



De lokale ambassadeurs
van Unia in Vlaanderen

Jaarverslag 2020



unia.be    

Inhoudstabel

1	Voorwoord.....	3
2	Lokaal beleid adviseren, informeren en sensibiliseren.....	5
2.1	<i>Lokale beleidsondersteuning.....</i>	5
2.1.1	<i>Aanbod op maat voor centrumsteden</i>	5
2.1.2	<i>Andere adviezen en aanbevelingen.....</i>	8
2.1.3	<i>Kiesgelijkekansen.be.....</i>	10
2.1.4	<i>Aanbevelingen COVID-19</i>	10
2.2	<i>Informeren over algemene aanbevelingen, publicaties en onderzoeken van Unia</i>	11
2.3	<i>Lokale actoren sensibiliseren</i>	13
3	Netwerken en samenwerkingsverbanden	16
3.1	<i>Samenwerking met het agentschap Binnenlands bestuur.....</i>	16
3.2	<i>Samen met Wonen Vlaanderen tegen discriminatie op de private huurmarkt.....</i>	17
3.3	<i>Samenwerking met de VVSG.....</i>	17
3.4	<i>Netwerken onderwijs en discriminatie regio Antwerpen</i>	18
3.5	<i>Netwerk discriminatie in Turnhout.....</i>	18
3.6	<i>Leuven Zonder Racisme.....</i>	19
3.7	<i>Samenwerking met Woonanker Leuven</i>	19
3.8	<i>Andere lokale samenwerkingsverbanden en netwerken</i>	19
4	Vormingen en infosessies	21
4.1	<i>Chronologisch overzicht van vormingen en infosessies</i>	21
4.2	<i>Training van de politie.....</i>	22
4.3	<i>VVSG: opleidingen ‘Hallo, is dit discriminatie?’.....</i>	23
4.4	<i>Opleidingen voor vastgoedprofessionals</i>	24
4.5	<i>Webinar Socio-economische Monitoring.</i>	24
4.6	<i>Online leerplatform eDiv.....</i>	24
5	Het opvolgen van meldingen en dossiers in Vlaanderen.....	26
5.1	<i>Methodologische opmerkingen en woordenlijst.....</i>	27
5.1.1	<i>Interpretatie van de cijfers en statistieken.....</i>	27
5.1.2	<i>Verklarende woordenlijst</i>	27
5.1.3	<i>Methodologische opmerkingen</i>	30
5.2	<i>Aanpak van Unia.....</i>	30
5.3	<i>De meldingen en dossiers in de Vlaamse gemeenten</i>	36
5.3.1	<i>Algemeen beeld.....</i>	36
5.3.2	<i>Meldingen en dossiers per gemeente in Vlaanderen.....</i>	39

5.4	<i>Detail centrumsteden</i>	42
5.4.1	Aalst	42
5.4.2	Antwerpen	44
5.4.3	Brugge.....	46
5.4.4	Genk.....	48
5.4.5	Gent	49
5.4.6	Hasselt	52
5.4.7	Kortrijk	54
5.4.8	Leuven	55
5.4.9	Mechelen.....	57
5.4.10	Oostende	58
5.4.11	Roeselare	60
5.4.12	Sint-Niklaas	62
5.4.13	Turnhout.....	63
6	Contactgegevens	65

1 Voorwoord

Dit regionaal jaarverslag is een aanvulling op het algemene cijfer- en jaarverslag van Unia 2020 en geeft een overzicht van de werking van de lokale ambassadeurs van Unia in Vlaanderen (dienst lokaal).

Het rapport is in de eerste plaats bedoeld voor lokale beleidsmakers en partners uit het lokale middenveld. De focus van de (cijfer)rapportage ligt in het kader van onze samenwerkingsovereenkomsten voornamelijk op de lokale besturen van de 13 centrumsteden in Vlaanderen. Aanvullend bespreken we ook de algemene activiteiten van Unia die voor lokale besturen interessant kunnen zijn. Dit verslag biedt dus geen compleet overzicht van alle activiteiten van Unia.

Tot 2019 publiceerde Unia vijf afzonderlijke regionale jaarverslagen: één per Vlaamse provincie. In 2020 vernieuwde de dienst lokaal haar inhoudelijke werking en regionale inbedding via de contactpunten. Deze vernieuwing vormde de aanleiding om de aparte regionale verslagen te herzien. Vanaf nu maken we een eengemaakt regionaal jaarverslag voor de Vlaamse steden en gemeenten, met een uitgebreidere cijferrapportage voor de 13 Vlaamse centrumsteden.

De hoofdstukken van dit rapport zijn gerangschikt volgens de voornaamste opdrachten van de lokale ambassadeurs. We lichten in elk hoofdstuk toe waaruit de opdracht bestaat en op welke manier deze een invulling kreeg in het jaar 2020.

Naast dit regionale jaarverslag voor Vlaanderen publiceert Unia dus ook een algemeen cijfer- en jaarverslag 2020 en ook een regionaal jaarverslag voor Wallonië.

Alle publicaties van Unia, evenals de adviezen, de rechtspraak en de onderhandelde oplossingen waarnaar verwezen wordt, kan je integraal raadplegen op onze website www.unia.be (respectievelijk in de rubriek Publicaties & Statistieken, Wetgeving & Aanbevelingen en Rechtspraak & Alternatieven).

Opdrachten en werking van de lokale ambassadeurs van Unia in Vlaanderen



Lokale ambassadeurs?

De lokale ambassadeurs zijn de medewerkers van de dienst lokaal binnen Unia. Zij brengen het werk van Unia dichterbij lokale beleidsmakers, stadsdiensten, partners uit het middenveld en burgers door een laagdrempelig aanspreekpunt te zijn, samenwerkingsverbanden aan te gaan en te netwerken. Als lokale ambassadeurs vormen zij de 'ingangspoort' voor alle diensten van Unia.

De dienst Lokaal van Unia heeft volgende opdrachten (volgens prioriteit):

- Het geven van lokaal/regionaal beleidsadvies,
- Het coördineren en/of deelnemen aan regionale netwerken,

- Het aanbieden van training voor stedelijke/regionale actoren,
- Het structureel aanpakken en behandelen van meldingen en dossiers samen met lokale actoren,
- Het ondersteunen van preventieve/sensibiliserende acties en events.

Bovenstaande opdrachten worden in de Vlaamse centrumsteden proactief ingevuld en vorm gegeven door een samenwerkingsovereenkomst (aanbod gestuurde werking). Voor de andere steden en gemeenten werkt de dienst vraag gestuurd. De lokale ambassadeurs werken voor de uitvoering van hun opdrachten samen met de verschillende diensten binnen Unia.

Vijf regionale contactpunten



Sinds 2020 heeft Unia een vernieuwde regionale werking met vijf regionale contactpunten in Vlaanderen. Deze contactpunten werken samen met verschillende Vlaamse steden en gemeenten. In 2020 werden de bestaande samenwerkingsovereenkomsten met de centrumsteden vernieuwd of verlengd.

Via deze samenwerking krijgen de centrumsteden (met een actief beleid rond anti-discriminatie en gelijke kansen) van Unia extra beleidsondersteuning onder de vorm van een 'aanbod op maat' (zie ook 2.1 Lokale beleidsondersteuning).

Hoewel de focus van de regionale werking op de centrumsteden ligt, willen we

toegankelijk zijn voor alle lokale besturen en middenveldorganisaties in Vlaanderen die zich engageren voor gelijke kansen en de aanpak van discriminatie. Ze krijgen via onze regionale contactpunten toegang tot alle diensten die Unia aanbiedt vanuit de hoofdzetel in Brussel. De lokale ambassadeurs onderhouden ook contacten met kleinere steden en gemeenten door het organiseren van regionale netwerkmomenten en het verspreiden van Unia's aanbevelingen, publicaties, campagnes enzovoort.

Burgers en organisaties kunnen op afspraak bij de nieuwe regionale contactpunten terecht voor vragen, meldingen en ondersteuning. Via de samenwerkingsovereenkomsten zijn er ook afspraken rond het gebruik van flexibele bureaus en gesprekslokalen in alle centrumsteden.

Kortom, iedereen kan dus rekenen op de steun en de expertise van Unia-medewerkers.

2020, het jaar van COVID-19

We kunnen er niet naast dat 2020 het jaar van COVID-19 was. Ook bij Unia was de impact op onze manier van werken en het personeel voelbaar. Bovendien noteerden we een grote stijging van meldingen en dossiers gerelateerd aan de coronacrisis (zie ook 5.3.1 'Algemeen beeld'). Ook heel wat vormingen, campagnes en events konden niet of enkel digitaal doorgaan, waardoor Unia anders zichtbaar was voor

het brede publiek.

Zoals dit jaarverslag bewijst, weerhield de COVID-19-crisis ons niet om het werk van thuis uit verder te zetten. Naast het garanderen van onze reguliere werking werd er extra aandacht gegeven aan de impact van de gezondheidscrisis op de mensenrechten en verspreidden we talrijke aanbevelingen over het voeren van een inclusief coronabeleid (zie ook 2.1.4 'Aanbevelingen COVID-19'). Ook nu nog blijven we de gevolgen van de coronacrisis op gelijkheid en discriminatie opvolgen en erover rapporteren.

2 Lokaal beleid adviseren, informeren en sensibiliseren

2.1 Lokale beleidsondersteuning

Het geven van lokaal beleidsadvies is de voornaamste opdracht van de lokale ambassadeurs. In 2020 werd daarom een 'beleidsondersteuning op maat' voor de centrumsteden met een actief gelijkheidsbeleid uitgewerkt. Daarnaast worden de lokale ambassadeurs in hun dagelijks werk regelmatig bevraagd door stadsmedewerkers, lokale organisaties ... Ook dit beschouwen we als belangrijk beleidsondersteunend werk.

Tot slot trachten de lokale ambassadeurs de talrijke aanbevelingen en onderzoeken van Unia te verspreiden en te vertalen naar een lokale context.

Hieronder geven we een overzicht van dit beleidsondersteunend werk in 2020.

2.1.1 Aanbod op maat voor centrumsteden

Heel wat stadsbesturen stelden het afgelopen jaar hun beleidsplannen voor. Daarnaast werkten steeds meer steden op eigen initiatief een antidiscriminatie-actieplan (of ECCAR-plan¹) uit. Regelmatig vroegen ze hierbij advies aan Unia.

De lokale ambassadeurs bieden bij het verder uitwerken van de geplande initiatieven 'ondersteuning op maat' van de lokale context. Die ondersteuning werd nu in het kader van de nieuwe werking van de dienst lokaal voor het eerst geconcretiseerd in een werkdocument, het zogenaamde 'aanbod op maat'.

¹ European Coalition of Cities against Racism <https://www.eccar.info/>



Actieplan 'Aanbod op maat'

Het aanbod op maat is een actieplan met concrete engagementen van Unia voor beleidsondersteuning in het domein antidiscriminatie en gelijke kansen in een bepaalde stad. Het bevat afspraken rond inhoudelijke ondersteuning bij het uitwerken van specifieke acties uit het meerjaren- en/of antidiscriminatieplan van de stad.

Het doel is een betere en gerichtere samenwerking rond beleidsondersteuning uit te werken, met duidelijke engagementen (binnen de dienst lokaal, binnen Unia en tussen de stad en Unia). Het is ook een werkinstrument om de vooruitgang tussentijds te evalueren.

Door op maat te werken van het bestuursakkoord en de meerjarenplanning, zien de centrumsteden met een duidelijk engagement voor gelijkheid en tegen discriminatie de inhoudelijke samenwerking met Unia verbeteren.

In 2020 werd het aanbod op maat voor de centrumsteden verder ontwikkeld en uitgerold. Uit de verschillende plannen werden telkens drie prioriteiten geselecteerd op basis van strategische keuzes die Unia zelf vooropstelt de komende jaren. Deze worden in overleg met de betrokken stadsdiensten vertaald naar concrete acties. Dit proces loopt in elke stad op verschillende snelheden en wordt regelmatig bijgestuurd, het is dus een continu werk. We zien in de verschillende steden ook vaak dezelfde acties en prioriteiten terugkomen zoals:

- Praktijktesten in huisvesting en op de arbeidsmarkt
- Diversiteitsbeleid voor het stadspersoneel
- Aanpak van haatspraak op lokaal niveau
- Slachtoffers van discriminatie opvangen
- Ondersteuning van de lokale politie (COL13/2013², ...)
- Bekendmaking van de Unia werking bij de verschillende adviesraden en het middenveld

Unia en haar lokale ambassadeurs zijn op heden reeds adviseur en partner in tal van deze acties. Hieronder lichten we enkele toe.

² Omzendbrief betreffende het opsporings- en vervolgingsbeleid inzake discriminatie en haatmisdrijven



Huisvesting: Lokale besturen zetten volop in op praktijktesten

Het recht op wonen staat onder druk. In veel regio's is vooral het aanbod aan goedkopere woningen ontoereikend. Het grote en blijvende tekort aan sociale huisvesting en de stijgende woningprijzen sluit steeds meer mensen uit en maakt kandidaat-huurders tot concurrenten. Het gevolg is vaak discriminatie, op basis van origine of vermogen. Maar ook het weigeren van redelijke aanpassingen voor huurders met een handicap komt vaak voor.

Lokale besturen spelen een belangrijke rol in de strijd tegen discriminatie op de huisvestingsmarkt. In Vlaanderen organiseerden verschillende steden zoals Leuven, Antwerpen en Mechelen in 2020 voor het eerst praktijktesten. Zij doen hiervoor beroep op de expertise van Unia en van professionele onderzoekers. De lokale ambassadeurs van Unia worden o.a. betrokken in de voorbereidende stuurgroepen, geven mee vorm aan gekoppelde sensibiliseringsacties en vormingen, ...

Academische praktijktesten brengen de situatie objectief in kaart en houden geen juridische gevolgen in voor vastgoedmakelaars. Sommige lokale besturen maken ook werk van een handhavingsbeleid. In principe kan er getest worden op elk beschermd persoonskenmerk, de meeste praktijktesten onderzoeken discriminatie op het vlak van origine, vermogen en/of handicap.

Praktijktesten op Vlaams niveau liggen moeilijker. De Vlaamse regering stelde wel een expertencomité aan om een academisch monitoringsysteem uit te werken dat discriminatie in kaart brengt en dat kan sensibiliseren. Het expertencomité stelde in december 2020 [haar eindrapport](#) voor en noemde daarin correspondentietesten als meest valabele methode.

Vlaams minister van Gelijke Kansen Bart Somers laat de lokale besturen zo vrij om zelf aan de slag te gaan met de conclusies uit het rapport.



Diversiteitsbeleid personeel stad Gent

Een personeelsbestand dat de Gentse samenleving weerspiegelt, dat is de ambitie van de stad Gent voor 2025. De nadruk ligt op drie doelgroepen: personen van buitenlandse herkomst, mensen met een (arbeids)handicap en personen van de- LGBTI+-gemeenschap. Bij de opmaak van het personeelsbeleid, deed de stad actief een beroep op de expertise van Unia, naast de inhoudelijke input van interne en externe deskundigen, het maatschappelijk middenveld, adviesraden, klankbordgroepen ...

Tegen 2025 wil de Stad Gent dat 30 procent van de nieuwe collega's een buitenlandse herkomst heeft, met expliciete aandacht voor functies op A- en B-niveau. Ten tweede streeft het stadsbestuur naar in totaal 2 procent collega's met een arbeidsbeperking. Ook personen die behoren tot de LGBTI+-gemeenschap zijn een doelgroep. Het stadsbestuur wil af van het binaire man-vrouwdenken en wil het hele spectrum aan genderexpressies een plek geven op de werkvloer.

Tot slot komen er acties gericht naar alle huidige medewerkers, om samen aan de slag te gaan met diversiteit binnen de teams. De Stad richt zich op al die doelgroepen, maar erkent tegelijk het principe van intersectionaliteit: veel mensen behoren tot verschillende doelgroepen.

2.1.2 Andere adviezen en aanbevelingen

De lokale ambassadeurs zijn het aanspreekpunt voor lokale beleidsmakers en partners uit het middenveld van overal in Vlaanderen. In onze dagelijkse werking ontvangen we zo regelmatig zeer uiteenlopende adviesvragen. Bij wijze van voorbeeld sommen we hier een aantal van deze adviezen en aanbevelingen in 2020 op:

Onderwerp	Omschrijving
Diversiteit in het Hoger Onderwijs	Advies aan Thomas More Campus De Nayer: naar aanleiding van enkele meldingen van studenten over grensoverschrijdende uitspraken wil de zorgcoördinator een sensibiliseringscampagne opzetten. In eerste instantie gebeurt een beperkte analyse van de campus zelf: hoe divers zijn de studenten (gender, sociaal-economische achtergrond, etniciteit) en een screening op vlak van inclusie van de huidige communicatie-instrumenten. De resultaten van deze analyse worden verwerkt in een sensibiliseringscampagne (najaar 2021).
Ondersteunen van kwetsbare huurders	Op basis van meldingen van het Woonanker Leuven (een samenwerkingsverband tussen CAW Oost-Brabant, OCMW en stad Leuven) in de voorgaande jaren, werd een vervolgttraject gestart. Hiervoor deed men ook beroep op Unia. Een stagiair bij Unia, een student Sociaal Werk van UCLL, woonde een groot aantal momenten bij

	in het Woonanker wanneer kwetsbare huurders worden begeleid naar een huurwoning. Het doel was om discriminatie en racisme te erkennen die cliënten, vrijwilligers en medewerkers ervaren bij de zoektocht naar huisvesting en welke obstakels zij ervaren bij het melden. De focus lag dus op het opsporen van incidenten die kunnen gemeld worden bij Unia, medewerkers en begeleiders begeleiden naar hoe een melding maken, en concrete leervragen opsporen die kunnen dienen bij opleiding rond de ADAR-wetgeving voor medewerkers en vrijwilligers.
Sensibilisering van burgers	Na enkele vragen van burgers leefde bij de stad Halle en de gemeenten Beersel en Sint-Pieters-Leeuw de vraag of de bevolking de weg voldoende vond naar Unia. De lokale besturen vroegen de cijfers op van meldingen in hun eigen gemeenten, waarop werd besloten om – in het najaar 2020 en in 2021 – een bredere sensibilisering rond de verschillende meldingsorganisaties, op poten te zetten. De gemeenten kregen verschillende adviezen, waaronder hoe lokale besturen aan de slag kunnen met de ervaringen van slachtoffers van racisme en discriminatie, en een algemeen kader omtrent dekolonisatie.
Een inclusief personeelsbeleid	De personeelsdienst van de stad Leuven lichtte – in een eerste stap van een diepgaander en langduriger traject rond een diversiteitsbeleid – de sollicitatieprocedure voor jobstudenten door. Ze kregen advies van Unia over de principes van een correct gelijke kansenbeleid bij het personeel, wat positieve actie betekent en hoe ze deze principes concreet kunnen toepassen in de procedure om jobstudenten aan te werven.
Diverse adviezen	Unia gaf ook advies aan: ▪ Beurs-, Meeting- en Congrescentrum (BMCC) Brugge over een neutraal pluralistisch personeelsbeleid ▪ Stad Brugge over lichaamsbedekkende zwemkledij in gemeentelijke zwembaden en de aanleg van regenboogzebrapaden ▪ Stad Roeselare over de toegankelijkheid van winkelcentra Roeselare ▪ VIVES hogeschool – afdeling Handelswetenschappen en Bedrijfskunde rond vorming over de antidiscriminatiewetgeving aan studenten vastgoedmakelaars ▪ Stad Izegem over voorbehouden parkeerplaatsen ▪ Avansa Oostende-Westkust over samenleven in diversiteit in kansarme buurten ▪ Concert- en festivalorganisator Wilde Westen in Kortrijk over de aanwezigheid van geleide honden op concerten ▪ Stad Gent over de leeftijdsgrens van 65 jaar voor vrijwilligerswerk tijdens de lockdown ▪ ...

2.1.3 Kiesgelijkekansen.be

Unia ziet in het dagelijks werk veel goede beleidspraktijken bij de verschillende lokale besturen. Die goede praktijken verzamelden de lokale ambassadeurs van Unia naar aanleiding van de lokale verkiezingen in 2018 in een nieuwe website www.kiesgelijkekansen.be

Lokale besturen die inspiratie zoeken voor een (diversiteits)beleid kunnen nog steeds op deze website terecht. Het is ondertussen een omvangrijke databank van meer dan 100 initiatieven die steden en gemeenten reeds namen om gelijke kansen te creëren voor iedereen.

Het is een bron van inspiratie voor iedereen die werkt rond gelijke kansen, met initiatieven die hun nut bewezen hebben. Iedereen kan op trefwoorden of via beleidsdomeinen op zoek naar aanbevelingen of ideeën. Er is ook de optie om jouw favorieten te verzamelen en jouw persoonlijke selectie af te drukken als pdf.

Kiesgelijkekansen.be is een levende website, en in 2020 was dat niet anders.

- We hebben nieuwe initiatieven toegevoegd. Een opvallend nieuw (tewerkstellings)project dat we in 2020 hebben toegevoegd is 12Work, een job zonder sollicitatie, dat in Mechelen loopt.
- We hebben alle praktijken die geregistreerd waren, herbekeken om alle informatie te verifiëren en aan te passen waar nodig.
- We werden geconfronteerd met de COVID-19-pandemie en verzamelden goede praktijken die in 2021 gepubliceerd zullen worden.

Ken jij initiatieven die nog niet op de website staan? Laat het zeker weten want we vullen we onze databank met alle plezier verder aan.

2.1.4 Aanbevelingen COVID-19

Unia deed over het coronabeleid in 2020 verschillende aanbevelingen aan diverse partners en actoren.

De talrijke en drastische maatregelen die werden genomen in de bestrijding van het virus, maakten snel duidelijk dat sommige bevolkingsgroepen uit het oog verloren werden en dat een meer inclusief beleid nog veraf is.

Unia publiceerde daarom een [uitgebreid rapport over de impact van COVID-19 op de mensenrechten](#), onder meer gebaseerd op de signalen en meldingen die Unia hierover vanuit het lokaal niveau ontving.

