
ADVIES

Brussels actieplan voor de inclusie van LGBTQIA+-personen 2021-2025

Aanvrager	Staatssecretaris Nawal Ben Hamou
Aanvraag ontvangen op	28 oktober 2021
Aanvraag behandeld door	Commissie Diversiteit – Gelijkheid van Kansen - Armoede
Advies aangenomen door de Plenaire vergadering op	16 december 2021

Vooraf

De Algemene beleidsverklaring 2019-2024 van de Brusselse Regering voorziet de verbetering van de situatie van LBGTQIA+-personen door de verwezenlijking van een actieplan dat alle aspecten van deze thematiek behandelt op een gecoördineerde, transversale, transparante en doeltreffende manier.

Het tweede LBGTQIA+-plan 2021-2025 voor Brussel (hierna “het Plan”) is gebaseerd op een grondige analyse van het eerste SOGI-actieplan 2017-2020 waarvan de evaluatie aan een externe prestatieverlener werd toevertrouwd, op aanbevelingen van de sector, memoranda van de verenigingen, de LBGTQIA+-koepelverenigingen, van UNIA en van het IGVM, evenals op internationale aanbevelingen.

Het Plan bestrijkt het hele grondgebied van het Gewest en betreft de inclusie van LBGTQIA+-personen, met bijzondere aandacht voor de meest kwetsbare en minst zichtbare personen. De concrete acties, die erin worden voorgesteld, moeten geweld op elk van de bevoegdheidsgebieden van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest voorkomen en bestrijden.

Het Plan omvat 35 acties die over de verschillende bevoegdheden van het Gewest verdeeld zijn (gelijkheid van kansen; huisvesting; werkgelegenheid; preventie en veiligheid; stedenbouw en ruimtelijke ordening; mobiliteit; wetenschappelijk onderzoek; imago van Brussel en internationale relaties; sport, gezondheid en gezin).

Bij de verwezenlijking van de maatregelen van het Plan zijn tal van actoren betrokken, wat een duidelijke sturing inzake rapportering, indicatoren en opvolging van de beslissingen vereist. Er zal een monitoring op drie niveaus worden verricht, door de bevoegde kabinetten, het Comité Gelijkheid van Kansen en door het Expertiseplatform (zie actie 5 van het Plan). De tussentijdse evaluatie zal aan een externe prestatieverlener worden toevertrouwd die hiertoe in 2023 door equal.brussels zal worden gemandateerd. Deze evaluatie zal desgevallend tot de noodzakelijke programma- en budgettaire aanpassingen voor de verwezenlijking van de acties leiden. De definitieve evaluatie zal gebeuren in 2025, nog steeds door een externe prestatieverlener, waarvan het verslag aan een onafhankelijk interdisciplinair evaluatiecomité zal worden medegedeeld. Dit evaluatiecomité zal bestaan uit wetenschappelijke en universitaire deskundigen.

Ook de budgettaire impact van de verschillende maatregelen wordt op gedetailleerde wijze in het Plan opgegeven, en past in het kader van de bestaande begroting.

Advies

1. Algemene beschouwingen

Brupartners verwelkomt het overleg dat is gevoerd om tot dit Plan te komen en dat het mogelijk heeft gemaakt om alle partijen te bevragen en met hen over dit thema van ideeën te wisselen. Dit Plan is bijzonder belangrijk in de huidige context die door een stigmatisering van LBGTQIA+-personen op Europees en internationaal vlak wordt gekenmerkt. Brussel positioneert zich duidelijk ten gunste van een sensibilisering van de Brusselse bevolking, van de publieke en private arbeidsmarkt, enz.

Brupartners herbevestigt zijn voornemen om de acties, die in dit Plan worden voorgesteld, te steunen, meer bepaald deze die op de arbeidsmarkt worden gevoerd.

