

Jaarverslag

2025





Jaarverslag

2025

Inhoudsopgave

Voorwoord	4
2025 in cijfers	6
Missie	7
Strategische assen 2023-2027	7

Deel 1

Unia als waakhond van gelijkheid in een gepolariseerde samenleving **8**

Dubbele discriminatie: 'zwart en oud'	9
De eerste strafrechtelijke veroordeling voor seksisme en homofobie	10
Strijd tegen online haatspraak: Unia wordt 'trusted flagger'	13
Oplossingen via onderhandelingen	14
Ondersteuning bij een levensparcours vol hindernissen	19
Strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt	20

Deel 2

Unia als bondgenoot van kwetsbare groepen in de strijd tegen digitale ongelijkheid **24**

Echte alternatieven voor digitalisering garanderen	25
Gelijke toegang tot de producten van de NMBS	28
Artificiële intelligentie bij de overheid: discriminatie voorkomen	29

Deel 3

Unia als spreekbuis voor kwetsbare mensen en hun ervaringen **32**

Ageïsme in beeld: onderzoek maakt hardnekkig fenomeen tastbaar	33
Opleiding van eerstelijnsprofessionals	34
Gemeentelijke administratieve sancties: risico op discriminatie in kaart gebracht	37
Geestelijke gezondheid in detentie: hoe raken we uit de impasse?	39



Deel 4 Unia als referentie **40**

Een eretitel voor Unia: doctor honoris causa	41
Onbewuste vooroordelen bij aanwerving aanpakken	46
Naar betere slaagkansen voor de rechter: 11 jaar jurisprudentie ontleed	47
Internationaal positie innemen	49

Deel 5 Unia als voorbeeldorganisatie **52**

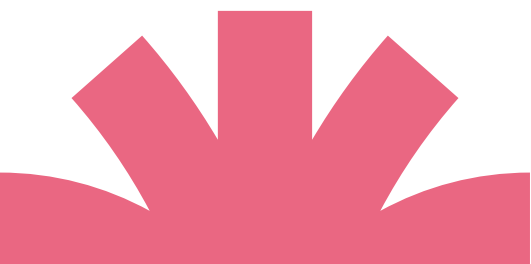
PMO invoeren: structureren om onze impact te versterken	53
Het welzijn op het werk meten en verbeteren	54
Een intern kader voor het gebruik van artificiële intelligentie	55

Unia en de deelentiteiten: Het veldwerk versterken **56**

... In Brussel	57
... In het Waals Gewest en de Franse Gemeenschap	60
... In Vlaanderen	62
... In de Duitstalige Gemeenschap	66

Over Unia **68**

Diensten	69
Communicatie	72
Advies en aanbevelingen	73
Mandaten om naar de rechter te stappen	76
Samenstelling van de Raad van bestuur	84
Balans en resultatenrekening	85





Voorwoord

Het jaar dat bijna achter ons ligt, was zonder twijfel pittig. Hoewel we ook betekenisvolle momenten beleefden en mooie resultaten kunnen voorleggen, blijft de context waarin we opereren weinig hoopgevend.

Het mandaat van Unia steunt op het recht en de mensenrechten, met kernwaarden zoals gelijkheid en non-discriminatie. Precies die fundamenteen staan vandaag onder druk. De internationale en Europese rechtsorde vertoont barsten, en het recht wordt steeds vaker ingezet als een rekbaar instrument. We zien hoe actoren zonder scrupules grijpen naar dwang, geweld of ontwrichting om hun belangen veilig te stellen.

In zo'n context raken de bescherming van minderheden, het streven naar gelijkheid en de steun aan mensen in kwetsbare situaties steeds vaker ondergesneeuwd in het politieke debat. Soms komen ze zelfs expliciet onder druk te staan. Dat leidt tot een duidelijke en zorgwekkende terugval.

Die tendens zien we op verschillende niveaus. Zo riepen Amerikaanse autoriteiten Europese bedrijven op om hun DEI-beleid rond diversiteit, gelijkheid en inclusie stop te zetten. Ook in Europa klinken voorstellen om bestaande beschermende regelgeving af te zwakken, zoals de AI Act, de Digital Services Act en de richtlijn over loontranspa-

rantie. Daarnaast werd in een brief, die ook door onze eerste minister werd ondertekend, het functioneren en de onafhankelijkheid van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens ter discussie gesteld.

Unia heeft samen met het Federaal Instituut voor de Rechten van de Mens, Myria, het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, het Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting en de Centrale Toezichtsraad voor het Gevangeniswezen publiek op die brief gereageerd, vanuit een gedeelde bezorgdheid over het belang van sterke rechtsstatelijke waarborgen.

Deze voorbeelden wijzen op een bredere maatschappelijke tendens die bijdraagt aan een verlamme polarisatie. Een toxisch wij-zij-denken wint aan terrein en zet de maatschappelijke cohesie steeds verder onder druk.

In die context moest Unia moeilijke keuzes maken. Door het federale regeerakkoord werd ons budget gevoelig teruggeschroefd, wat ons dwong om het jaarplan bij te stellen en personeelsversterking stop te zetten. Dat gebeurde op een moment waarop de druk net blijft toenemen: steeds meer mensen kloppen bij ons aan, het

aantal dossiers stijgt en de vragen om vorming, begeleiding, advies en media-interventies blijven toenemen.

Net daarom willen we hier stilstaan bij het engagement van al onze medewerkers. Met grote deskundigheid, inzet en enthousiasme blijven zij zich elke dag inzetten, vaak op de eerste rij, als eerste getuigen van de maatschappelijke spanningen en crisissen waarmee we vandaag geconfronteerd worden.

Laat ons dat duidelijk zeggen: ondanks de druk op de principes en waarden waarvoor wij staan, en ondanks de uitdagingen waarmee we te maken kregen, blijft Unia haar rol opnemen. Onze teams bleven en blijven projecten realiseren en hun taken vervullen, terwijl ook de Raad van Bestuur verantwoordelijkheid blijft nemen en de beslissingen neemt die tot zijn bevoegdheid behoren. Dit jaarverslag maakt dat engagement tastbaar.

Unia bekeek het federale regeerakkoord in het licht van het memorandum dat we vóór de verkiezingen publiceerden. In het akkoord herkennen we een aantal intenties waarbij we onze expertise kunnen inzetten.

Dat gaat onder meer over de aangekondigde actieplannen rond racisme, LGBTI+, handicap en de aanpak van leeftijdsdiscriminatie, maar ook over het zoeken naar evenwichtige alternatieven voor een verregaande digitalisering. Het komt er nu op aan om deze voornemens ook daadwerkelijk om te zetten in concrete en doeltreffende maatregelen.



Ook andere beleidskeuzes vroegen onze aandacht. Zo benadrukten we bij de beperking van de werkloosheidsuitkeringen in de tijd dat mensen die al te maken krijgen met discriminatie op de arbeidsmarkt, niet extra benadeeld mogen worden. Daarom blijft Unia pleiten voor een ambitieus en doordacht antidiscriminatiebeleid, met bijzondere aandacht voor ouderen, personen met een handicap en mensen met een buitenlandse herkomst.

In 2025 werd ook de herwerkte omzendbrief COL 13/2013 gepubliceerd over het opsporings- en vervolgingsbeleid rond discriminatie en haatmisdrijven. Die richt zich tot politiediensten en magistraten en wil de samenwerking tussen alle betrokken actoren versterken. Voor Unia vormt deze omzendbrief een belangrijk instrument.

De herziening is vooral vernieuwend omdat ze inzet op een fijnmazigere registratie en rapportering van specifieke vormen van haat en discriminatie, zoals homohaar, seksisme,

anti-Zwart racisme, antisemitisme, anti-moslimhaat en anti-Roma-haat. De grootste uitdaging ligt nu in de concrete toepassing: het komt erop aan dat deze omzendbrief ook effectief zijn weg vindt naar de praktijk en op het terrein zijn volle impact krijgt.

Alle regeringen moeten tegen uiterlijk 19 juni 2026 de Europese Richtlijn 2024/1499 omzetten, die gemeenschappelijke standaarden vastlegt voor gelijkheidsorganen. In dat kader werd Unia door de verschillende entiteiten op regelmatige basis betrokken bij de eerste ontwerpen voor de aanpassing van zowel de antidiscriminatiewetgeving als een herziening van het samenwerkingsakkoord dat Unia opricht.

Voor Unia is een correcte omzetting van deze richtlijn onlosmakelijk verbonden met de beschikbaarheid van voldoende middelen. Alleen zo kunnen wij de bijkomende taken en verantwoordelijkheden die de richtlijn met zich meebrengt op een kwalitatieve en duurzame manier opnemen.

Op 9 oktober 2025 mocht Unia een eredoctoraat van UCLouvain in ontvangst nemen. Die erkenning betekende veel voor ons. Ze is er niet voor één persoon of één moment, maar voor iedereen die zich doorheen de jaren met overtuiging heeft ingezet voor Unia.

De plechtigheid op de campus UCLouvain Saint-Louis Bruxelles was een bijzonder intens en verbindend moment. De woorden die werden uitgesproken raakten, net als de artistieke en muzikale bijdragen die

de ceremonie kleur gaven en zorgden voor echte ontroering.

Wat die dag vooral bijbleef, was het gevoel van gedeeld engagement. Het gaf ons nieuwe kracht om verder te doen waar we elke dag voor staan: minder discriminatie, meer inclusie en meer gelijkheid.

Els Keytsman De Ronne en Patrick Charlier, directeuren van Unia

2025 in cijfers

8.054
meldingen

2.066
geopende dossiers

1.753
uur gegeven opleidingen

9.690
opgeleide mensen

7.537
mensen die een van onze drie e-learningmodules voltooiden

31
adviezen en aanbevelingen

Missie

Unia is een onafhankelijke openbare dienst die optreedt met en voor mensen die het slachtoffer zijn van discriminatie, haatspraak en haatmisdrijven, die zich in een kwetsbare situatie bevinden en de organisaties die hen vertegenwoordigen.

We analyseren ongelijkheden in België om standpunten en aanbevelingen te formuleren voor politieke besluitvormers op lokaal, regionaal, federaal en internationaal niveau.

We adviseren organisaties en bedrijven die willen bijdragen aan een inclusieve samenleving en die discriminatie willen voorkomen en bestrijden.

Unia is een expert op het gebied van gelijkheid, diversiteit, inclusie en antidiscriminatiebeleid.

Het is een toonaangevende organisatie voor de bevordering van gelijkheid in België en internationaal.

Het waakt over de naleving van de mensenrechten, met name op het vlak van handicap en racisme.

De organisatie werkt op een samenwerkingsgerichte en respectvolle manier met het oog op collectieve ontwikkeling.

Strategische assen 2023-2027

Unia heeft gekozen voor een strategisch plan voor 2023-2027, met 5 strategische assen:

1. Unia zet zich in voor meer inclusie en democratie in een **gepolariseerde samenleving**
2. Unia zet zich in voor meer inclusie en democratie in een **gedigitaliseerde samenleving**
3. Unia richt zich op de participatie van **de meest kwetsbare mensen** en op het respecteren van hun rechten om systemische discriminatie te bestrijden
4. Unia blijft een toonaangevende en kwaliteitsvolle **organisatie voor gelijkheid** in België en internationaal
5. Unia **voegt de daad bij het woord**

Deze assen stellen Unia in staat zich coherent te positioneren in het maatschappelijk debat, een gemeenschappelijke richting te bieden voor de keuzes waarmee we in ons dagelijks werk worden geconfronteerd en omvatten ook een reeks concrete, overkoepelende projecten.



Deel 1

Unia als waakhond van gelijkheid in een gepolariseerde samenleving

In 2025 namen gelijkheid en de strijd tegen discriminatie een centrale plaats in in het publieke debat. We zien dat sociale spanningen, identiteitsconflicten en toenemende polarisatie – ook online – leiden tot discriminatie bij de toegang tot werk, in de openbare ruimte, bij diensten en binnen instellingen.

Bij Unia gebruiken we alle middelen binnen ons mandaat: gerechtelijke stappen, begeleiding van slachtoffers van discriminatie, onderhandelde oplossingen, het aanspreken van de overheid en optreden tegen haatspraak. Al deze acties, of ze nu leiden tot baanbrekende rechterlijke uitspraken of duurzame oplossingen buiten de rechtbank, hebben een gemeenschappelijk doel: gelijkheid garanderen en structurele discriminatie voorkomen.

De dossiers die we in dit deel presenteren, illustreren hoe elk individueel dossier kan bijdragen aan het verduidelijken van het recht, de jurisprudentie kan versterken en structurele effecten ten voordele van de hele samenleving kan teweegbrengen.

Dubbele discriminatie: ‘zwart en oud’

In 2025 steunde Unia een emblematische zaak van meervoudige discriminatie bij aanwerving¹. Deze zaak maakte de eerste juridische toepassing van de wet van 28 juni 2023 mogelijk. Ze illustreert het belang van een juridisch kader dat is aangepast aan vormen van meervoudige discriminatie.

Een sollicitatie die cumulatieve discriminatie aan het licht brengt

In 2025 solliciteerde een vrouw naar een baan als boekhoudkundig assistente. Ze ontving per ongeluk een interne e-mail van het bedrijf met de vermelding: “*Niet slecht, maar zwart en oud.*”

Dit bericht vormt een expliciete aanwijzing voor **discriminatie bij de aanwerving op basis van huidskleur en leeftijd**.

De tussenkomst van Unia

Unia werd door de meldster ingeschakeld en trad aan haar zijde op voor de arbeidsrechtbank van Brussel. Doel: **een gecumuleerde directe discriminatie** op basis van huidskleur én leeftijd **erkend krijgen**.

¹ Cumulatieve (of additieve) discriminatie verwijst naar een situatie waarin iemand op een bepaald moment op verschillende gronden ongelijk wordt behandeld. Deze ongelijke behandelingen kunnen elkaar versterken, maar ook los van elkaar staan.

Een belangrijke rechterlijke uitspraak

De rechtbank oordeelde dat een interne e-mail **voldoende aanleiding gaf om discriminatie te vermoeden**.

Het boekhoudkantoor kon zijn uitspraken niet rechtvaardigen, noch aantonen dat er geen verband bestond tussen deze criteria en de beslissing om de candidate niet aan te werven.

Het kantoor werd daarom veroordeeld tot het betalen van twee afzonderlijke forfaitaire vergoedingen:

- 6 maanden brutosalaris voor discriminatie op grond van **huidskleur**
- nog eens 6 maanden voor discriminatie op grond van **leeftijd**

Het vonnis benadrukt dat deze twee criteria, elk op een afzonderlijke manier, afbreuk doen aan de integriteit van onze meldster.

Een eerste toepassing van de wet van 28 juni 2023

Deze zaak vormt de **eerste gerechtelijke toepassing van de wet van 28 juni 2023**. Deze wet is geen op zichzelf staande wet: ze wijzigt en versterkt de antidiscriminatie-wetten van 2007, door expliciet de begrippen cumulatieve en intersectionele discriminatie op te nemen.

Dankzij deze rechtsgrondslag is het mogelijk om **voor elk discriminatiecriterium een schadevergoeding** te verkrijgen. Een belangrijke erkenning voor personen die door meerdere vormen van discriminatie worden getroffen.

Een juridisch en maatschappelijk signaal

Deze uitspraak schetst een kader:

- **Interne e-mails** kunnen als toelaatbaar bewijs dienen in discriminatiezaken
- **Meervoudige discriminatie** kan voortaan op wettelijke basis worden geïdentificeerd, gekwalificeerd en bestraft
- De tussenkomst van Unia kan bijdragen tot **een verduidelijking van het recht en de effectieve reikwijdte ervan** in de strijd tegen discriminatie **versterken**

Unia zal zich blijven inzetten voor een coherente en doeltreffende toepassing van dit nieuwe wettelijke kader. Twee zaken zijn belangrijk voor Unia: het verhogen van de rechtszekerheid voor slachtoffers en het stimuleren van eerlijke, gelijke aanwervingen.

De eerste strafrechtelijke veroordeling voor seksisme en homofobie

Eind 2024 deed de correctionele rechtbank van Brussel een baanbrekende uitspraak over discriminerend geweld. Deze werd in februari 2025 openbaar gemaakt toen talrijke homofobe agressiegevallen het nieuws domineerden. Deze uitspraak leidde tot de **eerste strafrechtelijke veroordeling** in België die expliciet gebaseerd was op **seksisme en homofobie**. Unia trad op aan de zijde van het slachtoffer, in samenwerking met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.



Een door haat ingegeven verbale en fysieke aanval

Bij het verlaten van een Brusselse bar werd een vrouw lastiggevallen door een persoon die **homofobe beledigingen** tegen de personen in haar gezelschap uitte. Toen ze tussenbeide kwam, werd ze beledigd en vervolgens gewelddadig aangevallen.

De vrouw raakte ernstig verwond en was tijdelijk arbeidsongeschikt.

De tussenkomst van Unia en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

Het slachtoffer bracht de zaak voor de rechter met de steun van Unia en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Beide instellingen stelden zich burgerlijke partij. Doel: **de discriminerende aard van de feiten**, gebaseerd op zowel



Een nieuw Strafwetboek

In 2025 heeft België een **nieuw Strafwetboek** aangenomen, dat onder meer de strafbare feiten van geweld ingegeven door vooroordelen (seksisme, homohaat, racisme...) moderniseert en herschikt.

Het nieuwe wetboek maakt een onderscheid tussen **strafbare feiten waarbij een discriminerend motief een specifieke verzwarende omstandigheid vormt**, en het **in aanmerking nemen van een discriminerend motief als verzwarende factor bij het bepalen van de straf**.

Unia is tevreden over deze hervorming, die de samenhang van het strafrecht op het gebied van de bestrijding van discriminerend geweld versterkt.

seksisme als vermeende homoseksualiteit, **erkend krijgen en duidelijkheid scheppen over de beperkte toepassing van wetten in de jurisprudentie**.

“Het is onaanvaardbaar dat mensen zich in de openbare ruimte onveilig voelen vanwege hun geslacht (of gender), seksuele oriëntatie of genderexpressie. [...] Deze uitspraak brengt het geweld dat LGBTI+ personen en vrouwen nog te vaak ondergaan onder de aandacht, en illustreert tegelijkertijd de goede samenwerking tussen het Instituut en Unia in deze complexe dossiers.”

Els Keytsman De Ronne, directeur van Unia

Een ongekennde gerechtelijke erkenning

De correctionele rechtbank van Brussel veroordeelde de dader voor:

- **mishandeling met zware lichamelijke letsels, verzwaard door een discriminerend motief**
- **seksisme**, volgens de wet van 22 mei 2014

De belediging tegen het slachtoffer werd als seksistisch bestempeld, want gericht op het kleineren van **een vrouw omwille van haar geslacht**. Bovendien vormde de veronderstelling van een seksuele oriëntatie een **verzwarende omstandigheid voor het fysieke geweld**. De dader werd veroordeeld tot drie jaar voorwaardelijke gevangenisstraf, in combinatie met psychologische begeleiding en de

verplichting om deel te nemen aan een verantwoordelijkheidsgroep. Het slachtoffer kreeg 9.000 euro schadevergoeding. Unia en het Instituut ontvingen een symbolische schadevergoeding.

Een mijlpaal in de strijd tegen intersectioneel geweld

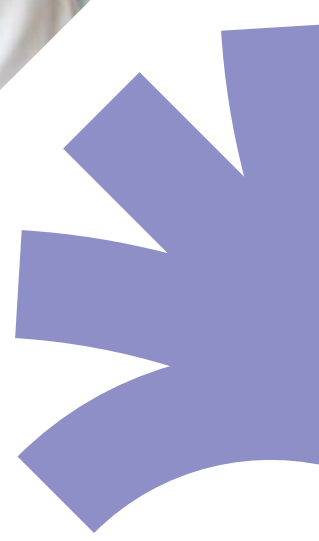
Het vonnis erkent dat de aanval plaatsvond op het snijpunt van **verschillende discriminatiegronden**: geslacht (of gender), genderexpressie en veronderstelde seksuele oriëntatie. Deze expliciete erkenning van de **intersectionele dimensie** van de zaak is zeldzaam in de Belgische rechtspraak. Ze weerspiegelt echter de realiteit van veel mensen die het doelwit zijn vanwege hun uiterlijk, hun identiteit of hun vermeende achtergrond.