Daarnaast brachten we in de loop van het jaar gerichte adviezen en aanbevelingen uit. We richtten ons bijvoorbeeld tot verhuurders, nadat bleek dat zorgverleners onder druk werden gezet om te verhuizen. We spraken de onderwijsministers en -koepels aan om kwetsbare leerlingen niet uit het oog te verliezen. Tot slot gaven we ook advies rond het verplicht dragen van mondmaskers of de maatregel om alleen en met een winkelkar te winkelen, omdat dit niet voor elke persoon met een handicap haalbaar bleek.

Alle aanbevelingen en rapporten werden actief verspreid door de lokale ambassadeurs naar de relevante stadsdiensten en beleidsmakers.



Aanbevelingen voor steden en gemeenten: een inclusief COVID-19-beleid

Steden en gemeenten spelen een belangrijke rol in het nemen van gezondheidsmaatregelen. Daarnaast organiseren ze ook tal van initiatieven voor het ondersteunen van hun inwoners.

Unia probeerde de steden en gemeenten te helpen in het uitwerken van een goed beleid door een overzicht te geven van de meest dringende noden en drempels voor personen met een handicap.

Eind april 2020 startte Unia een online bevraging over de impact van de coronamaatregelen op het leven van personen met een handicap en hun naasten. Met dit onderzoek bereikten we 865 personen met een handicap en hun naasten. We vroegen hen, onder andere, welke moeilijkheden zij ondervinden sinds de COVID-19-uitbraak en welke maatregelen de bevoegde overheden zouden kunnen nemen. We analyseerden ook meldingen en overheidsmaatregelen in verband met de coronacrisis. Dit resulteerde in het [document aanbevelingen voor steden en gemeenten: een inclusief COVID-19 beleid](#).

2.2 Informeren over algemene aanbevelingen, publicaties en onderzoeken van Unia

In 2020 werkte Unia ook tal van aanbevelingen uit voor de bovenlokale overheden. We werkten mee aan verschillende onderzoeken en brachten publicaties hierover uit.

De lokale ambassadeurs trachten via hun lokale contacten en netwerken dit werk van Unia steeds zo gericht mogelijk te verspreiden. Hier sommen we een beknopte selectie op van enkele algemene aanbevelingen, publicaties en onderzoeken van Unia die ook interessant kunnen zijn voor het lokale niveau. Voor een volledig overzicht verwijzen we door naar het algemene jaarverslag (bijlage 1: Adviezen en aanbevelingen).

Publicatie: Evaluatie Vlaamse gelijkekansendecreet

Unia evalueerde in 2020 het decreet houdende een kader voor het Vlaamse Gelijkekansen- en Gelijkebehandelingsbeleid. De evaluatie werd gemaakt op basis van de eigen casuïstiek met de criteria waarvoor Unia bevoegd is en de gerechtelijke procedures die ze kent. Op basis van [deze evaluatie](#) werden 18 aanbevelingen uitgewerkt om de rechtszekerheid maximaal te vrijwaren.

Onderzoek en aanbevelingen: Socio-economische Monitoring

Unia en de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg ontwikkelden samen [de Socio-economische Monitoring](#) om de situatie van personen op de arbeidsmarkt in kaart te brengen in functie van hun origine en migratieachtergrond. Daaruit bleek opnieuw dat iemands origine in België een hinderpaal blijft op de arbeidsmarkt, al gaan we er traag op vooruit.

In de Monitoring wordt gefocust op de situatie van de acht Vlaamse steden: Antwerpen, Brugge, Genk, Gent, Hasselt, Leuven (met Oud-Heverlee), Mechelen en Vilvoorde. Je leest er onder andere:

- Een analyse van de demografische kenmerken van deze steden en de graad van arbeidsparticipatie.
- Welke originegroepen het sterkst vertegenwoordigd zijn op stadsniveau en of het om migranten of tweede/derde generaties gaat.
- De verschillen in tewerkstellingsgraad tussen originegroepen en de rol die opleiding hierin speelt.
- 47 Aanbevelingen voor een totaalaanpak van de arbeidsmarktachterstand van personen van vreemde origine

De Socio-economische Monitoring werd in 2020 via een webinar aan de onderzochte steden voorgesteld, met een focus op de lokale specificiteit.

Onderzoek en aanbevelingen over 'politiezone selectiviteit'

Unia behandelt jaarlijks een vijftigtal dossiers die melding maken van mogelijks onrechtmatig gedrag van politiemedewerkers. Niet alleen het individuele gedrag van de politiemedewerkers verklaart deze gedragingen, ook beleids- en managementkeuzes van een politiezone kunnen, al dan niet gewild, een positieve of negatieve invloed hebben op de relaties tussen politie en bevolking.

Unia financierde hierover een actie-onderzoek dat binnen de Politiezone Brussel Noord (PolBruNo) werd uitgevoerd, in samenwerking met het politiekorps en het Nationaal Instituut voor Criminalistiek en Criminologie (NICC).

De belangrijkste vaststelling gaat over de manier waarop een politiezone wordt geleid. Die heeft namelijk een stevige impact op de praktijken van de politieagenten. [Het onderzoek](#) geeft hierover gerichte aanbevelingen voor experts en leidinggevenden bij de politie en voor organisaties die werk willen maken van een betere band tussen politie en bevolking.

Aanbeveling Scan-car: probleemloos parkeren met een handicap

Unia ontving in 2020 verschillende meldingen van personen met een handicap die onterecht een parkeerboete kregen.

De boetes zijn te wijten aan een nieuw, geautomatiseerd systeem om geparkeerde auto's te controleren met een zogenaamde 'scan-car'. Deze scanauto's zijn uitgerust met een camera op het dak en staan in verbinding met parkeerautomaten waar gebruikers hun kenteken ingeven.

Het systeem houdt echter geen rekening met mensen met een handicap die, op basis van hun parkeerkaart, in de meeste Belgische gemeentes gratis kunnen parkeren, en hun kenteken dus niet in een parkeerautomaat invoeren.

Om onterechte boetes voor houders van een parkeerkaart voor personen met een handicap te vermijden, voerden sommige gemeentes een systeem in waarbij deze mensen op voorhand hun kenteken moeten invoeren. Hoewel de overstap naar een geautomatiseerd kentekencontrolesysteem op zichzelf geen

probleem is, belemmert deze verplichte preregistratie de mobiliteit van mensen met een handicap.

Unia vraagt in [haar advies](#) om dit preregistratiesysteem te herzien, met meer respect voor de rechten van mensen met een handicap, door alternatieven of aanvullende systemen te overwegen.

2.3 Lokale actoren sensibiliseren

De lokale ambassadeurs spelen een belangrijke rol in het uitdragen van de verschillende sensibiliserende acties die Unia op poten zet, zoals bijvoorbeeld de scholenwedstrijd ‘#GeefMe1Minuut’. Ze ondersteunen vaak ook de acties die steden en gemeenten zelf organiseren rond de Internationale Dag tegen Racisme, de Internationale Dag tegen Homo- en Transfobie (IDAHOT), de Internationale Dag voor Personen met een Handicap, ... Zij werken hiervoor samen met de dienst communicatie van Unia.

In 2020 werden in tal van steden opnieuw verschillende acties rond de internationale dagen opgezet in samenwerking met de lokale ambassadeurs. Door het coronavirus moest een groot deel daarvan geannuleerd worden. Enkele voorbeelden van activiteiten die wel konden plaatsvinden:

- In Antwerpen organiseerde het Roze Huis in samenwerking met Unia een online actie op sociale media. Net zoals vorig jaar deden we beroep op de woordkunst van enkele ‘slam poetry’ artiesten. Met een reeks zelf opgenomen video's vestigden we de aandacht op de moeilijkheden die LGBTI+-personen nog steeds ervaren.
- Stad Mechelen maakte in samenwerking met Unia een video waarin bekende Mechelaars tonen wat IDAHOT betekent voor hen, daarnaast werd de regenboogvlag zichtbaar op de Sint-Romboutstoren geplaatst.
- In West-Vlaanderen hingen alle steden en gemeenten de regenboogvlag op. Als teken van dankbaarheid deelde het West-Vlaams regenbooghuis, samen met hun partners waaronder Unia, een [bedankingsfilmpje](#) en een [terugblik op vorige acties](#).

Unia gaf via haar eigen kanalen (website, sociale media, ...) zelf ook richtbaarheid aan de internationale dagen:

- Op de website van Unia werd het artikel ‘Het gevecht tegen racisme: meer dan ooit actueel in België’ gepubliceerd op 21 maart, in het kader van de Internationale Dag tegen Racisme.
- Op 3 december 2019, de Internationale Dag voor Personen met een Handicap, lanceerde Unia een bevraging om personen met een handicap hun zeg te laten doen over tien grote thema's, waaronder werk, onderwijs en levensstandaard. Exact een jaar later, op 3 december 2020, publiceerden we de ontluisterende resultaten van deze bevraging.

Allemaal mensen Brugge

Allemaal mensen Brugge is een project van verschillende partners dat dieper ingaat op de thema's discriminatie en migratie. In samenwerking met Unia worden hierbij telkens in het najaar verschillende activiteiten voor burgers georganiseerd.

Scholenwedstrijd #GM1M: uitstel maar geen afstel

De geplande lancering van de jaarlijks terugkerende campagne en scholenwedstrijd #GeefMe1Minuut was in volle coronacrisis niet mogelijk. In 2020 konden we zo enkel de prijsuitreiking van de in 2019 afgelopen wedstrijd optekenen. Meer dan 100 klassen van het middelbaar onderwijs waagden hun kans en zonden elk hun eigen video van één minuut in om een vuist te maken tegen racisme. De winnaars werden in echte 'Oscars-stijl' verkozen op 12 februari 2020 in de cinema Vendôme te Brussel.

- Winnend filmpje van [Sint-Theresiacollege](#)
- Winnend filmpje van [Athénée royal van Tamines](#)
- Winnend filmpje van [Institut-Saint-Vincent](#)



1: Prijsuitreiking

Na een 'coronapauze' in 2020 staat de wedstrijd er in 2021 volop terug, en deze keer met een nieuw thema: LGBTI+. Dit staat voor lesbisch, gay, biseksueel, trans, interseksueel, ... De uitgestelde startdatum van deze campagne werd 17 mei 2021.

We dagen leerlingen uit om aan de slag te gaan rond homofobie in de brede zin van het woord. Zo willen we respect promoten voor de verschillende seksuele geaardheden en identiteiten.

Alle info is terug te vinden op de [Unia-website](#).



Sensibiliseringscampagne over rechten van huurders

Unia hecht veel belang aan het informeren van burgers over hun rechten in alle maatschappelijke domeinen.

Om huurders en verhuurders te herinneren aan hun rechten, zoals bijvoorbeeld het recht om een assistentiehond te houden (ook wanneer huisdieren niet toegestaan zijn), lanceerde Unia een communicatiecampagne via sociale media.

In oktober en november 2020 publiceerden we visuals op onze Facebookpagina in het Frans en het Nederlands, die heel wat interactie genereerden. Zo'n 1600 mensen consulteerden hierdoor onze brochure 'Discriminatie op de huisvestingsmarkt' (2019) op de Unia-website.



“Een verhuurder mag een immokantoor niet vragen om een te oude of te jonge huurder te weigeren. Dat is een opdracht geven om te discrimineren, en dat is verboden.”

Ontdek je rechten en plichten als huurder of verhuurder



2: Voorbeeld van de campagne

3 Netwerken en samenwerkingsverbanden

Op lokaal niveau zetten de lokale ambassadeurs volop in op samenwerkingen met partners en het bij elkaar brengen van mensen en expertise in netwerken. Hieronder beperken we ons tot een overzicht van de voornaamste samenwerkingsverbanden en netwerken die zijn opgezet in 2020.



Een overzicht van alle (formele) samenwerkingsakkoorden die Unia heeft, is terug te vinden op de website onder de rubriek [samenwerkingsovereenkomsten van Unia](#). In 2020 sloten we zo onder meer een samenwerkingsovereenkomst af met çavaria, de koepel van meer dan 120 LGBTI+-verenigingen in Vlaanderen. We maakten ook afspraken rond samenwerking met de Vlaamse onderwijspartners.

3.1 Samenwerking met het agentschap Binnenlands bestuur

Gelijkekansenambtenaren uit de grote Vlaamse steden hadden nood aan een lerend netwerk over de brede thema's van gelijke kansen zoals LGBTI+, gender, handicap, toegankelijkheid en bestrijding van discriminatie.

Het Vlaamse Agentschap Binnenlands Bestuur (ABB) startte daarom in 2019 met een lerend netwerk rond gelijke kansen voor lokale ambtenaren. In 2020 nam Unia de logistieke ondersteuning van dit lerend netwerk op zich en gaf ook inhoudelijke input bij de opmaak van de agenda voor het overleg.

Het eerste netwerkoverleg op 6 februari 2020 ging over het kruispunt van LGBTI+ en etniciteit. Er werd stilgestaan bij het Vlaams beleid op het kruispunt LGBT en etniciteit, bij de inclusie van LGBTI+ personen met migratieachtergrond, bij het kruispuntdenken en de ervaringen die lokale besturen hierbij hebben. Verder werden er enkele acties en debatten aangekondigd en goede praktijken uitgewisseld.

Het tweede netwerkoverleg op 17 september 2020 ging over impactmeting en gedragsinzichten. Tijdens de voormiddag kwamen volgende onderwerpen aan bod: een inleiding op de Vlaamse monitors (gendermonitor, handicapmonitor, stad- en gemeentemonitor); van doelstellingen en actieplannen tot indicatoren en cijfergegevens; een andere manier van aanpakken met gedragsinzichten en gedragsinterventies en de impactmeting binnen de Gelijke Kansen Methodiek Gent

Unia gaf op deze digitale bijeenkomst tekst en uitleg over impactmeting van lokaal diversiteitsbeleid. Tijdens de namiddag werd er dan geoefend in kleinere groepen.

We merkten dat lokale besturen op zoek zijn naar instrumenten voor een succesvol beleid en naar indicatoren om de complexe materie te meten en te evalueren. Het voornaamste struikelblok is dat veel beleidsmakers (goedbedoeld) starten met een actie of een campagne zonder eerst een analyse van de problemen te maken.

Voor een lokaal beleid met impact vertrek je best vanuit een goede analyse en kijk je vervolgens naar mogelijke oplossingen. Die kan je dan vertalen in acties en interventies.

3.2 Samen met Wonen Vlaanderen tegen discriminatie op de private huurmarkt

Het actieplan 'antidiscriminatiebeleid op de private huurmarkt' van de Vlaamse regering zet naast zelfregulering van de sector ook in op het belang van laagdrempelige meldingsmogelijkheden voor burgers.

In het besluit van de Vlaamse regering rond lokaal woonbeleid werd opgenomen dat alle gemeenten die aangesloten zijn bij een intergemeentelijk samenwerkingsverband (IGS) rond wonen, vanaf 1 januari 2021 een meldpunt voor discriminatie moeten installeren. Wonen Vlaanderen doet beroep op Unia om de medewerkers van deze meldpunten inhoudelijk te ondersteunen en de meldingen verder op te volgen.

De medewerkers van deze meldpunten zullen als laagdrempelig aanspreekpunt burgers informeren over hun rechten en hen bijstaan bij het registreren van een discriminatiemelding in het online meldingsformulier van Unia. De verdere opvolging van de melding gebeurt door een medewerker van Unia die indien nodig rechtstreeks contact opneemt met de burger.

Unia verzorgde ter ondersteuning van de uitrol van deze meldpunten in 2020 elf infosessies, met 255 deelnemers uit Vlaamse lokale besturen. De deelnemers kregen uitleg over de werking van Unia en de antidiscriminatiewetgeving, toegepast op het thema huisvesting. Ze leerden hoe ze het online meldingsformulier rond discriminatie correct kunnen invullen en hoe ze met melders kunnen afstemmen over hun verwachtingen rond verdere opvolging van de melding. Deze vormingen gebeurden noodgedwongen digitaal.

Daarnaast herwerkte Unia de ondersteunende handleiding 'Hoe melding maken van discriminatie op de huurmarkt?' op basis van feedback van lokale besturen. Deze handleiding is bedoeld voor de medewerkers van de meldpunten discriminatie en werd op de verschillende overlegtafels en infosessies voorgesteld en toegelicht. Met de handleiding wil Unia zorgen voor een kwalitatieve doorstroom van meldingen.

3.3 Samenwerking met de VVSG

Samen met VVSG organiseren we al enkele jaren de opleiding 'Hallo, is dit discriminatie?' over de wetgeving en reageermogelijkheden op discriminerende uitspraken. Deze opleiding is bedoeld voor eerstelijns werkers, baliepersoneel, werknemers van OCMW's, sociale verhuurkantoren, integratieambtenaren, GAS-ambtenaren ...

In 2020 kon helaas slechts één opleidingsdag plaatsvinden, in Aalst. De opleidingen blijven populair en intussen werkten we aan een digitaal alternatief om in 2021 opnieuw meer sessies te kunnen organiseren.

We engageren ons verder tot regelmatig overleg en samenwerking met leden van de Europese Coalitie van Steden tegen Racisme (ECCAR) en regionale netwerken. We blijven in dit verband inzetten op vorming, begeleiding en training, expertisedeling en samenwerking rond beleid en communicatie.

Daarnaast werd er een structureel overleg opgestart met de VVSG: er werd afgesproken om elkaar vier maal per jaar te ontmoeten, en informatie uit te wisselen over elkaars activiteiten en plannen. Zo stelden we vanuit Unia ons aanbod op maat voor, en lichtte de VVSG hun werking rond divers personeelsbeleid (vanuit Diverscity) en radicalisering toe.

Binnen iedere organisatie werd er ook een 'single person of contact' (SPOC) aangeduid, zodat we sneller op de hoogte zijn van elkaars vragen en acties.

3.4 Netwerken onderwijs en discriminatie regio Antwerpen

Het contactpunt Antwerpen verenigt elke zes weken diverse onderwijspartners rond het thema discriminatie en racisme. Het overleg kent een vaste structuur: een inhoudelijke spreker, het bespreken van (geanonimiseerde) dossiers, het bespreken van relevante campagnes ...

De partners zijn directies, zorgcoördinatoren, brugfiguren en partners uit het middenveld. In 2020 ging dit netwerk vooral digitaal door en kwamen er enkele interessante gastsprekers langs:

- Op 21/10/20 met onderzoekster [Dounia Bourabain](#) (VUB). Zij gaf toelichting bij haar recente onderzoek '[Vrije schoolkeuze? Niet voor iedereen](#)' over de discriminatie van toegang tot kleuteronderwijs.
- Op 18/11/20 presenteerde onderzoeker [Michiel Lippens](#) (UA) zijn **onderzoek rond racisme in het secundair onderwijs**. Hij ging dieper in op zijn **ACCORD- tool** die leerkrachten wil helpen in de omgang met conflicten en problemen rond diversiteit. Daarnaast zoomde hij in op recente bevindingen uit zijn veldonderzoek in Vlaanderen.

3.5 Netwerk discriminatie in Turnhout

In 2020 kwam dit netwerk van partners 2 keer samen. De eerste bijeenkomst kon nog doorgaan in het Stads kantoor van Turnhout maar de tweede bijeenkomst gebeurde digitaal omwille van de coronamaatregelen.

Verskillende partners namen deel aan dit overleg: Dienst Gelijke Kansen Stad Turnhout, Dienst Gelijke Kansen Geel, Dienst wonen Stad Turnhout; CAW Kempen; Huurdersbond; Streekplatform Kempen; Agentschap Integratie en Inburgering, IOK Kempen, OCMW Turnhout, SVK Noorderkempen.

Op de agenda stond steeds het delen van algemene informatie uit het werkveld van Unia aangevuld met specifieke ontwikkelingen in een bepaald beleidsdomein.

Zo werden onder andere. onderhandelde oplossingen en rechtspraak, beleidsaanbevelingen, studies en andere publicaties besproken.

In het Netwerk Discriminatie Turnhout werd er in 2020 wel een focus gelegd op het beleidsdomein huisvesting omdat er hierin veel ontwikkelingen plaatsvonden zoals de informatie over praktijktesten, de samenwerking met Wonen Vlaanderen rond meldpunten discriminatie bij het Loket Wonen van intergemeentelijke samenwerkingsverbanden en de ervaringen bij partners zoals CAW Kempen.

3.6 Leuven Zonder Racisme

Unia maakt deel uit van de sterk verankerde en gestructureerde ECCAR-werking in Leuven onder de noemer 'Leuven Zonder Racisme' (LZR).

Unia bepaalt samen met de verschillende partners de langetermijnvisie in de stuurgroep en klankbordgroep van LZR, en coördineert de werkgroep slachtofferondersteuning/Support&Action Voor sommige acties van deze werkgroep werkten we samen met Vormingplus (nu Avansa) Oost-Brabant en Orbit vzw.

3.7 Samenwerking met Woonanker Leuven

Omwille van de specifieke opdracht van het Woonanker Leuven wordt er al geruime tijd één-op-één samengewerkt.

Vrijwilligers en medewerkers van het Woonanker worden ondersteund en geïnformeerd in het structureel melden van problematische situaties, omdat zij met veel verhuurders in contact komen en het cliënteel bestaat uit mensen met een kwetsbaar huurprofiel.

3.8 Andere lokale samenwerkingsverbanden en netwerken

De lokale ambassadeurs werken formeel of informeel samen met heel wat andere lokale partners en organisaties, en ze participeren in tal van lokaal overleg en netwerken.

De aard van deze samenwerkingen en netwerken zijn erg gevarieerd en afhankelijk van de regio. Om een beeld te geven van de lokale verankering sommen we enkele voorbeelden op.

Provincie Antwerpen

In provincie Antwerpen namen de lokale ambassadeurs van Unia o.a. deel aan volgende overlegstructuren: Jeugdwelzijnsoverleg Turnhout, Onderwijsraad Turnhout, Welzijnsoverlegplatform Diversiteit Geel, Netwerk Inclusie Stad Antwerpen, Regenboogwerkgroep Mechelen

De lokale ambassadeurs werkten er samen met o.a.: Het Roze Huis, Antwerp Pride, Dienst Samenlevingsopbouw Mol, Thomas More hogeschool (Campus Geel, Turnhout, Mechelen), dienst Gelijke Kansen Stad Antwerpen.

Provincie Limburg

In Limburg stond de lokale aanwezigheid afgelopen jaar door personeelwissels op een lager pitje. De in 2020 nieuw aangeworven medewerkster maakte volop werk van een kennismakingsronde in de steden Hasselt en Genk en met het middenveld.