Brupartners vraagt om te waken over de synergiën tussen de acties in dit Plan en deze in andere plannen (Brussels Plan ter bestrijding van geweld tegen vrouwen, Genderplan, Plan voor racismebestrijding). Het is immers belangrijk dat men over een coherent zicht en benadering beschikt wat betreft deze verschillende plannen en tussen deze plannen banden ontwikkelt (meervoudige discriminatie).

Brupartners stelt zich vragen bij de aangekondigde periode 2021-2025 van het Plan. Hij vraagt om de periode door 2022-2025 te vervangen vermits het jaar 2021 ten einde loopt.

2. Bijzondere beschouwingen

Brupartners herinnert eraan dat de representatieve organisaties van werknemers, werkgevers, van de middenstand en van de werkgevers van de social-profitsector bij de acties van dit Plan moeten worden betrokken. Zij beschikken namelijk over diensten en cellen die zich op diversiteitsvraagstukken toeleggen, een zeer goede kennis bezitten van de discriminatie waarvan LGBTQIA+-personen het slachtoffer zijn en die in het kader van dit Plan moeten worden gemobiliseerd. Ook vraagt **Brupartners** dat deze zouden worden toegevoegd aan de mogelijke partners voor de acties van dit Plan waar dit relevant zou zijn (bijvoorbeeld: actie 13: Actoren uit de arbeidswereld bewustmaken over de inclusie van LGBTQIA+-personen; actie 32: De deelname van LGBTQIA+-personen bij sportactiviteiten vergemakkelijken; actie 33: Projecten van verenigingen ondersteunen in verband met LGBTQIA+-personen op het gebied van welzijn/volksgezondheid...).

2.1 Hoofdstuk 1: Gelijke Kansen

Actie 1 : Een bewustmakingscampagne voor het grote publiek over LGBTQIA+-kwesties lanceren

Brupartners wijst erop dat het een prioriteit moet blijven om kinderen in een heteronormatieve samenleving vanaf zeer jonge leeftijd te sensibiliseren. Hij vraagt dan ook om de initiatieven in deze zin te steunen: sensibilisering in de scholen, het voorlezen van LBG-sprookjes aan kinderen, enz. **Brupartners** vraagt tevens dat men zich zou richten tot de organisaties voor de jeugd, zoals de jeugdverenigingen en de organisaties voor de informatie van de jeugd, de wijk- en/of jeugdhuizen, de preventiediensten, tot de sportdiensten, de opleidingscursussen voor een relationeel, affectief en seksueel leven (EVRAS), enz.

Brupartners stelt zich bovendien vragen bij de wijken waarin de campagne #sharethecolor van 2022 zal worden gevoerd. Zonder het nut van zo'n campagne in wijken, waar LGBTQIA+-personen meer vertegenwoordigd zijn, in vraag te stellen, onderstreept hij het belang om zich tevens op andere wijken te richten waar deze personen minder vertegenwoordigd zijn. Dit vereist dat de campagne een meer globale reikwijdte vertoont, bijvoorbeeld door een organisatie tijdens het Irisfeest.

Actie 3 : De beschikbare opleidingen over de inclusie van LGBTQIA+-personen promoten

Brupartners stelt voor dat het kadaster van beschikbare opleidingen eveneens de naam van LGBTQIA+-deskundigen zou vermelden, naar het voorbeeld van The Brussels Binder voor vrouwen-deskundigen¹.

¹ <https://brusselsbinder.org/>.

Brupartners vraagt tenslotte dat dit kadaster toegankelijk zou zijn voor de verenigingen en organisaties die met dit thema bezig zijn, en dat het regelmatig en makkelijk door deze laatsten zou kunnen worden aangevuld.

Actie 4 : Zorgen voor financiële steun voor LGBTQIA+-verenigingen

Brupartners onderschrijft het voornemen om te werken op basis van projectoproepen, waarbij de nadruk wordt gelegd op de versterking van de structurele ondersteuning van deze verenigingen die voor de LGBTQIA+-personen een onontbeerlijk trefpunt voor contacten, steun en uitwisselingen vormen. Het label voor de promotie van het burgerschap en van de interculturaliteit maakt het bijvoorbeeld voor projecten mogelijk om gedurende drie jaar een toelage te genieten op basis van een recurrente activiteit van verschillende jaren. Men zou bijvoorbeeld op dit vlak in 2024 een label kunnen toekennen vanaf twee opeenvolgende jaren van een project.

