



BRUSSELS PLAN TER BESTRIJDING VAN RACISME

2023 - 2026



equal.brussels 

GEWESTELIJKE OVERHEIDSDIENST BRUSSEL

Sint-Lazarusplein 2 - 1210 Sint-Joost-ten-Node

www.equal.brussels - equal@gob.brussels - equal.brussels | Facebook

Auteurs

equal.brussels en de administratieve partners, in volgorde van verschijning:
Brussel Huisvesting, Brussel Plaatselijke Besturen, Brussel Economie en Werkgelegenheid, talent.brussels, urban.brussels, safe.brussels, Brusafe, Brusselse Nachtraad – Brussels by Night Federation, FGC, Brussels International, Brussels Connect IT, Innoviris, Brupartners, Woningfonds, perspective.brussels, citydev.brussels, Actiris, view.brussels, hub.brussels, Brussel Mobiliteit, Maatschappij voor Intercommunaal Vervoer (MIVB), Leefmilieu Brussel, Iriscare, GGC.

Verantwoordelijke uitgever

Nawal Ben Hamou

Staatssecretaris voor Gelijke Kansen

Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Regentlaan 21-23

1000 Brussel

INLEIDING

Waarom een plan ter bestrijding van racisme voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest?

De bestrijding van racisme en zogenaamde raciale discriminatie vormt een prioriteit voor de Brusselse regering.

Het Brussels Gewest telt 189 nationaliteiten en heeft de meest diverse bevolking van Europa en nagenoeg van de hele wereld. In Brussel zijn drie op vier mensen van buitenlandse afkomst¹. Ons kosmopolitisch Gewest, een authentiek cultureel kruispunt waar zinnekes thuis zijn, waar voortdurend nieuwe inwoners worden verwelkomd, waar een miljoen tweehonderdduizend mensen wonen en waar elke dag honderdduizenden pendelaars werken, moet niettemin het hoofd bieden aan talrijke uitdagingen op het gebied van ongelijkheid die er tot ontwikkeling komen.

«Ook vandaag nog staat de positie van Brussel als economische motor van het land in schril contrast met de sociale realiteit», wordt in de gewestelijke beleidsverklaring vastgesteld. «Deze Brusselse identiteit blinkt uit in veerkracht en openheid naar de wereld. De strijd tegen discriminatie, ongelijkheid en overlast staat centraal in een beleid van gelijke rechten dat de empowerment van elke Brusselse burger garandeert».²

De geschiedenis leert ons dat economische crises en sociale ongelijkheden een vruchtbare voedingsbodem vormen voor identitaire bewegingen en terugplooiing op zichzelf. Een vruchtbare voedingsbodem voor racisme.

Sinds de wet-Moureaux van 1981 is het aanzetten tot racisme strafbaar in België. Veertig jaar later zijn racisme en zogenaamde raciale discriminatie nog steeds een probleem dat het maatschappelijke leven ondermijnt, ook in het Brussels Gewest. Dit ondanks gerechtelijke veroordelingen, politieke en morele veroordelingen en het wettelijk verbod op racistische uitingen en discriminatie.

In 2021 ontving Unia 1.531 meldingen van discriminatie in het Brussels Gewest. 42% van de 440 geopende dossiers ging over zogenaamde «raciale» criteria. 36% betrof werkgelegenheid. 24% betrof goederen en diensten³. De feiten hielden voornamelijk verband met vier sectoren: werk, huisvesting, sociale netwerken en wat men zou kunnen bestempelen als 'dagelijks' racisme. Er is ook een groot 'dark number': het cijfer van onderrapportering, de gemelde feiten geven

1. [Nieuwe statistiek over diversiteit naar herkomst in België](#) | Statbel (fgov.be)

2. Gemeenschappelijke algemene beleidsverklaring van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering en het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie. [De tekst van de algemene beleidsverklaring van de Brusselse regering \(parlement.brussels\)](#). Regeerperiode 2019-2024.

3. [Interactieve gegevens](#) | Unia

waarschijnlijk slechts het topje van de ijsberg weer.

Het Brussels Gewest blijft inspanningen leveren voor de goedkeuring van een ambitieus interfederaal plan, om een antwoord te kunnen bieden op de belangrijke en talrijke uitdagingen op landelijk niveau, en te voldoen aan de internationale verplichtingen waartoe België zich sinds de VN-conferentie te Durban in 2001 heeft verbonden. De uitdaging om racisme te bestrijden kan onoverkomelijk lijken. We mogen echter niet bij de pakken neerzitten. Een krachtig sociaal contract, dat borg staat voor solidariteit, een billijke verdeling van rijkdommen en van toegang tot diensten en grondrechten, vormt een essentiële buffer tegen de ontwikkeling van racisme. Racisme kan slechts voet aan de grond krijgen in een samenleving waar sociale ongelijkheden groter worden, want die ongelijkheden effenen het pad voor ideologieën die verband houden met identiteit.

Opdat alle mensen hun mensenrechten daarentegen effectief kunnen uitoefenen, los van huidskleur, nationaliteit, afkomst, nationale of zogenaamde etnische afstamming, vermeend⁴ "ras", kan een sociaal en herverdelend beleid gekoppeld aan discriminatiebestrijding het verschil maken.

In het Brussels Gewest draagt het beleid inzake huisvesting of sociale cohesie bij tot deze dynamiek, door verbondenheid te creëren tussen mensen en groepen mensen; door het samenleven en samen handelen in onze wijken te versterken, door opnieuw sociale banden te scheppen en interculturele dialoog te bevorderen; door bij te dragen aan de verbetering van een solidaire samenleving waar gedeelde verantwoordelijkheid heerst en alle mensen dezelfde kansen hebben om zich te integreren en actief deel te nemen aan de samenleving. Of de duurzame wijkcontracten waarbij heel wat maatregelen op lokaal niveau worden samengebracht.

Alle gewestelijke bevoegdheden worden aangesproken voor dit plan. De leden van de Brusselse regering en de gewestelijke besturen zijn nauw betrokken bij de uitwerking en de uitvoering van dit actieplan. Er zij aan herinnerd dat het Gewest een inclusief overheidsbeleid voert dat in talrijke preventieve of corrigerende maatregelen is ontwikkeld. Het Gewestelijk Comité voor Diversiteit en het Gewestelijk Comité voor Gelijke Kansen zorgen voor de coördinatie tussen overheidsinstellingen. Zij vervullen belangrijke functies door middel van een transversale lezing, netwerkvorming en uitwisseling van goede praktijken.

Om racisme te voorkomen en een halt toe te roepen stelt het Gewest voor om, binnen het kader van zijn bevoegdheden, een beroep te doen op een brede waaier aan beproefde methoden, maar er is ook innovatie nodig. In het plan wordt in het bijzonder de nadruk gelegd op sensibilisering en de verspreiding van informatie over racisme, onder meer met betrekking tot de geschiedenis, met name inzake de eeuwenoude discriminatie van de Roma, het antisemitisme en de kolonisatie, en de sporen ervan in de publieke ruimte; de valorisatie van de waardevolle inbreng van immigranten en antiracistische bewegingen en de wederzijdse verrijking tussen culturen met uiteenlopende achtergronden; het doorbreken van racistische stereotypen; onderwijs in grondrechten; herinnering aan de norm die racisme en zogenaamde raciale discriminatie verbiedt; permanente opleiding van verschillende actoren over bestaande tools om racisme en discriminatie op verschillende gebieden te voorkomen en te bestrijden; toegang tot huisvesting, werk en diensten zonder discriminatie; verbetering van het onthaal en de begeleiding van slachtoffers; waarborging van een grotere toegankelijkheid en vereenvoudiging van meldingen; betere voorzieningen in de sociale sector en de gezondheidssector; strengere controle van de antidiscriminatiewetgeving; verfijning van de analyses om discriminaties te objectiveren; vaststelling van nieuwe maatregelen op bepaalde gebieden, en tot slot de toepassing van

4. Wij spreken van 'vermeend' ras: er bestaat een zeer brede wetenschappelijke consensus over het feit dat er geen menselijke 'rassen' bestaan. Ze zijn in het leven geroepen door racisme, dat wel degelijk bestaat en steeds gebaseerd is op pseudowetenschappelijke ideeën over vermeende menselijke rassen. Alle mensen behoren tot dezelfde soort: Homo sapiens. In dit verslag wordt de term 'ras' voorafgegaan door 'vermeend', 'zogenaamd' of tussen haakjes geplaatst om te benadrukken hoe belangrijk het is dat de idee dat er verschillende rassen zouden bestaan binnen de mensheid, wordt doorbroken.

sancties wanneer dat nodig blijkt.

Het Brussels Plan ter bestrijding van racisme is erop gericht iedereen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest te beschermen tegen racisme, ongeacht huidskleur, zogenaamde etnische of nationale afstamming, afkomst, nationaliteit of vermeend ras. Het Plan is gebaseerd op deze wettelijke criteria die het verbod op racisme afbakenen, teneinde alle vormen van racisme te bestrijden, ongeacht het doelwit of het slachtoffer. De benadering in het Plan moet ervoor zorgen dat het recht voor iedereen om beschermd te worden tegen racisme, gewaarborgd is. Het doel is immers ervoor te zorgen dat elke persoon zijn fundamentele rechten kan doen gelden en elke persoon of groep te beschermen die wordt gediscrimineerd of die het doelwit zou kunnen zijn van racistisch gedrag, zonder iemand voor te trekken of uit te sluiten. Het is echter cruciaal om rekening te houden met structurele mechanismen, en daar wordt in dit plan naar gestreefd. Bij het voorkomen of analyseren van deze fenomenen wordt ook een intersectionele aanpak bevorderd om rekening te houden met discriminaties die bijzonder nadelig kunnen zijn voor hele delen van de Brusselse bevolking.

Het Brussels Gewest wil een voortrekkersrol blijven spelen op het gebied van de naleving van de grondrechten. Het zal dit onder meer doen door alle Brusselse wetgeving inzake antidiscriminatie en bevordering van diversiteit te bundelen in een nieuw, eengemaakt wetboek, teneinde de normen en concepten waar nodig te harmoniseren, en de leesbaarheid ervan te vergroten. Deze ambitieuze codificatie wordt tegelijkertijd met dit actieplan vastgesteld. Deze ambitieuze codificatie wordt tegelijkertijd met dit actieplan vastgesteld.

De overheid zet alle beschikbare hefboomen in om racisme een halt toe te roepen, maar dit actieplan steunt ook op het essentiële werk van de dynamische Brusselse verenigingssector, die over een enorme expertise beschikt en die onmisbaar is om deze belangrijke opdracht te vervullen.

De Assisen in het Brussels parlement

Dit plan is ook gebaseerd op het werk van het Brussels parlement. Het parlement heeft zich over de kwestie inzake racisme gebogen door tussen april 2021 en januari 2022 **“de Assisen tegen racisme in het Brussels parlement”⁵** te organiseren.

Het betrof een uitgebreide raadpleging van deskundigen op het gebied van diversiteit binnen gewestelijke besturen, verenigingen die racisme bestrijden, vakbondsorganisaties, werkgeversorganisaties, deskundigen uit de academische wereld en instanties voor de verdediging van de grondrechten. Een stuurgroep bestaande uit vertegenwoordigers van het maatschappelijk middenveld heeft de werkzaamheden voorbereid met het kabinet van de voorzitter van het Brussels parlement.

Zo werden 35 mensen, deskundig op hun gebied, gehoord. Hun analyses en adviezen werden door de parlementsleden beluisterd en besproken tijdens tien parlementaire zittingen. Deze zittingen werden georganiseerd in zes thematische panels die verband hielden met de werkzaamheden van de acht vaste commissies in het Brussels parlement:

- Statistieken, data, onderzoeken en objectivering van de vaststellingen
- Huisvesting
- Economie, werkgelegenheid en openbaar ambt
- Openbare ruimte en mobiliteit
- Preventie en sensibilisering
- Sociale zaken, gezondheid en toegang tot de diensten

5. Assisen tegen racisme (parlement.brussels)

De evaluatie van het vorige Plan ter bestrijding van racisme van het Brussels parlement werd bij de inleiding van deze Assisen gepresenteerd. Tijdens elke zitting kwamen verschillende vormen van aanpak en eisen aan bod. Deze vormen van aanpak werden gebundeld in een document met 207 aanbevelingen, dat in januari 2022 aan de Brusselse regering werd bezorgd.

Methodologie van het actieplan ter bestrijding van racisme

Tijdens het eerste kwartaal van 2022 werden de 207 aanbevelingen die uit de Assisen naar voren kwamen geanalyseerd door zes werkgroepen onder leiding van de staatssecretaris voor gelijke kansen. In deze zes werkgroepen waren de bevoegde ministers en staatssecretarissen samengebracht en werden de besturen betrokken die bevoegd zijn voor de uitvoering van de vastgestelde acties en maatregelen.

De zes werkgroepen waren samengesteld op basis van de thema's van de Assisen, waarop ook de structuur van dit Plan is gebaseerd. De statistieken zijn echter niet in een apart hoofdstuk opgenomen. De op statistische verzamelingen gebaseerde acties zijn verspreid over de 5 hoofdstukken van het plan.

Met dit Plan wordt beoogd deze aanbevelingen in concrete acties om te zetten, overeenkomstig de prioriteiten die in de Gewestelijke beleidsverklaring zijn vastgesteld. Deze acties werden ontwikkeld in het kader van de bevoegdheden van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Franse Gemeenschapscommissie (FGC) en de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van Brussel-Hoofdstad (GGC) binnen het specifieke gebied van de maatregelen afkomstig van de Assisen tegen racisme.

Bepaalde prioriteiten die tijdens deze werkzaamheden naar voren kwamen, vallen onder federale bevoegdheid en worden door het Brusselse Gewest overgenomen in het kader van de interfederale uitwisselingen.

De acties zijn geformuleerd in de vorm van SMARTI-maatregelen⁶ met een of meer duidelijk omschreven coördinatoren, partners, een budget, opvolgingsindicatoren en een uitvoeringsschema.

Statistieken, gegevens en objectivering van de bevindingen :

Gegevens verzamelen over de nationale of zogenaamde etnische afkomst van Brusselaars

De verwerking van gegevens over zogenaamde etnische afstamming is sterk afgebakend door de geldende wetgeving. Zo is dit soort verwerking voor de algemene verordening gegevensbescherming (AVG) in principe verboden. De AVG voorziet nochtans in een uitzonderingsregeling waarbij deze verwerkingen toegestaan zijn. Zo kan in het Brussels Gewest bijvoorbeeld een gerichte enquête worden gehouden door het bestuur dat de kwestie behandelt (huisvesting, tewerkstelling, enz.), mits hiervoor de nodige machtigingen zijn verkregen en voor zover die studie duidelijk onder de bedoelde uitzonderingen valt.

6. 'SMARTI' staat voor acties die specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch, tijdgebonden en inclusief zijn.

Net als bij elke verwerking van persoonsgegevens, moeten onder meer de volgende principes worden nageleefd:

- **doeleinde:** de gevraagde informatie stemt overeen met het precieze doel van de uitgevoerde studie;
- **proportionaliteit:** de gevraagde informatie is strikt beperkt tot de informatie die nodig is om het doel van de studie te bereiken.

Het is belangrijk om het volgende principe te onthouden: het is met name het doel van de studie dat telkens bepaalt welke gegevens mogen worden verzameld.

De wijze waarop de gegevens worden verzameld, de bewaringstermijn, de nodige machtigingen enz. zijn evenzeer elementen die tijdens de werkzaamheden ter voorbereiding van de gegevensverzameling moeten worden bepaald. Deze voorbereiding kan redelijk wat tijd in beslag nemen en moet worden begeleid door de nodige deskundigheid, zowel op juridisch als statistisch vlak.

De variabele 'nationale herkomst' gebruiken (Statbel)

Sinds 2021 verspreidt Statbel een variabele 'nationale herkomst'. Die is op het volgende gebaseerd:

- De huidige nationaliteit van het individu
- De nationaliteit van het individu bij geboorte (eerst in het rijksregister geregistreerde nationaliteit);
- De eerst geregistreerde nationaliteit van beide ouders.

Op basis daarvan worden drie grote herkomstgroepen onderscheiden:

1. Belg met Belgische achtergrond
2. Belg met een buitenlandse achtergrond
3. Niet-Belg

We wijzen op twee belangrijke opmerkingen met betrekking tot deze statistiek:

- In tegenstelling tot de zogenaamde etnische statistieken van sommige Angelsaksische landen gaat het niet om informatie die de aangever beslist te verstrekken en die hij zelf kiest. Statbel kent elk individu een grote herkomstgroep toe, in functie van informatie met betrekking tot de nationaliteit (van het individu en van de ouders) die in het rijksregister is geregistreerd.
- Het individu wordt geacht van «buitenlandse herkomst» te zijn (groep 2) als ten minste één ouder een buitenlandse eerst geregistreerde nationaliteit heeft. Dit is dus ook het geval als één van beide ouders Belg is bij geboorte (en de andere niet-Belg bij geboorte). Heel wat mensen worden dus geacht van «buitenlandse herkomst» te zijn, ook al zijn ze tegelijkertijd van Belgische en buitenlandse herkomst.

De volgende acties, die statistieken gebruiken, zijn onderverdeeld in de 5 hoofdstukken van het Plan :

- Actie 11: Een studie opstarten over de omvang van discriminerend profileren bij de politie.
- Actie 18: Begeleiding van contactpersonen gelijke kansen en gebruikers van de gelijkekansentest
- Actie 29: Opzetten van een monitoring van de nationale herkomst door view.brussels.
- Actie 39: Verzamelen van statistische gegevens over de diversiteit bij de MIVB.
- Actie 42: Rekening houden met het effect van racisme op de geestelijke en lichamelijke gezondheid van mensen

De dialoog tussen beleidsmakers, overheidsinstellingen en verenigingen zal worden voortgezet tijdens de opvolging en bij de evaluatie van het plan, waarbij deze actoren aan het eind van de uitvoering van het plan worden bijeengebracht. Daarvóór zal er een tussentijdse monitoring worden uitgevoerd.

Wij willen onze oprechte dank betuigen aan de verenigingen, instellingen, leden van de academische sector en besturen die aan de Assisen tegen Racisme hebben bijgedragen en de opstelling van dit concrete actieplan mogelijk hebben gemaakt.

INHOUDSTAFEL

INLEIDING

HOOFDSTUK I - PREVENTIE EN SENSIBILISERING

ACTIE 1	Zorgen voor financiële steun voor verenigingen die racisme bestrijden
ACTIE 2	De campagne #BrusselsYouCanDolt 2023 verspreiden
ACTIE 3	Zorgen voor inclusieve en intersectionele openbare communicatie
ACTIE 4	Herdenkingen in verband met de bestrijding van racisme promoten
ACTIE 5	Het aanbod rondleidingen, museumbezoeken en wandelingen in het Brussels Gewest waarbij racistische stereotypen worden doorbroken, versterken en uitbreiden
ACTIE 6	Een Brusselse museumruimte over migratie creëren
ACTIE 7	Gemeentebambtenaren sensibiliseren voor en informeren over de basisconcepten inzake antiracisme
ACTIE 8	Gemeenten financieel ondersteunen bij de uitvoering van antiracistische projecten
ACTIE 9	De politiediensten bewustmaken en informeren over polarisering die verband houdt met racisme en discriminatie, en met name cyberhaat
ACTIE 10	De relaties tussen de politiediensten en de burgers verbeteren
ACTIE 11	Beschikken over betrouwbare en objectieve gegevens over de omvang van discriminerend profileren bij de politi
ACTIE 12	Opleiding en bewustmaking van professionals uit het nachtleven, veiligheidsagenten en stewards voor discriminatie in het uitgaansmilieu
ACTIE 13	Strijden tegen discriminatie in het uitgaansmilieu
ACTIE 14	Bevorderen van synergieën tussen verenigingen die actief zijn op het gebied van racismebestrijding en de sector van amateursport
Actie 15	De grondrechten van Roma en woonwagenbewoners waarborgen
ACTIE 16	Zorgen voor de vertegenwoordiging en actieve deelname van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest aan interfederaal overleg en internationale werkzaamheden
Actie 17	Het gebruik van de gelijkekansentest bevorderen
Actie 18	Begeleiding van contactpersonen gelijke kansen en gebruikers van de gelijkekansentest
ACTIE 19	Oprichting van een Brusselse Gewestelijke Raad tegen Racisme

HOOFDSTUK 2 - HUISVESTING

ACTIE 20	De strijd tegen discriminatie op de huisvestingsmarkt opvoeren
ACTIE 21	Huurders helpen hun huurwaarborg samen te stellen en de stigmatisering van inkomstenbronnen bestrijden
ACTIE 22	De erkenning van de woning van woonwagenbewoners in het Brussels Gewest effectief maken
ACTIE 23	Opstellen van een register van verblijfslocaties met het oog op de effectieve terbeschikkingstelling van terreinen voor woonwagenbewoners

HOOFDSTUK 3 - ECONOMIE, WERKGELEGENHEID EN OPENBAAR AMBT

ACTIE 24	De begeleiding door Actiris versterken voor slachtoffers van racisme en zogenaamde raciale discriminatie
ACTIE 25	Het indienen van klachten en meldingen over zogenaamde raciale discriminatie op de arbeidsmarkt verbeteren en vereenvoudigen
ACTIE 26	De tests en controles op het werk opvoeren

ACTIE 27	De overdracht van de meldingen tussen Actiris en de GWI verbeteren
ACTIE 28	Diversiteitsinstrumenten op het werk bevorderen
ACTIE 29	Opzetten van een monitoring van nationale herkomst door view.brussels
ACTIE 30	Seksisme, racisme en intimidatie doeltreffender bestrijden binnen het gewestelijk openbaar ambt
ACTIE 31	Personeel van het gewestelijke openbaar ambt sensibiliseren en een analyse maken over de invoering van een gewestelijke procedure voor het melden van discriminatie
ACTIE 32	De tools van het diversiteitsbeleid in het openbaar ambt verbeteren
ACTIE 33	Zorgen voor een diversiteitsbeleid binnen hub.brussels en bij het externe optreden van hub.brussels
ACTIE 34	De diversiteit binnen het ondernemerschap van jongeren ondersteunen
ACTIE 35	Projectleiders bij Innoviris sensibiliseren rond de dimensies van racisme en discriminatie

HOOFDSTUK 4 - OPENBARE RUIMTE EN MOBILITEIT

ACTIE 36	De openbare ruimte dekoloniseren
ACTIE 37	De Brusselse diversiteit weerspiegelen in de namen van de MIVB-haltes
ACTIE 38	Racisme bestrijden en diversiteit bevorderen bij de MIVB
ACTIE 39	Bestrijding van racistische reclame en gestereotypeerde afbeeldingen op het MIVB-net
ACTIE 40	Parkwachters opleiden om racistische daden en uitlatingen te voorkomen en erop te reageren
ACTIE 41	De Brusselse diversiteit weerspiegelen in de namen van de groene ruimten die door het Gewest worden beheerd

HOOFDSTUK 5 - WELZIJN, GEZONDHEID EN TOEGANG TOT DE DIENSTEN

ACTIE 42	Rekening houden met de impact van racisme op de geestelijke en lichamelijke gezondheid van personen
ACTIE 43	Het verzamelen van ervaringen bevorderen met het oog op een kwaliteitsvolle benadering in de welzijnssector en de gezondheidssector
ACTIE 44	Een kadaster aanleggen van de regelgeving en de praktijken op het terrein van de welzijns- en gezondheidsdiensten ter bevordering van racismepreventie, inclusie en de toegang tot de welzijns- en gezondheidsdiensten
ACTIE 45	Het verband objectiveren tussen omkaderingsnormen en discriminatie in de sociale en gezondheidssector
ACTIE 46	Racisme en zogenaamde raciale discriminatie in rust- en verzorgingstehuizen voorkomen en bestrijden
ACTIE 47	Zorgen voor niet-discriminerende behandeling in de daklozensector en de sector eerstelijnsondersteuning
ACTIE 48	Bevordering van de intersectionele en transversale aanpak in het kader van EVRAS

LIJST MET AFKORTINGEN



HOOFDSTUK I

PREVENTIE EN SENSIBILISERING



ACTIE I

Zorgen voor financiële steun voor verenigingen die racisme bestrijden

ACTIE

Jaarlijks een projectoproep over de thema's racisme en diversiteit organiseren, verspreiden en behandelen en ervoor zorgen dat deze thematiek in alle projectoproepen van equal.brussels aan bod komt vanuit een intersectionele en universalistische benadering.