In 2021 werken we verder aan het op gang trekken van nieuwe samenwerkingen en het samenbrengen van partners.

Provincie Oost-Vlaanderen

In Oost-Vlaanderen namen de lokale Unia-ambassadeurs o.a. deel aan volgende overlegstructuren: werkgroep discriminatie op de woonmarkt in Sint-Niklaas, lerend netwerk diversiteit Sint-Niklaas, Werkgroep festival van de verdraagzaamheid Sint-Niklaas, Stuurgroep praktijktesten op de arbeidsmarkt Gent, Stuurgroep praktijktesten op de woningmarkt Gent, Regenboognetwerk Gent, vijfhoeksoverleg Gent.

Provincie Vlaams-Brabant

In Vlaams-Brabant nam de lokale Unia-ambassadeur o.a. deel aan volgende overlegstructuren: stuurgroep van Leuven Zonder Racisme (ECCAR), stuurgroep Leuven Restorative City, stuurgroep praktijktesten huisvesting Leuven, lokaal woonoverleg Leuven, projectteam Woonpunt Leuven.

De lokale ambassadeur had als adviesverlener structurele contacten met volgende organisaties: Woonanker Leuven, OCMW Leuven, Arktos Vlaams-Brabant, Avansa Oost-Brabant, Moderator vzw, Alba vzw, De RuimteVaart, Lokale Politie Leuven, KU Leuven, CAW Oost-Brabant.

Provincie West-Vlaanderen

In West-Vlaanderen namen de lokale ambassadeurs van Unia o.a. deel aan volgende overlegstructuren: Netwerk diversiteit in de dienstverlening Kortrijk, Focusgroep Integratie Roeselare, BOII Brugge, ECCAR Brugge, ECCAR Kortrijk, ECCAR Roeselare, Allemaal Mensen Brugge, Regenboognetwerk Brugge.

De lokale ambassadeurs hadden als adviesverlener contacten met volgende organisaties: FMDO, Avansa Oostende–Westkust, Avansa Midden- en Zuid-West-Vlaanderen, VIVES Hogeschool, Howest; Huurdersbond, Agentschap Inburgering en Integratie, W13, BUAR, Club Brugge Foundation, Rebus, Federale politie West-Vlaanderen, Lokale politie Brugge, Welzijn- en armoedeplatform Oostende, Elk Telt Roeselare, Woondienst Roeselare-Izegem –Tielt, Overleg AMIF–Roeselare, Orbit, Provincie West-Vlaanderen, Wereldhuis West-Vlaanderen, Taranta vzw, Aksie vzw, Theater Antigone, ...



‘Vijfhoeksoverleg’ haatmisdrijven in Gent

In het zogenaamde ‘Vijfhoeksoverleg’ zit de Stad Gent structureel samen met de politie, het parket, Unia en çavaria, ter preventie van én opvolging van haatmisdrijven. Deze 'lokale korte keten' aanpak is de plaats om samen te kijken welke preventieve acties er kunnen opgezet worden. Via dossierbesprekingen verbeteren we onder andere de slachtofferbegeleiding en daderaanpak.

4 Vormingen en infosessies

De lokale ambassadeurs geven regelmatig vormingen over de antidiscriminatiewetgeving en hoe omgaan met racisme. Daarnaast geven ze ook informatiesessies over de werking van Unia.

Het coronavirus en de bijhorende maatregelen hadden uiteraard een sterke invloed op deze activiteiten. Niettegenstaande konden we door over te schakelen naar online opleidingen en webinars toch heel wat activiteiten laten doorgaan.

4.1 Chronologisch overzicht van vormingen en infosessies

Datum	Aard van de activiteit	Korte omschrijving
6/01/2020	Vorming	Vorming 'Antidiscriminatie- en antiracismewetgeving voor buddy's Tielt', op vraag van Agentschap Integratie en Inburgering
7/01/2020	Vorming	Vorming antidiscriminatie- en antiracismewetgeving voor Agentschap Integratie en Inburgering en Provincie West-Vlaanderen, Koksijde
13/01/2020	Vorming	Training rond diversiteit en antidiscriminatie- en antiracismewetgeving voor Lokale Politie Antwerpen
3/02/2020	Vorming	Infosessie 'Verhuren zonder discriminatie' voor studenten immobiëlen VIVES hogeschool, Kortrijk
4/02/2020	Vorming	Opleiding 'Hallo, is dit discriminatie' in Aalst – i.s.m. VVSG/Diverscity
11/02/2020	vorming	Antidiscriminatiewetgeving in de praktijk voor Aksie vzw, Kortrijk
13/02/2020	Vorming	Inspiratiedag Inclusief onderwijs, Katholiek Onderwijs Vlaanderen, Limburg
20/02/2020	Vorming	Infosessie over antidiscriminatie- en antiracismewetgeving en werking Unia, Vilvoorde
2/03/2020	Vorming	Training rond diversiteit en antidiscriminatie- en antiracismewetgeving voor Lokale Politie Antwerpen
16/06/2020	informatiesessie	Infosessie over toekomstige meldpunten discriminatie in huisvesting voor Overlegplatform Woonwijzer Waasland
6/08/2020	vorming	Infosessie rond antidiscriminatie- en antiracismewetgeving voor Kifkif vzw
28/08/2020	Vorming	1ste sessie van de train-de-traineropleiding voor vastgoedprofessionals (Vlaams Instituut Vastgoedopleidingen, VIVO)
9/09/2020	vorming	Ondersteuning focusgroep Bpost, Antwerpen
17/09/2020	Vorming	Vorming samen met Vormingplus Oost-Brabant en SODA+ over racismewijs in het onderwijs (Vlaams-Brabant)
24/09/2020	paneldebat	Jongeren en Politie georganiseerd door Uit de Marge ism het Kinderrechtencommissariaat
1/10/2020	vorming	Stad Kortrijk Voorstelling Unia + kijk op diversiteit
6/10/2020	vorming	Jongerenatelier rond (reageren op) racisme en discriminatie voor Vlucht Vooruit

6/10/2020	Vorming	ADAR en hoe omgaan met discriminatie (Wereldhuis West-Vlaanderen)
12/10/2020	vorming	Training rond diversiteit en antidiscriminatie- en antiracismewetgeving voor Lokale Politie Antwerpen
20/10/2020	Vorming	Arteveldehogeschool Gent 2 gastcolleges over de Antidiscriminatiewetgeving
10/11/2020	vorming	Start Inspiratiesessies met Agentschap Wonen Vlaanderen voor meldpunten problematische situaties op de private huurmarkt (11 sessies voor 255 medewerkers)
17/11/2020	vorming	Webinar Socio-economische Monitoring 2019: Focus steden
26/11/2020	vorming	Theater Antigone vorming ADAR
25/11/2020	vorming	Artesis Plantijn Hogeschool Gastcollege ADAR
25/11/2020	vorming	Allemaal Mensen Brugge Webinar 'Wij versus zij: polarisatie als verrijking of bedreiging'
17/12/2020	Vorming	Vorming bij DAE Howest over discriminatie en representatie in games

4.2 Training van de politie

Unia werkt nauw samen met verschillende politiezones via bijvoorbeeld training aan de Politiezone Antwerpen, 'lunch-je-wijs' voor de Federale Politie West-Vlaanderen en het jaarlijks overleg met de referentieagenten haatmisdrijven (in het kader van de omzendbrief COL13/2013).

In 2020 heeft Unia 38 Franstalige en 14 Nederlandstalige politiemedewerkers opgeleid in de strijd tegen haatmisdrijven, haatboodschappen en discriminatie. Zo kunnen zij hun taak als referentiepersoon, zoals bepaald door de omzendbrief COL13/2013, beter uitvoeren.

Unia vindt het belangrijk dat referentieagenten en -magistraten goed geïnformeerd zijn en stuurt hen daarom een driemaandelijks digitale nieuwsbrief over de COL13/2013 en recente rechtspraak. Deze nieuwsbrief promoot ook de initiatieven die door referentieagenten werden genomen in hun politiezone om anderen te sensibiliseren en de kennis over de antidiscriminatiewetgeving te verbeteren.



Training van de lokale politie Antwerpen

In samenwerking met Unia traint de Lokale Politie Antwerpen jaarlijks haar medewerkers. In een normaal jaar zijn er steeds 10 sessies voorzien, in 2020 is de opleiding slechts 3 keer kunnen doorgaan omwille van corona.

De opleiding kadert binnen de Diversiteitsweek die de dienst Diversiteit van Politie Antwerpen organiseert. Deze vormingsweek is een nieuw concept. Het wil meer ruimte creëren voor interactie en debat tussen politiemensen.

In het opleidingsprogramma licht Unia de wettelijke antidiscriminatiewetgeving en diversiteitsbegrippen toe. Daarna maken deelnemers via dialoogtafels kennis met diverse gemeenschappen. De politie van Rotterdam traint tot slot de deelnemers in dilemma's en geeft tekst en uitleg bij het begrip etnische profilering.

Tijdens de vormingsweek leren politiemensen op een speelse manier over stereotypen en vooroordelen. Vanuit Unia beantwoorden we vragen zoals 'Wat zijn de grenzen van humor? Wanneer is humor pesten?'

4.3 VVSG: opleidingen 'Hallo, is dit discriminatie?'

In de opleiding leren de deelnemers discriminatie herkennen, op verschillende manieren reageren en geschikte gesprekstechnieken toepassen. Dit komt onder andere aan bod:

- Wat is discriminatie en wat niet? Wat zegt de wet? Dit luik wordt door Unia toegelicht. De deelnemers gaan op ontdekking doorheen de materie via oefeningen en feedback.
- Hoe ontstaan vooroordelen en wat maakt dat mensen discrimineren? Dit luik wordt toegelicht door de communicatie experts van de organisatie SKAN Performance Management. Zij gaan in op hoe onze hersenen info verwerken en reageren op externe prikkels. Van daaruit leren de deelnemers diverse manieren van reageren en geschikte gesprekstechnieken.

Elk jaar worden meerdere sessies van deze opleiding gegeven op verschillende locaties.

In 2020 vond de opleiding enkel plaats in Aalst omwille van de coronasituatie. In 2021 wordt een online-versie uitgewerkt. In de toekomst zal de offline-formule opnieuw worden aangeboden en kan de online-versie complementair zijn.

4.4 Opleidingen voor vastgoedprofessionals

Op 28 augustus en 1 september gaf Unia een online train-de-trainer aan docenten deontologie en verhuur van het Vlaams Instituut Vastgoedopleiding (VIVO).

De docenten kregen inzicht in de antidiscriminatiewetgeving, de impact van stereotypen en vooroordelen en de mechanismen achter discriminatie. Ze leerden ook omgaan met weerstand in opleidingen.

Met deze bagage gaven enkele VIVO-docenten op hun beurt vier webinars over antidiscriminatie en bereikten zo 278 vastgoedmakelaars.

4.5 Webinar Socio-economische Monitoring.

Op 17 november organiseerden de lokale ambassadeurs van Unia een webinar over de Socio-economische Monitoring 2019.

De focus lag op de situatie van de acht geanalyseerde Vlaamse steden: Antwerpen, Brugge, Genk, Gent, Hasselt, Leuven (met Oud-Heverlee), Mechelen en Vilvoorde. We bespraken de voornaamste resultaten van de monitoring zoals demografische kenmerken van de steden en de graad van arbeidsparticipatie.

4.6 Online leerplatform eDiv

In 2020 waren webinars en online opleidingen alomtegenwoordig. Ook de lokale ambassadeurs maakten hier dankbaar gebruik van om het online leerplatform www.ediv.be volop in de verf te zetten via hun netwerk.

Zo logden er afgelopen jaar in totaal 8886 bezoekers in op één of meer van de twee trainingsmodules (Wet en Handicap). In deze modules worden de gebruikers gratis door de antidiscriminatiewetgeving geloodst en krijgen ze een antwoord op allerlei praktische vragen over diversiteit op de werkvloer.

Daarnaast vinden ze er een uitgebreide bibliotheek met meer dan 155 voorbeeldsituaties en oefeningen.

In 2021 presenteert Unia het nieuwe luik Diversiteitsbeleid: een handige gids voor Belgische ondernemingen om zélf aan de slag te gaan en te bouwen aan een inclusief diversiteitsbeleid. De nieuwe eDiv zal, naast e-learning-modules, nog meer concrete handvaten aanreiken aan de bezoekers.



Dienst training en begeleiding van Unia

Niet enkel de lokale ambassadeurs geven vormingen en infosessies. De dienst Begeleiding en Training focust binnen Unia specifiek op het ondersteunen van organisaties in de private en openbare sector in hun initiatieven over diversiteit, inclusie en non-discriminatie.

Deze ondersteuning gebeurt steeds op maat.

Het aanbod vertrekt vanuit de realiteit van de organisatie die de aanvraag doet. We maken het onderscheid tussen vormingstrajecten en begeleidingstrajecten. Vormingen worden rond een bepaald thema op maat van een bepaalde doelgroep binnen de organisatie uitgewerkt.

Begeleiding bieden we aan organisaties en ondernemingen aan die al stappen hebben gezet en hun diversiteitsbeleid sluitend en inclusief willen maken.

In 2020 kwam deze dienst bijvoorbeeld tot een samenwerkingsakkoord met de Universiteit Antwerpen voor het uitwerken van een handelingskader diversiteitsvragen. Ook werden er aan de provinciale politieschool Vlaams Brabant verschillende referentieagenten opgeleid inzake de omzendbrief COL 13/2013.

Meer info en een uitgebreid overzicht is te lezen in het algemene jaarverslag 2020 van Unia.

5 Het opvolgen van meldingen en dossiers in Vlaanderen

Een van de meest gekende opdrachten van Unia is het behandelen van ‘meldingen en dossiers’. Iedereen kan Unia contacteren met een melding van een bepaalde situatie, een verzoek tot tussenkomst, een opmerking of een vraag over de antiracisme-, antidiscriminatie- en negationismewetgeving.

Zo ook voor vragen over de grondrechten van personen met een handicap, zoals vastgelegd in het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap.

De lokale ambassadeurs volgen meldingen en dossiers op wanneer opvolging op lokaal niveau opportuun is. Zij werken hiervoor samen met de collega's van de dienst individuele ondersteuning.

In wat volgt presenteren we de cijfers en statistieken over de in 2020 ontvangen meldingen en geopende dossiers in Vlaanderen. Het belang van een datagedreven beleid neemt ook op lokaal niveau toe. Daarom presenteren we de cijfers voor de Vlaamse gemeenten, met een focus op de 13 centrumsteden.

Verschillende van deze centrumsteden leveren de laatste jaren immers steeds meer concrete inspanningen rond gelijke kansen en de aanpak van discriminatie. De steden die zijn toegetreden tot de ‘European Coalition of Cities against Racism’ of kortweg ECCAR, moeten ook regelmatig rapporteren over de ontvangen meldingen.

Deze cijfers zijn een verdieping en aanvulling van de rapportage over de in 2020 ontvangen meldingen en geopende dossiers in het algemene cijfersverslag van Unia.

5.1 Methodologische opmerkingen en woordenlijst

5.1.1 Interpretatie van de cijfers en statistieken

De cijfers en statistieken hebben betrekking op de door Unia ontvangen meldingen en geopende dossiers. De data zijn dus een weergave van feiten die gerapporteerd worden. Het levert ons waardevolle informatie op om discriminatie verder in kaart te brengen en brengt meer inzicht in bepaalde problematieken en fenomenen.

De data zeggen in principe niets over de 'hoeveelheid discriminatie' of discriminatiegraad in een bepaalde regio of in de samenleving. Hiervoor doet Unia beroep op [wetenschappelijk onderzoek](#).



Discriminatie meten?

In 2020 gaf de Vlaamse regering de opdracht voor de oprichting van een centraal expertencomité discriminatie, bestaande uit academici die een gedegen expertise en gespecialiseerde kennis hebben inzake het wetenschappelijk in kaart brengen, analyseren, monitoren en/of bestrijden van discriminatie of uitsluiting. Dit resulteerde in [een zeer interessant rapport](#) dat een overzicht biedt van alle valabele methoden die lokale besturen kunnen aanwenden om discriminatie op de huur-en arbeidsmarkt op een wetenschappelijk verantwoorde manier in hun regio in kaart te brengen.

Voor een goede interpretatie van het cijfermateriaal raden we tot slot aan om vooraf de methodologische opmerkingen en de verklarende woordenlijst door te nemen.

5.1.2 Verklarende woordenlijst

Meldingen

Meldingen zijn alle contacten die Unia of onze lokale contactpunten hebben in het kader van onze 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.

In sommige maatschappelijke domeinen, zoals media/internet, zijn de melders personen of organisaties die aangeven geschokt te zijn door commentaren, interviews of tweets, 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) een melding naar een discriminatiegrond verwijst waarvoor Unia bevoegd is of wanneer die betrekking heeft op de rechten van personen met een handicap, en (2) wanneer de melder een concreet advies of een andere tussenkomst verwacht.

De notie 'dossier' staat dus los van de ernst en het al dan niet bewezen karakter van de feiten. Meerdere meldingen over dezelfde feiten worden in principe gebundeld in eenzelfde dossier. Unia kan ook op eigen initiatief een dossier openen.

Maatschappelijke domeinen

De maatschappelijke domeinen wijzen op de context waarbinnen de gemelde feiten zich afspelen. De domeinen vallen grotendeels samen met het materiële toepassingsgebied van de antidiscriminatie- en antiracismewetten, -decreten en -ordonnanties (werk, goederen en diensten, onderwijs, ...).

In dit verslag zijn er daarnaast specifieke categorieën voor uitlatingen in de media en op het internet, incidenten in de publieke ruimte (samenleving) en meldingen over politie, justitie en het gevangeniswezen.

Discriminatiegronden

Dit zijn de door de antidiscriminatiewetgeving (wetten, decreten en ordonnanties³) beschermde criteria. Op grond van artikel 3 van het samenwerkingsakkoord hebben de wettelijke opdrachten van Unia betrekking op al die beschermde criteria (en op de rechten van personen met een handicap, zoals bepaald in het VN-verdrag van 13 december 2006).

Uitzonderingen zijn de criteria 'gender' (waarvoor het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen of de genderkamer van Vlaamse Ombudsdienst bevoegd is) en 'taal' (waarvoor nog geen bevoegde overheidsinstantie werd aangewezen).

De 'beschermde' criteria zijn zogenaamd 'ras', nationaliteit, huidskleur, afkomst, nationale of etnische origine, handicap, seksuele geaardheid, leeftijd, vermogen, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, geloof of levensbeschouwing, geboorte, fysiek of genetisch kenmerk, politieke overtuiging, syndicale overtuiging en burgerlijke staat of sociale afkomst.

De discriminatiegronden zogenaamd 'ras', huidskleur, afkomst, nationaliteit en nationale of etnische origine vatten we in dit verslag samen onder de algemene term van de zogenaamde 'raciale' criteria.

Discriminatie

De term omvat directe en indirecte discriminatie, de opdracht tot discrimineren, pesterijen en het weigeren van redelijke aanpassingen voor een persoon met een handicap. Binnen hun respectievelijke toepassingsgebied worden deze gedragingen verboden door de antidiscriminatiewetten, -decreten en ordonnanties.

³ Deze teksten kun je raadplegen op de website www.unia.be, onder de rubriek Wetgeving (zie Woordenlijst discriminatie).

Redelijke aanpassingen

Een redelijke aanpassing neutraliseert voor een persoon met een handicap zoveel mogelijk het effect van de handicap in een onaangepaste omgeving. Ze bevordert zo zijn deelname aan het maatschappelijk leven. Redelijke aanpassingen zijn altijd afgestemd op individuele behoeften, dat onderscheidt ze van toegankelijkheid.

Met andere woorden: elke situatie wordt individueel bekeken om een oplossing te vinden voor de hindernis waarmee de persoon geconfronteerd wordt in het dagelijks leven. Het is echter wel waarschijnlijk – en zelfs wenselijk – dat deze aanpassing iedereen ten goede komt.

Haatmisdrijven

Dit zijn misdrijven die in aanmerking komen voor een strafverzwaring, als een van de drijfveren de haat tegen, het misprijzen van of de vijandigheid tegen een persoon is vanwege zijn herkomst, afkomst, geloof of levensbeschouwing, seksuele geaardheid of andere beschermde criteria.

Haatboodschappen

Hieronder groepeerde Unia alle uitlatingen die aanzetten tot discriminatie, haat, geweld of segregatie tegenover een persoon of een groep omwille van afkomst, religieuze overtuiging, seksuele geaardheid of een andere beschermde discriminatiegrond.

Het kan dus gaan over racistische, islamofobe, homofobe, antisemitische of negationistische uitlatingen die strafbaar zijn. Het gaat niet om uitlatingen die, ondanks hun schokkend of kwetsend karakter, vallen onder de vrijheid van meningsuiting.

Eigen initiatief

Unia beslist om op eigen initiatief een dossier te openen.

Meervoudige meldingen

Al enkele jaren zien we de tendens om met meerdere, soms tientallen tot honderden personen, eenzelfde feit te melden bij Unia. Dit gebeurt vooral via oproepen op sociale media. Meerdere meldingen over dezelfde feiten worden in principe gebundeld in eenzelfde dossier.

5.1.3 Methodologische opmerkingen

Dynamische data

De cijfers en statistieken zijn gebaseerd op dynamische data. Voor de jaarlijkse cijferrapportage wordt de data van het afgelopen jaar op een gegeven tijdstip geëxporteerd. Het is echter mogelijk dat er nadien nog wijzigingen gebeuren in de meldingen en dossiers.

Daardoor kunnen cijfers over het aantal meldingen en dossiers van vorige jaren in dit rapport soms kleine afwijkingen vertonen met reeds gepubliceerde cijfers in de jaarlijkse cijferrapporten van vroeger.

Lokalisatie en domein media

Dit cijferrapport bevat statistieken over meldingen en dossiers gesorteerd per plaats van de feiten (gemeente, provincie, ...). Deze statistieken bevatten dan ook enkel de meldingen en dossiers waarvan de plaats van de feiten is gekend.

Deze informatie is echter niet altijd voorhanden en/of relevant (bijvoorbeeld in dossiers over media/internet). Wanneer Unia de postcode niet kan registreren, wordt er gekeken naar de provincie of het gewest waar de feiten zich afspelen.