Brupartners vraagt eveneens dat men ook de andere verenigingen in aanmerking zou nemen waarvan het maatschappelijk voorwerp niet uitsluitend betrekking heeft op de inclusie van LGBTQIA+-personen maar die wel aan deze vraagstukken werken (vakbonden, BRUXEO, Amnesty International, Inforjeunes Laken, enz.).

2.2 Hoofdstuk 2: Huisvesting

Actie 7 : De strijd tegen discriminatie van LGBTQIA+-personen op het gebied van huisvesting opvoeren

Brupartners vindt het nodig om instrumenten te ontwikkelen die de administratieve stappen niet bij de gediscrimineerde personen leggen. De situatietest vormt in dit verband een belangrijk instrument. Er is evenwel een groter budget noodzakelijk om ervoor te zorgen dat er meer personen kunnen worden aangeworven om deze tests te verrichten en strafprocedures aan te vatten indien dit noodzakelijk is (zoals in Gent).

En ook al is het nodig om de organisaties voor het recht op wonen in te lichten over de discriminatieproblemen van LGBTQIA+-personen, toch vindt **Brupartners** het eveneens belangrijk om het LGBTQIA+-verenigingsleven in kennis te stellen van de instrumenten van het recht op wonen.

2.3 Hoofdstuk 3: Openbaar ambt en plaatselijke besturen

Actie 9 : Opleiding en bewustmaking over de inclusie van LGBTQIA+-personen bij overheidsinstellingen

Brupartners onderschrijft het voornemen om de ambtenaren en managers te sensibiliseren, maar dringt tevens aan op het feit dat de hiërarchie in de overheidssector zich op uitdrukkelijke en duidelijke wijze engageert voor een publieke werkomgeving zonder stigmatisering, seksisme, racisme, pesterijen, enz. Hij verwijst in dit verband naar de Overeenkomst nr. 190 van de I.A.O.

Op basis van praktijken op het vlak van de strijd tegen vrouwengeweld in ondernemingen, stemt hij ermee in dat deze opleidingen tenminste verplicht moeten zijn voor het omkaderend personeel (vertrouwenspersonen, management, enz.) en *idealiter* voor elk persoon die in deze besturen werkzaam is. **Brupartners** vraagt dat deze opleidingen zouden omvatten:

- een luik “sensibilisering” over wat inclusie is en de banden tussen de patriarchale visie, de discriminatie van vrouwen en de vormen van discriminatie tegen LGBTQIA+-personen;

- een luik dat verklaart wat onaanvaardbaar gedrag is;
- een luik dat uitlegt hoe men als slachtoffer, getuige en manager moet reageren en bij wie men hulp moet zoeken (binnen de onderneming maar tevens bij externe structuren);
- een luik over de sancties in geval van ongepast gedrag.

Voor **Brupartners** is het eveneens belangrijk om na te gaan of er problemen zijn op het vlak van infrastructuur (sanitair, rustruimte, vestiaires...).

Brupartners herinnert tenslotte aan de sleutelrol van de overheidsdiensten bij de aanwerving en beroepsbevordering van personen die het slachtoffer van discriminatie zijn. Hij stelt voor om positieve acties uit te werken en een koninklijk besluit “gewestelijk en gemeentelijk openbaar ambt” aan te nemen, naar het voorbeeld van het koninklijk besluit van 11 februari 2019 voor de uitvoering van de positieve acties van de overheidssector.

