

Unia in 2023

Focus op activiteiten in Brussel

Inhoudstafel

1	Meldingen en dossiers	4
1.1	Meldingen en dossiers in 2023: algemene cijfers	4
1.2	Gegevens over de meldingen	4
1.3	Gegevens over de dossiers	7
2	Adviezen en aanbevelingen	12
2.1	Rekening houden met personen met een handicap in de ordonnantie houdende organisatie van het parkeerbeleid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (06/03/2023)	12
2.2	Advies van Unia over het voorontwerp van gemeenschappelijk decreet en ordonnantie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Franse Gemeenschapscommissie betreffende de digitale overgang van de instellingen (25/05/2023).....	12
2.3	Advies over het voorontwerp van gemeenschappelijk decreet en ordonnantie houdende het Brussels wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit (21/06/2023).....	13
2.4	Advies over het voorontwerp van gemeenschappelijk decreet en ordonnantie houdende het Brusselse Wetboek voor governance en gegevensbeheer (07/09/2023).....	13
2.5	Advies over het voorontwerp van ordonnantie tot wijziging van de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt (06/09/2023).....	14
2.6	Aanbevelingen voor meer inclusieve mobiliteitsmaatregelen	14
2.7	Aanbevelingen voor het statuut van de ambtenarij van het Gewestelijk Openbaar Ambt en de Gewestelijke Openbare Instellingen (31/10/2023)	15
2.8	Advies over het voorontwerp van ordonnantie tot wijziging van de ordonnantie van 25 april 2019 met het oog op een beleid voor de bevordering van diversiteit en de bestrijding van discriminatie bij de Brusselse plaatselijke ambtenarij (11/10/2023).....	15
3	Preventie, sensibilisering en samenwerking	16
3.1	Structurele projecten	16
3.2	Eenmalige activiteiten en ondersteuning	16
4	Unia & de Franse Gemeenschapscommissie (Cocof)	17
4.1	Hervorming van het Protocol tussen de Cocof en Unia.....	17
4.2	Behandeling van meldingen en dossiers	17

4.2.1 Meldingen	18
4.2.2 Dossiers	19
4.3 Ondersteuning, training, interventies en onderzoeken voor de Cocof	20
5 Bijlage opleidingen en interventies 2023.....	21
6 Methodologische bijlage	24
6.1 Beschermdde kenmerken.....	24
6.2 Domeinen	25
6.3 Interpretatie van de cijfers	25
6.4 Belangrijke methodologische opmerkingen	25
7 Contact Unia	27

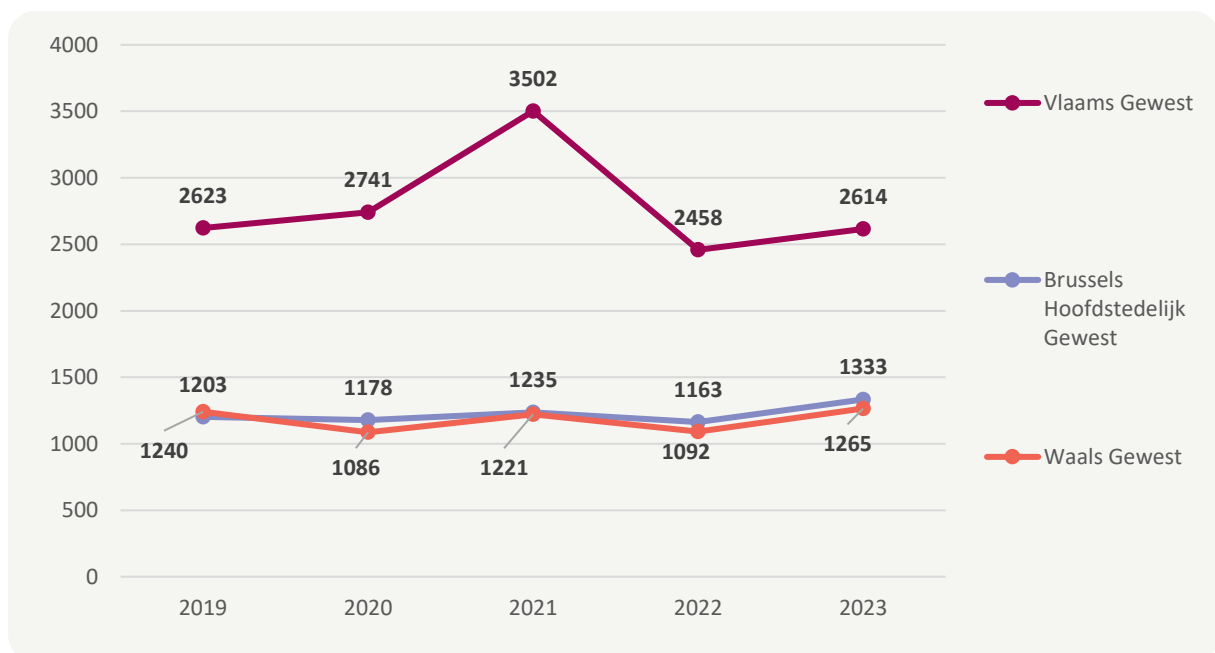
1 Meldingen en dossiers

1.1 Meldingen en dossiers in 2023: algemene cijfers

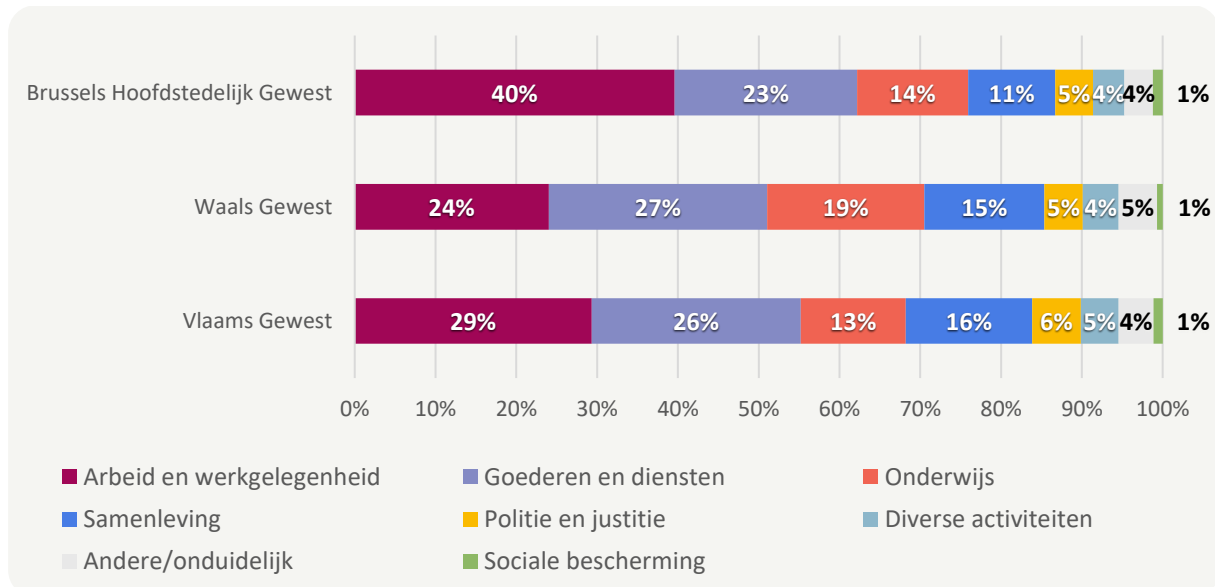
Unia ontving in 2023 **1333 meldingen** over feiten die op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (BHG) plaatsvonden, een **stijging van 14%** ten opzichte van 2022. Er werden **434 dossiers geopend in 2023**, een stijging van **bijna 5%** ten opzichte van 2022. Onderstaande grafieken geven een overzicht van de meldingen en geopende dossiers voor feiten die in 2023 plaatsvonden. Een methodologische toelichting over de grafieken en de gebruikte terminologie is te vinden in de bijlage van dit rapport.

1.2 Gegevens over de meldingen

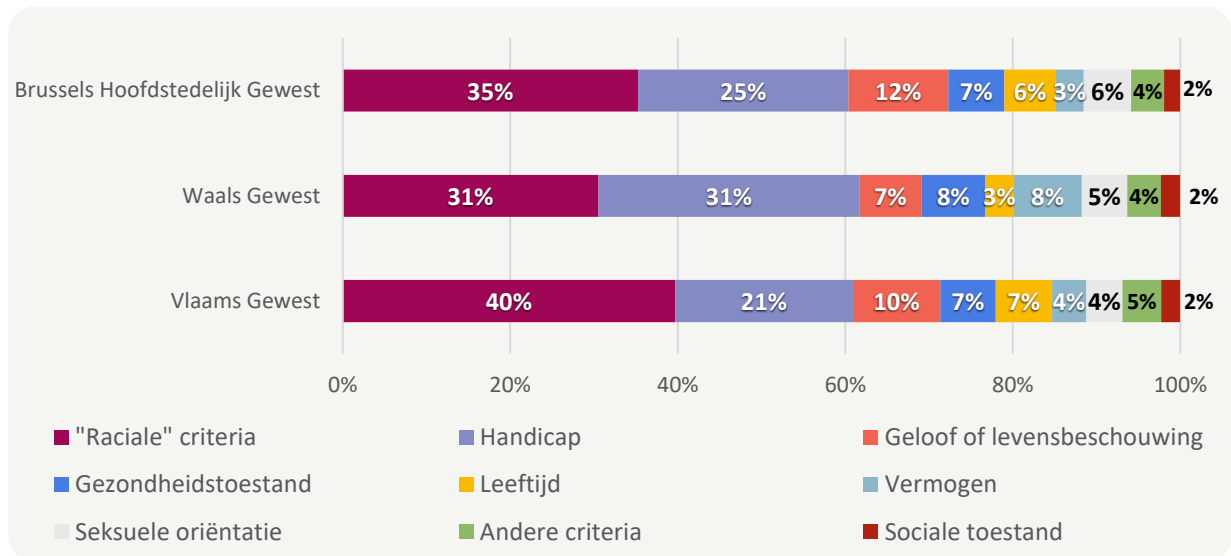
Evolutie ontvangen meldingen per gewest – afgelopen 5 jaar