Een jurisprudentie met symbolische en praktische reikwijdte

Deze beslissing:

- **verduidelijkt de interpretatie van de wet van 2014 over seksisme**
- **versterkt de Belgische rechtspraak over geweld op grond van discriminerende motieven**
- **geeft een duidelijk signaal: seksistische en homofobe agressie mogen niet ongestraft blijven**

Deze uitspraak is een belangrijke stap in de gerechtelijke erkenning van seksistisch en homofob geweld. Ze draagt bij tot een verduidelijking van de toepassing van de bestaande wetgeving en versterkt de Belgische rechtspraak over geweld op basis van vooroordelen.



Strijd tegen online haatspraak: Unia wordt 'trusted flagger'

De dynamiek van polarisatie en haatspraak komt steeds vaker tot uiting in de digitale ruimte. In 2025 werd Unia op Europees niveau officieel erkend als *'trusted flagger'* door het Belgisch Instituut voor Postdiensten en Telecommunicatie, le Conseil Supérieur de l'Audiovisuel en de Medienrat. Deze status, voorzien in artikel 22 van de Digital Services Act (DSA), versterkt Unia om op te treden tegen illegale haatspraak die op grote online platforms wordt verspreid, zoals het aanzetten tot discriminatie of haat, of negationisme.

Een versterkt Europees kader

De Digital Services Act verplicht grote digitale platforms om de verspreiding van illegale inhoud, zoals haatspraak, beter te reguleren.

Organisaties die als *'trusted flagger'* zijn erkend, beschikken over specifieke expertise over het opsporen van illegale inhoud. Platforms zijn verplicht hun meldingen met voorrang te behandelen en illegale inhoud snel te verwijderen zodra deze door het platform is bevestigd.

Een extra instrument

Dankzij deze status kan Unia inhoud die de grenzen van de vrijheid van meningsuiting overschrijdt, en onder het strafrecht of de antidiscriminatie-wetgeving valt, aankaarten.



Unia houdt echter geen algemene monitoring bij en zoekt niet proactief naar online inhoud. De meldingen als ‘trusted flagger’ gebeuren op basis van meldingen die Unia ontvangt van burgers of organisaties, binnen haar wettelijk mandaat. De uiteindelijke beoordeling van de onwettigheid van een inhoud blijft altijd bij het platform, onder eventuele controle van de bevoegde autoriteiten en rechtbanken.

Concreet:

- Meldingen van Unia moet het platform met voorrang behandelen
- De platforms zijn verplicht hier snel op te reageren
- De dialoog met de digitale exploitanten is gestructureerd in het kader van de DSA

Een aanvullende maatregel

De erkenning als ‘trusted flagger’ vervangt geen gerechtelijke stappen, noch preventief werk. Het is een extra instrument om de snelle verspreiding van haatdragende inhoud online te beperken.

Tegelijkertijd zet Unia haar samenwerking met de platforms en forummoderatoren voort, door aanbevelingen te formuleren om de moderatiepraktijken te verbeteren.

Oplossingen via onderhandelingen

In de meeste dossiers die Unia behandelt, geven we de voorkeur aan het zoeken naar een onderhandelde oplossing boven het onmiddellijke inschakelen van de rechter. Deze aanpak leidt tot concrete afspraken die beter aansluiten op de realiteit van alle betrokkenen en zijn vaak duurzamer dan een opgelegde uitspraak. In 2025 vormden onderhandelde oplossingen een belangrijke hefboom om herhaling van discriminatie te voorkomen en om gelijke behandeling sterker te verankeren in de dagelijkse praktijk.

Een bewuste strategie

Een onderhandelde oplossing is een overeenkomst tussen de partijen om een situatie van discriminatie op te lossen zonder een gerechtelijke procedure te doorlopen.

Door conflicten, waar mogelijk, buiten de rechtbank te houden,

vergroten we de kans op **doordachte en duurzame oplossingen**. Ze houden rekening met de belangen van alle betrokkenen en zijn beter geïntegreerd in de professionele of institutionele realiteit.

Deze aanpak draagt bij aan het voorkomen van discriminatie **op korte, middellange en lange termijn**.

Concrete resultaten voor slachtoffers en de samenleving

Onderhandelde oplossingen maken het mogelijk om **creatieve en pragmatische** overeenkomsten te sluiten die de rechten van iedereen respecteren.

Ze bieden verschillende voordelen:

- **Snellere resultaten en lagere kosten:** gerechtelijke procedures duren vaak langdurig en zijn kostelijk
- **Betere naleving van de afspraken:** toezeggingen die voortkomen uit een dialoog worden beter nageleefd
- **Structurele impact:** naast individuele schadevergoeding kan een onderhandelde oplossing leiden tot organisatorische veranderingen, zoals een diversiteitsplan, een aanpassing van de procedure of een bewustmakingscampagne

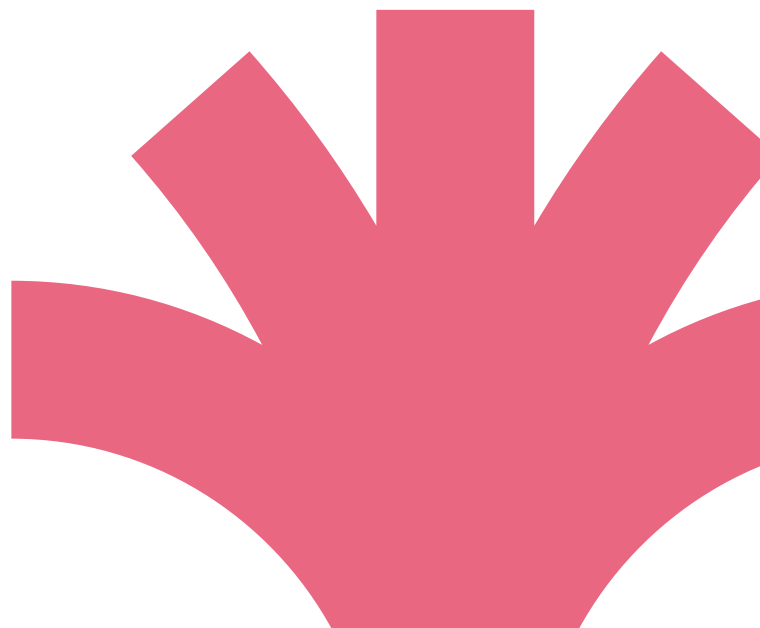
Zo kan het slachtoffer erkenning van de feiten, excuses of een schadevergoeding krijgen, terwijl er structurele maatregelen worden genomen om herhaling van de feiten te voorkomen.

Een aanvullend instrument naast gerechtelijke stappen

Het gebruik van onderhandelingen veronderstelt de bereidheid tot samenwerking en het bestaan van voldoende elementen om discriminatie te vermoeden. Wanneer niet aan deze voorwaarden is voldaan, of wanneer een structurele verandering niet op een andere manier kan worden bereikt, kan een gerechtelijke procedure noodzakelijk blijken.

In de praktijk start Unia maar in een beperkt aantal dossiers een gerechtelijke procedure. Onderhandelen blijft een **centraal instrument om onze opdracht uit te voeren**. Het maakt tastbare resultaten mogelijk en stimuleert tegelijkertijd een duurzame verandering van de dagelijkse praktijk.

De hierna gepresenteerde voorbeelden illustreren de diversiteit aan situaties waarin een onderhandelde oplossing zowel **individuele genoegdoening als structurele verbetering** heeft opgeleverd.



Onderhandelde oplossing 1:

Discriminerende intimidatie op het werk beëindigen

Achtergrond	<p>Drie jonge werknemers met een migratieachtergrond deden melding van pesterijen binnen een groot bedrijf. De feiten waren gebaseerd op verschillende beschermde criteria zoals afkomst, sociale status, leeftijd en geslacht (of gender).</p> <p>Zij klaagden over een werkklimaat waarin racistische uitlatingen werden gebagatelliseerd, door het management genegeerd en door interne beslissingen verergerd. De stappen die intern en via de vakbonden werden ondernomen, losten niets op. De situatie veranderde geleidelijk in een vorm van intimidatie, samen met druk om hun stappen in diskrediet te brengen.</p>
Interventie van Unia	<p>Unia nam eerst contact op met de vakbonden om hun actie te ondersteunen. Toen er geen oplossing kwam, schreef Unia de werkgever formeel aan. We herinnerden het bedrijf aan de toepasselijke wettelijke kaders rond discriminatie en intimidatie, de vastgestelde feiten en haar verplichtingen.</p> <p>Deze stap maakte het mogelijk om onderhandelingen te starten tussen de werkgever, de vakbond en Unia. Unia speelde een bemiddelende rol door te zorgen voor verbindende gesprekken en naleving van het wettelijk kader.</p>
Onderhandelde oplossing	<p>De onderhandelingen leidden tot een akkoord dat het volgende omvat:</p> <ul style="list-style-type: none">• excuses aan de eisers;• de betaling van een schadevergoeding ter compensatie van de geleden schade;• een erkenning van de impact van de feiten. <p>Hoewel de bewoordingen van de overeenkomst voorzichtig bleven, vormt deze een erkenning van de tekortkomingen en een concrete genoegdoening voor de betrokkenen.</p>

Onderhandelde oplossing 2:

Alle leerlingen mee op schoolreis

Achtergrond	<p>Sinds vorig jaar had de school geen schoolreis meer gepland voor een klas uit het tweede middelbaar met extra ondersteuning. De school verwachtte dat slechts weinigen van hen zouden kunnen deelnemen, vooral omwille financiële moeilijkheden, beperkingen in verband met hun verblijfsstatus of weigering van de ouders. De school organiseerde daarom systematisch een daguitstap voor deze klas.</p> <p>Dit besluit trof vooral leerlingen uit kwetsbaardere milieus en riskeerde een verschil in behandeling op basis van vermogen of sociale status.</p>
Interventie van Unia	<p>Unia onderzocht de situatie en herinnerde de school eraan dat het besluit om een klas niet aan een schoolreisje te laten deelnemen, een ongerechtvaardigd verschil in behandeling kan vormen. Uit de analyse bleek dat situaties individueel moeten worden beoordeeld in plaats van op basis van algemene veronderstellingen.</p>
Onderhandelde oplossing	<p>De directie stemde ermee in om:</p> <ul style="list-style-type: none">• elk jaar aan de ouders te vragen wie wil deelnemen;• financiële steun te voorzien indien nodig;• leerlingen eventueel te laten meegaan met een andere klas als er verschillende groepen zijn. <p>De keuze tussen een meerdaags uitstapje en een daguitstap wordt voortaan niet meer vooraf bepaald, maar op basis van de antwoorden van de gezinnen. Deze oplossing herstelt de gelijke behandeling en vergroot de mogelijkheden voor de betrokken leerlingen.</p>

Onderhandelde oplossing 3:

Toegang voor hulphonden garanderen in een meubelketen

Achtergrond	<p>Een persoon in een rolstoel, vergezeld door een gecertificeerde hulphond, werd herhaaldelijk de toegang geweigerd tot een winkel van een meubelketen, ondanks een eerdere interventie van Unia die tot een aanpassing van het interne beleid had geleid.</p> <p>De situatie bracht een discrepantie aan het licht tussen regels op centraal niveau en de daadwerkelijke uitvoering ervan in de winkels.</p>
Interventie van Unia	<p>Naar aanleiding van deze nieuwe melding startte Unia onderhandelingen met de winkelketen om zowel een individuele als een structurele oplossing te vinden. Tijdens de gesprekken wezen we op mogelijke discriminatie, ook als er geen sprake is van een discriminerende intentie.</p>
Onderhandelde oplossing	<p>De onderhandelingen leidden tot:</p> <ul style="list-style-type: none">• een individuele erkenning van de geleden schade en een schadevergoeding;• goedkeuring om de toegang van gecertificeerde hulphonden aan te scherpen in het intern beleid;• een formele herhaling van de regels aan alle medewerkers en leidinggevenden;• samenwerkingsverbanden met erkende opleidingscentra om het personeel en het publiek bewust te maken. <p>Deze oplossing gaat verder dan het individu en heeft tot doel een effectieve en duurzame toepassing van het toegangsrecht voor personen met een hulphond te waarborgen.</p>

Ondersteuning bij een levensparcours vol hindernissen

Bijna 14 jaar lang kon Francis Rombouts niet instappen in een trein op het station van zijn eigen dorp. In maart 2025, na een lange juridische strijd en met de steun van Unia, werd de NMBS veroordeeld omdat ze niet de nodige redelijke aanpassingen had voorzien. Enkele maanden later, in oktober 2025, kon Francis zelfstandig op de trein stappen in Tielen, een deelgemeente van Kasterlee, in de Antwerpse Kempen. Een individuele doorbraak die de weg vrijmaakt voor anderen, en een uitspraak van het Hof van Beroep die structurele verandering teweegbrengt.

Een dagelijkse strijd voor gewone mobiliteit

Francis Rombouts, 41 jaar, is paralympisch sporter en rolstoelgebruiker vanwege een cerebrale parese. Meer dan tien jaar lang had hij geen toegang tot de perrons van het station van Tielen, op enkele minuten van zijn huis. De reden: het ontbreken van aangepaste instapmogelijkheden.

Ondanks de modernisering van het station werd er geen **mobiele assistentiedienst** aangeboden en maakte het **hoogteverschil tussen het perron en de trein** de toegang onmogelijk.

Unia stapt samen met Francis naar de rechter

In 2011 stapte Francis met de hulp van Unia **naar de rechter**. De zaak



sleepte jarenlang aan. In maart 2025 erkende het Brusselse Hof van Beroep dat de NMBS **haar verplichting had verzaakt om redelijke aanpassingen te voorzien**, zoals bepaald in de antidiscriminatiewetgeving.

Het vonnis verklaarde dat de weigering om aanpassingen te doen, **discriminatie op grond van een handicap is**. De NMBS moet **alle nodige maatregelen nemen** om ervoor te zorgen dat Francis elke dag toegang heeft tot een trein vanaf zijn station, **op straffe van een dwangsom van 250 euro per overtreding**.

“Ik wil gewoon doen wat iedereen doet. Zolang ik niet in die trein kon stappen, zat ik als het ware vast in mijn eigen leven.”

Francis Rombouts, in oktober 2025

² Een balsport die verwant is aan petanque en van Grieks-Romeinse oorsprong is.

Een uitspraak die precedents scheidt

Deze uitspraak is belangrijk **voor gelijke rechten op mobiliteit**. Ze geeft een duidelijk signaal: de vervoersinfrastructuur moet **beter afgestemd zijn op de lokale situatie** en concrete oplossingen bieden aan personen met een handicap.

Unia hoopt dat deze uitspraak **een precedent** scheidt en **anderen aanmoedigt** om hun recht op redelijke aanpassingen te doen gelden.

Een persoonlijke en symbolische overwinning

In oktober 2025 stapt Francis voor **het eerst zelfstandig op de trein** in Tielen. Zijn familie, sportcoach en het personeel van de NMBS kijken ontroerd toe.

Hij reist naar Turnhout, een treinrit van 7 minuten. Toch betekent het veel meer dan die korte afstand.

Dankzij de installatie van twee liften en de inzet van een mobiele assistentiedienst kan hij **zich nu zelfstandig verplaatsen**, een **vrijer sociaal leven** hebben, blijven trainen voor zijn **bocciawedstrijden**²... en de trein nemen **zonder zich te moeten verantwoorden**.

Een inspirerend verhaal, dat de missie van Unia weerspiegelt

Deze zaak belichaamt de bestaansredenen van Unia: **gelijkheid bevorderen via een combinatie van** juridische expertise, menselijke begeleiding en structurele actie.

Het illustreert ook hoe een individuele overwinning **een lokale omgeving duurzaam kan veranderen**, door het station van Tielen toegankelijk te maken **voor alle personen** met beperkte mobiliteit.

Strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt

In 2025 stond discriminatie op de arbeidsmarkt centraal bij Unia. Cijfers, media-onderzoeken en politieke debatten bevestigden een hardnekkige realiteit: de arbeidsmarkt blijft het belangrijkste domein waar raciale discriminatie in België tot uiting komt.



Vanuit deze vaststelling werkte Unia verder op drie sporen: aanwingsmechanismen objectiveren, effectieve tools tegen discriminatie promoten en beleidsmakers wijzen op de nood aan ambitieuzer beleid.

Werk, het belangrijkste domein waar we racisme vaststellen

Deze gegevens bevestigen een trend de afgelopen jaren: werk blijft het belangrijkste domein waarin Unia dossiers opent die verband houden met racisme in België.

Deze situaties nemen verschillende vormen aan:

- weigering om iemand aan te nemen
- geen reactie op een sollicitatie
- herhaaldelijke pesterijen of beleddingen op de werkplek
- onrechtmatige ontslagen

Deze vormen van discriminatie vormen een grote belemmering voor de emancipatie en de toegang tot rechten. Ze hebben niet alleen invloed op loopbaantrajecten, maar ook op het vertrouwen in instellingen en de sociale cohesie.

Dienstencheques: discriminerende praktijken op grote schaal nog steeds getolereerd

In 2025 bleek uit een onderzoek met 'mystery calls', uitgezonden door het VRT-programma *Factcheckers*, dat **6 op de 10 dienstenchequebedrijven ingaat op discriminerende vragen van klanten.**

Cijfers racisme 2025

- **31 % van de dossiers** die Unia in 2025 **opende**, ging over '**raciale**' criteria (vermeend ras, huidskleur, nationaliteit, afkomst of nationale of etnische herkomst), de meest voorkomende criteria.
- In 2025 opende Unia **757 dossiers** op basis van 'raciale' criteria, ofwel **meer dan 2 dossiers per dag**.
- **26 % van de dossiers** over 'raciale' criteria gingen over **het domein 'werk'**, die daarmee de meest getroffen sector is.

Naar aanleiding van dit onderzoek wees Unia er publiekelijk op dat ingaan op een dergelijk verzoek **aanzetten tot discriminatie is**, en expliciet verboden door de federale antidiscriminatiewetgeving.

Unia wees er ook op dat deze praktijken geen uitzonderingen zijn: ze weerspiegelen een structureel mechanisme waarbij commerciële overwegingen voorrang krijgen op het waarborgen van grondrechten.

Unia wijst de bevoegde autoriteiten al jaren op de noodzaak om:

- de controles in de sector te versterken
- de verantwoordelijkheden van bedrijven te verduidelijken
- effectieve sancties in te voeren in geval van discriminatie

Er staat veel op het spel: de betrokken werknemers worden vaak niet geïnformeerd over de redenen waarom ze worden afgewezen. Discriminatie blijft onzichtbaar voor het slachtoffer, maar heeft wel degelijk reële gevolgen.

Het **emblematische geval** van een huishoudhulp die in Mechelen werd aangevallen, illustreert de ernst van de situatie: voor het eerst werd een klant van een dienstenchequebedrijf in eerste aanleg veroordeeld voor

het aanzetten tot discriminatie. De dader werd ook schuldig bevonden aan een gewelddadige racistische aanval en veroordeeld tot een gevangenisstraf, een boete en schadevergoeding; tegen de uitspraak is momenteel beroep aangetekend.

Praktijktesten: objectiveren om te kunnen handelen

Al enkele jaren pleit Unia voor het gebruik van **praktijktesten** door de inspectie, zoals bijvoorbeeld via 'mystery calls'.



Bij zulke tests wordt een fictieve aanvraag of sollicitatie gedaan om te zien hoe een werkgever of dienst reageert. Op die manier kan men rechtstreeks vaststellen of er directe discriminatie plaatsvindt of gevraagd wordt.

Praktijktesten vormen een doeltreffend bewijsmiddel in contexten waar discriminatie moeilijk aan te tonen is. Voor Unia moeten ze deel uitmaken van een coherent beleid dat **controle, opvolging en effectieve sancties** combineert. Zonder controlemechanismen dreigen wettelijke verboden theoretisch te blijven.

Een concreet voorbeeld illustreert het nut van deze maatregelen.

De praktijktesten van Stad Gent leverden 118 dossiers op met verschillen in behandeling op basis van leeftijd, herkomst of handicap. In 2025 vroeg Unia 90 ondernemingen via een juridische brief om uitleg of om verbetermaatregelen op te starten, wat hevige reacties uitlokte.

