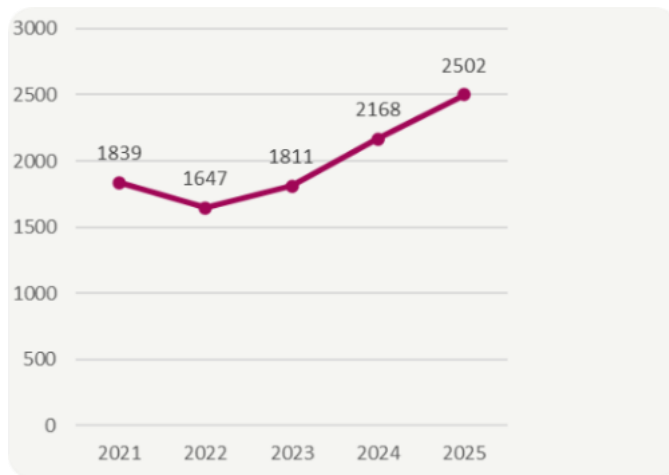


Racisme blijft hardnekkig zeer op de werkvloer

In aanloop naar 21 maart, de Internationale Dag voor de Uitbanning van Rassendiscriminatie, publiceert Unia cijfers en aanbevelingen. Dit jaar kozen we ervoor om onze aandacht te vestigen op het terugkerend probleem van racisme op het werk. De problematiek treft burgers bij de aanwerving, tijdens het uitoefenen van hun werk en zorgt soms zelfs voor ontslag of ziekteverzuim.

Cijfers

In 2025 kreeg Unia **2502 meldingen** voor feiten die betrekking hebben tot raciale kenmerken (zogenaamd ras, huidskleur, nationaliteit, afkomst en nationale of etnische afstamming). Die cijfers kennen een **constante stijging** sinds 2022 (er is sprake van een toename van de cijfers van Unia sinds 2024, en dit voor alle kenmerken).

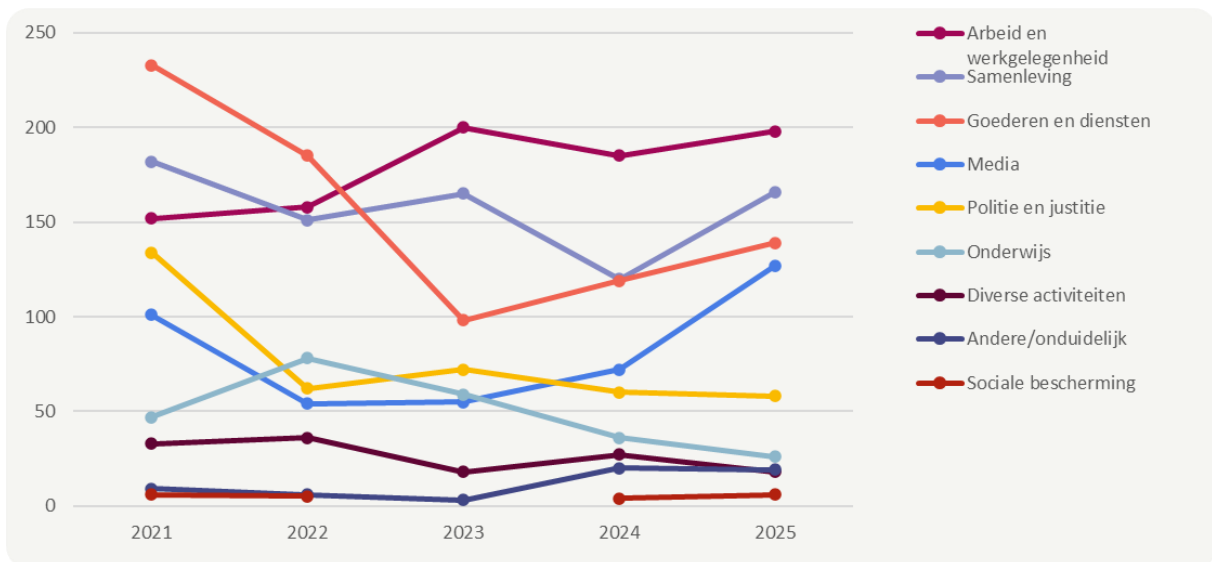


Unia opende **757 dossiers** in 2025 over raciale kenmerken. Dat zijn **meer dan 2 dossiers per dag**. Raciale kenmerken worden dus het **vaakst ingeroepen** (zoals elk jaar), met dit jaar 31% van alle dossiers.

Sinds 2023 komen die feiten het meest voor in het domein **arbeid** (26% van de dossiers in 2025), waar we merken dat er meldingen zijn in elke stap van de professionele carrière. Het kan gaan van bijvoorbeeld discriminaties bij de aanwerving wegens huidskleur (zoals in het veelbesproken geval van cumulatieve discriminatie van een slachtoffer bijgestaan door Unia: [Getuigenissen](#)), tot pesterijen door collega's omwille van iemands origine of ontslag wegens een afro-kapsel dat door klanten wordt bestempeld als "onprofessioneel".

Na het domein arbeid, komt **samenleving** (22%). Daaronder verstaan we feiten die plaatsvinden in de openbare ruimte, zoals openbaar vervoer, tussen burens, met familie, ... Het racistisch geweld van hooligans in Molenbeek, waarrond Unia uit eigen initiatief een dossier opende, valt hieronder. Nadien komt het domein **goederen en diensten** (18%), waarmee we feiten bedoelen zoals het weigeren van een woning.