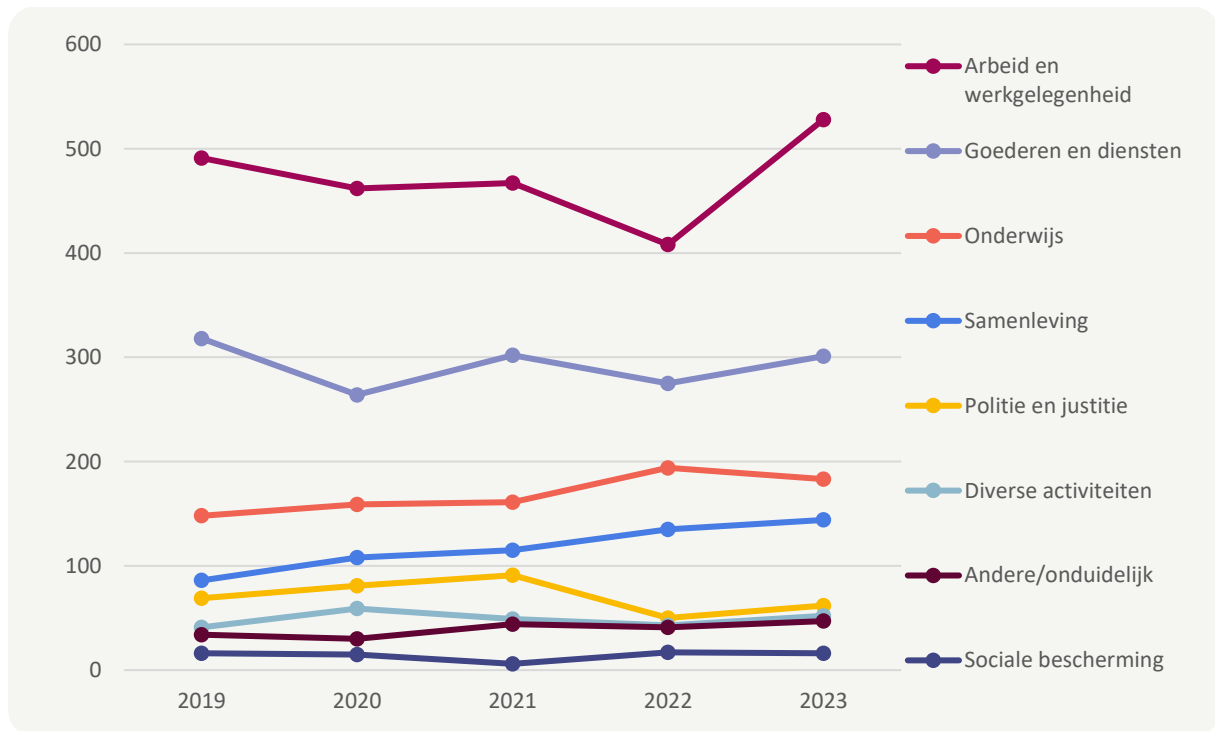
Ontvangen meldingen 2023 per gewest en domein



Ontvangen meldingen 2023 per gewest en per beschermd kenmerk

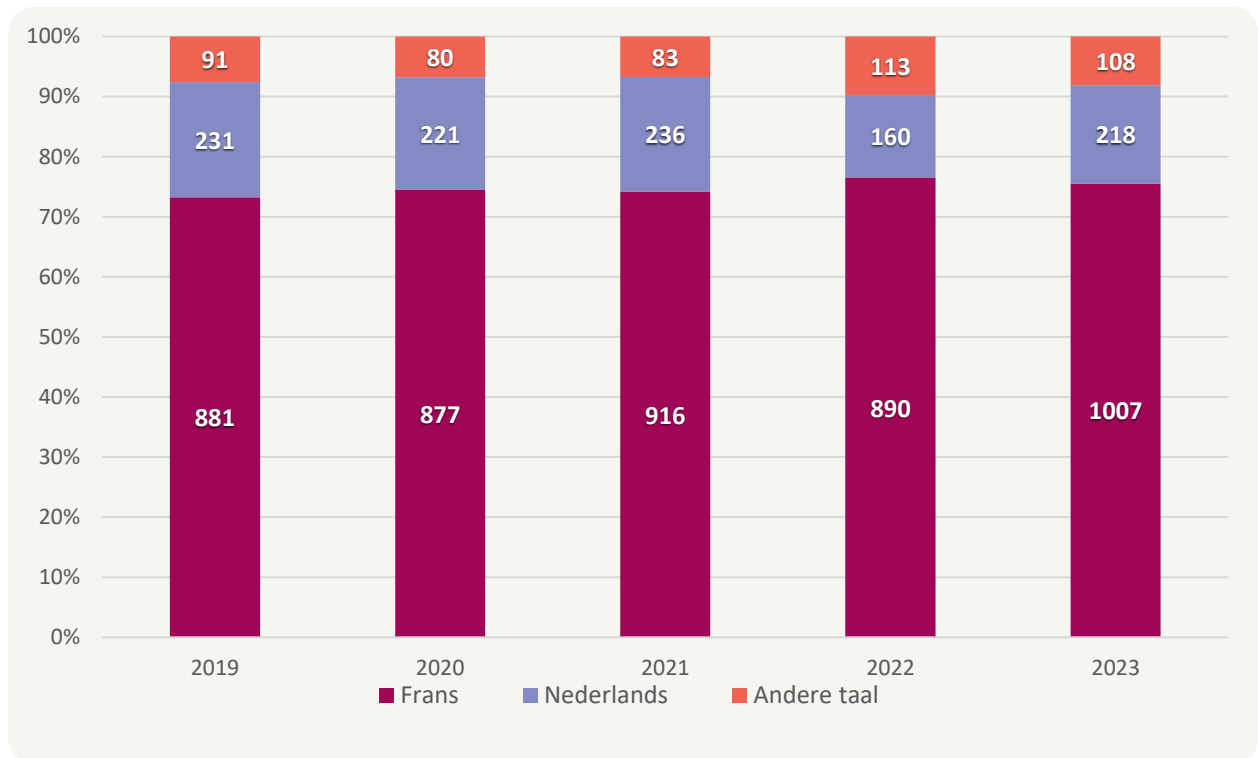


Evolutie ontvangen meldingen per domein voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest – afgelopen 5 jaar



	2019	2020	2021	2022	2023
Arbeid en werkgelegenheid	491	462	467	408	528
Goederen en diensten	318	264	302	275	301
Onderwijs	148	159	161	194	183
Samenleving	86	108	115	135	144
Politie en justitie	69	81	91	50	62
Diverse activiteiten	41	59	49	43	52
Andere/onduidelijk	34	30	44	41	47
Sociale bescherming	16	15	6	17	16

Evolutie ontvangen meldingen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest - volgens taal van de melder

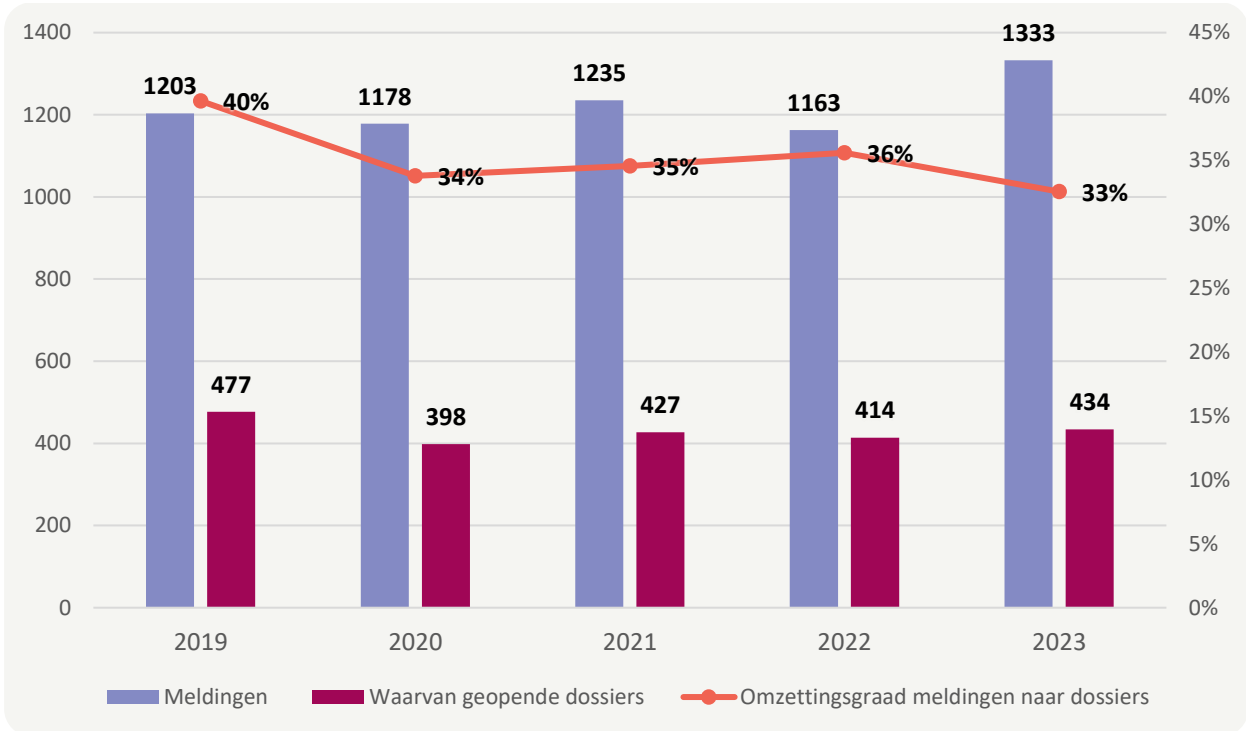


Ontvangen meldingen in 2023 in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (n= 1333) – aantal meldingen over Vlaamse bevoegdheden

