



CONSEIL BRUXELLOIS DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES  
BRUSSELSE RAAD VOOR GELIJKHEID TUSSEN VROUWEN EN MANNEN  
RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE - BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

# **ADVIES**

***Brussels inclusieplan voor LGBTQIA+-personen***

**16 december 2021**

<b>Aanvraag van</b>	Mevrouw Ben Hamou, staatssecretaris van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bevoegd voor Huisvesting en Gelijke Kansen
<b>Aanvraag ontvangen op</b>	28 oktober 2021
<b>Advies verstrekt op</b>	16 december 2021

## Inleiding

De vraag om advies betreft het Brusselse inclusieplan voor LGBTQIA+-personen, dat de inclusie beoogt van LGBTQIA+-personen, d.w.z. lesbiennes, gays, biseksuelen, transgenders, queers, interseksue en aseksuele personen in de verschillende sectoren van de maatschappij. Het plusteken (+) in het acroniem LGBTQIA+ heeft als doel alle personen te betrekken die zich niet (gedeeltelijk of volledig) herkennen in voornoemde categorieën.

In haar algemene beleidsverklaring 2019-2024 heeft de Brusselse Hoofdstedelijke Regering haar ambitie uitgesproken om de situatie van LGBTQIA+-personen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest te verbeteren, en prioriteit te geven aan het waarborgen van gelijke rechten en het doeltreffend bestrijden van discriminatie, onder meer "inzetten op opvoeding, cultuur en sociale cohesie".

Volgens de jaarlijkse rangschikking<sup>1</sup> van ILGA-Europe staat België op de tweede plaats (op 49 landen); een internationale erkenning die zijn voortrekkersrol op het gebied van het eerbiedigen van de fundamentele rechten van LGBTQIA+-personen versterkt. Zo zijn het wettelijk samenwonen, het huwelijk, de afstamming, de mogelijkheid tot adoptie en het vermoeden van moederschap voor de co-ouder bij lesbische koppels wettelijk verankerd.

Dit tweede Brusselse inclusieplan voor LGBTQIA+-personen werd uitgewerkt in nauwe samenwerking met de ministers van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de staatssecretaris en de gewestelijke overheidsdiensten.

De acties van het plan sluiten aan bij de bevoegdheden van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest<sup>2</sup>, de Franse Gemeenschapscommissie (FGC)<sup>3</sup>, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (GGC)<sup>4</sup> en de Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC).<sup>5</sup>

De acties van het Brusselse inclusieplan voor LGBTQIA+-personen 2021-2025, dat is gebaseerd op de door een externe dienstverlener uitgevoerde evaluatie van het SOGI-plan 2017-, komen voort uit aanbevelingen van de sector, memoranda van verenigingen, koepels van LGBTQIA+-verenigingen, UNIA en het IVGM, alsook uit de samenwerking met de verschillende Brusselse besturen en internationale aanbevelingen.

Het plan legt 35 acties vast en beschrijft voor het merendeel daarvan de verschillende proefprojecten, de partners, het budget, de opvolgingsindicatoren en de uitvoeringsplanning.

## Advies

De RGVM heeft beslist om zich in het kader van dit advies uit te spreken over enerzijds de thematiek in het algemeen en anderzijds de acties waarvoor hij aanbevelingen wenst te geven.

<sup>1</sup> <https://www.rainbow-europe.org/country-ranking>

<sup>2</sup> [https://be.brussels/over-het-gewest/de-gewestregering?set\\_language=nl](https://be.brussels/over-het-gewest/de-gewestregering?set_language=nl)

<sup>3</sup> [https://be.brussels/over-het-gewest/gemeenschapsinstellingen-in-brussel/cocof?set\\_language=nl](https://be.brussels/over-het-gewest/gemeenschapsinstellingen-in-brussel/cocof?set_language=nl)