Meldingen en dossiers waarvan de plaats van de feiten niet gekend is worden geregistreerd als 'niet gekend of niet localiseerbaar'.

Zoals reeds vermeld is de lokalisering van bepaalde feiten in het domein media niet steeds relevant. In sommige statistieken wordt het domein 'media' dan ook buiten beschouwing gelaten. Dit wordt steeds duidelijk vermeld.

Belangrijke opmerking over n-waarde in tabellen en grafieken

Een melding of een dossier kan over meerdere discriminatiecriteria gaan. Daardoor ligt de n-waarde de tabellen en grafieken over de criteria soms hoger dan het effectieve aantal meldingen of dossiers.

5.2 Aanpak van Unia

In wat volgt schetsen we de principes die een leidraad vormen bij de behandeling van meldingen en dossiers

Het behoort tot de wettelijke bevoegdheden van Unia om iedereen bij te staan die om raad vraagt over zijn rechten en plichten, om meldingen te ontvangen en te behandelen en om elke bemiddelings- of verzoeningsopdracht uit te voeren die het nuttig acht.

We zijn wettelijk bevoegd voor het opvolgen van meldingen over

- **discriminatie**, met inbegrip van directe en indirecte discriminatie, het aanzetten tot discriminatie en pesterijen die rechtstreeks verband houden met de criteria vermeld in de antidiscriminatiewetgeving. Bij personen met een handicap gaat het ook om het weigeren van redelijke aanpassingen.
- **haatboodschappen** (haatdragende publieke uitlatingen: aanzetten tot haat, discriminatie, geweld of segregatie). Ook 'cyberhaat' valt hieronder (haatboodschappen op het internet);

- **haatmisdrijven** ingegeven door vijandigheid tegenover een persoon of een groep vanwege hun afkomst, handicap, seksuele geaardheid of elk andere beschermd criterium in de antidiscriminatie- en antiracismewetgeving.

Unia ontvangt voornamelijk meldingen via het 0800 nummer en het webformulier. Indien wenselijk (bijvoorbeeld omwille van een handicap) kunnen burgers ook op afspraak langskomen in de hoofdzetel of een regionaal contactpunt.

Daarnaast zijn er afspraken met de 13 Vlaamse centrumsteden rond het gebruik van gesprekslokalen. Daarmee garandeert Unia een vlottere toegang tot haar diensten, waar men ook woont.

Een melding kan verschillende vormen aannemen. Bij Unia onderscheiden we:

- Een eenvoudige melding, wanneer de melder een bepaalde situatie gewoon wenst te melden zonder meer
- Een informatievraag
- Een vraag naar bijstand



Eenvoudige melding?

Soms willen mensen enkel iets signaleren zonder meer. Ook dat kan bij Unia onder de vorm van een eenvoudige melding. We registreren de melding dan in onze databank zonder verdere opvolging, maar zijn wel op de hoogte en dat is zeker nuttig.

Zo kan het zijn dat we na verloop van tijd meerdere meldingen over eenzelfde vermeende aansprakelijke of over hetzelfde probleem of fenomeen ontvangen. Deze informatie helpt ons om discriminatie en haatboodschappen/misdrijven beter in kaart te brengen en structureel op te volgen.

Elke melder ontvangt een ontvangstbevestiging met meer uitleg over de [ontvankelijkheidscriteria](#) (bijvoorbeeld geen anonieme meldingen, geen beledigend taalgebruik, ...) voor verdere opvolging en meer uitleg [over hoe Unia meldingen opvolgt](#).

Wanneer Unia bevoegd is om een melding te behandelen en de melder heeft een vraag naar bijstand, dan openen we een dossier. Ook voor omvangrijke informatievragen, waarbij een juridisch advies vanuit Unia wordt verwacht, kan een dossier worden geopend.

Algemene principes

Als onafhankelijke openbare instelling werkt Unia steeds in een geest van samenwerking en dialoog met andere stakeholders en (lokale) actoren op het terrein. De aard en de context van de feiten, eventuele bestaande partnerschappen en de vraag van de melder bepalen de specifieke aanpak. Op de diverse beleidsniveaus zoekt Unia naar partners om dossiers ook structureel te kunnen behartigen.

Unia heeft zelf geen onderzoeksbevoegdheden en is meestal aangewezen op de informatie-elementen die de betrokken partijen zelf aanbrengen, of, in voorkomend geval, op de onderzoeksresultaten van gerechtelijke of andere bevoegde instanties.

Dialogoog als het kan

Indien er in geval van mogelijke discriminatie een tussenkomst van Unia wordt gevraagd ('vraag naar bijstand'), informeert Unia met het akkoord van de melder de andere partijen over de melding en vraagt naar hun versie van de feiten. Om een zo objectief mogelijk beeld krijgen van de feiten doet Unia mogelijk ook een beroep op partnerorganisaties of andere bevoegde actoren.

Vervolgens onderzoekt Unia met de betrokkenen partijen de mogelijkheid om tot een buitengerechtelijke oplossing te komen. In een ideaal scenario komt het tot een akkoord over de volgende aspecten:

- erkenning van de discriminatie of fout;
- herstel of genoegdoening voor het slachtoffer (excuses, nieuwe kans, vergoeding, ...);
- verbintenis van non-discriminatie naar de toekomst;
- structurele en/of preventieve maatregelen (aanpassing beleid, vorming, ...);
- geanonimiseerde communicatie van het resultaat voor sensibiliseringsdoeleinden.

Deze aanpak is vooral van toepassing in burgerlijke discriminatiekwesties. In strafrechtelijke aangelegenheden respecteert Unia uiteraard het opsporings- of gerechtelijk onderzoek. Dit belet niet dat Unia, via een eenvoudige klacht of desgevallend als burgerlijke partij, kan aansturen op bijvoorbeeld bemiddeling in strafzaken of andere alternatieve maatregelen.

Gerechtelijke stappen als het moet

Unia richt zich vooral op 'strategic litigation' of het zorgvuldig en gericht gebruik van gerechtelijke procedures om op structurele wijze tegen discriminatie te strijden.

Als een buitengerechtelijke oplossing niet mogelijk is, het dossier goed onderbouwd is en een duidelijke maatschappelijke relevantie heeft (precedentswaarde, verhelderen van de wetgeving, ...) of wanneer de feiten bijzonder ernstig zijn, dan kan Unia beslissen om met de toestemming van het slachtoffer gerechtelijke stappen te ondernemen.

Ook wanneer de tegenpartij weigert in dialoog te gaan of zich ondanks duidelijke indicaties van discriminatie onredelijk opstelt kan Unia opteren voor gerechtelijke stappen.

Enkele onderhandelde oplossing van 2020 in Vlaanderen



Onderhandelde oplossing?

Een onderhandelde oplossing is een dossier waarbij een positief resultaat werd geboekt dankzij tussenkomst van Unia, zonder dat er gerechtelijke stappen nodig waren. Een onderhandelde oplossing helpt niet alleen een individueel slachtoffer. Ze kan vaak ook structureel zaken in beweging zetten.

Onderhandelde oplossing: bankieren met een visuele handicap

Steeds meer banken verwijderen machines waarmee je in een kantoor overschrijvingen kan uitvoeren. Unia wordt gecontacteerd door een persoon met een visuele handicap, die hierdoor niet langer zelfstandig overschrijvingen kan doen.

Ze kan weliswaar beroep doen op een kantoormedewerker om deze overschrijving voor haar te doen, maar deze optie is betalend en dus volgens Unia geen gelijkwaardig alternatief.

Na onze tussenkomst besluit de bank in kwestie om de kosten voor het coderen van overschrijvingen op zich te nemen, als redelijke aanpassing voor deze klant.

Onderhandelde oplossing: gemeente mag holebi-ouders niet discrimineren

Een gemeente weigert de achternamen van twee moeders op het identiteitsbewijs van hun zoon te vermelden, hoewel de ene moeder het kind heeft gedragen en de ander het erkent.

Na tussenkomst van Unia begrijpt de gemeente dat dit discriminerend is. Sinds 2014 kunnen ouders kiezen welke achternaam hun kind krijgt: een naam van één van de ouders, of beide namen.

Dit geldt voor alle ouders. De gemeente belooft haar werking aan te passen en neemt beide achternamen op het identiteitsbewijs van het kind op.

Onderhandelde oplossing: school zet in op sensibilisering na internationale mediastorm

Op 6 maart 2020 vieren de leerlingen uit het zesde middelbaar van een Vlaams college hun laatste honderd dagen op school. Traditioneel verkleden leerlingen zich voor zo'n 100-dagenfeest en is er op school ruimte voor humor en gekkigheid.

De school publiceert een foto van het feest op haar Facebook- en Instagrampagina. De leerlingen op de

foto zijn getooid in Chinees ogende traditionele kledij. Eén meisje imiteert 'Aziatische ogen' en anderen houden een bord vast met daarop "CORONA TIME".

De school komt hierop in een nationale en internationale mediastorm terecht. De directeur verklaart dat de leerlingen of het schoolteam niet de bedoeling hadden om te kwetsen en dat de consequenties verkeerd werden ingeschat.

Spotten met andere culturen valt, althans in dit geval, binnen de vrijheid van meningsuiting. Maar het is niet bevorderlijk voor het schoolklimaat en voor het welzijn van leerlingen die zich met deze cultuur verbonden voelen.

Op vraag van Unia verspreidt de directie een bericht onder de laatstejaarsleerlingen om de kwestie te duiden en worden verschillende initiatieven gepland om leerlingen en leerkrachten te sensibiliseren. De school laat zich hierbij begeleiden door 'School zonder racisme'.

Onderhandelde oplossing: meubelketen informeert alle filialen over redelijke aanpassingen

Een persoon met verminderde mobiliteit verplaatst zich met een Ninebot Elite Plus, een soort elektrische step. In tegenstelling tot rolstoelen zijn deze toestellen er niet alleen voor mensen met een handicap of ziekte, ze zijn bijvoorbeeld ook erg populair bij jongeren. Er kleeft dus minder stigma aan.

Toch rijzen er andere problemen. Een melder contacteert Unia nadat hem, vanwege dit toestel, de toegang tot een meubelketen geweigerd werd.

Unia contacteert de keten en wijst op het recht op redelijke aanpassingen voor personen met een handicap. De winkelketen beaamt dat ze deze toestellen inderdaad niet toelaten in hun winkels, omdat ze gewoonlijk recreatief gebruikt worden.

De keten geeft echter toe dat men hier een inschattingsfout heeft gemaakt en start een communicatiecampagne voor haar filialen en de klantendienst om zo'n situaties in de toekomst te vermijden.

Onderhandelde oplossing: dyslexie en voorleessoftware op school

Een school staat weigerachtig tegenover het gebruik van voorleessoftware als hulpmiddel voor leerlingen met dyslexie.

Unia treedt in overleg met de school en de ouders over het belang van deze redelijke aanpassing, waarna de school besluit om het gebruik van de voorleessoftware te aanvaarden. Bovendien voorziet ze voor de betrokken leerkrachten, de ouders en de leerlingen een opleiding over deze software.

Een afsprakennota over het gebruik van de voorleessoftware creëert de nodige duidelijkheid voor de school, de leerlingen en de ouders. De afsprakennota zal als basis dienen voor evaluatie en bijsturing met alle betrokkenen.

Onderhandelde oplossing: vastgoedmakelaar neemt maatregelen na discriminatie

Een man van buitenlandse origine heeft interesse in een huurwoning. Na meerdere contactpogingen weigert het vastgoedkantoor hem een bezoek. De woning zou immers al verhuurd zijn. Kennissen van de

man, van Belgische origine, krijgen daarentegen snel een antwoord en mogen onmiddellijk op bezoek.

Na een lange onderhandeling tussen Unia en het vastgoedkantoor en een tussenkomst van het Beroepsinstituut voor Vastgoedmakelaars (BIV), engageert het vastgoedkantoor zich om:

- eigenaars met discriminerende eisen te wijzen op het onwettige karakter van hun vraag;
- de kandidaat-huurder schriftelijke excuses aan te bieden;
- een non-discriminatieclausule op te nemen in de contracten met de eigenaars;
- een affiche van Unia zichtbaar op te hangen in het kantoor.

Onderhandelde oplossing: digitaal krantenarchief van bibliotheek thuis raadplegen

Een vrouw met beperkte mobiliteit vraagt aan haar bibliotheek of ze het digitale krantenarchief online kan raadplegen. Zo hoeft ze zich niet altijd te verplaatsen naar de bibliotheek.

De bibliotheek weigert eerst om de vrouw toegang te geven tot het digitale krantenarchief. De wet betreffende het auteursrecht steekt volgens hen stokken in de wielen, waardoor ze haar niet zomaar toegang kunnen geven. Unia bemiddelt en zoekt samen met de bibliotheek een oplossing.

Die oplossing vinden we ook: de bibliotheek creëert een persoonlijke login en wachtwoord voor de vrouw. Daardoor kan ze vanaf nu toch van thuis uit het krantenarchief raadplegen.

Onderhandelde oplossing: aanpassingen voor leerling met meervoudige handicap

Een leerling met autisme en dyslexie maakt tijdens de zomer een zware val en loopt een rugletsel op. De ouders vragen de school om de leerling halftijds les te laten volgen via Bednet, dit in goede afstemming met de diverse leerkrachten. Er is nood aan een hoge tafel in de klas om af en toe rechtstaand de lessen te kunnen volgen en er moeten afspraken gemaakt worden rond het dragen van de boekentas.

De ouders contacteren Unia omdat zij onvoldoende medewerking ervaren van de school, waarna Unia aandringt op een rondetafelgesprek met alle betrokkenen. Tijdens dat gesprek worden de diverse noden zowel vanuit het perspectief van de leerling als van de school besproken.

Dat bevordert het wederzijds begrip en creëert een draagvlak om samen te zoeken naar de nodige redelijke aanpassingen. De interventie van Unia resulteert in concrete afspraken die door de ouders en school worden gedragen.

Onderhandelde oplossing: restaurant betreden met assistentiehond

Een blinde vrouw wordt omwille van haar assistentiehond de toegang geweigerd tot een pizzeria. Ze belt de politie, maar de agenten die ter plaatse komen, blijken niet op de hoogte van de regelgeving. De politie raadt de vrouw aan om vanaf de deur haar bestelling op te geven.

De vrouw vraagt raad aan Unia. In samenwerking met de referentieambtenaar discriminatie bij de politie bemiddelt Unia met het restaurant. De restauranthouder was zich van geen kwaad bewust en begrijpt al snel dat assistentiehonden niet geweigerd kunnen worden.

De politie informeert het hele korps nogmaals over de regelgeving rond assistentiehonden en neemt passende maatregelen voor de betrokken agenten.

5.3 De meldingen en dossiers in de Vlaamse gemeenten

5.3.1 Algemeen beeld

We werden geconfronteerd met een enorme toename aan meldingen en verwerkten dit jaar in totaal maar liefst 9466 meldingen. Dat is een stijging met 11,7% tegenover 2019. We openden op basis daarvan 2189 dossiers.

Voor feiten specifiek op het Vlaamse grondgebied registreerden we 2745 meldingen, waarvan 772 dossiers werden geopend (exclusief domein media). Daarmee zet de trend van het stijgende aantal meldingen en dus ook een hogere werkdruk zich onverminderd voort.



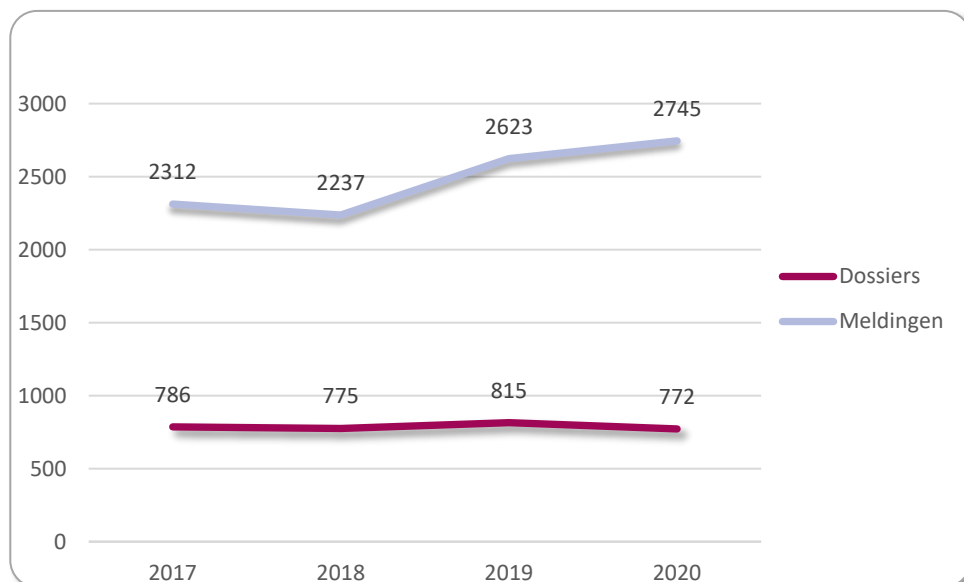
Impact van de coronacrisis

Uiteraard had ook de COVID-19-pandemie een impact op de meldingen die Unia in 2020 ontving. Over het hele jaar hebben wij 1754 meldingen over de pandemie ontvangen, waarvan 1512 betrekking hadden op onze bevoegdheden, goed voor 16 procent van het totale aantal ontvangen meldingen. Uit deze meldingen werden uiteindelijk 241 dossiers geopend, wat neerkomt op 11 procent van het totaal aantal dossiers.

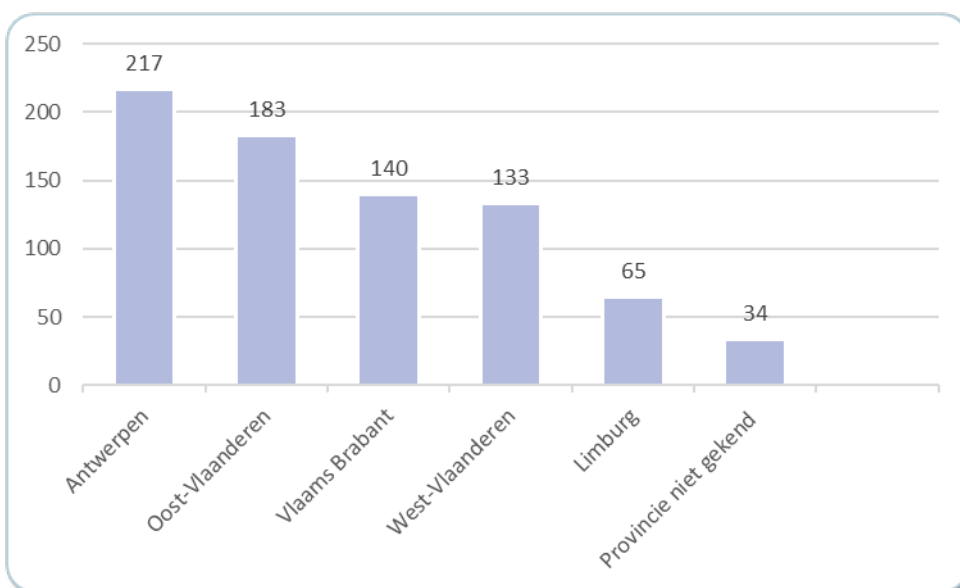
In de cijfers merken we dat het overwegend gaat om personen met een handicap of met gezondheidsproblemen die te maken kregen met discriminatie. Meer gedetailleerde info over het aantal en type meldingen gelinkt aan de pandemie, is terug te vinden in het algemene cijfersverslag van Unia.

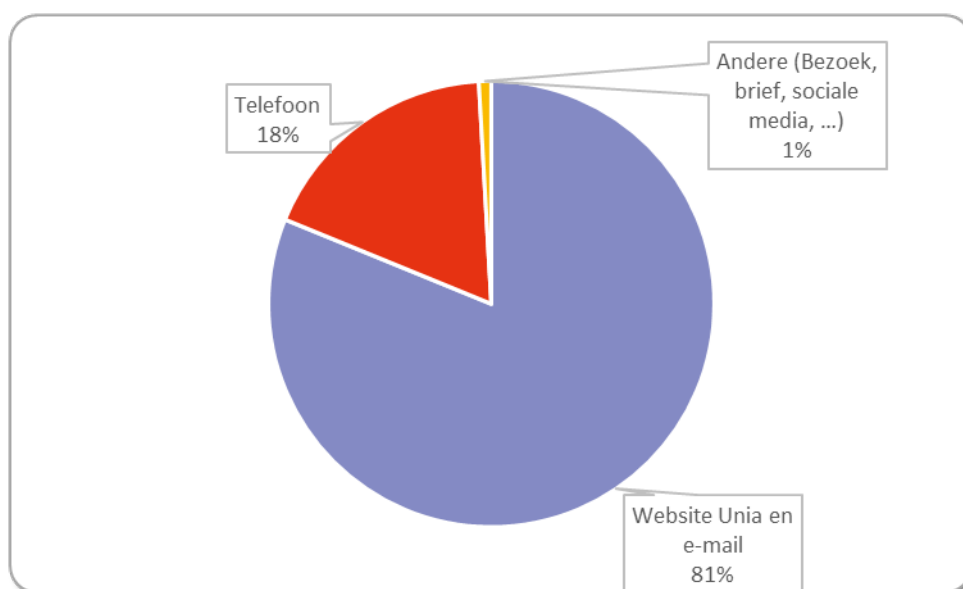
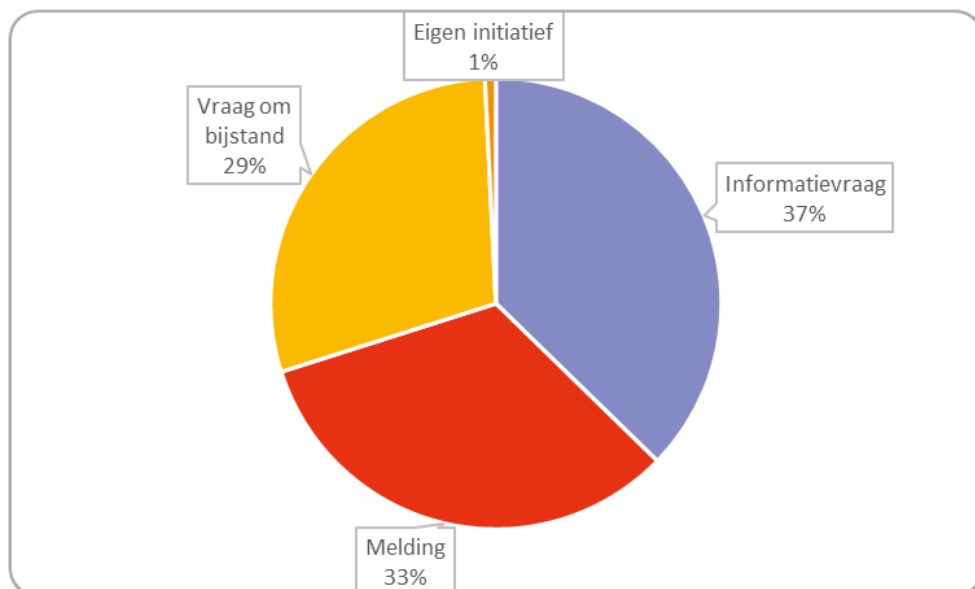
Unia is niet altijd bevoegd om de meldingen op te volgen. In 2020 waren we voor 76 procent van alle meldingen bevoegd voor verdere opvolging. Bij meldingen waarvoor we niet bevoegd zijn, proberen we gepast door te verwijzen.

