijn wel grote verschillen tussen de verschillende gewesten (meer dan 20% in Brussel, minder dan 5% in Vlaanderen en Wallonië). Hoewel de prognoses over de ontwikkeling van het aantal moslims ter discussie staan, blijkt uit een recente studie van de Koning Boudewijnstichting dat Marokkaanse en Turkse Belgen almaar minder hun geloof belijden, naar analogie met wat we bij katholieke bevolkingsgroepen vaststellen.²⁴

Slechts 10% van de imams in België is door de Belgische Moslimexecutieve benoemd en wordt door de Belgische overheid betaald zoals andere geestelijken.²⁵ Ook ligt het aantal erkende moskeeën een stuk lager dan het aantal bestaande moskeeën. Een van de verklaringen daarvoor is de invloed, de steun en de financiering door buitenlandse staten. Ook al halen principekwesties het soms – maar niet altijd – van de islam- en moslimkwestie, toch is die laatste kwestie voer voor denkoefeningen, standpunten en voorstellen in verband met (actieve of passieve) neutraliteit en

²¹ Verenigde Naties (2006), Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Zie <http://www.un.org/esa/socdev/enable/rights/convtexte.htm>

²² Felice Dassetto (2011), *L'iris et le croissant*, Presses universitaires de Louvain, p. 21 e.v.

²³ Jan Hertogen (2013), Aantal en % moslims per nationaliteit in Belgische gemeenten. Zie: www.npdata.be

²⁴ Zie: Corinne Torrekens et Ilke Adam (dir.) (mei 2015): Marokkaanse en Turkse Belgen: een (zelf)portret van onze medeburgers. Zie <https://www.kbs-frb.be/nl/~media/Files/Bib/Publications/3322-POD-MarokkaanseTurkseBelgen-Final.pdf>

²⁵ Rapport de La Commission concernant la formation des cadres musulmans et les émissions concédées, december 2015, p. 20. Zie: www.uclouvain.be, rubriek 'Centre interdisciplinaire d'études de l'Islam dans le monde contemporain'.

zelfs met de scheiding van kerk en staat, die sommigen in de Grondwet willen inschrijven. Deze reflecties en opties mogen de kwestie van discriminatie op grond van godsdienstige en filosofische overtuigingen niet negeren.

De aanslagen die in naam van de zogenoemde 'radicale islam'²⁶ in België (2016) en Frankrijk (2015) zijn gepleegd, hebben onze samenleving geschokt vanwege hun nabijheid, maar ook omdat heel wat van de daders in België waren geboren en/of opgegroeid. Dat leidde tot initiatieven om radicalisering te voorkomen en/of te bestrijden, vaak zonder goed te weten welke vlag die lading dekt en of die maatregelen wel de bedoelde impact zullen hebben.

De aanslagen hebben ook een impact op de moslims zelf gehad, die zich in het beste geval gedwongen zagen om afstand te nemen van aanslagen ('Niet in onze naam') en in het slechtste geval geconfronteerd werden met islamofob gedrag en zelfs bedreigingen en agressie.

De term 'islamofobie' roept op zich ook twijfels op, omdat hij soms misbruikt wordt. In 2008 besloot Unia om islamofobe handelingen te definiëren als en erover te rapporteren als een vorm van racisme tegen moslims.²⁷ Het begrip 'islamofobie' dreigt te worden geïnstrumentaliseerd, zonder te vergeten dat de vrijheid van meningsuiting ook het recht omvat om alle religies te bekritisieren. Zelfs met woorden die beledigen, schokken of zorgwekkend zijn.²⁸

Onderwijs

De Pisa-onderzoeken leggen bloot dat, in vergelijking met de andere OESO-landen, er grote ongelijkheden zijn in het Belgische onderwijs, zowel in de Vlaamse als in de Franse gemeenschap.²⁹ Er is een kloof met het equivalent van zes studiejaren tussen leerlingen die zeer goed presteren en leerlingen die ondermaats presteren. De ongelijkheid is vooral geënt op socio-economische criteria, herkomst en gender. De combinatie van deze criteria verhoogt het risico op segregatie en dus op achterstelling binnen het onderwijs.

In Vlaanderen kenmerkt het onderwijs zich vooral door een vroegtijdige studie-oriëntering aan het begin van de schoolloopbaan, waarbij leerlingen uitvallen. In de Franse Gemeenschap doet de selectie zich vooral aan het einde van de schoolloopbaan voor, in de vorm van zittenblijven. De oriëntering naar bepaalde studierichtingen heeft een bepalende invloed op de sociale segregatie.

²⁶ Sommigen spraken ook over de 'islamisering van het radicalisme' (*'islamisation de la radicalité'*). Zie: Olivier Roy (25 november 2015), *Le Djihadisme est une révolte nihiliste*, Le Monde.

²⁷ Jaarverslag Discriminatie/Diversiteit 2008. Uitlatingen die kwetsen, schokken of verontrusten, in: Jaarverslag Discriminatie/Diversiteit 2011. Zie: www.unia.be, rubriek 'Publicaties'

²⁸ Uitlatingen die kwetsen, schokken of verontrusten, in: Jaarverslag Discriminatie/Diversiteit 2011. Zie: www.unia.be, rubriek 'Publicaties'.

²⁹ Julien Danhier Julien, Dirk Jacobs, Perrine Devleeshouwer, Emilie Martin, Alejandra Alarcon (2014), *Naar kwaliteitsscholen voor iedereen? analyse van de resultaten van het PISA 2012-onderzoek in Vlaanderen en in de Franse Gemeenschap*, Koning Boudewijnstichting. Beschikbaar op www.kbs-frb.be, rubriek 'Publicaties'.

In Vlaamse scholen bedraagt die segregatie 45% en in het Franstalig onderwijs gaat het om 20%.³⁰

Er zijn geen globale cijfers over het aandeel van kinderen van Roma en woonwagenbewoners in het onderwijs. De onvolledige cijfers tonen wel aan dat Roma-kinderen oververtegenwoordigd zijn in het buitengewoon onderwijs. Zo heeft een Slovaaks Roma-kind dat in Gent onderwijs volgt vijf keer meer kans om in het buitengewoon onderwijs terecht te komen.³¹ En van de veertig kinderen van Belgische woonwagenbewoners die permanent in Leuven wonen, gaan er 34 naar het buitengewoon onderwijs.

In de Franse Gemeenschap steeg het aandeel van leerlingen in het buitengewoon onderwijs in de drie niveaus tussen 2009-2010 en 2012-2013. Voor het kleuteronderwijs steeg het aandeel van 0,7% naar 0,73%; in het lager onderwijs ging het van 5% naar 5,2%; en in het secundair onderwijs van 4,3% naar 4,5%.³² In Vlaanderen zien we voor de schooljaren 2010-2011 en 2013-2014 een daling van het aantal leerlingen in het buitengewoon kleuter- en lager onderwijs, respectievelijk van 0,75% naar 0,75% en van 6,88% naar 6,61%. In het secundair onderwijs steeg dat aandeel echter van 4,38% naar 4,68%. In Vlaanderen volgt een aanzienlijk aandeel van leerlingen buitengewoon lager onderwijs.³³ Van de leerlingen die in de Franse Gemeenschap naar het buitengewoon onderwijs gaan, volgt 6,8% geïntegreerd onderwijs (2.400 van de 35 000 leerlingen)³⁴ tegenover 30% van de leerlingen in het buitengewoon onderwijs in Vlaanderen (15.000 van de 50 000).³⁵ In de Duitstalige gemeenschap gaat 50% van de kinderen met een handicap naar het gewoon onderwijs.³⁶

In de Franse Gemeenschap is slechts één op de tien scholen toegankelijk, in Vlaanderen drie op de tien. Geen van beide gemeenschappen heeft een becijferd actieplan om daar verbetering in te brengen.