<sup>4</sup> <https://www.ccc-ggc.brussels/nl/organisatie/verenigd-college>

<sup>5</sup> <https://www.raadvgc.be/>

## 1. Algemene overwegingen

De Brusselse Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen (hierna de RGVM genoemd) is blij met de uitwerking van dit plan alsook met de methodologie ervan. De Raad is erkentelijk voor het uitvoerige overleg dat heeft plaatsgevonden bij de uitwerking van het LGBTQIA+-plan van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. De Raad beklemtoont de geleverde inspanning om elke doelstelling om te zetten in precieze en concrete maatregelen, met in de meeste gevallen een duidelijk budget. De RGVM ondersteunt eveneens het feit dat dit plan geëvalueerd wordt in samenwerking met een externe partner.

De Raad is ook erkentelijk voor de bereidheid een institutionele samenwerking op te zetten met betrekking tot de opstelling van dit plan. De Raad herinnert eraan dat men in de strijd tegen discriminatie ambitieus moet blijven, en beklemtoont daarbij het belang alle bevoegdheden van de gewesten en de gemeenschappen en van alle Brusselse gemeenten erbij te betrekken.

De RGVM is blij met dit plan en de betekenis ervan in een context waarin men, ondanks de wetgevende stappen in de goede richting, vaststelt dat de stigmatisering toeneemt. Tegenover deze paradox belichaamt het Gewest zijn voortrekkersrol om de Brusselaars, de overheidsdiensten en de privésector te sensibiliseren.

De Raad herinnert eraan dat hij in zijn rapport over de "Impact van COVID-19 op de ongelijkheden tussen vrouwen en mannen"<sup>6</sup> het belang beklemtoont heeft zich te buigen over geweldfeiten die leden van de LGBTQIA+-gemeenschap<sup>7</sup> ondergaan, vanwege discriminatie gebaseerd op gender, seksuele geaardheid, geslachtsverandering en genderexpressie/genderidentiteit, criteria die, naar men zegt, beschermd zijn<sup>8</sup> door de Belgische staat. Sinds het begin van de crisis behoren deze bevolkingsgroepen tot de meest onzichtbare: ze kregen zo goed als geen aandacht; wij weten niet wat er met de burgers in België en in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest uit de LGBTQIA+-gemeenschap is gebeurd, er zijn geen cijfers of studies beschikbaar<sup>9</sup>.

De RGVM ondersteunt de nieuwe benaming van dit tweede plan, waarvan de vermelding "Brussels inclusieplan voor LGBTQIA+-personen" de actie van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering op het gebied van inclusie van LGBTQIA+-personen zichtbaarder maakt

Tot slot is de RGVM bijzonder tevreden te kunnen meewerken te kunnen meewerken aan het Brusselse inclusieplan voor LGBTQIA+-personen, dat de vrucht vormt van een intense periode van gesprekken en overleg met de overheidssector, de Brusselse actoren en het Brusselse middenveld, maar betreurt dat hij door het tijdschema niet op voorhand kon meewerken tijdens de eerste gespreksronde. In het algemeen vestigt de RGVM de aandacht op het belang de aanvraagtermijnen voor adviezen na te leven met het oog op zijn goede werking.

---

<sup>6</sup>[http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp-content/uploads/2021/04/RAAD-GELIJK.V-M-NL-RAPPORT - COVID\\_2021\\_DEFDEF.pdf](http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp-content/uploads/2021/04/RAAD-GELIJK.V-M-NL-RAPPORT - COVID_2021_DEFDEF.pdf)

<sup>7</sup>Lesbiennes, gays, biseksuelen, transgenders, queers, interseksr, aseksuele personen en meer. Voor een semantische context en een lexicon van de meest gebruikte termen op dit gebied verwijzen we naar: RTBF, "LGBTQIA+ : pourquoi le choix des mots est important dans les médias" ("LGBTQIA+ : waarom de woordkeuze belangrijk is in de media").[https://www.rtbf.be/info/dossier/les-grenades/detail\\_lgbtqia-pourquoi-le-choix-des-mots-est-important-dans-les-medias?id=10696321](https://www.rtbf.be/info/dossier/les-grenades/detail_lgbtqia-pourquoi-le-choix-des-mots-est-important-dans-les-medias?id=10696321)