Evolutie meldingen en dossiers 2017 – 2020 in Vlaanderen - waarvan lokalisatie gekend is, exclusief domein media/internet

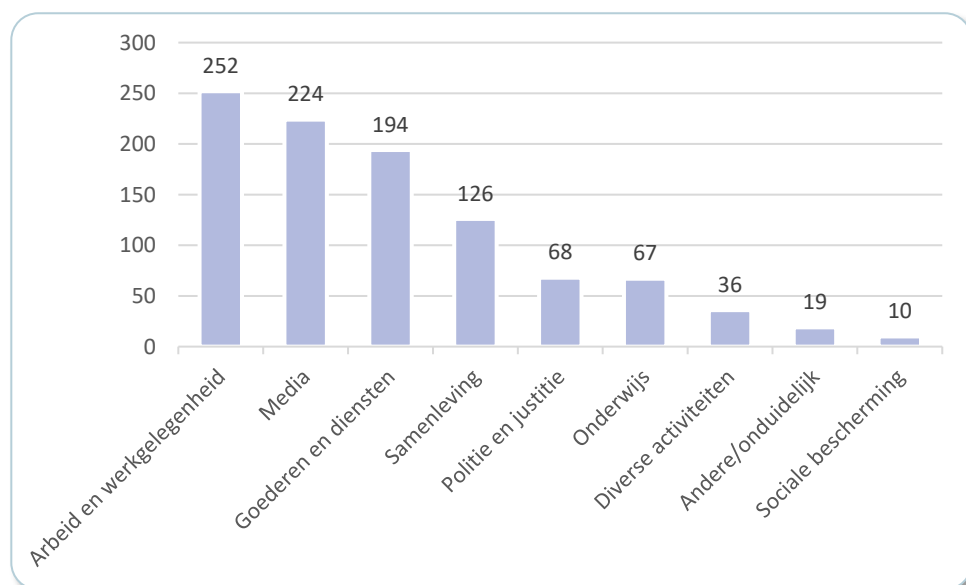


Dossiers Vlaanderen 2020 per provincie (n=772) - exclusief domein media/internet

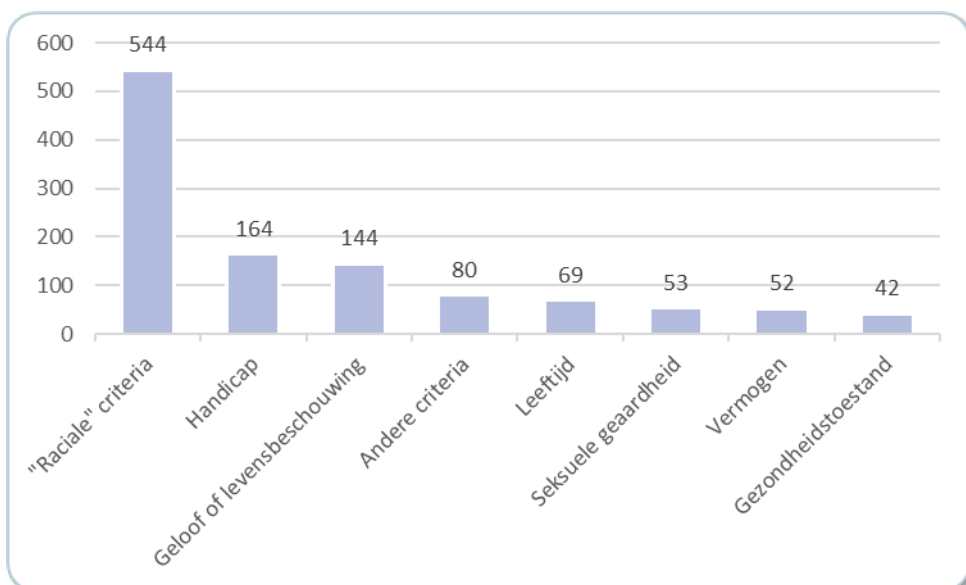


Meldingen 2020 in Vlaanderen per type melding en per wijze contactname

Dossiers 2020 in Vlaanderen per maatschappelijk domein



Dossiers 2020 Vlaanderen per criterium (waarvoor Unia bevoegd is)



5.3.2 Meldingen en dossiers per gemeente in Vlaanderen

We geven hieronder een overzicht van het aantal meldingen en dossiers per gemeente. De overzichten zijn per provincie alfabetisch gerangschikt. Gemeenten waarvan het totaal aantal meldingen kleiner dan of gelijk is aan 5 worden niet vermeld voor de leesbaarheid van de tabel.

Gemeenten provincie Antwerpen

Gemeente	Aantal meldingen	Waarvan dossiers geopend
Aartselaar	7	3
Antwerpen	317	114
Boom	7	3
Borsbeek	7	1
Brecht	6	2
Geel	6	3
Herentals	10	1
Hoogstraten	7	3
Kapellen	12	6
Lier	10	4
Mechelen	88	29
Mol	8	3
Mortsel	6	3
Puurs-Sint-Amands	17	7
Ranst	6	1
Stabroek	7	4
Turnhout	29	11
Willebroek	11	6
Zwijndrecht	9	1

Gemeenten provincie Limburg

Gemeente	Aantal meldingen	Waarvan dossiers geopend
Beringen	10	3
Bilzen	10	3
Genk	22	8
Hasselt	49	19
Heusden-Zolder	8	1
Houthalen-Helchteren	10	2
Lanaken	8	4
Lommel	6	1
Maasmechelen	11	4
Pelt	6	0
Sint-Truiden	30 ⁴	4

⁴ Waarvan 18 meldingen over een spandoek bij een lokale handelszaak met opschrift "Hollanders niet toegelaten". De zaakvoerder vreesde een toestroom van klanten uit Nederland, omdat de niet-essentiële winkels er gesloten waren door de pandemie.

Gemeenten provincie Oost-Vlaanderen

Gemeente	Aantal meldingen	Waarvan dossiers geopend
Aalst	210 ⁵	26
Beveren-Waas	15	5
Deinze	9	1
Denderleeuw	11	7
Dendermonde	16	8
Eeklo	10	3
Gent	355	79
Geraardsbergen	14	2
Lokeren	10	2
Ninove	26	9
Oudenaarde	14	5
Ronse	10	6
Sint-Niklaas	27	14
Temse	6	4
Wetteren	9	5
Zeile	6	1

Gemeenten provincie Vlaams-Brabant

Gemeente	Aantal meldingen	Waarvan dossiers geopend
Aarschot	11	5
Asse	17	7
Diest	8	2
Dilbeek	17	8
Gooik	6	1
Grimbergen	15	5
Halle	11	3
Leuven	104	35
Liedekerke	6	3
Londerzeel	7	2
Machelen	16	6
Meise	8	1
Rotselaar	7	1
Sint-Pieters-Leeuw	8	3
Tienen	15	6
Vilvoorde	29	12
Zaventem	41	18

⁵ Waarvan 159 meldingen over Joodse karikaturen en stereotypen tijdens de carnavalsstoet in Aalst op 23 februari.

Gemeenten provincie West-Vlaanderen

Gemeente	Aantal meldingen	Waarvan dossiers geopend
Ardoosie	6	3
Blankenberge	22	6
Brugge	74	22
De Panne	9	2
Gistel	6	3
Harelbeke	8	1
Izegem	9	4
Knokke-Heist	8	3
Koksijde	120 ⁶	3
Kortrijk	52	17
Menen	7	2
Nieuwpoort	9	2
Oostende	61	29
Roeselare	29	8
Tielt	6	3
Waregem	27	10
Wevelgem	6	3

5.4 Detail centrumsteden

5.4.1 Aalst

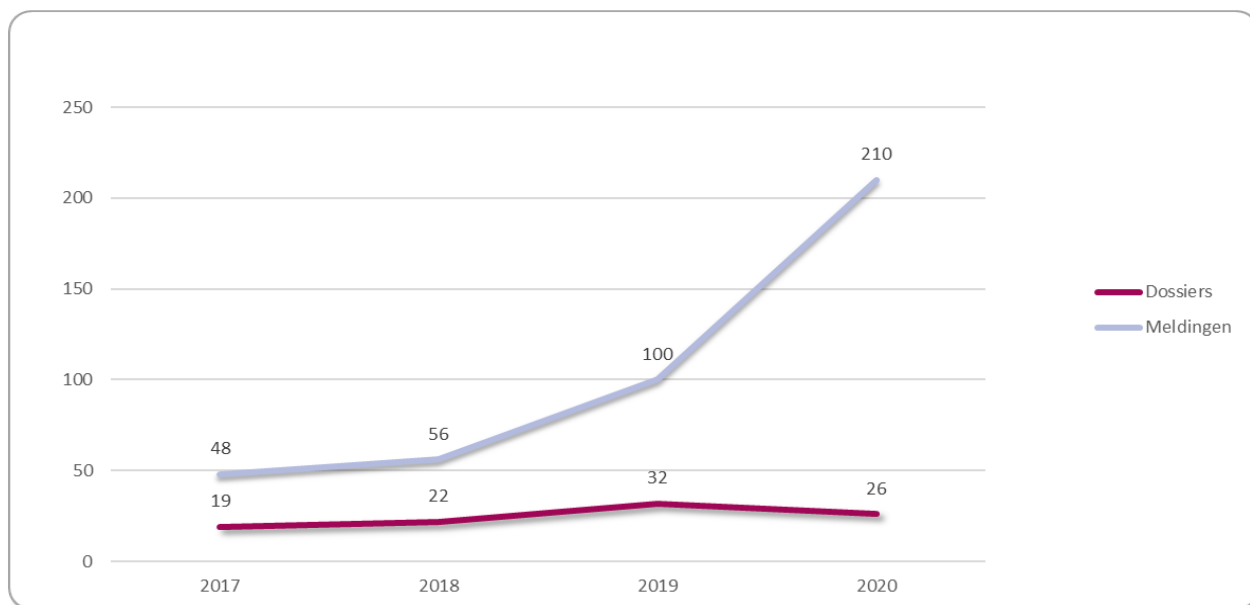
In 2020 werden **210 meldingen** geregistreerd waarvan **26 dossiers** werden geopend. Daarvan hadden 16 dossiers betrekking op vermeende feiten van **discriminatie** en de overige 10 dossiers betrekking op vermeende **haatmisdrijven/haatboodschappen**.

De opvallende stijging in de meldingen van 2019 en 2020 zijn grotendeels te verklaren door de vele meldingen die Unia ontving over Joodse karikaturen en stereotypen tijdens de carnavalsstoet in Aalst op 23 februari. Unia ontving hierover 159 meldingen.

We analyseerde deze meldingen en dienden een eenvoudige klacht in bij het parket van Dendermonde om te laten onderzoeken of er strafbare feiten zijn gebeurd.

⁶ Waarvan 103 meldingen over de burgemeester van Koksijde die eiste dat de kinderen die verblijven in het lokaal opvangcentrum van Fedasil, verplicht moeten getest worden op COVID-19 vooraleer zij het centrum mogen verlaten

Evolutie meldingen en dossiers voor de periode 2017 - 2020



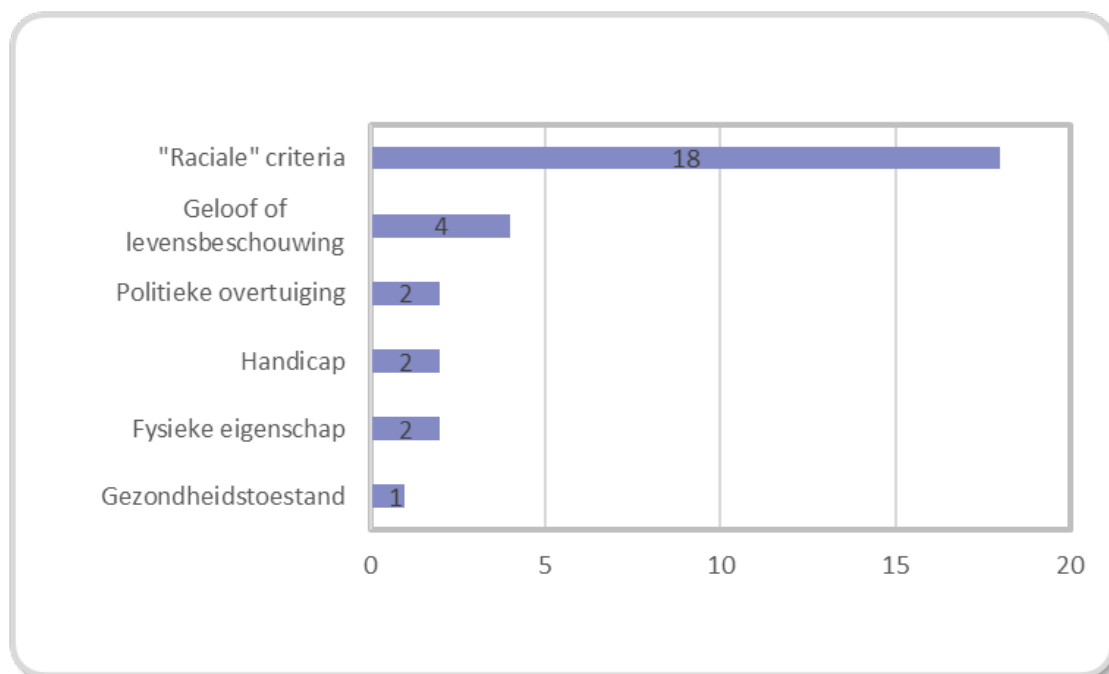
Meldingen en dossiers 2020 per deelgemeente

Deelgemeente	Meldingen	Waarvan geopende dossiers
Aalst	207	25
Baardegem	1	1
Erembodegem	1	
Hofstade	1	
Eindtotaal	210	26

Dossiers 2020 per domein/subdomein

Domein/subdomein	Aantal dossiers
Arbeid en werkgelegenheid	8
Diensten	4
Gezondheid	1
Handelszaak	1
Industrie	2
Samenleving	6
Politie en justitie	3
Diverse activiteiten (socio-cultureel)	3
Onderwijs	2
Andere/onduidelijk	1
Sociale bescherming	1
Goederen en diensten	1
Huisvesting	1
Media	1
Eindtotaal	26

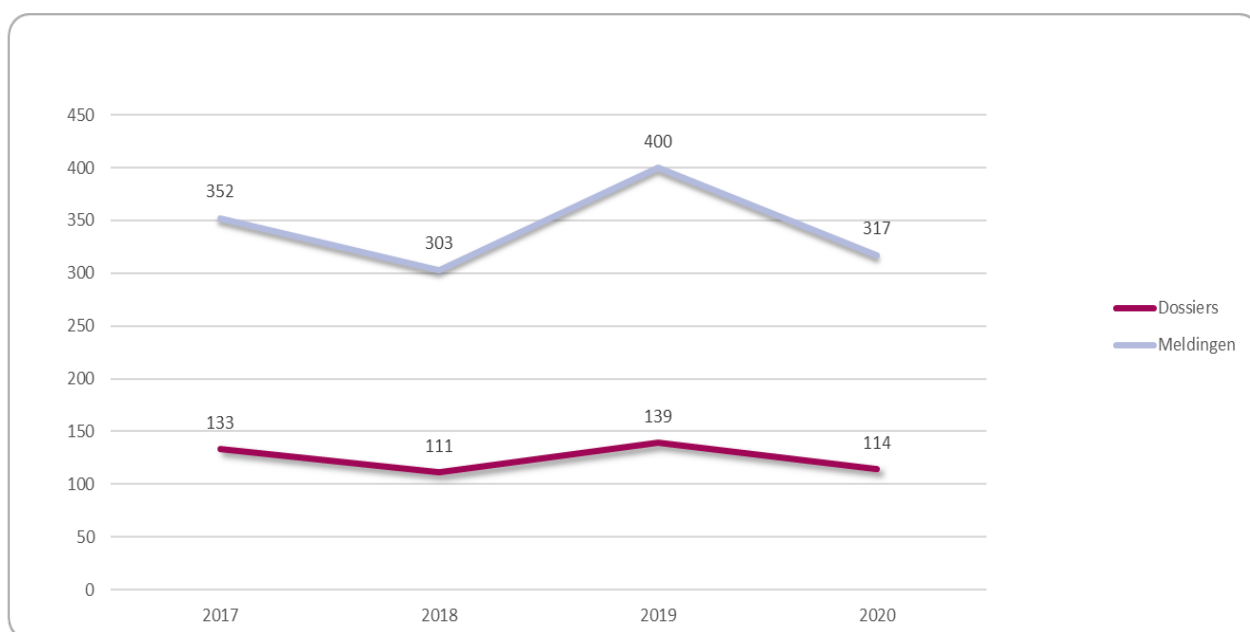
Dossiers 2020 per criterium waarvoor Unia bevoegd is



5.4.2 Antwerpen

In 2020 werden **317 meldingen** geregistreerd waarvan **114 dossiers** werden geopend. Daarvan hadden 88 dossiers betrekking op vermeende feiten van **discriminatie** en de overige 26 dossiers betrekking op vermeende **haatmisdrijven/haatboodschappen**.

Evolutie meldingen en dossiers voor de periode 2017 – 2020



Meldingen en dossiers 2020 per deelgemeente

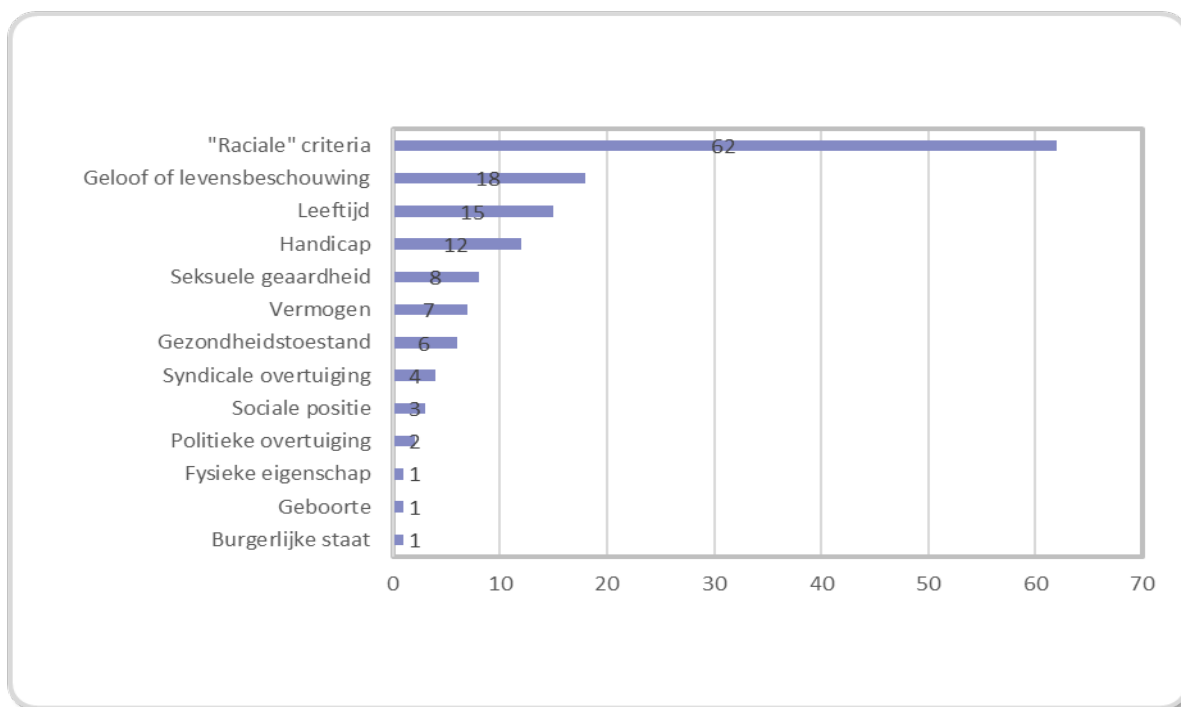
Deelgemeente	Meldingen	Waarvan geopende dossiers
Antwerpen	248	88
Deurne	18	6
Berchem	13	3
Wilrijk	13	6
Merksem	9	4
Borgerhout	7	4
Hoboken	6	2
Berendrecht	2	
Lillo	1	1
Eindtotaal	317	114

Dossiers 2020 per domein/subdomein

Domein/subdomein	Aantal dossiers
Arbeid en werkgelegenheid	41
Diensten	12
Andere	8
Bouw en nijverheid	4
Publieke sector	2
Onderwijs	2
Groot- en detailhandel, reparatie van auto's en motorfietsen	2
Transport	2
Handelszaak	2
Vervoer en opslag	2
Overige diensten	1
Verschaffen van accommodatie en maaltijden	1
Gezondheid	1
Industrie	1
Horeca en vrije tijd	1
Goederen en diensten	23
Huisvesting	16
Transport	3
Andere goederen en diensten	2
Gezondheid en hulp aan personen	1
Handelszaak	1
Politie en justitie	16
Media	12
Onderwijs	8
Samenleving	8
Diverse activiteiten	4
Sociale bescherming	1

Andere/onduidelijk	1
Eindtotaal	114

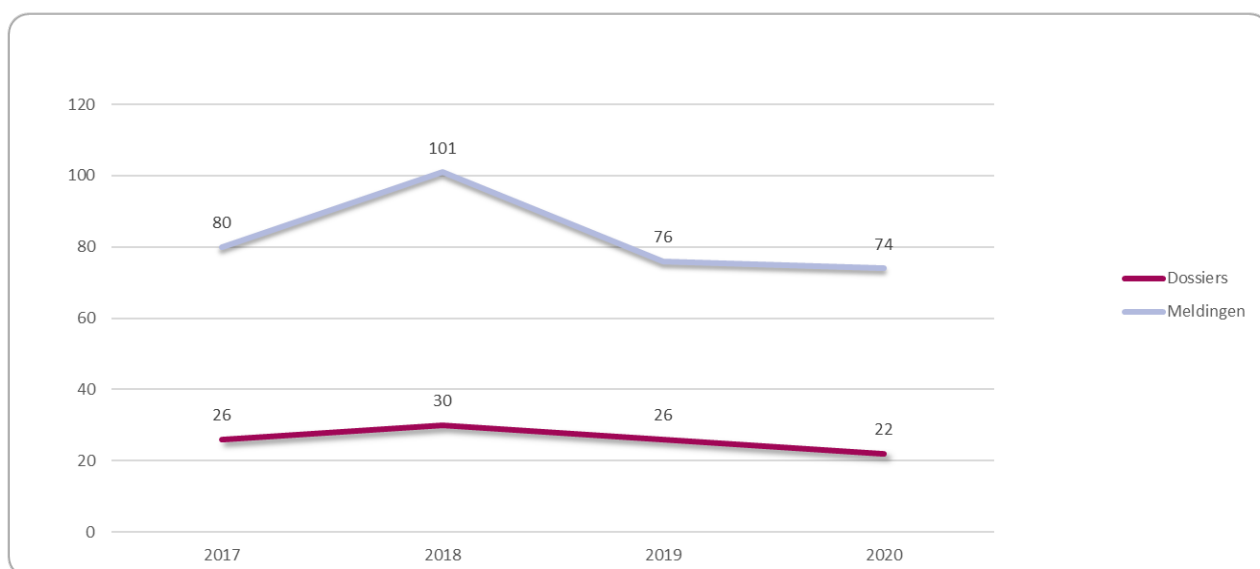
Dossiers 2020 per criterium waarvoor Unia bevoegd is



5.4.3 Brugge

In 2020 werden **74 meldingen** geregistreerd waarvan **22 dossiers** werden geopend. Daarvan hadden 18 dossiers betrekking op vermeende feiten van **discriminatie** en de overige 4 dossiers betrekking op vermeende **haatmisdrijven/haatboodschappen**.