‘De segregatie van kinderen met een handicap in het onderwijs is een ernstige discriminatie. Ze bestendigt de marginalisering en de vooroordelen in de samenleving tegenover mensen met een handicap.’³⁷

³⁰ Jean Hindriks et Guillaume Lamy, *Terug naar school, terug naar segregatie ?* Itinera institute analyse, 2014, Zie

http://www.itinerainstitute.org/sites/default/files/articles/pdf/rapport_segregatie_0.pdf

³¹ Elias Hemelsoet(2013), *Roma in het Gentse onderwijs: een verhaal apart?* 2013. Zie ook: Koen Geurts, *Roms et enseignement : Une question de confiance*, Le Foyer 2015

³² Franse Gemeenschap, *Les indicateurs de l'enseignement 2014*, <http://www.enseignement.be/index.php?page=27187>

³³ Vlaams Onderwijs in cijfers 2013-2014. Zie: www.ond.vlaanderen.be, rubriek ‘Onderwijsstatistieken’.

³⁴ 2012-2013.

³⁵ 2013-2014.

³⁶ Nils Muižnieks, Council of Europe Commissioner for Human Rights (18 september 2015) Report following his visit to Belgium, from 14 to 18 September 2015, Zie: <https://wcd.coe.int/>, p. 110.

³⁷ Ibidem

Volgens een enquête van de FRA, het bureau van de Europese Unie voor de grondrechten, geeft 68% van de holebi's aan hun seksuele oriëntatie op school te verbergen; slechts 32% maakt ze op een zeer selectieve manier kenbaar.³⁸ Wanneer het gaat om ernstige homofobe incidenten, meldt 10% dat die zich op school of de universiteit hebben voorgedaan. Dat percentage stijgt zelfs naar 25% wanneer het gaat om jongeren tussen de 18 en 24 jaar. Op de vraag of de jongeren vóór hun achttiende negatieve gedragingen of uitlatingen hebben ondervonden vanwege hun seksuele oriëntatie, antwoordt 37% met 'altijd' of 'dikwijls'.

Werk

In de afgelopen decennia is onze arbeidsmarkt sterk veranderd. In vergelijking met 1983 is het aandeel van de werklozen is vergelijkbaar, maar het percentage van mensen die werken is 5% lager en het aandeel van de hogere inactief in 1983. Er is een toename vastgesteld van meer dan een miljoen werknemers. Steeds meer vrouwen werken en het aandeel van huisvrouwen bij de inactieve bevolking neemt af.³⁹

Discriminatie op de arbeidsmarkt blijft een realiteit in ons land, zeker voor wie een handicap heeft, ouder dan 45 jaar is of een migratieachtergrond heeft.⁴⁰ Ook de loonkloof tussen vrouwen en mannen blijft een realiteit. Homoseksuele werknemers verklaren dat ze aan zelfcensuur doen om te voorkomen dat hun seksuele oriëntatie tot discussie of discriminatie leidt.

Er is sprake van 'etnostratificatie' of 'etnische' verdeling van jobs, statuten en lonen. De helft van de personen van buitenlandse afkomst krijgt tijdens de sollicitatieprocedure te maken met discriminerend gedrag; naargelang de kandidaat een Belg met of zonder een migratieachtergrond is, worden de procedures gewijzigd en geven werkgevers verschillende informatie over openstaande betrekkingen en arbeidsvoorwaarden.⁴¹

Ook personen met een handicap bevinden zich vaak in een precaire arbeidssituatie. Er zijn verschillende redenen waarom ze hun recht op arbeid nauwelijks kunnen uitoefenen. Het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap en Kaderrichtlijn nr. 2000/78/EG inzake de gelijke behandeling in arbeid en beroep garanderen hun het recht op redelijke aanpassingen. Het gaat om zowel materiële aanpassingen (zoals een aangepast bureau) als immateriële aanpassingen (zoals een aangepast uurrooster). Dat recht is niet absoluut: de werkgever kan een aanpassing weigeren wanneer die investering, gezien de draagkracht van de onderneming, buitenproportioneel is. Omdat het recht op redelijke aanpassingen een abstract karakter heeft, levert het in de praktijk vaak problemen op. Voornamelijk vooroordelen ontzeggen personen met een handicap de toegang tot de arbeidsmarkt: 47% van de Belgen gelooft dat een handicap een negatief effect heeft op de aanwervingskansen van een kandidaat; 70% van de HR-

³⁸ EU LGBT Survey 2013. Zie: <http://www.fra.europa.eu>, rubriek 'Data and maps'.

³⁹ FOD Economie, *Analyse – Tendensen op de Belgische arbeidsmarkt (1983-2013)*, beschikbaar op www.fgov.be, rubriek 'Publicaties'

⁴⁰ Diversiteitsbarometer Werk. Zie: www.unia.be, rubriek 'Publicaties'.

⁴¹ KU Leuven & ULB (2005), *Etnische discriminatie op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest*. Zie: <http://www.actiris.be/marchemp/tabid/243/language/nl-be/mct/5/idtheme/1/Thematisch-overzicht.aspx>

managers beweert dat de gezondheidstoestand van een kandidaat diens kansen beïnvloedt, en toch vindt 81 % van de Belgen dat specifieke maatregelen, zoals een aangepaste aanwervingsprocedure, mensen met een handicap kunnen helpen.⁴²

Drie elementen kunnen de lage tewerkstelling van ouderen theoretisch verklaren: met de leeftijd afnemende productiviteit; lagere werkgerichtheid aan de werknemerszijde; en ongelijke behandeling aan de werkgeverszijde. Begin 2012 gaf de Eurobarometer van de Europese Commissie aan dat leeftijdsdiscriminatie in ons land een groot probleem is: de kloof tussen de activeringsgraad van personen ouder dan 55 jaar en die van 25- tot 54-jarigen is in België één van de grootste in Europa. Eerder onthulde de Diversiteitsbarometer van Unia dat tijdens een selectieprocedure voor een nieuwe job iemand van 45 jaar of ouder veel kans heeft om niet uitgenodigd te worden voor een eerste gesprek – meer nog dan iemand met een handicap of met een migratieachtergrond.⁴³ Onderzoekers van de Universiteit Gent hebben dat bevestigd: kandidaten met 6 of 12 jaar meer ervaring ontvingen ongeveer 39% minder vaak een uitnodiging voor een gesprek en 28% minder positieve reacties in brede zin (behalve uitnodigingen voor een gesprek ook geïnteresseerde vragen naar meer informatie of alternatieve jobvoorstellen).⁴⁴

Burgers versus media & beleid - Iedereen journalist⁴⁵

Dankzij nieuwe technologische ontwikkelingen is het nieuws overal versnipperd terug te vinden, zowel in ruimte als in de tijd. De tijd waarin klassieke media als enige producent van kwaliteitsjournalistiek werden gezien is voorbij. En dus gaan burgers die zich willen informeren ook op zoek naar andere nieuwsbronnen (gaande van Facebook, Twitter, Pinterest, over blogs van particulieren tot alternatieve nieuwswebsites).

Klassieke media verliezen door de opkomst van deze nieuwe informatiekkanalen inkomsten en de sector werd de voorbije jaren gekenmerkt door besparingen, een ongeziene concentratie in 'mediahuizen', en een sterk uitgedund personeelsbestand. Diepgravende journalistiek en duiding staan onder druk. De nieuwsredacties bestaan nu vooral uit minder gespecialiseerde en steeds wisselende journalisten die onder grote tijdsdruk altijd maar meer nieuws moeten brengen. Tegelijk generen sociale media enorm veel inhoud die niet altijd te verifiëren valt of geverifieerd is. En dus is het voor journalisten niet gemakkelijk om te achterhalen wat de echte feiten zijn, geruchten kunnen in de berichtgeving tot relevante informatie opgeblazen worden.