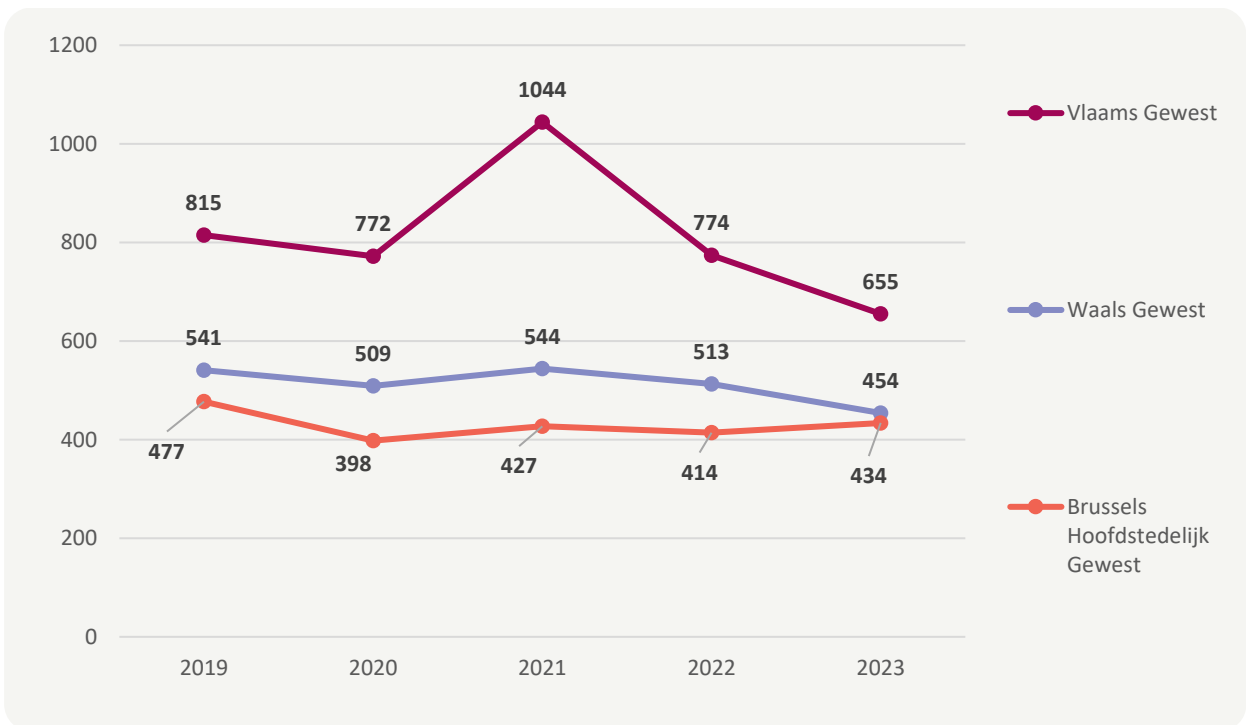


1.3 Gegevens over de dossiers

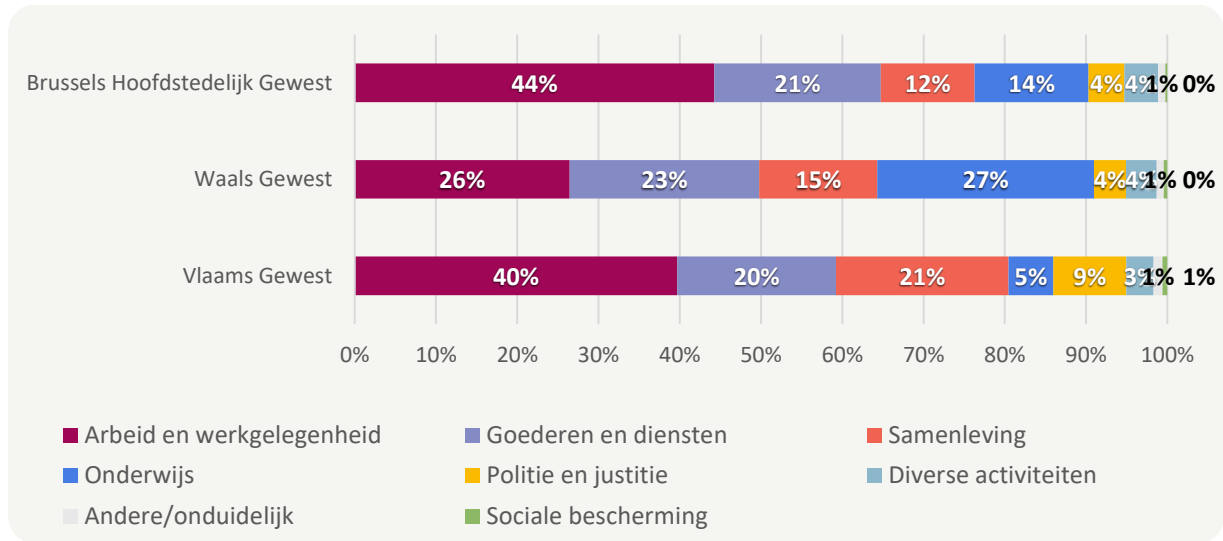
Overzicht ontvangen meldingen en geopende dossiers in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de 'omzettingsgraad' – afgelopen 5 jaar



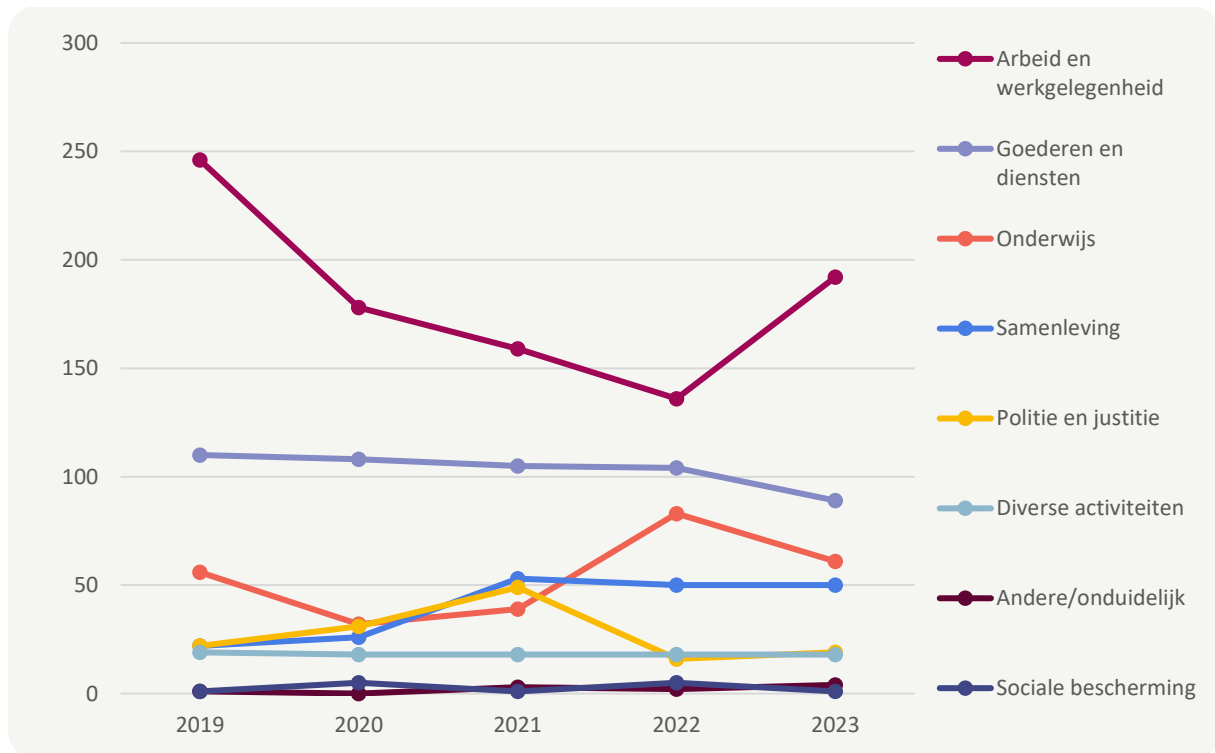
Evolutie van de geopende dossiers per gewest – laatste 5 jaar



Geopende dossiers 2023 per gewest en per maatschappelijk domein

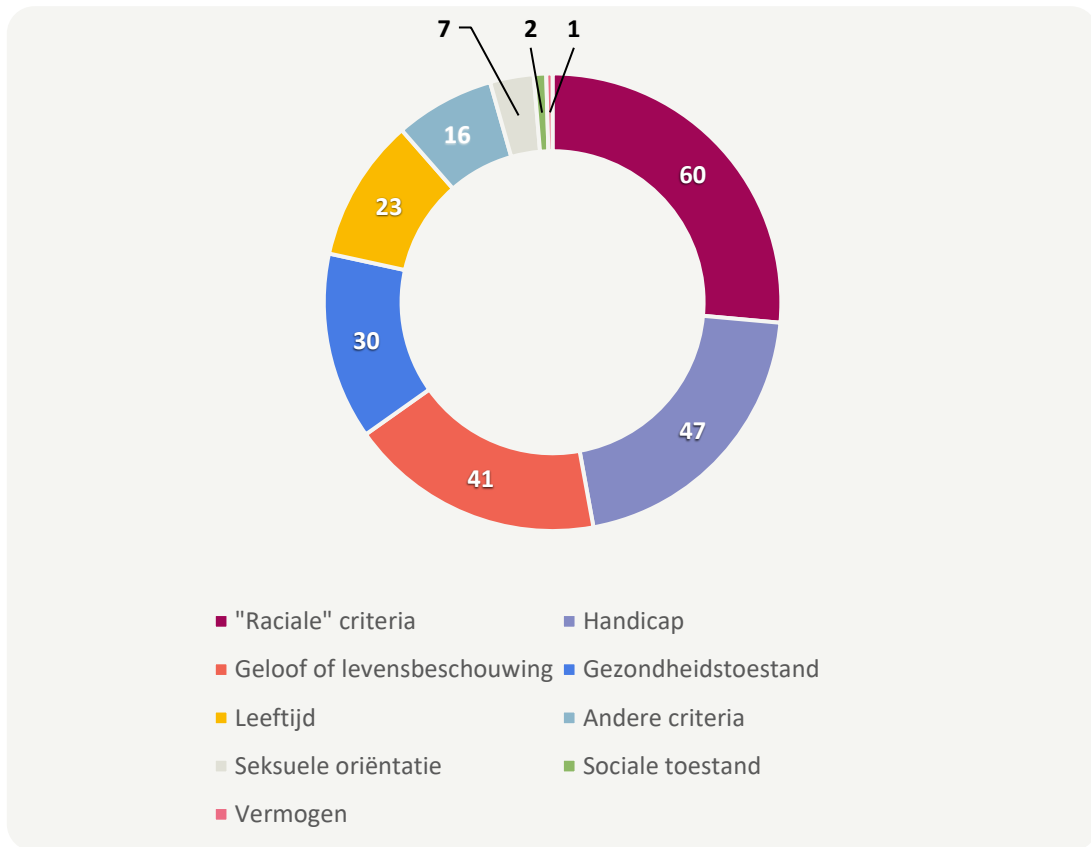


Evolutie geopende dossiers per domein voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest – afgelopen 5 jaar (n=434)

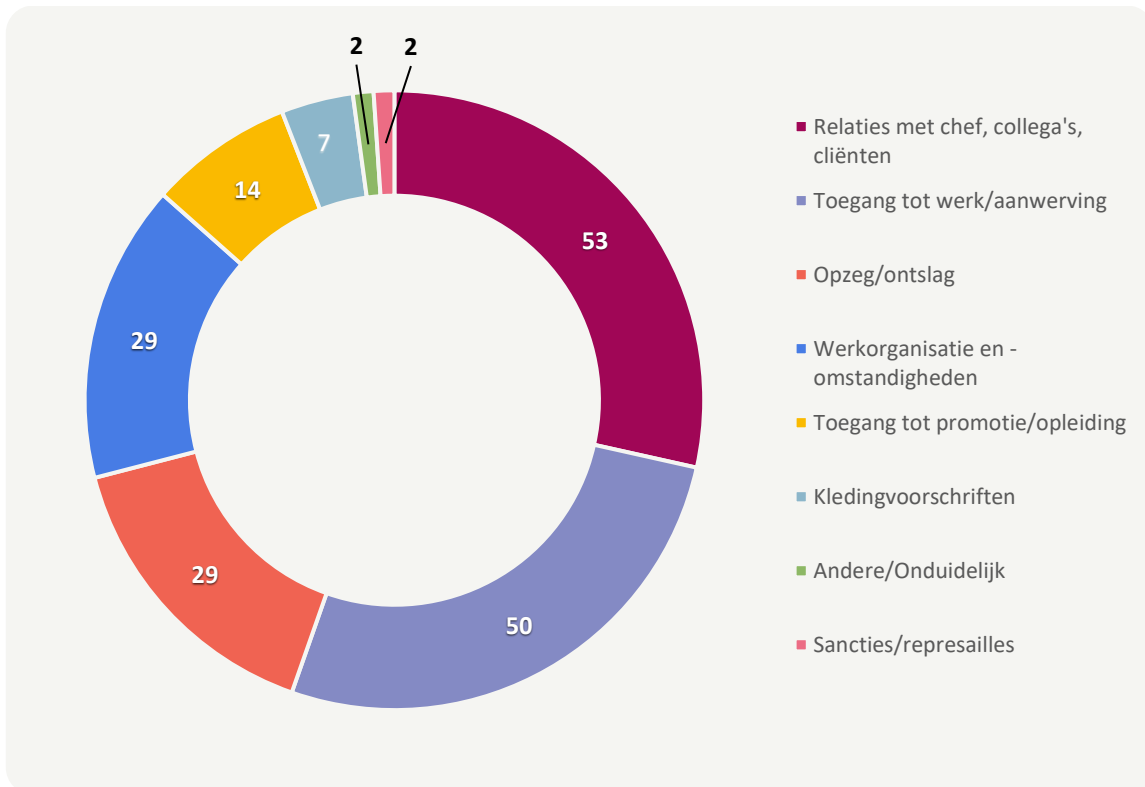


	2019	2020	2021	2022	2023
Arbeid en werkgelegenheid	246	178	159	136	192
Goederen en diensten	110	108	105	104	89
Onderwijs	56	32	39	83	61
Samenleving	22	26	53	50	50
Politie en justitie	22	31	49	16	19
Diverse activiteiten	19	18	18	18	18
Andere/onduidelijk	1	0	3	2	4
Sociale bescherming	1	5	1	5	1