<sup>8</sup>Voor meer informatie over de 19 discriminatiegronden, raadpleeg de website van UNIA: <https://www.unia.be/nl/discriminatiegronden/de-19-discriminatiegronden>

<sup>9</sup><http://rainbowhouse.be/nl/article/idahobit2020-2/> RainbowHouse, "COVID-19: geen quarantaine voor LGBTQI-fobie".

## 1.1 Samenwerking met de federale overheid en de gewesten

De **Raad** is verheugd over de eerste samenwerkingen met de andere beleidsniveaus en roept op om dat meer te doen. Al te vaak immers wordt Brusselaars een algemene strategie ontzegd vanwege de versnippering van beleidsniveaus en bevoegdheden.

Wij beklemtonen dat de zwakke punten die ILGA-Europa naar voren heeft geschoven grotendeels te maken hebben met gerechtelijke en politionele bevoegdheden.

De **RGVM** is dan ook blij met de acties 16, 17 en 18 (zie hoofdstuk 2. Specifieke beschouwingen) maar wenst ook de aandacht te vestigen op het belang van samenwerking met het federale niveau voor deze aspecten. De gerechtelijke procedures zijn lang, duur, leiden vaak tot niets en het aantal klasseringen zonder gevolg blijft hoog. De **Raad** dringt dan ook aan op de noodzaak Justitie te herfinancieren; zolang er slechts drie magistraten in Brussel belast zijn met zedendossiers kunnen de Brusselaars niet echt verdedigd worden door Justitie. Het is aan de Brusselse Regering om hun federale collega's hierop aan te spreken.

Algemeen beschouwd moet het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ook nauwe banden onderhouden met de twee gemeenschappen betreffende de onderwijsbevoegdheden. Jongeren moeten al op heel jonge leeftijd bewust worden gemaakt van onderwerpen in verband met seksuele geaardheid, identiteit, genderexpressie en seksuele kenmerken. Dat gebeurt ook door die elementen op te nemen in de onderwijsmethodes (via het gebruik van voorbeelden, verhalen, afbeeldingen enz.) die momenteel nog aansluiten bij de cultuur van onze heteronormatieve samenleving.

Tot slot, wat bewustmaking betreft, beklemtoont de **RGVM** ook het belang zich verder te laten inspireren door de goede praktijken buiten ons Gewest en op internationaal niveau.

## 1.2 Verband met andere strategische plannen en studies

De **RGVM** herinnert aan de noodzaak zich te buigen over meervoudige discriminatie en ongelijkheden en discriminatie op een transversale manier te behandelen.

De **RGVM** suggereert de acties van dit plan in verband te brengen met de andere strategische plannen van Brussel: o.a. het actieplan tegen geweld en de toekomstige actieplannen gendermainstreaming en racisme. Het is belangrijk een coherente visie en aanpak voor deze verschillende plannen te ontwikkelen en daarbij meervoudige discriminatie aan te kaarten: lesbiennes worden bv. op twee fronten aangevallen: enerzijds omdat ze lesbienne zijn, anderzijds omdat ze vrouw zijn. Dit fenomeen wordt lesbofobie genoemd en is de opeenstapeling van homofobie en seksisme.

De **RGVM** herinnert eraan dat men wat betreft bestrijding van geweld en stalking geen rangorde moet bepalen van de geweldvormen, maar dat men ze allemaal moet bestrijden. Ze zijn immers allemaal met elkaar verbonden en vormen één samenhangend geheel: er bestaat dus niet zoiets als "gering geweld".