De klassieke media willen zich hiervan onderscheiden en kiezen er nu toch steeds meer voor om hun journalisten diepgaande verhalen te laten vertellen. Journalisten moeten dus aan

⁴² Diversiteitsbarometer Werk. Zie: www.unia.be, rubriek 'Publicaties'.

⁴³ Diversiteitsbarometer Werk. Zie: www.unia.be, rubriek 'Publicaties'.

⁴⁴ Institute for the Study of Labor (2015), Universiteit Gent, 2015, Getting Grey Hairs in the Labour Market: An Alternative Experiment on Age Discrimination. Zie: www.iza.org, rubriek 'Publications'.

⁴⁵ Hoofdstuk gebaseerd op gesprekken met journalisten. Zie ook: de wetenschappelijke onderzoeken door het Steunpunt Media, het Vlaamse expertisecentrum rond nieuwsberichtgeving en mediawijsheid, beschikbaar op www.steunpuntmedia.be.

onderzoeksjournalistiek doen en hun stukken staven met relevante cijfers en feiten. Maar het goed menselijk verhaal (storytelling) dat de feiten illustreert blijft erg belangrijk.

Al deze tendensen houden in dat een journalist die al onder grote werkdruk staat geen tijd heeft om zo diep te gaan in een bepaald onderwerp. 'Moeilijkere' onderwerpen moeten hen dus aangeleverd worden in een pakket met cijfers, feiten, kant-en-klare quotes en gegevens van getuigen voor een goed verhaal.

Burgers nemen initiatief

We stellen tot slot een dubbele, op het eerste gezicht tegengestelde beweging vast. Enerzijds burgers die zich almaar individueler opstellen, die afstand nemen van het openbare gebeuren, die zich wantrouwig en zelfs vijandig opstellen tegenover overheden en het (politieke, gerechtelijke, morele, media, institutionele, economische, sociale...) establishment. Anderzijds de opkomst van initiatieven van geëngageerde burgers die vaak het gevestigde kader verlaten en het klassieke middenveld en de organisaties die daar deel van uitmaken, hertekenen.

Deze initiatieven geven uiting aan solidariteitsbewegingen die focussen op personen en/of groepen die uitgesloten zijn of die aan de rand van de samenleving staan.

DE STRATEGISCHE ASSEN

Vooraleer we onze vier strategische assen voor de komende drie jaar beschrijven, willen we onderstrepen dat Unia zijn wettelijke opdrachten in die periode ten volle zal blijven vervullen.

Uiteraard zal Unia de komende jaren enkele weloverwogen strategische keuzes maken. Maar dat impliceert niet dat thema's die voorheen belangrijk waren op de achtergrond verdwijnen. De strijd tegen discriminatie en voor gelijke kansen in de belangrijkste sectoren van de samenleving blijft vooropstaan.

Eerste strategische doelstelling: Unia verdedigt individuele rechten en het algemeen belang

Unia is de belangrijkste referentiespeler in België in de strijd tegen discriminatie en focust vooral op waakzaamheid en naleving van de mensenrechten (*rights based*).

Unia ontwikkelt erkende expertise voor alle beschermde criteria waarvoor het bevoegd is, met inbegrip van het aspect bescherming van zijn opdracht in de opvolging van het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap (CRPD).⁴⁶

Unia ontwikkelt ook middelen om burgers die vinden dat ze gediscrimineerd zijn op verschillende

⁴⁶ Zie het samenwerkingsakkoord van 12 juni 2013 en de wetgeving tegen discriminatie en voor gelijke kansen op www.unia.be, rubriek 'Wetgeving'.

manieren te ondersteunen: individuele follow-up, bemiddeling/overleg en juridische bijstand. Om dat waar te maken, versterkt Unia in het voortraject de toegankelijkheid van zijn diensten, in het bijzonder op lokaal niveau in alle gewesten; in het natraject versterkt Unia zijn bijdrage aan de Belgische en Europese jurisprudentie en specialiseert het zich in bemiddeling. Unia wil meer dan een individuele oplossing. Daarom ijvert het om structurele antwoorden voor professionele partners te vinden om discriminatie te voorkomen.

Resultaten

1. Unia is een toegankelijke instantie en de voor de hand liggende keuze voor iedereen die meent het slachtoffer te zijn van discriminatie, van een haatmisdrijf of van een schending van het CRPD. Unia werkt aan zijn bekendheid en belicht hierbij zijn competenties.

Unia kent de redenen voor de onderrapportering. Het weet met welke maatregelen die kan worden aangepakt. Het heeft ook eenvoudige en doeltreffende meldingsprocedures via onder meer zijn website en via sociale netwerken.

2. Bij het behandelen van individuele dossiers zoekt Unia een oplossing voor de slachtoffers van discriminatie. Het streeft ook structurele verbeteringen en antwoorden in procedures en regels na om herhaling van discriminatie te voorkomen.

Daarom geeft Unia de voorkeur aan overleg en ontwikkelt het methodologische hulpmiddelen en competenties op het gebied van verzoening.

3. Unia werkt aan een procedure om conflicten op het vlak van discriminatie en schending van het CRPD of het Verdrag inzake de Uitbanning van elke vorm van Rassendiscriminatie (ICERD) aan te pakken. Die moet leiden tot een formeel en publiek overleg dat als precedent kan dienen voor derde partijen die met vergelijkbare conflicten worden geconfronteerd.
4. Om jurisprudentie te verduidelijken of te creëren, of om op dat vlak vooruitgang te boeken, gaat Unia actief op zoek naar dossiers waarin het burgerrechtelijk kan optreden (*strategic litigation*). Het besteedt daarbij bijzondere aandacht aan de toepassing van decreten, ordonnanties en het CRPD enerzijds, en aan de ontwikkeling van bewijsmodaliteiten anderzijds.

Unia oefent zijn bevoegdheden ook uit via prejudiciële vragen of tussenkomsten als *amicus curiae*.

5. Unia draagt bij tot de uitvoering van de omzendbrief van de procureurs-generaal COL 13/2013 en tot de opleiding, de bewustmaking en de ondersteuning van politiediensten, het parket, het arbeidsauditoraat en de arbeidsinspectiediensten.

Unia legt de criteria voor zijn tussenkomst bij die stakeholders vast als het individuele strafrechtelijke dossiers behandelt.

De implementatie van de overeenkomst tussen Unia en de federale politie is een bevoorrecht middel om bij de politie, zowel intern als in de omgang met burgers, praktijken aan te moedigen waarbij respect aan de dag gelegd wordt voor diversiteit en voor de grondrechten van iedereen.

Unia is een referentiespeler in België op het gebied van diversiteit en gelijke kansen om structurele discriminatie aan het licht te brengen (*evidence based*).

Unia verricht (al dan niet samen met anderen) wetenschappelijk gefundeerde studies en onderzoeken die kwantitatieve informatie ('meten is weten') en kwalitatieve informatie opleveren over de participatie van de verschillende bevolkingsgroepen aan onze samenleving.

Unia ontwikkelt (samen met anderen) ondersteunings-, begeleidings- en opleidingsmiddelen die zijn belangrijkste stakeholders toelaten om een diversiteits- en antidiscriminatiebeleid te voeren.