Zestien bedrijven namen verbeteringsmaatregelen of gingen een dialoog met Unia aan. Daarnaast ontvingen 41 werkgevers specifieke informatie over hun verplichting om redelijke aanpassingen te voorzien voor personen met een handicap. In tien gevallen, schakelde Unia, bij gebrek aan bevredigend antwoord, de arbeidsinspectie in om op te volgen.

Deze resultaten wijzen op een structurele tekortkoming: veel bedrijven beschikken niet over gestandaardiseerde selectieprocedures, waardoor

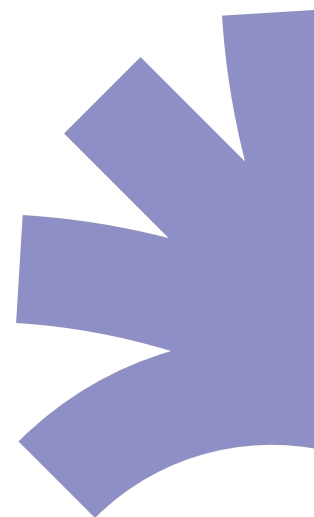
er veel ruimte is voor willekeur bij de behandeling van sollicitaties. Hoewel de jurisprudentie hier gedeeltelijk rekening mee houdt, is Unia van mening dat werkgevers, en met name de grootste bedrijven, moeten zorgen voor strengere en consistentere wervingsprocedures.

Hervorming van de werkloosheidsuitkeringen: een structurele uitdaging

Parallel aan de debatten over de hervorming van de werkloosheidsuitkeringen herinnerde Unia aan een fundamenteel principe: elk beleid dat gericht is op activering of responsabilisering moet rekening houden met **de aanhoudende discriminatie op de arbeidsmarkt**.

Het aanscherpen van de verplichtingen voor werkzoekenden zonder tegelijkertijd in te grijpen in discriminerende praktijken kan de ongelijkheid vergroten. Mensen die al te maken hebben met herhaaldelijke afwijzingen of impliciete uitsluitingen lopen het risico dubbel te worden gestraft.

Unia riep daarom op tot de invoering van een **ambitieuw beleid ter bestrijding van discriminatie**, met inbegrip van handhaving, bewustmakingsmaatregelen en een effectieve monitoring van sectorale praktijken.





Deel 2

Unia als bondgenoot van kwetsbare groepen in de strijd tegen digitale ongelijkheid

De digitale transformatie van openbare en particuliere diensten versnelt, en dat verandert mensen hun toegang tot rechten, en goederen en diensten ingrijpend. Hoewel deze ontwikkeling een hefboom kan zijn voor efficiëntie en innovatie, brengt ze ook risico's op ongelijkheid met zich mee voor mensen die niet over de nodige middelen, vaardigheden of hulpbronnen beschikken.

In 2025 waakte Unia er actief over dat de digitalisering de beginselen van gelijkheid en non-discriminatie waarborgen. Of het nu gaat om een juridisch kader van overheidsbeleid, de gelijke toegang tot essentiële diensten of het anticiperen op risico's rond artificiële intelligentie, het doel blijft hetzelfde: gelijke toegang tot rechten garanderen. De digitale transformatie mag niet ten koste gaan van de meest kwetsbare mensen.

Echte alternatieven voor digitalisering garanderen

In 2025 sprak het Grondwettelijk Hof zich uit over de ordonnantie 'Digitaal Brussel', die als doel heeft om gemeentelijke en gewestelijke administraties volledig te digitaliseren. Voor Unia dreigden bepaalde bepalingen de digitale ongelijkheid te vergroten, en ook de vakbond sloot zich aan bij het beroep tot nietigverklaring van middenveldorganisaties bij het Grondwettelijk Hof. In zijn arrest benadrukt het hof dat digitalisering niet ten koste mag gaan van de daadwerkelijke toegang tot rechten en legt strengere waarborgen op voor kwetsbare personen.

Een beroep in Brussel om de toegang tot rechten te waarborgen

De ordonnantie 'Digitaal Brussel' wilde de digitale transformatie van de Brusselse openbare diensten versnellen. Hoewel dat doel legitiem is, garandeerde de tekst onvoldoende toegankelijke alternatieven voor mensen die moeilijk of geen gebruik kunnen maken van digitale hulpmiddelen. Dat vond Unia, samen met verschillende organisaties die actief grondrechten verdedigen en armoede en uitsluiting tegengaan.

Bepaalde groepen mensen zijn extra kwetsbaar voor digitale ongelijkheid, omdat ze geen stabiele internettoegang of onvoldoende digitale vaardigheden hebben:

- ouderen
- personen met een handicap
- mensen in financiële moeilijkheden
- analfabeten of laaggeletterden

Voor Unia gaat het om meer dan alleen administratieve organisatie: het gaat om **gelijke toegang tot openbare diensten** en dus om daadwerkelijke toegang tot grondrechten.

Het arrest van het Grondwettelijk Hof

Het Grondwettelijk Hof onderzocht of de verordening verenigbaar is met de beginselen van gelijkheid en non-discriminatie.

In zijn arrest bevestigt het Hof dat de digitalisering van openbare diensten niet mag leiden tot uitsluiting van bepaalde categorieën personen. Het herinnert eraan dat er **effectieve waarborgen** moeten zijn die toegankelijke en aangepaste alternatieven garanderen.

Het arrest legt dus een interpretatie van de tekst op die in overeenstemming is met de grondrechten: het gebruik van digitale middelen kan worden aangemoedigd, maar mag geen exclusieve verplichting worden als dit de toegang tot diensten voor een deel van de bevolking in gevaar brengt.

Alert blijven voor digitale ongelijkheid

Deze beslissing past in een bredere context van snelle digitalisering. Unia erkent de voordelen van de modernisering van openbare diensten en ziet toe op de inclusieve toepassing ervan.

Digitale ongelijkheid kan concrete gevolgen hebben: moeilijkheden bij het indienen van een aanvraag voor hulp, het vinden van huisvesting, het

aanvragen van een administratief beroep of het verkrijgen van essentiële informatie.

Unia blijft de ontwikkelingen op wetgevend vlak nauwlettend opvolgen, en dit op elk beleidsniveau.¹ Zo garanderen we daadwerkelijk reële en toegankelijke alternatieven voor digitale diensten.

In november 2024 nam het Waals Gewest een decreet aan over administratieve vereenvoudiging en elektronische communicatie tussen gebruikers en overheidsinstanties. Deze tekst benadrukt het behoud van niet-digitale alternatieven voor elektronische communicatie, zoals fysiek contact, telefonisch contact en communicatie per post.

Dit kader is een belangrijke stap voorwaarts op het gebied van digitale inclusie. De concrete uitvoering ervan moet worden geëvalueerd zodat alternatieven daadwerkelijk toegankelijk en effectief blijven voor mensen die digitaal kwetsbaar zijn.

Digitale ongelijkheid op Europees niveau aan de orde stellen

In 2025 volgden Unia en het Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting hun collectieve klacht over digitale ongelijkheid, bij het Europees Comité voor Sociale Rechten, verder op.

We werkten samen met meer dan vijftig verenigingen in België die kwetsbare doelgroepen beschermen tegen de gevolgen van de digitalise-

¹ Behalve voor Vlaamse materie die door het VMRI wordt opgevolgd.

ring van diensten. Denk aan ouderen, personen met een handicap, mensen in precare situaties of mensen met een lees- en schrijfachterstand.

We verzamelden samen meer dan 300 getuigenissen die de diversiteit en de omvang van de problematiek illustreren, evenals de urgentie van structurele en inclusieve oplossingen. Internationale partnerorganisaties staan klaar om deze collectieve klacht in de loop van 2026 in te dienen.

Digitalisering en gelijkheid: zoektocht naar een evenwicht

Het arrest van het Grondwettelijk Hof is een belangrijke mijlpaal: het bekrachtigt het idee dat

de digitalisering van openbare diensten gepaard moet gaan met **echte niet-digitale alternatieven**.

Er moeten drie van deze alternatieven zijn en ze mogen niet worden afgeschaft vanwege te hoge kosten: fysieke loketten, telefonische helpdesks en de gewone brievenpost.

De stappen die in 2025 zowel op nationaal als op Europees niveau zijn gezet, bevestigen het belang van niet-digitale alternatieven in elke administratieve hervorming. Effectieve toegang tot rechten veronderstelt aandacht en maatregelen voor indirecte effecten van overheidsbeleid op de meest kwetsbare groepen.





Gelijke toegang tot de producten van de NMBS

In 2025 schafte de NMBS het prijsverschil tussen tickets die online worden gekocht en tickets die aan het loket of aan automaten worden aangekocht. Een oplossing die er kwam na een actie van Unia en Testaankoop tegen dit discriminerende tariefbeleid. We moeten er blijvend over waken dat de digitalisering van goederen en diensten geen ongelijkheid veroorzaken en waar nodig een gelijkwaardig alternatief garanderen.

Een omstreden tariefbeleid

Jarenlang gaf de NMBS voordeligere tarieven voor tickets die via haar

app of website werden aangekocht. Tickets gekocht aan het loket of aan de automaten, kostten voor bepaalde producten zoals meerrittenkaarten tot drie euro meer.

Sommige voordelen waren uitsluitend online beschikbaar. Voor mensen zonder smartphone, internettoegang of voldoende digitale vaardigheden, betekende dit geen voordelige tariefvoorwaarden.

Unia onderzocht of er sprake was van **indirecte discriminatie**, aangezien de gevolgen voor gebruikers zonder toegang tot digitale hulpmiddelen onevenredig groot zijn.

Een gezamenlijke actie met Testaankoop

In maart 2024 vroegen Testaankoop en Unia de NMBS om een uniform tariefbeleid. Ecologische en financiële argumenten van de NMBS konden de ongelijke toegang tot een openbare dienst niet rechtvaardigen.

Omdat we onvoldoende vooruitgang zagen, spanden we op 17 december 2024 een rechtszaak aan bij de rechtbank van eerste aanleg in Brussel.

Een stap die past binnen een duidelijke logica: openbaarvervoersbedrijven herinneren aan hun verantwoordelijkheid om een gelijke toegang tot hun diensten te waarborgen.

Een substantiële ontwikkeling en een aandachtspunt

Op 15 oktober 2025 trad er een tariefaanpassing in werking.

De nieuwe prijzen zijn voortaan identiek, ongeacht het aankoopkanaal.

Alleen het Flex-abonnement voor reizigers die wekelijks meerdere identieke ritten maken, blijft enkel toegankelijk via de app. Mensen zonder smartphone of mobiele data-toegang, kunnen van deze formule dus geen gebruik maken.

Gelijke toegang tot diensten beperkt zich niet tot het gelijkstellen van prijzen. Het veronderstelt een daadwerkelijke toegankelijkheid, maar ook een aanbod dat begrijpelijk is voor alle gebruikers.

Artificiële intelligentie bij de overheid: discriminatie voorkomen

In 2025 versterkte Unia haar activiteiten op het gebied van artificiële intelligentie, en dat binnen het Europese TSI-project (“Technical Support Instrument”), gefinancierd door de Europese Unie en de Raad van Europa. Dit project brengt verschillende gelijkheidsorganen samen, waaronder Unia en haar tegenhangers in Finland en Portugal. Doel: overheidsinstanties ondersteunen om discriminatie bij het gebruik van AI-systemen te voorkomen.

Capaciteiten van overheidsdiensten versterken

Met de steun van de FOD BOSA en de FOD Justitie (dienst Gelijke Kansen) organiseerde Unia in 2025 een opleidingscyclus over artificiële

intelligentie en non-discriminatie. Deze opleiding bracht vertegenwoordigers van overheidsinstanties, toezichthouders, instanties voor gelijke kansen en mensenrechtenorganisaties uit verschillende beleidsniveaus samen.

In totaal namen 68 personen deel aan deze opleiding en behaalden ze een certificaat. Doel van het programma: inzicht in de mechanismen van algoritmische discriminatie vergroten, vermogen tot risicoanalyse ontwikkelen en grondrechten eerbiedigen bij de ontwikkeling en het gebruik van AI-systemen.

Dit initiatief versterkt overheidsdiensten nu het Europese AI-kader geleidelijk wordt uitgerold.

Praktijken reguleren

In het kader van het TSI-project droeg Unia ook bij aan een rapport over de bescherming tegen algoritmische discriminatie in België. We formuleren daarin verschillende structurele aanbevelingen:

- vergroot de transparantie over het gebruik van AI-systemen en geautomatiseerde besluitvorming binnen overheidsinstanties
- ontwikkel een openbaar register van gebruikte systemen
- voer systematisch effectbeoordelingen met betrekking tot grondrechten uit
- verbeter de coördinatie tussen de bevoegde autoriteiten
- waarborg effectieve procedurele rechten voor burgers

In het rapport benadrukken we ook het belang van non-discriminatievereisten in overheidsopdrachten met betrekking tot AI, net zoals het versterken van opleiding en bewustmaking van overheidspersoneel.

Maatregelen op Europees niveau structureren

Een tweede Europees rapport bevat richtlijnen voor gelijkheidsorganen en nationale mensenrechteninstellingen. Het beschrijft hun rol bij het voorkomen, opsporen en aanpakken van discriminatie in verband met artificiële intelligentie, in overeenstemming met de vereisten van de Europese verordening inzake AI.

Deze richtlijnen benadrukken de noodzaak om de mandaten, bevoegdheden en middelen van deze instellingen te versterken, evenals hun samenwerking met de regelgevende instanties. Ze identificeren ook verschillende sectoren die bijzonder kwetsbaar zijn en waar extra waakzaamheid vereist is, zoals werkgelegenheid, sociale zekerheid, migratie of onderwijs.

Gelijkheid waarborgen

Overheidsdiensten zetten steeds vaker artificiële intelligentie in. Hoewel het een hefboom voor efficiëntie kan zijn, kan het ook bestaande ongelijkheden reproduceren of versterken wanneer risico's vooraf niet worden geïdentificeerd.

Via het TSI-project draagt Unia bij aan een preventieve aanpak. We zorgen er mee voor dat overheidsinstellingen bij het ontwerp van systemen aandacht hebben voor de integratie van gelijkheidsbeginselen.

Met dit werk waakt Unia erover dat technologische innovatie zich voordoet binnen een kader dat grondrechten respecteert en voor iedereen toegankelijk is.





Deel 3

**Unia als
spreekbuis
voor kwetsbare
mensen en hun
ervaringen**

We beperken onze strijd tegen discriminatie niet tot juridische interventies of de analyse van overheidsbeleid. We maken ook de realiteit waarin de betrokkenen leven zichtbaar en versterken de professionals die hen dagelijks begeleiden.

In 2025 zetten we bij Unia onze rol als schakel tussen individuele ervaringen, professionals in het veld en instellingen verder. Of het nu gaat om het onder de aandacht brengen van getuigenissen, het vergaren van kennis over fenomenen zoals leeftijdsdiscriminatie of het opleiden van eerstelijnsprofessionals, ons doel blijft hetzelfde: ervoor zorgen dat ervaringen niet onzichtbaar of geïsoleerd blijven.

Door deze ervaringen een plaats te geven, versterken we het collectieve vermogen om discriminatie te voorkomen en te bestrijden.

Ageïsme in beeld: onderzoek maakt hardnekkig fenomeen tastbaar

In 2025 publiceerde Unia een **studie** over leeftijdsdiscriminatie in België. Het onderzoek wil beter begrijpen hoe ageïsme zich manifesteert, welke mechanismen erachter schuilgaan en welke structurele maatregelen nodig zijn om het aan te pakken.

Een fenomeen dat alle generaties treft

Een van de belangrijkste bevindingen van de studie: leeftijdsdiscriminatie gaat niet over één specifieke groep, maar over alle leeftijdsgroepen.

Ten minste **één op de drie personen** geeft aan in de afgelopen twaalf maanden slachtoffer te zijn geweest van leeftijdsdiscriminatie.

Bij jongeren onder de 30 en 70-plussers loopt dit op **tot ongeveer één op de twee**.

Deze gegevens bevestigen dat leeftijdsdiscriminatie een transversaal maatschappelijk probleem is. Ageïsme beïnvloedt zowel de intrede op de arbeidsmarkt als de kansen om aan het werk te blijven, maar ook de toegang tot zorg en de deelname aan het sociale leven.

Stereotypen over leeftijd doorbreken

Hoewel de antidiscriminatiewetgeving leeftijd wettelijk beschermd, blijven stereotypen diep ingebakken. Jongeren zouden te onervaren zijn, oudere werknemers minder flexibel, en mensen op heel hoge leeftijd als kwetsbaar aanzien. Deze stereotypen kunnen leiden tot uitsluiting, soms indirect, bij de toegang tot werk, diensten of bepaalde rechten.

Beter begrijpen om beter te voorkomen

Door het fenomeen te meten en te onderbouwen, biedt het onderzoek een feitelijke basis voor het publieke debat.

Op basis van deze studie formuleert Unia verschillende aanbevelingen om leeftijdsdiscriminatie te voorkomen en te bestrijden:

- Draag constructief bij aan de uitwerking van een krachtig en bindend VN-verdrag over de rechten van ouderen (aanbeveling 1)
- Zet in op digitale inclusie en zorg voor niet-digitale alternatieven voor essentiële diensten (aanbeveling 2)

- Breng arbitraire leeftijdsgrenzen in België in kaart en evalueer (aanbeveling 7)
- Maak mensen bewust en informeer over vooroordelen en stereotypen over leeftijd, met bijzondere aandacht voor de zorgsector (aanbeveling 4 + aanbeveling 16)
- Bestrijd leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt actief (aanbeveling 11)

De studie toont dat leeftijdsdiscriminatie wijdverspreid is, de hele samenleving doorkruist en vaak samenhangt met andere discriminatiecriteria.

Ze duikt op in tal van levensdoemen en heeft een grote impact op zowel de toegang tot rechten als de sociale participatie.

Met onze aanbevelingen ondersteunt Unia beleidsmakers bij de ontwikkeling van een inclusiever beleid dat deze discriminatie voorkomt en de levenskwaliteit van zowel jongeren als ouderen versterkt.

Opleiding van eerstelijnsprofessionals

In 2025 versterkten we bij Unia onze opleidingsactiviteiten voor eerstelijnsprofessionals die met discriminatiesituaties worden geconfronteerd. Het gaat zowel om opleidingen voor **diensten die slachtoffers ondersteunen**, als lokale sensibiliseringsacties gericht op **medewerkers die dicht bij de praktijk staan**.

“Leeftijd is te lang een onzichtbare discriminatiegrond geweest. Meer dan de helft van de jongeren en van de 81-plussers voelt zich al eens gediscrimineerd omwille van hun leeftijd.”

Laura Berthoud, dienst Prospectie

Samen hebben deze acties één doel: discriminatie beter herkennen, slachtoffers beter begeleiden, en preventie op lange termijn te versterken.

Slachtoffers van haatmisdrijven beter ondersteunen

Slachtoffers van haatmisdrijven komen tijdens hun herstelproces vaak in contact met verschillende hulpverleners: politiediensten, slachtofferonthaal bij het parket, of gespecialiseerde slachtofferhulp met psychotherapeutische begeleiding.

Een kwalitatieve begeleiding vraagt inzicht van professionals in wat **geweld uit vooroordelen** precies met mensen doet. Een studie die Unia in 2020 liet uitvoeren¹ toont dat dit geweld een bijzondere impact heeft op de identiteit en het gevoel van verbondenheid van de slachtoffers. Het gaat niet enkel om individueel leed, ook het sociale weefsel krijgt een knauw.

Daarom ontwikkelden de medewerkers van onze diensten Preventie en Bescherming een opleidingsprogramma voor de betrokken professionals.

Het programma focust op:

- een sterke kennis van het wettelijk kader rond haatmisdrijven en haatspraak
- inzicht in de psychosociale impact van stigmatisering
- duidelijke afspraken tussen politie, parket, slachtofferhulp en Unia

We rollen de opleiding in fasen uit:

1. 2024: psychologen en maatschappelijk werkers van de slachtofferhulpdiensten
2. 2025: justitieassistenten van het parket
3. 2026: politiediensten in grote stedelijke zones

¹ V. De Potter & I. Van Dorsselaer, *Hoe kunnen slachtoffers van haatmisdrijven (beter) worden geholpen bij hun herstel?*, Koning Boudewijnstichting, 2020.