Voor de domeinen **samenleving** en **media** zien we een aanzienlijke toename. In dit laatste domein komt dat grotendeels door racistische haatspraak op internet.



Verschillende vormen van racisme

- Naar aanleiding van de antisemitische aanslag op de synagoge van Luik op 9 maart had Unia haar cijfers rond **antisemitisme** al gecommuniceerd. Die cijfers zijn al twee jaar bijzonder hoog, met **70 dossiers** in 2025: [Cijfers over antisemitisme in 2025: aantal dossiers blijft hoog](#)
- **Racisme ten aanzien van zwarte personen** betrof **131 dossiers** in 2025. Het domein waarin dit het vaakst voorkomt is arbeid, zoals in de zaak van de gewelddadige racistische aanval op een huishoudhulp: [Unia en slachtoffer krijgen gelijk in zaak gewelddadige racistische aanval](#). Daarna volgen de domeinen samenleving, goederen en diensten en media.
- In **104 dossiers** is er sprake van **antimoslimracisme** in 2025. Die dossiers vallen ofwel onder het kenmerk geloof (islam) ofwel onder de raciale kenmerken (of beide). Deze 104 dossiers betreffen enkel zaken waarin antimoslimhaat duidelijk kon worden geïdentificeerd. Men moet ze onderscheiden van dossiers waarin enkel “geloof” een rol speelt zoals het verbod op religieuze symbolen dat in sommige arbeidsreglementen staat bijvoorbeeld (91% van de dossiers het kenmerk geloof gaan over de islam).
- Naast die dossiers, werden **101 dossiers** geopend over racisme ten aanzien van personen van Noord-Afrikaanse of Arabische origine, zonder dat hun geloof er expliciet bij vermeld werd. Opnieuw is hier ook het domein arbeid het sterkst vertegenwoordigd, gevolgd door media, samenleving, het onderwijs en goederen en diensten.
- Unia brengt op 8 april een rapport uit over **Roma en Woonwagenbewoners**.

Ongelijkheden op de arbeidsmarkt

Het jaar 2025 werd gekenmerkt door grote hervormingen (of projecten ervan) wat betreft arbeid, werkloosheid en pensioenen. Unia wijst erop dat die hervormingen gepaard moeten gaan met bijzondere aandacht voor mensen die slachtoffer zijn van discriminatie in het algemeen en racisme in het bijzonder, voor wie het vinden of behouden van werk moeilijker is.

- Personen van buitenlands origine zijn **oververtegenwoordigd in langdurige werkloosheid** en moeten gemiddeld langer naar werk zoeken. De tijdslimiet van 2 jaar

voor werkloosheidsuitkeringen zal deze groep dus harder treffen terwijl dezelfde groep al structurele moeilijkheden ondervindt om de arbeidsmarkt te betreden.

- Tal van studies en de cijfers van Unia tonen aan hoe hardnekkig de **structurele discriminaties** gelinkt aan naam, afkomst, huidskleur of religieuze overtuiging zijn. Ook een [Antwerpse studie](#) toont aan dat mensen van buitenlandse **origine 10%** minder kans hebben om een positief antwoord te krijgen **en 19%** minder kans hebben om uitgenodigd te worden op gesprek. Nog een andere [Brusselse studie](#) toont aan dat kandidaten van Marokkaanse **origine 10 procentpunt minder kans** hebben om een positief antwoord te krijgen in hun zoektocht naar een job. In ons persbericht van 17 juni waarschuwde Unia hier al voor: [Krachtig beleid nodig tegen discriminatie bij hervorming werkloosheid](#).
- België heeft een lagere erkenningsgraad van **buitenlandse diploma's**. Dat zorgt ervoor dat de houders ervan zich vaak genoodzaakt voelen om jobs uit te oefenen waarvoor ze overgekwalificeerd zijn, en dus worden ze niet naar waarde vergoed.

Deze elementen zorgen voor een concentratie van personen die slachtoffer kunnen zijn van racisme in meer **kwetsbare sectoren**, zoals de interimsector, de logistiek of de schoonmaak. Deze sectoren zijn gevoeliger voor economische crisissen en contracten zijn er vaak tijdelijk, en dat heeft dan ook een impact op de hoogte van werkloosheidsuitkeringen.

Voor Unia is het hoog tijd om de strijd tegen discriminatie op het werk op te voeren. Dit moet enerzijds gebeuren door **inspectiediensten en praktijktesten te versterken**. Anderzijds moeten **ambitieuze preventieve beleidsmaatregelen** genomen worden inzake discriminatie en pesterijen op het werk.

Unia staat ook achter positieve acties die bij aanwervingen in de privé- en publieke sector structurele ongelijkheden zouden kunnen oplossen.

“Helaas moet Unia elk jaar getuigen over een situatie die maar niet verbetert wat racisme betreft. De werkvloer wordt daarbij bijzonder hard getroffen. Zich in een professioneel kwetsbare situatie bevinden is vaak het begin van een aantal andere drempels in het dagelijks leven. De arbeidsmarkt kan men eigenlijk maar hervormen wanneer men ook rekening houdt met het racisme waarmee onze medeburgers nog te vaak slachtoffer van zijn, en dit bij de aanwerving, op de werkvloer zelf en helaas zelfs tot hun vertrek of bij een onredelijk ontslag.” **Els Keytsman De Ronne, directeur van Unia.**