Resultaten

6. De meet- en kennisinstrumenten die Unia ontwikkelt en gebruikt (zoals de Diversiteitsbarometers en de Socio-economische Monitoring) worden geëvalueerd om ze te verfijnen en relevanter te maken.
7. Arbeids- en onderwijsparticipatie worden specifiek onder de loep om mechanismen in kaart te brengen die leiden tot structurele discriminatie, en om manieren uit werken om die tegen te gaan.
8. Unia integreert het discriminatiecriterium seksuele oriëntatie in zijn onderzoeken en analyses en neemt een specifiek hoofdstuk over holebi-thema's op in zijn algemene onderzoeksprogramma. Unia zal specifiek voor dit gebied kennis opbouwen, in het bijzonder over homofobie en discriminatie op school en in het hoger onderwijs, discriminatie van holebi's op de werkvloer, en de toegang van holebi's tot de gezondheidszorg. Unia stimuleert de overheid om in studies rekening te houden met de situatie van holebi's en herinnert eraan dat ze verplicht is om dat te doen. Indien nodig draagt Unia daar actief toe bij.
9. Professionele partners (hr-professionals, diversiteitsmanagers, vakbonden enzovoort) kunnen gebruikmaken van informatie- en opleidingstools van Unia (zoals www.ediv.be en veruiterlijkingen.diversiteit.be) over de toepasselijke wetgeving en over omgaan met diversiteit.
10. Met zijn begeleidings- en opleidingsbeleid, dat in eerste instantie bedoeld is ter ondersteuning van de projecten, acties en samenwerkingen die het in het kader van zijn strategisch plan opzet, wil Unia het verschil blijven maken.
11. Onze stakeholders en doelgroepen kennen onze *unique selling position (USP)*, onze opdrachten en ons aanbod en maken er gebruik van. Hiervoor verhoogt Unia zijn bekendheid en werkt het aan een beleid en een strategie voor communicatie en samenwerking.

Tweede strategische doelstelling: Unia is een inclusieve partner rond de discriminatiecriteria herkomst, geloof of levensbeschouwing en handicap

Voor de beschermde criteria waarvoor het bevoegd is, baseert Unia zich in eerste instantie op de

twee VN-verdragen die specifiek over zijn bevoegdheden handelen: het ICERD en het CRPD.

Afkomst, geloof en levensbeschouwing en handicap zijn de criteria waarover Unia elk jaar opnieuw de meeste vragen krijgt, wat wijst op hun belang voor onze samenleving.

Racisme en de bijbehorende intolerantie vormen een almaar terugkerende en almaar actuelere uitdaging. Unia wil in zijn strategisch plan met alle vormen van racisme rekening houden: 'georganiseerd racisme', 'antisemitisme', 'zigeunerhaat', 'negrofobie', 'islamofobie', 'intercommunautair racisme' enzovoort.

Wat geloof en levensbeschouwing betreft, vormen de ontwikkeling van een Europese islam en de plaats van moslims gevoelige en polariserende kwesties. Om die polarisatie te overwinnen, is een aanpak nodig die discriminatie bestrijdt en is er nood aan een participatieve denkoefening zonder taboes over een inclusief maatschappijmodel met respect voor iedereen.

Het CRPD biedt Unia de gelegenheid om te strijden tegen discriminatie op grond van handicap door de link te leggen tussen het lokale en het mondiale, door discriminerend gedrag te linken aan de beginselen van de mensenrechten. Het CRPD-begeleidingscomité biedt ondersteuning bij de follow-up van de acties voor de periode 2016-2018. Voor Unia weerspiegelen de huidige uitdagingen de ambitie om alle aspecten van het leven die voor hen belangrijk zijn, af te stemmen op personen met een handicap en de paradigmaverschuiving tot stand te brengen zoals die in het CRPD is opgenomen.

Resultaten

12. Naar het voorbeeld van het CRPD-begeleidingscomité, heeft Unia een begeleidingscomité opgericht voor de uitvoering van het ICERD en de opvolging van de wereldconferenties tegen racisme.
13. Unia zet met politiediensten en alle andere betrokken partijen acties en projecten op gericht op verduidelijking van de definitie en de doelmatigheid van etnische profilering. En leidt daar algemene aanbevelingen uit af.
14. Unia onderzoekt de impact van uitspraken van publieke figuren (uit politiek, media, cultuur, sport, journalistiek enzovoort) over stereotypen en vooroordelen, over haatdaden en/of discriminatie, over haatboodschappen en in het bijzonder over cyberhate. Rond cyberhate werkt Unia mee aan overlegde oplossingen op Europees niveau, omdat het fenomeen en de betrokkenen een supranationaal karakter hebben.
15. Unia zet een proces op voor overleg, denkoefeningen, uitwisselingen en samenwerkingen met de betrokken middenveldorganisaties en overheden om tot een interfederaal actieplan tegen rassendiscriminatie en racisme te komen.
16. Unia werkt aan een rapportering, analyse en aanbevelingen over specifieke vormen van discriminatie, haatboodschappen en -misdrijven waarvan bepaalde groepen het slachtoffer zijn. Het focust daarbij op de volgende groepen: Roma en woonwagenbewoners, asielzoekers, vluchtelingen en personen die subsidiaire bescherming genieten, vreemdelingen, joden, moslims, Afrikanen enzovoort.
17. Unia ontwikkelt expertise, analyse, aanbevelingen en actiemogelijkheden op het gebied van

veruiterlijkingen, geloof en overtuiging. Het ontwikkelt een denk- en actiemethode die verder gaat dan wat wel of niet mag, om te komen tot creatieve, evolutieve, niet-discriminerende oplossingen waar zoveel mogelijk mensen baat bij hebben.

18. Het naleven van de grondrechten van personen met een handicap in open en gesloten instellingen (internering) wordt gecontroleerd en er komen specifieke aanbevelingen.
19. Unia werkt samen met stakeholders uit de sector voor personen met een handicap aan concrete perspectieven gericht op deinstitutionalisering als de betrokken personen dat willen.
20. Het CRPD en de beginselen ervan zijn gekend door alle stakeholders die direct of indirect met de handicapmaterie te maken hebben, in het bijzonder in de sectoren werk en onderwijs. Unia promoot het CRPD in het licht van zijn tiende verjaardag (2016).
21. Unia steunt initiatieven om de toegankelijkheid van alle gebouwen en van het openbaar vervoer te verbeteren.

Derde strategische doelstelling: Unia promoot samenwerkingsverbanden, werkt aanbevelingen uit en verdedigt belangen

Zonder zijn eigen onafhankelijkheid uit het oog te verliezen, werkt Unia nauw samen met alle publieke en particuliere stakeholders die zich inzetten voor een samenleving waarin iedereen het respect krijgt dat hij of zij verdient.

Alle plaatselijke, gewestelijke, gemeenschappelijke en federale overheden spelen een cruciale rol in de strijd tegen discriminatie en voor gelijke kansen. Met zijn begeleiding, expertise, adviezen en aanbevelingen zorgt Unia ervoor dat de overheden een doelmatig beleid voeren en dat ze beschikken over de juiste instrumenten om hun opdrachten tot een goed einde te brengen.

Door de interfederalisering van Unia en de zesde staatshervorming zijn de gewesten en de gemeenschappen nu het strategisch belangrijkste beleidsniveau.

'Unia voert zijn opdrachten uit in een geest van dialoog en van samenwerking met de verenigingen, instellingen, organen en diensten die, geheel of gedeeltelijk, dezelfde opdrachten uitvoeren of rechtstreeks betrokken zijn bij de uitvoering van deze opdrachten.'

Resultaten

22. In Vlaanderen, Wallonië en Brussel rolt Unia een netwerk van contactpunten uit om zijn opdrachten en expertise voor iedereen bekend en toegankelijk te maken. In de Duitstalige Gemeenschap garandeert Unia zijn toegankelijkheid voor burgers door samen te werken met de Ombudsman.

Burgers, overheden en middenveldorganisaties kennen deze lokale contactpunten. Bij elke communicatiecampagne houdt Unia rekening met die lokale dimensie.