“We ontmoetten ervaren hulpverleners die zich volledig inzetten voor taken die vaak emotioneel zwaar zijn. Ze staan dicht bij slachtoffers van geweld en hun trauma’s, en hebben ons verteld over hun manier van werken, hun dilemma’s en de juiste afstand die je moet vinden om het leed te begeleiden. Dit zijn sterke en onmisbare partners voor Unia.”

**Emmanuelle Alves Da Silva, dienst Preventie,
en Martin Fortez, dienst Bescherming**

Meer dan losse vormingsmomenten wil Unia duurzame samenwerking versterken en de kruisbestuiving tussen de verschillende diensten verankeren. Zo verbetert **herkenning van haatgeweld en de begeleiding van slachtoffers**.

Lokale eerstelijns werkers beter wapenen tegen discriminatie

Naast gespecialiseerde opleidingen versterkt Unia ook zijn lokale werking. De lokale ambassadeurs trekken naar het terrein om eerstelijnsprofessionals te ondersteunen:

maatschappelijk werkers, medewerkers van verenigingen, leerkrachten, studenten in opleiding, politieagenten en vakbondsvertegenwoordigers.

Het doel van deze vormingen: professionals de nodige kennis en reflexen meegeven om discriminatie te herkennen en er correct op te reageren. Ze leren:

- de antidiscriminatie wetgeving kennen en correct toepassen
- beoordelen of een situatie juridisch gezien discriminerend is
- slachtoffers adequaat doorverwijzen
- hun eigen praktijken en opvattingen kritisch bekijken

In 2025 versterkten we verschillende structurerende partnerschappen. In Luik-Verviers werd Unia opgenomen in het opleidingsaanbod van CRIPEL, waardoor de antidiscriminatie wetgeving een vaste plek krijgt in het jaarprogramma van het netwerk. In Namen organiseerde het Centre d’Action Interculturelle een opleidingscyclus voor professionals die werken met mensen die vaak racisme ervaren.

Daarnaast kregen onze lokale ambassadeurs veel vragen uit het Franstalig onderwijs. **Schoolbesturen en leerkrachten** kregen informatie over hun verplichtingen rond **redelijke aanpassingen en inclusief onderwijs**. Zowel studenten leraaropleiding als teams uit lagere en middelbare scholen werden bereikt.

Ook **hogescholen** deden beroep op Unia voor opleidingen aan studenten in onder meer maatschappelijk werk, human resources en verpleegkunde. Door toekomstige professionals **al vroeg in hun loopbaantraject** te sensibiliseren, wordt het thema non-discriminatie van bij de start meegenomen.

Verder lopen er samenwerkingen met institutionele partners, bijvoorbeeld voor opleidingen binnen politiezones of voor syndicale afgevaardigden.

Een dubbele strategie

Waar de opleidingen voor slachtofferhulpdiensten zich richten op het verbeteren van reeds bestaande situaties, richten de acties van onze lokale ambassadeurs zich meer op **preventie en vroegtijdige actie**.

Door op deze twee niveaus actief te zijn, versterkt Unia **de slagkracht van professionals om discriminatie te herkennen, slachtoffers te begeleiden en herhaling te voorkomen**. Deze aanpak draagt ertoe bij dat we de strijd tegen discriminatie verankeren in de dagelijkse praktijk van overheidsdiensten, verenigingen en beroepsorganisaties.

Gemeentelijke administratieve sancties: risico op discriminatie in kaart gebracht

Gemeentelijke administratieve sancties (GAS) bestaan sinds 1999 als antwoord op overlast die moeilijk via klassieke strafrechtelijke

“Een van de belangrijkste uitdagingen in de strijd tegen discriminatie is het verzamelen van bewijsmateriaal. Door professionals op te leiden, maken we hen bewust van het belang van het correct verzamelen van dit bewijsmateriaal, zodat zij deze goede praktijken zelf kunnen doorgeven aan de doelgroepen die zij begeleiden.”

Nelly Tamashe Kattako, lokale ambassadeur





procedures kon worden aangepakt. Intussen zijn GAS uitgegroeid tot een veelgebruikt instrument om overtredingen op gemeentelijk reglementen en verordeningen te bestraffen.

Toch bleef één vraag lange tijd onderbelicht: houden deze sancties een risico op discriminatie in, zowel in hun ontwerp als in de manier waarop ze worden toegepast?

Om daar duidelijkheid over te krijgen, gaf Unia het Instituut voor Milieubeheer en Ruimtelijke Ordening (ULB) de opdracht om een

breed **onderzoek** te voeren. De studie combineert kwantitatieve data, kwalitatieve interviews en een juridische analyse. De resultaten werden voorgesteld op een studiedag op 25 juni 2025.

De eerste conclusies wijzen op verschillende aandachtspunten. Het onderzoek benadrukt een gebrek aan betrouwbare en systematische gegevensverzameling, de nood aan meer preventie en alternatieve maatregelen, en bracht mogelijke discriminerende effecten van bepaalde wettelijke bepalingen in kaart.

De onderzoekers formuleren ook pistes om de rechten van de verdediging beter te waarborgen: systematisch mondelinge hoorzittingen mogelijk maken, gemeentereglementen aanpassen om ze in lijn te brengen met grondrechten, en versterken van opleiding en uitbouwen van netwerken van handhavingsambtenaren.

Geestelijke gezondheid in detentie: hoe raken we uit de impasse?

In 2025 publiceerden Unia en de Centrale Toezichtsraad op het gevangeniswezen (CTRG) samen een **rapport** getiteld *“Geestelijke gezondheid achter de tralies: de urgentie om uit de impasse te komen”*.

Dit rapport is gebaseerd op bezoeken aan vijf Belgische gevangenissen met een psychiatrische afdeling. Het legt ernstige en hardnekkige situaties bloot, waarbij de rechten van gedetineerden worden geschaad.

De conclusie is ondubbelzinnig: in een context van overbevolking in de gevangenissen worden gedetineerden te vaak vastgehouden in ongeschikte omstandigheden. Het rapport wijst op: een tekort aan opgeleid personeel, materiële omstandigheden die mensonwaardig zijn, een gebrek aan somatische zorg en onvoldoende psychiatrische begeleiding, te weinig toegang tot therapeutische en recreatieve activiteiten.

Het rapport bevestigt een fundamenteel principe: de plaats van gedetineerden is niet in de gevangenis. We formuleren verder 87 concrete verbeteringsaanbevelingen. We roepen de autoriteiten op om hun nationale en internationale verplichtingen na te komen en structurele oplossingen door te voeren.

Na de publicatie zetten Unia en de CTG actief in op sensibilisering en beleidsbeïnvloeding. Dat gebeurde via gesprekken met de betrokken autoriteiten en professionals, een hoorzitting in de Commissie Justitie van de Kamer van Volksvertegenwoordigers, en de organisatie van filmdebatten in de steden waar de bezoeken plaatsvonden.





Deel 4

**Unia als
referentie**

Naast individuele interventies en werk op het terrein neemt Unia een stevige plek in binnen het Belgische en Europese institutionele landschap rond de strijd tegen discriminatie. Door onze juridische expertise, analytisch vermogen en rol in het publieke debat wordt Unia erkend als een toonaangevende speler, voor de overheden, onderzoekers én het middenveld.

In 2025 kwam deze positie tot uiting zowel in een sterke symbolische erkenning als in de versterking van concrete instrumenten die bijdragen aan de daadwerkelijke bescherming van de rechten. Kennisontwikkeling, analyse van rechtspraak, optreden tegen online haatspraak of actief bijdragen aan internationale en Europese uitwisselingen: al deze aspecten dragen bij tot de geloofwaardigheid en het gezag van Unia.

Een toonaangevende speler zijn betekent: duiding geven, tussenkomen wanneer nodig en een bijzondere verantwoordelijkheid dragen in het bewaken van de rechtsstaat.

Een eretitel voor Unia: doctor honoris causa

In 2025 ontving Unia van de UCLouvain - campus Saint-Louis de titel van doctor honoris causa. Met deze onderscheiding eert de universiteit een onafhankelijke openbare instelling die zich al meer dan dertig jaar inzet voor de strijd tegen discriminatie en het bevorderen van gelijkheid.

De erkenning reikt verder dan symboliek: het is een expliciete steun voor de missie van Unia in een context waarin de principes van gelijkheid en inclusie in het publieke debat steeds meer onder druk staan.

Een collectieve bekroning

Tijdens de ceremonie benadrukten de directeuren Patrick Charlier en Els Keytsman De Ronne in hun discours dat deze eer niet toekomt aan een persoon of aan de directie, maar aan alle huidige en voormalige medewerkers van Unia:

“De eer die ons te beurt valt, is in de eerste plaats een collectieve eer. [...] Deze titel, toegekend aan Unia, komt jullie toe.”

Deze boodschap onderstreept verder het institutionele karakter van het verrichte werk: een mandaat dat door de parlementen is toevertrouwd, uitgevoerd door multidisciplinaire teams, in dienst van iedereen die met discriminatie worden geconfronteerd.

Een mandaat verankerd in de rechtsstaat

De directeuren wezen er ook op dat het werk van Unia stevig juridisch verankerd is. Unia steunt op de Grondwet, de antidiscriminatie wetten en internationale verdragen om de rechten, waardigheid en inclusie van kwetsbare mensen te beschermen.

“Ons mandaat bestaat er uit om te waken over de rechten, de waardigheid, de inclusie en het respect voor de meest kwetsbaren in onze samenleving.”

In een context waarin mensenrechteninstellingen geregeld onder druk worden gezet of geconfronteerd worden met kritiek, krijgt deze academische erkenning extra betekenis. Ze bevestigt de legitimiteit van een onafhankelijke instelling die strikt binnen het wettelijk kader handelt.

“Het gaat erom [...] academische steun te bieden aan een instelling die al jarenlang te maken heeft met soms zeer harde aanvallen”, benadrukte Isabelle Hachez, vicerector van de UCLouvain-campus Saint-Louis in Brussel.

“Het positieve aan de aanvallen waaraan we zijn blootgesteld, is dat we de steun hebben gekregen van een aanzienlijk aantal nationale en internationale actoren [...] De toekenning van deze titel aan Unia draagt op een betekenisvolle en enthousiasmerende manier bij aan de mobilisatie van onze bondgenoten.”

Els Keytsman De Ronne, directeur van Unia

‘Durven’: een academisch eerbetoon

In haar laudatio zette professor Sylvie Sarolea de kandidatuur van Unia in het teken van een krachtig werkwoord: *durven*.

Durven om vragen te stellen, te ontcijferen en discriminatie aan het licht te brengen. Durven principes te verdedigen waarover niet altijd consensus bestaat. Durven vast te houden aan gelijkheid wanneer het klimaat polariseert.

Door Unia te omschrijven als een **‘baken’ in de storm**, benadrukte Sarolea de rol die een onafhankelijke openbare instelling kan spelen: niet als partijgebonden speler, maar als ankerpunt geworteld in recht en nauwkeurigheid.

Dit eerbetoon stond ook in het teken van de nagedachtenis aan professor Sébastien Van Drooghenbroeck, wiens academische en menselijke inzet heeft bijgedragen aan deze erkenning.

Een hernieuwde verantwoordelijkheid

Het ontvangen van de titel van doctor honoris causa is een blijk van vertrouwen en een opdracht. De titel nodigt uit om het begonnen werk voort te zetten: mensen beschermen die met discriminatie worden geconfronteerd, beleidsmakers informeren en bijdragen aan een samenleving die gebaseerd is op gelijkheid en waardigheid voor iedereen.



Toespraak van Sylvie Sarolea, professor aan de UCLouvain, namens professor Sébastien Van Drooghenbroeck

Sébastien, jij hebt deze erkenning van Unia als doctor honoris causa gewild. Deze woorden worden in alle bescheidenheid samen met jou uitgesproken. Eren betekent waarde erkennen, in de schijnwerpers zetten, een collectief gevoel creëren, dankbaarheid tonen.

Unia is een onafhankelijke interfederale openbare instelling die strijdt tegen discriminatie en gelijkheid bevordert. Woorden zijn belangrijk. Strijden en bevorderen: twee onlosmakelijk met elkaar verbonden aspecten van één en dezelfde missie. Verdedigen en uitleggen, beschermen en overtuigen, strijden en onvermoeibaar bouwen aan inclusie.

Unia eren, dat is een ruimte van bevestiging en collectieve bescherming van de fundamenteën van een democratische samenleving in de schijnwerpers zetten, een samenleving die is gebouwd op gemeenschappelijke waarden ten behoeve van iedereen. Het is niet een eilandje of een individuele uitkijkpost eren, maar een vuurtoren die ver schijnt, daar waar het moeilijk en complex is, die de uitkijkposten begeleidt die dat hard nodig hebben, maar ook de raffen. De vuurtoren is bedoeld om te zien wat de man of vrouw niet zou zien; het is ook en vooral een herkenningspunt dat de weg wijst.

Unia eren, is een plek eren die DURFT. Durven is het motto dat onze universiteit zich voor dit academisch jaar heeft gesteld. Het is haar belofte. Haar engagement.

Unia past de kunst van het durven al meer dan drie decennia toe, als we teruggaan naar de oorsprong.

De geschiedenis van Unia voert ons terug naar de “Zwarte Zondag” van 1991, toen extreem-

rechts een kleine maar schokkende doorbraak maakte bij de verkiezingen. Dat was 35 jaar geleden. Uit die schokgolf ontstond in 1993 het Centrum voor Gelijke Kansen en Racismebestrijding, de voorloper van Unia. Vanaf het begin was er één vastberadenheid: haat en uitsluiting nooit laten gedijen zonder institutionele reactie.

Unia was een echt “proefkonijn” van de Belgische interfederalisering en baande zich een weg door de meanders van onze gedeelde bevoegdheden. Deze ervaring maakte van Unia een voorloper in het inmiddels drukke landschap van soortgelijke instellingen.

Met als missie: vragen stellen, ontcijferen, discriminatie opsporen waar die zich ook verbergt – of die nu indirect en subtiel is, of juist steeds duidelijker en openlijker.

Dat betekent dat we moeilijke, veeleisende en soms verontrustende woorden moeten durven uitspreken.

Durven wordt nog moeilijker. We leven in een klimaat waarin gelijkheid en inclusie polariserende, sterk gepolitiseerde, zelfs verguisde en bespot onderwerpen zijn geworden, en niet alleen onder onwetenden. Ze worden geïnstrumentaliseerd door angst en het misleidende argument dat het beschermen van sommigen anderen zou benadelen. De bedreigingen tegen de rechtsstaat nemen toe, en België blijft hier zeker niet van gespaard.

En ondanks deze gevaren stellen sommige stemmen de rol van onafhankelijke toezichthouders op de naleving van de mensenrechten, zoals het Europees Hof voor de Rechten van de Mens, ter discussie, en uiteraard zouden deze stemmen het bakken dat Unia is, maar al te graag uitschakelen.

De impact is concreet voelbaar: de geleidelijke terugtrekking van Vlaanderen uit de financiering, voortdurende budgettaire druk, toenemende politieke kritiek die Unia aanwijst als de vijand, degene die verhindert dat er onrechtvaardigheid in de cirkel heerst. Dat wil zeggen zonder dat iemand de vicieuze cirkel van uitsluiting doorbreekt. In deze context is het vasthouden aan het streven naar gelijkheid een daad van institutioneel heldendom. Elk rapport, elke aanbeveling, elk standpunt moet worden afgewogen, onderbouwd en juridisch gedekt.

Unia heeft een specifieke en unieke status binnen het overheidsapparaat. Haar mandaat is afkomstig van de parlementen en dus van de natie. Van binnenuit strijden is een hachelijke onderneming: er moet zonder toegeeflijkheid naar evenwicht worden gezocht, waarbij men voortdurend het risico loopt alle partijen tegen zich in het harnas te jagen.

Unia heeft de radicale keuze gemaakt om niemand buiten beschouwing te laten: noch degenen die worden uitgesloten vanwege hun gender, huidskleur, handicap, leeftijd, seksuele oriëntatie of sociaaleconomische achtergrond. Deze alomvattende aanpak helpt de valkuil van de ‘concurrentie tussen slachtoffers’ te vermijden – een valkuil die des te gevaarlijker is naarmate het aantal slachtoffers groot is en hun leed reëel.

Haar aanpak is geworteld in de praktijk en houdt van nature rekening met de intersectionaliteit van discriminatie. Want in het echte leven wordt men vaak gediscrimineerd of onzichtbaar gemaakt vanwege een combinatie van kenmerken: men is vrouw én zwart, jong én met een handicap, oud én arm. En dit is geen stijlfiguur. Mahmood, een Palestijnse vluchteling uit Gaza die drie dagen geleden zelfmoord pleegde in het gesloten centrum van Steenokkerzeel, was een persoon met

migratieroots, getraumatiseerd, ‘illegaal’, dakloos, ver van zijn familie en wanhopig. Effie, in het zo realistische toneelstuk *Ifigeneia*, is een jonge vrouw die leeft in een stad die wordt geteisterd door de sluiting van fabrieken en de ontoegankelijkheid van gezondheidszorg, tot het punt waarop ze haar baby verliest. Dit zijn dagelijkse gebeurtenissen die zo talrijk en zo schandalig zijn.

Geconfronteerd met deze drama’s, die onrechtvaardigheden en schendingen van de wet zijn en geen onvermijdelijk lot, durft Unia collectief op te treden en weigert het de personificatie – een valkuil die zo vaak voorkomt in onze beeldmaatschappijen waar alles een gezicht en een persoonlijk verhaal moet hebben. Het is een echt institutioneel collectief dat de stem van duizenden mensen laat horen, met name de onzichtbaren in onze samenlevingen, maar ook alle actoren in het veld.

Een gemeenschap van mensen en een gemeenschap van ideeën, van waarden: alle mensenrechten, alle mensen zonder uitzondering. Deze collectieve dimensie versterkt de legitimiteit van de strijd die vanuit het systeem wordt gevoerd. Hoeveel instellingen kunnen werkelijk beweren deze collectieve waakzaamheid en dit collectieve verzet te vertegenwoordigen in naam van iedereen? Niet tegen, maar in naam van.

Maar Unia neemt geen genoegen met kritiek alleen – want kritiek alleen leidt uiteindelijk tot een vruchteloze tegenstelling tussen ‘voor’ en ‘tegen’. De organisatie durft concrete oplossingen, haalbare alternatieven, manieren van samenleven en begaanbare wegen naar meer gelijkheid voor te stellen. Het zojuist gepubliceerde Brusselrapport 2024 illustreert deze missie van bouwers: Bouwen aan verandering. Het vertelt over de vindingrijkheid en de strijdbaarheid van de medewerkers van Unia, en over de netwerken die zij opbouwen om de

uitgesloten bij te staan. Om sancties op te leggen, maar ook om bewust te maken, op te voeden en de band te herstellen, zowel met hen als met degenen die hen hebben uitgesloten, soms weliswaar uit haat, maar ook uit onwetendheid, wantrouwen of angst. Solidariteit opbouwen en, indien mogelijk, vertrouwen.

Dit 'durven' dat de universiteit dit jaar uitdraagt, vindt in Unia een opmerkelijke en concrete inspiratiebron. Durven betekent de ongemakkelijke waarheden uitspreken, handelen ondanks de obstakels en ons verantwoordelijk voelen voor de wereld die we nalaten. Het betekent mensen samenbrengen over de scheidslijnen heen, onvermoeibaar uitleggen, tegen de stroom

in durven gaan – niet uit tegendraadsheid, maar omdat dit vaak een meedogenloze spiegel biedt van wie we werkelijk zijn.

Durven betekent ook en vooral uitnodigen om het bestaande te overstijgen. Erkennen dat onze vooruitgang, hoe reëel ook, nog niet voldoende is. Dat formele gelijkheid geen garantie is voor werkelijke gelijkheid.