De financiële steun aan het maatschappelijk middenveld versterken en structureel verankeren

Wetgeving goedkeuren die toelaat de ondersteuning van de verenigingen die antiracistische acties uitvoeren, te versterken en te verankeren en op basis daarvan projectoproepen ontwikkelen waardoor zowel gerichte projecten op jaarbasis als terugkerende en beproefde projecten en activiteiten over meerdere jaren kunnen worden gefinancierd

DOELSTELLING

- De kwalitatieve financiële steun aan verenigingen die racisme bestrijden, verankeren met het oog op de ontwikkeling van gerichte of terugkerende acties of projecten.
- Ervoor zorgen dat projecten zich kunnen ontwikkelen, kunnen worden hernomen en kunnen uitgroeien tot duurzame didactische hulpmiddelen.

VERANTWOORDELIJKEN VOOR DE ACTIE

- Bevoegdheid: Gelijke kansen
- Coördinatie: equal.brussels
- Partners: maatschappelijk middenveld

BUDGETRAMING

Jaarlijks vast te stellen in functie van de beschikbare budgetten voor steun aan verenigingen actief op het gebied van gelijke kansen.

UITVOERINGSTERMIJN

Vanaf 2023

OPVOLGINGSINDICATOREN

- Aantal ontvangen projecten
- Aantal gesubsidieerde projecten
- Activiteitenverslagen van de ondersteunde projecten
- Ordonnantie en besluit gepubliceerd
- Verdeling van de jaarlijkse of meerjarensubsidies en specificatie van de budgetten voor antiracismeprojecten

TOELICHTING

De deskundigheid van de verenigingen is essentieel bij de bestrijding van racisme in Brussel, en draagt bij tot de uitvoering van een gelijkekansenbeleid. Financiële steun van de overheid is in dit proces van cruciaal belang.

Om deze deskundigheid te bevorderen en uit te breiden, moet deze steun worden versterkt en verankerd, en moeten de administratieve formaliteiten die ermee gepaard gaan, worden vereenvoudigd.

Het Gewest heeft talrijke projecten gesteund waarbij racistische vooroordelen en stereotypen werden doorbroken, maar wenst nog een stap verder te gaan door innovatieve projecten en/of nog weinig ontwikkelde concepten en domeinen te steunen. Voortaan zal bij toekomstige projecten bijzondere aandacht worden geschonken aan het volgende:

- Innovatieve projecten waarbij discriminatie wordt bestreden die verband houdt met de criteria in de antiracismewetgeving op alle gebieden, en opleidingsactiviteiten met betrekking tot tools om zogenaamde raciale discriminatie te bestrijden.
- De opleiding van referentiemedewerkers binnen politiezones en eerstelijns werkers over de opvang van slachtoffers van racisme en over de antidiscriminatie- en antiracismewetten.
- Acties inzake communicatie en sensibilisering bij slachtoffers van racisme om hen aan te moedigen klacht in te dienen bij politiediensten en/of de situaties bij de bevoegde instanties te melden.
- Verschillende benaderingen in de strijd tegen racisme: overkoepelende benaderingen en benaderingen die specifiek rekening houden met de intersectionaliteit van discriminatie. Zo kan er bijzondere aandacht worden besteed aan zowel het overkoepelende karakter van deze strijd als aan projecten die specifiek gericht zijn op bepaalde (sub)groepen, zoals personen die doelwit zijn op basis van hun gender, hun nationale of hun zogenaamd etnische afstamming, of elke vorm van meervoudige discriminatie in verband met andere beschermde criteria, in combinatie met criteria van zogenaamde raciale discriminatie.
- De bestrijding van antisemitisme, met name via informatie- en sensibiliseringstools en -acties die diverse doelgroepen bereiken via uiteenlopende communicatiekanalen.
- Activiteiten die de verbanden belichten tussen racisme in het heden en racisme in het verleden, zoals de koloniale geschiedenis, door burgers te sensibiliseren en te informeren over de geschiedenis van België en van het Brussels Gewest, waarbij ook wordt duidelijk gemaakt dat België zich geldelijk heeft verrijkt via koloniale uitbuiting en schendingen van de grondrechten die gepaard gingen met de kolonisatie. Herdenkingsactiviteiten, activiteiten die het culturele of migrantenerfgoed in de kijker zetten, of bijeenkomsten van groepen met diverse achtergronden kunnen ook projecten vormen waarbij racistische stereotypen worden bestreden.
- De ontwikkeling van activiteiten of alternatieven voor activiteiten waarbij gebruik wordt gemaakt van karikaturale afbeeldingen en racistische stereotypen.
- Herdenkingsprojecten die helpen om de herinnering levend te houden, in combinatie met het doorbreken van racistische stereotypen.
- De valorisatie van de bijdrage van zowel oudere als recentere immigratie van alle herkomsten, met name het erfgoed van mensen van Afrikaanse origine, Roma en woonwagenbewoners, en de wederzijdse verrijking die het gevolg is van de mix en de vermenging van verschillende groepen.
- De ontwikkeling van verbindende en educatieve creatieve activiteiten inzake schrijfvaardigheid of visuele expressie voor jongeren in het Gewest, gekoppeld aan het doorbreken van racistische stereotypen.

ACTIE 2

De campagne #BrusselsYouCanDolt 2023 verspreiden

ACTIE

De campagne #BrusselsYouCanDolt in 2023 opnieuw lanceren, de website youcandoit.brussels promoten en het werk van de bevoegde instanties inzake de behandeling van klachten en meldingen van racistische handelingen op de genoemde domeinen bevorderen.

DOELSTELLING

- Regelmatig herinneren aan het verbod op racisme en discriminatie
- Het brede publiek sensibiliseren voor de bestrijding van racisme, diversiteit, inclusie en antidiscriminatie van mensen die zogenaamd of vermeend afkomstig zijn van zogenaamde etnische minderheden, op het gebied van huisvesting, werk, het dagelijkse leven of in de cyberruimte.
- Regelmatig wettelijke en nuttige informatie bezorgen aan de slachtoffers, getuigen en daders van racisme.

VERANTWOORDELIJKEN VOOR DE ACTIE

- Bevoegdheid: Gelijke kansen
- Coördinatie: equal.brussels
- Partners: Brussel Huisvesting, Brussel Plaatselijke Besturen, Brussel Economie en Werkgelegenheid, Unia, het IGVM, partners uit het verenigingsleven, werknemers- en werkgeversorganisaties

BUDGETRAMING

€ 80.000

UITVOERINGSTERMIJN

2023

OPVOLGINGSINDICATOREN

- Campagnemateriaal verspreid.
- Impact van de campagne op de website van equal.brussels en de sociale netwerken.
- Het delen van de campagne door partners, kunstenaars en influencers
- Brede verspreiding in de private sector

TOELICHTING

Het is essentieel dat er sensibiliseringscampagnes worden opgestart en dat wordt gewezen op de voortdurende strijd van mensen die worden gediscrimineerd en van wie de grondrechten worden geschonden.

De multimediacampagne #BrusselsYouCanDolt werd voor het eerst gelanceerd in november 2021. Het doel was jonge getuigen van discriminatie te bereiken zodat ze optreden tegen racisme en zich daardoor aansluiten bij een gezamenlijke beweging tegen ongelijkheid die is gebaseerd op zogenaamde «raciale» criteria en op belangrijke gebieden zoals toegang tot huisvesting of werk. Antisemitisme komt ook aan bod in de campagne. In de videoclip is namelijk een gedenksteen te zien.

Een antiracistische informatie- en/of sensibiliseringscampagne is een onmisbaar middel om diversiteit te bevorderen en de rechten te beschermen van de Brusselse burgers inzake discriminatie op basis van vermeend “ras”, huidskleur, nationaliteit, afkomst en nationale of zogenaamde etnische afstamming. Enerzijds is de campagne een toolbox voor slachtoffers door hen te informeren over hun rechten en rechtsmiddelen, en anderzijds brengt ze daders van racistische feiten in herinnering dat racisme strafbaar is.

Een campagne als #BrusselsYouCanDolt kan zich richten op verschillende facetten en sectoren die verband houden met de bevoegdheden van het Brussels Gewest, maar kan deze ook doorkruisen om het bredere publiek te sensibiliseren en hen te helpen om anders te kijken naar racisme en discriminatie, ook binnen de privésector

ACTIE 3

Zorgen voor inclusieve en intersectionele openbare communicatie

ACTIE

Opstellen en verspreiden van een gids over inclusieve en niet-stereotiepe communicatie voor gewestelijke en gemeentelijke openbare instellingen om te zorgen voor respectvolle communicatie die representatief is voor de Brusselse samenleving.

DOELSTELLING

- Ervoor zorgen dat de openbare communicatie inclusief is en representatief voor de hele Brusselse samenleving in al haar diversiteit.
- Diversiteit integreren in de communicatie van gemeentelijke en gewestelijke openbare instellingen en besturen door zogenaamd etnisch-culturele, gender-, seksuele, fysieke, generationele diversiteit te weerspiegelen in teksten, illustraties, beelden en voorstellingen.

VERANTWOORDELIJKEN VOOR DE ACTIE

- Bevoegdheid: Gelijke kansen
- Coördinatie: equal.brussels
- Partners: Unia, talent.brussels (informatie voor gewestelijke besturen), de cel Gelijke kansen van BPB (informatie voor gemeentelijke besturen), de academische wereld

BUDGETRAMING

€ 70.000

UITVOERINGSTERMIJN

2024

OPVOLGINGSINDICATOREN

- Aantal raadplegingen of downloads van de hulpbronnen die beschikbaar zijn op de website van equal.brussels
- Productie en verspreiding van media (totstandkoming en verspreiding van de gids)

TOELICHTING

In de externe en interne communicatie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en zijn instellingen moet iedereen zich op een bewuste en niet-stereotiepe manier vertegenwoordigd voelen. Deze communicatie moet inclusief zijn, gericht op de bescherming en verwezenlijking van de mensenrechten, die universeel, ondeelbaar, onderling afhankelijk en onvervreemdbaar zijn, en moet de zogenaamde etnisch-culturele diversiteit bevorderen, met bijzondere aandacht voor een intersectionele lezing.

Deze actie beoogt concreet tegemoet te komen aan een werkelijke behoefte van gewestelijke en gemeentelijke instellingen, die overigens vragende partij zijn voor hulpbronnen en referenties op het gebied van voorstellingen, diversiteitsgevoelige communicatie en goede praktijken voor het materiaal dat ze verspreiden naar interne of externe begunstigden.

Deze actie zal samen met de daaruit voortvloeiende acties worden gecoördineerd in het kader van het handstreamingplan en het gendermainstreamingplan.

ACTIE 4

Herdenkingen in verband met de bestrijding van racisme promoten

ACTIE

Drie belangrijke in het Brussels Gewest te herdenken data promoten.
Internationale symbolische acties rond die data doorgeven.

- Een visuele identiteit aanmaken en slogans voor het publiek opstellen, die herinneren aan de benaming van de dag, aangepast aan de verschillende media
- Interne communicatie voor de Brusselse administraties en publicaties op sociale netwerken

DOELSTELLING

- Een denkoefening over historische feiten in verband met racisme op gang brengen door de herinnering levend te houden en de symbolen die daartoe door de overheidsdiensten worden gebruikt zichtbaar maken.
- De Brusselse bevolking informeren en sensibiliseren voor de aandachtspunten en de uitdagingen die in de thema's van internationale dagen worden belicht.

VERANTWOORDELIJKEN VOOR DE ACTIE

- Bevoegdheid: Gelijke kansen
- Coördinatie: equal.brussels
- Partner: talent.brussels

BUDGETRAMING

€ 60.000 voor de ontwikkeling en creatie van de visuals en het communicatieplan

UITVOERINGSTERMIJN

2024 (om gecoördineerde acties uit te voeren in alle instellingen).

OPVOLGINGSINDICATOREN

- Aantal deelnemende instellingen en instanties.
- Aantal aanvragen voor ondersteuning.

TOELICHTING

Internationale dagen of scharniermomenten in de geschiedenis bieden de gelegenheid om het brede publiek te sensibiliseren voor de kwestie van racisme vroeger en nu, om een stand van zaken op te maken, en om even stil te staan bij de weerklank die dit vandaag de dag heeft.

De actie heeft als doel om gewestelijke instellingen drie belangrijke data ter herdenking voor te stellen, op zijn minst door een bericht en inhoud te publiceren op hun websites en sociale netwerken (een visual voor externen waarin wordt verwezen naar de benaming van de dag, een interne communicatie en een bericht op sociale netwerken).

De drie data die jaarlijks door de gewestelijke overheden worden herdacht:

- 27 januari: Internationale herdenkingsdag voor de holocaust.
- 21 maart: Internationale dag voor de uitbanning van zogenaamde raciale discriminatie.
- 8 april: Internationale dag van de Roma.

Er kunnen ook symbolische acties worden georganiseerd in aanwezigheid van de vertegenwoordigers van het Gewest, en met deelname van verenigingen die herdenkingen houden en opleiding inzake antiracisme aanbieden.

Na evaluatie zou de actie kunnen worden uitgebreid tot de herinnering aan andere internationale dagen of aan dagen die een specifiek belang hebben bij de herinnering aan historische feiten die verband houden met racisme en die al zijn ingeburgerd in het Brussels Gewest, zoals:

- 25 maart: Internationale Herdenkingsdag van de Slachtoffers van Slavernij en de trans-Atlantische Slavenhandel
- 7 april: Internationale dag van de herdenking van de genocide op de Tutsi in Rwanda.
- 24 april: Herdenkingsdag van de Armeense genocide
- 30 juni: Onafhankelijkheid van Congo en herdenking van de toespraak van Patrice Lumumba
- 12 juli: Herdenking van de genocide op Bosnische moslims in Srebrenica
- 12 oktober: Start van de koloniale uitbuiting van Amerika in 1492
- 2 december: Internationale dag van de afschaffing van de slavernij
- ...

ACTIE 5

Het aanbod rondleidingen, museumbezoeken en wandelingen in het Brussels Gewest waarbij racistische stereotypen worden doorbroken, versterken en uitbreiden

ACTIE

De bestaande rondleidingen bevorderen en het aanbod van rondleidingen waarbij racistische stereotypen worden doorbroken, uitbreiden.

Het museumaanbod waarbij racistische stereotypen worden doorbroken, bevorderen.
Geleide wandelingen vanuit het perspectief om racistische stereotypen te doorbreken, bevorderen.

Bij het bekendmaken van het toeristische aanbod ook informatie verspreiden over de geschiedenis van het racisme, zoals het aspect van de koloniale propaganda, het antisemitisme, of het verzet tegen racistische ideologieën.

Onderzoek uitvoeren voor bepaalde projecten die in ontwikkeling zijn, over dekolonisatie van de openbare ruimte, herstel van het erfgoed om de geschiedenis van het kolonialisme te vertellen, zoals van de restauratie van de ruimte «Lever House». Dergelijke gebouwen kunnen op termijn worden opgenomen in het toeristische aanbod van [visit.brussels](https://www.visit.brussels).

DOELSTELLING

Het bestaande of toekomstige aanbod bevorderen van rondleidingen waarbij racistische stereotypen worden doorbroken, zodat meer mensen een uitgebreidere kennis krijgen over de geschiedenis van racistische stereotypen, de manier waarop en de redenen waarom deze tot stand zijn gekomen, in dit door het Gewest te verkennen of zijn musea te bezoeken.

VERANTWOORDELIJKE VOOR DE ACTIE

- Bevoegdheden: Imago van Brussel
- Coördinatie: [visit.brussels](https://www.visit.brussels)
- Partners: [urban.brussels](https://www.urban.brussels), [equal.brussels](https://www.equal.brussels)

BUDGETRAMING

De projectoproepen van [equal.brussels](https://www.equal.brussels) kunnen initiatieven van verenigingen ondersteunen voor rondleidingen waarbij een visie inzake stedenbouw, patrimonium en matrimonium, of om het even welke andere gewestelijke bevoegdheid zoals werk of huisvesting wordt belicht vanuit een perspectief die bijdraagt aan het doorbreken van racistische stereotypen.

Er worden aanpassingen doorgevoerd met betrekking tot de zichtbaarheid van het aanbod, in het kader van de bestaande budgetten van [visit.brussels](https://www.visit.brussels).

UITVOERINGSTERMIJN

Vanaf 2023

OPVOLGINGSINDICATOREN

- Aantal toegevoegde rondleidingen over het thema op de website van visit.brussels
- Aantal gewijzigde rubrieken op de website

TOELICHTING

Heel wat musea en verenigingen werken aan het doorbreken van vooroordelen en racistische stereotypen, en belichten een aspect van de geschiedenis van het racisme of van antiracisme. Door deze activiteiten te bevorderen en verder uit te breiden kan een breder publiek worden bereikt, zowel scholieren als volwassenen, om hen beter te wapenen tegen racistische uitingen.

Op de website van visit.brussels wordt een aanbod gepubliceerd van begeleide «antiracistische» wandelingen en rondleidingen in de stad, aangeboden door verenigingen en gesubsidieerd door equal.brussels.

Voorbeelden:

- Begeleide rondleiding van het “Mirakel van het Heilig Sacrament” van de Sint-Michiels- en Sint-Goedelekathedraal. Op basis daarvan hebben de Brusselse overheden bedevaarten aangemoedigd. Dit toerisme heeft aanzienlijk bijgedragen tot de ontwikkeling van de stad. Als we deze geschiedenis van het antisemitisme kennen, die rechtstreeks verband houdt met de economische ontwikkeling van ons Gewest, kunnen we beter begrijpen hoe stereotypen vandaag tot stand komen en wat de functies van racisme zijn.
- Begeleide rondleiding aan de struikelstenen - MRAX
- “Migrantour” en andere rondleidingen georganiseerd door Alter Brussels <https://www.alterbrussels.org/nl/>
- Jood en vrijmetselaar – overeenkomsten en convergenties – bezoeken georganiseerd door La Maison de la Culture Juive
- Rondleidingen over sporen van de kolonisatie of “dekoloniale» rondleidingen
- Bezoeken aan opvangplaatsen voor vreemdelingen

Er zijn nieuwe «clips» toegevoegd op de pagina Rondleidingen | Visit Brussels en op de pagina Musea - plekken om te bezoeken in Brussel | Visit Brussels, bijvoorbeeld met evenementen of musea die worden belicht vanwege hun bijdrage aan de deconstructie van racisme:

- Vaste tentoonstelling “Galerij van de Mens” | Koninklijk Belgisch Instituut voor Natuurwetenschappen (naturalsciences.be).
- BIP - experience.brussels | visit Brussels.
- Opening gepland van het nieuwe Huis van het Verzet in Anderlecht
- Joods Museum van België – Kunst en geschiedenis van het jodendom en de joden in België (mjb-jmb.org)
- MMM MigratieMuseumMigration
- La Fonderie, die de industriële geschiedenis van Brussel en met name die van de gastarbeiders schetst

ACTIE 6

Een Brusselse museumruimte over migratie creëren

ACTIE

De doelstellingen en de middelen bepalen die nodig zijn om een toekomstige museumruimte over migratie tot stand te brengen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, rekening houdend met reeds bestaande initiatieven en met de talrijke uitdagingen die het thema met zich meebrengt.

De uiteindelijke doelstellingen van deze toekomstige museumruimte en de werkmethode worden aan de regering voorgesteld door een werkgroep die bestaat uit deskundigen uit de academische wereld, en het culturele en verenigingsleven.

DOELSTELLING

Een positief beeld van migratie in onze samenleving versterken en vooroordelen doorbreken door een project te steunen voor een museum of een museumruimte over migratie met elementen die verband houden met de geschiedenis van verschillende vormen van discriminatie, de kolonisatie, de dekolonisatie en de migraties.

VERANTWOORDELIJKEN VOOR DE ACTIE

- Bevoegdheid: Territoriale Ontwikkeling en Stadsvernieuwing, Toerisme en Biculturele Zaken van Gewestelijk Belang
- Coördinatie: de minister-president, belast met Territoriale Ontwikkeling en Stadsvernieuwing, Toerisme en Biculturele Zaken van Gewestelijk Belang
- Partners: equal.brussels

BUDGETRAMING

/

UITVOERINGSTERMIJN

2023-2024

OPVOLGINGSINDICATOREN

- De voorlopige doelstellingen en middelen worden vastgesteld in 2023-2024
- Er wordt een planning voorgesteld voor de periode 2025-2026

TOELICHTING

In de Gewestelijke Beleidsverklaring staat het volgende: «Om een positief beeld van migratie in onze samenleving te versterken en de nog steeds bestaande vooroordelen te doorbreken, zal de Regering elk initiatief steunen dat een project rond een museum of museumruimte gewijd aan de migratie wil opzetten. Zij zal zich inzetten om elementen op te nemen die verband houden met de geschiedenis van de verschillende vormen van discriminatie, de kolonisatie, dekolonisatie, migratie.»

Er werd een werkgroep opgericht om na te denken over deze toekomstige museumruimte over migraties, waarvan de werkzaamheden moeten worden voortgezet om een kader voor die ruimte te kunnen voorstellen.

Bij de oprichting van de deskundigengroep voor het Migratiemuseum is het van essentieel belang dat rekening wordt gehouden met de initiatieven die reeds bestaan in het Brussels Gewest. Het is zaak duidelijk te omschrijven hoe zij elkaar versterken en aanvullen om te voorkomen dat de steun versnipperd raakt en om het overheidsoptreden te concentreren in een verenigend en gemeenschappelijk project.

Deze deskundigengroep bestaat uit bekende mensen uit de academische wereld, de verenigingssector, werknemersorganisaties en kunstenaars. Tijdens de eerste bijeenkomst van deze werkgroep kwam een consensus tot stand over de relevantie van de werkzaamheden die in het verleden reeds zijn verricht maar bij gebrek aan begrotingsmiddelen zijn stopgezet. Uit de vergaderingen zijn vier prioritaire pijlers voortgevloeid die aan bod moeten komen in een gewestelijk project rond het naar waarde schatten van migratie in ons Gewest: een museaal aspect, een wetenschappelijk aspect, een educatief aspect en een participatief aspect.

Voor dit toekomstige museum wordt vanaf het ontwerp een denkoefening gehouden voor inclusie van doelgroepen met een migratieachtergrond, en wordt het kwalitatieve en veeleisende werk dat werd geleverd door verenigingen die werken rond migratiekwesties in aanmerking genomen. De cruciale uitdaging van werk, waarmee veel migraties nauw verbonden zijn, zal een van de onderwerpen zijn die in het museum aan bod komen.

Het uiteindelijke doel is niet alleen de totstandbrenging van een museum over de geschiedenis van migraties, maar ook een instrument dat ter beschikking staat van de Brusselaars in al hun diversiteit.

Een museumruimte over migratie draagt ongetwijfeld bij aan het doorbreken van racistische stereotypen.

ACTIE 7

Gemeenteambtenaren sensibiliseren voor en informeren over de basisconcepten inzake antiracisme

ACTIE

Uiteenzettingen en netwerking organiseren over een thema dat verband houdt met racisme en die concreet betrekking hebben op de verschillende gemeentelijke bevoegdheden, onder meer tijdens themadagen.

DOELSTELLING

Gemeenteambtenaren sensibiliseren en informeren over de basisconcepten inzake antiracisme en over concrete situaties die zich voordoen in de verschillende beroepen in de gemeente, zowel beroepen waarbij men in contact staat met het publiek als waarbij men diensten verleent aan een intern publiek.