Evolutie meldingen en dossiers voor de periode 2017 – 2020



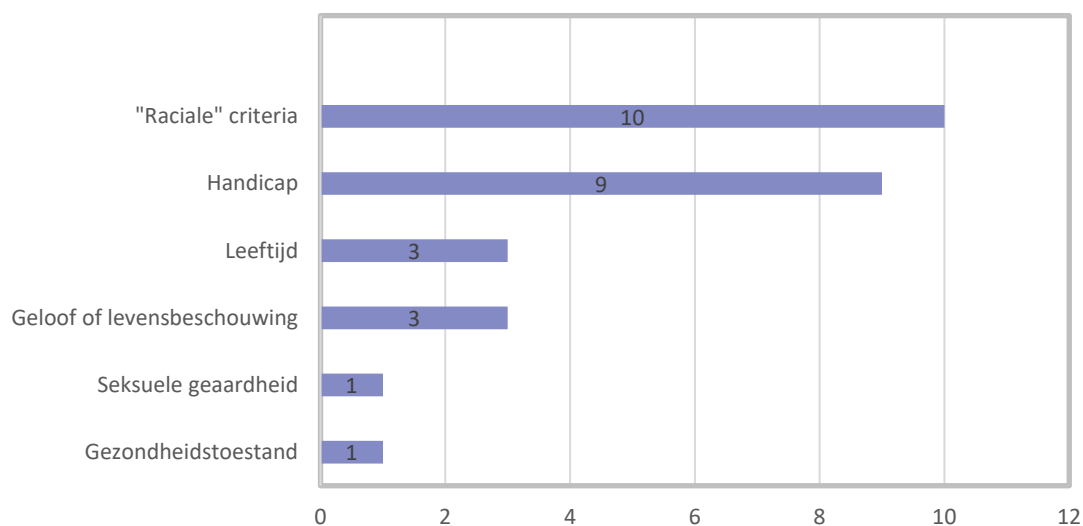
Meldingen en dossiers 2020 per deelgemeente

Deelgemeente	Meldingen	Waarvan geopende dossiers
Brugge	63	22
Sint-Andries	3	
Assebroek	2	
Zeebrugge	2	
Sint-Kruis	2	
Dudzele	1	
Sint-Michiels	1	
Eindtotaal	74	22

Dossiers 2020 per domein/subdomein

Domein/subdomein	Aantal dossiers
Arbeid en werkgelegenheid	7
Andere	2
Onderwijs	1
Horeca en vrije tijd	1
Diensten	1
Publieke sector	1
Groot- en detailhandel, reparatie van auto's en motorfietsen	1
Goederen en diensten	7
Transport	2
Huisvesting	1
Publieke diensten	1
Gezondheid en hulp aan personen	1
Andere goederen en diensten	1
Handelszaak	1
Politie en justitie	2
Onderwijs	2
Samenleving	1
Sociale bescherming	1
Andere/onduidelijk	1
Media	1
Eindtotaal	22

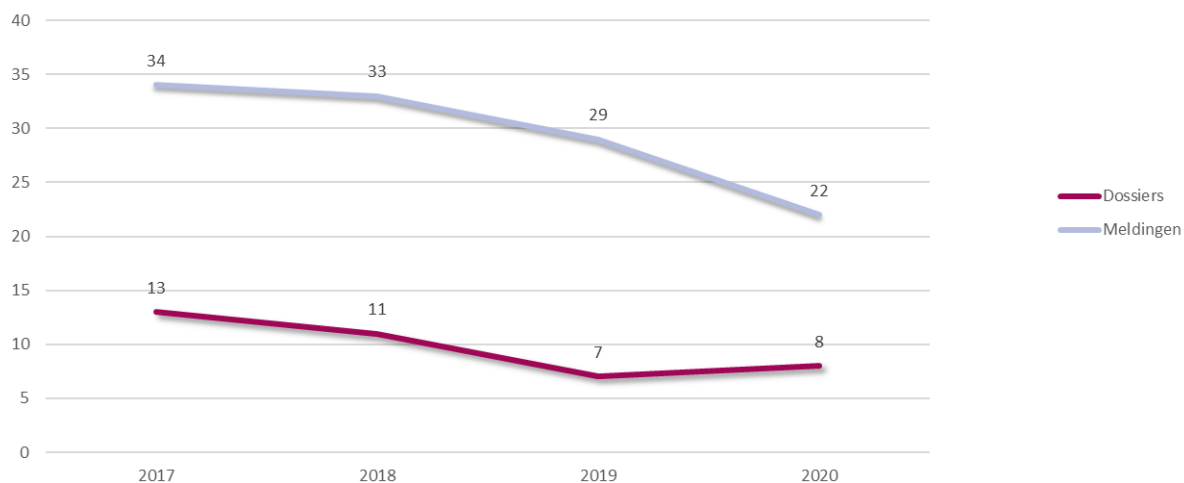
Dossiers 2020 per criterium waarvoor Unia bevoegd is



5.4.4 Genk

In 2020 werden **22 meldingen** geregistreerd waarvan **8 dossiers** werden geopend. Daarvan hadden 7 dossiers betrekking op vermeende feiten van **discriminatie** en het overige dossier betrekking op vermeende **haatmisdrijven/haatboodschappen**.

Evolutie meldingen en dossiers voor de periode 2017 – 2020



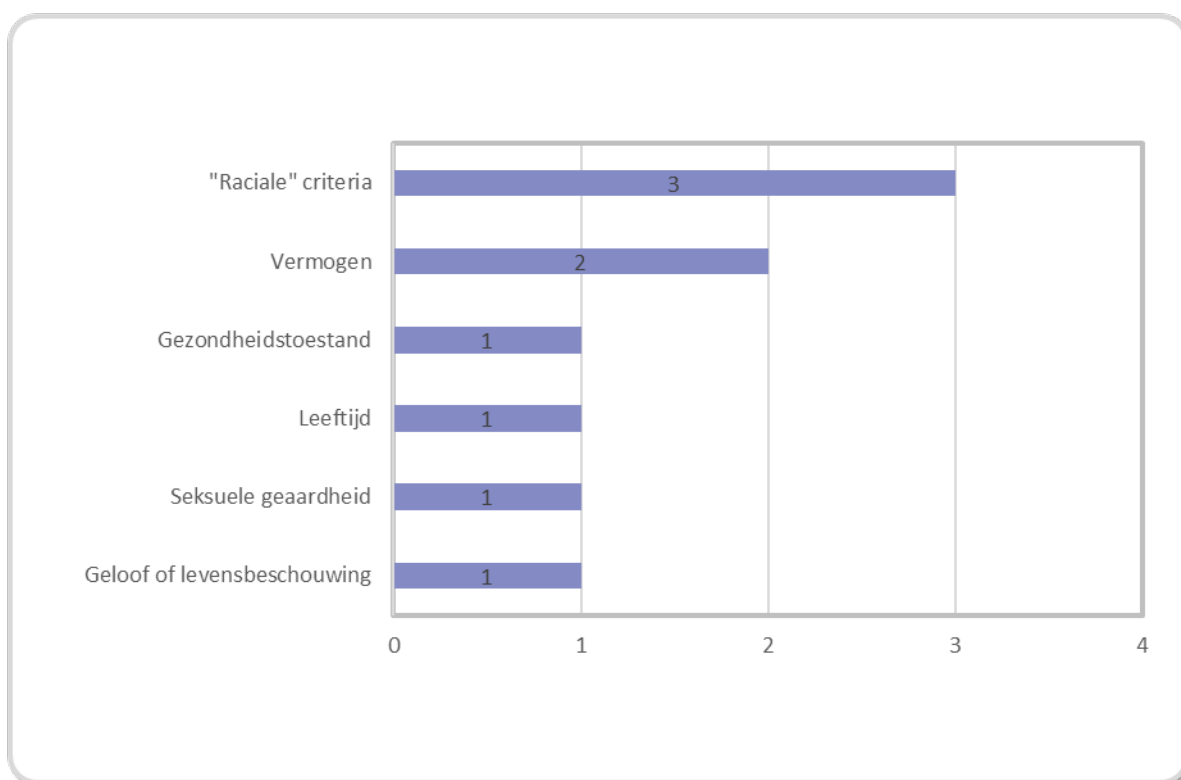
Meldingen en dossiers 2020 per deelgemeente

Deelgemeente	Meldingen	Waarvan geopende dossiers
Genk	22	8

Dossiers 2020 per domein/subdomein

Domein/subdomein	Aantal dossiers
Goederen en diensten	3
Huisvesting	3
Arbeid en werkgelegenheid	2
Horeca en vrije tijd	1
Bouw en nijverheid	1
Politie en justitie	1
Samenleving	1
Onderwijs	1
Eindtotaal	8

Dossiers 2020 per criterium waarvoor Unia bevoegd is

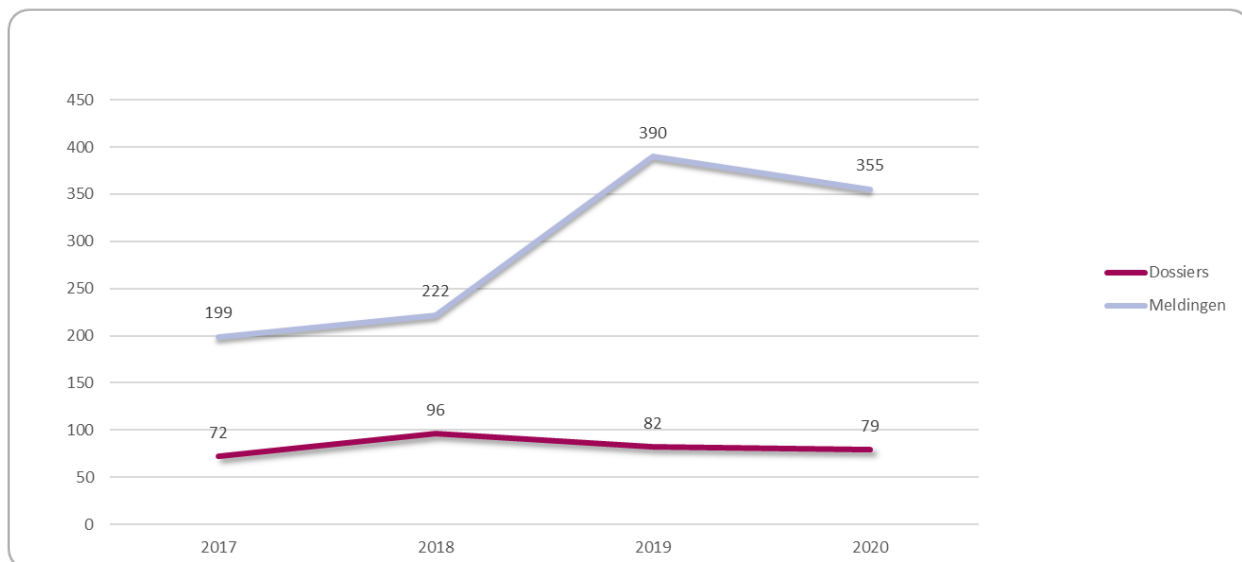


5.4.5 Gent

In 2020 werden **355 meldingen** geregistreerd waarvan **79 dossiers** werden geopend. Daarvan hadden 60

dossiers betrekking op vermeende feiten van **discriminatie** en de overige 19 dossiers betrekking op vermeende **haatmisdrijven/haatboodschappen**.

Evolutie meldingen en dossiers voor de periode 2017 – 2020



Meldingen en dossiers 2020 per deelgemeente

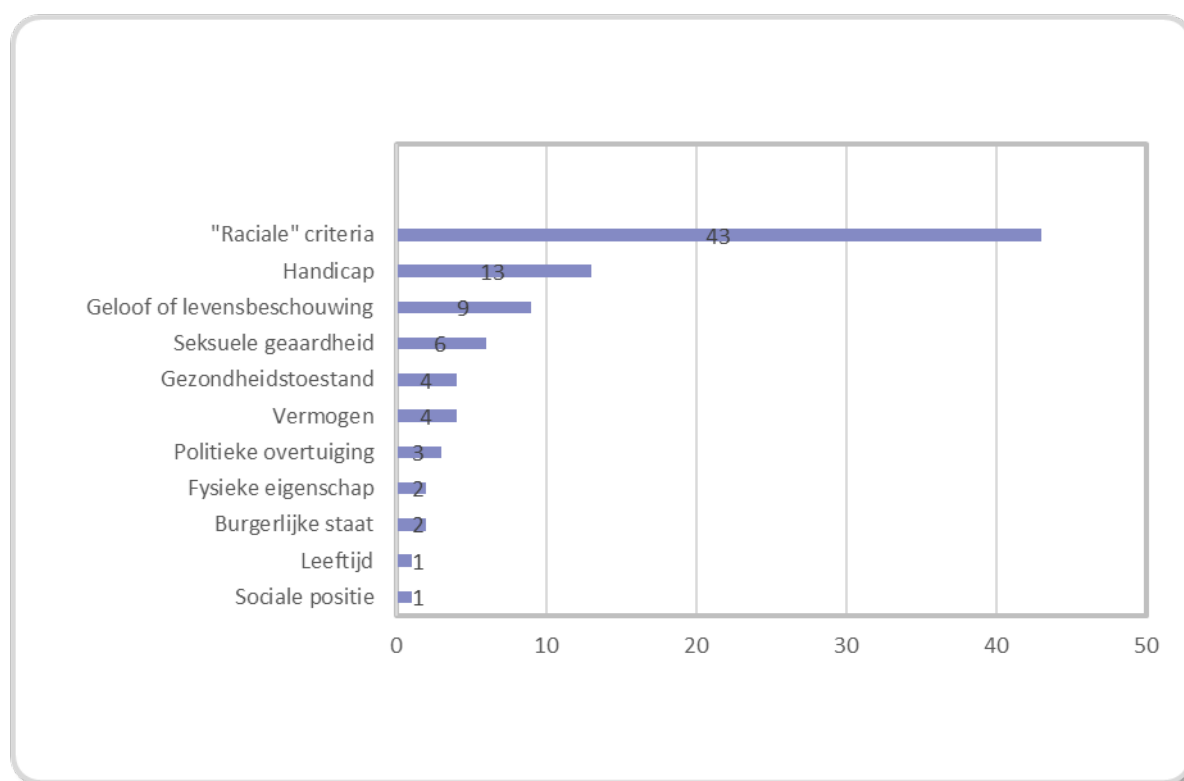
Deelgemeente	Meldingen	Waarvan geopende dossiers
Gent	331	74
Sint-Amandsberg	6	2
Gentbrugge	5	1
Mariakerke	3	
Wondelgem	2	
Zwijnaarde	2	
Oostakker	2	
Drongen	2	2
Sint-Denijs-Westrem	1	
Ledeberg	1	
Eindtotaal	355	79

Dossiers 2020 per domein/subdomein

Domein/subdomein	Aantal dossiers
Goederen en diensten	22
Huisvesting	13
Handelszaak	4
Financieel	2
Transport	1
Andere goederen en diensten	1
Gezondheid en hulp aan personen	1
Arbeid en werkgelegenheid	21
Andere	6

Publieke sector	4
Bouw en nijverheid	4
Onderwijs	2
Transport	2
Handelzaak (werk)	1
Diensten	1
Gezondheid	1
Politie en justitie	11
Media	9
Samenleving	6
Diverse activiteiten	5
Onderwijs	4
Andere/onduidelijk	1
Eindtotaal	79

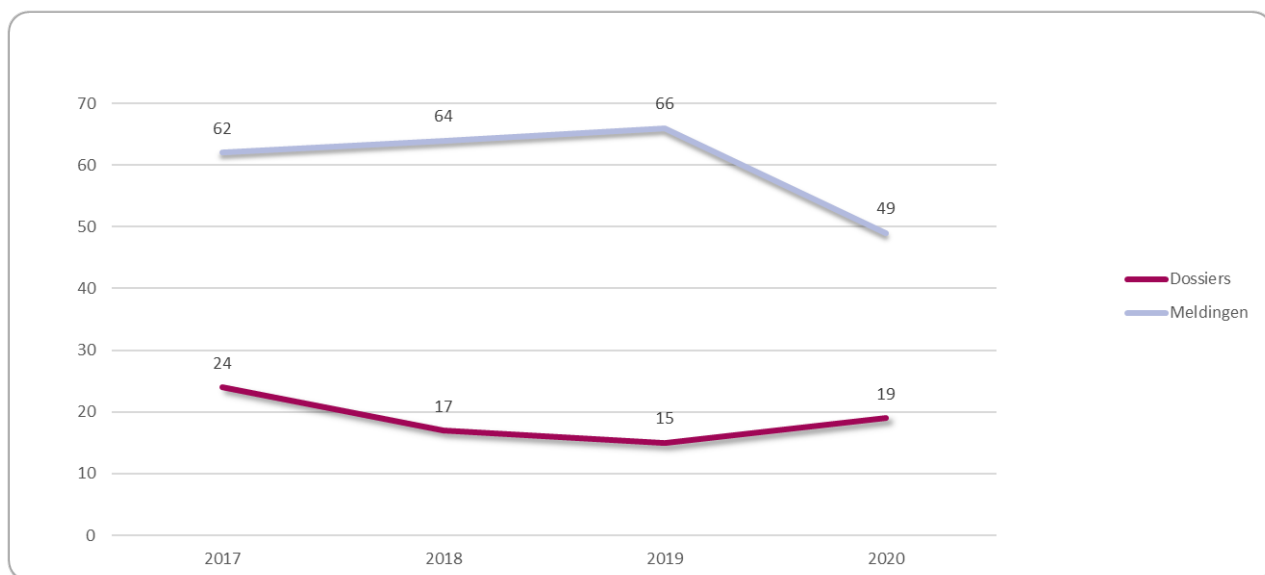
Dossiers 2020 per criterium waarvoor Unia bevoegd is



5.4.6 Hasselt

In 2020 werden **49 meldingen** geregistreerd waarvan **19 dossiers** werden geopend. Daarvan hadden 17 dossiers betrekking op vermeende feiten van **discriminatie** en de overige 2 dossiers betrekking op vermeende **haatmisdriven/haatboodschappen**.