Wat betreft de herziening van de statuten van de gewestelijke ambtenaren teneinde hierin een vereenvoudiging op te nemen van de disciplinaire sancties om seksisme, racisme en geweld op meer doeltreffende wijze te bestrijden, onderstreept **Brupartners** de noodzaak om de vertegenwoordigers van het personeel te betrekken die in deze actie niet worden aangehaald. In samenwerking met de werknemers op het terrein kunnen zij de concrete problemen van het personeel in het daglicht plaatsen en kunnen zij – dankzij hun expertise – aan de basis van oplossingen liggen, in het kader van begeleiding², de inhoud van de opleidingen en – ongetwijfeld – wat betreft het denkproces i.v.m. de sancties voor het statutair personeel. En ook al zal de strijd tegen discriminatie en geweld op het werk de bestraffing van onaanvaardbaar gedrag vereisen, toch is **Brupartners** van oordeel dat het ambtenaarsstatuut niet volledig moet worden herzien.

Actie 10 : Opleiding en bewustmaking over de inclusie van LGBTQIA+-personen bij plaatselijke besturen

Brupartners drukt zijn verwondering uit over het verschil tussen het budget, dat in het kader van deze actie wordt verstrekt, en dat van het gewestelijk Bestuur. Immers, de gemeentelijke diensten onderhouden veel meer rechtstreekse contacten met de bevolking en het lijkt ons des te belangrijker om hun personeel te sensibiliseren, of het nu om hun eigen bescherming gaat of om aan de bevolking een kwaliteitsvolle en niet-discriminerende dienstverlening te verstrekken.

Brupartners vraagt om in deze actie eveneens de wet tegen seksisme op te nemen.

Actie 11 : Een inventaris opmaken van de openbare functies die werken met een uniform

Brupartners vindt het positief om een controle van seksistische stereotypes te verrichten die historisch in de uniformen verankerd zijn. Hij meent dat dit eveneens kan toelaten om op meer algemene wijze met de genderstereotypes komaf te maken. Deze actie reikt bijgevolg verder dan dit Plan (cf. het Genderplan dat momenteel wordt opgesteld). Het is belangrijk om de werknemers (m/v) voor deze oefening te raadplegen en om na te gaan wat er in andere landen/overheidsdiensten (de NMBS bijvoorbeeld) wordt ondernomen.

² Elke vakbondsorganisatie beschikt over een dienst Diversiteit die de publieke en private ondernemingen kan begeleiden bij de opstelling van een diversiteitsplan, en die reeds over tal van goede praktijken beschikt.

2.4 Hoofdstuk 4: Tewerkstelling

Brupartners verwondert zich over het geringe aantal acties voor zo'n belangrijk luik als tewerkstelling. Hij betreurt het gebrek aan ambitie op het vlak van tewerkstelling in dit Plan. **Brupartners** stelt bijvoorbeeld voor om de diversiteitsplannen over deze thematiek te consolideren in overleg met ACTIRIS en de Raad voor non-discriminatie en diversiteit (RNDD – stuurcomité).

De sociale gesprekspartners stellen zich eveneens vragen bij de rol die hen zal worden toevertrouwd in deze dynamiek. **Brupartners** vraagt om tenminste bij één actie te worden betrokken waarvan hij de hoofdspeler zou zijn. Het lijkt hem met name essentieel om de ondernemingen te helpen bij de opstelling van relevante inclusieplannen. De representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties, waaruit hij bestaat, beschikken namelijk over een specifieke kennis van het terrein en over een grotere expertise (bijvoorbeeld: werkstuk van een afgevaardigde in een communicatiebedrijf over de inclusie van LBGQTIA+-personen met behulp van een actieplan...).

Wat betreft het budget dat voor de verwezenlijking van deze acties is voorzien, stelt **Brupartners** vast dat de bestaande budgetten zullen worden gemobiliseerd. Hij stelt evenwel vast dat het in het Plan aan precieze bedragen ontbreekt. Deze opmerking geldt eveneens voor acties van andere hoofdstukken.