VERANTWOORDELIJKEN VOOR DE ACTIE

- Bevoegdheid: Gelijke kansen (Plaatselijke besturen)
- Coördinatie: Brussel Plaatselijke Besturen, directie Gesubsidieerde Initiatieven
- Partners: Unia en te bepalen partners volgens elke thematische sessie

BUDGETRAMING

€ 5.000 per jaar

UITVOERINGSTERMIJN

Vanaf januari 2023

OPVOLGINGSINDICATOREN

- Aantal georganiseerde evenementen.
- Het aantal deelnemers aan elke thematische sessie.
- Het aantal bereikte gemeenten en diensten.

TOELICHTING

De gemeenteambtenaren vormen de belangrijkste doelgroep van de cel Gelijke kansen van Brussel Plaatselijke Besturen (oorspronkelijk de ambtenaren die belast zijn met gelijke kansen, maar met het oog op transversaliteit en mainstreaming maken alle gemeenteambtenaren deel uit van de doelgroep van de cel, aangezien kwesties inzake gelijke kansen iedereen aangaan en alle gemeentelijke bevoegdheden ermee te maken krijgen). Dit geldt zelfs voor de schepenen.

De actie heeft als doel de diensten te sensibiliseren en zoveel mogelijk gemeentelijke bevoegdheidsdomeinen aan bod te laten komen die mogelijk te maken krijgen met situaties en problematieken in verband met racisme.

Voorbeelden:

- Een themadag over de manier waarop men kan reageren op daden van racisme in de openbare ruimte (voor parkwachters, stadsstewards, preventieberoepen).
- Een themadag over de bestrijding van racisme in een beroepsomgeving (voor HR-personeel, teamleiders, managers enz.).

ACTIE 8

Gemeenten financieel ondersteunen bij de uitvoering van antiracistische projecten

ACTIE

Projectoproepen organiseren om gemeenten financieel te ondersteunen bij de uitvoering van een gelijkekansenbeleid met betrekking tot het thema racisme

DOELSTELLING

Een transversaal, gecoördineerd en inclusief beleid voeren inzake gelijke kansen door sensibiliserings- en informatiecampagnes op het niveau van gemeenten en andere plaatselijke besturen te bevorderen; specifieke acties, activiteiten en tools implementeren ter bestrijding van racisme.

VERANTWOORDELIJKEN VOOR DE ACTIE

- Bevoegdheid: Gelijke kansen (plaatselijke besturen)
- Coördinatie: Brussel Plaatselijke Besturen
- Partner: de gemeenten

BUDGETRAMING

Binnen de enveloppe voor financiële steun aan gemeenten voor gelijke kansen

UITVOERINGSTERMIJN

Financiële steun in 2023 en 2024.

OPVOLGINGSINDICATOREN

Aantal voorgestelde en ondersteunde projecten in verband met het thema racismebestrijding.

TOELICHTING

De Brusselse Hoofdstedelijke Regering moedigt bij al haar acties een actief gelijkekansen- en diversiteitsbeleid aan, en concreet een echt beleid van non-discriminatie en emancipatie met specifieke aandacht voor de meest kwetsbare groepen. Dit beleid kan niet worden uitgetekend zonder de medewerking van de gemeenten, die dicht bij de bevolking staan. Hiertoe stelt het Gewest regelmatig fondsen ter beschikking van de gemeenten.

ACTIE 9

De politiediensten bewustmaken en informeren over polarisering die verband houdt met racisme en discriminatie, en met name cyberhaat

ACTIE

- Een netwerk uitbouwen en informatie uitwisselen over lokale initiatieven in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, in samenhang en complementariteit met de initiatieven en acties die op andere bestuursniveaus worden uitgevoerd.
- Gegevens verzamelen over onderrapportering en over de redenen waarom geen klacht wordt ingediend, die worden aangehaald door slachtoffers van racisme en zogenaamde raciale discriminatie.
- Informatie verzamelen over de acties van de Brusselse politiezones (met name met betrekking tot COL13/2013) op het gebied van opleiding, dossieropvolging, problematieken die het vaakst voorkomen.
- Zorgen voor een beter onthaal (erop toezien dat de problematiek van racisme en discriminatie, evenals de bestrijding ervan, beter wordt opgenomen in de uitwisselings- en opleidingstools die door Safe en Brusafe worden ontwikkeld, met bijzondere aandacht voor cyberhaat.

DOELSTELLING

Erop toezien dat de Brusselse politiediensten feiten van racisme en zogenaamde raciale discriminatie goed opvolgen, van de opvang van slachtoffers van dit soort feiten over politieopleiding, uitwisseling van goede praktijken en opvolging van de uitgevoerde acties door de referentiemedewerkers, tot de opvolging van klachten en de doorverwijzing naar gespecialiseerde actoren.

VERANTWOORDELIJKEN VOOR DE ACTIE

- Bevoegdheid: Preventie en veiligheid
- Coördinator: safe.brussels, Brusafe
- Partners: Politiezones, verenigingen

BUDGETRAMING

Binnen de bestaande budgetten van safe.brussels en Brusafe.

UITVOERINGSTERMIJN

2025

OPVOLGINGSINDICATOREN

- Aantal bijeenkomsten van het platform «Radicalisering-Polarisering». Integratie van de gegevens over het 'dark number' die in de publicaties van het BOPV zijn vermeld.
- Verzameling van gegevens over de acties die door de politiezones zijn uitgevoerd (opleiding, dossieropvolging, enz.).
- Aantal initiatieven voor de ontwikkeling van uitwisselings- en opleidingstools met betrekking tot de problematiek van racisme en discriminatie.

TOELICHTING

Discriminatie vormt net als haatspraak en haatmisdrijven een ander aandachtspunt. Volgens de gewestelijke veiligheidsenquête die in 2018 door safe.brussels is uitgevoerd⁸, staat discriminatie bovenaan wat zelfgerapporteerd slachtofferschap in het Brussels Gewest betreft: 14% van de inwoners geeft aan slachtoffer te zijn geweest in de loop van de 12 maanden die voorafgingen aan de enquête. Discriminatie is volgens dezelfde enquête bovendien het feit dat het minst vaak bij de politie wordt gemeld (slechts in 2% van de gevallen). Vormen van discriminatie die zijn gebaseerd op raciale criteria (vermeend "ras", huidskleur, afkomst, nationaliteit en nationale of etnische afstamming) - die het vaakst voorkomen en nog toenemen volgens de cijfers van Unia (+42% nieuwe dossiers geopend tussen 2015 en 2019 voor zogenaamd «raciale» criteria) - komen duidelijk naar voren in een multicultureel gewest zoals het Brussels Gewest.

Slachtoffers van discriminatie en racisme vinden niet altijd de weg naar een politiekantoor, een externe controle-instantie of een instantie ter bevordering van gelijkheid, zoals Unia, om feiten van racisme of discriminatie te melden. Daar kunnen verschillende redenen voor bestaan: gebrekkige voorlichting van slachtoffers, die zich er niet altijd bewust van zijn dat bepaalde feiten een inbreuk vormen en dus strafbaar zijn op grond van de antidiscriminatie- of strafwetgeving, onvoldoende vertrouwen in politie en justitie, de indruk dat het indienen van een klacht niet tot het optreden door politie of justitie zal leiden, angst voor represailles, onvoldoende vertrouwen in de toepassing van de wetgeving, de zware bewijslast, enz.

Het platform «Radicalisering-Polarisering» zal bijeenkomsten over cyberhaat, haatspraak en desinformatie organiseren om de leden van het platform, onder meer de referentiepersonen radicalisering van elke politiezone, te sensibiliseren voor het gevaar ervan en goede praktijken uit te wisselen.

De ontwikkelde acties bevorderen de kennis en de capaciteiten van de Brusselse politie om feiten van racisme en discriminatie te behandelen.

8. https://bps-bpv.brussels/sites/default/files/2021-01/OBPS_cahier_NL_04_WEB.pdf

ACTIE 10

De relaties tussen de politiediensten en de burgers verbeteren

ACTIE

Een werkgroep «burgers-politie» opzetten om de dialoog tussen de lokale politie van de zes Brusselse zones enerzijds en burgerorganisaties en het maatschappelijk middenveld anderzijds te versterken.

Een netwerk uitbouwen en informatie uitwisselen over lokale initiatieven in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, in samenhang en complementariteit met de initiatieven en acties die door andere bestuursniveaus worden uitgevoerd.

Bestaande goede praktijken bevorderen en ondersteunen om wederzijdse kennis te ontwikkelen en een klimaat van vertrouwen te scheppen tussen Brusselse jongeren en politie (bv. in scholen, in de wijken, enz.), met name door een beroep te doen op de steun van het verenigingsleven.

De problematiek van «discriminerend profileren» analyseren vanuit gewestelijk perspectief, met inachtneming van de acties die op andere bestuursniveaus worden uitgevoerd.

Gegevens verzamelen over het vertrouwen van burgers in politie.

Bijdragen aan de denkoefening over het doel en de aanbevelingen inzake goede praktijken (ook op gebied van opleiding) en de modaliteiten voor de invoering van bodycams in de Brusselse politiezones.

DOELSTELLING

Toeziën op de verbetering van de relaties tussen politiediensten en burgers door goed praktijken uit te wisselen en te bevorderen, technische tools in te voeren en gerichte communicatie te voeren.

VERANTWOORDELIJKEN VOOR DE ACTIE

- Bevoegdheid: Preventie en veiligheid
- Coördinator: safe.brussels
- Partners: Brusafe, politiezones, gemeenten, verenigingen

BUDGETRAMING

Binnen het werkingsbudget van safe.brussels, €155.000 in 2023 en 2024.

UITVOERINGSTERMIJN

2025

OPVOLGINGSINDICATOREN

- Driemaandelijkse publicatie van een lokaal initiatief dat de relatie burgerpolitie beoogt te verbeteren via de kanalen van safe.brussels.
- Aantal maatregelen van het GVPP voor de verbetering van de relaties tussen de politiediensten en de burgers (in het bijzonder jongeren) die zijn opgenomen in de projectoproep van safe.brussels aan vzw's en aantal gesubsidieerde projecten.
- Informatie inzake «discriminerend profileren» opgenomen in de publicaties van het BOPV (jaarverslag, enquêtes, enz.).
- Enquêtegegevens opgenomen in de publicaties van het BOPV (jaarverslag, enquêtes, enz.).
- Aantal bijeenkomsten van de werkgroep «burgers-politie» gewijd aan het operationeel gebruik van de bodycam door de Brusselse politiezones, de nadelen en de uitdagingen ervan.

TOELICHTING

Het verbeteren en versterken van de relaties tussen de burgers en de politie is van essentieel belang. Vertrouwen en wederzijds respect tussen de politie en de bevolking zijn immers onontbeerlijk om het Gewest voor iedereen veilig en leefbaar te maken.

De politiediensten komen vaak tussen bij crisissituaties of situaties die een snelle respons vereisen. Politieagenten, verdachten, getuigen en slachtoffers bevinden zich in een stresssituatie waarbij een sterk gevoel van onveiligheid of reële onveiligheid snel tot escalatie kan leiden.

De gevolgen van een negatieve ervaring kunnen nog lang voelbaar zijn bij politiediensten, gemeenschappen en vooral jongeren die er het slachtoffer van zijn

Wanneer de relaties tussen politiediensten, gemeenschappen en jongeren gebaseerd zijn op een positief contact in plaats van op negatieve percepties, dan is er ruimte voor constructieve communicatie, en kan vertrouwen worden opgebouwd en een dialoog op gang worden gebracht zonder enige stereotiepe of negatieve voorstelling.

ACTIE II

Beschikken over betrouwbare en objectieve gegevens over de omvang van discriminerend profileren bij de politie

ACTIE

Een studie uitvoeren over de omvang van 'discriminerend profileren' in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, voortbouwend op de eerdere werkzaamheden op gewestelijk niveau.

DOELSTELLING

De kennis verbeteren over statistieken en de controlepraktijken van de politie, evenals over de gevolgen ervan, ten aanzien van de kenmerken van de gecontroleerde personen.

VERANTWOORDELIJKEN VOOR DE ACTIE

- Bevoegdheid: Preventie en veiligheid
- Coördinatie: safe.brussels/Observatorium
- Partners: Politiezones en Unia

BUDGETRAMING

Binnen de bestaande budgetten (studie gefinancierd via de opdracht van diensten)

UITVOERINGSTERMIJN

2024

OPVOLGINGSINDICATOR

Uitvoering van de studie en publicatie van het analyseverslag.

TOELICHTING

Talrijke signalen wijzen op het belang van de relaties tussen de ordediensten en de burgers, en de sociale gevolgen die worden veroorzaakt door de aantasting van het vertrouwen in de ordediensten.

Er zijn al heel wat kwantitatieve en kwalitatieve studies uitgevoerd op verschillende niveaus (internationaal, nationaal, gewestelijk of lokaal) om de gevolgen van selectieve praktijken bij politieoptreden voor de relaties tussen de bevolking en de ordediensten te analyseren.

In deze onderzoeken komt ook de semantiek aan bod die wordt gebruikt om deze praktijken te beschrijven (selectiviteit ordediensten, 'etnisch profileren', discriminerend profileren, enz.

Dit fenomeen dient dus op basis van eerdere studies en vanuit gewestelijk perspectief te worden geanalyseerd (en binnen het kader van de bevoegdheden van Preventie en Veiligheid).

Dit project komt ook tegemoet aan een deel van de aanbevelingen in de resolutie van het Brussels Hoofdstedelijk Parlement van 18 december 2020 tot verbetering van de relatie tussen burgers en ordediensten en vice versa.

ACTIE I2

Opleiding en bewustmaking van professionals uit het nachtleven, veiligheidsagenten en stewards voor discriminatie in het uitgaansmilieu

ACTIE

Het programma nakijken, de transparantie verbeteren evenals de toegang tot de verschillende bestaande opleidingen voor veiligheidsmedewerkers, professionals uit het nachtleven en stewards.

De opleidingscursussen voor professionals uit het nachtleven (veiligheidsmedewerkers, stewards, managers, personeel) aanvullen met een specifieke module over de bestrijding van racisme en discriminatie, en ook over meervoudige discriminatie in het uitgaansmilieu, zodat professionals gebruik kunnen maken van een analysemethode om met situaties van racisme om te gaan en op gepaste wijze te reageren.

De impact van de opleidingen evalueren aan de hand van een vragenlijst.

DOELSTELLING

Ervoor zorgen dat professionals uit het nachtleven (veiligheidsmedewerkers, stewards, managers, personeel) worden opgeleid om gelijke behandeling in het uitgaansmilieu te bevorderen.

VERANTWOORDELIJKEN VOOR DE ACTIE

- Bevoegdheid: Imago van Brussel, Gelijke Kansen, Preventie en Veiligheid
- Coördinatie: Visit.brussels
- Partners: De Nachtraad - Brussel by Night Federation, de Horecafederatie, Visit.brussels, equal.brussels en Safe.brussels

BUDGETRAMING

15.000 euro (gefinancierd door equal.brussels) voor de aanvullende module rond de bestrijding van racisme in het uitgaansmilieu in het kader van de opleiding ter bevordering van de inclusie van LGBTQIA+-personen voor onthaalmedewerkers, gecoördineerd door visit.brussels.

UITVOERINGSTERMIJN

Vanaf 2023 gedurende de gehele looptijd van het plan.

OPVOLGINGSINDICATOREN

- Aantal gesensibiliseerde/opgeleide personeelsleden in horecazaken die 's nachts open zijn
- Aantal dienstverleners buiten het gewestelijke bestuur die opleiding/sensibilisering hebben aangeboden
- Opstelling en verspreiding van evaluatieformulieren om het succes en de impact van de georganiseerde opleiding na te gaan
- Aantal ingediende formulieren

TOELICHTING

Hoewel bij de toegang tot of in een horecazaak niet mag worden gediscrimineerd op basis van door de antidiscriminatiewetgeving beschermde criteria, zoals huidskleur, levensbeschouwelijke of religieuze overtuiging, seksuele oriëntatie, uiterlijk, handicap, of politieke opvattingen, is het eigen aan het uitgaansmilieu dat het weigeren van de toegang tot een horecazaak of een evenement aanvaardbaar kan zijn op redelijke gronden zoals de wettelijke leeftijd, verstoring van de openbare veiligheid, of bepaalde voorschriften (zoals een dresscode).

Om racisme en discriminatie te bestrijden vanuit een intersectorale benadering, is het cruciaal om bij het opleiden van het personeel dat in contact komt met het publiek, ook een analysemethode aan te leren die is afgestemd op situaties die zich in het uitgaansmilieu voordoen, zodat het personeel op meer gepaste wijze op die situaties kan reageren.

De in het kader van de wet-Tobback verplichte opleiding voor beveiligingsagenten bevat echter geen specifieke module voor veiligheid in het uitgaansmilieu. Het in de praktijk inzetten van stewards ter aanvulling van het veiligheidspersoneel is anderzijds geen garantie dat deze stewards een opleiding hebben gekregen en dus over de nodige vaardigheden beschikken om racisme en discriminatie te bestrijden.

ACTIE I3

Strijden tegen discriminatie in het uitgaansmilieu

ACTIE

Referentiepersonen aanwijzen onder het personeel dat is opgeleid om gepast te reageren op racistisch en seksistisch gedrag (op (micro-)agressie, ongepast gedrag en/of overlast).

Over informatie en contactfiches beschikken om de slachtoffers van racisme en/of discriminerende feiten door te verwijzen naar de instellingen die instaan voor opvang, en hen aan te moedigen de feiten aan de bevoegde instanties te melden.

De getuigenissen en/of meldingen van slachtoffers, maar ook de maatregelen die naar aanleiding van de feiten zijn genomen, moeten door het personeel van horecazaken worden bijgehouden (frequentie, type agressie, reactie).

DOELSTELLING

De veiligheid in het uitgaansmilieu verbeteren.

VERANTWOORDELIJKEN VOOR DE ACTIE

- Bevoegdheid: Imago van Brussel, Gelijke Kansen, Veiligheid en Preventie
- Coördinatie: Brusselse Nachtraad - Brussels by Night Federation
- Partners: Equal.brussels, visit.brussels

BUDGETRAMING

15.000 euro:

- Begeleiding van uitgaansgelegenheden bij de aanwijzing en het opleidingsplan voor het referentiepersoneel inzake de strijd tegen racisme en/of alle vormen van discriminatie
- Productie van contactfiches en verspreiding daarvan in horecazaken die 's nachts open zijn

UITVOERINGSTERMIJN

Vanaf 2023 gedurende de gehele looptijd van het plan.

OPVOLGINGSINDICATOREN

- Als referentiepersonen aangewezen personen
- Aantal getuigenissen/meldingen geteld door uitgaansgelegenheden
- Aantal bij de politie of bij Unia ingediende klachten

TOELICHTING

Onder personeelsleden en uitbaters van horecazaken of evenementen referentiepersonen aanwijzen die het eerste aanspreekpunt zijn voor meldingen van racisme en/of meervoudig discriminatie, en hen de juiste opleiding geven.

Met deze actie kan de verantwoordelijkheid worden versterkt van de uitgaansgelegenheid of het feestelijk evenement en van het personeel daarvan.

Met de juiste tools kunnen deze mensen op gepaste wijze reageren op meldingen van gewelddadig of beledigend gedrag, (micro)agressie, ongepast gedrag en/of overlast, vooral als deze verband houden met beschermde criteria tegen discriminatie.

De werknemers in de sector moeten over de nodige informatie beschikken om de slachtoffers aan te moedigen en de drempel te verlagen om naar de juiste ondersteunende diensten te stappen en/of dit gedrag te melden aan de bevoegde instanties.

Door het bijhouden van getuigenissen en meldingen in eerste lijn, kunnen horecazaken:

- Zich bewust worden van het fenomeen
- Een indicatie geven van het werkelijke aantal feiten van racisme en/of discriminatie

Deze acties verbeteren de veiligheid van het nachtleven en geven een duidelijk signaal over de essentiële rol van personeel en uitbaters voor de veiligheid van de klanten.

ACTIE I4

Bevorderen van synergieën tussen verenigingen die actief zijn op het gebied van racismebestrijding en de sector van amateursport

ACTIE

Ondersteuning van verenigingsprojecten in verband met de bestrijding van racisme in de amateursport.

DOELSTELLING

- Ervoor zorgen dat mensen van alle achtergronden bij amateursportactiviteiten worden betrokken.
- Van de Brusselse amateursport een instrument voor emancipatie maken.

VERANTWOORDELIJKEN VOOR DE ACTIE

- Bevoegdheid: Sport
- Coördinator: de administratie van de FGC belast met sport
- Partner(s) : Brusselse amateursportverenigingen

BUDGETRAMING

€ 12.500 per jaar in 2023, vervolgens € 25.000 per jaar in 2024 en 2025.

UITVOERINGSTERMIJN

- Eerste financiering in 202
- Workshops in 2023 en 2024

OPVOLGINGSINDICATOREN

- Aantal gesteunde projecten
- Aantal specifieke workshop

TOELICHTING

Sport is een middel tot emancipatie en ontwikkeling.

Sport is niet altijd vrij van racisme. In amateurclubs, zoals op elke andere plaats, zijn er kleine opmerkingen, zogenaamde grappen, en soms zelfs uitdrukkingen die uitlopen op uitsluiting, in verband met nationale of zogenaamde etnische afstamming, huidskleur, vermeend ras, nationaliteit of afkomst.

Door een partnerschap tussen een antiracismevereniging en de Brusselse amateursportclubs te financieren, wil de COCOF activiteiten en workshops in de Brusselse clubs organiseren om racisme, vooroordelen en stereotypen in de Brusselse amateursport te bestrijden.

ACTIE 15

De grondrechten van Roma en woonwagenbewoners waarborgen

ACTIE

Twee werkgroepen (WG) oprichten voor de coördinatie van acties voor de eerbiediging, bescherming en daadwerkelijke verwezenlijking van de grondrechten van Roma en woonwagenbewoners in het Brusselse Gewest, waarin de betrokken kabinetten en administraties worden samengebracht, inzake huisvesting en territoriale ontwikkeling enerzijds (WG1), en het niet-opnemen van rechten anderzijds (WG2).

Jaarlijkse doelstellingen vaststellen en een mechanisme instellen voor het toezicht op deze systematische inachtneming van de mensenrechten van Roma en woonwagenbewoners.

DOELSTELLING

De grondrechten van de zogenaamde Roma en woonwagenbewoners effectief waarborgen in het gewestelijk beleid.

VERANTWOORDELIJKEN VOOR DE ACTIE

- Bevoegdheden: Ruimtelijke ordening, Huisvesting, Werkgelegenheid, Lokale overheden, Gelijke kansen voor WG 1 en Gezondheid en Welzijn voor WG 2
- Coördinatoren: Staatssecretaris voor Huisvesting en Gelijke Kansen voor WG1 en Minister van Welzijn voor WG2
- Partners : equal.brussels, Gemeenten, Unia, verenigingen

BUDGETRAMING

Binnen de bestaande budgetten. Actie 13 vereist geen specifiek budget, aangezien het gaat om werkgroepen tussen kabinetten en administraties, waarbij vertegenwoordigers van verenigingen worden uitgenodigd.

UITVOERINGSTERMIJNEN

- 2023: samenstelling en eerste vergadering van de werkgroepen
- 2024: instelling van een mechanisme voor toezicht op de systematische inachtneming

OPVOLGINGSINDICATOREN

- Aantal vergaderingen van de werkgroepen (WG)
- Lijst van jaarlijkse doelstellingen
- Evaluatie van jaarlijkse doelstellingen
- Instelling van het mechanisme voor toezicht op de systematische inachtneming

TOELICHTING

Volgens de Gewestelijke Beleidsverklaring 2019-2024 «zal de in overleg met Unia een strategie uitwerken bestemd voor de Roma-bevolking, gericht op opleiding, het gebruik van Roma-stewards en een regelmatig overleg tussen alle partners die met deze bevolkingsgroep werken. «

Er worden regelmatig tal van maatregelen genomen om de specifieke problemen van de Roma en woonwagenbewoners in het Brussels Gewest aan te pakken. Deze acties worden echter niet op een voldoende systematische en gecoördineerde wijze opgevolgd. Anderzijds wil het Gewest betere resultaten bereiken wat betreft de verwezenlijking van de grondrechten van de Roma en de woonwagenbewoners.