Geopende dossiers in 2023 in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest voor het domein werk – per beschermd kenmerk (n= 227)



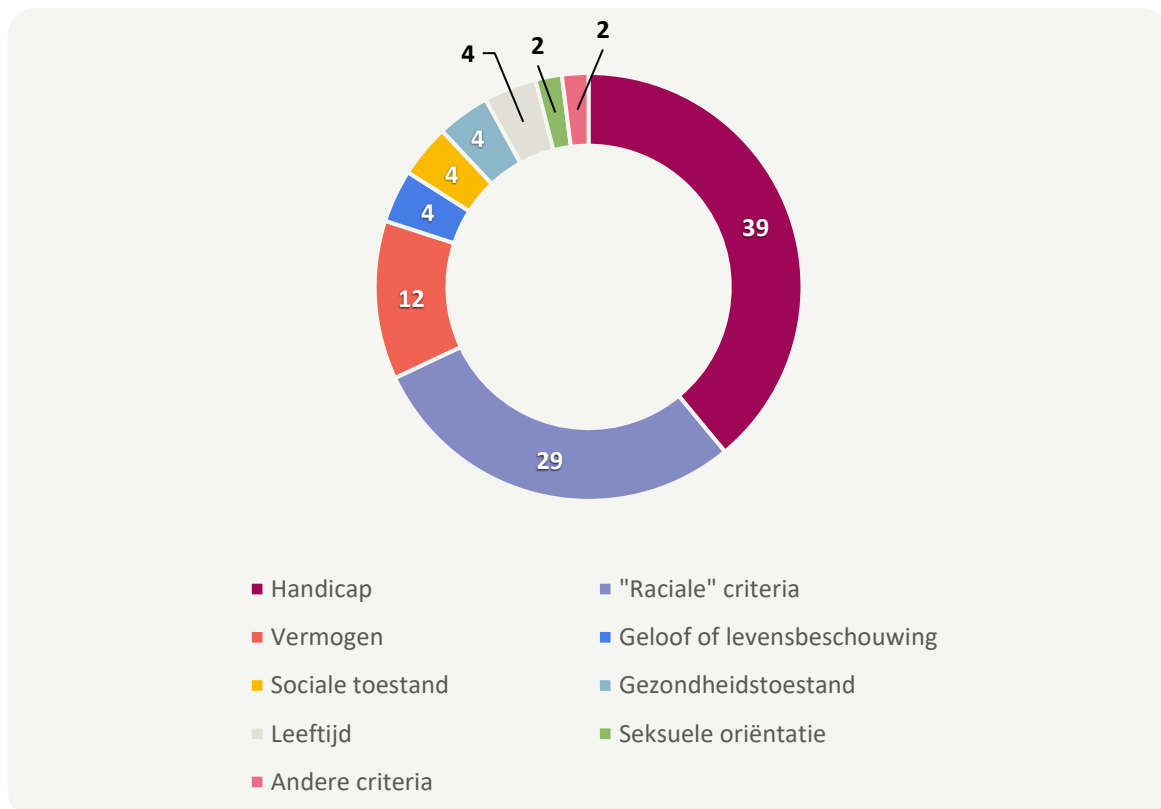
Geopende dossiers in 2023 in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in het domein werk – per problematiek



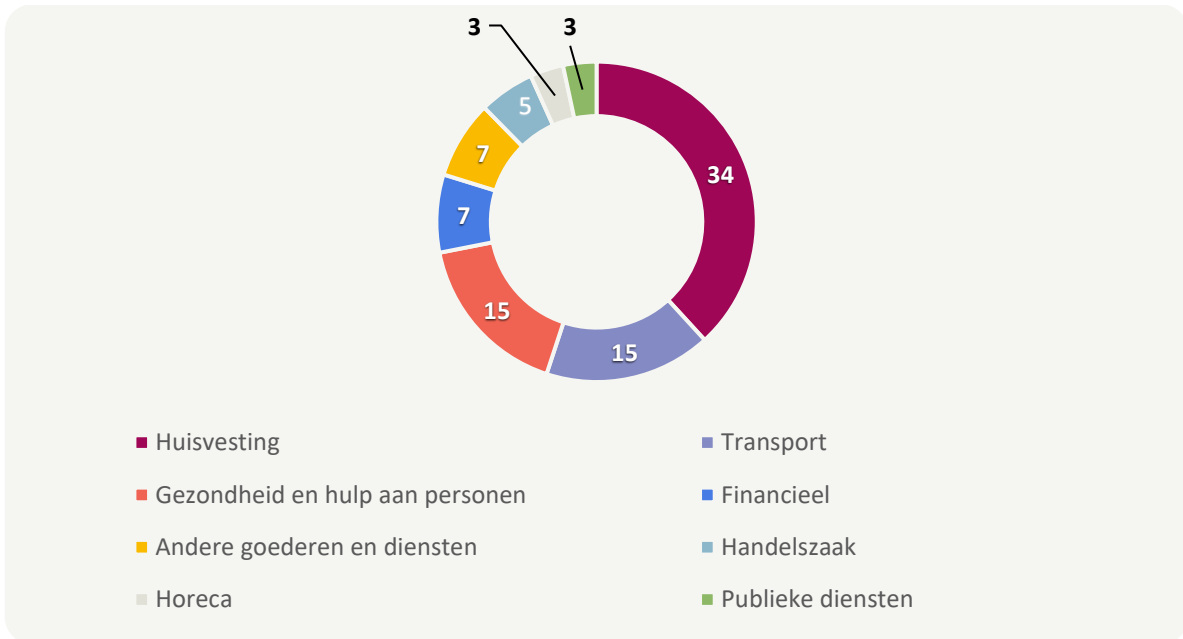
Overzichtstabel van de problematieken in de dossiers arbeid in 2023 in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest – aantal dossiers per problematiek voor de voornaamste criteria

	"Raciale" criteria	Handicap	Geloof of levensbeschouwing	Gezondheids toestand	Leeftijd
Relaties met chef, collega's, cliënten	37	5	10	3	2
Toegang tot werk/aanwerving	9	9	16	4	18
Werkorganisatie en -omstandigheden	4	19	3	3	0
Opzeg/ontslag	5	7	2	13	1
Toegang tot promotie/opleiding	2	6	1	5	1
Kledingvoorschriften	0	0	7	0	0
Sancties/represailles	1	0	1	0	0
Andere/onduidelijk	0	1	0	0	0

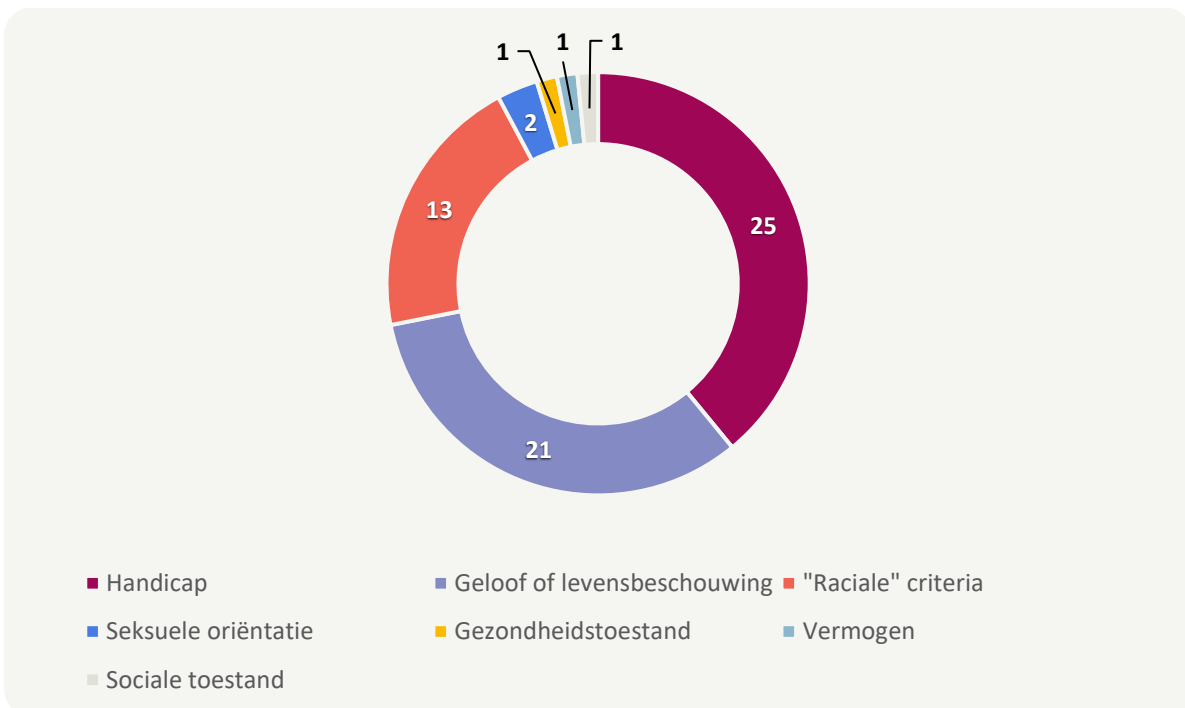
Geopende dossiers in 2023 in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest voor het domein goederen en diensten – per beschermd kenmerk (n=100)



Geopende dossiers in 2023 in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest voor het domein goederen en diensten – per subdomein (n=89)



Geopende dossiers in 2023 in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest voor het domein onderwijs – per beschermd kenmerk (n=64)



2 Adviezen en aanbevelingen

In 2023 stuurde Unia 8 adviezen en aanbevelingen naar de Brusselse regering en/of het College en het Verenigd College (7) of naar een administratie (1, Talent.brussels).

2.1 Rekening houden met personen met een handicap in de ordonnantie houdende organisatie van het parkeerbeleid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (06/03/2023)

Begin juli 2022 keurde het Brussels Parlement de nieuwe ordonnantie over de organisatie van het parkeerbeleid goed. De nieuwe tekst maakt gratis parkeren voor personen met een handicap nu afhankelijk van digitale registratie. Als gevolg van deze wijziging zullen personen met een handicap die zich niet digitaal inschrijven het forfait moeten betalen, zonder mogelijkheid tot betwisting of annulering. In dit initiatiefadvies analyseert Unia deze nieuwe regeling in het licht van internationale en grondwettelijke beginselen.

Unia doet een aantal aanbevelingen met het oog op een eventuele herziening van artikel 19 van de ordonnantie, met name de opname van een parkeerkaart voor personen met een handicap als voldoende voorwaarde, het afschaffen van de verplichting om een retributie te betalen alvorens deze te kunnen betwisten voor personen met een handicap die geen digitaal parkeerrecht hebben kunnen verwerven, en de harmonisatie van de inschrijvingsprocedures tussen Parking.brussels en de andere Brusselse gemeenten die gebruik maken van scanwagens.