23. Politieke partijen, kandidaten en verkozenen zijn op de hoogte van onze beleidsaanbevelingen in het licht van de gemeenteraadsverkiezingen van 2018. Ze houden er

zeker in de grote steden rekening mee bij het uitwerken van plaatselijke akkoorden, in de beheers- en beleidscycli (BBC) in Vlaanderen, in de gemeentelijke ontwikkelingsplannen in Brussel en in de PST's (*'programmes stratégiques transversaux'* of overkoepelende strategische programma's) in Wallonië.

24. Bij elke nieuwe regelgeving of beleidsmaatregel op federaal, gewestelijk en gemeenschapsniveau hebben beleidsmakers de reflex om het advies van Unia te vragen en houden ze rekening met onze aanbevelingen.

De jaarverslagen van Unia worden in alle parlementaire vergaderingen besproken, ook in het kader van de evaluatie van het samenwerkingsakkoord.

25. Unia werkt mee aan de evaluatie en de verbetering van de federale antidiscriminatie wetten met eigen analyses, en verzorgt het secretariaat van de federale evaluatiecommissie. Het ziet erop toe dat de aanbevelingen die bij de evaluatie worden geformuleerd, leiden tot wijzigingen in wetten of verordeningen.

Unia is een kennis- en actiehub die het maatschappelijke middenveld en de overheid de gelegenheid biedt om binnen de domeinen vastgelegd in het strategisch plan actiepunten in kaart te brengen om gelijke kansen en de naleving van grondrechten te bevorderen. Het kan daarbij rekenen op de steun van de academische wereld.

Resultaten

26. Middenveldorganisaties, de academische wereld en de sociale partners houden bij hun overleg en acties rekening met de strijd tegen discriminatie en met de bevordering van gelijke kansen. Unia sluit samenwerkingsovereenkomsten om de strijd tegen discriminatie en de bevordering van gelijke kansen door zijn partners (vakbonden, verenigingen enzovoort) aan te moedigen. Myria en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen zijn twee bevoorrechte partners.

27. Unia steunt actief de werkzaamheden van het Mensenrechtenplatform.

Unia is betrokken bij de oprichting van een nationaal mensenrechtenmechanisme in België.

28. Als mechanisme ter bevordering van gelijke kansen is Unia op internationaal vlak vooral actief binnen Equinet (raad van beheer, werkgroepen, clusters, opleidingen enzovoort).

Vierde strategische doelstelling: Unia doet wat het zelf bepleit

Unia past de doelstellingen van zijn strategisch plan toe in acties van zijn interne diensten, zoals de dienst Personeel en de dienst Intern Beheer.

Het beleid van Unia is gebaseerd op respect voor de rechtsorde en op transparantie.

Resultaten

29. Unia voert een diversiteitsbeleid (monitoring, procedure, inclusief het anonimiseren van kandidaturen in de eerste fases van de selectieprocedure enzovoort) voor zijn eigen personeel, waarbij welzijn op het werk en een evenwicht tussen privéleven en werk centraal staan.
30. Unia ontwikkelt een duurzaam aankoopbeleid. Unia houdt rekening met diversiteit en met het non-discriminatiebeginsel in zijn relatie met zijn leveranciers. Dat uit zich in diversiteitsclausules in offerteaanvragen en contracten. Ons aankoopbeleid omvat ook deontologische criteria voor het aankopen van goederen en diensten. Elke medewerker kent die criteria en houdt er rekening mee.
31. Unia werkt aan kwaliteitsborging door te peilen naar de tevredenheid van de begunstigden over de diensten die het levert.
32. Via interne communicatie heeft iedereen een minimale basiskennis van alle activiteiten van Unia. De interne communicatie bevordert een gemeenschappelijke cultuur en moedigt samenwerking tussen diensten aan.
33. Unia heeft over een geïntegreerd strategisch en operationeel plan. Dat wordt via projectmanagement in de praktijk gebracht.

TRANSVERSALE KWANTITATIEVE INDICATOREN

De kwantitatieve indicatoren⁴⁷ worden verder verfijnd na een kwalitatieve analyse door een onafhankelijke extern orgaan.

	Participatie	Openheid	Mensenrechten
<p>Individueen</p> <p>In welke mate heeft Unia ertoe bijgedragen om de ervaring van een <u>gediscrimineerde</u> en/of een <u>discriminerende</u> persoon te veranderen?</p>	<p>Geholpen bekendheid van de contactpunten in Vlaanderen en Wallonië is verdubbeld.</p>	<p>Het aantal structurele oplossingen in het kader van afgesloten individuele dossiers is verdriedubbeld.</p>	<p>Minstens 3 uitspraken van gerechtshoven en rechtbanken bevatten een rechtstreekse verwijzing naar het ICERD of naar het CRPD.</p>
<p>Instellingen/organisaties/bedrijven /... die hun organisatie, procedures wijzigen of daartoe oproepen</p> <p>Impactmeting van procedures en praktijken, het gevoerde beleid, engagementen aangegaan door organisaties uit het werkveld (van antidiscriminatie en gelijke kansen), en tot slot discriminatie in het algemeen</p>	<p>De stijging van het aantal uitgereikte eDiv-certificaten.</p>	<p>Percentage van formele aanbevelingen van Unia hebben tot het gewenste resultaat geleid</p>	<p>Alle rapporten die door België aan een internationale instantie worden bezorgd op het gebied van mensenrechten zullen vergezeld zijn van een parallelrapport van Unia.</p>

⁴⁷ Geïnspireerd door: Niall Crowley (2014), Measuring the impact of equality bodies. Zie: www.equineteurope.org, rubriek 'Publications'

<p>Maatschappij</p> <p>Impactmeting – de veranderingen in attitude en discours meten bij:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. werkgevers, sociale partners, politici 2. media 3. individuen 	<p>Spontane bekendheid van Unia is verhoogd met 30%.</p>	<p>Interventie-uren door de medewerkers van Unia ten opzichte van het totaal aantal VTE.</p>	<p>De bekendheid van Unia stijgt van 31% naar 50% in de sector voor personen met een handicap.</p>
---	--	--	--

BIJLAGEN

1. Ordonnantie houdende instemming met het Samenwerkingsakkoord van 12 juni 2013 tussen de Federale Overheid, de Gewesten en de Gemeenschappen voor de oprichting van het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme onder de vorm van een gemeenschappelijke instelling zoals bedoeld in artikel 92bis van de bijzondere wet van 8 augustus 1980
2. Tabel: resultaten per domein
3. Tabel: resultaten per criterium
4. Tabel: resultaten per beleidsniveau

	Resultaten	Domeinen				
		Werk	Onderwijs	Politie/Justitie	Media	Andere
	<p>Unia is een toegankelijke instantie en de voor de hand liggende keuze voor iedereen die meent het slachtoffer te zijn van discriminatie, van een haatmisdrijf of van een schending van het VRPH. Unia werkt aan zijn bekendheid en belicht hierbij zijn competenties.</p> <p>Unia kent de redenen voor de onderrapportering en heeft vastgelegd welke maatregelen moeten worden getroffen om deze kwestie aan te pakken. Het beschikt ook over eenvoudige en doeltreffende meldingsprocedures via onder meer de website en sociale netwerken.</p>	X	X	X	X	X
	<p>Bij het behandelen van individuele dossiers zoekt Unia een oplossing voor de slachtoffers van discriminatie. Het streeft ook structurele verbeteringen en antwoorden in procedures en regels na om herhaling van discriminatie te voorkomen.</p> <p>Daarom geeft Unia de voorkeur aan overleg en ontwikkelt het methodologische hulpmiddelen en competenties op het gebied van bemiddeling.</p>	X	X	X	X	X
	<p>Unia werkt aan een procedure om conflicten op het vlak van discriminatie en schending van het VRPH of het ICERD aan te pakken. Die moet leiden tot een formeel en publiek overleg dat als precedent kan fungeren voor derde partijen die met andere, vergelijkbare conflicten worden geconfronteerd.</p>	X	X	X	X	X