Daarom zal voor dit beleid een coördinatiegroep worden opgericht, enerzijds inzake huisvesting en anderzijds inzake het niet-opnemen van rechten, om de acties ter verbetering van de verwezenlijking van de mensenrechten van Roma en woonwagenbewoners in het Brusselse Gewest te monitoren en te systematiseren. Organisaties die de grondrechten van Roma en woonwagenbewoners verdedigen, zullen vertegenwoordigd zijn in deze werkgroepen.

Over acties voor de eerbiediging, bescherming en daadwerkelijke verwezenlijking van de grondrechten van Roma en woonwagenbewoners in het Brusselse Gewest zal regelmatig overleg worden gepleegd binnen deze werkgroepen, die jaarlijkse doelstellingen zullen vaststellen en deze in het kader van de NSIR zullen evalueren.

De acties in de nationale strategie voor integratie van de Roma (NSIR) omvatten gecoördineerd werk met de FWB en de VGC inzake onderwijs, met bijzondere aandacht voor het risico van discriminatie bij beslissingen over verwijzing naar bijzonder onderwijs).

De werkgroepen zijn geen vervanging voor internationale sectorale rapportage en blijven openstaan voor andere thema's.

ACTIE 16

Zorgen voor de vertegenwoordiging en actieve deelname van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest aan interfederaal overleg en internationale werkzaamheden

ACTIE

Actief deelnemen aan interfederale werkzaamheden met de deelstaten en de federale overheid over het thema racismebestrijding, met name aan de Interministeriële Conferentie ter bestrijding van racisme en vervolgens aan het toekomstige Interfederale Plan voor racismebestrijding, aan het Nationaal Coördinatiemechanisme ter bestrijding van antisemitisme (vroegere Interfederale Waakzaamheidscel Antisemitisme), of aan de nationale strategie voor integratie van Roma, enz.

voorbereiding van en deelname aan internationale evenementen en vergaderingen met andere entiteiten en verslaggeving over de acties van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest op internationaal niveau (met name wat betreft het VN-Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie¹¹).

DOELSTELLING

De uitwisseling van goede praktijken en overleg over zogenaamde raciale discriminatie op interfederaal en internationaal niveau garanderen.

VERANTWOORDELIJKEN VOOR DE ACTIE

- Bevoegdheid: Gelijke Kansen
- Coördinatie: equal.brussels
- Partners: Brussels International, andere Belgische entiteiten, Unia, gewestelijke (para-)openbare instanties

BUDGETRAMING

Binnen de bestaande budgetten.

UITVOERINGSTERMIJN

Doorlopend

11. [Internationaal verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van raciale discriminatie](#) | OHCHR

OPVOLGINGSINDICATOREN

- Deelname aan interfederale en internationale evenementen en vergaderingen
- Bijdrage aan de rapportering over de acties van het Brussels Gewest op nationaal en internationaal niveau

TOELICHTING

Ondanks de gewestelijke aard van dit Plan is het ook belangrijk de acties van het Gewest te bestendigen in het kader van de nationale en internationale samenwerking en normen.

Door de bijdrage aan nationale en internationale rapporten wordt de samenwerking bevorderd en kan het Brusselse beleid worden afgestemd op de expertise en ervaring van andere regio's en landen, en kan het Brussels Gewest zelfs een bron van inspiratie worden voor andere entiteiten.

Het is dan ook van essentieel belang dat de samenwerking op alle niveaus, zowel nationaal als internationaal, wordt ondersteund.

ACTIE I7

Het gebruik van de gelijkekansentest bevorderen

ACTIE

De gelijkekansentest digitaliseren en centraliseren om de gebruikerservaring te verbeteren en de monitoring van de gegevens te vergemakkelijken.

Een programma ontwikkelen om de gebruikers van de gelijkekansentest te ondersteunen bij het gebruik ervan.

De ordonnantie tot invoering van de gelijkekansentest en het uitvoeringsbesluit ervan wijzigen om de streefdoelen te specificeren

DOELSTELLING

Het gebruik van de gelijkekansentest opvoeren door de tool aanzienlijk te verbeteren.

VERANTWOORDELIJKEN VOOR DE ACTIE

- Competenties: Digitale transitie en Gelijke kansen
- Coördinatie: Brussels Connect IT voor de digitalisering en equal.brussels voor het programma ter ondersteuning van de gebruikers en de wijziging van de ordonnantie
- Partner: Gewestelijk Comité voor Gelijke Kansen

BUDGETRAMING

€ 125.961 (Brussels Connect IT)

UITVOERINGSTERMIJNEN

- 2023: digitalisering en programma opleidingsacties
- 2024: evaluatie

OPVOLGINGSINDICATOREN

- Test gedigitaliseerd en in gebruik genomen in 2023
- Jaarlijkse monitoring vanaf 2024 voor het jaar 2023
- Programma opgesteld en goedgekeurd in 2023
- Ordonnantie en besluit gewijzigd en in werking getreden
- Evaluatie van de tool in 2024

TOELICHTING

De gelijkekansentest is één van de tools waarin de wetgeving voorziet om gelijke kansen in alle beleidsdomeinen te integreren om eventuele ongelijkheden en discriminaties te voorkomen of te verhelpen.

Dit is een vragenlijst die het besluitvormingsproces begeleidt door vooraf te beoordelen welk effect geplande maatregelen zullen hebben op verschillende personen die omwille van een bepaald kenmerk of van het feit dat ze worden beschouwd als behorend tot een bepaalde groep, het risico lopen gediscrimineerd te worden.

De volgende criteria worden geïdentificeerd: gender, handicap, nationale of zogenaamde etnische afstamming, seksuele oriëntatie, genderidentiteit en -expressie, sociale afkomst en situatie.

Via de test kunnen hun specifieke situatie en behoeften in aanmerking worden genomen

Tijdens de Assisen tegen racisme kwam het gebruik van een vereenvoudigde en digitale versie van de Gelijkenkansentest naar voren als een mogelijke manier om gegevens te extraheren en centraliseren, en een totaalbeeld te krijgen van alle ongelijkheden in verband met zogenaamde etnisch-culturele criteria binnen gewestelijke beleidslijnen. Door de test te vereenvoudigen en te digitaliseren kan het gebruik ervan worden uitgebreid door de gebruikerservaring te verbeteren en monitoring ervan te waarborgen zodat de evolutie van het gebruik kan worden opgevolgd.

Bovendien blijkt uit de enquête die door equal.brussels is gehouden onder de leden van het gewestelijk comité voor gelijke kansen en uit de feedback over het dagelijks beheer door equal.brussels dat het toepassingsgebied van de test moet worden bijgesteld. Het doel is de doeltreffendheid ervan te vergroten, zodat de inspanningen van de gebruikers op de belangrijkste projecten kunnen worden toegespitst. In deze zin zullen wijzigingen worden aangebracht aan de wetgeving die van toepassing is op de gelijkekansentest, teneinde het doelpubliek beter te bereiken.

Naast de vorm moet ook de ervaring van de gebruikers worden verbeterd door betere ondersteuning te bieden aan de personen die de test invullen. Equal.brussels zal daarom een opleidings- en ondersteuningsprogramma voor de gebruikers van de gelijkekansentest uitwerken.

ACTIE 18

Begeleiding van contactpersonen Gelijke Kansen en gebruikers van de gelijkekansentest

ACTIE

Sectorale gegevens en studies over gelijke kansen centraliseren en verspreiden op basis van een matrix die toelaat de gewestelijke bevoegdheden en de domeinen van gelijke kansen te kruisen.

Een handleiding ontwikkelen en verspreiden als hulpmiddel bij de opstelling van de technische clausules van bestekken voor studies over zogenaamde etnisch-culturele diversiteit en antiracisme.

DOELSTELLINGEN

- Informeren en opleiden van contactpersonen inzake gelijke kansen of daarmee gelijkgestelden binnen de Brusselse besturen en instanties, en het aanwenden van expertise inzake antiracisme vereenvoudigen
- De begeleiding intensiveren en opleidingen, studies en ondersteuning aanbieden

VERANTWOORDELIJKEN VOOR DE ACTIE

- Bevoegdheid: Gelijke kansen
- Coördinatie: equal.brussels, Innoviris (voor de handleiding voor het opstellen van overheidsopdrachten)
- Partners: Unia, het IGVM, BISA

BUDGETRAMING

Binnen de bestaande budgetten.

UITVOERINGSTERMIJN

2024

OPVOLGINGSINDICATOREN

- Behoeften bepaald
- Overheidsopdracht geplaatst
- Verspreiding van de offerte onder de aangesloten instelling
- Aantal keer dat er gebruik wordt gemaakt van de aankoopcentrale

TOELICHTING

Er zijn een aantal mechanismen om de coördinatoren en de «contactpersonen gelijke kansen» te begeleiden: actieplannen (strategische doelstellingen) en tussentijdse verslagen en verslagen einde legislatuur, statistieken, gelijkekansentest (met name toegepast op overheidsopdrachten) en studies en inventarisering van gegevens.

Het komt voor dat de contactpersonen gelijke kansen niet over voldoende referenties, kennis of specifieke vaardigheden beschikken hun opdracht te vervullen, of op zoek zijn naar deskundigheid over een bepaald project, maar niet beschikken over de nodige contacten om hier toegang toe te krijgen, omdat hun onderzoek buiten hun sectorale opdracht valt.

Deze mechanismen moeten dus gepaard gaan met opleiding en coaching. Ze moeten ook worden versterkt door studies uit te wisselen, te verspreiden, aan te moedigen en te ontwikkelen, om de kennis te vergroten over de Brusselse realiteit.

De gegevens en de analyse ervan vormen immers een essentieel instrument om de situatie van de Brusselse bevolking in al haar diversiteit te objectiveren en om de bestaande ongelijkheden en de evolutie ervan te meten. Het hele mainstreamingbeleid betreffende gelijke kansen is gebaseerd op de kennis van deze realiteiten.

Ook de inschakeling van interne deskundigen is belangrijk, zodat gebruikers van mainstreamingstools, die niet altijd over de nodige reflexen beschikken, de gelijkekansendimensie gemakkelijker in de activiteiten van hun instelling kunnen integreren. Door een beroep te doen op de aankoopcentrales zullen de deelnemende instellingen voor hun projecten gebruik kunnen maken van een netwerk van deskundigen inzake antiracisme en diversiteit. Hun administratieve lasten zullen eveneens afnemen, aangezien de plaatsing van de overheidsopdracht door equal.brussels wordt afgehandeld. Ze zullen ook schaalvoordelen kunnen genieten, aangezien hun vraag in een groter pakket wordt geïntegreerd. Elke instelling is verantwoordelijk voor de uitvoering, inclusief de betaling van haar aankopen, rechtstreeks aan de leverancier.

Ten slotte worden binnen de verschillende gewestelijke bevoegdheden initiatieven genomen om statistieken met betrekking tot gelijke kansen, inclusief nationale herkomst, te ontwikkelen en deze te integreren in thematische studies, of zelfs om binnen een bepaalde bevoegdheid studies te ontwikkelen over de situatie van de doelgroepen op het gebied van gelijke kansen.

Deze studies worden niet systematisch verspreid buiten de eerste kring van belangstellenden, hoewel het wenselijk zou zijn dat ze bekendheid kregen bij overheidsinstellingen die in een verwant gebied werkzaam zijn, bij het maatschappelijk middenveld en ook in de academische wereld. Het centraliseren van deze studies op een voor iedereen toegankelijk medium, zal ervoor zorgen dat ze beter verspreid worden. Deze actie zal gericht zijn op alle doelgroepen van equal.brussels en zichtbaarheid geven aan onder andere, intersectionele studies.

Om samenwerkingsverbanden met deskundigen uit het maatschappelijk middenveld en de academische wereld tot stand te brengen, moet het kader duidelijk worden omschreven en moet een methode worden bepaald voor het verzamelen van gegevens en het uitvoeren van kwalitatief hoogstaande analyses.

ACTIE 19

Oprichting van een Brusselse Gewestelijke Raad tegen Racisme

ACTIE

Oprichting van een Raad die adviezen en aanbevelingen uitbrengt over alle kwesties in verband met de bestrijding van racisme in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Deze raad zal bestaan uit academici, vertegenwoordigers van vakbonden, werkgeversorganisaties en verenigingen tegen racisme.

DOELSTELLING

Het doel van de Brusselse Gewestelijke Raad tegen Racisme is het uitbrengen van door zijn leden geformuleerde adviezen en aanbevelingen over alle kwesties in verband met de bestrijding van racisme in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, op vraag van Brusselse instanties of op eigen initiatief.

VERANTWOORDELIJKEN VOOR DE ACTIE

- Bevoegdheid: Gelijke kansen
- Coördinatie: equal.brussels
- Partners: Brupartners, antiracistische verenigingen en academici

BUDGETRAMING

Te bepalen volgens de werkingsmodaliteiten en de locatie van het secretariaat.

UITVOERINGSTERMIJNEN

- 2023: opstelling van de ordonnantie tot oprichting van een Brusselse Gewestelijke Raad tegen Racisme
- 2024: samenstelling van de Raad

OPVOLGINGSINDICATOREN

- Ordonnantie van de gewestelijke regering tot oprichting van de Brusselse Raad tegen Racisme in 2023
- Aanwijzing van de leden in 2023 en oprichting van de Raad in 2024
- Aantal uitgebrachte adviezen en aanbevelingen

TOELICHTING

De oprichting van een Brusselse Gewestelijke Raad tegen Racisme komt met name tegemoet aan een verzoek van de antiracistische sector om op meer systematische wijze te worden geraadpleegd.

De toekomstige Adviesraad zal, naar het voorbeeld van de Raad voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen en de Brusselse Raad voor Personen met een Handicap, mutatis mutandis, de overheid dus relevante informatie kunnen geven inzake uitdagingen en kwesties in verband met de bestrijding van racisme op basis van de ervaring en analyses van de sector.

De Raad zal worden verzocht prioriteit te geven aan adviezen betreffende maatregelen die invloed hebben op de strijd tegen racisme in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, en de strijd tegen racisme te volgen, ook op andere beleidsniveaus, indien die maatregelen invloed hebben op het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Naar het voorbeeld van de Raad voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen en de Brusselse Raad voor Personen met een Handicap, zal de Raad tegen Racisme jaarlijks een verslag voorleggen aan de Regering over de uitgevoerde activiteiten en de besteding van zijn financiële middelen. De Raad zal jaarlijks actieplannen opstellen en de daarmee gepaard gaande middelen bepalen, voor de uitvoering van zijn opdrachten in het daaropvolgende jaar.



HOOFDSTUK 2

HUISVESTING



ACTIE 20

De strijd tegen discriminatie op de huisvestingsmarkt opvoeren

ACTIE

Het wettelijk kader versterken zodat de gewestelijke diensten proactieve discriminatietesten kunnen uitvoeren, door het erkennen van acteurs en VIH»s die door de DIGH kunnen worden gevraagd om tests uit te voeren.

De informatie die verhuurders/vastgoedmakelaars kunnen vragen, omkaderen via een uitvoeringsbesluit waarin het standaarddocument wordt vastgelegd dat ter beschikking zal worden gesteld.

Ervoor zorgen dat alle burgers toegang kunnen hebben tot informatie over antidiscriminatie wetgeving, en de indiening van meldingen bij de DGHI of Unia vergemakkelijken, door regelmatig communicatiecampagnes op te zetten, zoals de campagne tehuurmaar.brussels, om de verschillende doelgroepen te sensibiliseren.

DOELSTELLING

Naleving van de wetgeving inzake antidiscriminatie in de huisvestingssector waarborgen en versterken.

VERANTWOORDELIJKEN VOOR DE ACTIE

- Bevoegdheid: Huisvesting
- Coördinatie: Brussel Huisvesting – Directie Gewestelijke Huisvestingsinspectie (DGHI)
- Partners: Unia en het IGVM

BUDGETRAMING

Binnen de bestaande budgetten.

UITVOERINGSTERMIJN

2023-2024

OPVOLGINGSINDICATOREN

- Aantal uitgevoerde testen
- Aantal en type toegepaste sancties
- Informatie- en sensibiliseringscampagne

TOELICHTING

Veel Brusselaars zijn het slachtoffer van discriminatie bij het zoeken naar een woning. Deze discriminatie belemmert het grondwettelijk recht op huisvesting, en vormt zo een hindernis voor de sociaal-economische emancipatie van de betrokkenen.

De omvang van deze vorm van discriminatie is gedocumenteerd in een aantal wetenschappelijke studies, waaronder de studie die Unia in 2014 heeft uitgevoerd onder de titel “Diversiteitsbarometer Huisvesting” en studies van 2017 en 2019 door de Universiteit van Gent en de VUB¹². Hieruit blijkt dat de bron van inkomsten van de kandidaat-huurders een van de belangrijkste discriminatiegronden vormt.

Op basis van deze vaststellingen heeft de regering zich ertoe verbonden een actief beleid ter bestrijding van discriminatie op de woningmarkt te voeren.

Om de maatregelen ter bestrijding van discriminatie op het gebied van huisvesting op het grondgebied van het Brussels Gewest te versterken, zijn in Titel X van de Brusselse Huisvestingscode betreffende gelijke behandeling en de bestrijding van discriminatie verschillende wijzigingen doorgevoerd, onder meer de volgende:

- de gewestelijke diensten in staat stellen om naar aanleiding van een klacht of op eigen initiatief discriminatietesten uit te voeren om overtredingen op te sporen en te registreren en, waar nodig, sancties op te leggen aan zowel vastgoedprofessionals als individuele verhuurders
- de Directie Gewestelijke Huisvestingsinspectie de mogelijkheid bieden een beroep te doen op acteurs of erkende verenigingen die zich inzetten voor integratie via huisvesting, voor het uitvoeren van discriminatietesten
- de strijd tegen discriminatie uitbreiden naar de hele huisvestingssector. De bedoeling is om alle vormen van discriminatie aan te pakken waarmee kandidaat-huurders en huurders, vóór of tijdens de hele periode van de huurovereenkomst, te maken kunnen krijgen
- verscheidene criteria voor bescherming tegen discriminatie, zoals gezinsverantwoordelijkheden, adoptie, meemoederschap, vaderschap of de verblijfsstatus in de Code toevoegen of verduidelijken, om deze doelgroepen duidelijke, ondubbelzinnige en doeltreffende bescherming te bieden
- Meervoudige discriminatie, d.w.z. discriminatie op basis van meerdere beschermde criteria, duidelijk erkennen

12. <https://interfacedemography.be/project/discrimibruux/>

TOELICHTING

- het begrip ‘seksuele intimidatie’ toevoegen aan de definities van de Code, zodat het slachtoffer burgerrechtelijk over meer mogelijkheden beschikt, naast eventuele strafrechtelijke maatregelen.
- De weigering van redelijke aanpassingen opnemen als een vorm van discriminatie op zich en niet langer beschouwen als een indirecte discriminatie
- Om de informatie die door de verhuurder kan worden opgevraagd te omkaderen, op basis van de aanbevelingen van de Gegevensbeschermingsautoriteit, wordt de Brusselse Huisvestingscode, en meer bepaald artikel 200ter, gewijzigd. In de Code wordt duidelijk vastgesteld welke documenten kunnen worden opgevraagd vóór het bezoeken van een goed, bij het indienen van de kandidatuur door de verhuurder en met het oog op het sluiten van een huurovereenkomst
- Het gebruik van een standaardinformatiefiche bevorderen aan de hand waarvan eigenaars en vastgoedmakelaars de kandidaat-huurders in elke fase van de verhuring om informatie kunnen vragen met naleving van het wettelijk kader
- Een wettelijk kader aannemen op basis waarvan de slachtoffers discriminatietesten kunnen uitvoeren die in het kader van de administratieve procedures kunnen worden gebruikt als omkering van de bewijslast. In dat geval dient de verweerder aan te tonen dat er geen sprake was van discriminatie
- Ervoor zorgen dat de controlediensten over de wettelijke, financiële en personele middelen beschikken om regelmatig controles op het terrein uit te voeren

Deze versterking van de maatregelen ter bestrijding van discriminatie moet uiteraard gepaard gaan van sancties, namelijk de mogelijkheid voor de Gewestelijke Huisvestingsinspectiedienst om een boete op te leggen waarvan het bedrag tussen 125 en 6.200 euro ligt.

Bovendien kunnen deze bedragen verdubbeld worden in geval van herhaling door dezelfde overtreder binnen vijf jaar na de beslissing waarbij een dergelijke administratieve boete wordt opgelegd (artikel 214ter van de Brusselse Huisvestingscode).

Deze maatregelen gaan ook vergezeld van een preventiecampagne gericht op huurders, verhuurders en vastgoedmakelaars.

ACTIE 2I

Huurders helpen hun huurwaarborg samen te stellen en de stigmatisering van inkomstenbronnen bestrijden

ACTIE

Het besluit van 28 september 2017 houdende de organisatie van gewestelijke hulp bij de samenstelling van huurwaarborg wijzigen zodat niet-begeleide minderjarige vreemdelingen recht hebben op steun door de regeling open te stellen voor minderjarigen die onder voogdij staan.

Voor studenten en personen die in een transitwoning wonen, voorzien in een afwijking van de verplichting om een huurovereenkomst van ten minste één jaar af te sluiten. Er kan voor deze twee doelgroepen ook voorzien worden in een afwijking van de verplichting om gedomicilieerd te zijn in de betreffende woning

De steun bij de huurwaarborg toegankelijk maken voor gezinnen met een inkomen dat valt onder de barema's voor bescheiden en middeninkomens, die gehanteerd worden voor de kredieten van het Fonds.

DOELSTELLING

De maatregel inzake de hulp van het Woningfonds bij de samenstelling van een huurwaarborg toegankelijker maken.

VERANTWOORDELIJKEN VOOR DE ACTIE

- Bevoegdheid: Huisvesting
- Coördinatie: Woningfonds

BUDGETRAMING

In het kader van de bestaande kredieten.

UITVOERINGSTERMIJN

2023

OPVOLGINGSINDICATOREN

- Wijziging van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 28/09/2017 houdende de organisatie van gewestelijke hulp bij de samenstelling van huurwaarborg inzake huisvesting
- Opheffing van het ministerieel besluit van 26/10/2017 houdende het model van het formulier voor de indiening van een aanvraag voor een gewestelijke hulp bij de samenstelling van huurwaarborg inzake huisvesting en houdende de bepaling van de stukken die het dossier samenstellen.

TOELICHTING

Hoewel het aanleggen van een huurwaarborg bij het sluiten van het huurovereenkomst facultatief is, vragen verhuurders systematisch aan huurders om een waarborg te blokkeren die overeenstemt met twee maanden huur.

Het samenstellen van deze waarborg kan voor veel Brusselse huurders een groot probleem zijn. Bovendien komt de waarborg bovenop de verhuiskosten en een eventuele dubbele betaling van de huur tijdens de overgangsperiode.

Om daar iets aan te doen, kreeg het Woningfonds de opdracht gewestelijke hulp te bieden bij de samenstelling van een huurwaarborg, waarvan de voorwaarden zijn vastgelegd in het besluit van 28 september 2017

De steun wordt op een geïndividualiseerde rekening gestort op naam van de huurder geopend bij een bankinstelling van zijn keuze. De verhuurder is op die manier niet op de hoogte van de herkomst ervan en dus ook niet van de tussenkomst van het Woningfonds.

Dit voorkomt mogelijke stigmatisering van het huurgezin dat door de verhuurder als weinig betrouwbaar of zelfs onvermogen kan worden beschouwd omdat het niet in staat is zelf een huurwaarborg samen te stellen, wat de verhuring van de woning in het gedrang kan brengen.

Om deze steunmaatregel open te stellen voor nieuwe doelgroepen, wordt voorgesteld om bepaalde in het besluit van 28 september 2017 vastgestelde strikte voorwaarden te wijzigen. De steun wordt met name toegankelijk gemaakt voor niet-begeleide minderjarige vreemdelingen.

De tweede actie heeft betrekking op verhuringen van korte duur en beoogt steun te aanbieden aan mensen die een studentenwoning of een transitwoning huren.