2.2 Advies van Unia over het voorontwerp van gemeenschappelijk decreet en ordonnantie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Franse Gemeenschapscommissie betreffende de digitale overgang van de instellingen (25/05/2023)

Unia vestigt in zijn advies de aandacht op de gevaren van een digitaliseringsproces van de openbare diensten in Brussel dat geen waarborgen biedt voor de universele toegang tot de diensten en tot bescherming van bepaalde doelgroepen die door de aan de gang zijnde digitaliseringsprocessen worden verzwakt (ouderen, analfabeten, mensen met een handicap, mensen in een preciaire situatie, enz.). Alle overheidsinstanties en administraties in Brussel moeten worden betrokken bij deze inspanning om een kader te creëren voor digitalisering. Zo kan de basis worden gelegd voor een kwalitatief hoogstaande overheidsdienst die echt voor iedereen toegankelijk is, zowel digitaal als met andere middelen (fysieke loketten, telefonische meldpunten, papieren post, enz.). Een reflectie en globale aanpak die elke minister betreft in zijn/haar bevoegdheidsgebied, moet leiden tot een vlottere toegang tot diensten en rechten voor alle Brusselaars. Het is van vitaal belang dat de huidige digitalisering de gebruiker centraal stelt in het beleid, en niet de technologie.

Daartoe doet Unia aanbevelingen om:

- **wettelijk een zo ruim mogelijke toegang tot de openbare diensten in Brussel te garanderen, in termen van kwaliteit en zonder extra kosten.**

- ervoor te zorgen dat de digitale instrumenten toegankelijk zijn voor alle personen met een handicap.
- opleidingen voor kwetsbare burgers en toegang tot het internet en digitale instrumenten te garanderen.
- de doeltreffendheid en inclusiviteit te garanderen van het orgaan dat verantwoordelijk is voor administratieve vereenvoudiging.

2.3 Advies over het voorontwerp van gemeenschappelijk decreet en ordonnantie houdende het Brussels wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit (21/06/2023)

In dit advies verwelkomt Unia het ambitieuze voorontwerp van de Brusselse Code inzake Gelijkheid, Non-discriminatie en Diversiteit dat ter advies werd voorgelegd. Hoewel de noodzaak van codificatie steeds duidelijker werd om coherentie en synergie te brengen tussen de talrijke betrokken Brusselse teksten, vormde de operationalisering van een dergelijk grootschalig project een echte uitdaging. Het voorontwerp bevat veel verbeteringen die we toejuichen. Het bevat ook een aantal aandachtspunten waarvoor we aanbevelingen doen.

Unia verwelkomt de vooruitgang in de code, zoals de erkenning van intersectionele discriminatie en discriminatie door associatie of veronderstelling. Unia verwelkomt ook de vele updates op het gebied van definities en begrippen.

De aanbevelingen hebben in het bijzonder betrekking op toegestane vormen van onderscheid en hun rechtvaardiging, redelijke aanpassingen, beschermingsmechanismen, onderzoek en vervolging van discriminatie, synergie tussen de Cocom, de Cocof en het Gewest bij de bevordering van diversiteit, de quota voor personen met een handicap in gemeentelijke besturen, subsidies voor lokale besturen, enz.

2.4 Advies over het voorontwerp van gemeenschappelijk decreet en ordonnantie houdende het Brusselse Wetboek voor governance en gegevensbeheer (07/09/2023)

In dit advies benadrukt Unia het belang van een op mensenrechten gebaseerde benadering en voldoende aandacht voor non-discriminatie in de hele ontwerpcode. Interoperabiliteit met non-discriminatiewetgeving is hierbij essentieel, evenals training en expertise op het gebied van non-discriminatie.

Unia beveelt aan om voldoende aandacht te besteden aan de sociale en collectieve impact van een datagebaseerd beleid. Unia beveelt ook aan om de transparantievereisten bij het gebruik van algoritmen te versterken. Tot slot beveelt Unia aan om te zorgen voor een effectieve governancearchitectuur, waarbij de Gegevensbeschermingsautoriteit, andere relevante toezichthouders en belanghebbenden worden betrokken.

2.5 Advies over het voorontwerp van ordonnantie tot wijziging van de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt (06/09/2023)

In dit advies benadrukt Unia het belang om de hervorming van de ordonnantie van 2008 te koppelen aan het codificatieproces dat op dat moment gaande is en dat ook betrekking heeft op deze ordonnantie. Unia verwelkomt de verruiming van de criteria voor discriminatie, de verplichte meldingsprocedures en de definitie van inclusie en diversiteit. Unia verwelkomt ook de heroriëntatie van diversiteitssubsidies die afhankelijk worden gemaakt van een positief gevalideerd diversiteitsplan, in plaats van ze toe te kennen op basis van de aanwerving van werkzoekenden uit buurten met een werkloosheidsgraad hoger dan het regionale gemiddelde.

Unia beveelt ook aan om de rol van Brussel Openbaar Ambt bij de evaluatie en opvolging van diversiteitsplannen te verduidelijken en pleit voor de oprichting van een jury bestaande uit verschillende instellingen. Ten slotte beveelt Unia aan dat het Gewestelijk Diversiteitscomité voorstellen kan blijven formuleren om de prioritaire doelstellingen te definiëren voor de bevordering van diversiteit in het Brussels gewestelijk openbaar ambt.

2.6 Aanbevelingen voor meer inclusieve mobiliteitsmaatregelen

Met deze aanbeveling wil Unia een beeld schetsen van de impact van de diverse mobiliteitsinitiatieven op de rechten en het dagelijks leven van sommige kwetsbare groepen. We kaderen de mobiliteitsmaatregelen vooreerst in een internationaalrechtelijk perspectief, zowel vanuit het recht op een gezond leefmilieu als het verbod op discriminatie en het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. Daarna volgt een analyse in het licht van de gewestelijke antidiscriminatiewetgeving en de gerechtelijke procedurele mogelijkheden.

Vanuit een onmiskenbare samenhang tussen de diverse mobiliteitsmaatregelen en hun risico's (o.a. ontoegankelijkheid voor personen met beperkte mobiliteit), formuleert Unia een aantal aanbevelingen voor beleidsmakers. Deze zijn bedoeld om ervoor te zorgen dat **bepaalde kwetsbaardere bevolkingsgroepen geen onhoudbare gevolgen ondervinden bij het treffen van bepaalde mobiliteitsmaatregelen. Onze aanbevelingen zijn gericht op een rechtvaardige transitie, waarbij we er steeds oog voor moeten blijven hebben dat er werkelijk niemand achterblijft.**

Uit de aanbevelingen:

1. **Harmoniseer** duurzame mobiliteitsmaatregelen (zoals LEZ en kilometerheffing) tussen de verschillende gewesten via de Interministeriële Conferentie Mobiliteit.
2. Unia pleit ervoor om alle houders van een blauwe parkeerkaart **vrij te stellen** van kilometerheffing en een inrijvergunning voor LEZ toe te kennen.
3. Uitzonderingen en inrijvergunningen zo veel als mogelijk **geautomatiseerd toe te kennen**, zodoende administratieve overlast en non take-up van rechten te vermijden. Het voorbeeld van een centraal parkeer- en toegangsrechtenregister kan hiertoe inspiratie bieden.
4. **Harmoniseer** ondersteunende maatregelen, die momenteel talrijk en verspreid zijn, als onderdeel van de modal shift (verschuiving naar alternatieven voor de eigen auto).

5. Unia benadrukt het belang van het bevorderen van een goed, betrouwbaar, toegankelijk, betaalbaar en **attractief openbaar vervoer** als één van de voornaamste duurzame transportmiddelen.
6. **Werkgevers** die werknemers met onregelmatige werktijden in dienst hebben of die hun privévoertuig nodig hebben om zich tijdens hun werk te verplaatsen, **aanmoedigen** om mobiliteitsplannen op te stellen, vormen van collectief vervoer te organiseren en werknemers te ondersteunen bij het vinden van minder vervuilende alternatieven voor het privévoertuig.
7. **Hou rekening met de situatie van mantelzorgers en professionele zorgverstrekkers** bij het treffen van duurzame mobiliteit maatregelen, en tijdelijke inrijvergunning te verlenen aan patiënten van een ziekenhuis binnen een LEZ die verhoogde tegemoetkoming genieten of het statuut chronische aandoening hebben.
8. **Dialoog met kwetsbare groepen** bij de ontwikkeling van maatregelen voor duurzame mobiliteit

2.7 Aanbevelingen voor het statuut van de ambtenarij van het Gewestelijk Openbaar Ambt en de Gewestelijke Openbare Instellingen (31/10/2023)

Op verzoek van Talent.brussels heeft Unia aanbevelingen geformuleerd over een hervorming van het statuut van het Brussels openbaar ambt en de Brusselse openbare instellingen. Talent is deze aanbevelingen nog aan het analyseren en verwerken.

Deze aanbevelingen richten zich op de volgende gebieden:

1. **Maak** selectie- en promotieprocedures **inclusiever**.
2. **Versterk beleid, verplichte vorming en plichtenleer** op vlak van non-discriminatie, antiracisme en neutraal handelen.
3. **Breid positieve acties uit** in het statuut en verplicht ze via de gewestelijke prioriteiten voor het diversiteitsbeleid.
4. **Veranker het recht op redelijke aanpassingen** voor personen met handicap in het statuut
5. **Zorg voor aangepaste meldingsprocedures** voor ambtenaren en burgers die melding willen doen van discriminatie en racisme.
6. **Versterk het tuchtrecht** in de strijd tegen discriminatie en racisme en in aanvulling op het strafrecht.
7. **Betrek Unia bij tuchtprocedures**, versterk de rechten van slachtoffers en versterk de tuchtambtenaren.

2.8 Advies over het voorontwerp van ordonnantie tot wijziging van de ordonnantie van 25 april 2019 met het oog op een beleid voor de bevordering van diversiteit en de bestrijding van discriminatie bij de Brusselse plaatselijke ambtenarij (11/10/2023)

In dit advies verwelkomt Unia de hervorming van de subsidie ter bevordering van diversiteit in de lokale ambtenarij naar steun voor functies van diversiteitsmanager in de gemeenten.

Toch beveelt Unia aan om te zorgen voor volledige synergie met het op dat moment nog lopende codificatieproces. Daarnaast wijst Unia op een aantal elementen die verduidelijking behoeven: actieradius van diversiteitsmanagers, goedkeuring en validatie van plannen en ten slotte, coördinatie en ondersteuning van diversiteitsmanagers.

3 Preventie, sensibilisering en samenwerking

Unia deelt haar expertise door deel te nemen aan tal van stuurgroepen of adviesorganen. Deze samenwerking kan van tijdelijke of structurele aard zijn. In deze context zijn de activiteiten die worden uitgevoerd in het kader van onze overeenkomst met Actiris bijzonder opmerkelijk door hun omvang en structuur. Unia voert ook tal van opleidings- en sensibiliseringsactiviteiten uit in Brussel.