	<p>In het licht van de bescherming van de mensenrechten draagt elke rechtszaak die Unia aanspant of waarbij het zich aansluit op een bevoorrechte manier bij tot de vooruitgang, de verduidelijking of de creatie van jurisprudentie (strategic litigation). Het besteedt hierbij bijzondere aandacht aan de toepassing van decreten, ordonnanties en het VRPH en aan bewijsmodaliteiten.</p> <p>Unia oefent zijn bevoegdheden ook uit via prejudiciële vragen of tussenkomsten als amicus curiae.</p>	X	X	X	X	X
	<p>Unia draagt bij tot de uitvoering van de omzendbrief van de procureurs-generaal COL 13/2013 en tot de opleiding, de bewustmaking en de ondersteuning van politiediensten, het parket, het arbeidsauditoraat en de arbeidsinspectiediensten.</p> <p>Het legt de criteria voor zijn tussenkomst bij deze stakeholders vast als het individuele strafrechtelijke dossiers behandelt.</p> <p>De implementatie van de 'politieovereenkomst' is een bevoorrecht middel om zowel intern als in de omgang met burgers praktijken aan te moedigen waarbij respect aan de dag gelegd wordt voor diversiteit en voor ieders grondrechten.</p>	X		X	X	Vie sociale
	<p>De meet- en kennisinstrumenten die Unia ontwikkelt en gebruikt (zoals de barometers en de socio-economische monitoring) worden geëvalueerd om ze te verfijnen en relevanter te maken.</p>	X	X			Logement
	<p>Unia neemt de arbeids- en onderwijsparticipatie specifiek onder de loep om mechanismen in kaart te brengen die leiden tot structurele discriminatie en om manieren uit werken om die tegen te gaan.</p>	X	X			

	<p>Unia integreert het discriminatiecriterium seksuele oriëntatie in zijn onderzoeken en analyses en neemt een specifiek hoofdstuk over holebi-thema's op in haar algemene onderzoeksprogramma. Unia start ook met het opbouw van kennis specifiek voor dit gebied, in het bijzonder over homofobie en discriminatie op school en in het hoger onderwijs, discriminatie van holebi's op de werkvloer en de toegang van holebi's tot de gezondheidszorg. Unia stimuleert de overheid om in haar studies rekening te houden met de situatie van holebi's en herinnert eraan dat ze verplicht is om dit te doen. Indien nodig, draagt Unia er actief toe bij.</p>		X			X
	<p>Professionele partners (hr, diversiteitsmanagers, vakbonden enz.) kunnen gebruik maken van online informatie- en opleidingstools (zoals eDiv en de website 'veruiterlijkingen') over toepasselijke wetgeving en omgaan met diversiteit.</p>	X	X			
	<p>Met het begeleidings- en opleidingsbeleid dat in eerste instantie bedoeld is ter ondersteuning van de projecten, acties en samenwerkingen die het in het kader van zijn strategisch plan opzet, wil Unia blijvend het verschil maken.</p>	X	X			
	<p>Onze stakeholders en doelgroepen kennen onze Unique Selling Position (USP), onze opdrachten en ons aanbod en maken er gebruik van. Hiervoor verhoogt Unia zijn bekendheid en werkt het aan een beleid en een strategie voor communicatie en samenwerking.</p>	X	X	X	X	X
	<p>Naar het voorbeeld van het CRPD-begeleidingscomité handicap, heeft Unia een begeleidingscomité opgericht voor de uitvoering van het ICERD en de opvolging</p>	X	X	X	X	X

	van de wereldconferenties tegen racisme.					
	Unia zet met politiediensten en alle andere betrokken partijen acties en projecten op, gericht op verduidelijking van de definitie en de doelmatigheid van etnische profilering. En leidt hier algemene aanbevelingen uit af.			X		
	Unia onderzoekt de impact van uitspraken van publieke figuren (uit politiek, media, cultuur, sport, journalistiek,...) over stereotypen en vooroordelen, over haatdaden en/of discriminatie, over haatspraak en in het bijzonder over cyberhaat. Wat cyberhaat betreft, werkt Unia mee aan het vinden van overlegde oplossingen op Europees niveau omdat het fenomeen en de betrokkenen een supranationaal karakter hebben.				X	
	Unia zet een proces op voor overleg, denkoefeningen, uitwisselingen en samenwerkingen met de betrokken middenveldorganisaties en overheden gericht op de goedkeuring van een interfederaal actieplan tegen rassendiscriminatie en racisme.	X	X	X	X	X
	Unia werkt aan een rapportering, analyse en aanbevelingen over specifieke vormen van discriminatie, haatboodschappen en - misdrijven waarvan bepaalde groepen het slachtoffer zijn en focust hierbij op de volgende groepen: Roma en woonwagenbewoners, asielzoekers, vluchtelingen en personen die subsidiaire bescherming genieten, vreemdelingen, joden, moslims, Afrikanen enz.	X	X	X	X	X
	Unia ontwikkelt expertise, analyse, aanbevelingen en actiemogelijkheden op het gebied van veruiterlijkingen, geloof en overtuiging. Het ontwikkelt een denk- en	X	X			

	actiemethode die verder gaat dan wat wel of niet mag, om te komen tot creatieve, evolutieve, niet-discriminerende oplossingen waar zoveel mogelijk mensen baat bij hebben.					
	Het naleven van de grondrechten van personen met een handicap in open en gesloten instellingen (internering) wordt gecontroleerd en er komen specifieke aanbevelingen.			X		Gezondheid G &D
	Unia werkt samen met stakeholders uit de sector aan concrete perspectieven gericht op op desinstitutionalisering als de betrokken personen dit willen.					Gezondheid
	Het CRPD en de beginselen ervan zijn gekend door alle stakeholders die direct of indirect met de handicapmaterie te maken hebben, in het bijzonder waar het gaat over werk en onderwijs. Unia promoot het CRPD in het licht van zijn tiende verjaardag (2016).	X	X			
	Unia steunt initiatieven bedoeld om de toegankelijkheid van alle gebouwen en openbaar vervoer te verbeteren.					X
	In Vlaanderen, Wallonië en Brussel wordt een netwerk van contactpunten uitgerold om de opdrachten en de expertise van Unia voor iedereen toegankelijk te maken. Unia garandeert zijn toegankelijkheid voor burgers in de Duitstalige Gemeenschap door samen te werken met de Ombudsman. Burgers, overheden en middenveldorganisaties kennen deze lokale contactpunten. Bij elke communicatiecampagne houdt Unia met die lokale dimensie rekening.	X	X	X	X	X
	Politieke partijen, kandidaten en verkozenen zijn op de hoogte van onze	X	X	X	X	X