Door deze voorwaarde is de tussenkomst in de samenstelling van een huurwaarborg niet toegankelijk voor een aantal mensen die in een transitwoning met een huurovereenkomst van korte

TOELICHTING

duur verblijven, of voor heel wat studenten die een huurovereenkomst afsluiten van 10 maanden voor het academiejaar van september tot juni. Voor deze twee categorieën van personen kan er worden voorzien in een afwijking van de verplichting om gedomicilieerd te zijn in de betreffende woning

Wat de transitwoningen betreft: mensen die gebruikmaken van dit soort woning hebben vaak een moeilijk levenstraject achter de rug en beschikken vaak over zeer weinig financiële middelen

Op een transitwoning wordt immers doorgaans een beroep gedaan tijdens een inschakelingstraject voordat iemand langdurigere toegang heeft tot een woning in de vorm van een klassieke huurovereenkomst. Transitwoningen zijn bedoeld voor zeer kwetsbare of dakloze gezinnen. De meeste van deze woningen worden verhuurd door een SVK, het OCMW of door instanties die deze gezinnen ook sociale begeleiding aanbieden.

Ten slotte wordt voorgesteld de toegangsdrempel voor gewestelijke hulp uit te breiden tot gezinnen met een inkomen dat valt onder de barema's voor bescheiden en middeninkomens, die gehanteerd worden voor de kredieten van het Fonds.

Het doel hiervan is enerzijds een antwoord te bieden op de inflatie van de huurprijzen in het Brussels Gewest, waardoor gezinnen ook meer moeilijkheden ondervinden om een toereikende huurwaarborg samen te stellen, en anderzijds op het gebrek aan alternatieven voor deze gezinnen, aangezien de banken terughoudend zijn met het verstrekken van waarborgen of kredieten tegen betaalbare tarieven voor dit soort financiering. Dat is des te meer het geval wanneer deze laatsten zich in een situatie van overmatige schuldenlast bevinden.

Met al deze nieuwe maatregelen kan het Fonds hulp bieden bij de samenstelling van een huurwaarborg aan een grote meerderheid van de Brusselaars.

Deze maatregelen dragen bij tot de bestrijding van structurele vormen van discriminatie die verband houden met zogenaamd etnische, nationale of vermeend raciale afstamming, huidskleur, afkomst, en nationaliteit, door de belemmeringen weg te werken waarmee mensen en gezinnen met een vreemde afkomst of die zich in een sociale situatie bevinden die vaak het gevolg is van eerdere discriminaties, te maken krijgen.

Met het oog op administratieve vereenvoudiging zal worden voorgesteld het Woningfonds te belasten met het opstellen van het aanvraagformulier overeenkomstig de wettelijke bepalingen.

ACTIE 22

De erkenning van de woning van woonwagenbewoners in het Brussels Gewest effectief maken

ACTIE

De wetgeving wijzigen om de woning van woonwagenbewoners te erkennen, rekening houdend met nieuwe stedenbouwkundige regelgeving en de begunstigden hier adequaat van op de hoogte brengen.

DOELSTELLING

Zorgen dat mensen die in een mobiele woning zijn gehuisvest, sociale rechten krijgen.

VERANTWOORDELIJKEN VOOR DE ACTIE

- Bevoegdheid: Huisvesting
- Coördinatie: Brussel Huisvesting
- Partners: Vertegenwoordigers van de gemeenschap van woonwagenbewoners, deskundigen

BUDGETRAMING

Binnen de bestaande budgetten.

UITVOERINGSTERMIJN

2023

OPVOLGINGSINDICATOREN

- Goedkeuring van de uitvoeringsbesluiten van de ordonnantie van 1 maart 2012 tot wijziging van de Brusselse Huisvestingscode
- Aantal mobiele woningen jaarlijks erkend in het Brussels Gewest

TOELICHTING

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft op 1 maart 2012 een ordonnantie tot wijziging van de Brusselse Huisvestingscode goedgekeurd met het oog op de erkenning van de woning van woonwagenbewoners.

Het Brussels Gewest wordt op die manier de tweede Belgische entiteit die een wettelijk kader schept waarbij de mobiele woning niet a priori wordt uitgesloten van het «recht op een behoorlijke woning».

In Titel IX artikel 191 van de Huisvestingscode is het volgende bepaald:

- §1. Het recht op een behoorlijk woning, waaraan in artikel 3 herinnerd wordt, sluit de mobiele woningen niet uit. Om het recht op behoorlijke huisvesting werkelijk te maken voor dat soort woning, bepaalt de Regering bij besluit de in artikel 4 bedoelde minimale eisen inzake veiligheid, gezondheid en uitrusting waaraan mobiele woningen en terreinen die de overheid daartoe ter beschikking stelt specifiek moeten voldoen. Tevens bepaalt de Regering de criteria voor de territoriale binding van de mobiele woningen met het Gewest.
- §2. De bepalingen van Titel III zijn niet van toepassing op mobiele woningen, met uitzondering van die van Hoofdstuk I van die titel.
- §3. Mobiele woningen ter beschikking stellen van het publiek behoort niet tot de taken van de openbaar vastgoedbeheerders of van de sociale verhuurkantoren.
- §4. Aankoop-, huur- of de renovatiesubsidies ten laste van de begroting van het Gewest hebben geen betrekking op mobiele woningen.

Het is duidelijk dat terreinen voor caravans vandaag buiten de klassieke vormen van stadsontwikkeling vallen. Het verkrijgen van een stedenbouwkundige vergunning voor dit soort woning kan dus problematisch zijn.

Sinds 17 maart 2022 zijn er twee besluiten die deze stedenbouwkundige kwesties regelen:

- Het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot wijziging van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 13 november 2008 tot bepaling van de handelingen en werken die vrijgesteld zijn van een stedenbouwkundige vergunning, van het advies van de gemachtigde ambtenaar, van de gemeente, van de Koninklijke Commissie voor Monumenten en Landschappen, van de overlegcommissie evenals van de speciale regelen van openbaarmaking of van de medewerking van een architect.
- Het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 17 maart 2022 met betrekking tot de stedenbouwkundige vergunningen van beperkte duur.

Rekening houdend met deze nieuwe regelgeving moeten de uitvoeringsbesluiten van artikel 191 van de Huisvestingscode worden voltooid teneinde een volledig en aangepast administratief en regelgevend kader te scheppen. Dit kader beoogt de minimale eisen inzake veiligheid, gezondheid en uitrusting van de mobiele woningen vast te stellen.

ACTIE 23

Opstellen van een register van verblijfslocaties met het oog op de effectieve terbeschikkingstelling van terreinen voor woonwagenbewoners

ACTIE

Een lijst maken van tijdelijke verblijfplaatsen voor woonwagenbewoners om deze ter beschikking te stellen.

De samenwerkingsketen bepalen die nodig is om terreinen effectief ter beschikking te stellen

DOELSTELLING

Een duidelijk zicht hebben op de beschikbare terreinen om bijkomende tijdelijke opvangterreinen open te stellen voor woonwagenbewoners.

VERANTWOORDELIJKEN VOOR DE ACTIE

- Bevoegdheid: Territoriale Ontwikkeling
- Coördinatoren: perspective.brussels, citydev.brussels
- Partners: Gemeenten, Unia

BUDGETRAMING

Budgetten voorzien in het kader van de oprichting van het Brussels loket voor tijdelijke bezettingen.

Voor 2022: B- en C-krediet beschikbaar van € 200.000 bij Perspective en € 350.000 bij Citydev. Een onderzoek voor het zoeken naar terreinen wordt gelanceerd op de begroting 2022 via BA GOB - 28.001.15.01.4140, gebruikt voor de uitvoering van sociaaleconomische en/of territoriale diagnoses, de voltooiing van opdrachten in verband met territoriale planning (projecting, GBP, RPA, SVC, lokale plannen, strategische studies,...)

UITVOERINGSTERMIJN

2023

OPVOLGINGSINDICATOREN

Ter beschikking gestelde terreinen.

TOELICHTING

Het in kaart brengen van de beschikbare terreinen moet gebeuren door het loket voor tijdelijke bezettingen in samenwerking met alle betrokken actoren. Er wordt een coördinatieprocedure voor het beheer van de sites opgesteld om alle risico's die gepaard gaan met dit soort tijdelijke bezetting te vermijden (beheer van nutsvoorzieningen, afvalbeheer, enz.).

Voor woonwagenbewoners «op doortocht», met een seizoenspiek in de aanvragen, is het wenselijk om de tijdelijke opvanglocaties te organiseren op terreinen waarvan de bestemming zich in een overgangsfase bevindt (braakliggende terreinen, toekomstige stedenbouwkundige terreinen, grondreserves, enz.).

perspective.brussels is al gestart met het zoeken naar beschikbare grond op eigendommen van het Gewest. Na analyse van de lijst blijkt dat er geen grond beschikbaar kan worden gesteld voor woonwagenbewoners, omdat er geen netverbindingen zijn of omdat er op deze grond projecten zijn gepland, met name op industrieel-economische terreinen.

Om oplossingen te vinden wordt een vastgoedprospectie over het hele Gewest gelanceerd via een opdracht voor studies van Perspective.brussels.

Deze uitgebreidere studie zal alle te koop of te huur staande (openbare en private) terreinen in kaart brengen waar woonwagenbewoners mogelijk kunnen staan omdat ze aan de volgende criteria voldoen:

- Gezond terrein (geen verontreinigde risicoground)
- Toegankelijkheid: geschikt voor caravanverkeer, berijdbare toegangsweg (bijvoorbeeld: parkeerplaatsen, braakliggend terrein, doodlopende wegen, terrein bestemd voor toekomstige stadsontwikkeling, voormalig gebetonneerd industrieterrein, enz.)
- Buurt: zeer residentiële en kansarme wijken moeten worden vermeden
- Voorzieningen: indien mogelijk niet ver van een school, voorzieningen voor de jeugd
- Functie GBP: in alle zones van het Gewestelijk Bestemmingsplan met uitzondering van sportterreinen en groene zones
- Grootte en dichtheid van een residentieel terrein:
 - Beperkte grootte: 750 à 1.200 m² (max 2.000m²)
 - 5-8 woonwagens (gezinnen)
 - 150 m²/woonwagen

Het is de bedoeling de resultaten van dit onderzoek op termijn mee te delen aan de vertegenwoordigers van de woonwagenbewoners, zodat zij eventueel rechtstreeks met de eigenaars kunnen onderhandelen. Begin 2023 zou er een lijst beschikbaar moeten zijn.



HOOFDSTUK 3

ECONOMIE

WERKGELEGENHEID

EN OPENBAAR

AMBT

ACTIE 24

De begeleiding door Actiris versterken voor slachtoffers van racisme en zogenaamde raciale discriminatie

ACTIE

De dienstverlening van Actiris Inclusive toegankelijker maken en oplossingen ter bestrijding van discriminatie ontwikkelen

De begeleiding van oplossingen inzake socioprofessionele inschakeling verbeteren en communiceren over het dienstenaanbod van Actiris.

DOELSTELLING

Een waaier aan oplossingen ter bestrijding van discriminatie (waaronder racisme) ontwikkelen binnen Actiris.

VERANTWOORDELIJKEN VOOR DE ACTIE

- Bevoegdheid: Werkgelegenheid
- Coördinatie: Actiris
- Partnerschappen: Unia en het IGVM

BUDGETRAMING

Binnen de bestaande budgetten van Actiris.

UITVOERINGSTERMIJN

2022-2025

OPVOLGINGSINDICATOREN

- Aantal uitgevoerde sensibiliseringssessies over discriminatie voor professionals in de sector voor professionele inschakeling
- Aantal gespecialiseerde begeleidingen uitgevoerd binnen Actiris voor werkzoekenden uit sociale groepen die het verst van de arbeidsmarkt af staan, waarin personen met vreemde origine onevenredig vaak voorkomen (cf. wetenschappelijk onderzoek naar discriminatie bij aanwerving in verband met de door de antiracismewetgeving beschermde criteria, zoals de sociaaleconomische monitoring van Unia, of studies van view.brussels)
- Aantal uitgevoerde informatiecampagnes voor werkzoekenden van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest over de kwestie van discriminatie en het aanbod van diensten die hieraan tegemoetkomen, analyse van de resultaten van deze gevoerde campagnes
- Aantal meldingen ontvangen door Actiris
- Aantal voorafgaande gesprekken gevoerd door de antidiscriminatiedienst van Actiris
- Aantal meldingen doorgegeven door de antidiscriminatiedienst aan de GWI, Unia en het de IGVM

TOELICHTING

Het toekomstige plan «15 verbintenissen ter bestrijding van discriminatie bij aanwerving en ter bevordering van diversiteit op de arbeidsmarkt» dat onder meer de verbetering van de begeleiding van slachtoffers van discriminatie beoogt, voorziet in de volgende acties

Pijler 1: De dienstverlening toegankelijker maken

- Collectieve informatiesessies voor werkzoekenden organiseren over discriminatie en de begeleiding van Actiris
- Een analyse van de toegankelijkheid van Actiris en haar eerstelijnsdiensten voor de doelgroep van werkzoekenden die structureel worden gediscrimineerd op grond van hun afstamming – met onderscheid naar sociale groep en beschouwd vanuit de kruising met andere factoren van sociale uitsluiting (gender, alleenouderschap, armoede, opleidingsniveau, enz.)

De analyse zou vergezeld moeten gaan van aanbevelingen voor de verbetering ervan, waarna de oplossingen kunnen worden ingevoerd.

Pijler 2: Oplossingen ter bestrijding van discriminatie ontwikkelen

Sensibiliseringssessies over discriminatie organiseren bij de eerstelijnsdiensten van Actiris, haar partners en, ruimer, de Brusselse sociale actoren die in contact staan met de doelgroep van werkzoekenden.

Pijler 3: De begeleiding van oplossingen inzake socioprofessionele inschakeling verbeteren

- Het aanbod inzake gespecialiseerde begeleiding uitbreiden voor werkzoekenden uit sociale groepen die structureel worden gediscrimineerd
- Doorverwijzingskanalen opzetten tussen de dienst Antidiscriminatie en de dienst Socioprofessionele inschakeling van Actiris.

Pijler 4: Communiceren over het dienstenaanbod van Actiris

Informatiecampagnes voor het grote publiek organiseren gericht op werkzoekenden van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest over de kwestie van discriminatie en het aanbod van diensten die hieraan tegemoetkomen.

ACTIE 25

Het indienen van klachten en meldingen over zogenaamde raciale discriminatie op de arbeidsmarkt verbeteren en vereenvoudigen

ACTIE

- Het rechtstreeks invoeren van meldingen op de website van de GOB ten aanzien van de GWI mogelijk maken zonder dat vooraf de tussenkomst van het Antidiscriminatieloket van Actiris nodig is.
- Het proces voor de overdracht van meldingen aanpassen, en de protocollen tussen Unia/het IGVM en de GWI herzien om een snellere overdracht van de meldingen van deze twee instanties naar de inspectie mogelijk te maken.

DOELSTELLING

- Het indienen van klachten of meldingen toegankelijker maken
- Het verzamelen van bewijzen vergemakkelijken. Discriminatie zo goed mogelijk kwantificeren via het percentage van klachten en meldingen.

VERANTWOORDELIJKEN VOOR DE ACTIE

- Bevoegdheid: Werkgelegenheid
- Coördinatie: Brussel Economie en Werkgelegenheid (BEW)
- Partners: Unia, het IGVM, Actiris

BUDGETRAMING

Binnen de bestaande budgetten.

UITVOERINGSTERMIJN

2022-2025

OPVOLGINGSINDICATOREN

- Verhouding tussen het aantal meldingen/klachten en het aantal dat heeft geleid tot een vaststelling/waarschuwing door de GWI of tot een buitengerechtelijke/rechterlijke oplossing door UNIA/het IGVM
- Aantal klachten en meldingen dat de GWI bereikt en aantal "antidiscriminatie"-dossiers dat per jaar door de GWI wordt behandeld

TOELICHTING

Het toekomstige plan «15 verbintenissen ter bestrijding van discriminatie bij aanwerving en ter bevordering van diversiteit op de arbeidsmarkt» heeft onder meer tot doel de indiening en behandeling van klachten te verbeteren en te vergemakkelijken en geeft sturing aan de voorgestelde maatregelen.

Om de indiening van een klacht over discriminatie te vergemakkelijken, wordt een internetpagina gecreëerd op de website van Brussel Economie en Werkgelegenheid. De Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie heeft op die manier rechtstreeks toegang tot de getuigenis van een vermoedelijk slachtoffer en kan dus sneller contact opnemen en een onderzoek starten

Op deze pagina wordt ook informatie verstrekt over discriminatie en over de rol/complementariteit van elke instelling (Actiris, Unia/het IGVM, de GWI).

Een groot deel van de slachtoffers van discriminatie neemt immers geen contact op met Unia, Actiris of de Gewestelijke Inspectie omdat zij namelijk niet weten dat zij het slachtoffer waren van discriminatie.

De link naar dit portaal kan worden vermeld op de internetpagina van Actiris zodat er een gemeenschappelijke interface bestaat waar slachtoffers klacht kunnen indienen

De huidige procedures worden vereenvoudigd om het aantal klachten dat door de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie wordt behandeld te verhogen en de samenwerkingen die nodig zijn om de discriminatietesten uit te voeren, te verbeteren.

Omgekeerd moet de GWI erop toezien dat de klachten snel naar UNIA, het IGVM en Actiris worden overgemaakt.

Er worden statistieken opgesteld om de betrokken discriminatiecriteria te belichten, waarbij ervoor wordt gezorgd dat intersectionaliteit waar nodig wordt benadrukt.

ACTIE 26

De tests en controles op het werk opvoeren

ACTIE

Het gebruik van de testen inzake discriminatie op de arbeidsmarkt vereenvoudigen door het gebruik ervan op basis van klachten/meldingen of voldoende vermoedens van discriminatie binnen een onderneming of een activiteitssector mogelijk te maken, met name via vermoedens die voortvloeien uit het resultaat van datamining.

De uitvoering van proactieve testen toestaan binnen activiteitssectoren nadat academische studies zijn uitgevoerd voor die activiteitssector en mits voorafgaande toestemming van het arbeidsauditoraat (zodat de inspecteurs voldoende beschermd zijn).

Toestaan dat de controles «ter plaatse/in de onderneming» inzake racismebestrijding worden uitgevoerd door gewestelijke werkgelegenheidsinspecteurs of door andere ambtenaren die hiertoe zijn aangewezen (eventueel acteurs van buitenaf), onder een schuilnaam en zonder dat zij hun functie moeten bekendmaken.

DOELSTELLING

Discriminatietesten vereenvoudigen en proactiever maken.

VERANTWOORDELIJKEN VOOR DE ACTIE

- Bevoegdheid: Werkgelegenheid
- Coördinatie: BEW
- Partners: Actiris, Unia/IGVM, antiracistische verenigingen

BUDGETRAMING

€ 150.000, Binnen de bestaande budgetten.

UITVOERINGSTERMIJN

2022-2025

OPVOLGINGSINDICATOREN

- Aantal situatietests per jaar
- Aantal sancties per jaar, naar aanleiding van een test
- Aanpassing van de ordonnantie van 2009 om het toepassen van discriminatietesten te vereenvoudigen en uit te breiden

TOELICHTING

In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest blijft de ongelijkheid bij de toegang tot de arbeidsmarkt aanzienlijk, maar de GWI ontvangt weinig meldingen voor situaties van discriminatie. Tussen 2018 en 2021 heeft de GWI slechts 45 meldingen ontvangen, voornamelijk van UNIA en het IGVM.

Van de ontvangen meldingen werd meer dan een derde geseponneerd door een gebrek aan bevoegdheid van het Gewest, doordat het slachtoffer er niet mee wou doorgaan, omdat er geen contact meer was met het slachtoffer of door het uitblijven van een antwoord op de situatietesten.

Op basis van de ordonnantie van 16 november 2017 inzake het bestrijden van discriminatie op het vlak van tewerkstelling in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest werden discriminatietesten ingevoerd, waardoor het opdracht- en bevoegdheidskader van de gewestelijke arbeidsinspecteurs werd uitgebreid. Het Brussels Gewest speelt op dat gebied een voortrekkersrol in België en in Europa.

Sinds oktober 2021 heeft de GWI een cel «Antidiscriminatie» om de specifieke functies op dit gebied uit te voeren.

Op basis van de juridische studie die door het Centrum voor publiek recht aan de ULB is besteld, wordt de ordonnantie van 2009 aangepast om de testen proactiever te maken. De ordonnantie zal naar verwachting in het eerste kwartaal van 2023 in werking treden.

Het is de bedoeling om een juridisch kader te scheppen op basis waarvan proactieve campagnes op het gebied van discriminatietesten kunnen worden gevoerd.

Er worden statistieken opgesteld om de betrokken discriminatiecriteria te belichten, waarbij ervoor wordt gezorgd dat intersectionaliteit waar nodig wordt benadrukt.

ACTIE 27

De overdracht van de meldingen tussen Actiris en de GWI verbeteren

ACTIE

- Een maandelijkse overdracht tot stand brengen van de meldingen die door het Antidiscriminatieloket van Actiris worden ontvangen naar de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie (GWI), Unia en het IGVM als er voldoende vermoedens van discriminatie bestaan
- Zorgen voor een overdracht van geanonimiseerde cv's aan de GWI om de uitvoering van de situatietesten zo doeltreffend mogelijk te maken

DOELSTELLING

Verbetering van de uitvoering van de antidiscriminatiewetgeving.

VERANTWOORDELIJKEN VOOR DE ACTIE

- Bevoegdheid: Werkgelegenheid
- Coördinatie: BEW
- Partners: Actiris, Unia en het IGVM

BUDGETRAMING

Binnen de bestaande budgetten

UITVOERINGSTERMIJN

2022-2025

OPVOLGINGSINDICATOREN

- Concrete operationalisering van de samenwerking tussen Actiris en de GWI voor de overdracht van de geanonimiseerde cv's en de meldingen
- Aantal dossiers doorgestuurd door Actiris aan de GWI, Unia en het IGVM

TOELICHTING

Het toekomstige plan «15 verbintenissen ter bestrijding van discriminatie bij aanwerving en ter bevordering van diversiteit op de arbeidsmarkt» dat onder meer tot doel heeft de uitwisselingen te verbeteren tussen de verschillende diensten die de klachten moeten opvolgen, geeft sturing aan de in deze fiche voorgestelde maatregelen

De ordonnantie over testing 2009 zal worden gewijzigd om het kader voor de toezending van dergelijke gegevens vast te stellen. Er worden statistieken opgesteld om de betrokken discriminatiecriteria te belichten, waarbij ervoor wordt gezorgd dat intersectionaliteit waar nodig wordt benadrukt.

ACTIE 28

Diversiteitsinstrumenten op het werk bevorderen

ACTIE

De acties ter bestrijding van discriminatie (waaronder racisme) in de diversiteitsplannen versterken. Sectorale actieplannen ontwikkelen ter bevordering van de diversiteit en ter bestrijding van discriminatie.

Jaarlijks een verslag over diversiteit opstellen binnen het jaarverslag van talent.brussels over de Brusselse publieke werkgelegenheid.

Evenementen organiseren met werkgevers die optreden als rolmodel bij de bestrijding van discriminatie over het thema afstamming of racisme.

DOELSTELLING

- Het aantal Brusselse ondernemingen dat over een diversiteitsplan beschikt verhogen, voornamelijk grote ondernemingen
- Sectoren stimuleren om diversiteitsplannen op te stellen
- Het aantal acties in verband met racisme en discriminatie op grond van zogenaamde raciale of etnische afstamming in de diversiteitsplannen en sectorale actieplannen opvoeren
- Ondernemingen die als rolmodel of «ambassadeur» optreden valoriseren

VERANTWOORDELIJKEN VOOR DE ACTIE

- Bevoegdheid: Werkgelegenheid
- Coördinatie: Dienst Diversiteit van Actiris – Directie Arbeidsmarkt en Inclusie
- Partners: Brussel Economie en Werkgelegenheid - sociale gesprekspartners – sectororganisaties – openbare besturen en overheidsinstellingen (op gewestelijk en gemeentelijk niveau) – de federale minister van Werk en Economie en de Brusselse minister van Openbaar Ambt

BUDGETRAMING

Binnen bestaande budgetten: € 439.000 in 2022, daarna € 539.000 per jaar.