3.1 Structurele projecten

Activiteiten in het kader van de overeenkomst tussen Actiris en Unia

Actiris is een belangrijke speler in de strijd tegen discriminatie op de Brusselse arbeidsmarkt. Actiris is zich bewust van de toegevoegde waarde van een structurele synergie en sloot in 2016 een nieuwe raamovereenkomst met Unia. Die overeenkomst biedt een kader voor een reeks diensten die Unia aan Actiris levert, waaronder opleidingen, de behandeling van meldingen, overleg over thema's rond discriminatie enz. Het werd bijgewerkt en versterkt in 2024, met onder andere onze deelname aan de jury die diversiteitsprojecten in de Brusselse privésector bekijkt.

Onze jaarlijkse activiteiten richten zich traditioneel op drie gebieden: diversiteitsbeleid op de Brusselse arbeidsmarkt, activiteiten in verband met de Dienst Inclusie van Gediscrimineerde Werkzoekenden (voorheen de Dienst Antidiscriminatie) en overleg over discriminatiegerelateerde kwesties binnen Actiris.

Andere structurele vormen van participatie:

- Gewestelijk Comité voor Gelijke Kansen
- Gewestelijk Coördinatiecomité voor Diversiteitsbeleid
- Brusselse Raad voor Personen met een Handicap
- Gewestelijke Mobiliteitscommissie - Sectie Personen met Beperkte Mobiliteit
- Overlegplatform equal.brussels-Unia-IGVM
- Brusselse Raad voor de Uitbanning van Racisme

3.2 Eenmalige activiteiten en ondersteuning

- Begeleidingscommissie voor de hervorming van de gewestelijke ordonnantie inzake diversiteit in het gewestelijk openbaar ambt.
- Deelname aan de jury van equal.brussels die de aanvragen voor structurele subsidies beoordeelt.
- Ondersteuning van de operationalisering van het gewestelijk antiracismeplan (acties: dekolonisatie van het erfgoed, Brusafe competentiepolen tegen discriminatie, herdenkingsdagen, hervorming van het gewestelijk ambtenarenstatuut, enz.).
- Voorbereiding van ons memorandum voor de verkiezingen van 2024 en dialoog met de Brusselse politieke partijen en sociale partners.
- Toezichtcomités voor de EFRO- en ESF+-programma's.
- Presentatie op het Colloquium op 28/11/2023 in het Brussels Parlement over de uitdagingen van toegang tot werk voor mensen met een handicap.
- Oprichting van focusgroepen met verschillende Brusselse middenveldorganisaties in het kader van de studie over zelfdefinitie van origine (in het kader van het project Improving Equality Data Collection in Belgium IEDCB II).

- Gezamenlijke reflectie tussen Equal.brussels en Unia over het equal.brussels-project “Resources for inclusion”, gebaseerd op het Equality Data Hub-model van Unia.

Een tabel met al onze andere tussenkomsten en vormingen is te vinden in Bijlage 1, pagina 21 van dit document. Deze activiteiten telden **2574 deelnemers (+98% in vergelijking met 2022)** voor een totaal van **396,5 uur (-40%)**.

4 Unia & de Franse Gemeenschapscommissie (Cocof)

4.1 Hervorming van het Protocol tussen de Cocof en Unia

De relaties tussen de Franse Gemeenschapscommissie (Cocof) en Unia worden geregeld door zowel de interfederale samenwerkingsovereenkomst als een samenwerkingsprotocol. Dit laatste omvat een begeleidingscommissie die jaarlijks samenkomt.

Dit samenwerkingsprotocol werd in 2023 hervormd. In de loop der jaren was het op verschillende punten verouderd (termijnen, sommige bepalingen). Er is ook nu voorzien in een rapportering aan het Franstalige Brussels Parlement en niet alleen aan de begeleidingscommissie.

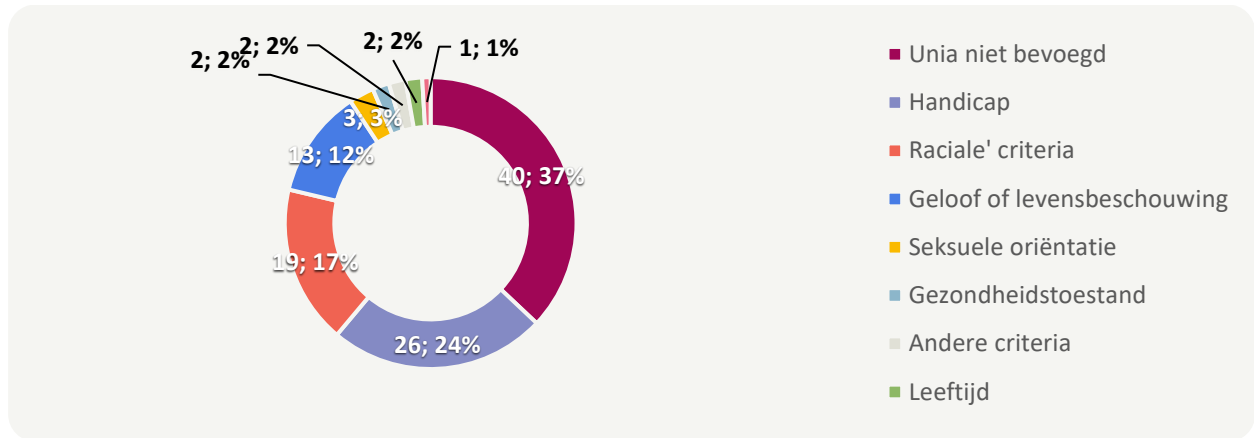
4.2 Behandeling van meldingen en dossiers

	Ontvangen meldingen	Waarvan geopende dossiers
Totaal in 2023	6702	1704
Totaal waarvan lokaliseerbaar in het BHG	1333	434
Totaal gelinkt aan Cocof-bevoegdheden	82	32

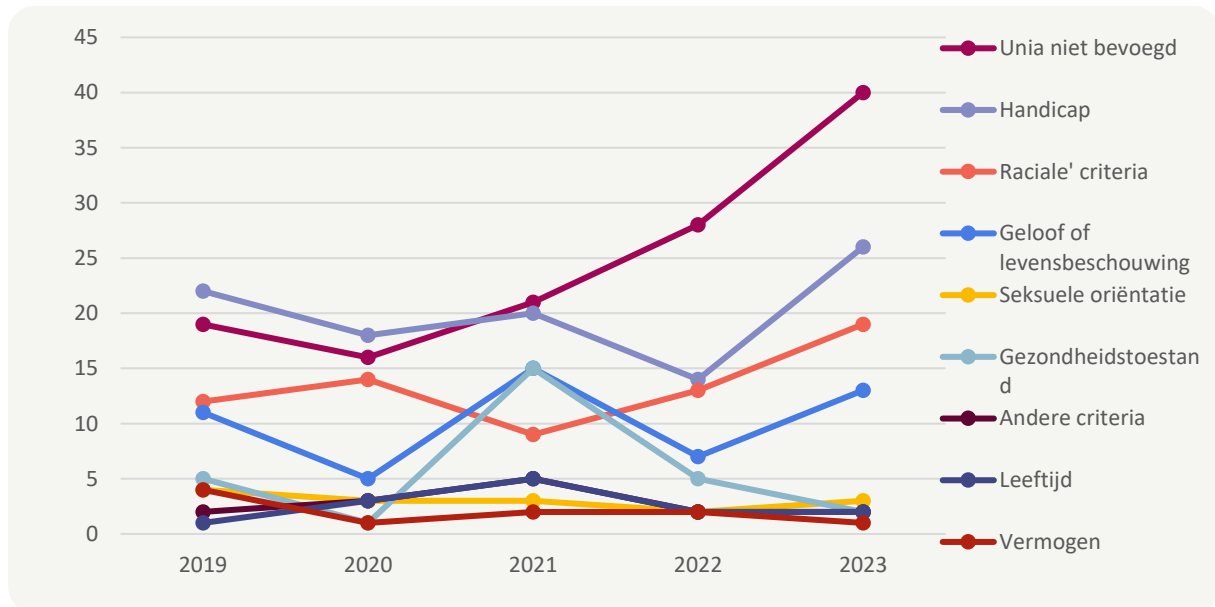
In 2023 werden er **32 dossiers** gelinkt aan Cocof-bevoegdheden geopend, na ontvangst van **82 meldingen**.

4.2.1 Meldingen

Meldingen per kenmerk



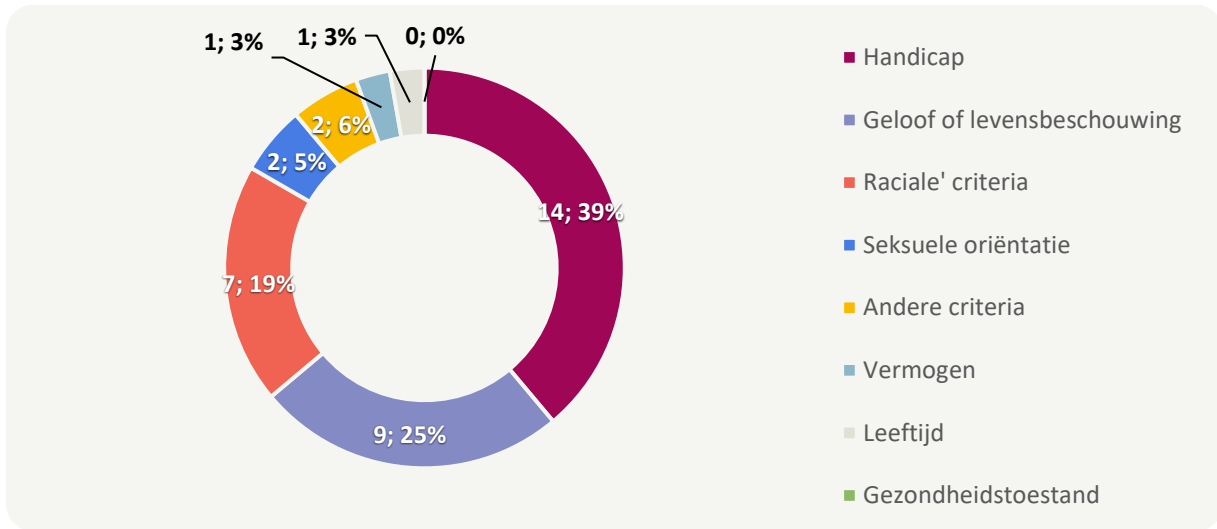
Evolutie Cocof-meldingen per kenmerk 2019-2023