De **Raad** beklemtoont dat hij in zijn rapport over de impact van COVID-19 op de ongelijkheden tussen vrouwen en mannen aanbevolen heeft **de mentale gezondheid van personen die meervoudige discriminatie ervaren, te monitoren**. We denken hierbij onder meer aan de LGBTQIA+-gemeenschap

omdat uit internationale statistieken blijkt dat dit de groepen zijn die het grootste risico lopen om mentale gezondheidsproblemen te ontwikkelen afhankelijk van de ernst van de discriminatie.

### 1.3 Definities

De **RGVM** vestigt de aandacht op bepaalde definities die in het plan worden gebruikt: volgens de woordenlijst van RainbowHouse moet de term "transseksueel" verbannen worden, want die slaat niet op transidentiteit. Deze negentiende-eeuwse term heeft negatieve connotaties die voortkomen uit de heersende psychiatrische opvattingen en ideologie van die tijd. Daarnaast moet men "Trans: Afkorting van "transgender" toevoegen aan de lijst met afkortingen aan het einde van het document.

### 1.4 Opleidingsaanbod

De **Raad** herinnert eraan dat de sociale partners diensten en opleidingen aanbieden met betrekking tot diversiteit en inclusie van LGBTQIA+-personen op het werk, zowel voor de privé- als voor de overheidssector. Dat geldt ook voor de verenigingen binnen de RGVM.

De RGVM dringt aan op het belang om enerzijds deze actoren bij de actieplannen te betrekken en anderzijds hun diensten en opleidingen op te nemen in het kadaster met opleidingen dat verduidelijkt wordt in actie 3. Dit kadaster moet bovendien geoptimaliseerd worden en gemakkelijk toegankelijk en aanpasbaar zijn.

Tot slot benadrukt de **RGVM** het grote belang van de opleiding. De Raad vestigt de nadruk op de relevantie bepaalde opleidingen te combineren (o.a. de opleidingen gericht op verenigingen en de opleidingen gericht op overheidsactoren). Hoewel de boodschappen aan verenigingen uit de openbare en de privésector verschillend zijn, kan het interessant zijn om opleidingen te combineren met het oog op ontmoetingen en het delen van ervaringen.

Deze aanpak houdt in dat over de opleiding wordt nagedacht op een transversale manier. De combinatie van opleidingen past bovendien bij de moeilijke budgettaire realiteit die onze politieke verantwoordelijken aanklagen. De **Raad** vraagt dus om deze denkoefening uit te breiden tot de verschillende acties van het plan die opleidingen vermelden.

## 2. Specifieke beschouwingen over de actiefiches

### 2.1 HOOFDSTUK I: GELIJKE KANSEN

#### **Actie 1: Een campagne opzetten om het grote publiek te sensibiliseren voor de LGBTQIA+-problematiek**

De **RGVM** dringt aan op de relevantie in het plan acties op te nemen met betrekking tot het sensibiliseren van jongeren en kinderen op het gebied van inclusie van LGBTQIA+-personen. Het zou verstandig zijn hierbij vooral jongerenorganisaties te betrekken (jeugdbewegingen, sportclubs, bibliotheken, enz.) via eigen referentiepersonen, en ook scholen, o.a. via EVRAS-cursussen, buitenschoolse activiteiten, enz.: rondom verhalen, het aanbieden van boeken in de gemeentelijke bibliotheken die aansluiten bij de inclusie van LGBTQIA+-personen, enz.

De Raad wil dat deze acties worden vermeld in financieel ondersteunde projectoproepen voor gelijke kansen.

De **Raad** ondersteunt het belang van de campagne #sharethecolor 2022, die belangrijk is omdat ze hele Brusselse grondgebied bestrijkt en bijgevolg zonder uitzondering alle Brusselse gemeenten kan bereiken om zo een grotere sociale cohesie te bevorderen.

De **RGVM** beklemtoont dat het belangrijk is dat deze campagnes niet op nauwgezette tijdstippen worden opgezet, gekoppeld aan een thematische planning, maar dat ze meer zouden worden gespreid in de tijd. De **Raad** roept de gewestelijke beleidsverantwoordelijken op zich te buigen over deze suggestie en de denkoefening op te starten met de andere betrokken bestuursniveaus.