Evolutie meldingen en dossiers voor de periode 2017 – 2020



Meldingen en dossiers 2020 per deelgemeente

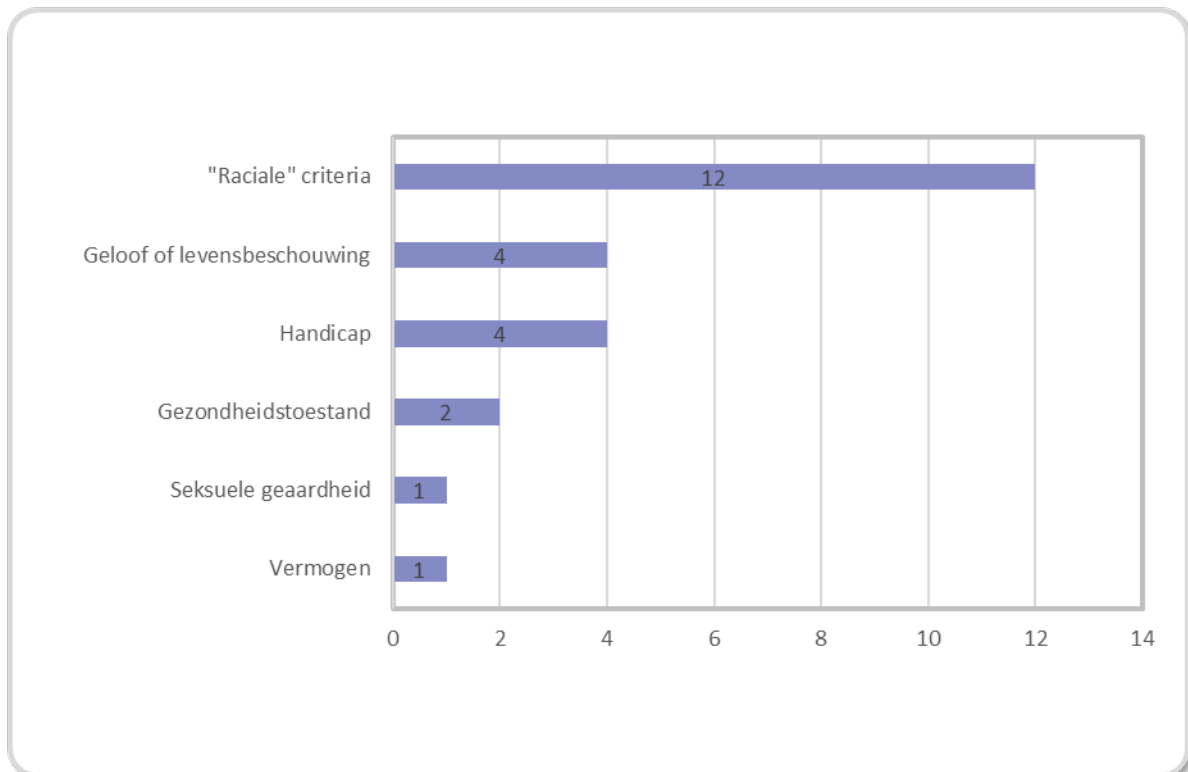
Deelgemeente	Meldingen	Waarvan geopende dossiers
Hasselt	47	19
Stevoort	1	
Kermt	1	
Eindtotaal	49	19

Dossiers 2020 per domein/subdomein

Domein/subdomein	Aantal dossiers
Arbeid en werkgelegenheid	9
Bouw en nijverheid	3
Horeca en vrije tijd	2
Gezondheid	1
Sociale werkplaatsen	1
Andere	1
Diensten	1
Goederen en diensten	5
Huisvesting	2
Transport	1
Handelszaak	1
Horeca	1
Onderwijs	2

Diverse activiteiten	1
Samenleving	1
Politie en justitie	1
Eindtotaal	19

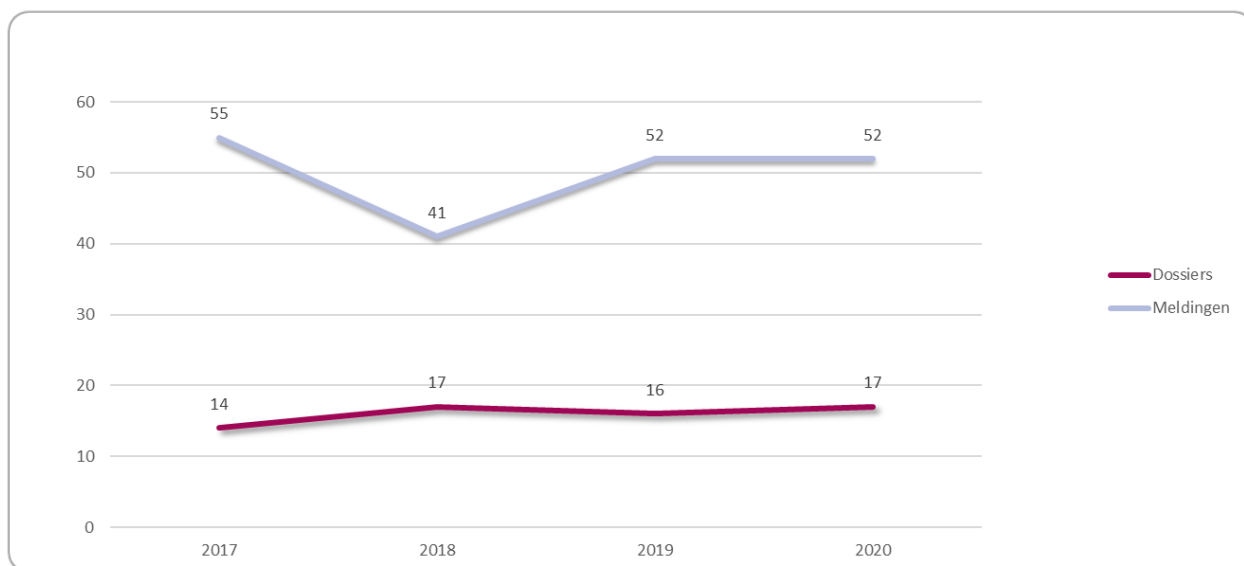
Dossiers 2020 per criterium waarvoor Unia bevoegd is



5.4.7 Kortrijk

In 2020 werden **52 meldingen** geregistreerd waarvan **17 dossiers** werden geopend. Daarvan hadden 12 dossiers betrekking op vermeende feiten van **discriminatie** en de overige 5 dossiers betrekking op vermeende **haatmisdriven/haatboodschappen**.

Evolutie meldingen en dossiers voor de periode 2017 – 2020



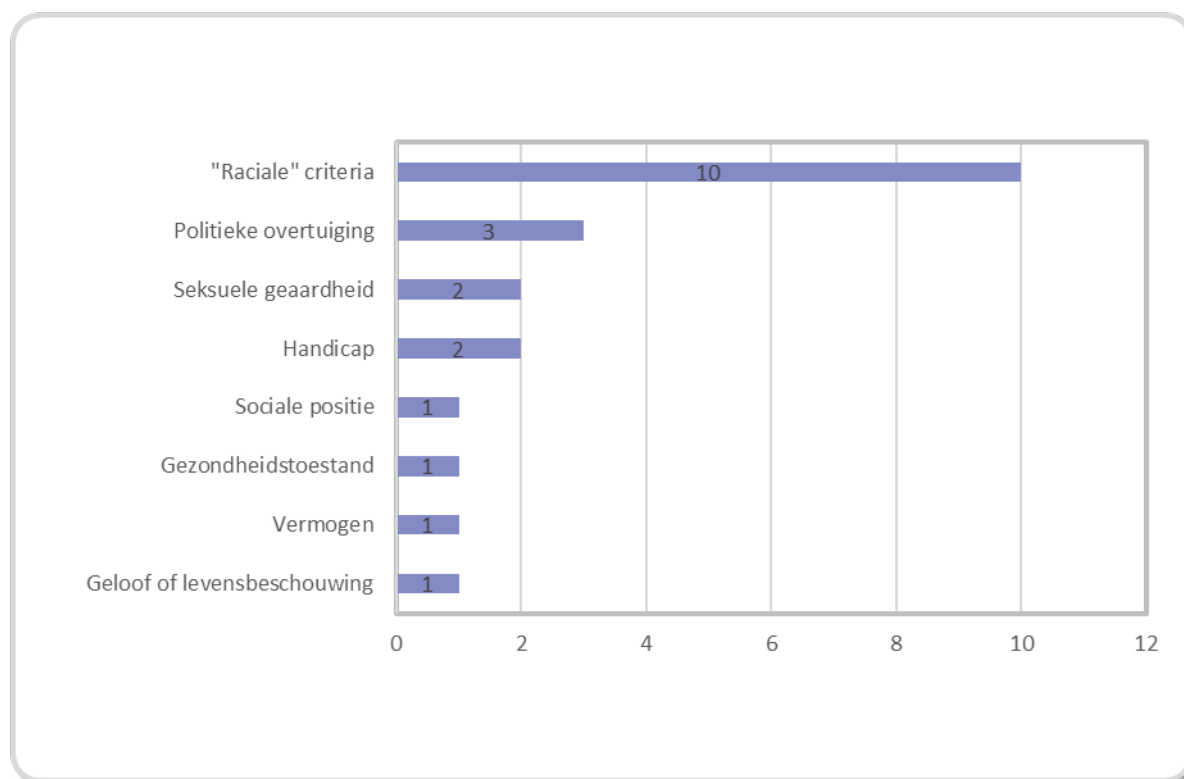
Meldingen en dossiers 2020 per deelgemeente

Deelgemeente	Meldingen	Waarvan geopende dossiers
Kortrijk	48	15
Heule	2	1
Marke	1	
Kooigem	1	1
Eindtotaal	52	17

Dossiers 2020 per domein/subdomein

Domein/subdomein	Aantal dossiers
Media	4
Arbeid en werkgelegenheid	3
Andere	1
Publieke sector	1
Onderwijs	1
Samenleving	3
Onderwijs	3
Goederen en diensten	2
Huisvesting	1
Financieel	1
Politie en justitie	2
Eindtotaal	17

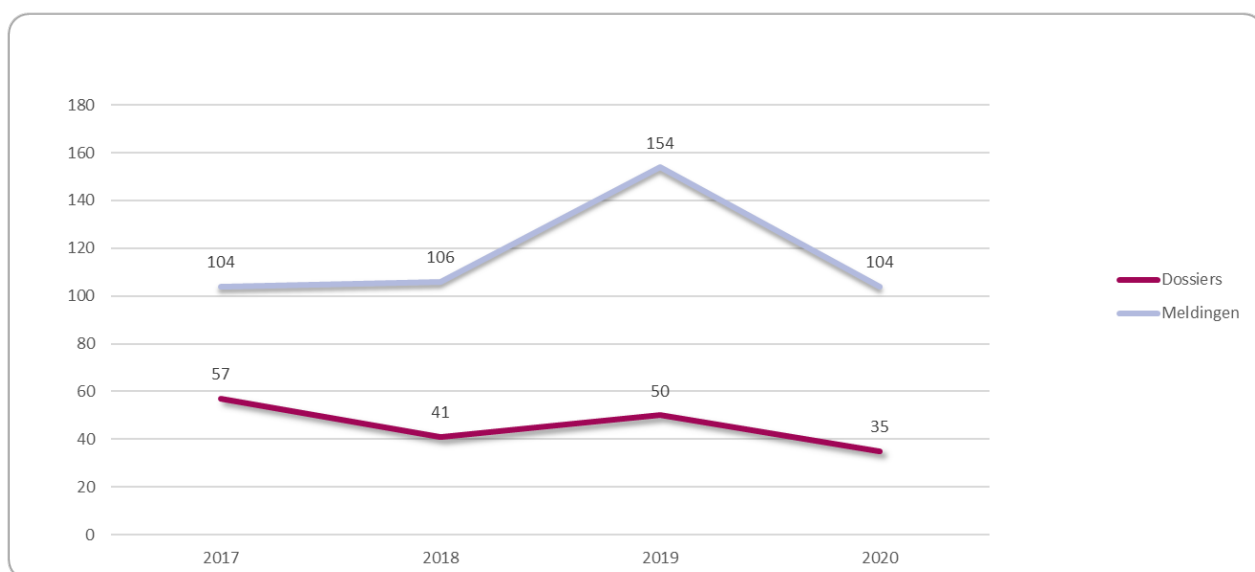
Dossiers 2020 per criterium waarvoor Unia bevoegd is



5.4.8 Leuven

In 2020 werden **104 meldingen** geregistreerd waarvan **35 dossiers** werden geopend. Daarvan hadden 25 dossiers betrekking op vermeende feiten van **discriminatie** en de overige 10 dossiers betrekking op vermeende **haatmisdrijven/haatboodschappen**.

Evolutie meldingen en dossiers voor de periode 2017 – 2020



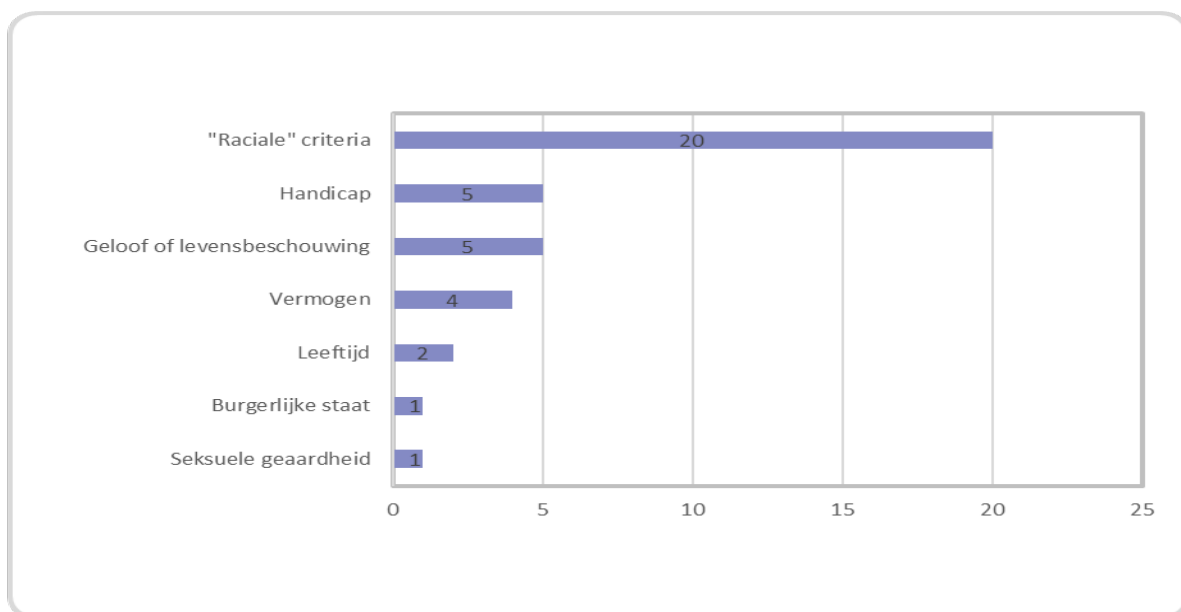
Meldingen en dossiers 2020 per deelgemeente

Deelgemeente	Meldingen	Waarvan geopende dossiers
Leuven	89	26
Heverlee	10	6
Kessel-Lo	5	3
Eindtotaal	104	35

Dossiers 2020 per domein/subdomein

Domein/subdomein	Aantal dossiers
Onderwijs	7
Samenleving	7
Goederen en diensten	7
Huisvesting	5
Transport	1
Publieke diensten	1
Arbeid en werkgelegenheid	7
Andere	3
Gezondheid	2
Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten	1
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	1
Politie en justitie	3
Media	2
Sociale bescherming	1
Diverse activiteiten	1
Eindtotaal	35

Dossiers 2020 per criterium waarvoor Unia bevoegd is



5.4.9 Mechelen

In 2020 werden **88 meldingen** geregistreerd waarvan **29 dossiers** werden geopend. Daarvan hadden 16 dossiers betrekking op vermeende feiten van **discriminatie** en de overige 13 dossiers betrekking op vermeende **haatmisdrijven/haatboodschappen**.

Evolutie meldingen en dossiers voor de periode 2017 – 2020



Meldingen en dossiers 2020 per deelgemeente

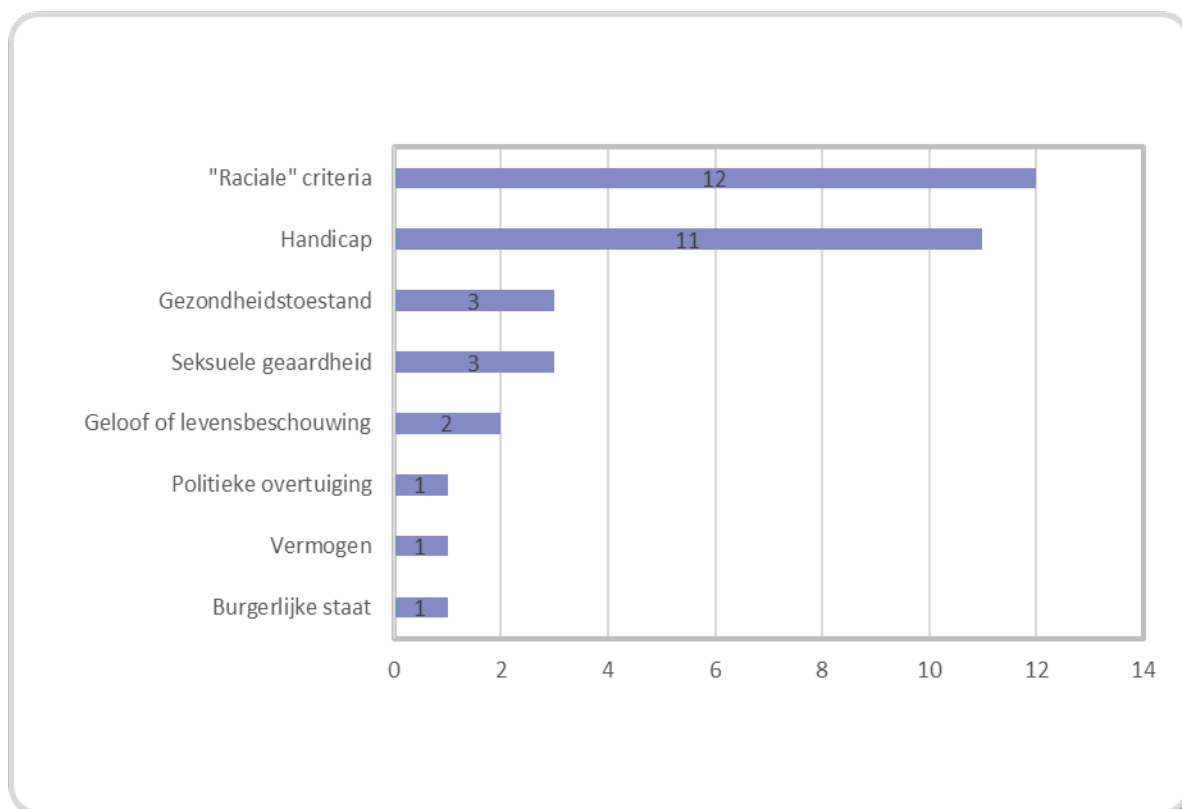
Deelgemeente	Meldingen	Waarvan geopende dossiers
Mechelen	87	28
Muizen (Mechelen)	1	1
Eindtotaal	88	29

Dossiers 2020 per domein/subdomein

Domein/subdomein	Aantal dossiers
Samenleving	8
Arbeid en werkgelegenheid	8
Andere	3
Gezondheid	2
Publieke sector	1
Bouw en nijverheid	1
Diensten	1
Goederen en diensten	5
Huisvesting	3

Financieel	1
Gezondheid en hulp aan personen	1
Media	4
Onderwijs	2
Diverse activiteiten	1
Politie en justitie	1
Eindtotaal	29

Dossiers 2020 per criterium waarvoor Unia bevoegd is

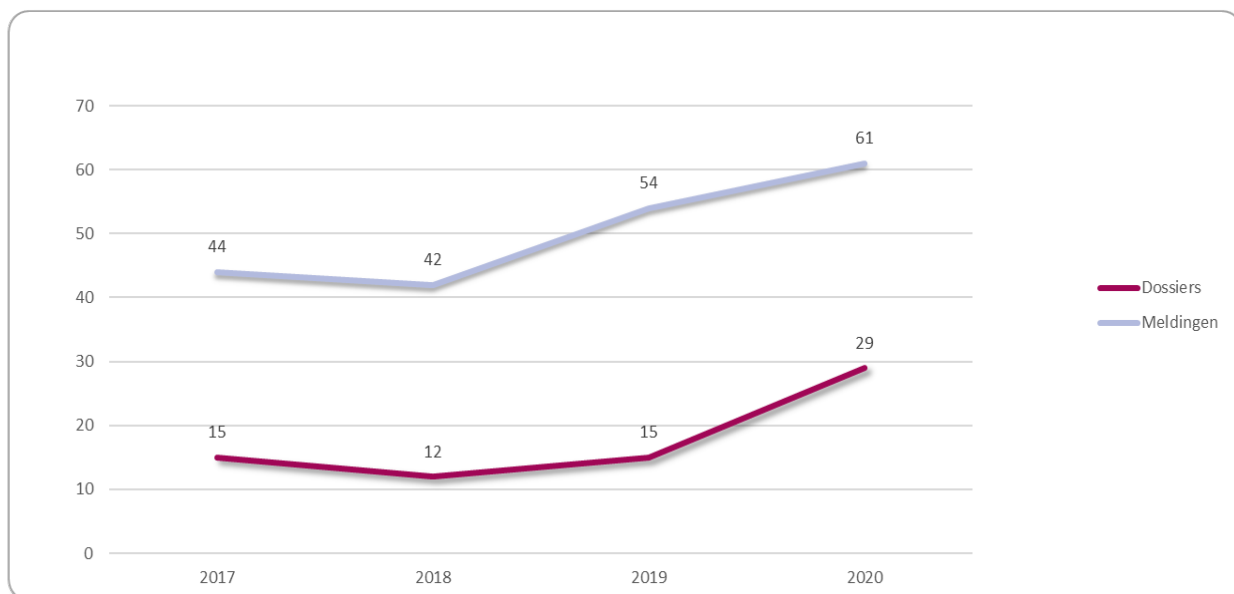


5.4.10 Oostende

In 2020 werden **61 meldingen** geregistreerd waarvan **29 dossiers** werden geopend. Daarvan hadden 14 dossiers betrekking op vermeende feiten van **discriminatie** en de overige 15 dossiers betrekking op vermeende **haatmisdrijven/haatboodschappen**.

We noteerden verschillende meldingen in het domein samenleving. Deze meldingen hadden betrekking op een protestmars georganiseerd door enkele extreem rechtse bewegingen waarbij slogans werden gescandeerd als "islamieten parasieten".