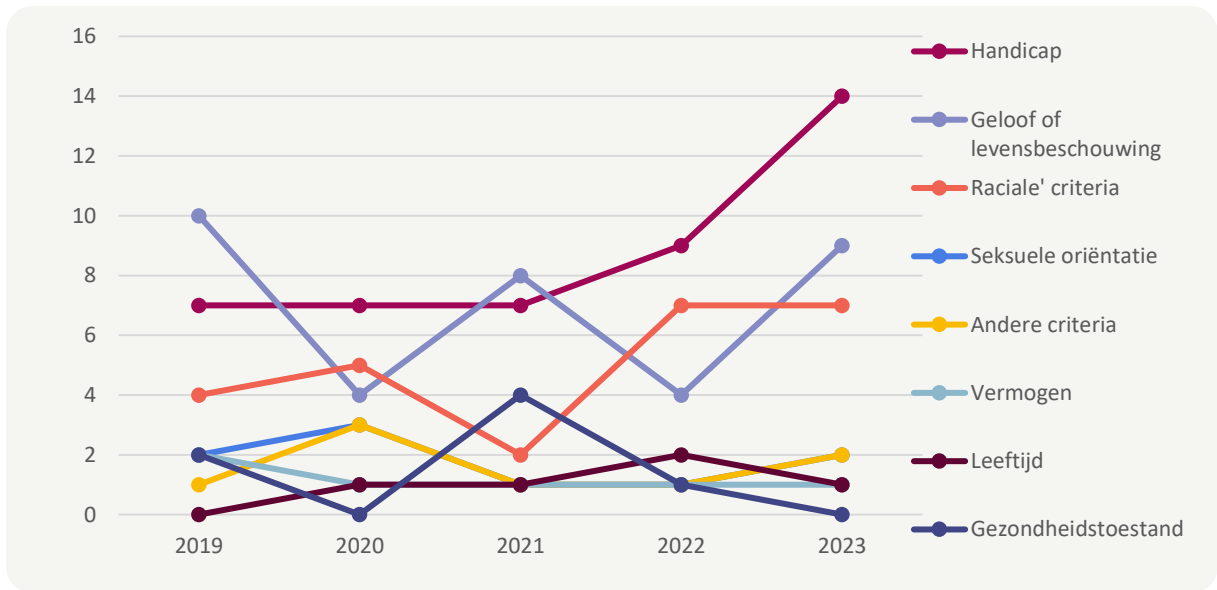
Kenmerk	2019	2020	2021	2022	2023
Unia niet bevoegd	19	16	21	28	40
Handicap	22	18	20	14	26
'Raciale' criteria	12	14	9	13	19
Geloof of levensbeschouwing	11	5	15	7	13
Seksuele oriëntatie	4	3	3	2	3
Gezondheidstoestand	5	1	15	5	2
Andere criteria	2	3	5	2	2
Leeftijd	1	3	5	2	2
Vermogen	4	1	2	2	1

4.2.2 Dossiers

Cocof-dossiers 2023 – per kenmerk



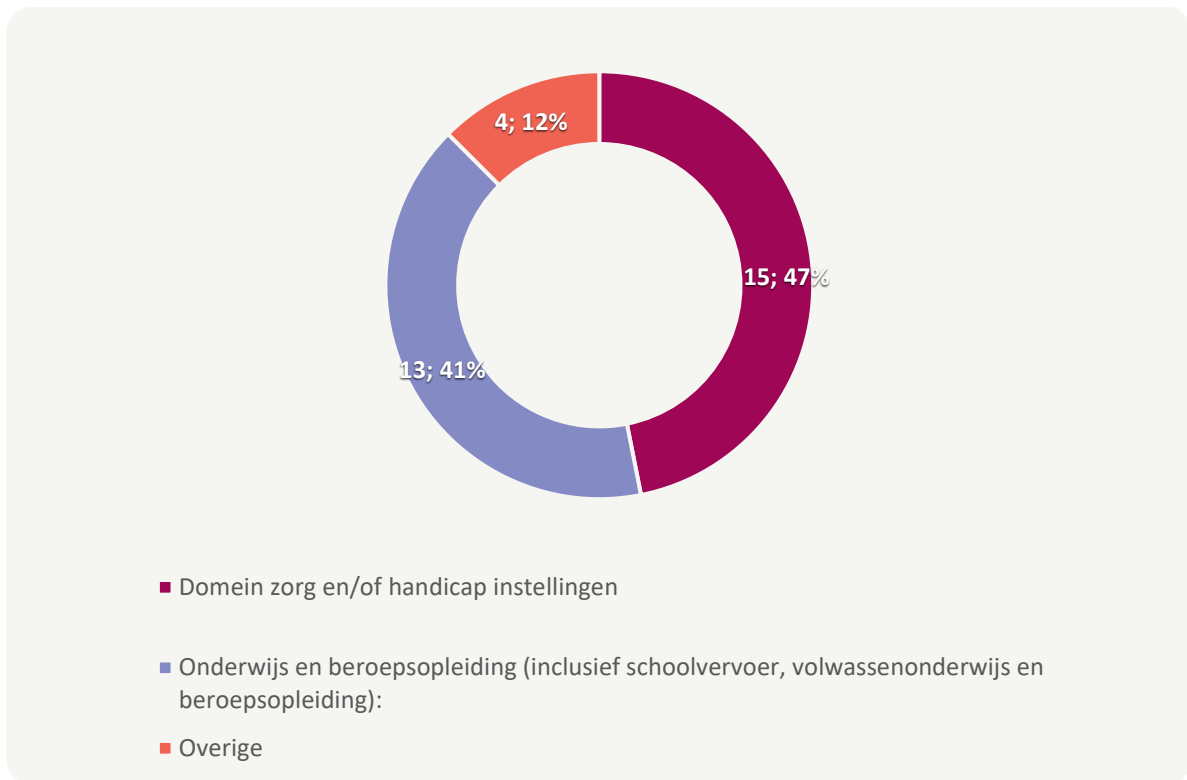
Dossiers per kenmerk- evolutie



Kenmerk	2019	2020	2021	2022	2023
Handicap	7	7	7	9	14
Geloof of levensbeschouwing	10	4	8	4	9
Raciale criteria	4	5	2	7	7
Seksuele oriëntatie	2	3	1	1	2
Andere criteria	1	3	1	1	2
Vermogen	2	1	1	1	1
Leeftijd	0	1	1	2	1
Gezondheidstoestand	2	0	4	1	0

Opmerking: een dossier kan betrekking hebben op meerdere criteria.

Cocof-dossiers 2023 per hoofddomein



Domein	2022	2023
Domein zorg en/of handicap instellingen	6	15
Onderwijs en beroepsopleiding (inclusief schoolvervoer, volwassenonderwijs en beroepsopleiding):	13	13
Overige	7	4

4.3 Ondersteuning, training, interventies en onderzoeken voor de Cocof

Hieronder volgt een lijst van belangrijke activiteiten die in 2023 zijn ondernomen met betrekking tot de Cocof. Merk ook op dat naast deze activiteiten ook veel van de in deel 3 vermelde adviezen en aanbevelingen aan het college van de Cocof zijn gericht.

- Begeleidingscommissie van het diversiteitsplan van de Cocof.
- Deelname aan de Franstalige Brusselse adviesraad voor bijstand aan personen en gezondheid, afdeling Personen met een handicap.
- Deelname aan de coördinatiegroep Handistreaming.
- Verkennende studie: rekening houden met racisme op de mentale en fysieke gezondheid van mensen door zorgverleners
- 1-daagse training "Inclusief management in maatwerkbedrijven" georganiseerd met FEBRAP (Brusselse Federatie van maatwerkbedrijven) - voor begeleiders, maatschappelijk werkers of hr-diensten.
- Sensibiliseringssessie met Info-Sourds over "handicap en discriminatie op het werk".

5 Bijlage opleidingen en interventies 2023

Deze bijlage geeft een overzicht van de opleidingen en interventies in Brussel in 2023, voor een totaal van **2.574 deelnemers** en **396,5 uur**. De opleidingen en het werk met instellingen en administraties die afhankelijk zijn van een ander overheidsniveau (Federale Staat, Franse Gemeenschap, enz.) of Europese ngo's zijn niet inbegrepen.

Academische instellingen			
		Deelnemers: 210	Lesuren: 51
Sensibilisering over het ADAR-rechtskader	Haute Ecole Galilée - Institut des Hautes Études des Communications Sociales	80	2
DID certificaat – neutraal rekruteren, conflictmanagement	UCL en ULB	25	20
Diversiteit in mijn team beheren	La Cambre	45	24
Tussenkost binnen het vak « Law & Religion »	FUSL	30	2
De strijd tegen discriminatie nieuwe impuls geven	FUSL	25	2
Deelname focusgroep professionele kledij RandstadGroup	Artesis Plantijn Hogeschool	5	1
Private of semioverheidsbedrijven en sociale partners			
		Deelnemers: 765	Lesuren: 46,5
Reageren op discriminatie als vertrouwenspersoon	Cohezio	49	3
Update ADAR voor vertrouwenspersonen	Cohezio	40	4
Positieve acties, diversiteit, inclusie en sociale transitie: hefboomen voor jobkwaliteit	Bruxeo	40	4
De ADAR-wetgeving, met focus op handicap en gezondheidstoestand	ACV-CSC	27	10
Ongelijkheid en discriminatie bij aanwerving en tewerkstelling in België en Brussel	ACLVB-CGSLB	15	2,5
Positieve acties voor meer diversiteit - Hoe kunnen ze in uw bedrijf geïntegreerd worden?	VBO-FEB	300	3
Workshop over neutraal rekruteren	VBO-FEB	15	1

Voorstelling van eDiv	VBO-FEB	40	1
De Socio-economische Monitoring 2022 en verder	Brupartners	6	2
Panel over het aantrekken, werven en behouden van divers talent	Febelfin	135	1
Religieuze en filosofische diversiteit en inclusie	DMAB	35	2
Stereotypen, vooroordelen en discriminatie	Younity - HR & Pensions Specialists	23	2
Positieve acties	Unisoc	40	3
Overheid			
		Deelnemers: 541	Lesuren: 232
Tussenkomsst tijdens de openingsconferentie van het Masterplan voor de strijd tegen dakloosheid	Bruss'Help	120	1
Diversiteit in mijn team beheren	Actiris	28	32
Rondetafelgesprek tussen Actiris, de sociale partners, Unia en het IGVM	Actiris	30	3
Reageren op discriminatie als vertrouwenspersoon	Actiris	21	16
Voorstelling van het memorandum aan de sociale partners	Actiris	16	1
Colloquium over handicap - Inclusief onderwijs en redelijke aanpassingen	COCOF	50	1
Vorming voor de leden van de diversiteitscommissies (gewestelijke publieke instellingen)	Talent.brussels	24	23
Neutraliteit in het openbaar ambt	Brussel Fiscaliteit	30	2
Introductie module: discriminatie en gelijke kansen	Equal.brussels	25	22
Discriminatie en ongelijkheden op basis van sociale afkomst	Kabinet van de Minister van Werk Bernard Clerfayt	9	2.5
Discriminatie en ongelijkheden op basis van sociale afkomst	Kabinet van de Staatsecretaris voor gelijke kansen Nawal Ben Hamou	2	2
Ontmoeting met politie aspiranten	GIP	4	2.5
Vorming over de COL13/2013	Politiezone Brussel West	52	40

Vorming diversiteitsnetwerk	Politiezone Brussel Noord	22	16
Vorming over de COL13/2013	Zone de Police Ukkel/W-B/Oudergem	12	8
Diversiteit in mijn team beheren	Gemeentelijk administratie van Schaarbeek	51	56
Buitenschoolse inclusie van kinderen met een handicap	Gemeente Sint-Joosten-Node	35	2
Middenveldorganisaties en verenigingen			
		Deelnemers: 1058	Lesuren: 67
Salon Habitoools: hoe bewijs verzamelen van discriminatie in huisvesting	RBDH - Rassemblement Bruxellois pour le Droit à l'habitat ASBL	50	3
Omgaan met discriminatoire eisen van cliënten	Centrum Algemeen Welzijnswerk Brussel	61	24
Inclusief management in bedrijven	Fédération bruxelloise des Entreprises de Travail Adapté – FEBRAP	14	8
Digitale kloof	Lire et Écrire	20	2
Non-discriminatie en recht op redelijke aanpassingen	Info-Sourds	8	2.5
Discriminatie van eenoudergezinnen bij de toegang tot huisvesting in het Brussels Gewest	Het Eenoudergezinnen'thuis	100	3
Discriminatie bij aanwerving	DéFI Jeunes	30	1.5
Haatspraak en haatmisdrijven	DéFI	20	2
LGBTQIA+ Conferentie	Jeunes MR	35	2
« Veerkracht & Diversiteit » evenement	Mevrouw de volksvertegenwoordiger Gladys Kazadi (Les Engagés)	100	2
Brussels Play 4 Diversity	Ras-El-Hanout	70	4
Tussenkomst Prijs Stop Racism in Sport	Stop Racism in Sport	50	2
Discriminatie van personen van Afrikaanse afkomst	Soliris.Brussels	45	2
Het humanisme	Syndicat des Immenses	25	2
Het humanisme is essentieel	Syndicat des Immenses	120	1
Discriminatie en stigmatisering van mensen met hiv in de medische omgeving	Plateforme Prévention Sida	20	2
Tegen online haat	Vis-à-Vis	20	2

Non-discriminatie en recht op redelijke aanpassingen	Brusselse Raad voor personen met een handicap	130	0.5
Debat: welk leiderschap voor een kosmopolitische hoofdstad?	Lundi cosmopolite	40	1
Online haat: hoe reageren?	Koninklijke Belgische Voetbalbond	100	0.5

Totaal aantal deelnemers: 2574

Totaal aantal uur: 396.5

6 Methodologische bijlage

6.1 Beschermd kenmerken

Wat zijn de beschermd kenmerken? Dit zijn de door de antidiscriminatiewetgeving (federale wetten, decreten en ordonnanties...) beschermd criteria.