### **Actie 3: Het opleidingsaanbod met betrekking tot inclusie van LGBTQIA+-personen verhogen**

De Raad herinnert aan zijn opmerking in hoofdstuk 1.4. over de betrokkenheid van opleidingsactoren. Bovendien suggereert de **RGVM** dat het kadaster niet alleen toegankelijk zou zijn maar ook regelmatig en gemakkelijk aangevuld zou kunnen worden door alle verenigingen en instellingen. Hij vraagt om in dit plan een link op te nemen om er toegang tot te krijgen.

### **Actie 4: Financiële ondersteuning garanderen voor LGBTQIA+verenigingen**

De **RGVM** staat positief tegenover de budgettaire verhoging voor financiële steun aan de verenigingssector.

De **Raad** herinnert eraan dat LGBTQIA+-verenigingen voor dit publiek een onmisbaar punt van contact, steun en uitwisseling zijn. De **RGVM** stelt vast dat deze actie plaatsvindt via projectoproepen. De **RGVM** herinnert eraan dat de financiering via projectoproep een bepaalde onzekerheid voor het personeel van de betrokken verenigingen met zich meebrengt, maar ook voor het goed omzetten van ambitieuze projecten in de praktijk. Wij vragen dan ook dat deze actoren voornamelijk met structurele middelen worden gesteund om de duurzaamheid van hun diensten te bevorderen. Het mechanisme van projectoproepen mag niet de norm worden.

De **Raad** herinnert eraan dat andere verenigingen<sup>10</sup> met een sociale doelstelling die verder reikt dan enkel de inclusie van LGBTQIA+-personen ook rond deze kwesties werken.

## **2.2 HOOFDSTUK II. HUISVESTING**

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

Discriminatie van LGBTQIA+-personen op het gebied van huisvesting is een heel belangrijk probleem. De **RGVM** beklemtoont het enorme belang van deze maatregel maar benadrukt dat het nodig is instrumenten te ontwikkelen die de last van de administratieve procedures niet op de schouders van de gediscrimineerden leggen. In die zin beklemtoont hij het belang van de praktijktesten en dringt hij aan op het belang voldoende menselijke middelen toe te kennen aan de controleopdracht en aan de opvolging van de klachten in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, wat een voorwaarde is voor de goede uitvoering van de ordonnantie Huisvesting.

Het is nodig de bij het recht op huisvesting betrokken instellingen op de hoogte te brengen van problemen van discriminatie van LGBTQIA+-personen, maar het is evenzeer belangrijk de LGBTQIA+-

<sup>10</sup> [AFMD | Sortie du kit d'inclusion des personnes LGBT+ au travail](#)  
[A Leader's Guide to LGBTQ+ Talent Strategy \(russellreynolds.com\)](#)

verenigingen te informeren over de tools in verband met het recht op huisvesting. De **Raad** stelt vast dat de verenigingen op het terrein niet altijd op de hoogte zijn van de beschikbare tools (die ontoereikend blijven en nochtans van fundamenteel belang zijn) en dat die soms als heel ingewikkeld worden ervaren.

**ACTIE 8: Het aanbod vergroten voor de opvang van LGBTQIA+-jongeren die gebroken hebben met hun familie.**

De **Raad** vestigt de aandacht op het feit dat het aanbod voor de opvang van mensen in moeilijkheden momenteel ruimschoots onvoldoende is. Bijgevolg ondersteunt hij de verhoging van het aantal opvangplaatsen voor dit kwetsbare doelpubliek dat slachtoffer is van geweld. Het zou goed zijn een inventaris op te maken om de reële noden in te schatten en te kijken of de 15 bijkomende plaatsen voldoende zijn. De **RGVM** herinnert er niettemin aan dat niet enkel LGBTQIA+-personen lijden onder familiale breuken. Ook andere personen uit deze gemeenschap zijn vragende partij voor opvang en aangepaste opvolging: de NBMV's (niet-begeleide minderjarige vreemdelingen), nieuwkomers, enz. De Raad verwelkomt bijgevolg de recente opening van een opvangcentrum voor LGTBQIA+-asielzoekers in Molenbeek.