Brupartners herinnert aan het concept van positieve actie en betreurt dat de overheid niet meer communiceert over de goede praktijken en de wetgevende initiatieven (zoals de aanneming en de publicatie van het koninklijk besluit van 11 februari 2019 tot bepaling van de voorwaarden inzake positieve acties).

Actie 13 : Actoren uit de arbeidswereld bewustmaken over de inclusie van LBGQTIA+-personen

Brupartners vraagt om de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties bij de opstelling van de acties 13 tot 15 te betrekken.

Actie 14 : Discriminatie bij aanwerving bestrijden en LBGQTIA+-personen steunen in de zoektocht naar werk

Brupartners verwijst naar het glossarium van het Regenbooghuis³ dat aangeeft dat de term "transseksueel" moet worden gebannen want deze vertegenwoordigt niet de transidentiteiten. Het woord dateert uit de 19^{de} eeuw en staat bol van negatieve connotaties die afkomstig zijn uit de opvatting van de psychiatrie en de toenmalige overheersende ideologie. Hij vraagt bijgevolg om een andere term te gebruiken.

Brupartners vraagt dat de bestrijding van discriminatie zich niet zou beperken tot de aanwerving maar eveneens betrekking zou hebben op de plaats waar men werkt, over de hele beroepsloopbaan. Immers, LBGQTIA+-personen ondervinden er eveneens discriminatie.

Actie 15 : De inclusie van LBGQTIA+-groepen in privéondernemingen verbeteren

Om specifieke sensibiliseringsacties over de inclusie van LBGQTIA+-personen in de gewestelijke diversiteitsinstrumenten voor de werkgevers van de privésector op te nemen, moet men volgens **Brupartners** beroep doen op het opleidingsaanbod dat reeds door de sociale gesprekspartners en de vertegenwoordigers van de sectoren wordt aangereikt.

³ http://rainbowhouse.be/wp-content/uploads/2017/07/glossairefr_modifs2.pdf

Brupartners vraagt daarom om de sociale gesprekspartners aan de lijst van de partners voor deze actie toe te voegen.

Actie 16 : Beschikken over gegevens inzake geweld tegen en discriminatie van LGBTQIA+-personen

Brupartners is van mening dat de overheid zich niet aan zijn verantwoordelijkheid mag onttrekken door deze openbare verantwoordelijkheid aan verenigingen toe te vertrouwen die vaak al overbelast zijn. **Brupartners** onderstreept bovendien het belang van de inzameling van gendergegevens (zowel wat betreft de slachtoffers als over de mogelijke geweldplegers).

2.5 Hoofdstuk 5: Preventie en veiligheid

Brupartners staat positief tegenover de opname in het Plan van een hoofdstuk over preventie en veiligheid. Hij herinnert eraan dat de studie van ILGA_Europe heeft aangetoond dat België op dit vlak in gebreke blijft.

Volgens **Brupartners** houdt dit hoofdstuk verband met het Plan ter bestrijding van vrouwengeweld.

Actie 17 : De behandeling door het gerecht van geweld tegen en discriminatie van LGBTQIA+-personen verbeteren

Brupartners wijst op de noodzaak om deze uitdagingen te koppelen aan interne preventiecampagnes tegen LGBT-fobie en seksistische discriminatie en geweld ten aanzien van politieagenten. Immers, een bepaalde “machocultuur”, met daarbovenop een sterke korpsgeest, verhinderen de slachtoffers en getuigen vaak om te betuigen en – vooral – om hulp te krijgen in situaties van interne discriminatie. Zolang er interne discriminatieproblemen zullen zijn, lijkt het weinig waarschijnlijk dat men de problemen voor een kwaliteitsvolle dienstverlening aan het publiek kan bestrijden. Dit dient vanzelfsprekend samen met de vertegenwoordigers van het personeel te gebeuren.