Unia leert ons dat institutionele durf mogelijk en noodzakelijk is, en dat het een samenleving kan transformeren en levens kan veranderen. Op voorwaarde dat we het voortdurende ongemak accepteren van degene die voor onrust zorgt om gerechtigheid te bevorderen.



Onbewuste vooroordelen bij aanwerving aanpakken

Wie discriminatie in aanwervingsprocedures wil voorkomen, moet verder kijken dan het bestraffen van illegale praktijken. Preventie begint *vóór* de selectie start: door iedereen die betrokken is bij rekruteringsbeslissingen bewust te maken van de cognitieve mechanismen die, vaak onbewust, hun oordeel kunnen kleuren.

Daarom ontwikkelde Unia in 2025 een e-learningmodule over onbewuste biases bij aanwerving, gratis beschikbaar op het platform eDiv.be.

Een digitaal hulpmiddel voor brede sensibilisering

Rekruteerders en juryleden moeten vaak onder tijdsdruk keuzes maken, soms met een groot aantal kandidaturen. In zulke omstandigheden kunnen onbewuste denkpatronen meespelen zonder dat er sprake is van bewuste discriminatie.

Om een zo groot mogelijk publiek te bereiken, heeft Unia een e-learningmodule ontworpen, met cofinanciering van de dienst Gelijke Kansen van de FOD Justitie en in samenwerking met een bureau dat gespecialiseerd is in digitaal leren.

De module biedt eerst inzicht in het algemene fenomeen van onbewuste vooroordelen en helpt vervolgens te identificeren welke vooroordelen een rol spelen in de belangrijkste fasen van de rekrutering:

- de selectie van sollicitaties
- het sollicitatiegesprek
- de definitieve keuze

Om het leerproces zo concreet mogelijk te maken, werkt de e-learning met interactieve oefeningen en korte videofragmenten. Op verschillende momenten worden de fragmenten onderbroken en worden de deelnemers uitgenodigd om de vraag te beantwoorden:

“Heb je in deze uitspraak een onbewuste denkfout herkend?”

Deze aanpak maakt vaak impliciete reflexen zichtbaar en maakt het mogelijk om de impact ervan op wervingsbeslissingen te meten.

Een klassikale aanvulling: trainen van rekruteerders

Als aanvulling op de e-learning ontwikkelde Unia een klassikale opleidingsmodule gericht op personen betrokken bij wervingsprocedures.

Deze halvedagmodule biedt de mogelijkheid om dieper na te denken en de

geleerde kennis te verankeren in de beroepspraktijk. De module biedt de deelnemers de kans om:

- cognitieve vooroordelen te herkennen
- goede praktijken te delen met andere rekruteerders
- hun eigen selectieprocedures kritisch te analyseren aan de hand van de checklist ‘Neutraal rekruteren’
- adequaat te reageren op bevooroordeelde of discriminerende vragen en opmerkingen van managers

Eind 2025 en begin 2026 werden twee proefsessies in het Nederlands georganiseerd in de kantoren van Unia, bedoeld voor rekruteerders uit overheidsinstellingen en privébedrijven. De deelnemers konden reactiestrategieën uittesten in een veilige omgeving, met name dankzij de aanwezigheid van een professionele acteur onder begeleiding van de trainers van Unia.

Uit de feedback van de deelnemers blijkt het nut van deze praktische aanpak:

“Het feit dat je kunt oefenen met een acteur, kunt observeren en nadenken.”
“Het werken in kleine groepen en de uitwisseling over onze eigen selectieprocedures.”

Vanaf 2026 plannen we sessies in het Frans om de toegang tot deze module te verbreden.



Beslissingsprocedures onder de loep

Door het thema van cognitieve biases centraal te stellen, verbreedt Unia het debat over discriminatie bij aanwerving. Het gaat niet alleen om het opsporen van overtredingen, maar ook om het analyseren van de mechanismen die keuzes sturen. Deze aanpak wil de professionaliteit van selectieprocedures versterken en de invloed van stereotypen op aanwervingsbeslissingen beperken.

Naar betere slaagkansen voor de rechter: 11 jaar jurisprudentie ontleed

In 2025 publiceerde de UCLouvain, met steun van het FNRS, een grootschalige **studie** over elf jaar

70,6 %

Erkenning van discriminatie wanneer Unia tussenbeide komt

VS

36,6 %

wanneer het slachtoffer alleen optreedt

Belgische rechtspraak in discriminatiezaken. Dit statistisch onderzoek wil beter grijpen hoe antidiscriminatieprocedures verlopen en welke factoren de uitkomst van de procedures beïnvloeden.

Een diepgaande analyse van de rechtszaken

De studie onderzoekt alle uitspraken van Belgische rechtbanken in dossiers van discriminatie op het werk, over een periode van elf jaar. De onderzoekers analyseerden:

- welke rechtbanken worden aangesproken
- welke discriminatiecriteria worden ingeroepen
- welke sectoren het meest voorkomen
- hoe de procedures aflopen

Door deze gegevens systematisch in kaart te brengen, maakt de studie zichtbaar hoe de antidiscriminatie wetten in de praktijk worden toegepast.

Een duidelijke conclusie: begeleiding maakt het verschil

Een van de meest opvallende resultaten is het verschil in uitkomst tussen slachtoffers die Unia inschakelen en zij die alleen procederen.

Wanneer Unia in een zaak tussenbeide komt, **wordt bij 70,6 % van de slachtoffers de discriminatie erkend.**

Wanneer slachtoffers zelf actie ondernemen, bedraagt dit percentage **36,6 %**.

Deze cijfers betekenen niet dat dit automatisch zo is, maar benadrukken wel het belang van:

- grondige kennis van het wettelijk kader
- een zorgvuldig opgebouwd dossier
- een doordachte bewijsstrategie
- en een correcte juridische kwalificatie van feiten

Inzicht om de doeltreffendheid te versterken

Naast de slaagkansen brengt het bredere trends aan het licht:

- de complexiteit van de bewijslast
- de verschillen in aanpak tussen rechtsgebieden
- de manier waarop rechters begrippen zoals directe, indirecte of cumulatieve discriminatie toepassen

Deze inzichten helpen om toekomstige dossiers sterker op te bouwen, en ook om strategische keuzes beter te onderbouwen.

Een hefboom voor voortdurende verbetering

Deze studie past in een breder streven naar voortdurende verbetering. Het doel is niet om het aantal procedures te verhogen, maar **betere** en meer relevante procedures wanneer juridische stappen noodzakelijk zijn.

Door de impact van onze gerechtelijke tussenkomst te objectiveren, bevestigen we dat ons werk verder gaat dan symbolische ondersteuning. We dragen daadwerkelijk bij tot de erkenning van de rechten van slachtoffers en tot de effectiviteit van de antidiscriminatiewetgeving.

Internationaal positie innemen

Het werk van Unia stopt niet aan de Belgische grens. Als nationale mensenrechteninstelling speelt Unia een actieve rol in Europese en internationale mechanismen voor het toezicht op de rechtsstaat en de bescherming van de grondrechten. In 2025 vertaalde deze internationale dimensie zich in bijdragen aan toezichtsprocedures, het behoud van gespecialiseerde expertisemandaten en een versterkte dialoog met de Europese instanties.

Bijdragen aan de toezicht op de rechtsstaat

In 2025 werkte Unia, samen met andere Belgische

mensenrechteninstellingen, mee aan het rapport over de rechtsstaat, gecoördineerd door ENNHRI (European Network of National Human Rights Institutions).

In samenwerking met Myria en het Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting diende Unia ook een rapport in voor de Universele Periodieke Doorlichting (Universal periodic review - UPR), een procedure waarbij de mensenrechtensituatie in België door andere VN-lidstaten wordt beoordeeld.

In het verlengde van eerdere veroordelingen van België door het Europees Hof voor de Rechten van de Mens over de situatie van geïnterneerde personen, werkte Unia samen met de CTRG (Centrale Toezichtsraad voor het gevangeniswezen) en het FIRM (Federaal Instituut voor de Rechten van de mens), mee aan een zogenaamd 'Rule 9.2'-rapport voor het Comité van Ministers van de Raad van Europa. Dat rapport draagt bij aan de monitoring van de uitvoering van veroordelingen van België, met name wat betreft de situatie van geïnterneerde personen in detentie.

Meewerken aan de ontwikkeling van Europese normen voor gelijkheidsorganen

Met de goedkeuring van de Europese richtlijnen over de standaarden voor gelijkheidsorganen (2024/1499 en 2024/1500) werd in 2024 een belangrijke stap in de erkenning van hun rol in de strijd tegen discriminatie.



In dat kader ontwikkelt de Europese Commissie indicatoren om de omzetting van deze richtlijnen op nationaal niveau te kunnen volgen. Equinet is nauw betrokken bij de uitwerking ervan.

Unia leverde een actieve bijdrage door deel te nemen aan verschillende vergaderingen en seminars, en mee te werken aan een proefproject dat een eerste versie van deze indicatoren testte. De Europese Commissie nodigde Unia ook uit om onze werkwijzen te presenteren tijdens een seminarie voor de nationale autoriteiten die de Richtlijn moeten omzetten.

Blijvend engagement binnen Equinet

Unia bleef in 2025 volledig actief bij Equinet, het Europese netwerk van gelijkheidsorganen, dat 48 instellingen uit 37 landen verenigt.

Na de Algemene Vergadering van 7 oktober 2025 werd Patrick Charlier herverkozen als voorzitter voor een mandaat van twee jaar.

Daarnaast nemen medewerkers van Unia actief deel aan de verschillende werkgroepen van Equinet: op vlak van communicatie, artificiële intelligentie, gegevensverzameling, de toepassing van het gelijkheidsrecht en strategische ontwikkeling.

Unia droeg ook bij aan de vele activiteiten van het netwerk, zoals seminars, webinars, studiedagen en opleidingen. Hierdoor worden praktijken uitgewisseld en de collectieve expertise versterkt.

Dialogo met ECRI

Het bezoek van de Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie (ECRI) op 4 november 2025 was een belangrijk moment in de evaluatiecyclus van België.

De gesprekken gingen over:

- de impact van de budgettaire besparingen op de werking van Unia
- de initiële en permanente opleiding van leerkrachten
- de situatie van Roma-gemeenschappen
- raciale en intersectionele discriminatie in de gezondheidszorg

Unia benadrukte het structurele karakter van racisme en discriminatie, en het belang van coherente en duurzame beleidsmaatregelen.

De goedkeuring door de plenaire vergadering van ECRI en publicatie van het rapport over België met de bevindingen en beleidsaanbevelingen, is voorzien in het najaar van 2026.

Expertise rond handicap op Europees niveau

In 2025 zette Unia haar rol als nationale handicapexpert in het *European Disability Expertise* (EDE)-netwerk verder. Dit netwerk informeert de Europese Commissie

over de situatie van de rechten van personen met een handicap in de lidstaten.

Dit resulteerde in:

- een update van de Belgische landelijke inzake gelijkheid op het gebied van handicap voor het Europees Semester 2025-2026
- bijdrage aan de Europese database DOTCOM
- een thematisch rapport over huisvesting
- online publicatie van het thematisch rapport 2024 over werkgelegenheid

Dit werk plaatst nationale bevindingen in een Europees perspectief en draagt bij aan de ontwikkeling van beter onderbouwd Europees beleid.





Deel 5

Unia als voor- beeldorganisatie

Werken aan gelijkheid betekent dat je voortdurend je eigen manier van werken in vraag stelt. In 2025 zette Unia haar interne inspanningen verder om de samenhang, de duidelijkheid en de kwaliteit van haar acties te versterken. We deden dat via de ontwikkeling van managementmethoden, aandacht voor onze teams en de integratie van nieuwe tools.

In een veeleisende omgeving is het vermogen van een organisatie om zich te structureren, naar medewerkers te luisteren en technologische ontwikkelingen te integreren een sleutelfactor voor geloofwaardigheid en impact. Deze aandacht voor werkmethoden, intern beheer en innovatie past in een proces van voortdurende professionalisering.

De organisatie verbeteren, betekent ook voorwaarden scheppen om de opdrachten van Unia nauwgezet, efficiënt en duurzaam uit te voeren.

PMO invoeren: structureren om onze impact te versterken

In 2025 zette Unia met de oprichting van een Project Management Office (PMO) een belangrijke stap in haar interne professionalisering. Deze strategische keuze leidde tot de aanwerving van een fulltime Project Management Officer, die onder de directie valt en verantwoordelijk is voor het structureren en het begeleiden van het projectmanagement binnen de organisatie.

Een bewuste strategische keuze

De oprichting van het PMO is het antwoord op een gedeelde vaststelling: veel projecten werden met veel inzet uitgevoerd, maar zonder gemeenschappelijk methodologisch kader of geharmoniseerde tools. Dat leidde tot een gebrek aan zichtbaarheid en uiteenlopende werkwijzen.

Het PMO is opgezet als een transversale ondersteuning en heeft als doel om werkwijzen te structureren, teams te begeleiden, de link met onze strategie te versterken en het stellen van prioriteiten binnen het directiecomité te vergemakkelijken. Het doel is niet om 'meer te doen', maar om 'beter te doen', op een meer overzichtelijke en impactvolle manier.

Een geleidelijke uitrol

Bij de start in april 2024 voerde het PMO een interne inventarisatie uit om de behoeften en verwachtingen van de teams in kaart te brengen. Het werd de basis voor een implementatieplan van twee jaar.

In 2025 richtten we de acties op drie pijlers:

- **begeleiding van de teams**, via methodologische ondersteuning en follow-up workshops;
- **de ontwikkeling van gemeenschappelijke tools**, met sjablonen, praktische fiches en een gedeeld vocabulaire;
- **de invoering van een transversaal instrument (PPM)** waarmee projecten kunnen worden gecentraliseerd en de evolutie ervan kan worden opgevolgd.

Deze software, die is aangepast op basis van een door Leefmilieu Brussel ontwikkelde tool, werd voor gebruik in november 2025 door een vijftiental collega's getest. Vandaag biedt de tool een globaal overzicht van de projecten, hun budgetten en hun risico's.

Opleiden en begeleiden bij de verandering

De oprichting van het PMO gaat gepaard met een belangrijk aanvaardingsproces door de teams.

In 2025 lanceerden we een ontwikkelingstraject met interne opleidingen, voortdurende begeleiding en uitwisselingsmomenten tussen collega's. We volgden al meer dan 40 vragen om begeleiding op.

Via deze dynamiek hopen we geleidelijk een **projectcultuur** te creëren, gebaseerd op samenwerking, transparantie en verantwoordelijkheid.

“Met het invoeren van projectmanagement bij Unia bouwen we aan een cultuurverandering. De tools zijn belangrijk, maar nog belangrijker is de betrokkenheid van de teams en de gedeelde wens om samen projecten uit te voeren, op een meer gestructureerde en impactvolle manier.”

Mara Cavelier, Project Management Officer

Op weg naar een grotere organisatorische volwassenheid

Nu het einde van het implementatieplan nadert, zijn de eerste effecten zichtbaar: duidelijkere verantwoordelijkheden, betere planning en een sterkere afstemming met de strategie van Unia.

In 2026 staat een interne evaluatie gepland om de bereikte mate van betrokkenheid te meten en richting te geven aan de volgende stappen, meer specifiek op het gebied van financieel beheer en strategische prioritering.

Door ons projectbeheer te structureren, versterken we bij Unia de kwaliteit, de samenhang en de impact van onze acties ten dienste van gelijkheid.

Het welzijn op het werk meten en verbeteren

In maart 2025 nam het personeel van Unia massaal deel aan de driejaarlijkse tevredenheidsenquête, die anoniem werd afgenomen door het externe bureau mcMe. De hoge participatie wijst op de belangstelling van de teams voor dit initiatief.

De enquête ging over verschillende aspecten: de werkomgeving, de werkorganisatie, de communicatie en het management, de professionele relaties, het welzijn en de aangeboden voordelen. Uit de resultaten blijkt dat de tevredenheid over het algemeen hoog is.

Terugkerende sterke punten zijn de kwaliteit van de arbeidsrelaties, de competenties van de teams,

de aandacht voor het welzijn en de uitrusting op kantoor, met uitzondering van enkele opmerkingen over de temperatuur en het geluid in de werkruimtes.

De resultaten legde mcMe voor aan de directies en het Basis-overlegcomité, en werden vervolgens in september 2025 gedeeld met het volledige personeel. De dienst HR heeft daarna elk team van Unia ontmoet om context te geven bij de resultaten en de specifieke behoeften in kaart te brengen.

Er werden verschillende verbeterpunten geïdentificeerd, onder meer de wens naar meer duidelijkheid over de strategische visie en de operationele vertaling daarvan. Maar even goed de ontwikkeling van een feedbackcultuur en de versterking van de interne communicatie.

De organisatieanalyse was eind 2025 nog gaande en zal in 2026 verder worden uitgediept, met als doel deze inzichten om te zetten in concrete acties.

Een intern kader voor het gebruik van artificiële intelligentie

Artificiële intelligentie neemt een steeds belangrijkere plaats in binnen Unia en maakt deel uit van de prioriteiten van het strategisch plan. We onderzoeken hoe artificiële intelligentie kan leiden tot nieuwe vormen van discriminatie en formuleren aanbevelingen om die risico's te beperken. Intern bieden we bepaalde tools aan om het werk

van de teams te ondersteunen en de efficiëntie ervan te verbeteren, zonder dat we het gebruik ervan verplichten. Unia koos er bovendien voor om geen gebruik te maken van door artificiële intelligentie gegenereerde beelden.

We besteden bijzondere aandacht aan de risico's, meer specifiek rond bias, betrouwbaarheid van de inhoud en gegevensbescherming. We maken medewerkers bewust van het belang om kritisch te blijven en de gebruikte informatie te anonimiseren.

Specifieke tools gebruiken we onder begeleiding. De Barracuda-software filtert ongewenste e-mails, hoewel er soms menselijke tussenkomst nodig is. Neurale netwerken zoals DeepL gebruiken we voor interne inhoud, terwijl we meer gevoelige communicatie aan professionele vertalers toevertrouwen.

Ten slotte gebruiken we de in Microsoft 365 geïntegreerde tool Copilot voor taken zoals herformulering, brainstormen of vertalen. We waarborgen de vertrouwelijkheid van de gegevens door deze vooraf te anonimiseren. Copilot is de belangrijkste tool voor generatieve artificiële intelligentie die binnen Unia is toegestaan, met uitzondering van bepaalde specifieke toepassingen, bijvoorbeeld om te coderen.

Unia en de deeltentiteiten

De strijd tegen discriminatie speelt zich af in een complex institutioneel landschap, gekenmerkt door de verdeling van bevoegdheden tussen verschillende bestuursniveaus. In deze context vormt de territoriale verankering van Unia een essentiële hefboom om een coherente en toegankelijke uitvoering van haar mandaat te garanderen.

In 2025 versterkten de lokale Unia-teams hun aanwezigheid en samenwerking met de regionale overheden, de gemeenten en de actoren in het veld. Of het nu gaat om het verduidelijken van de mechanismen voor meldingen, het ondersteunen van lokaal overheidsbeleid of het ontwikkelen van partnernetwerken, het doel blijft hetzelfde: expertise dichterbij de realiteit in elke federale entiteit brengen.

Op de volgende pagina's belichten we een selectie van projecten, initiatieven en realisaties die het afgelopen jaar op lokaal niveau zijn uitgevoerd. Ze illustreren de diversiteit van de acties die in de verschillende federale entiteiten zijn ondernomen, zonder de pretentie te hebben een volledig overzicht te geven van alle activiteiten die in het veld zijn ontplooid.