De **RGVM** vestigt de aandacht op het nut van cijfergegevens op het gebied van het onthaal van jongeren die gebroken hebben met de maatschappij, en op het belang om deze evolutie te kunnen opvolgen in deze op sociaal vlak door de COVID-19-crisis bijzonder getroffen periode.

Tot slot lijkt een begeleiding door professionelen om de heropleving en de emancipatie van deze mensen te bevorderen voor ons essentieel te zijn bij deze actie.

### 2.3 HOOFDSTUK III: AMBTENARIJ EN PLAATSELIJKE BESTUREN

De **Raad** keurt de invoering goed van tools om de besturen te begeleiden bij de opstelling van inclusieplannen voor LGBTQIA+-personen. Hij wil echter ook de noodzaak benadrukken personeelsvertegenwoordigers te betrekken. De Raad stelt dat het belangrijk is de sociale partners te betrekken die ook overheids- en privébedrijven kunnen begeleiden bij de invoering van diversiteitsplannen die reeds heel veel goede praktijken bevatten.

De **RGVM** wenst de aandacht te vestigen op het belang een inclusiecultuur uit te dragen binnen de gemeenten: via het gemeentepersoneel, de OCMW's en de politiezones die het eerste bestuursniveau blijven waarmee de burger in contact komt. De **RGVM** is verbaasd over de geringe toegekende budgetten, in het bijzonder als men die vergelijkt met wat is voorzien op het gewestelijke niveau. Bijgevolg suggereert de **RGVM** een betere financiering of minstens de tools die ontwikkeld werden voor de gewestelijke overheidsdiensten uit te wisselen met de plaatselijke besturen, zoals bv. de digitale gids en online opleidingen in verband met LGBTQIA+-problemen (acties 9 en 10), alsook de uitwisseling van goede praktijken.

De **Raad** is erkentelijk voor de bereidheid seksistisch en racistisch geweld doeltreffend te bestrijden. De Raad benadrukt echter dat de ambtenarenstatuten niet kunnen worden herzien zonder de actieve betrokkenheid van de personeelsvertegenwoordigers bij de evaluatie van de huidige procedures en eventuele noodzakelijke wijzigingen. Bovendien beklemtoont de Raad dat een vereenvoudiging van de sancties niet kan zonder er verplichte opleidingen aan te koppelen voor heel het personeel (niet enkel voor het HR-personeel of voor de hiërarchie), om eraan te herinneren welke soorten discriminatie er zijn, waar men hulp kan zoeken en welke sancties men kan oplopen als men geen respect betoont voor mensen en waarden. De **Raad** beklemtoont het belang deze discriminaties breder aan te kaarten en o.a. het verband te leggen tussen seksisme en ruimere genderuitdagingen. Men weet dat homofobie te maken heeft met de angst dat men in zijn geloof wordt bedreigd en de



heteronormativiteit en de traditionele genderrollen (die ook een uitdrukking zijn van een toxische mannelijkheid en "de juiste manier" om een vrouw te zijn) in vraag zouden worden gesteld.

De **Raad** vraagt na te denken over de mogelijkheid deze opleidingen te verplichten voor gemeenteambtenaren, met name met een potentiële partner zoals de GSOB en herinnert eraan dat, met het oog op de samenhang, ook de gemeentelijke mandatarissen hiervoor zouden moeten worden gesensibiliseerd.

De opleidingen en sensibilisering zouden niet enkel beperkt mogen worden tot LGBTQIA+, maar zouden op een ruimere manier ook meervoudige discriminatie moeten aankaarten. Evenzo zouden die opleidingen moeten ingrijpen op de structurele drempels voor de inclusie van dit publiek in gewestelijke en gemeentelijke besturen.