	<p>beleidsaanbevelingen in het licht van de gemeenteraadsverkiezingen van 2018. Ze houden er zeker in de grote steden rekening mee bij het uitwerken van plaatselijke akkoorden, in de beheers- en beleidscycli (BBC) in Vlaanderen, in de gemeentelijke ontwikkelingsplannen in Brussel en in de PST (programmes stratégiques transversales – overkoepelende strategische programma’s) in Wallonië.</p>					
	<p>Bij elke nieuwe regelgeving of beleidsmaatregel op federaal, gewestelijk en gemeenschapsniveau hebben beleidsmakers de reflex om het advies van Unia te vragen en houden ze rekening met onze aanbevelingen.</p> <p>De jaarverslagen worden in alle parlementaire vergaderingen besproken, ook in het kader van de evaluatie van het samenwerkingsakkoord.</p>	X	X	X	X	X
	<p>Unia werkt mee aan de evaluatie en de verbetering van de federale antidiscriminatie wetten met eigen analyses en werkt hiervoor samen met het secretariaat van de federale evaluatiecommissie. Het ziet erop toe dat de aanbevelingen die naar aanleiding van de evaluatie worden geformuleerd, leiden tot wijzigingen in wetten of verordeningen.</p>	X	X	X	X	X
	<p>Middenveldorganisaties, de academische wereld en de sociale partners houden bij hun overleg en acties rekening met de strijd tegen discriminatie en met de bevordering van gelijkheid. Unia sluit samenwerkingsovereenkomsten om de strijd tegen discriminatie en de bevordering van gelijke kansen door zijn partners (vakbonden, verenigingen enz.) aan te moedigen. Myria en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen zijn twee</p>	X	X	X	X	X

	bevoorrechte partners van Unia.					
	Unia steunt actief de werkzaamheden van het Plateforme droits de l'Homme/ Mensenrechtenplatform. Unia is betrokken bij de oprichting van een INDH-mechanisme in België.	X	X	X	X	X
	Als organisme voor de bevordering van gelijkheid is Unia op internationaal vlak vooral actief binnen EQUINET (raad van beheer, werkgroepen, clusters, opleidingen enz.).	X	X	X	X	X

1

Resultaten	Discriminatiegrond				
	Raciale criteria & Geloof of levensbesch.	Handicap	Seksuele oriëntatie	Leeftijd	Andere
<p>Unia is een toegankelijke instantie en de voor de hand liggende keuze voor iedereen die meent het slachtoffer te zijn van discriminatie, van een haatmisdrijf of van een schending van het VRPH. Unia werkt aan zijn bekendheid en belicht hierbij zijn competenties.</p> <p>Unia kent de redenen voor de onderrapportering en heeft vastgelegd welke maatregelen moeten worden getroffen om deze kwestie aan te pakken. Het</p>	X	X	X	X	X

	<p>beschikt ook over eenvoudige en doeltreffende meldingsprocedures via onder meer de website en sociale netwerken.</p>					
	<p>Bij het behandelen van individuele dossiers zoekt Unia een oplossing voor de slachtoffers van discriminatie. Het streeft ook structurele verbeteringen en antwoorden in procedures en regels na om herhaling van discriminatie te voorkomen.</p> <p>Daarom geeft Unia de voorkeur aan overleg en ontwikkelt het methodologische hulpmiddelen en competenties op het gebied van bemiddeling.</p>	X	X	X	X	X
	<p>Unia werkt aan een procedure om conflicten op het vlak van discriminatie en schending van het VRPH of het ICERD aan te pakken. Die moet leiden tot een formeel en publiek overleg dat als precedent kan fungeren voor derde partijen die met andere, vergelijkbare conflicten worden geconfronteerd.</p>	X	X			
	<p>In het licht van de bescherming van de mensenrechten draagt elke rechtszaak die Unia aanspant of waarbij het zich aansluit op een bevoorrechte manier bij tot de vooruitgang, de verduidelijking of de creatie van jurisprudentie (strategic litigation). Het besteedt hierbij bijzondere aandacht aan de toepassing van decreten, ordonnanties en het VRPH en aan</p>		X			

	<p>bewijsmodaliteiten.</p> <p>Unia oefent zijn bevoegdheden ook uit via prejudiciële vragen of tussenkomsten als amicus curiae.</p>					
	<p>Unia draagt bij tot de uitvoering van de omzendbrief van de procureurs-generaal COL 13/2013 en tot de opleiding, de bewustmaking en de ondersteuning van politiediensten, het parket, het arbeidsauditoraat en de arbeidsinspectiediensten.</p> <p>Het legt de criteria voor zijn tussenkomst bij deze stakeholders vast als het individuele strafrechtelijke dossiers behandelt.</p> <p>De implementatie van de 'politieovereenkomst' is een bevoorrecht middel om zowel intern als in de omgang met burgers praktijken aan te moedigen waarbij respect aan de dag gelegd wordt voor diversiteit en voor ieders grondrechten.</p>	X		X		
	<p>De meet- en kennisinstrumenten die Unia ontwikkelt en gebruikt (zoals de barometers en de socio-economische monitoring) worden geëvalueerd om ze te verfijnen en relevanter te maken.</p>	X	X	X	X	X
	<p>Unia neemt de arbeids- en onderwijsparticipatie specifiek onder de loep om mechanismen in kaart te brengen die leiden tot structurele discriminatie en om manieren uit werken om die tegen te gaan.</p>	X	X	X	X	Nive au soci o- écon .

	<p>8 Unia integreert het discriminatiecriterium seksuele oriëntatie in zijn onderzoeken en analyses en neemt een specifiek hoofdstuk over holebi-thema's op in haar algemene onderzoeksprogramma. Unia start ook met het opbouw van kennis specifiek voor dit gebied, in het bijzonder over homofobie en discriminatie op school en in het hoger onderwijs, discriminatie van holebi's op de werkvloer en de toegang van holebi's tot de gezondheidszorg. Unia stimuleert de overheid om in zijn studies rekening te houden met de situatie van holebi's en herinnert eraan dat ze verplicht is om dit te doen. Indien nodig, draagt Unia er actief toe bij.</p>			X		
	<p>Professionele partners (hr, diversiteitsmanagers, vakbonden enz.) kunnen gebruik maken van online informatie- en opleidingstools (zoals eDiv en de website 'veruiterlijkingen') over toepasselijke wetgeving en omgaan met diversiteit.</p>	X	X			
	<p>Met het begeleidings- en opleidingsbeleid dat in eerste instantie bedoeld is ter ondersteuning van de projecten, acties en samenwerkingen die het in het kader van zijn strategisch plan opzet, wil Unia blijvend het verschil maken.</p>	X	X			
	<p>Onze stakeholders en doelgroepen kennen onze Unique Selling Position (USP), onze opdrachten en ons aanbod en</p>	X	X	X	X	X

	<p>maken er gebruik van. Hiervoor verhoogt Unia zijn bekendheid en werkt het aan een beleid en een strategie voor communicatie en samenwerking.</p>					
	<p>Naar het voorbeeld van het CRPD-begeleidingscomité handicap, heeft Unia een begeleidingscomité opgericht voor de uitvoering van het ICERD en de opvolging van de wereldconferenties tegen racisme.</p>	X				
	<p>Unia zet met politiediensten en alle andere betrokken partijen acties en projecten op, gericht op verduidelijking van de definitie en de doelmatigheid van etnische profilering. En leidt hier algemene aanbevelingen uit af.</p>	X				
	<p>Unia onderzoekt de impact van uitspraken van publieke figuren (uit politiek, media, cultuur, sport, journalistiek,...) over stereotypen en vooroordelen, over haatdaden en/of discriminatie, over haatspraak en in het bijzonder over cyberhaat.</p> <p>Wat cyberhaat betreft, werkt Unia mee aan het vinden van overlegde oplossingen op Europees niveau omdat het fenomeen en de betrokkenen een supranationaal karakter hebben.</p>	X		X		
	<p>Unia zet een proces op voor overleg, denkoefeningen, uitwisselingen en samenwerkingen met de</p>	X				