Evolutie meldingen en dossiers voor de periode 2017 – 2020



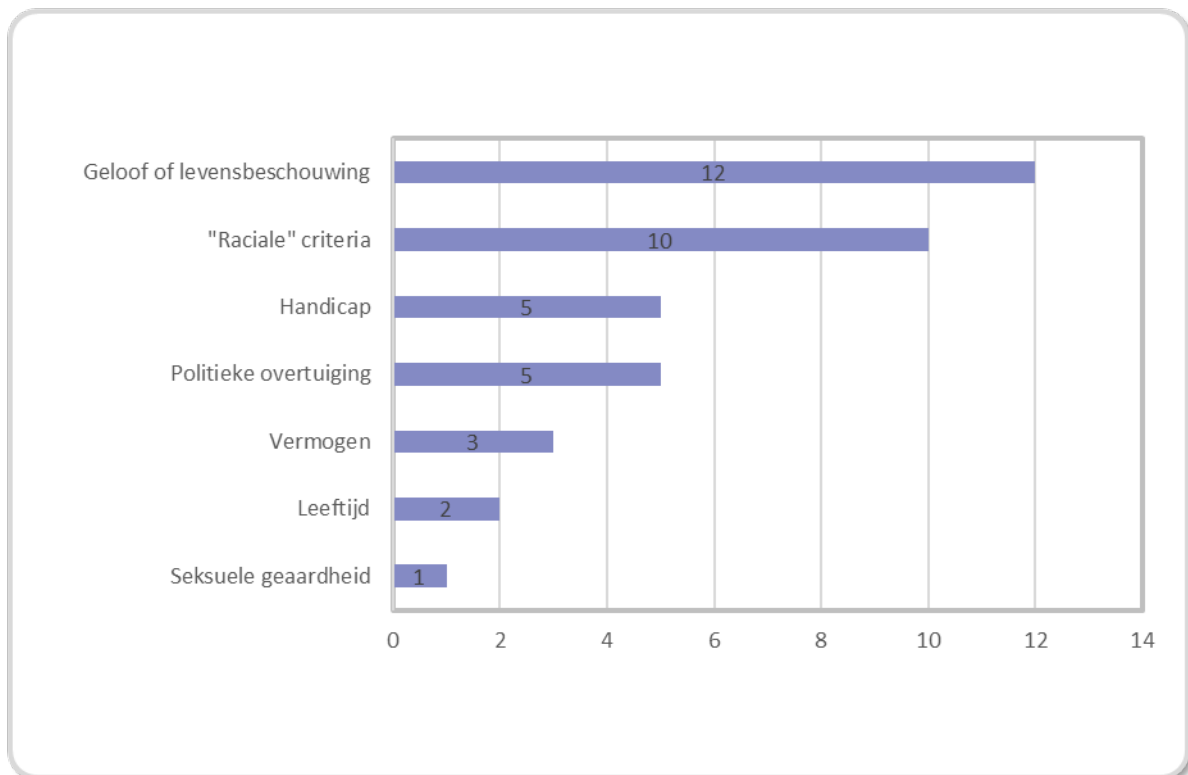
Meldingen en dossiers 2020 per deelgemeente

Deelgemeente	Meldingen	Waarvan geopende dossiers
Oostende	61	29

Dossiers 2020 per domein/subdomein

Domein/subdomein	Aantal dossiers
Samenleving	13
Arbeid en werkgelegenheid	6
Publieke sector	2
Andere	2
Transport	1
Diensten	1
Goederen en diensten	6
Huisvesting	5
Andere goederen en diensten	1
Media	2
Andere/onduidelijk	1
Onderwijs	1
Eindtotaal	29

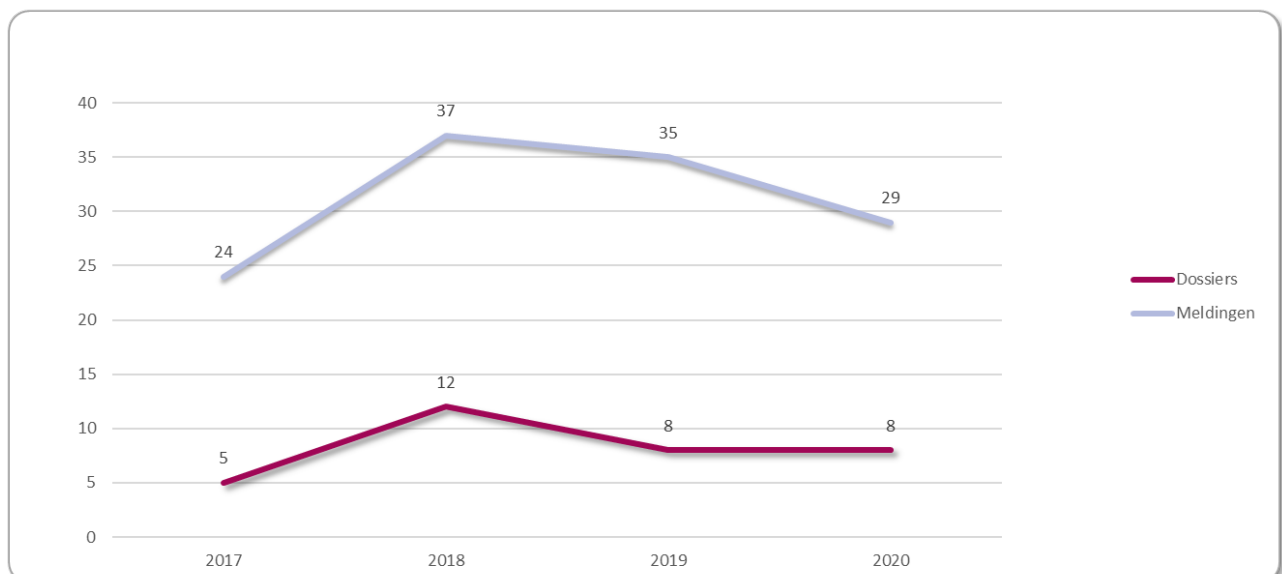
Dossiers 2020 per criterium waarvoor Unia bevoegd is



5.4.11 Roeselare

In 2020 werden **29 meldingen** geregistreerd waarvan **8 dossiers** werden geopend. Daarvan hadden 7 dossiers betrekking op vermeende feiten van **discriminatie** en het overige dossier betrekking op vermeende **haatmisdrijven/haatboodschappen**.

Evolutie meldingen en dossiers voor de periode 2017 – 2020

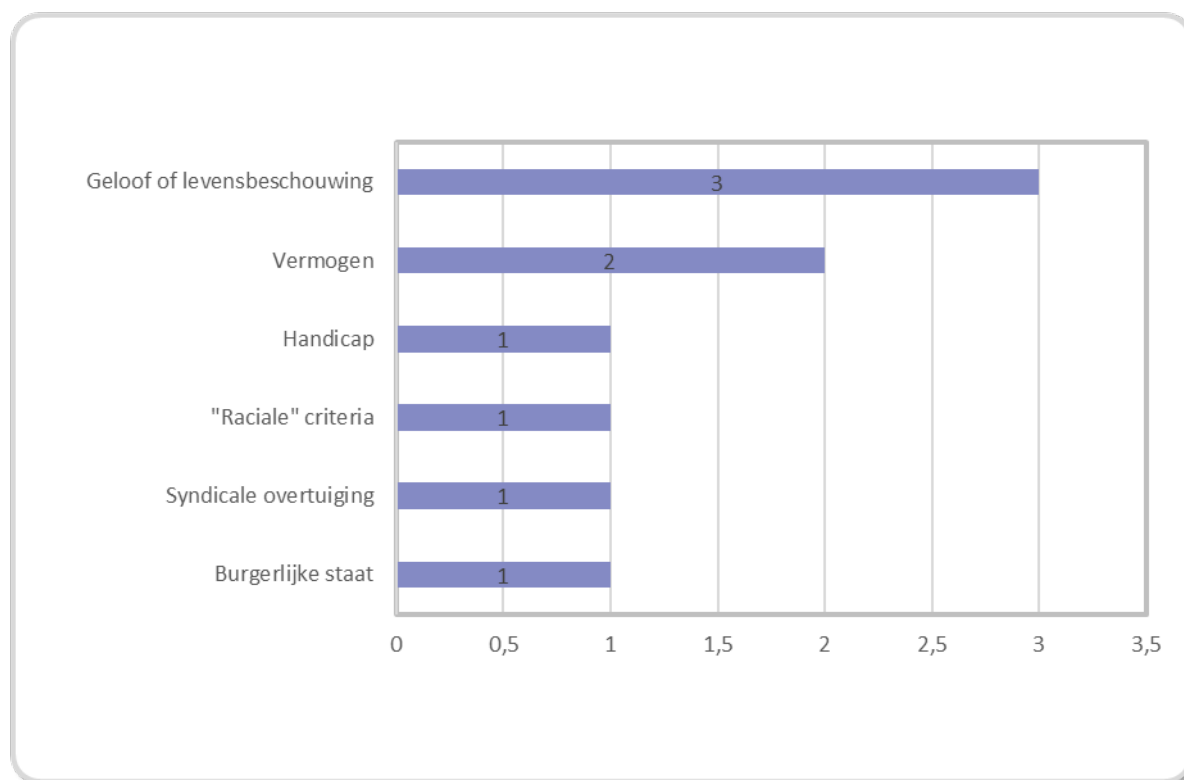


Meldingen en dossiers 2020 per deelgemeente

Deelgemeente	Meldingen	Waarvan geopende dossiers
Roeselare	26	7
Beveren (Roeselare)	2	
Rumbeke	1	1
Eindtotaal	29	8

Dossiers 2020 per domein/subdomein

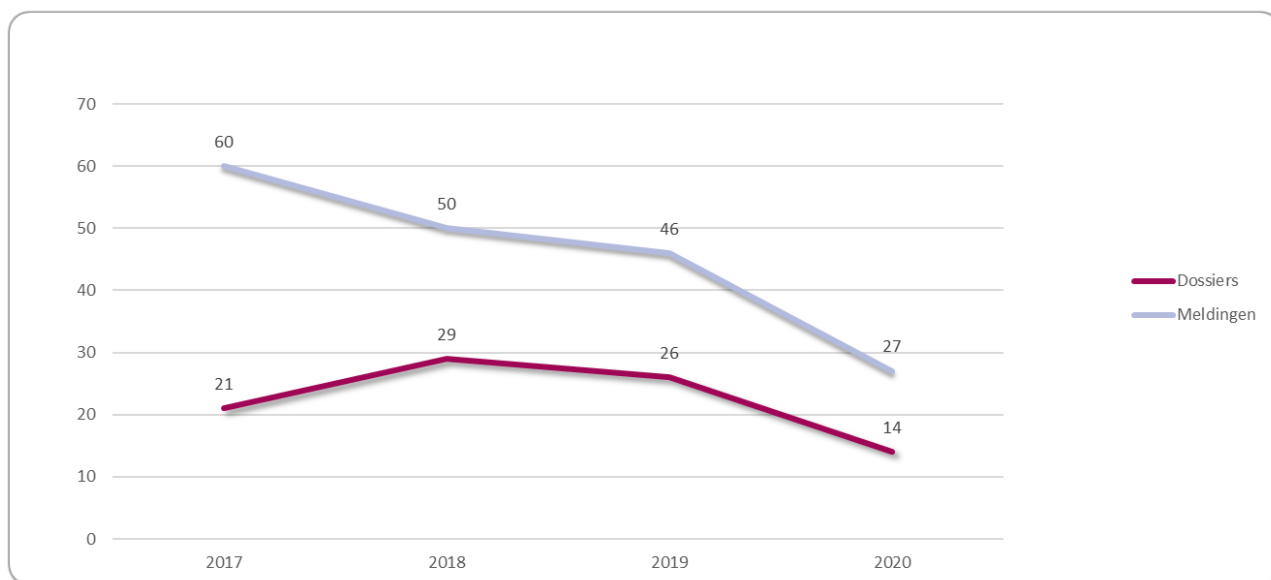
Domein/subdomein	Aantal dossiers
Arbeid en werkgelegenheid	5
Diensten	4
Onderwijs	1
Goederen en diensten	2
Huisvesting	2
Samenleving	1
Eindtotaal	8

Dossiers 2020 per criterium waarvoor Unia bevoegd is

5.4.12 Sint-Niklaas

In 2020 werden **27 meldingen** geregistreerd waarvan **14 dossiers** werden geopend. Daarvan hadden 11 dossiers betrekking op vermeende feiten van **discriminatie** en de overige 3 dossiers betrekking op vermeende **haatmisdriven/haatboodschappen**.

Evolutie meldingen en dossiers voor de periode 2017 – 2020



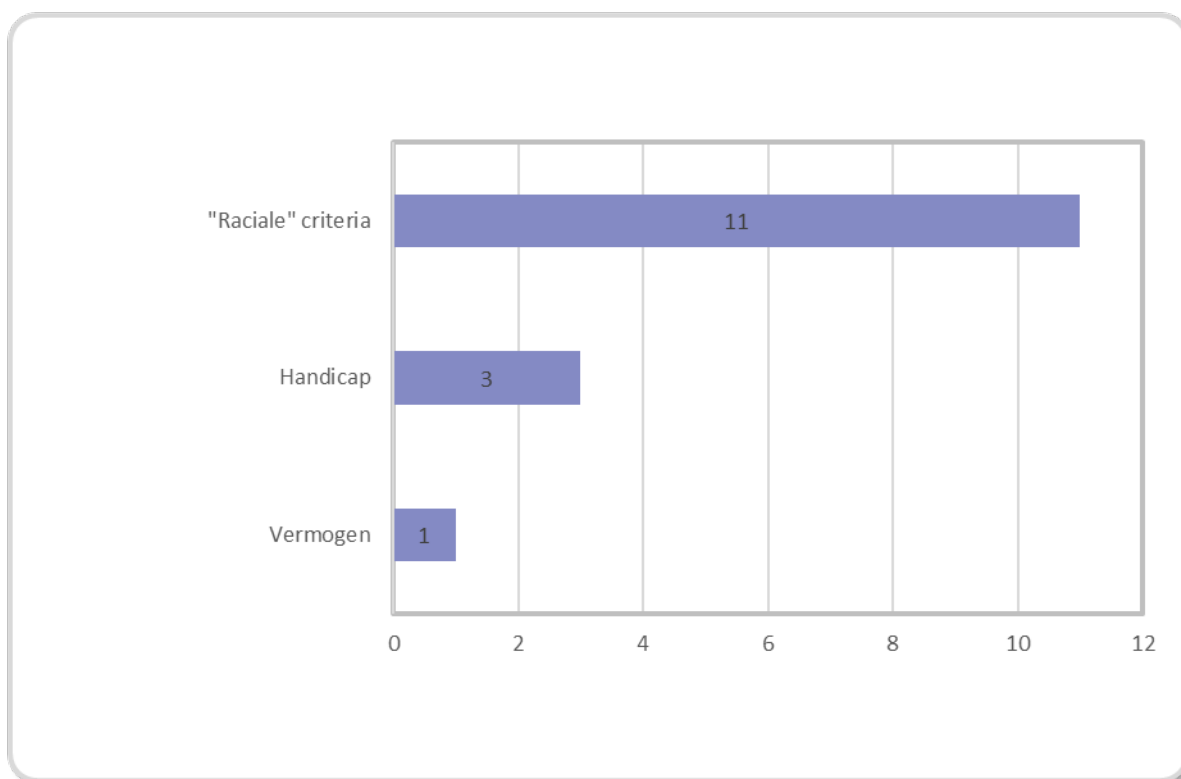
Meldingen en dossiers 2020 per deelgemeente

Deelgemeente	Meldingen	Waarvan geopende dossiers
Sint-Niklaas	26	14
Belsele	1	
Eindtotaal	27	14

Dossiers 2020 per domein/subdomein

Domein/subdomein	Aantal dossiers
Goederen en diensten	4
Huisvesting	4
Onderwijs	2
Arbeid en werkgelegenheid	2
Publieke sector	1
Diensten	1
Politie en justitie	2
Samenleving	2
Andere/onduidelijk	1
Media	1
Eindtotaal	14

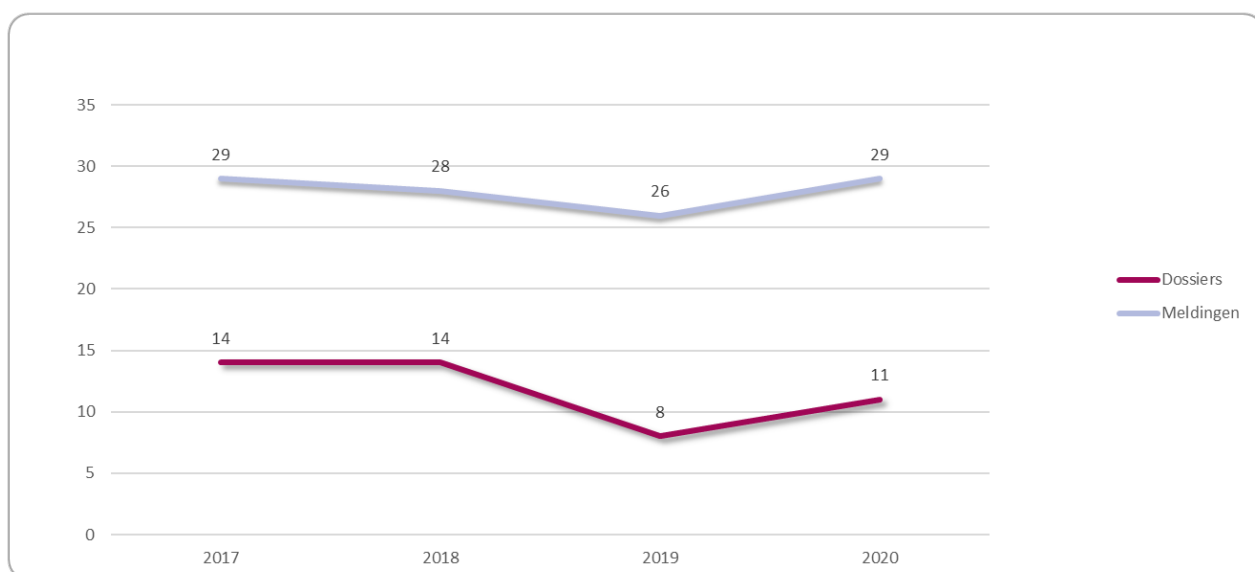
Dossiers 2020 per criterium waarvoor Unia bevoegd is



5.4.13 Turnhout

In 2020 werden **29 meldingen** geregistreerd waarvan **11 dossiers** werden geopend. Daarvan hadden 7 dossiers betrekking op vermeende feiten van **discriminatie** en de overige 4 dossiers betrekking op vermeende **haatmisdrijven/haatboodschappen**.

Evolutie meldingen en dossiers voor de periode 2017 – 2020



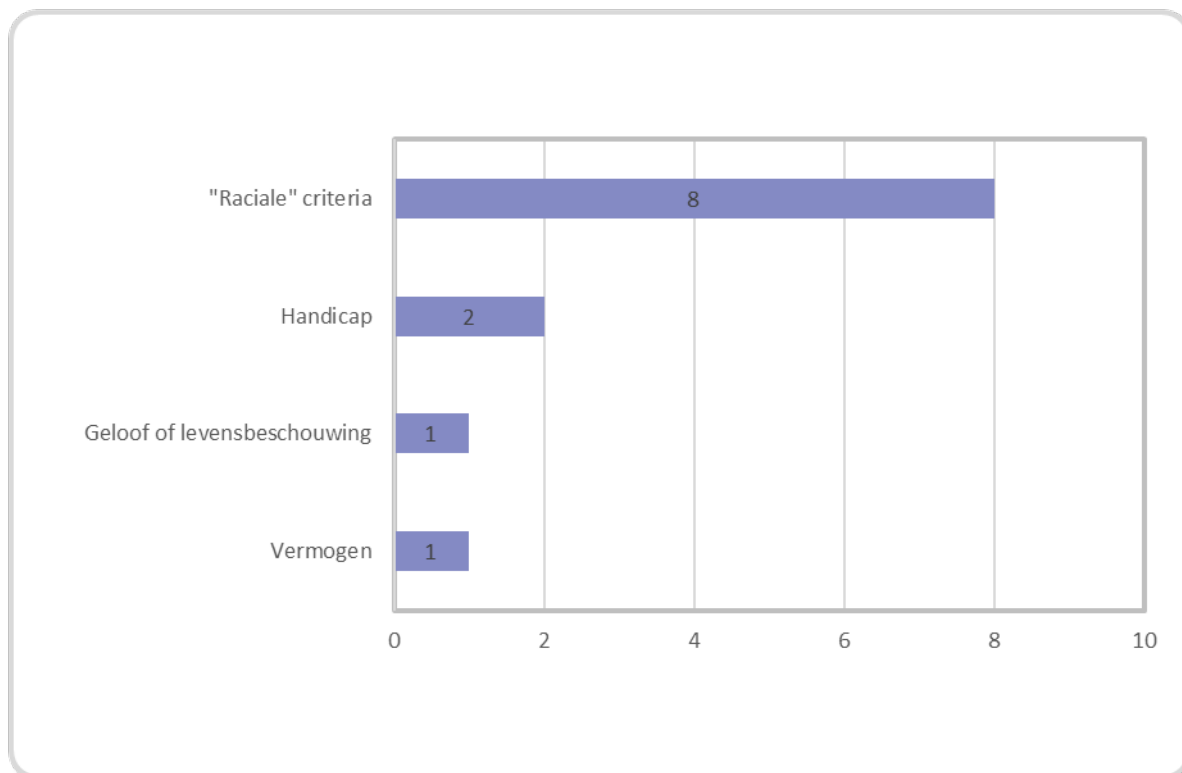
Meldingen en dossiers 2020 per deelgemeente

Deelgemeente	Meldingen	Waarvan geopende dossiers
Turnhout	29	11

Dossiers 2020 per domein/subdomein

Domein/subdomein	Aantal dossiers
Goederen en diensten	4
Publieke diensten	2
Transport	1
Huisvesting	1
Politie en justitie	2
Arbeid en werkgelegenheid	2
Bouw en nijverheid	1
Andere	1
Sociale bescherming	1
Diverse activiteiten	1
Media	1
Eindtotaal	11

Dossiers 2020 per criterium waarvoor Unia bevoegd is



6 Contactgegevens

Unia Regio Oost-Vlaanderen

Woodrow Wilsonplein 5, 9000 Gent

Email: OostVlaanderen@unia.be

Unia Regio Vlaams-Brabant en Mechelen

Lange Schipstraat 27, 2800 Mechelen

Email: VlaamsBrabant@unia.be

Unia Regio Antwerpen en het Waasland

Bolivarplaats 20, 2000 Antwerpen

Email: Antwerpen@unia.be

Unia Regio West-Vlaanderen

Hoogstraat 9, 8000 Brugge

Email: WestVlaanderen@unia.be

Unia Regio Limburg en de Kempen

Albrecht Rodenbachstraat 20 (bus 3), 3500 Hasselt

Email: Limburg@unia.be



UNIA

unia.be