Actie 18 : De opvang door politie en justitie van de LGBTQIA+-slachtoffers van geweld en discriminatie verbeteren

Brupartners onderstreept de noodzaak om justitie te herfinancieren. Zolang er te Brussel slechts 3 magistraten met zedendossiers belast zullen zijn, zullen de Brusselaars niet terdege voor de rechtbanken kunnen worden verdedigd. De Brusselse Regering moet haar collega’s op het federale niveau hierover interpellieren. Dit geldt voor alle klachten van discriminatie.

Actie 20 : Het veiligheidsgevoel van LGBTQIA+-personen in de Brusselse parken verbeteren

Brupartners onderstreept het belang om bewust te worden van het feit dat lesbiennes op twee fronten worden aangevallen: het feit lesbienne te zijn en het feit een vrouw te zijn. Lesbofobie is een combinatie van homofobie en seksisme.

2.6 Hoofdstuk 6: Stedenbouw en ruimtelijke ordening

Voor **Brupartners** houdt dit hoofdstuk verband met het Brussels gewestelijk Plan ter ondersteuning van de eenoudergezinnen en met het Genderplan.

Brupartners herinnert trouwens aan de noodzaak om over een inclusieve infrastructuur voor allen te beschikken, met name inzake openbaar sanitair. Het ontbreekt het Brussels gewest vandaag met name aan toegankelijke en inclusieve openbare toiletten.

Actie 23 : LGBTQIA+-personen betrekken bij de ontwikkeling van het Brussels patrimonium en matrimonium

Onder de verenigingen die partners van deze actie zijn, wijst **Brupartners** in het bijzonder op L-Tour die sedert 2014 trajecten en evenementen voor lesbiennes en de regenbooggemeenschap organiseert om vanuit Brussel de geschiedenis (herstory en history) van de LGBTQIA+-gemeenschappen te leren kennen via personen en collectiviteiten van lesbiennes, homoseksuelen, biseksuelen, trans- en interseksuele personen...

2.7 Hoofdstuk 7: Mobiliteit

Volgens **Brupartners** moet de veiligheid en de preventie in de eerste plaats worden verbeterd door een versterking van de menselijke aanwezigheid in de stations van het openbaar vervoer, eerder dan door de installatie van bijkomende camera's. Dit dient met name te gebeuren door een toename van het lokettenpersoneel, maar tevens door preventie- en veiligheidsdiensten. De veiligheid en het samenleven worden hierdoor verbeterd en dit laat toe om vanuit sociaal oogpunt nuttig werk te creëren dat niet kan worden gedelokaliseerd, dit alles zonder schending van het privéleven.

2.8 Hoofdstuk 10: Sport, gezondheid en gezin

Brupartners stelt voor om in dit hoofdstuk een actie toe te voegen voor een beleid van toegang tot de zorg dat werkelijk inclusief is. Het dienstenaanbod is in bepaalde gevallen slecht aangepast aan het LGBTQIA+-publiek (onwetendheid over de pathologieën die meer bepaald betrekking hebben op lesbiennes, gaymannen, biseksuelen en transpersonen, en tevens vormen van homofobie en serofobie in de medische wereld).

Dit zou kunnen gebeuren door de opname van een educatief luik over de transculturele bekwaamheden, gender en seksuele oriëntaties in de (para-)medische studierichtingen of door de oprichting van een gegevensbank van professionelen inzake specifieke LGBT-gezondheid: bijvoorbeeld een psycholoog gespecialiseerd in kwesties van coming-out.

2.9 Eindevaluatie van het Plan (2025)

Brupartners staat positief tegenover het voornemen om op een externe prestatieverstrekker beroep te doen die door equal.brussels is gemandateerd. Hij dringt erop aan dat een prestatieverlener, die terreindeskundige is op het vlak van evaluatie-instrumenten en – in dit geval – van de evaluatie van openbare projecten, zou worden aangesteld op basis van een bestek met een publiek aanbod dat voor iedereen toegankelijk is.

2.10 Lijst van afkortingen

Brupartners vraagt om de term “trans” toe te voegen als afkorting van “transgender persoon”.

*
* *