In Wallonië:

1 319

meldingen

484

geopende dossiers

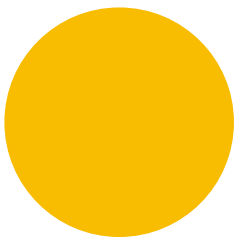
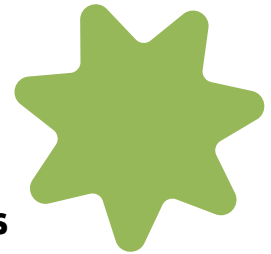
In Brussel:

1 508

meldingen

546

geopende dossiers



in Vlaanderen:

3 063

meldingen

777

geopende dossiers

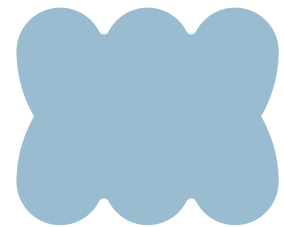
**In de Duitstalige
Gemeenschap:**

54

meldingen*

35

geopende dossiers*



*De cijfers voor de Duitstalige Gemeenschap zijn ook meegeteld in de cijfers voor Wallonië



Het veldwerk versterken ... In Brussel



In 2025 concentreerde Unia zich in Brussel op het versterken van de vaardigheden van actoren op de arbeidsmarkt en het begeleiden van groepen die bijzonder kwetsbaar zijn voor discriminatie. In samenwerking met regionale en maatschappelijke partners streefden de teams een gemeenschappelijk doel na: de gelijkheidsbeginselen operationeel maken in loopbaantrajecten.

Vertrouwenspersonen in organisaties opleiden

In het kader van het diversiteitsbeleid, begeleid door Actiris, gaven Unia en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen een opleiding voor vertrouwenspersonen binnen organisaties.

Het doel is tweeledig:

- de deelnemers de nodige middelen aanreiken om discriminatie of pesten te herkennen;
- hen in staat stellen de juiste procedures te identificeren en een gepaste houding aan te nemen ten opzichte van collega's die lijden.

Aan de hand van realistische scenario's kunnen de deelnemers communicatietools uittesten en hun interventievermogen versterken. Deze opleiding draagt bij tot de ontwikkeling van interne mechanismen voor de preventie en aanpak van discriminatie in het Brusselse werkveld.

Bewustmaking van dove of slechthorende werkzoekenden

In december 2025 ondersteunde Unia de vzw Info Sourds bij een coachingtraject voor dove of slechthorende personen die op zoek zijn naar werk.

De sessie ging over:

- het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap
- de verschillende vormen van discriminatie
- de weigering van redelijke aanpassingen

Doel: deelnemers in staat stellen **potentieel discriminerende situaties in hun loopbaan te herkennen**.

Bijvoorbeeld:

- selectieprocedures die specifiek slechthorende personen benadelen, kunnen indirecte discriminatie vormen
- het weigeren van een gebarentaaltolk tijdens een sollicitatiegesprek, zonder dat dit een onevenredige belasting vormt, kan worden beschouwd als het weigeren van redelijke aanpassingen

De bewustmakingscampagne werd ondersteund door twee tolken – een horende tolk en een dove tolk – waardoor de communicatie volledig toegankelijk was. Deze samenwerking bevorderde een directe uitwisseling, afgestemd op de behoeften van het aanwezige publiek.

De band met de dagelijkse realiteit behouden

Deze acties illustreren het belang van veldwerk in een regio, gekenmerkt door de diversiteit van haar doelgroepen en de complexiteit van haar institutionele structuren.

In Brussel betekent het versterken van het veldwerk niet alleen informeren en opleiden, maar ook de institutionele expertise voortdurend aanpassen aan de realiteit van de betrokkenen.

Grenzen verleggen

In 2025 pleitte Unia bij de Brusselse autoriteiten over verschillende kwesties op het gebied van gelijkheid.

Zo oordeelde het Grondwettelijk Hof dat de afschaffing van de toeslag voor kinderen met een handicap na de leeftijd van 21 jaar voor jongeren die een opleiding volgen, discriminerend was. Daarmee onderschreef het de analyse van Unia in haar advies.

Bovendien sprak Unia, naar aanleiding van talrijke meldingen, de MIVB en de regionale autoriteiten aan over de aanzienlijke inkrimping van het Taxibus-aanbod. Aangezien deze maatregel een inbreuk vormde op de rechten van personen met een handicap, vroeg Unia om het herstel van de dienst in afwachting van een structurele hervorming. Een verzoek waaraan de MIVB gevolg gaf. ✨

“De acties van Unia in het veld zijn cruciaal om inzicht te hebben in de dagelijkse realiteit van de betrokken doelgroepen. Tijdens deze interventies vertegenwoordigen we de instelling en maken we die toegankelijker. Door ervaringen te delen, kunnen we onze toekomstige missies en interventies aanpassen.”

Michaël Josz, dienst Bescherming



Het veldwerk versterken

... In het Waals Gewest en de Franse Gemeenschap

In 2025 bouwde Unia in Wallonië haar actie op rond een structurerende as: de samenwerking met de lokale overheden versterken en een netwerk van actoren versterken, die zich inzetten voor de strijd tegen discriminatie. De derde editie van de 'Journée des communes' vormde een sleutelmoment in deze dynamiek.

De 'Journée des communes': een bijeenkomst om gelijkheid op lokaal niveau tot leven te brengen

Op 18 maart 2025 organiseerden de lokale ambassadeurs van Unia in Namen de derde editie van de 'Journée des communes'. Het evenement bracht vertegenwoordigers van gemeenten en provincies bijeen die betrokken zijn bij het beleid rond gelijkheid, diversiteit en de bestrijding van discriminatie. We openden de dag met een introductie over de uitdagingen van Roma en reizigers op lokaal niveau.

Deze dag bood gelegenheid tot:

- uitwisseling van goede praktijken tussen lokale overheden
- delen van concrete ervaringen
- versterken van een netwerk van professionals die zich inzetten voor deze kwesties

De interne evaluatie en de feedback van de deelnemers bevestigden de meerwaarde van het opzet. De deelnemers gingen naar huis met concrete instrumenten, ideeën en contacten.

Op basis van deze evaluatie zullen we een nieuw, lichter format invoeren, meer specifiek twee keer per jaar een 'matinée des communes'. Doel: een regelmatige dynamiek in het netwerk verzekeren. Volledige dagen zullen na de komende gemeenteraadsverkiezingen worden georganiseerd.

Ingrijpen bij prioritaire lokale uitdagingen

Naast dit structurerende evenement zetten de lokale teams hun veldwerk rond specifieke thema's verder.

In Charleroi, waar de toegang tot huisvesting moeilijk is, nam de lokale dienst in Henegouwen deel aan een rondetafelgesprek met professionals uit de sector. Dit werd door de stad georganiseerd. Unia herinnerde er aan de wettelijke principes, bijvoorbeeld dat een eigenaar een kandidatuur mag weigeren wegens onvoldoende inkomen, maar nooit wegens de herkomst van dat inkomen.

De bijeenkomst versterkte het lokale netwerk en droeg bij aan een betere voorlichting van belanghebbenden en burgers.

Bijdragen aan het lokale overheidsbeleid

In Wallonië komt de lokale verankering van Unia ook tot uiting in een actieve deelname aan lokale instanties en projecten.

De lokale dienst vertegenwoordigt Unia in de Raad van Bestuur van het Centre d'Action Interculturelle (CAI) in Namen, samen met verenigingen, gemeenten en de provincie. Deze aanwezigheid maakt het mogelijk om bij te dragen aan debatten en beleidslijnen van een belangrijke speler op het gebied van integratie op provinciaal niveau.

Unia is op verzoek van de Franse Gemeenschap ook aangesteld als lid van het begeleidingscomité van het MOSAIQ-project, dat door Prisme wordt voorgezeten. Unia zit er onder meer voor haar expertise over seksuele oriëntatie en de strijd tegen discriminatie.

In Verviers hebben de lokale teams hun deelname aan twee structurele projecten voortgezet: het plan ter bestrijding van racisme en het diversiteitsplan. Unia leverde een bijdrage aan de werkgroepen over huisvesting en werkgelegenheid, en ook over aanbevelingen uit een academische studie om de diversiteit binnen de gemeentelijke diensten te versterken.

Veranderingen teweegbrengen

In 2025 heeft Unia haar beleidswerk in Wallonië verdergezet. Ze begeleidde de regionale overheden bij de omzetting van de Europese richtlijnen inzake gelijkheidsorganen.



Tegelijkertijd werd met verschillende ministeriële kabinetten nagedacht over het versterken van de opleiding van lokale besturen met betrekking tot gelijkheid, diversiteit en de strijd tegen discriminatie. Dit leidde tot een samenwerking met de Waalse Overheidsdienst en de School voor Openbaar Bestuur om samen opleidingsmodules te ontwikkelen voor het management van de regionale besturen.

Ten slotte trad Unia toe tot de nieuwe Waalse Raad voor de bestrijding van racisme, die is opgericht binnen de Economische, Sociale en Milieuraad van Wallonië. Dit versterkt onze bijdrage aan het regionale overheidsbeleid.

In de Franse Gemeenschap vestigde Unia de aandacht van beleidsmakers op de risico's van ongelijkheid met betrekking tot de digitale transitie. Deze bijdrage kwam

onder meer tot uiting in een advies over een voorontwerp van decreet en bij het ontwikkelen van een bewustmakingsinstrument voor onderwijzend personeel, dat in 2026 wordt verwacht. Dat deden we in samenwerking met de Algemene Dienst voor Digitaal Onderwijs,

Unia nam ook deel aan het overleg over de bestrijding van discriminatie, pesterijen en seksistisch en seksueel geweld in het hoger onderwijs.

Wat betreft handicap beschermde onze instelling de naleving van betrokkenen hun rechten via deelname aan verschillende commissies, bijdragen aan adviezen van de Adviesraad voor personen met een handicap en het geven van opmerkingen tijdens een hoorzitting voor het Parlement. 📌

Het veldwerk versterken ... In Vlaanderen

In 2025 richtte Unia zich in Vlaanderen op de toegankelijkheid van mechanismen om meldingen te versterken in een institutionele context die volop in verandering is. Gezien de vragen over de bevoegdheidsverdeling tussen de gelijkheidsorganen, werkten de teams aan het verduidelijken van de trajecten voor slachtoffers en het versterken van de lokale samenwerking. Ze voerden ook hun aanwezigheid in het veld op, met name rond de strijd tegen haatmisdrijven. Doel: garanderen dat niemand die met discriminatie te maken krijgt, zonder de juiste begeleiding blijft zitten.

Een 'no wrong door'-aanpak om de drempels voor meldingen weg te nemen

In 2025 nam Unia als partner deel aan het proefproject "Een laagdrempelig, warm onthaal voor slachtoffers van discriminatie en intimidatie in Vlaanderen", geleid door de VVSG¹ op verzoek van de Vlaamse regering.

Dit project past in een context van vele vragen, met

name op lokaal niveau, over de verdeling van bevoegdheden tussen de gelijkheidsorganen (Vlaams Mensenrechteninstituut, Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en Unia), die meldingen van discriminatie zouden kunnen belemmeren.

Het doel was tweeledig:

- de drempels voor meldingen over discriminatie in kaart brengen
- toegankelijke en gecoördineerde opvangstructuren lokaal verankeren

Vijf steden testten hun eigen dienstverleningsmodel. Unia ondersteunde deze initiatieven via deelname aan een stuurgroep, door met andere gelijkheidsinstanties opleidingen over antidiscriminatiewetgeving te geven en door ondersteunend materiaal voor eerstelijnsprofessionals te ontwikkelen.

De aanpak is gebaseerd op een 'no wrong door'-logica: ongeacht bij wie je aanklopt, je moet snel doorverwezen worden naar de bevoegde instantie.

¹ VVSG staat voor Vereniging van Vlaamse steden en gemeenten.

In dit kader stelden Unia en het VMRI een samenwerkingsovereenkomst op om een coherente behandeling van meldingen te garanderen. Wanneer een dossier onder de bevoegdheid van beide instellingen valt, stellen deze hun werkwijze voor en laten ze de betrokken persoon **kies**en welke instantie hem zal verder helpen.

Alleen situaties met een mogelijk strafrechtelijke dimensie kunnen een **gezamenlijke of opeenvolgende interventie** rechtvaardigen. Bijzondere aandacht is besteed aan kwetsbare personen, om een vlotte doorverwijzing en continuïteit van de opvolging te garanderen, met respect voor de privacy.

Roeselare: een netwerkmodel om meldingen op te vangen

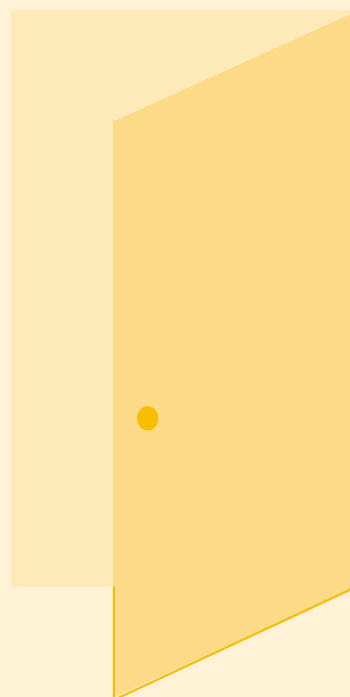
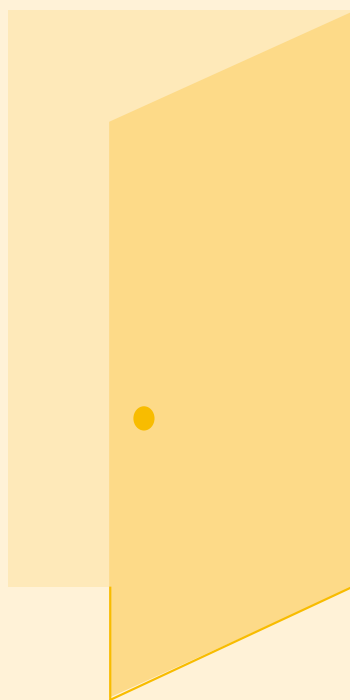
In het kader van het Vlaamse project rond meldingen koos de stad Roeselare voor een innovatief model: **een netwerk van contactpunten in plaats van één loket**.

De stad, het Agentschap Inburgering en Integratie en Unia ontwikkelden een systeem dat gebaseerd is op een **charter "Gelijkheid en respect"**, ondertekend door meer dan 40 lokale organisaties (scholen, sportclubs, ziekenhuis, politie, rusthuizen, verenigingen...).

Elke organisatie wijst een ambassadeur aan die verantwoordelijk is voor:

- signalen van discriminatie op te vangen
- deze door te geven aan de stad of de instanties voor gelijkheid
- de aandacht voor deze kwesties binnen de eigen organisatie levend te houden.

Unia ondersteunt de stad bij de begeleiding van het netwerk en de organisatie van halfjaarlijkse uitwisselingsmomenten.





“Het was een bewuste keuze om vanaf het begin partner te zijn, ook al was het evenement nog geen prestigieus project. Onze aanwezigheid op de Limburg Pride stelde ons in staat om Unia zichtbaar, toegankelijk en concreet herkenbaar te maken. Veel mensen vertelden ons dat ze niet wisten dat we nog actief waren in Vlaanderen. Deze ontmoetingsmomenten zijn essentieel om het vertrouwen te herstellen en meldingen aan te moedigen.”

Katarina Jiresova, lokale ambassadrice Limburg

Dit model maakt het mogelijk om:

- de kwaliteit van de meldingen te verbeteren
- een sterk lokaal netwerk op te bouwen
- andere steden te inspireren (Kortrijk onderzoekt momenteel de overdraagbaarheid ervan)

Bestrijding van haatmisdrijven en zichtbaarheid bij queer-publiek

In 2025 versterkten de lokale teams ook hun optreden tegen **haatmisdrijven**, met name die op basis van de seksuele oriëntatie.

Uit de cijfers blijkt dat het aantal slachtoffers aanzienlijk wordt onderschat: volgens het Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten (FRA) doet slechts een minderheid van de slachtoffers een melding. Tegelijkertijd stelt

Unia een toename vast van het aantal zaken in verband met homofobie, lesbofobie of bifobie geweld.

In deze context nam Unia verschillende acties:

- medeorganisatie van een **informatieavond “Meldingen!” in Genk** (samen met de stad, de politie, het parket en lokale organisaties)
- deelname aan een informatieavond in het **Regenbooghuis Limburg in Hasselt**
- actieve aanwezigheid en partnerschappen tijdens de eerste **Limburg Pride**, een evenement dat ongeveer 17.000 mensen samenbracht

Naast de institutionele zichtbaarheid maakten deze acties het volgende mogelijk:

- de rol van Unia bij het publiek en de lokale overheden verduidelijken
- de samenwerking met de politiezones en de steden versterken
- eraan herinneren dat haatspraak en haatmisdrijven kunnen worden gemeld en vervolgd

Uit verschillende gesprekken bleek dat Unia bij bepaalde doelgroepen nog steeds weinig bekend is. Aanwezigheid op het terrein is dan ook een essentiële hefboom om **het vertrouwen te herstellen en meldingen van misstanden aan te moedigen.** ●



Het veldwerk versterken ... In de Duitstalige Gemeenschap

In 2025 was de aanstelling van een nieuwe lokale ambassadeur in de Duitstalige Gemeenschap een belangrijke stap voor de versterking Unia's aanwezigheid in de Duitstalige Gemeenschap. Dankzij deze vestiging kunnen we nu een toegankelijk Duitstalig aanspreekpunt bieden, met een dagelijkse telefonische permanentie, individuele begeleiding en nabije ontmoetingen.

Vanaf september maakte intensief veldwerk het mogelijk om banden te smeden met lokale organisaties, bestaande netwerken en institutionele actoren. Deze dynamiek versterkte de zichtbaarheid van Unia en creëerde de voorwaarden voor een structurele dialoog met beleidsmakers.

Modernisering van het wettelijk kader tegen discriminatie

In maart 2025 ontmoette Unia de leden van de parlementaire commissie IV voor sociale zaken van het Parlement van de Duitstalige Gemeenschap.

Doel: een gedetailleerde analyse presenteren van het antidiscriminatie-decreet dat in 2012 werd aangenomen, maar niet langer volledig aansluit bij de ontwikkelingen op federaal niveau en in de andere deelstaten.

De minister van Sociale Zaken, Lydia Klinkenberg, was bij de ontmoeting aanwezig en bevestigde dat ze het decreet tijdens de huidige zittingsperiode zou actualiseren.

Deze stap illustreert de wil van Unia om bij te dragen aan een coherent en geactualiseerd juridisch kader op het hele Belgische grondgebied.

Versterking van de samenwerking in het Duitstalige gebied

In april 2025 nam Unia in Berlijn deel aan een bijeenkomst van organisaties actief in de strijd tegen discriminatie in Duitsland, Oostenrijk, Zwitserland, Luxemburg en België.

Doel van deze eerste bijeenkomst, georganiseerd

door de Duitse onafhankelijke federale commissaris voor de bestrijding van discriminatie:

- de respectieve taken van de instellingen presenteren
- huidige projecten en uitdagingen delen
- mogelijkheden voor grensoverschrijdende samenwerking in kaart brengen

Deze uitwisseling markeert het begin van een Duitstalig netwerk dat in 2026 zal worden verdergezet.

Hervatting van de opleidingen in het Duits

In 2025 startte Unia de opleidingen in het Duits opnieuw op, een bijzonder belangrijke ontwikkeling voor de toegankelijkheid onze activiteiten.

In mei werden gemeenteraadsleden en medewerkers van de sociale dienst van Eupen, Kelmis en Sankt Vith opgeleid in samenwerking met de lokale integratieambtenaren.

Tijdens deze workshops kwamen de essentiële begrippen van de strijd tegen discriminatie in een context van toenemende polarisatie aan bod, met de nadruk op het begrijpen van de concepten en het wettelijke kader.

Daarnaast waren er bewustmakingsactiviteiten voor diverse doelgroepen, in een vorm afgestemd op de specifieke behoeften van de deelnemers.

Al deze initiatieven getuigen van een versterkte territoriale verankering en van de wil om de strijd tegen discriminatie volledig toegankelijk te maken in de Duitstalige Gemeenschap. Het vooruitzicht op de opening van een kantoor in Eupen in 2026 is een extra stap naar een nog meer zichtbare en herkenbare aanwezigheid. 🇯🇪

“Het hebben van een Duitstalige contactpersoon verandert de toegang tot rechten concreet. Mensen kunnen zich nu in hun eigen taal tot Unia wenden, ter plaatse een contactpersoon ontmoeten en begeleiding krijgen zonder administratieve drempels. Deze nabijheid versterkt het vertrouwen en vergemakkelijkt de meldingen.”