UITVOERINGSTERMIJN

2022-2025

OPVOLGINGSINDICATOREN

- Aantal (grote) ondernemingen met een diversiteitsplan
- Aantal acties inzake antidiscriminatie in de diversiteitsplannen
- Aantal sectoren met een sectoraal actieplan inzake diversiteit
- Aantal overheidsinstellingen dat een jaarverslag inzake diversiteit opstelt met talent.brussels
- Organisatie van evenementen («SPOT-momenten») met ondernemingen die als rolmodel optreden over de thema's nationale of zogenaamde etnische afstamming en antiracisme

TOELICHTING

Het actieplan met 10 maatregelen (2016)¹³ voorzag in de aanpassing van de diversiteitsinstrumenten aan de Brusselse realiteit en in de versterking van de sectorale aanpak.

Het toekomstig plan «15 verbintenissen ter bestrijding van discriminatie bij aanwerving en ter bevordering van diversiteit op de arbeidsmarkt» zal ook de impact van de diversiteitsplannen versterken.

In het kader van dit plan zal de gewestelijke minister van Werk de nodig contacten leggen om de federale regering te verzoeken om een diversiteitsplan verplicht te stellen in de grote Brusselse ondernemingen (+250 werknemers).

13. https://didiergosuin.brussels/sites/default/files/communiqués-de-presse/cab_gosuin_dp_discrimination_emploi_161208.pdf

ACTIE 29

Opzetten van een monitoring van de nationale herkomst door view.brussels

ACTIE

- Een monitoring ontwikkelen waarin de variabele 'nationale herkomst' is opgenomen op basis van gegevens die beschikbaar zijn via de toepassing van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid.
- Een monitoring over nationale herkomst opzetten die wordt geactualiseerd op basis van een ad-hoc aanvraag bij de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid.
- Analyses over sectorale diversiteit uitvoeren waarin de variabele 'nationale herkomst' is opgenomen, in samenwerking met de Dienst Diversiteit van Actiris.

DOELSTELLING

Het gebruik van de variabele 'nationale herkomst' veralgemenen en deze kruisen met andere als discriminerend beschouwde factoren in gewestelijke en sectorale socio-economische monitorings met als doel ongelijkheden op de Brusselse arbeidsmarkt bloot te leggen en corrigerende acties te ontwerpen.

VERANTWOORDELIJKEN VOOR DE ACTIE

- Bevoegdheid: Werkgelegenheid
- Coördinatie: view.brussels
- Partners: Unia, het IGVM en de Dienst Diversiteit van Actiris

BUDGETRAMING

Binnen de bestaande budgetten van view.brussels: € 15.000 in 2022 en € 30.000 in 2023.

UITVOERINGSTERMIJN

2022-2025 (afhankelijk van de toegang tot de gegevens van het Rijksregister en met name van de variabele 'nationale herkomst').

OPVOLGINGSINDICATOREN

- Toegang tot de gegevens van de KSZ
- Verzoek om een wetswijziging bij de bevoegde autoriteiten om krachtens de AVG over een toereikende basis te beschikken om toegang te krijgen tot de gegevensstroom 'nationale herkomst' van het rijksregister
- Toegang tot de gegevens van het Rijksregister
- Aantal vanuit het perspectief van nationale herkomst geanalyseerde sectoren in het kader van de uitwerking van de diversiteitsplannen

TOELICHTING

De editie 2019 van de monitoring van view.brussels «Profiel en traject van de werkzoekenden in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest – Monitoring volgens origine» is de eerste studie die zich bezighoudt met de impact van de nationale herkomst van werkzoekenden in Brussel op hun professionele inschakeling. Deze analyse heeft het structurele en aanhoudende karakter van discriminaties op de arbeidsmarkt op grond van origine bevestigd.

Om elke vorm van discriminatie te bestrijden is het essentieel om over tools te beschikken waarmee de Brusselse realiteit kan worden bestudeerd om het overheidsbeleid te kunnen afstemmen op deze gewestelijke specifieke kenmerken, maar ook om de maatregelen die zijn uitgevoerd in het kader van het werkgelegenheidsbeleid en het beleid ter bevordering van de diversiteit te kunnen evalueren.

Uit deze analyse is ook gebleken dat het belangrijk is een intersectionele benadering te hanteren door de meervoudige belemmeringen bloot te leggen waarmee bepaalde doelgroepen te maken krijgen op het kruispunt van meerdere discriminatiefactoren, waaronder nationale herkomst.

Bovendien is het, gezien de context van de pandemie en de geostrategische spanningen in Europa, meer dan ooit noodzakelijk dat er bijzondere aandacht worden besteed aan doelgroepen die het zwaarst worden getroffen door discriminatie en die de zwaarste gevolgen zullen ondervinden van deze crises en de toegenomen concurrentie op de Brusselse arbeidsmarkt. De Monitoring is een van de acties van het actieplan die de Brusselse regering in haar strategie 2025 naar voren schuift om alle vormen van discriminatie op het werk te bestrijden.

Om het aantal en de relevantie van de diversiteitsplannen te vergroten zullen tot slot sectorale analyses worden uitgevoerd, vanuit het perspectief van nationale herkomst, om over specifieke maatregelen te beschikken die in het kader van de sectorale raamovereenkomsten kunnen worden voorgesteld in functie van de specifiek vastgestelde behoeften en kenmerken

ACTIE 30

Seksisme, racisme en intimidatie doeltreffender bestrijden binnen het gewestelijk openbaar ambt

ACTIE

De besluiten van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 21 maart 2018 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de gewestelijke overheidsdiensten van Brussel en de instellingen van openbaar nut wijzigen om seksisme, racisme en intimidatie doeltreffender te bestrijden.

DOELSTELLING

Racistische handelingen bestraffen door de tuchtregeling voor ambtenaren van de gewestelijke overheidsdiensten en de instellingen van openbaar nut te vereenvoudigen.

VERANTWOORDELIJKEN VOOR DE ACTIE

- Bevoegdheid: Openbaar Ambt
- Coördinatie: talent.brussels
- Partners: gewestelijke instellingen binnen het toepassingsgebied van het wettelijk kader

BUDGETRAMING

Binnen de bestaande budgetten.

UITVOERINGSTERMIJN

2023

OPVOLGINGSINDICATOREN

Effectieve wijziging van wetteksten

TOELICHTING

In de gewestelijke beleidsverklaring is het volgende bepaald: “De tuchtregeling voor statutaire personeelsleden zal, met respect voor de rechten van de verdediging, vereenvoudigd worden om seksisme, racisme en pesten doeltreffender te kunnen bestrijden. «

De gewenste vereenvoudiging van de tuchtregeling van statutairen vereist wijzigingen aan de besluiten van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 21 maart 2018 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de gewestelijke overheidsdiensten van Brussel en de instellingen van openbaar nut.

ACTIE 3I

Personeel van het gewestelijke openbaar ambt sensibiliseren en een analyse maken over de invoering van een gewestelijke procedure voor het melden van discriminatie

ACTIE

Een analyse maken over de invoering van een meldingsprocedure op basis van bestaande procedures en wetgeving (welzijn en klokkenluiders).

Zorgen voor een opleidingsaanbod voor de actoren met betrekking tot welzijn op het werk (vertrouwenspersonen, preventieadviseurs, cel Welzijn, enz.).

De gewestelijke personeelsleden informeren over de procedure en de actoren.

DOELSTELLING

Gewestelijke personeelsleden die een vermoeden hebben van discriminatie de kans bieden om op doeltreffende wijze gebruik te maken van een interne meldingsprocedure die uniform is binnen de verschillende gewestelijke instellingen.

VERANTWOORDELIJKEN VOOR DE ACTIE

- Bevoegdheid: Openbaar Ambt
- Coördinatie: talent.brussels
- Partners: gewestelijke instellingen

BUDGETRAMING

€ 4.400

UITVOERINGSTERMIJN

2024

OPVOLGINGSINDICATOREN

- Uitvoering van de analyse over de invoering van de procedure
- Aantal georganiseerde opleidingen

TOELICHTING

Gewestelijke personeelsleden die een vermoeden hebben van discriminatie zijn niet altijd op de hoogte van de interne meldingsprocedure, als die eenmaal bestaat.

De wetgeving betreffende welzijn voorziet evenwel in een aantal procedures en er worden een aantal actoren aangewezen die voor feiten van discriminatie kunnen worden ingezet. Toch moet ervoor worden gezorgd dat er een interne procedure bestaat binnen elke gewestelijke instelling om melding te doen wanneer een vermoeden bestaat van een feit van discriminatie, en dat de ambtenaren naar behoren worden opgeleid over de procedures.

Er moet een analyse worden gemaakt van de mogelijkheid om binnen alle gewestelijke instellingen een uniforme meldingsprocedure in te voeren, op basis van bestaande procedures en wetgeving, de betrokken actoren moeten worden opgeleid en het gewestelijke personeel moet hierover worden ingelicht.

In de opleiding van welzijnswerkers moeten aspecten aan bod komen over racisme en seksisme, naast ander verboden gedrag.

In de opleiding zal aandacht worden besteed aan intersectionele discriminatie met een zogenaamde raciale dimensie.

ACTIE 32

De tools van het diversiteitsbeleid in het openbaar ambt verbeteren

ACTIE

De aanbevelingen van de audit van de tools van het diversiteitsbeleid in het gewestelijk openbaar ambt analyseren en uitvoeren met betrekking tot:

- De diversiteitsmanager
- De begeleidingscommissie
- Het gewestelijk diversiteitscomité
- De tool voor opvolging van de diversiteit in het gewestelijk openbaar ambt

DOELSTELLING

De tools van het diversiteitsbeleid en de bestrijding van racisme verbeteren zodat zij voldoende doeltreffend zijn, en racisme en discriminatie in gewestelijke instellingen kan worden aangepakt

VERANTWOORDELIJKEN VOOR DE ACTIE

- Bevoegdheid: Openbaar Ambt
- Coördinatie: talent.brussels
- Partners: gewestelijke instellingen binnen het toepassingsgebied van het wettelijk kader

BUDGETRAMING

Binnen de bestaande budgetten.

UITVOERINGSTERMIJN

2023

OPVOLGINGSINDICATOREN

- Analyse van de aanbevelingen van de diversiteitsaudit
- Aandeel van de aanbevelingen dat is uitgevoerd

TOELICHTING

Hoewel het wettelijk kader duidelijk is over het verbod op discriminatie in al zijn vormen, is het niet voldoende om racisme en zogenaamde raciale discriminatie doeltreffend te bestrijden. Die bestrijding moet gepaard gaan met preventieve en correctieve maatregelen.

Dankzij de tools van het diversiteitsbeleid is het mogelijk preventieve acties (sensibilisering, opleiding, enz.) of correctieve acties (waarbij positieve acties worden aangemoedigd) uit te voeren.

Een audit van het diversiteitsbeleid in het gewestelijk openbaar ambt, die werd uitgevoerd van september 2020 tot mei 2021, betrof het uitvoeren van een evaluatie en het doen van concrete aanbevelingen om de doeltreffendheid van de instrumenten van het diversiteitsbeleid in het gewestelijk openbaar ambt te verhogen en hun impact op de gewestelijke openbare instellingen te versterken teneinde de in de huidige wetgeving vastgelegde doelstellingen te bereiken.

Deze aanbevelingen zullen grondig worden geanalyseerd en er zullen voorstellen voor de implementatie ervan worden gedaan, in het wettelijk kader en/of in de praktijk.

Met doeltreffende tools van het diversiteitsbeleid kunnen racisme en discriminatie binnen gewestelijke instellingen beter worden aangepakt.

ACTIE 33

Zorgen voor een diversiteitsbeleid binnen hub.brussels en bij het externe optreden van hub.brussels

ACTIE

Het organiseren van opleidingssessies voor het personeel van hub.brussels over de antidiscriminatie-wetgeving.

Een overzicht opmaken van acties met een onderdeel over steun voor diversiteit binnen de verschillende business units van hub.brussels die in contact staan met het publiek, rekening houdend met de intersectionaliteit;

Opstelling van het nieuwe diversiteitsactieplan 2024-2025.

DOELSTELLINGEN

- Beheersing door het personeel van het agentschap van het concept diversiteit en van de strijd tegen discriminatie, waaronder discriminatie op grond van huidskleur, zogenaamd ras, nationaliteit, nationale of zogenaamde 'etnische' afstamming en afkomst
- Rekening houden met deze diversiteit in de opdrachten van het agentschap, zowel intern als extern

VERANTWOORDELIJKEN VOOR DE ACTIE

- Bevoegdheid: Economie
- Coördinatie: Cel MVO van hub.brussels
- Partners: Begeleidingscommissie Diversiteit (intern), diensten van hub.brussels (corporate, MarCom, diensten voor extern publiek), gewestelijk diversiteitscomité, Actiris (consultancy)

BUDGETRAMING

- € 97.000 voor het contactprogramma 1819
- € 279.000 voor de steun aan ondernemingen
- € 3.398.713 voor acties ter bevordering van het beleid inzake buitenlandse handel
- € 434.575 voor acties om buitenlandse investeerders aan te trekken

UITVOERINGSTERMIJNEN

- 2022: opleidingen over de wetgeving rond diversiteit
- 2022-2023: overzicht van acties ter ondersteuning van de diversiteit en communicatie over de externe positionering van het agentschap op het gebied van diversiteit
- 2023: opstelling van het diversiteitsactieplan hub.inclusion 2024-2025 en opleidingen over de wetgeving rond diversiteit

OPVOLGINGSINDICATOREN

- Aantal gegeven opleidingen
- Communicatiecampagne diversiteit
- Goedkeuring diversiteitsplan 2024-2025

TOELICHTING

Hub.brussels identificeert de behoefte dat zijn personeel wordt opgeleid op het gebied van diversiteit, wat de strijd tegen discriminatie omvat, met name op grond van huidskleur, zogenaamd ras, nationaliteit, nationale of zogenaamd 'etnische' afstamming en afkomst, vanuit juridisch oogpunt maar ook in de praktijk, en dit bij diverse aspecten van het interne beheer van het agentschap zoals selectie, loopbaan, kansen en integratie van het personeel.

Daartoe zullen meerdere opleidingen worden aangeboden aan het personeel van hub.brussels, waaronder opleidingen in 2022 over de wetgeving inzake diversiteit.

Wat het externe optreden van hub.brussels betreft, bestaat de opdracht van het agentschap erin een divers publiek aan te spreken, dat de realiteit van de Brusselse bevolking weerspiegelt, zonder discriminatie. In het kader van deze opdracht zal het Agentschap de doelgroepen monitoren, met inbegrip van nationaliteit en etnische afstamming, onder voorbehoud van wat de AVG toestaat.

Hub.brussels heeft voor 2022-2023 een diversiteitsactieplan aangenomen dat opgebouwd is rond de volgende vier pijlers:

- Pijler 1: Beheer van de human resources – Aanwerving en selectie/Onthaal en integratie
- Pijler 2: Algemene gebruiken inzake werkorganisatie – arbeidsomstandigheden en verbreken van de werkrelaties
- Pijler 3: Organisatiecultuur/interne communicatie – Waarden
- Pijler 4: Externe positionering

Dat plan moet de diversiteit binnen het agentschap helpen verbeteren en het agentschap de mogelijkheid bieden zijn acties zodanig af te stemmen dat alle groepen wordt bereikt die belangstelling hebben voor het optreden van het agentschap, ook zij die er momenteel verder van af staan.

Het plan is gericht op diversiteit in haar geheel, maar heeft met name betrekking op de strijd tegen discriminatie op grond van huidskleur, zogenaamd ras, nationaliteit, nationale of zogenaamde 'etnische' afstamming en afkomst.

Er zal ook diversiteitsactieplan 2024-2025 worden opgesteld om het plan van 2022-2023 op te volgen.

ACTIE 34

De diversiteit binnen het ondernemerschap van jongeren ondersteunen

ACTIE

De ontwikkeling ondersteunen van activiteiten die bedoeld zijn om jongeren (onder de 30 jaar) te sensibiliseren voor het ondernemerschap en om jongeren die willen ondernemen, te begeleiden, met een aanpak die gericht is op het vergroten van de diversiteit binnen het ondernemerschap.

DOELSTELLING

Zorgen voor meer diversiteit onder jongeren onder de 30 jaar die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ondernemen.

VERANTWOORDELIJKEN VOOR DE ACTIE

- Bevoegdheid: Economie
- Coördinator: hub.brussels
- Partners: Brussel Economie en Werkgelegenheid

BUDGETRAMING

- Ongeveer één miljoen euro per jaar
- 0,9 VTE bij hub.brussels voor de structurering/coördinatie van de strategie 'Young Entrepreneurs of Tomorrow', waarvan de gesubsidieerde sensibiliseringsacties deel uitmaken

UITVOERINGSTERMIJN

Voor de projectoproep 'Young Entrepreneurs of Tomorrow' om de twee jaar, met uitzondering van de verlenging van projecten. De lopende projecten werden eind 2021 gefinancierd

OPVOLGINGSINDICATOREN

- Aantal gesensibiliseerde jongeren per profiel + onderscheid naar geslacht
- Aantal gesensibiliseerde leerkrachten + onderscheid naar geslacht
- Aantal activiteiten (business game, getuigenis, workshop, schoolbezoek, ...)
- Aantal nieuwe projecten in incubatie in jaar N
- Aantal nieuwe projectleiders dat in jaar N wordt begeleid + onderscheid naar geslacht
- Aantal georganiseerde evenementen

TOELICHTING

Het Gewest wil zorgen voor meer diversiteit onder jongeren (onder de 30) die als ondernemer starten. Een van de belangrijkste instrumenten hiervoor is de projectoproep «Young Entrepreneurs of Tomorrow».

De selectiecriteria in het reglement van deze oproep omvatten steun voor vrouwelijk ondernemerschap, ondernemerschap met aandacht voor diversiteit en transitieondernemerschap.

In het kader van deze oproep heeft het Gewest in 2021 de volgende projecten geselecteerd:

- 2 projecten voor sensibilisering voor het ondernemerschap in het verplicht secundair onderwijs, voor leerlingen uit het kwalificerend onderwijs en toekomstige leerkrachten;
- 5 begeleidingsprogramma's die aangepast zijn aan de behoeften van studenten en afgestudeerden die willen ondernemen, om hun de mogelijkheid te bieden de stap naar het ondernemerschap te zetten.

De winnaars van de projectoproep 'Young Entrepreneurs of Tomorrow' willen alle jongeren, ongeacht gender, nationale of zogenaamde etnische achtergrond, seksuele oriëntatie, sociale situatie of afkomst, de kans geven om ondernemersvaardigheden te ontwikkelen en hun toekomstig beroepsleven zelf in handen te nemen.

Voor deze oproep is een totaal budget van € 2 miljoen aan directe steun voor 2 jaar beschikbaar gesteld voor 2021-2022.

Bij de sensibiliseringsprojecten op school proberen de projectpartners, via instrumenten en opleidingen, te streven naar meer tolerantie en aanvaarding van verschillen (de eigen verschillen en die van anderen), naar meer inclusie van iedereen, en te werken rond beperkende overtuigingen (bijvoorbeeld personen die zich uitgesloten en/of onwetend voelen, die niet begeleid worden bij de uitvoering van hun ondernemersprojecten, met bijzondere aandacht voor personen die zich gediscrimineerd voelen op grond van door de antiracismewetgeving beschermde criteria).

Bij één van de sensibiliseringsprojecten komen de drie thema's - gender, nationale of zogenaamde 'etnische' afstamming en sociale situatie - aan bod tijdens de workshop rond het doorbreken van stereotypes en tijdens de ontmoetingen met ondernemers. De leerlingen worden er immers toe gebracht zich te identificeren met personen met verschillende achtergronden en profielen wanneer zij de ontmoeting voorbereiden en wanneer deze personen komen getuigen.

In het project voor leerkrachten is beslist om het algemene thema van de sensibilisering rond alle vormen van vooroordelen te integreren, onder andere via de module 'Vooroordelen', om leerkrachten te sensibiliseren die een werkelijke invloed kunnen hebben op het onbewust doorgeven van stereotypes, vooroordelen en discriminatie.

TOELICHTING

Er staat ook een gezamenlijke denkoefening tussen Start Lab Ichech en Start LAB BRUSS'LS op de agenda om na te gaan wat er moet worden gedaan om hun acties ter bestrijding van discriminatie op grond van nationale of zogenaamde 'etnische' afstamming beter op te volgen. De starterscentra voor studenten besteden ook aandacht aan de strijd tegen discriminatie op grond van sociale afkomst, aangezien zij gratis begeleiding aanbieden aan alle Brusselse studenten.

Bovendien is tijdens de door hub.brussels geïnitieerde ontmoetingen met alle partners van de projectoproep duidelijk naar voren gekomen dat alle operators meer de doelgroepen zouden willen bereiken die verder afstaan van de huidige bewustmakingskanalen voor ondernemerschap. Het is de bedoeling om in 2023 werkgroepen te organiseren om een gezamenlijke actie op te zetten.

ACTIE 35

Projectleiders bij Innoviris sensibiliseren rond de dimensies van racisme en discriminatie

ACTIE

Projectleiders sensibiliseren rond de dimensie racisme en discriminatie in projectvoorstellen, met extra aandacht voor intersectionaliteit.

DOELSTELLINGEN

- De dimensie discriminatie en racisme identificeren in projectaanvragen, met aandacht voor intersectionaliteit
- Verplichten om na te denken over de manier waarop het project de huidige dimensies van discriminatie en racisme kan verminderen

VERANTWOORDELIJKEN VOOR DE ACTIE

- Bevoegdheid: Wetenschappelijk Onderzoek
- Coördinator: Innoviris
- Partner: equal.brussels

BUDGETRAMING

Binnen de bestaande budgetten.

UITVOERINGSTERMIJN

Vanaf 2022

OPVOLGINGSINDICATOREN

- Deelname van een diversiteitsexpert aan de evaluatie van projecten die ingediend worden in het kader van de STEM-projectoproep
- Er worden informatiesessies georganiseerd over diversiteit en inclusie voor het personeel van Innoviris
- Bij de beoordeling van de jury's van Innoviris wordt rekening gehouden met de dimensies van diversiteit
- De richtlijnen voor de verlenging van projecten zijn geharmoniseerd, rekening houdend met gelijke kansen
- Goedkeuring en verspreiding van een intern Handvest over gender en diversiteit

TOELICHTING

De ontwikkeling van een diversiteitsbeleid met inbegrip van de strijd tegen racisme op het gebied van onderzoek en innovatie (O&I) is een van de acties van het Gewestelijk Innovatieplan (GIP) 2021-2027 (en de slimme specialisatiestrategie die daar deel van uitmaakt). Een van de 6 strategische innovatiedomeinen heeft betrekking op sociale innovatie, publieke innovatie en sociale inclusie.

Participatieve en inclusieve benaderingen van O&I zijn in dit verband aangemerkt als een grote uitdaging. Het is dan ook niet verwonderlijk dat dit thema integraal deel uitmaakt van de prioriteiten van het gewestelijke beleid inzake O&I, en dat actie 1.5.2 van het GIP er specifiek aan is gewijd. Bovendien vormt de ontwikkeling van een interne cultuur van respect en diversiteit een van de vier krachtlijnen van het huidige strategisch plan van Innoviris voor 2021-2025, wat het belang van dit thema binnen de organisatiecultuur benadrukt.

Op basis van de identificatie van de dimensies van discriminatie en racisme in de projectaanvragen, en om te moeten nadenken over de manier waarop het project de huidige dimensies van discriminatie en racisme kan verminderen, is in alle subsidieaanvraagformulieren al een onderdeel over racisme opgenomen. In dat document wordt de volgende vraag gesteld:

- Kunnen het thema of de activiteiten van het project leiden tot directe of indirecte discriminatie van personen op grond van hun geslacht, nationale of zogenaamde 'etnische' afstamming, huidskleur, zogenaamd ras, nationaliteit of afkomst, seksuele geaardheid, genderidentiteit en -expressie, of sociale afkomst of situatie? JA/NEEN
- Indien ja:
 - Welke soort discriminatie zou gepaard gaan met het project?
 - Welke omvang zou de impact ervan hebben?
 - Hoe hebt u daarmee rekening gehouden bij het opzetten van uw project?
 - Hoe gaat u de opvolging van die aspecten in de loop van het project waarborgen?