Overeenkomstig artikel 3 van het samenwerkingsakkoord hebben de wettelijke opdrachten van Unia betrekking op al die beschermd kenmerken (evenals op de rechten van personen met een handicap zoals bepaald in het VN-verdrag van 13 december 2006). Uitzonderingen zijn gender en aanverwante kenmerken (waarvoor het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en voor Vlaamse materies het Vlaams Mensenrechteninstituut bevoegd zijn) en taal (waarvoor nog geen bevoegde overheidsinstantie werd aangewezen).

Die zogenaamde 'beschermd' kenmerken zijn nationaliteit, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, zogenaamd ras, handicap, seksuele oriëntatie, leeftijd, vermogen, gezondheidstoestand, geloof of levensbeschouwing, geboorte, fysiek of genetisch kenmerk, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, burgerlijke staat, nationale of etnische afstamming, sociale afkomst/toestand en gezinssamenstelling.

De beschermd kenmerken huidskleur, afkomst, nationaliteit en nationale of etnische afstamming en zogenaamd ras zijn in dit verslag opgenomen onder de algemene term 'raciale' kenmerken.

Onder de categorie 'andere kenmerken in onze grafieken groeperen we de beschermd kenmerken waarvoor Unia bevoegd is, maar die minder vaak voorkomen. Het gaat over:

- burgerlijke staat
- fysieke eigenschap
- geboorte
- genetische eigenschap
- politieke overtuiging
- syndicale overtuiging

We hanteren in dit cijfersverslag de benamingen van de kenmerken zoals opgenomen in de recentste federale antidiscriminatiewetgeving. Meer informatie en de exacte omschrijvingen van de verschillende

beschermde kenmerken zijn terug te vinden op de website van Unia via <https://www.unia.be/nl/discriminatie-begrijpen>.

6.2 Domeinen

Wat verstaan we onder de maatschappelijke domeinen of ‘domeinen’?

We kunnen onze meldingen onderbrengen in een aantal grote maatschappelijke domeinen. De meeste domeinen zoals arbeid en onderwijs spreken voor zich. Onder de algemene term goederen en diensten vinden we o.a. huisvesting, gezondheidszorg, transport, banken, verzekeringen en horeca terug.

Het domein diverse activiteiten gaat o.a. over socio-culturele en sportactiviteiten. Het domein samenleving heeft betrekking o.a. op alles wat gebeurt in de publieke ruimte, burenruzies enz.

6.3 Interpretatie van de cijfers

Unia rapporteert jaarlijks over het aantal meldingen en dossiers. Deze cijfers en statistieken hebben enkel betrekking op de door Unia ontvangen meldingen en geopende/afgesloten dossiers. De data zijn dus een weergave van feiten die worden gemeld bij Unia of die uitzonderlijk via andere kanalen (bijv. media) tot bij Unia komen.

De cijfers leveren ons waardevolle informatie op om discriminatie verder in kaart te brengen en om meer inzicht te krijgen in bepaalde problematieken en fenomenen, maar ze zijn geen zuivere beschrijving van de realiteit. Er zijn immers verschillende factoren die de cijfers kunnen beïnvloeden zoals de meldingsbereidheid bij bepaalde doelgroepen, de bekendheid van Unia, belangrijke gebeurtenissen in de maatschappij, berichtgeving in de media, wijzigingen in de manier van registratie van meldingen bij Unia of onze eigen communicatie- en sensibiliseringscampagnes.

De data zeggen in principe dus niets over de ‘hoeveelheid discriminatie’ of discriminatiegraad in de samenleving. Hiervoor doet Unia een beroep op wetenschappelijk onderzoek via onder meer de ‘diversiteitsbarometers’.

We beperken ons daarom ook tot beschrijvende statistiek van de opvallendste tendensen in onze cijfers, en zijn voorzichtig met de interpretatie daarvan.

6.4 Belangrijke methodologische opmerkingen

Meldingen

Meldingen zijn alle contacten die Unia heeft in het kader van haar bevoegdheden vastgelegd in artikel 6 van het samenwerkingsakkoord (B.S. van 5/03/2014). Het gaat om meldingen van vermoedelijke slachtoffers van discriminatie, haatmisdrijven of -boodschappen, en ook om getuigenissen, vragen of bekommernissen van derden of vragen van personen of organisaties die in een concrete situatie discriminatie willen vermijden of een concrete situatie aan de wetgeving willen toetsen.

In sommige maatschappelijke domeinen, zoals media/internet, zijn de melders personen of organisaties die aangeven geschokt te zijn door commentaren, interviews of sociale mediaberichten, zonder dat ze zelf betrokken zijn bij de feiten.

Meldingen kunnen ook gaan over de rechten van personen met een handicap onder het VN-verdrag van 13 december 2006.

Dossiers

Unia opent een dossier wanneer (1) de melding verwijst naar een discriminatiegrond waarvoor Unia bevoegd is of dat betrekking heeft op de rechten van personen met een handicap en wanneer (2) de melder een 'vraag naar bijstand' heeft onder de vorm van een concreet individueel advies of een andere tussenkomst van Unia. Het begrip 'dossier' houdt dus niet noodzakelijk verband met de ernst en de al dan niet bewezen aard of gegrondheid van de feiten. Verschillende meldingen over dezelfde feiten worden in principe in eenzelfde dossier gebundeld.

De n-waarde in de tabellen en grafieken

Eénzelfde melding of dossier kan over meerdere beschermde discriminatiecriteria tegelijkertijd gaan. Hierdoor ligt de n-waarde in de statistieken en grafieken over het aantal meldingen/dossiers per beschermd kenmerk hoger dan het effectieve totaal aantal dossiers of meldingen.

Locatie en domein media

Dit cijfersverslag omvat ook statistieken en grafieken die meldingen en dossiers per locatie indelen (provincie, gewest...). Deze bevatten dus enkel de meldingen en de dossiers waarvan de plaats van de feiten bekend is. In sommige meldingen of dossiers is de informatie over de locatie niet beschikbaar en/of relevant (bijvoorbeeld bij de dossiers rond media of internet). Daarom nemen we in statistieken over de lokalisering van de feiten het domein 'media' niet in aanmerking. Als we de meldingen en de dossiers waarvoor de plaats van de feiten niet is bekend mee opnemen, dan noteren we ze als 'onbekend' of 'niet lokaliseerbaar'.

Indien mogelijk noteren we voor elke melding de volgende plaatsgegevens: gemeente, provincie en gewest. In sommige gevallen kunnen we de gemeente niet exact identificeren, maar wel de provincie of, ruimer genomen, het gewest waarin de feiten hebben plaatsgevonden. Zo is het dus bijvoorbeeld mogelijk dat we een melding of dossier in aanmerking nemen bij de berekening van de gewestcijfers, maar dat we ze niet kunnen opnemen in de cijfers per provincie of per gemeente.

Dynamische data

De cijfers en statistieken zijn gebaseerd op dynamische gegevens. Dit betekent dat de gepresenteerde gegevens op een bepaald moment zijn gegenereerd en op een specifiek tijdstip zijn geëxporteerd¹. Het is mogelijk dat de gegevens ondertussen zijn gewijzigd. Daarom kunnen de cijfers over het aantal meldingen en dossiers in dit document soms afwijken van eerder gepubliceerde cijfers.

Meldingen en dossiers gelinkt aan de bevoegdheden van de Franse Gemeenschapscommissie (Cocof)

Het is moeilijk om cijfers te geven over onze meldingen en dossiers die exact met de bevoegdheden van de Cocof overeenstemmen (zoals hier aangegeven: <https://ccf.brussels/qui-somme-nous/competences>).

Bij Unia registreren we alle meldingen en dossiers per maatschappelijk domein. Waar mogelijk registreren we ook de plaats waar de feiten zich voordeden die beschreven worden in de meldingen en dossiers. We kunnen dus cijfers geven van meldingen en dossiers over feiten die zich in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest voordeden en waarvan het relevante maatschappelijk domein zo goed als mogelijk met de

¹ In dit geval is dat september 2024.

bevoegdheden van de Cocof overeenstemt. Voor sommige bevoegdheden is dat eenvoudig: schoolvervoer, sociale promotie en beroepsopleiding worden bij Unia als maatschappelijke domeinen geregistreerd.

Voor andere bevoegdheden is het moeilijker om meldingen en dossiers te isoleren. Dit geldt bijvoorbeeld voor dossiers op het domein van onderwijs (de Cocof is enkel bevoegd voor specifieke instellingen). Soms gaat het ook om politieke bevoegdheden die relevant zijn voor verschillende maatschappelijke domeinen (bijv. ouderenbeleid kan zich vertalen in tal van domeinen).

Aanvullend kunnen we in sommige gevallen meldingen en dossiers meetellen waarin we specifiek hebben geregistreerd dat de melding of het dossier betrekking heeft op de bevoegdheden van de Cocof (zoals in het domein onderwijs, wanneer we zeker weten dat de instelling in kwestie onder de bevoegdheid van de Cocof valt).

Omwille van bovenstaande beperkingen in de registratie van onze meldingen en dossiers moeten we benadrukken dat de cijfers geenszins een volledige vertaling zijn van alle meldingen en dossiers die uitsluitend betrekking hebben op de bevoegdheden van de Cocof. We kunnen niet uitsluiten dat sommige meldingen en dossiers zijn opgenomen in onze cijfers terwijl ze niet helemaal onder de bevoegdheid van de Cocof vallen, of omgekeerd.

De cijfers moeten dus met enig voorbehoud worden geïnterpreteerd.

7 Contact Unia

Thomas van Zwol, dienst Beleid en Monitoring, verantwoordelijk voor de opvolging van het Brussels Gewest.

thomas.vanzwol@unia.be

Unia

Victor Hortaplein 40 • 1060 Sint-Gillis
T+32(0)2 212 30 00

www.unia.be