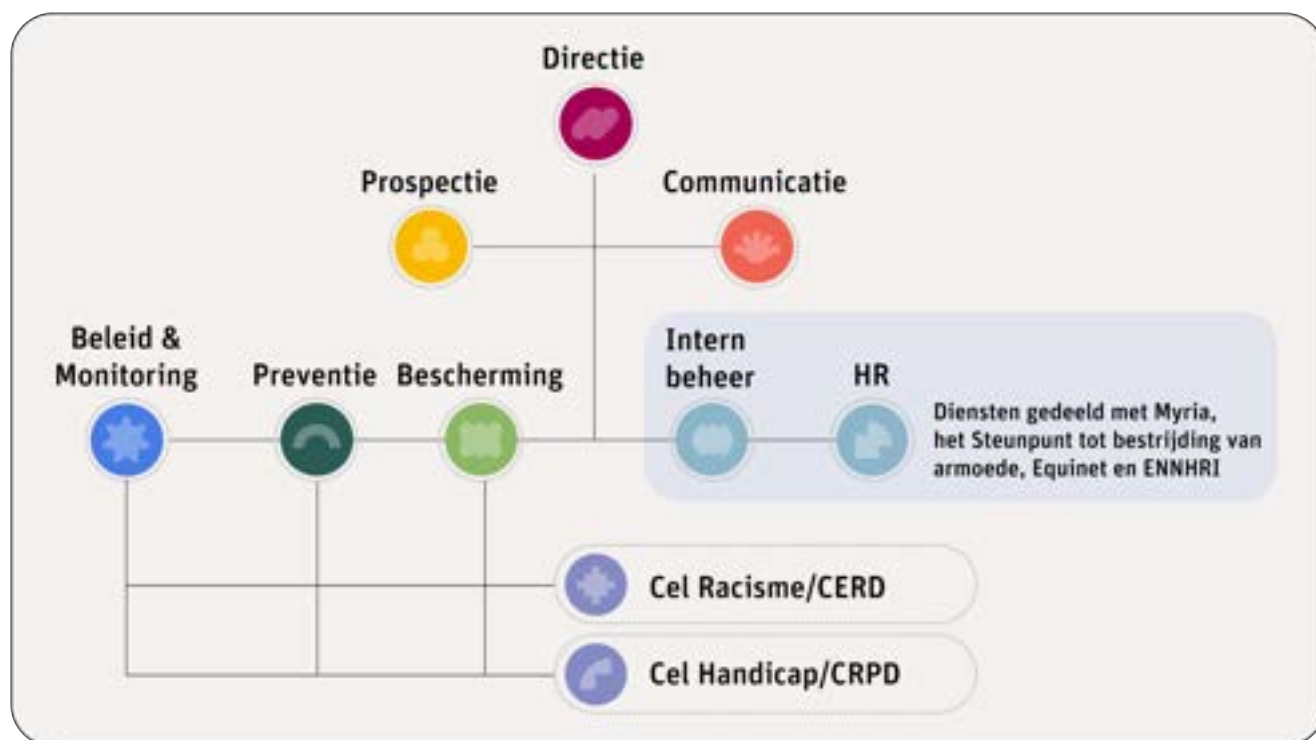
William Vorhagen, lokaal ambassadeur in de Duitstalige Gemeenschap



Over Unia

Unia heeft 97 medewerkers die zich elke dag inzetten voor een meer diverse en rechtvaardige samenleving. Gemiddeld hadden we in 2025 een personeelsbestand van 88 voltijdse equivalenten in het kader en 9 voltijdse equivalenten voor specifieke projecten.

Hun werk is heel divers: van het opvolgen van meldingen van discriminatie en het begeleiden van slachtoffers, het geven van opleidingen en het formuleren van adviezen, het monitoren van overheidsbeleid en het formuleren van aanbevelingen, tot het uitvoeren van onderzoek en het samenwerken met diverse lokale actoren.



Diensten

De directie

De directie leidt Unia onder de verantwoordelijkheid van de Raad van Bestuur.

Binnen het directieteam wordt via het PMO ook gezorgd voor:

- projecten in lijn brengen met strategische doelstellingen
- projectleiders ondersteunen via methodologische hulpmiddelen

Dienst Prospectie

De afdeling Prospectie:

- voert studies en onderzoek uit;
- ontwikkelt en vult de *Equality Datahub* aan, die gegevens over de verschillende discriminatiecriteria centraliseert.

Dienst Communicatie

De dienst Communicatie promoot de expertise van Unia en zorgt voor de **externe communicatie** via persberichten, publicaties, website, socialemediaposts, nieuwsbrieven enz. Deze dienst verzorgt ook de **interne communicatie** binnen Unia zodat de verschillende diensten goed geïnformeerd zijn en nog beter samenwerken.

Dienst Preventie

De dienst Preventie begeleidt organisaties in de private en openbare sector bij hun initiatieven over diversiteit en non-discriminatie. Deze **begeleiding** gebeurt altijd **op maat**. Het concrete begeleidingstraject kan uit verschillende acties bestaan:

training, ondersteuning voor een werkgroep diversiteit, advies voor interne en externe communicatie, begeleiding bij het uitwerken van een actieplan enz. Zij ontwikkelden ook het **online leerplatform** voor bedrijven en organisaties die een inclusief diversiteitsbeleid willen uitwerken en opvolgen.

Een team van lokale ambassadeurs versterkt de dienst.

Dienst Bescherming

De dienst Bescherming beschikt over een grote juridische expertise die zowel nationaal als internationaal bijzonder wordt gewaardeerd. De dienst heeft verschillende opdrachten:

- de medewerkers behandelen alle **meldingen** die Unia ontvangt. Ze doen de intake, analyseren de feiten en toetsen ze aan het wettelijk kader
- ze staan in voor de **vragen** over discriminatie, haatmisdrijven of haatdragende uitlatingen. Ze zorgen voor een professionele doorverwijzing indien nodig en geven informatie over individuele rechten
- ze formuleren adviezen in het kader van wetgevende initiatieven en zoeken oplossingen om discriminerende toestanden ongedaan te maken

Dienst Beleid & Monitoring

Deze dienst bevordert diversiteit en bestrijdt discriminatie en racisme via belangenbehartiging.

De dienst:

- volgt het beleid van de regeringen op alle beleidsniveaus
- formuleert adviezen en aanbevelingen
- zorgt ervoor dat de standpunten van Unia een concrete impact hebben in verschillende sectoren van de samenleving

Dienst Intern Beheer

De dienst Intern Beheer zorgt voor de logistieke en administratieve werking van Unia.

De dienst is verantwoordelijk voor:

- het onthaal
- de logistiek
- de gebouwen en infrastructuur;
- de IT
- de financiën



Deze dienst voert deze taken ook uit voor Myria, het Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting, en gedeeltelijk voor de secretariaten van de Europese netwerken Equinet en ENNHRI.

HR-dienst

De HR-dienst zorgt voor het welzijn en de ontwikkeling van het personeel.

De dienst:

- beheert de personeelsadministratie en onderhoudt de contacten met het sociaal secretariaat
- verzorgt het volledige aanwervings- en inwerkproces
- organiseert en verzorgt opleidingen
- zorgt voor psychosociale begeleiding
- coördineert de aanvragen voor redelijke aanpassingen
- coördineert de externe regelingen voor loopbaanbegeleiding en coaching van leidinggevenden
- adviseert de directie over HR-beleid, welzijn en personeelsmanagement

Deze taken worden uitgevoerd voor Unia, Myria en het Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting.

Specifieke opdrachten en internationale missies

Unia voert verschillende specifieke mandaten uit:

- **Bestrijding van racisme:** in opdracht van onze samenwerkingsovereenkomst en als instantie die meldingen behandelt op basis van artikel 14 van het Internationaal Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie (CERD).
- **Onafhankelijk mechanisme – Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap (art. 33.2):** Unia zorgt voor de bescherming, bevordering en controle van de naleving van dit Verdrag in België.
- **Internationale evaluatie van de mensenrechten:** als nationale mensenrechteninstelling (B-status) neemt Unia deel aan de evaluatie van de naleving van de mensenrechten in België.

Sociale media



12,3K

volgers op LinkedIn



18,1K

volgers op Facebook



4,6K

volgers op Instagram

20 000

websitebezoeken
per maand

11 400

abonnees
op nieuwsbrieven

+480

vermeldingen in de pers

Communicatie

De communicatie van Unia maakt de instelling zichtbaarder, brengt haar expertise naar buiten en informeert het publiek over discriminatie en gelijkheid.

De communicatie van Unia kan **proactief** zijn, op initiatief van de communicatiedienst, of **een antwoord zijn op een verzoek** van een interne dienst, het directiecomité, de directie of een partner.

De communicatiekanalen

Unia maakt gebruik van verschillende kanalen om een breed publiek te bereiken:

- de pers, waaronder ook de lokale, verenigings- en vakbondspers
- sociale media (LinkedIn, Facebook, Instagram en BlueSky)
- evenementen, bijeenkomsten en acties in het veld
- interne communicatie (intranet, interne nieuwsbrief Flash, Coffee en Unia Talks)
- de website, die eind 2024 werd vernieuwd
- nieuwsbrieven (Unia News, Handi News, COL13 en Juri News)
- jaarverslagen

Communicatiestrategie in 2025

In 2025 keurde de Raad van Bestuur de communicatiestrategie van Unia goed, die zich focust op verschillende prioriteiten:

- **Het verduidelijken en versterken van standpunten en boodschappen van Unia** over thema's binnen haar mandaat
- Het zichtbaar maken van **het werk van de diensten**, de lokale teams en de medewerkers van Unia
- In onze proactieve communicatie prioriteit geven aan **drie beschermde criteria waarover we het meeste meldingen krijgen**: racisme, handicap en seksuele oriëntatie
- Specifieke aandacht voor deze doelgroepen: het Nederlandstalige publiek, jongeren (jonger dan 25 jaar), ouderen (ouder dan 65 jaar), doelgroepen die ver van Unia af staan en het Duitstalige publiek
- Unia versterkt ook het **tegendiscours over bepaalde zorgwekkende fenomenen zoals kwetsbaarheid en precariteit, racisme in al zijn vormen en haatspraak**

We legden nog meer focus op verhalen van slachtoffers. Door concrete ervaringen te laten zien, maken we discriminatie beter zichtbaar, zowel bij het brede publiek als bij professionals. Het zorgt er tegelijk ook voor dat meer mensen weten dat ze bij ons een melding kunnen doen.

Specifieke uitdagingen

In 2025 besteedden we ook veel aandacht aan onze interne communicatie. Doel: de informatie, verbinding en samenwerking binnen de organisatie te versterken.

We profileerden ons ook sterker op sociale media, initieerden een nieuw concept voor onze jaarverslagen en bouwden onze website, die eind 2024 werd gelanceerd, verder uit.

Ook besteedden we extra aandacht aan contacten met het veld, het versterken van onze naamsbekendheid en een transversale communicatieplanning met informatie van de diensten en de directie.

Er is ook werk gemaakt van een betere opvolging en analyse van de communicatie indicatoren, om de impact van onze acties scherper in kaart te brengen.

Advies en aanbevelingen

Unia brengt regelmatig **adviezen, aanbevelingen en analyses** uit om het overheidsbeleid en maatschappelijke debatten te voeden. Deze bijdragen kunnen op verzoek van de overheid of op eigen initiatief worden opgesteld. In 2025 heeft Unia onder meer de volgende adviezen en aanbevelingen opgesteld:

- Advies over het nationale uitvoeringsplan voor de toegankelijkheid van het spoor 2024
- Advies problematiek van niet-erkende assistentiehonden in België
- Advies over wetsvoorstellen inzake logopedie 2025
- Advies over criteria voor de spreiding en toegankelijkheid van geldautomaten




- Advies over het wetsvoorstel betreffende de telefonische en elektronische toegankelijkheid van energieleveranciers
- Advies “Het verlies van het recht op verhoogde kinderbijslag op 21-jarige leeftijd: een noodzakelijke samenhang in de steunregeling voor personen met een handicap”
- Advies over het rijbewijs in het Waalse Gewest
- Advies over de ontwerp-resolutie ter bevordering van de werkgelegenheid voor personen met een handicap
- Advies over de toegankelijkheid van het fietsregistratieplatform Mybike
- Advies over het wetsvoorstel betreffende de objectieve neutraliteit van ambtenaren van de federale overheid en het verbod op het dragen van zichtbare geloofsuitingen tijdens de uitoefening van hun functie
- Advies over de wetsvoorstellen tot invoering van het stemmen per brief
- Advies over het Federaal actieplan Handicap 2025-2029
- Advies “Voor een effectieve toegang tot gebarentaal”
- Advies over de vermindering van het TaxiBus-aanbod
- Advies over de invoering van het begrip “redelijke aanpassingen door verenigingen” in de antidiscriminatie wetgeving
- Advies over het ontwerp-decreet inzake elektronische communicatie (FWB)
- Advies nr. 392 inzake de strijd tegen antisemitisme
- Advies over het voorontwerp van decreet betreffende de bestrijding van discriminatie en tot intrekking van het decreet van 6 november 2008 betreffende de bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie
- Advies “ONEM – tijdelijke werkloosheid en digitale kloof”
- Advies over het wetsvoorstel betreffende het delict van aansluiting
- Advies over het mogelijke verschil in behandeling tussen fysieke en mentale problemen in het kader van verzekeringen
- Voorontwerp van wet tot wijziging van de wet van 19 juli 2018 betreffende de toegankelijkheid van websites en mobiele applicaties van overheidsinstanties
- Advies betreffende het programmadecreet van 23 december 2024 van de Duitstalige Gemeenschap inzake de huisvestingstoelagen (Grondwettelijk Hof)
- Advies over de eerbiediging van overtuigingen in het kader van opleidingen in voedingsleer



Mandaten om naar de rechter te stappen

Om een rechtszaak aan te spannen, heeft Unia de goedkeuring nodig van de Raad van Bestuur. Dit doen we enkel als er geen minnelijke schikking mogelijk is, bij bijzonder ernstige feiten, of wanneer een rechterlijke uitspraak wenselijk is in het kader van strategische procesvoering.

De onderstaande tabel geeft een overzicht van de zaken waarvoor we toestemming kregen van de Raad van Bestuur. We vermelden het, wanneer er al een vonnis werd uitgesproken.

Discriminatie	
<p>Burgerlijk</p>  <p>Gezondheids- toestand</p>	<p>Een maatschappelijk werkster met chronische diabetes, erkend als langdurig zieke en dus als handicap, werd uitgesloten van haar functie op een permanentiedesk. Dit gebeurde ondanks medische adviezen die bevestigden dat zij haar werk kon blijven uitvoeren, op voorwaarde dat redelijke aanpassingen werden voorzien. De werkgever motiveerde de uitsluiting met vermeende preventieve gezondheidsredenen, hoewel er geen enkele medische aanbeveling in die richting bestond. Ondanks positieve adviezen voor haar re-integratie én de tussenkomst van zowel de vakbond als Unia, bleef de uitsluiting behouden, met belangrijke psychosociale en financiële gevolgen voor de betrokken werkneemster.</p>
<p>Burgerlijk</p>  <p>Gezondheids- toestand</p>  <p>Handicap</p>	<p>Een leerkracht met multiple sclerose vroeg zijn werkgever om redelijke aanpassingen zodat hij zijn functie zou kunnen blijven uitoefenen. Aanpassingen die door de bedrijfsarts als haalbaar werden beoordeeld en grotendeels gefinancierd door de AVIQ. Ondanks herhaaldelijke positieve adviezen weigerde zijn werkgever de aanpassingen door te voeren en stelde hij een functiewissel voor via een re-integratietraject. Hoewel duidelijk was dat er geen aanpassingen waren doorgevoerd, verklaarde de bedrijfsarts hem ongeschikt. Een beslissing waartegen de leraar beroep aantekende.</p>

Discriminatie

Burgerlijk



**Gezondheids-
toestand**



Handicap

Bij een medewerker bij een dienst voor jeugdbescherming wordt fibromyalgie en het chronisch vermoeidheidssyndroom vastgesteld. Hij werd uit het managementteam verwijderd nadat hij om medische redenen halftijds was begonnen werken. Hij werd overgeplaatst naar een vage administratieve functie, zonder duidelijke functieomschrijving en met zeer weinig taken. Unia beschouwde dit als een weigering om redelijke aanpassingen te doen en als een risico op discriminerende intimidatie op grond van een handicap. We vroegen om een herplaatsing in een gelijkwaardige functie, of om een alternatief dat recht deed aan zijn vaardigheden en gezondheidssituatie. Ondanks enkele maatregelen zoals de herinvoering van een premie voor leidinggevend, is er geen structurele oplossing gevonden. De betrokkene zit al jaren in een ondergewaardeerde functie zonder duidelijk omschreven functieprofiel.

Burgerlijk



Handicap

Iriscares besloot in 2024 om de meerjarenovereenkomst met de vzw Access And Go niet te verlengen. Het beheer van het proefproject voor persoonlijke assistentiebudgetten (BAP) in Brussel, stopte na 31 december 2024 en er werd een overgangsjaar met een verminderde subsidie voorzien. AccessAndGo stelde bij de Raad van State een beroep tot nietigverklaring in, gevolgd door een afzonderlijk verzoekschrift dat is ingediend door begunstigden van de BAP. Zij betwisten de beëindiging van het project omdat er geen minstens gelijkwaardig alternatief wordt voorgesteld. En ook omdat die essentieel is voor de zelfstandigheid van mensen met een handicap, en slechts zeer weinig mensen (48 in 2024) reeds van deze regeling profiteren. Unia steunt de begunstigden en wijst op de belangen die verbonden zijn aan het recht op zelfstandig leven, de inclusie van personen met een handicap (artikel 19 van het VN-Verdrag) en de verplichting om met de vertegenwoordigende organisaties te overleggen alvorens een dergelijke regeling af te schaffen.

Burgerlijk



**Religieuze
en filosofische
overtuiging**

Op 8 april 2022 werd een vrouw een administratieve functie geweigerd omdat ze een hoofddoek droeg. De CEO zei onder meer tegen haar: “U kunt vertrekken, u hoort niet thuis in dit bedrijf” en deed diverse stigmatiserende uitspraken over moslims. Ondanks de tussenkomsten van de vakbond en van Unia, die onbeantwoord bleven, bevestigde de arbeidsinspectie in 2025 dat de werkgever de uitspraken betwistte, elke samenwerking weigerde en overwoog een verbod op geloofsuitingen in te voeren, terwijl er op het moment van de feiten geen reglement in die zin bestond. Het discriminerende karakter blijkt uit de expliciete uitspraken over het dragen van de hoofddoek, in een context waarin de werkgever in 2019 al eens was veroordeeld wegens discriminatie.

Discriminatie

Burgerlijk



Fysieke kenmerk

In augustus 2021 werd een bewakingsagent van Afrikaanse afkomst, die sinds 2011 werkte voor een beveiligingsbedrijf op het terrein van een internationale overheidsinstantie, gevraagd om zijn afrokapsel te veranderen. Dit gebeurde zogenaamd in naam van een “neutraliteitsbeginsel”, maar kwam er eigenlijk na opmerkingen met een racistische ondertoon van personeelsleden. Hoewel er geen enkele interne regel bestond die kort haar verplicht, en de bewakingsagent het arbeidsreglement gewoon naleefde, eiste de internationale overheidsinstantie dat hij zijn kapsel “opgefrist en korter” zou maken. Hij stelde ook als alternatief – een gevlochten kapsel voor. Uiteindelijk werd zijn toegangspas ingetrokken, waardoor hij niet langer op het terrein mocht werken. Het mogelijk discriminerende karakter van de situatie blijkt uit de opmerkingen die specifiek zijn uiterlijk koppelden aan zijn afkomst, én uit het feit dat een vage, ongeschreven ‘neutraliteitsbeginsel’ op een willekeurige manier werd toegepast.