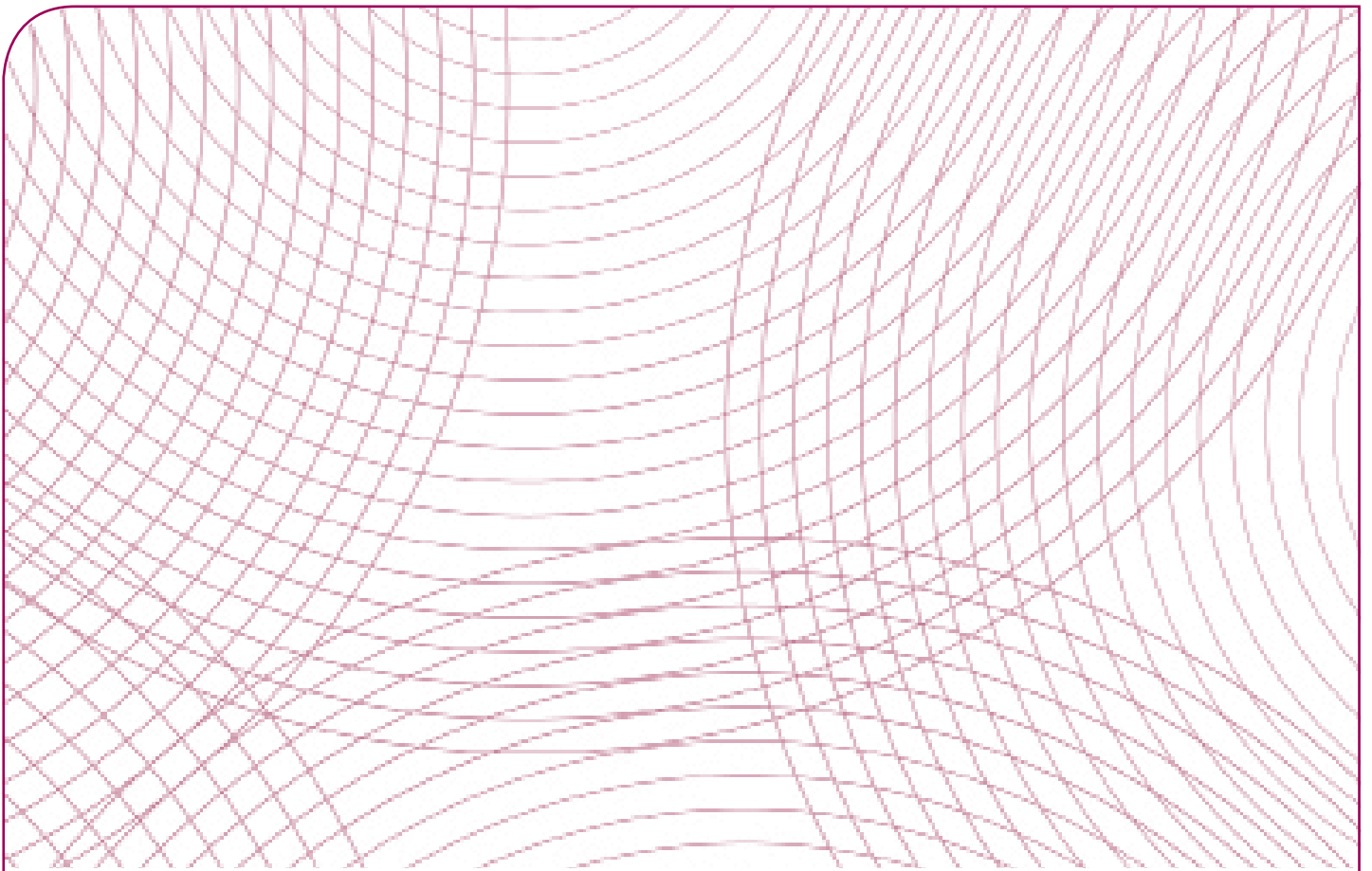
	<p>betrokken middenveldorganisaties en overheden gericht op de goedkeuring van een interfederaal actieplan tegen rassendiscriminatie en racisme.</p>					
	<p>Unia werkt aan een rapportering, analyse en aanbevelingen over specifieke vormen van discriminatie, haatboodschappen en -misdrijven waarvan bepaalde groepen het slachtoffer zijn en focust hierbij op de volgende groepen: Roma en woonwagenbewoners, asielzoekers, vluchtelingen en personen die subsidiaire bescherming genieten, vreemdelingen, joden, moslims, Afrikanen enz.</p>	X				
	<p>Unia ontwikkelt expertise, analyse, aanbevelingen en actiemogelijkheden op het gebied van veruiterlijkingen, geloof en overtuiging. Het ontwikkelt een denk- en actiemethode die verder gaat dan wat wel of niet mag, om te komen tot creatieve, evolutieve, niet-discriminerende oplossingen waar zoveel mogelijk mensen baat bij hebben.</p>	X				
	<p>Het naleven van de grondrechten van personen met een handicap in open en gesloten instellingen (internerings) wordt gecontroleerd en er komen specifieke aanbevelingen.</p>		X			
	<p>Unia werkt samen met stakeholders uit de sector aan</p>		X			

	concrete perspectieven gericht op op desinstitutionalisering als de betrokken personen dit willen.					
	Het CRPD en de beginselen ervan zijn gekend door alle stakeholders die direct of indirect met de handicapmaterie te maken hebben, in het bijzonder waar het gaat over werk en onderwijs. Unia promoot het CRPD in het licht van zijn tiende verjaardag (2016).		X			
	Unia steunt initiatieven bedoeld om de toegankelijkheid van alle gebouwen en openbaar vervoer te verbeteren.		X			
	In Vlaanderen, Wallonië en Brussel wordt een netwerk van contactpunten uitgerold om de opdrachten en de expertise van Unia voor iedereen toegankelijk te maken. Unia garandeert zijn toegankelijkheid voor burgers in de Duitstalige Gemeenschap door samen te werken met de Ombudsman. Burgers, overheden en middenveldorganisaties kennen deze lokale contactpunten. Bij elke communicatiecampagne houdt Unia met die lokale dimensie rekening.	X	X	X	X	X
	Politieke partijen, kandidaten en verkozenen zijn op de hoogte van onze beleidsaanbevelingen in het licht van de gemeenteraadsverkiezingen van 2018. Ze houden er zeker in de grote steden rekening mee bij	X	X	X	X	X

	<p>het uitwerken van plaatselijke akkoorden, in de beheers- en beleidscycli (BBC) in Vlaanderen, in de gemeentelijke ontwikkelingsplannen in Brussel en in de PST (programmes stratégiques transversales – overkoepelende strategische programma’s) in Wallonië.</p>					
	<p>Bij elke nieuwe regelgeving of beleidsmaatregel op federaal, gewestelijk en gemeenschapsniveau hebben beleidsmakers de reflex om het advies van Unia te vragen en houden ze rekening met onze aanbevelingen.</p> <p>De jaarverslagen worden in alle parlementaire vergaderingen besproken, ook in het kader van de evaluatie van het samenwerkingsakkoord.</p>	X	X	X	X	X
	<p>Unia werkt mee aan de evaluatie en de verbetering van de federale antidiscriminatie wetten met eigen analyses en werkt hiervoor samen met het secretariaat van de federale evaluatiecommissie. Het ziet erop toe dat de aanbevelingen die naar aanleiding van de evaluatie worden geformuleerd, leiden tot wijzigingen in wetten of verordeningen.</p>	X	X	X	X	X
	<p>Middenveldorganisaties, de academische wereld en de sociale partners houden bij hun overleg en acties rekening met de strijd tegen discriminatie en met de bevordering van gelijkheid. Unia sluit</p>	X	X	X	X	X

	samenwerkingsovereenkomsten om de strijd tegen discriminatie en de bevordering van gelijke kansen door zijn partners (vakbonden, verenigingen enz.) aan te moedigen. Myria en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen zijn twee bevoorrechte partners van Unia.					
	Unia steunt actief de werkzaamheden van het Plateforme droits de l'Homme/Mensenrechtenplatform. Unia is betrokken bij de oprichting van een INDH-mechanisme in België.	X	X	X	X	X
	Als organisme voor de bevordering van gelijkheid is Unia op internationaal vlak vooral actief binnen EQUINET (raad van beheer, werkgroepen, clusters, opleidingen enz.).	X	X	X	X	X





Koningsstraat 138 - 1000 Brussel - www.unia.be - info@unia.be