Er zijn verschillende subacties gepland om de strijd tegen racisme in de praktijk om te zetten¹⁴:

- Er zal een intern handvest over gender en diversiteit worden opgesteld en verspreid binnen Innoviris, dat ook een onderdeel over racisme zal bevatten
- Er zal een denkoefening worden gehouden over de haalbaarheid van de invoering van een beloningssysteem (hogere beoordelingsscore) voor sensibiliseringsprojecten die een dimensie van diversiteit in hun actievoorstel opnemen, en in ruimere zin voor alle projecten die concrete acties tegen structurele discriminatie bevatten
- Er is voorzien in de opname van de dimensies van diversiteit in de evaluatie van projecten door deskundigen op het gebied van gelijke kansen ad hoc in te schakelen voor relevante projecten die als kritiek zijn aangemerkt wat betreft gelijke kansen (STEM-oproep als casestudy)
- Er zal een denkoefening worden gehouden over de methodologie van de evaluatie van het project door de jury's om ervoor te zorgen dat er voldoende aandacht wordt besteed aan gelijke kansen
- Innoviris verbindt zich bij de TAFTIE-werkgroep rond diversiteit en inclusie ertoe de beste praktijken op het gebied van diversiteits- en inclusiebeleid te identificeren
- Er wordt een 'gedragscode Innoviris' opgesteld en verspreid op de website, waarin ook het belang zal worden benadrukt dat Innoviris hecht aan gelijke kansen en aan de strijd tegen racisme

14. Deze subacties zullen worden behandeld in het kader van een algemeen beleid in verband met gelijke kansen (gender, diversiteit, inclusie).



HOOFDSTUK 4

OPENBARE RUIMTE EN MOBILITEIT



ACTIE 36

De openbare ruimte dekoloniseren

ACTIE

Een actieplan «Dekolonisatie» opstellen, goedkeuren en uitvoeren.

DOELSTELLING

De openbare ruimte in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest dekoloniseren.

VERANTWOORDELIJKEN VOOR DE ACTIE

- Bevoegdheid: Stedenbouw en erfgoed
- Coördinator: urban.brussels
- Partners: equal.brussels, Brussel Mobiliteit, de gemeenten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de verenigingen die gespecialiseerd zijn in deze materie

BUDGETRAMING

- Oprichting van de werkgroep: in het kader van bestaande budgetten
- Organisatie van de Heritage Days/Open Monumentendag: € 450.000
- Subsidie Beliris voor de studie over Lever House: € 200.000

UITVOERINGSTERMIJNEN

- Begin 2023: goedkeuring actieplan Dekolonisatie

OPVOLGINGSINDICATOR

Goedkeuring en operationalisering van een gewestelijk actieplan over kolonisatie.

TOELICHTING

In het kader van de algemene beleidsverklaring en in het kader van het debat over de aanwezigheid van koloniale symbolen in de openbare ruimte heeft de staatssecretaris voor Stedenbouw en Erfgoed in juli 2020 namens de regering het initiatief genomen om een werkgroep op te richten, die denkpistes moet voorstellen met betrekking tot de houding die de regering moet aannemen ten aanzien van deze symbolen, binnen het kader van de bevoegdheden van het Gewest. Om deze werkgroep op te richten werd een oproep tot kandidaatstelling uitgeschreven, en de samengestelde groep is in september 2022 officieel van start gegaan.

Na 15 maanden van onderzoek, reflectie en debat door deskundigen die daarvoor werden aangewezen, heeft de werkgroep in februari 2022 de opstelling van haar verslag afgerond en heeft ze dit officieel ingediend bij de voorzitter van het Brussels parlement en bij de staatssecretaris voor Stedenbouw en Erfgoed.

Na de indiening en op basis van het verslag heeft de staatssecretaris zijn bestuur urban.brussels opgedragen om een actieplan uit te werken en concrete acties op het gebied van dekolonisatie voor te stellen, waaronder met name:

- Sensibiliseringsevenementen over dekolonisatie organiseren, zoals de organisatie in september 2022 van de Heritage Days/Open Monumentendag over de sporen van de kolonisatie.
- Een methodologie inzake aanvragen tot stedenbouwkundige vergunningen invoeren over standbeelden en sporen van de kolonisatie.
- Oprichting van een depot voor standbeelden die de kolonisatie verheerlijken
- Oprichting van een gewestelijk gedenkteken voor de slachtoffers van het kolonialisme
- Methodologie inzake straatnamen die de kolonisatie, kolonisatoren of iedere persoon die wordt gelinkt aan een racistische ideologie roemen.
- Haalbaarheidsstudie over Lever House
- Herdenkingsdag (zie Actie “Herdenkingsdagen” van dit plan, in het hoofdstuk «Preventie en sensibilisering»)
- Inventaris van de beschrijvende nota's over het historisch en cultureel erfgoed in verband met de kolonisatie

Het actieplan Dekolonisatie en het actieplan ter bestrijding van racisme bevatten meerdere gemeenschappelijke acties en in dat verband verwijzen ze naar elkaar en versterken ze elkaar.

ACTIE 37

De Brusselse diversiteit weerspiegelen in de namen van de MIVB-haltes

ACTIE

Een strategie uitwerken met het oog op een globale actie om de namen van haltes die kolonisatoren of de kolonisatie roemen te wijzigen, wat ook betrekking heeft op de namen van de wegen die aan die haltes gelinkt zijn.

Wijziging van een deel van de namen van de haltes van de MIVB om het bestaande landschap zo veel mogelijk te diversifiëren door nieuwe MIVB-haltes namen van personen of acties te geven die het belang van verzet tegen racisme in de verf zetten.

DOELSTELLING

De diversiteit van het Gewest in de kijker zetten, de strijd tegen racisme bevorderen en de gebruikers van het openbaar vervoer ervan bewust maken dat de omgeving van het openbaar vervoer (haltes, stations) rekening houdt met de diversiteit van ons Gewest en met de diversiteit van de mensen die een positieve bijdrage hebben geleverd aan onze stad, ons land en onze wereld.

VERANTWOORDELIJKEN VOOR DE ACTIE

- Bevoegdheid: Mobiliteit
- Coördinator: Brussel Mobiliteit - MIVB
- Partners: gemeenten en maatschappelijke middenveld betrokken in de strijd tegen racisme

BUDGETRAMING

Binnen de bestaande budgetten.

UITVOERINGSTERMIJNEN

- Eerste aanpak 2023-2024 met namen van haltes/stations die geen verband houden met plaatsen/straten in de omgeving.
- Vervolgens geleidelijke aanpak, halte voor halte, in functie van de toekomstige mogelijkheden (nieuwe haltes, wijziging van straatnamen, ...)

OPVOLGINGSINDICATOREN

- Analyse van de verschillende mogelijkheden door het kabinet van de bevoegde minister
- Aantal haltes die van naam zijn veranderd en waarbij de nieuwe criteria inzake diversiteit en antiracisme worden weerspiegeld
- Lijst met nieuwe haltes met een naam die het belang van verzet tegen racisme belicht

TOELICHTING

Het net is in de loop van de recente geschiedenis opgebouwd en weerspiegelt de samenleving zoals ze was op het vlak van gender. In het verleden waren de meeste namen in de stad mannelijk en Europees (straten, gebouwen, enz.), of neutraal (plaatsen, historische feiten, enz.), en de haltes van de MIVB vormden geen uitzondering op deze regel.

Zeer onlangs is in Brussel een beweging op gang gekomen om de openbare ruimte te vervrouwelijken, met de naamgeving van bepaalde tunnels, de wijziging van straatnamen, de tijdelijke vervrouwelijking van het metrostation Madou («Madouce») en talrijke symbolische en tijdelijke acties, met name op 8 maart ter gelegenheid van de Dag van de Vrouw.

Deze vervrouwelijking van de openbare ruimte moet ervoor zorgen dat vrouwen zich meer welkom en erkend voelen, en dat mannen meer rekening houden met deze diversiteit.

Er moet echter rekening mee worden gehouden dat een groot deel van de namen van de MIVB-haltes rechtstreeks verwijst naar een geografisch nabijgelegen plaats (straat, gebouw, museum, brug, plaats, enz.). Het zal dus eerder deze geografische referentie zijn die vervrouwelijkt moeten worden; de MIVB zal aandachtig op deze ontwikkelingen toezien.

Dit streven naar integratie op basis van geslacht moet worden verruimd tot een intersectionele aanpak die zo inclusief mogelijk is. Zo zal bij de keuze van nieuwe namen of de wijziging van oude namen rekening moeten worden gehouden met de verschillende criteria van diversiteit, zoals sociale of nationale afkomst, seksuele oriëntatie, handicap, enz., met bijzondere aandacht voor de koloniale geschiedenis van ons land en, meer in het algemeen, de geschiedenis van verzet tegen racisme.

Deze intersectionele aanpak biedt een kans om multidisciplinair werk op lange termijn te verrichten en echt inclusief te zijn bij veranderingen.

ACTIE 38

Racisme bestrijden en diversiteit bevorderen bij de MIVB

ACTIE

Werknemers van de MIVB opleiden. Ontwikkelen van een bewustmakingsopleiding inzake gelijke kansen (waaronder het vermijden van racisme) voor projectmanagers bij het ontwerpen van openbaarvervoerproducten en -diensten voor passagiers, rollend materieel, infrastructuur voor het reizigerstraject, reizigersinformatie, netwerkuitbreidingen, mobiele toepassingen en website, enz. (coördinator: MIVB – Diversiteitsmanager)

Diversiteit bevorderen via een campagne binnen de MIVB op 16 mei, de Internationale Dag van het Samenleven in vrede.

Nagaan hoe de Brusselse diversiteit kan worden vertegenwoordigd op managementniveau door het opleiden van de managers van de MIVB. Een kwantitatieve analyse uitvoeren van de representativiteit van het personeel van de MIVB, met behulp van de Kruispuntbank, om deze te vergelijken met de hypothesen die momenteel bij de MIVB worden gehanteerd om de diversiteit te bevorderen.

DOELSTELLINGEN

- Sensibilisering van MIVB-personeel over de strijd tegen racisme, in het bijzonder in de openbare ruimte en het openbaar vervoer.
- Ervoor zorgen dat bij het ontwerp van openbaarvervoerproducten, -diensten en -infrastructuur rekening wordt gehouden met de bestrijding van discriminatie op grond van zogenaamde ras.
- De MIVB-managers de nodige tools aanreiken om de werkcultuur in het licht van de diversiteit in hun teams te optimaliseren.

VERANTWOORDELIJKEN VOOR DE ACTIE

- Bevoegdheid: Mobiliteit
- Coördinatoren: MIVB - Externe / Interne communicatie, Diversiteitsmanager
- Partners: Filmteam "Nous Tous» en MIVB Academy

BUDGETRAMING

Binnen de bestaande budgetten (in het bijzonder kosten voor het realiseren van opleidingen, opgenomen in de opleidingsbudgetten van de MIVB):

- € 35.000/jaar voor de sensibilisering (via consultancyopdrachten)
- € 20.000/jaar voor de opleiding rond gelijke kansen (via consultancyopdrachten)

UITVOERINGSTERMIJN

Campagne: 16 mei van elk jaar en 2023 voor de andere acties.

OPVOLGINGSINDICATOREN

- Reacties op de berichten van de MIVB op de sociale netwerken
- Aantal weergaven op YouTube
- Aantal gegeven opleidingen
- Aantal opgeleide ontwerpprojectmanagers
- Aantal opgeleide managers per jaar

TOELICHTING

De diversiteit van de MIVB is een belangrijke troef.

De beste aanpak van gelijke kansen is het vermijden van het ontstaan van verschillen of discriminatie bij de aanvang van een project, door rekening te houden met de realiteit van alle bevolkingsgroepen (minderheid of niet).

Ten eerste bestaat de actie erin de ontwerpers van projecten bewust te maken zodat zij deze elementen van bij het begin integreren, via een opleidingssessie van een halve dag voor alle projectontwerpmanagers bij de MIVB.

Ten tweede bestaat de actie uit het intern sensibiliseren over de strijd tegen racisme, via een campagne en de verspreiding van de fil «Nous tous».

Ten derde worden teammanagers van de MIVB vaak geconfronteerd met uitdagingen inzake diversiteit in hun teams. Er werd een opleiding uitgewerkt om managers te helpen deze uitdagingen beter aan te gaan. De opleiding omvat de analyse van de diversiteitssituatie bij de MIVB, de wetgeving inzake discriminatie, stereotypen en besprekingen van concrete gevallen uit het veld.

Ten slotte zal de MIVB een monitoringsysteem opzetten om de diversiteit van de nationale herkomst te meten maar dat zich ook kan richten op andere door de antidiscriminatiewetgeving beschermde criteria, zoals gender, leeftijd, sociale afkomst en handicap, enz. Op basis hiervan zullen acties worden ondernomen om een betere representativiteit binnen het management en het topmanagement van de MIVB te waarborgen.

ACTIE 39

Bestrijding van racistische reclame en gestereotypeerde afbeeldingen op het MIVB-net

ACTIE

Toe zien op de uitvoering van het reclamehandvest van de MIVB, waarin vernederende of discriminerende reclame op grond van de zogenaamde etnische afkomst of andere door de antidiscriminatie wetgeving beschermde criteria worden verboden.

DOELSTELLING

Een voorbeeldfunctie vervullen in de reclame tegen racisme in het Brussels Gewest.

VERANTWOORDELIJKEN VOOR DE ACTIE

- Bevoegdheid: Mobiliteit
- Coördinator: Afdeling marketing van de MIVB

BUDGETRAMING

Geen weerslag op de begroting.

UITVOERINGSTERMIJN

Doorlopend.

OPVOLGINGSINDICATOR

Aantal advertenties dat racistisch zou zijn of waarin verschillen van zogenaamd etnische aard worden benadrukt.

TOELICHTING

De MIVB heeft een reclamehandvest opgesteld dat strikt wordt toegepast bij elke reclame die via het net wordt verspreid voor de reizigers.

Het reclamehandvest verbiedt: “elke reclame die elke vorm van discriminatie zou aanmoedigen of vrijwaren, met inbegrip van discriminatie op grond van geslacht, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap, fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst”, en dit in overeenstemming met de antidiscriminatiwet; evenals “elke reclame die gewelddadig, ongeoorloofd of asociaal gedrag zou vrijwaren of aanmoedigen, die als doel heeft te kwetsen, te choqueren of te provoceren, die gevoelens van angst, geweld of lijden zou uitbuiten - behoudens gerechtvaardigde reden. Elke reclame die op een openlijk seksuele manier een beroep doet op naaktheid, die als vernederend kan worden beschouwd, die de persoon tot een voorwerp reduceert of die geen rechtstreeks verband houdt met het product of de dienst – behoudens gerechtvaardigde reden”.

ACTIE 40

Parkwachters opleiden om racistische daden en uitlatingen te voorkomen en erop te reageren

ACTIE

Zorgen voor een opleiding voor parkwachters als ambtenaren die aanwezig zijn in de openbare ruimte.

DOELSTELLING

Racistische daden en uitlatingen in de Brusselse parken op passende wijze voorkomen en er passend op reageren.

VERANTWOORDELIJKEN VOOR DE ACTIE

- Bevoegdheid: Milieu
- Coördinator: Leefmilieu Brussel
- Partners: te bepalen opleiders

BUDGETRAMING

€ 10.000

UITVOERINGSTERMIJN

2024

OPVOLGINGSINDICATOREN

- Aantal opgeleide parkwachters
- Aantal georganiseerde infosessies
- Kwalitatieve evaluatie van de opleiding bij de bewakers

TOELICHTING

De parkwachters van Leefmilieu Brussel zijn eerstelijnsactoren in de Brusselse openbare ruimte.

Zij zorgen voor onthaal van het publiek, spelen een rol op het gebied van informatie, het handhaven van de netheid, en preventie en veiligheid, en houden zich niet alleen bezig met de inrichting, maar ook met het gedrag van de gebruikers.

De parkwachter spelen ook een rol bij sociale verbondenheid, en een aantal onder hen neemt ook de functie van animator op. Bij al deze opdrachten lopen zij het risico getuige of slachtoffer te zijn van racistisch of xenofob gedrag.

De aangeboden opleiding heeft als doel de parkwachters de nodige richtlijnen te geven om beter te kunnen reageren en handelen wanneer ze getuige of slachtoffer zijn van dit soort daden, dat zij mogelijke slachtoffers naar de juiste diensten kunnen doorverwijzen en dat ze concepten inzake antiracisme in hun dagelijks werk kunnen integreren, met name bij activiteiten die voor het publiek bestemd zijn.

ACTIE 4I

De Brusselse diversiteit weerspiegelen in de namen van de groene ruimten die door het Gewest worden beheerd

ACTIE

De groene ruimten benoemen op een wijze die representatief is voor de Brusselse diversiteit, rekening houdend met alle minderheden die hebben bijgedragen aan de ontwikkeling van het Gewest.

DOELSTELLING

De Brusselse diversiteit weerspiegelen in de namen van de nieuwe groene ruimten in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest om de strijd en de historisch actieve namen met een diversiteitsachtergrond in Brussel in de kijker te zetten.

VERANTWOORDELIJKEN VOOR DE ACTIE

- Bevoegdheden: Leefmilieu, Stedenbouw, Mobiliteit
- Coördinator: Leefmilieu Brussel
- Partner: equal.brussels

BUDGETRAMING

Binnen de bestaande budgetten.

UITVOERINGSTERMIJN

Volgens de planning voor het aanleggen van nieuwe groene ruimten.

OPVOLGINGSINDICATOR

Aantal en aandeel van de nieuwe groene ruimten waarvoor een inclusieve denkoefening over de benaming ervan heeft plaatsgevonden.

TOELICHTING

In het deskundigenverslag over de dekolonisatie van de openbare ruimte wordt gewezen op het belang van het hernoemen van bepaalde openbare ruimten zodat ze representatief zijn voor de culturele diversiteit in Brussel. Een groot deel van de Brusselse bevolking is immers van buitenlandse afkomst, maar deze culturele diversiteit is niet zichtbaar in de openbare ruimte. Er worden alleen elementen weergegeven die herinneren aan het Belgische nationale of koloniale verleden als er sprake is van diversiteit.

Leefmilieu Brussel beheert een groot aantal groene ruimten. Het merendeel van deze groene ruimten draagt de naam van een wijk, een geografisch gebied, een waterloop, een gemeente of de historische eigenaar. Bepaalde parken dragen ook de naam van Belgische koningen of koninginnen.

De groene ruimten maken deel uit van onze dagelijkse leefomgeving. De manier waarop via groene ruimten zichtbaarheid en erkenning wordt gegeven aan bepaalde vrouwen en mannen, getuigt van een visie op de wereld en beïnvloedt onze beeldvorming. Via de benaming van onze groene ruimten nemen we een houding van herinnering en herdenking aan, en brengen we een historisch discours tot uiting. Zo is het vervrouwelijken van de openbare ruimte via de namen die aan plekken worden gegeven essentieel om vrouwen die hun stempel hebben gedrukt op onze samenleving en onze geschiedenis zichtbaar te maken, en iedereen de kans te bieden zich de openbare ruimte opnieuw toe te eigenen. Dat geldt ook voor personen die uit verschillende minderheidsgroepen komen of die geschiedenis hebben geschreven door de kolonisatie, racisme, slavernij of discriminatie te bestrijden. Om de Brusselse en Belgische diversiteit beter te weerspiegelen en om ruimte te bieden aan erkenning van een grotere verscheidenheid aan persoonlijkheden, ziet Leefmilieu Brussel erop toe, vanuit een intersectionele logica, dat dit aspect wordt opgenomen in de denkprocessen rond de benaming van nieuwe groene ruimten, waarbij ook aandacht wordt besteed aan een grotere zichtbaarheid van vrouwen en LGBTQIA-personen. Persoonlijkheden met een migratieachtergrond, antiracistische activiteiten, enz. behoren tot de voorgestelde namen.

Er wordt ook een denkproces op gang gebracht over bepaalde bestaande namen, in combinatie met de initiatieven voor dekolonisatie van de gewestelijke en federale openbare ruimte. Zo kan men zich bijvoorbeeld afvragen of de naam «Koloniale Tuin» wel passend is. In dit verband is Leefmilieu Brussel bereid om een koers van harmonisatie en coördinatie te varen met de andere betrokken ministeries en besturen (Stedenbouw en Mobiliteit).





HOOFDSTUK 5

WELZIJN GEZONDHEID EN TOEGANG TOT DE DIENSTEN

ACTIE 42

Rekening houden met het impact van racisme op de geestelijke en lichamelijke gezondheid van mensen

ACTIE

Zorgen voor ruime verspreiding van het juridisch kader dat bepaalt dat de geestelijke gezondheidszorg haar taken uitvoert zonder discriminatie op grond van onder meer vermeend ras, nationaliteit, nationale of zogenoemde etnische afstamming, afkomst of huidskleur.

Deze bepaling opnemen in de erkenningsnormen voor psychiatrische verzorgingstehuizen en initiatieven van beschut wonen.

DOELSTELLING

Ervoor zorgen dat openbare zorgverstrekkers rekening houden met de impact van racisme op de geestelijke en fysieke gezondheid van mensen.

VERANTWOORDELIJKEN VOOR DE ACTIE

- Bevoegdheden: FGC, GGC, Gezondheid - Welzijn
- Coördinator: Diensten van het Verenigde College en Iriscare
- Partners: Het Brussels Platform voor Geestelijke Gezondheid, de diensten voor geestelijke gezondheidszorg, Initiatieven voor Beschut Wonen (IBW), Psychiatrische Verzorgingstehuizen (PVT's)

BUDGETRAMING

De opdrachten van de diensten voor geestelijke gezondheidszorg worden uitgevoerd in het kader van de bestaande budgetten.

UITVOERINGSTERMIJN

2024

OPVOLGINGSINDICATOREN

- Beschrijving/statistieken van het type patiënten dat is opgenomen in de activiteitenverslagen van de diensten voor geestelijke gezondheidszorg, de initiatieven voor beschut wonen, de Psychiatrische Verzorgingstehuizen.
- Publicatie van de gewijzigde besluiten tot erkenning van de Psychiatrische Verzorgingstehuizen en initiatieven voor beschut wonen
- Opstelling van het verslag over het verzamelen van gegevens en informatie over dit aspect binnen de bicommunautaire structuren voor geestelijke gezondheidszorg
- Aantal gesubsidieerde projecten

TOELICHTING

Binnen het kader van de opdrachten van de diensten voor geestelijke gezondheidszorg, zoals bepaald in de huidige wetgeving, dienen de diensten hun opdrachten te vervullen zonder discriminatie op grond van onder meer zogenaamd ras, nationaliteit, leeftijd, geslacht of de aard van het probleem. Het is belangrijk dat alle diensten voor geestelijke gezondheidszorg aan deze bepaling worden herinnerd.

Daar deze bepaling niet is opgenomen in de erkenningsnormen voor de psychiatrische verzorgingstehuizen en de initiatieven van beschut wonen, moet ze daarin worden ingevoegd, meer bepaald in het kader van het huidige ontwerp tot wijziging van de normen voor de psychiatrische verzorgingstehuizen.

ACTIE 43

Het verzamelen van ervaringen bevorderen met het oog op een kwaliteitsvolle benadering in de welzijnssector en de gezondheidssector

ACTIE

Voor de volgende periode van drie jaar (2023-2026) voorzien in een projectoproep voor de ondersteuning van verenigingen die het verzamelen van ervaringen van gediscrimineerde personen bevorderen, in het kader van de werkzaamheden voor de ontwikkeling van een kwaliteitsvolle benadering van de verenigingen in de welzijns- en de gezondheidssector.

DOELSTELLING

Over gegevens beschikken, de ervaringen van gediscrimineerde personen kennen om zo gericht te kunnen handelen.