Burgerlijk



Religieuze en filosofische overtuiging

Op 7 april 2023 werd een kalligrafe die door een cosmeticamerk was ingehuurd voor een commerciële animatie in een winkel van een grote keten, verplicht de winkel te verlaten omdat ze een hoofddoek droeg. De winkelverantwoordelijken verwezen naar hun interne regel die religieuze symbolen voor hun eigen personeel verbiedt. De kalligrafe maakte echter geen deel uit van het winkelpersoneel, en het cosmeticamerk had bovendien bevestigd dat deze regel niet voor haar gold. Toch weigerde de winkelverantwoordelijke een uitzondering te maken, waardoor haar opdracht onmiddellijk werd stopgezet. Deze uitsluiting op basis van het dragen van een hoofddoek had ook verdere professionele gevolgen: de kalligrafe moest andere opdrachten weigeren of werd er niet voor geselecteerd. Dit wijst op een mogelijke discriminerende behandeling op grond van haar religieuze overtuiging.

Burgerlijk



Gezondheids- toestand



Handicap

Een vrouw is sinds september 2020 arbeidsongeschikt door een burn-out. Haar werkgever had een collectieve inkomensverzekering voor haar afgesloten. Toch stopte de verzekeraar haar uitkering na 730 dagen. Volgens de polis geldt er namelijk een tijdslimiet voor psychische aandoeningen. Voor lichamelijke aandoeningen bestaat die beperking niet. De vrouw ging hier niet mee akkoord, maar de verzekeraar bleef bij zijn beslissing. Hij verwees naar de algemene voorwaarden van de verzekering. Daarin staat duidelijk dat psychische aandoeningen, zoals een burn-out, maar gedurende een beperkte periode worden vergoed. Daardoor ontstaat er een verschil in behandeling tussen psychische en lichamelijke aandoeningen. Dat verschil roept vragen op over mogelijke discriminatie op basis van gezondheid. Zeker omdat het Arbeidshof van Antwerpen op 13 december 2023 al oordeelde dat een gelijkaardige regel in strijd is met de antidiscriminatiewetgeving. Dat arrest is intussen definitief.

Discriminatie

Burgerlijk



**Syndicale
overtuiging**



Handicap

Een chauffeur bij een openbaarvervoersbedrijf die al langdurig met gezondheidsproblemen kampte, kreeg geen verlenging van zijn medische deeltijdse werkregeling boven de termijn die in de CAO is vastgelegd. Dit gebeurde ondanks een positief medisch advies én een latere uitspraak van een rechter die deze beperking als discriminerend bestempelde. Na deze weigering stemde hij in met een vervroegd vertrek (“Canada Dry”), met een opzegtermijn. Achteraf vocht hij dat vertrek echter aan. Volgens hem was het onterecht, omdat hij als vakbondsvertegenwoordiger een bijzondere bescherming had. Bovendien zijn er geen redelijke aanpassingen gedaan voor zijn situatie. Hij zegt ook dat hij onder druk werd gezet en daardoor uiteindelijk niet kon deelnemen aan de vakbondsverkiezingen. De zaak roept verschillende juridische vragen op. Zo gaat het onder meer om mogelijke discriminatie op basis van een handicap, omdat er geen redelijke aanpassingen werden voorzien. Daarnaast speelt ook de bescherming tegen ontslag van vakbondsvertegenwoordigers een rol. Tot slot zijn er vragen over de financiële gevolgen van het beëindigen van een arbeidsovereenkomst tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid.

Burgerlijk



Racisme

Een jonge receptioniste met Surinaamse roots en donkere huidskleur, die werkt aan het onthaal van een hotelketen in Zaventem, kreeg van haar directeur de vraag om de rol van “Zwarte Piet” te spelen tijdens een sinterklaasbrunch voor hotelgasten. Daarna sprak hij haar herhaaldelijk met die vraag en die bijnaam aan, waarbij hij duidelijk naar haar huidskleur verwees. Hoewel ze meerdere keren aangaf dat ze dit niet wilde en dat de opmerkingen haar ongemakkelijk maakten, bleef de directeur doorgaan. Hij zei zelfs dat haar donkere huidskleur “goed paste” bij die rol en deed haar bezwaren af als onbelangrijk. Collega’s bevestigden dat de directeur deze opmerkingen en bijnaam meermaals gebruikte. Het incident had een zware psychologische impact op de werkneemster. Ze werd uiteindelijk langdurig ziek en keerde niet meer terug naar haar werkplek tot het einde van haar contract.

Burgerlijk



**Religieuze
en filosofische
overtuiging**

Twee jonge turners, een man en een vrouw, werden in maart 2025 uitgesloten van een door hun club georganiseerde trainingsstage nadat ze hadden laten weten dat ze de ramadan volgden. De voorzitter eiste dat ze water zouden drinken en stuurde hen vervolgens naar huis, waarbij hij hen publiekelijk vernederde. De club verdedigde deze beslissing door te zeggen dat hydratatie verplicht was en ontkende dat er sprake was van religieuze discriminatie. Via haar advocaat stelde de club zich bovendien vijandig op tegenover de families en tegenover Unia. Na deze uitsluiting werd de vrouw bovendien geweigerd toen ze zich voor het volgende sportjaar opnieuw wilde inschrijven. Dit roept de vraag op of dit een vergeldingsreactie was omdat de families de discriminatie hadden aangevochten.

Discriminatie

Burgerlijk



**Gezondheids-
toestand**



Handicap

Een medewerkster van de boekhoudafdeling van een Franstalige middelbare school in Brussel was arbeidsongeschikt wegens angststoornissen met agorafobie. In mei 2025 bleek dat zij al haar taken volledig van thuis uit kon uitvoeren. De arbeidsarts adviseerde dat een terugkeer naar een voltijdse functie alleen mogelijk was als zij 100% kon telewerken. De werkgever weigerde deze aanpassing echter, met het argument dat dit organisatorisch en communicatief niet haalbaar zou zijn. Volgens Unia was volledig telewerken in dit geval een redelijke aanpassing, gezien de aard van haar handicap. De weigering daarvan kon dus mogelijk worden beschouwd als discriminatie.

Burgerlijk



**Syndicale
overtuiging**

Een vakbondsafgevaardigde die al meer dan twaalf jaar als ober in een hotel werkt, beweert het doelwit te zijn van het management sinds hij een collega heeft gesteund in een discriminatiezaak in verband met de rol van "Zwarte Piet". Kort na deze interventie ontving hij verschillende betwiste formele waarschuwingen, zou zijn kandidatuur voor een functie als supervisor onder druk zijn afgewezen vanwege zijn vakbondsactiviteiten, en werd er zonder objectieve grond een poging tot onderzoek naar intimidatie gestart. De zaak wijst dus op ernstige aanwijzingen van represailles en discriminatie in verband met vakbondsactiviteiten, waarbij de afgevaardigde vreest voor een ontslag op grond van (onvoldoende prestaties) om zijn wettelijke bescherming te omzeilen.

Haatmisdrijf

Strafrecht



**Seksuele
oriëntatie**

Een man werd thuis aangevallen nadat hij via een LGBTI+ dating-site een afspraak had gemaakt. De verdachte stak hem neer met een mes en vluchtte daarna met een medeplichtige. Nadien stuurde de verdachte het slachtoffer nog een beledigend bericht ("vuile pedofiel"). Hoewel de verdachte ontkent en er enige twijfel bestaat over zijn identificatie, wijzen materiële aanwijzingen en telefoongegevens erop dat hij wel degelijk bij de aanval betrokken was. Het discriminerende motief blijkt vooral uit het feit dat het slachtoffer via een LGBTI+ website werd benaderd, uit de homofobe belediging, en uit verklaringen van de verdachte die wijzen op vijandigheid tegenover relaties tussen mannen.

Haatmisdrijf

Strafrecht



Seksuele oriëntatie

In de zomer van 2024 werden meerdere mannen die via de app Grindr een afspraak hadden gemaakt, naar parken in Brussel gelokt. Daar werden ze vervolgens gewelddadig aangevallen, uitgescholden (met woorden als “pedofiel” en “vuile homo”), beroofd en soms bedreigd met een mes of een vuurwapen. Deze feiten maken deel uit van een reeks aanvallen waarbij drie verdachten en minstens acht slachtoffers betrokken waren. De aanvallen volgden telkens een gelijkaardig patroon: een vals profiel dat zich voordeed als een meerderjarige, een hinderlaag door een groep, zinloos geweld, afpersing en het verspreiden van de ongegronde beschuldiging dat het slachtoffer een pedofiel zou zijn – een strategie die gebruikt werd om het geweld te rechtvaardigen en anderen aan te moedigen hetzelfde te doen. Het discriminerende motief blijkt uit het feit dat de daders systematisch mannen via een LGBTI+ app uitkozen, homofobe beledigingen gebruikten en in korte tijd herhaaldelijk dezelfde soort feiten pleegden. Verschillende slachtoffers waren door de fysieke en psychologische gevolgen langdurig arbeidsongeschikt.

Strafrecht



Seksuele oriëntatie

Twee mannen staan terecht omdat ze in juni 2024, met enkele dagen verschil, via LGBTI+ datingapps twee slachtoffers naar een afgelegen chalet in Malmedy hebben gelokt. Ze deden dit onder het voorwendsel van een ontmoeting of omdat ze dringend geld nodig zouden hebben, maar vielen de slachtoffers vervolgens aan. De slachtoffers werden uitgescholden (met woorden zoals “vuile homo” en “pedofiel”), zwaar mishandeld, bedreigd met seksueel geweld en met de verspreiding van vernederende video's. Ze werden beroofd, of er werd een poging tot diefstal gedaan. De verwondingen zorgden voor respectievelijk 7 en 10 dagen arbeidsongeschiktheid. Het discriminerende motief blijkt uit het feit dat de slachtoffers bewust via LGBTI+ platforms werden benaderd, uit de homofobe beledigingen en uit het ongegronde gebruik van de beschuldiging van pedofilie.

Strafrecht



Seksuele oriëntatie

Op 19 juli 2023 werd een 18-jarige jongeman zonder enige aanleiding gewelddadig aangevallen aan de ingang van een queerfeest in Gent. Hij was als drag gekleed en stond met vrienden te praten op een plek die als safe zone was aangeduid. De dader kwam van achteren, sloeg hem meerdere keren hard in het gezicht en trok bewust zijn pruik af. Het slachtoffer moest daardoor in het ziekenhuis worden opgenomen en meerdere operaties ondergaan. De aanval gebeurde in het bijzijn van talrijke getuigen. Bewakingsbeelden tonen dat de verdachte niet handelde uit zelfverdediging, zoals hij beweert. De omstandigheden – een niet uitgelokte aanval in een queer ruimte – wijzen op een mogelijk discriminerend motief dat verband houdt met de seksuele oriëntatie of genderexpressie van het slachtoffer.

Haatmisdrijf

Strafrecht



Seksuele oriëntatie

In de nacht van 23 op 24 augustus 2024 én opnieuw in de nacht van 31 augustus op 1 september 2024 braken meerdere jongeren twee keer in in de woning van een mannelijk koppel. Tijdens deze inbraken vielen ze de bewoners gewelddadig aan en brachten ze ernstige verwondingen toe, waaronder gebroken ribben, een gebroken voet en een gebroken duim. Later kwamen de daders nog een derde keer terug om opnieuw in te breken en een raam te vernielen. Tijdens de feiten scholden ze de slachtoffers uit met woorden zoals “vuile homo” en “vuile flikker”. Dankzij bewakingsbeelden, berichten die op de telefoons van de verdachten werden gevonden en gedeeltelijke bekentenissen kon de politie verschillende jongeren identificeren. De verdachten probeerden hun daden te verantwoorden door te beweren dat ze zich op “pedofielen” richtten. Maar uit de homofobe beledigingen, vijandige berichten tegen LGBTI+ personen die op een telefoon werden teruggevonden, en uit het (ongefundeerde) verband dat zij legden met het gebruik van LGBTI+ platforms, blijkt duidelijk een homofobe motivatie. Het openbaar ministerie heeft het haatmotief dan ook vastgesteld.

Strafrecht



Racisme

Op 4 mei 2025, rond de finale van de Belgische beker, trok een groep van 50 tot 100 Brugse supporters, allemaal in zwarte kleding, door Molenbeek. Daar pleegden ze intimidaties en geweld, vooral in de Vanderstichelenstraat. Meerdere personen werden gewelddadig aangevallen, een winkel werd geplunderd en er werden racistische uitspraken gedaan, zoals “ga terug naar je land”, soms vergezeld van doodsbedreigingen. Verschillende slachtoffers liepen ernstig lichamelijk letsel op, waaronder een hersenschudding, kneuzingen en gehoorverlies, en daarnaast ook zwaar psychologisch trauma. Het discriminerende motief blijkt duidelijk uit de expliciet racistische beledigingen, de manier waarop slachtoffers werden uitgekozen en de omstandigheden van de feiten. De gebeurtenissen zijn uitgebreid gedocumenteerd met beeldmateriaal en in de pers verschenen.

Strafrecht



Racisme

Op 8 augustus 2025 werden een vrouw en haar twee nichtjes – alle drie van Europese nationaliteit en met een donkere huidskleur – lastiggevalven door een treinbegeleider in het station van Vilvoorde. Dit gebeurde nadat ze hadden gemeld dat een kaartautomaat defect was en hun tickets aan boord wilden kopen. De begeleider uitte daarbij openlijk racistische opmerkingen. In Brussel-Noord kwamen drie veiligheidsagenten tussenbeide. Hoewel de vrouw en de meisjes geldige vervoersbewijzen hadden, vroegen twee agenten toch naar hun paspoorten. Ze gebruikten bovendien fysiek geweld, sloegen de vrouw in de boeien, bedreigden haar en veroorzaakten verwondingen. Dit alles gebeurde in het bijzijn van talrijke getuigen, die de scène filmde. Het discriminerende motief blijkt uit de racistische opmerkingen, de behandeling op basis van huidskleur en de buitensporige manier waarop werd opgetreden. Er zijn twee onderzoeken geopend: één tegen de veiligheidsagenten en één tegen de vrouw.

Haatmisdrijf

Strafrecht



Racisme

In februari 2022 werd een 12-jarig meisje in een park in Aalst gewelddadig aangevallen door een man en zijn zoon. Ze riepen racistische beledigingen zoals “vuile zwarte” en “aap”, trokken haar aan de haren en sloegen haar meerdere keren. De moeder belde de politie van Aalst, maar die kwam niet tussenbeide, met als uitleg dat het carnaval was. Ook het daaropvolgende onderzoek verliep gebrekkig: het dossier werd eerst geseponeerd omdat de verdachte volgens het onderzoek niet geïdentificeerd kon worden. Na een verzoek om het dossier te heropenen – gezien de ernst van de feiten en het gebrek aan zorgvuldigheid tijdens het onderzoek – werd de zaak alsnog doorverwezen naar de correctionele rechtbank. Unia stelde zich, met toestemming van het meisje en haar familie, burgerlijke partij.

Haatspraak

Burgerlijke



Gezondheids- toestand



Seksuele oriëntatie

Een man meldde dat hij het slachtoffer was van een aanhoudende campagne van pesterijen en laster door een andere man op TikTok en andere sociale media. Die uitte homofobe beledigingen, verspreide privégegevens, insinueerde zaken over zijn gezondheidstoestand en probeerde hem te intimideren – zelfs bij zijn werkgever. Ondanks strafrechtelijke klachten, meldingen bij de sociale mediaplatforms en een voorlopige maatregel die de dader een contactverbod oplegde, bleef deze man doorgaan met zijn posts. Hij omzeilde telkens het verwijderen van zijn accounts en mobiliseerde daarbij een groot publiek binnen de Sri Lankaanse gemeenschap. De gevolgen voor het slachtoffer waren zwaar, zowel psychologisch als sociaal. Zo werd hij gedwongen om zijn seksuele oriëntatie bekend te maken in zijn land van herkomst, waar homoseksualiteit nog steeds strafbaar is. De feiten passen bovendien in een bredere reeks van homofobe en vrouwonvriendelijke berichten die de dader ook tegen andere mensen richtte.

Samenstelling van de Raad van bestuur

Unia wordt geleid door de Raad van bestuur die verschillende bevoegdheden heeft:

- benoemen van de directie
- beslissen wanneer Unia naar de rechtbank stapt
- **goedkeuren van strategisch en operationeel plan, budget, jaarverslag, communicatieplan en personeelskader.**

De Raad van Bestuur is samengesteld uit 17 leden waaronder 2 co-voorzitters: Shaireen Aftab en David Quinaux. Ze zijn benoemd voor 6 jaar.

¹ Nam ontslag op 29/01/2026.

Benoemingen door	Effectieve leden	Plaatsvervangende leden
Kamer van Volksvertegenwoordigers	Shaireen Aftab	Tine Claus ¹
	Hanne De Roo	
	Ellen Desmet	Saloua El Moussaoui
	Marc Michils	Abdelkarim Bellafkih
	Jogchum Vrielink	Dirk Jacobs
	Sotieta Ngo	Pauline Tombus
	Bernadette Renauld	Achilvie Docketh-Yemalayan
	Charles-Eric Clesse	Pierre Nilles
	Pierre-Arnaud Perrouty	
WaaIs Parlement	Didier Dochain	Vincent Yzerbyt
	Nastasja Wartel	Gisèle Marliere
Brussels Hoofdstedelijk Parlement	David Quinaux	Christophe Jambers
	Fahim De Leener	Joeri Behets
Parlement van de Franse Gemeenschap	Shadi Farkhojasteh	Anne Banet
	Corentin Delmotte	
Parlement van de Duitstalige Gemeenschap	Pierre-Alexandre Asmanis De Schacht	Hajar Lawrizy
	Dirk Schleihs	Uwe Köberich

Balans en resultatenrekening

Balans per 31 december 2025

Post	Bedrag (euro)
ACTIVA	8.881.056,07
PASSIVA	8.881.056,07
Langlopende verplichtingen	5.996.016,28
Eigen vermogen	5.484.953,17
Kapitaal	3.451.022,30
Bestemde middelen	1.731.478,86
Beschikbare reserves	0,00
Voorlopig resultaat	12.922,94
Overgedragen resultaat	289.529,07
Voorzieningen	511.063,11
Kortlopende verplichtingen	2.885.039,79
Schulden met een looptijd van maximaal één jaar	2.885.039,79

Winst- en verliesrekening 2025

Post	Bedrag (euro)
Lasten	-11.715.230
Bedrijfskosten	-1.529.818
Personeelskosten	-9.050.949
Afschrijvingen	-92.815
Financiële lasten	-122
Toevoeging aan voorzieningen	-110.782
Projectkosten	-930.744
Opbrengsten	11.728.153
Subsidies / Toelagen	9.628.106
Federale subsidie	8.304.698
Subsidie van de regio / gemeenschap	1.323.408
Opbrengsten uit activiteiten	899.209
Diverse opbrengsten	35.861
Financiële opbrengsten	0
Meerwaarden	3.573
Opbrengsten uit projecten	718.017
Terugname van voorzieningen	443.387
Resultaat	12.923

Disclaimer

De inhoud van dit rapport is geschreven met aandacht voor inclusie van iedereen. Elke vorm van discriminatie wordt vermeden, of die nu gebaseerd is op gender, seksuele oriëntatie, zogenaamd ras, etnische afstamming, handicap of een ander identiteitskenmerk.

Om de leesbaarheid te verbeteren kiezen we ervoor om zo veel mogelijk genderneutrale termen te gebruiken. Of we gebruiken de mannelijke vorm als neutrale vormen.

Jaarverslag 2025
Brussel, juni 2026

Uitgever:

Unia, Interfederaal Gelijkekansencentrum
Victor Hortaplein 40 (bus 40), 1060 Brussel (Sint-Gillis)
T +32 (0)2 212 30 00

Redactie: Valentin Dantinne

Grafisch concept en opmaak: Citynova

Druk: Bulckens

Verantwoordelijke uitgever: Els Keytsman De Ronne

Ce rapport est aussi disponible en français.
Dieser Bericht ist auch auf Deutsch verfügbar.

Je kan deze publicatie terugvinden op www.unia.be in de rubriek 'Kennis & aanbevelingen'

Tenzij we het anders hebben vermeld, is de informatie uit dit jaarverslag vrij van rechten. Je mag dus deze informatie kosteloos en met bron- en auteursvermelding voor persoonlijke en niet-commerciële doeleinden gebruiken. Als je informatie (teksten, foto's, beelden...) wil reproduceren, verspreiden of op een andere manier ter beschikking stellen, contacteer dan eerst Unia via info@unia.be.



Unia
Interfederaal Gelijkekansencentrum

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

www.unia.be