VERANTWOORDELIJEN VOOR DE ACTIE

- Bevoegdheid: GGC, FGC, Welzijn en gezondheid
- Coördinator: FGC - Begeleidingscel voor kwaliteitsvolle initiatieven
- Partners: De FASS – Fédération des associations du social et de la santé, Unia, verenigingen die zich inzetten tegen racisme

BUDGETRAMING

Binnen de bestaande budgetten.

UITVOERINGSTERMIJN

In het kader van de volgende periode van drie jaar 2023-2026.

OPVOLGINGSINDICATOREN

- Lancering van de projectoproep
- Aantal projecten die ondersteuning krijgen
- Centralisering van de gegevens

TOELICHTING

Om de oorzaken van discriminatie in de sociale en gezondheidssector te kunnen aanpakken, is het noodzakelijk om zich te baseren op de ervaring van gediscrimineerde personen. Momenteel worden deze ervaringen niet verzameld - afgezien van de meldingsprocedures - en wordt er binnen de sectoren geen bijzondere aandacht aan besteed om ze te verzamelen.

Er wordt voorgesteld om gebruik te maken van het proces van kwaliteitsbeoordeling, dat in de FGC bij decreet is voorzien, zodat via een projectoproep een constructief proces kan worden opgezet binnen de verenigingen om deze verzameling van ervaringen te objectiveren.

Artikel 33, 4° van het decreet ambulante zorg bepaalt onder meer dat elke erkende dienst: - “voor iedereen toegankelijk moet zijn, zonder de minste discriminatie in de zin van het decreet van 9 juli 2010 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling” «

Er bestaat echter geen algemene verplichting voor alle operatoren om participatieve of outreach-initiatieven op te zetten. Toch kan worden vastgesteld dat sommige normen de participatie bevorderen, met name op het gebied van risicobeperking. In die sector worden gebruikers actief betrokken bij het ontwikkelen van preventietools.

ACTIE 44

Een kadaster aanleggen van de regelgeving en de praktijken op het terrein van de welzijns- en gezondheidsdiensten ter bevordering van racismepreventie, inclusie en de toegang tot de welzijns- en gezondheidsdiensten

ACTIE

Een inventaris samenstellen van de regelgeving en de praktijken die discriminatie en racisme kunnen terugdringen en de inclusie van en toegang voor zogenaamde etnische minderheden tot de welzijns- en gezondheidsdiensten bevorderen.

DOELSTELLING

Obstakels voor de toegang tot hulpverlening en gezondheidszorg bij zogenaamde etnische minderheden analyseren en verminderen. Er moet een inventaris worden gemaakt van de praktijken en de regelgeving die de inclusie en niet-discriminatie van deze doelgroepen alsook hun toegang tot de welzijns- en gezondheidsdiensten bevorderen.

VERANTWOORDELIJKEN VOOR DE ACTIE

- Bevoegdheid: Gezondheid
- Coördinator: Kabinet Maron
- Partners: FGC, Unia en partners in de verenigingssector

BUDGETRAMING

Binnen de bestaande budgetten en interne middelen.

UITVOERINGSTERMIJN

2023

OPVOLGINGSINDICATOREN

- Inventaris opgemaakt
- Verspreiding van de inventaris

TOELICHTING

Het doel van deze inventaris is analyses uit te voeren met het oog op het opzetten van informatie- en bewustmakingsprogramma's, en van doeltreffende preventie-acties, in samenwerking met de betrokken doelgroep en de gezondheidswerkers die met hen werken.

Outreachinge praktijken bestaan er bijvoorbeeld in dat diensten zorg kunnen verlenen buiten de institutionele setting en ondersteuning kunnen bieden in de leefomgeving van de mensen.

Peer support is de wederzijdse bijstand tussen personen die dezelfde moeilijkheden doormaken of met hetzelfde probleem werden geconfronteerd.

Deze praktijken zijn interessante instrumenten om te werken rond kwesties in verband met sociale of nationale of zogenaamde etnische afkomst en het verband met de moeilijke toegang tot welzijn en gezondheid.

ACTIE 45

Het verband objectiveren tussen omkaderingsnormen en discriminatie in de sociale en gezondheidssector

ACTIE

Onderzoek uitvoeren in samenwerking met de Brusselse Vereniging voor Welzijn op het Werk (ABBET) om de verbanden tussen situaties van onbehagen op het werk en situaties van discriminatie te objectiveren en te identificeren

DOELSTELLINGEN

Het verband vaststellen en omschrijven tussen het welzijn op het werk onder werknemers van sociale en gezondheidsverenigingen, en discriminatie waar verschillende categorieën van personen uit de sociale en gezondheidsverenigingen mee te maken hebben, ongeacht of het om werknemers of begunstigden gaat.

VERANTWOORDELIJKEN VOOR DE ACTIE

- Bevoegdheid: COCOF, GGC, sociale zaken en gezondheid
- Coördinator: FGC
- Partners: ABBET - Brusselse Vereniging voor Welzijn op het Werk, Unia

BUDGETRAMING

€ 40.000

UITVOERINGSTERMIJN

Vanaf 2024

OPVOLGINGSINDICATOREN

- Opstellen van bestekken
- Oprichting van het begeleidingscomité
- Gunning van de opdracht

TOELICHTING

Verenigingen met opdrachten in de welzijns- en de gezondheidssector worden geconfronteerd met steeds meer aanvragen waardoor de werknemers van deze verenigingen soms onder druk komen te staan en in werkomstandigheden terechtkomen die gevolgen kunnen hebben voor de betrekkingen tussen beroepsbeoefenaars en begunstigden of tussen beroepsbeoefenaars onderling.

De kwestie van de normen, zoals uiteengezet in de aanbevelingen, houdt verband met de kwestie van het welzijn en met de gevolgen van de voorwaarden van dit welzijn voor situaties van discriminatie, meer bepaald in zorginstellingen met een zeer gemengde populatie.

Momenteel zijn er geen objectieve gegevens die een verband leggen tussen welzijn op het werk en discriminatie. Het doel van het onderzoek zou erin bestaan deze relaties te objectiveren op basis van het werk en het beheer van situaties binnen de verenigingen door de vzw ABBET.

ACTIE 46

Racisme en zogenaamde raciale discriminatie in rust- en verzorgingstehuizen voorkomen en bestrijden

ACTIE

Regels ter bevordering van diversiteit verduidelijken en eventueel vaststellen (huishoudelijk reglement, diversiteitsplan).

Diversiteit bevorderen door werknemers en directies op te leiden; verzorgers en personeelsleden sensibiliseren voor de leefwereld van patiënten van buitenlandse afkomst.

Bewustmakings- en voorlichtingscampagnes ontwikkelen.

De IFIC-functieclassificatie implementeren

De werkomstandigheden verbeteren.

DOELSTELLING

Racisme en zogenaamde rassendiscriminatie in rusthuizen en rust- en verzorgingstehuizen bestrijden.

VERANTWOORDELIJKEN VOOR DE ACTIE

- Bevoegdheid: Welzijn en gezondheid
- Coördinatoren: GGC, Iriscare - beleidsdepartement van de welzijns- en zorginstellingen.
- Partners: andere diensten van Iriscare, de federaties van de rusthuizen, Abbet, Unia, Infor-home/ Home info, federatie van de centra voor gezinsplanning, IGVM, antiracistische verenigingen

BUDGETRAMING

€ 139.000 in 2024

UITVOERINGSTERMIJN

Vanaf 2023

OPVOLGINGSINDICATOREN

- Aantal en type personeelsleden dat is opgeleid rond diversiteit en niet-discriminerende zorg.
- Opleidingen over diversiteit gegeven aan alle werknemers
- Resultaten van de controle op de naleving van het huishoudelijk reglement van de instellingen door de diensten van Iriscare
- Resultaat van de controle op de uitvoering van het diversiteitsplan
- Evaluatie van de diversiteit van de nationale of zogenaamde etnische afkomst binnen de teams die instaan voor de zorgverlening
- Aantal werknemers die zijn opgeleid in zorgverlening met aandacht voor diversiteit en interculturaliteit
- Aantal affiche dat werd gedrukt voor de verspreiding van de bewustmakingscampagne in de instellingen
- EVRAS-workshops aangepast en gegeven aan de bewoners
- IFIC-functieclassificatie ingevoerd

TOELICHTING

De diversiteit van de bevolking van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest moet in aanmerking worden genomen op alle niveaus van het leven van bevolking en in het bijzonder wat betreft de zorg in rusthuizen en rust- en verzorgingstehuizen. Binnen deze instellingen is er immers ook diversiteit, door de vele kenmerken van zowel de mensen die er wonen als de werknemers in de sector.

De kwestie van diversiteit wordt vanuit drie verschillende invalshoeken benaderd: de aanpassing van de structuren voor ouderen aan de diversiteit van de personen die er wonen; diversiteit wat betreft afkomst, cultuur, geloofsovertuiging, seksuele geaardheid; Diversiteitsmanagement door leidinggevend en onder het personeel communicatie over diversiteit met het personeel, de ouderen en hun familie, personen van buiten de instelling enzovoort.

Het gaat meer bepaald om de volgende doelgroepen:

- Zorgkundigen, verpleegkundigen, ergotherapeuten, maatschappelijk werkers, psychologen, schoonmaakpersoneel;
- dienstverleners (kinesitherapeuten, artsen, enz.)
- ondersteunende diensten (personeelsdienst, communicatie, logistiek);
- de hiërarchische lijn en leidinggevend;
- vakbondsafgevaardigden en verantwoordelijken van het comité voor preventie, veiligheid en hygiëne;
- De contactpersonen voor intimidatie;
- De bewoners

TOELICHTING (VERVOLG)

Er kunnen ook acties met externe partners worden uitgevoerd:

- vertegenwoordigers van de gezinnen;
- leveranciers en onderaannemers;
- verenigingen die betrokken zijn bij de ondersteuning van bepaalde groepen (personen met een handicap, personen van vreemde origine, enz.).

Daarnaast zal het ook belangrijk zijn om deze diversiteit te ondersteunen bij de ontwikkeling van alternatieven voor rusthuizen (bv. sociale serviceresidenties) en in andere sectoren van de samenleving waar hulp of zorg aan ouderen wordt geboden.

De acties zullen het volgende omvatten:

- Duidelijke leefregels opstellen voor bewoners en hun familie en het streven van de instelling naar diversiteit toelichten in haar project (onder voorbehoud van goedkeuring van de nieuwe normen voor de sector) en in haar huishoudelijk reglement.
- Bewoners of hun begeleider het HR laten ondertekenen met een herinnering aan het wettelijk kader dat racistische of discriminerende uitspraken verbiedt, en bewoners en hun omgeving, en ook personeelsleden, de contactgegevens van Unia en het dichtstbijzijnde politiekantoor bezorgen, zodat ze indien nodig een melding of klacht kunnen indienen.
- Een duidelijk en wettelijk arbeidsreglement vastleggen voor teams en ervoor zorgen dat iedereen ze goed begrijpt. bijvoorbeeld voorstellen om een onthaalbrochure op te stellen waarmee de werknemer de filosofie van de organisatie kan begrijpen en de regels leert kennen en meer te weten komt over het engagement van de werkgever om de bewoners en hun gezinnen te begeleiden zonder racistische vooroordelen en stereotypen of discriminerende gedragingen of uitspraken.
- Op langere termijn in elke instelling een diversiteitsplan opstellen (onder voorbehoud van aanvaarding van de nieuwe normen voor de sector).
- De gemengde samenstelling van de teams bevorderen, etnostratificatie vermijden
- Het zorg- en begeleidingspersoneel opleiden tegen racisme: invoering van een verplichte opleiding inzake diversiteit en non-discriminatie voor directeuren en managers in het kader van hun basisonderwijs, als onderdeel van een globale herziening van deze opleiding in 2023.
- Het personeel bewust maken van de leefwereld van bewoners van buitenlandse afkomst, zodat zorgverleners op gepaste manier omgaan met de bijzonderheid en de diversiteit van de doelgroep. Voor dit aspect moet een reeks opleidingssessies worden uitgewerkt.
- Bewustmakingscampagnes/-acties ontwikkelen in samenwerking met externe partners (Unia, Abbet, Bruxeo, IGVM enz.), bestemd voor het personeel, de bewoners en hun familieleden.

- De cursus relationele, affectieve en seksuele opvoeding (éducation à la vie relationnelle, affective et sexuelle (EVRAS)) versterken in de rusthuizen (RH) en de rust- en verzorgingstehuizen (RVT) aan de hand van thema's zoals respect, intimiteit, luisteren zonder oordeel, het beeld van vrouwen en mannen in de maatschappij, toestemming. De bedoeling is stereotiep gedrag op grond van racistische criteria, vaak vermengd met seksisme, te voorkomen en tegen te gaan, met name ten aanzien van vrouwelijke werknemers, die in deze sector vaak van buitenlandse afkomst zijn.
- De IFIC functieclassificatie invoeren in de sector om te evolueren naar gelijke behandeling en loongelijkheid, d.w.z. dat iedereen die dezelfde functie bekleedt en hetzelfde werk doet, hetzelfde betaald krijgt.
- De arbeidsomstandigheden van het personeel verbeteren door het aantal personeelsleden rond de bewoners te verhogen, onder meer door rusthuisbedden om te zetten in rust-en verzorgingstehuisbedden, aangezien er voor dit laatste type bedden meer begeleidend personeel is.

ACTIE 47

Zorgen voor niet-discriminerende behandeling in de daklozensector en de sector eerstelijnsondersteuning

ACTIE

Ervoor zorgen dat elk centrum dat erkend is krachtens de ordonnantie van 14/06/2018 betreffende de noodhulp aan en de inschakeling van daklozen en elk opvangtehuis dat erkend is krachtens het decreet van de Franse Gemeenschap van 27/05/1999 betreffende de toekenning van de erkenning en van subsidies aan de opvangtehuizen, een vijfjarig kwaliteitsprogramma aanneemt met operationele doelstellingen die verband houden met de bestrijding van racisme en discriminatie.

Ervoor zorgen dat deze operatoren een huishoudelijk reglement aannemen dat voorziet in de naleving van niet-discriminerende maatregelen en modaliteiten in verband met klachten.

Binnen de sector van de daklozenhulp een opleidingsprogramma uitwerken met thema's in verband met de bestrijding van racisme en discriminatie.

Via de AMA- en BICO-federaties een onderzoek voeren naar de huidige situatie en de noden. Opleidingen aanbieden, in partnerschap met andere verwante actoren/sectoren.

De naleving van de toepasselijke normen controleren tijdens de inspecties die plaatsvinden in het kader van de eventuele toekenning (van de verlenging) van de erkenning.

DOELSTELLING

Een kwaliteitsbeleid uitvoeren, met inbegrip van de bestrijding van racisme en raciale discriminatie binnen de eerstelijns hulpverlening, in de sectoren daklozenhulp en justitieel welzijnswerk.

VERANTWOORDELIJKEN VOOR DE ACTIE

- Bevoegdheid: GGC en FGC, welzijnssector.
- Coördinatoren: de Diensten van het Verenigd College, de diensten van het College van de FGC, DVC
- Partners: AMA- en BICO-federaties, veldwerkers in de sectoren van de daklozenhulp, erkende organisaties voor justitieel welzijnswerk, antiracismesector

BUDGETRAMING

Binnen de bestaande budgetten.

UITVOERINGSTERMIJN

2023-2024

OPVOLGINGSINDICATOREN

- Resultaten van de door de AMA- en BICO-federaties uitgevoerde enquête over opleidingsbehoeften, met inbegrip van antiracisme- en antidiscriminatiethema's
- Enquêteresultaten
- Opgestelde documenten (huishoudelijk reglement, omschrijving van operationele doelstellingen en indicatoren)
- Aantal georganiseerde opleidingen
- Aantal evaluaties in het kader van de inspectie voor de toekenning/verlenging van de erkenning waarin criteria voor de bestrijding van racisme en zogenaamde raciale discriminatie zijn opgenomen

TOELICHTING

«De centra onthalen de gebruiker zonder onderscheid van politieke, culturele, raciale, filosofische of godsdienstige overwegingen of van seksuele geaardheid. Zij zorgen ervoor dat de opvang en de hulp in het Frans of in het Nederlands aan de gebruikers worden aangeboden, naargelang hun taalkeuze.»¹⁵

“Elk centrum moet een kwaliteitsbeleid ontwikkelen dat bedoeld is om op systematische wijze de kwaliteit van de hulp en van de diensten evenals de werking ervan te bepalen, te organiseren, te evalueren en te verbeteren.

Elk centrum stelt een vijfjarenprogramma op betreffende de kwaliteit. Dit programma verduidelijkt het kwaliteitsbeleid, het opleidingsbeleid en de evaluatie van de kwaliteit en van de efficiëntie van de hulp die wordt verleend aan de begunstigden.

Hiervoor moet het centrum operationele doelstellingen bepalen die dagdagelijks moeten nagestreefd worden, evenals indicatoren om deze te kunnen evalueren.

Dit programma wordt vervolgens jaarlijks beoordeeld door de centra en vijfjaarlijks door de administratie.»¹⁶

Bijstand aan personen:

Het centrum ontvangt alle gebruikers zonder onderscheid van geslacht of van politieke, culturele, raciale, filosofische, religieuze of seksuele aard. Het zorgt ervoor dat gebruikers worden ontvangen en geholpen in het Frans of het Nederlands, afhankelijk van hun taalkeuze.¹⁷

15. Artikel 13 van het besluit van het Verenigd College van 9 mei 2019 betreffende de erkenning en de subsidiëeringswijze van de centra voor noodhulp en inschakeling

16. Artikel 27 van het besluit van het Verenigd College van 9 mei 2019 betreffende de erkenning en de subsidiëeringswijze van de centra voor noodhulp en inschakeling

17. Artikel 20 van het besluit van het Verenigd College van 9 december 2004 betreffende de erkenning en de subsidiëeringswijze van de centra voor algemeen welzijnswerk

ACTIE 48

Bevordering van de intersectionele en transversale aanpak in het kader van EVRAS

ACTIE

De EVRAS-activiteiten (Education à la Vie Relationnelle Affective et Sexuelle - seksuele en relationele voorlichting) blijven financieren en de aandacht vestigen op de verschillende vormen van discriminatie en op het feit dat ze elkaar kunnen overlappen en doorkruisen (seksuele oriëntatie, racisme, gender enzovoort), om het publiek bewust te maken van het feit dat die vormen van discriminatie intersectioneel zijn en dat men hiervoor moet opletten.

DOELSTELLING

Een verband leggen tussen racisme, patriarchaat en seksualiteit in het kader van de EVRAS-activiteiten.

VERANTWOORDELIJKEN VOOR DE ACTIE

- Bevoegdheid: Welzijn en Gezondheid
- Coördinatoren: Kabinetten Maron - Trachte
- Partners: Fédération Laïque de Centres de Planning Familial (FLCPF) en Fédération des Centres Pluralistes de Planning Familial, UNIA, en verenigingen die zich inzetten voor de bestrijding van racisme

BUDGETRAMING

Jaarlijks wordt € 900.000 besteed aan activiteiten.

UITVOERINGSTERMIJN

Doorlopend

OPVOLGINGSINDICATOREN

- Indicatoren in het kader van de evaluatie van EVRAS: thema's die tijdens de workshops met de jongeren worden besproken.
- Verificatiebron: het programma JADE zorgt ervoor dat de thema's die tijdens de workshops met de jongeren zijn besproken, gevisualiseerd kunnen worden.

TOELICHTING

De cursus relationele, affectieve en seksuele opvoeding («éducation à la vie relationnelle, affective et sexuelle») is een opvoedingsproces dat met name bestaat in een denkoefening met het oog op het vergroten van het vermogen van jongeren om weloverwogen keuzes te maken die gunstig zijn voor de ontwikkeling van hun relationele, affectieve en seksuele leven en het respect voor zichzelf en de anderen. De acties van EVRAS steunen op waarden zoals respect, gelijkheid, omarmen van verschillen en openheid ten aanzien van de ander. Ze hebben als doel betrouwbare, onbevooroordeelde informatie te verstrekken en bij te dragen tot de ontwikkeling van een kritische geest om jongeren te helpen hun identiteit op te bouwen, hun rechten te beschermen, na te denken over de gevolgen van hun keuzes voor hun welzijn en dat van anderen, en gedurende hun hele leven weloverwogen beslissingen te nemen. De EVRAS-interventies zijn participatief, in overleg tot stand gekomen en gericht op de behoeften van de lerenden, waarbij rekening wordt gehouden met hun verworvenheden en hun psycho-affectieve en seksuele ontwikkeling.

De inhoud van de door de Franse Gemeenschapscommissie gefinancierde EVRAS-activiteiten wordt vandaag niet nader bepaald in een regelgevende tekst. Op basis van de «Guide des Contenus EVRAS» voor de actoren van de relationele, affectieve en seksuele opvoeding op school, samengesteld door de vzw O'YES en de Fédération Laïque de Centres de Planning Familial in het kader van de gecoördineerde EVRAS-strategieën van december 2021», wordt de inhoud vastgelegd in het toekomstige samenwerkingsakkoord tussen de Franse Gemeenschap, het Waals Gewest en de Franse Gemeenschapscommissie voor de algemene uitrol van EVRAS binnen de schoolomgeving.

De inhoud van de EVRAS-activiteiten is zeer variabel. De interventiemethodologie van de centra voor gezinsplanning bestaat erin uit te gaan van de behoeften, verwachtingen en vragen van de leerlingen, en geen kant-en-klaar betoog op te leggen dat niet de verwachte effecten zou opleveren daar het niet beantwoordt aan de verwachtingen en interesses van de leerlingen. De animatoren zijn opgeleid om antwoord te geven op vragen in verband met een intersectionele benadering. Het FLCPF biedt met name een opleidingscursus aan met als titel « Interculturele aanpak bij de opvang en ondersteuning van de seksuele en reproductieve gezondheid. » Van haar kant organiseert de FCPF opleidingen zoals « Formation Personnes LGBTQIA+ : Comprendre l'intersectionnalité pour une animation inclusive et anti-oppressive. »

AFKORTINGENLIJST

ABBET	Brusselse Vereniging voor Welzijn op het Werk
VIH	Verenigingen voor integratie via huisvesting
SVK	Sociale Verhuurkantoren
KSZ	Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid BEW Brussel Economie en Werkgelegenheid
BICO	Fédération des maisons d'accueil et des services d'accompagnement et d'aide en faveur des personnes en difficulté, sans abri et sans chez-soi en Région de Bruxelles-Capitale, A.S.B
BIP	Brussels info Place
BPB	Brussel Plaatselijke Besturen
Bruxeo	Confederatie die de Brusselse socialprofitondernemingen vertegenwoordigt
FGC	Franse Gemeenschapscommissie
GGC	Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie
OCMW	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn
DGHI	Directie Gewestelijke Huisvestingsinspectie
FASS	Fédération des associations du social et de la santé Fédérations
AMA	Fédération des maisons d'accueil & des services d'aide aux sans-abris
FLCPF	Fédération Laïque de Centre de Planning Familial
WG	Werkgroep
BISA	Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse
IGVM	Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen
IBW	Initiatieven voor beschut wonen
GWI	Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie
BOPV	Brussels Observatorium voor Preventie en Veiligheid LGBTQIA+ Lesbisch, Gay, Biseksueel, Trans*, Queer, Intersekse, Aseksueel en +
MMM	Migratie Museum Migration
RH	Rusthuizen
MRAX	Mouvement contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie
RVT	Rust- en verzorgingstehuizen
PVT	Psychiatrische verzorgingstehuizen
VN	Verenigde Naties
GVPP	Globaal Veiligheids- en Preventieplan
BHG	Brussels Hoofdstedelijk Gewest
AVG	Algemeen reglement op de gegevensbescherming
DVC	De diensten van het Verenigd College
GOB	Gewestelijke Overheidsdienst Brussel
DGG	Diensten voor geestelijke gezondheidszorg
MIVB	Maatschappij voor Intercommunale Vervoer te Brussel
VGC	Vlaamse Gemeenschapscommissie
VUB	Vrije Universiteit Brussel