Tot slot is de **Raad** verheugd over actie 11 die een inventaris beoogt van de uniformen voor de beroepen die in contact komen met het publiek. Om zich niet enkel te beperken tot vaststellingen suggereert de **Raad** om te voorzien in een budget om eveneens genderneutrale uniformen aan te bieden (naast uniformen voor vrouwen en voor mannen). Deze aanpassing zou de inclusie van de LGBTQIA+-gemeenschap kunnen bevorderen bij deze beroepen, waarvan sommige knelpuntberoepen zijn waarvoor actief personeel wordt gezocht.

## 2.4 HOOFDSTUK V: WERKGELEGENHEID

De **RGVM** dringt aan op het belang een inclusieve arbeidsmarkt te promoten en merkt op dat in het plan weinig melding wordt gemaakt van discriminatie bij de aanwerving. Hij herinnert eraan dat deze vorm van discriminatie significant blijft voor LGBTQIA+-personen.

De **RGVM** betreft dan ook over het algemeen het gebrek aan ambitie van de acties op het gebied van werkgelegenheid. Ook al behoren sommige bevoegdheden uiteraard tot het federale niveau, er bestaan toch heel wat mogelijkheden op het gewestelijke niveau, naast de mogelijkheid om de regeringen van de andere bestuursniveaus daarover te interpellieren. Andere interessante acties zouden moeten worden opgezet, zoals de opleiding en bewustmaking van vertrouwenspersonen voor de inclusie van LGBTQIA+-personen binnen de ondernemingen.

De **RGVM** is van mening dat het interessant is een beroep te doen op verenigingen die actief zijn op het domein van LGBTQIA+ (zoals bv. het netwerk Open@Work) en Actiris, maar dringt aan op de noodzaak de sociale partners te betrekken bij de uitvoering van de acties "werkgelegenheid". Zoals vermeld in de algemene beschouwingen hebben sommige partners een expertise en ontwikkelen zij reeds diensten en acties in verband met diversiteit en LGBTQIA+. Het schijnt ons uiterst belangrijk te zijn de sociale partners bij deze stap te betrekken. Enkel de betrokkenheid van de sociale partners bij de bewustmaking voor en de opleiding in verband met dit onderwerp garandeert een echte verspreiding van de informatie en van de inclusiecultuur bij private en openbare ondernemingen.

De **RGVM** houdt vol dat het mechanisme van positieve acties een hefboom is die moet worden bevorderd om de diversiteit in een onderneming te stimuleren. Deze maatregelen bestaan erin tijdelijk sommige doelgroepen een voorkeursbehandeling te geven om hen dezelfde kansen te bieden om aan werk te geraken en op het werk zelf. De voorwaarden waaraan de positieve acties moeten voldoen worden bepaald in de gewestelijke ordonnantie van 4 september 2008 en worden omkaderd door het koninklijk besluit van 11 februari 2019 tot bepaling van de voorwaarden inzake positieve acties. De opvolging van deze procedure biedt de onderneming rechtszekerheid in de mate waarin het

positieve actieplan dat door de bevoegde overheid is goedgekeurd, beschouwd wordt als overeenkomstig de non-discriminatie-wetgeving.

De **RGVM** betreurt dat er geen regelgevend kader is en dat de ondernemingen niet op de hoogte zijn van de maatregelen inzake positieve actie. De **Raad** merkt immers op dat er tot op heden slechts vijf positieve actieplannen werden ingediend. Het gebrek aan verspreiding van deze goede praktijken versterkt de ondoorzichtigheid van de maatregel. Hij vraagt om met de steun van de sociale partners een echte communicatie over de maatregel en de uitgevoerde acties uit te werken en te financieren.

De **Raad** dringt eveneens aan op een logistieke ondersteuning aan de ondernemingen bij de uitwerking van een positief actieplan, bv. via overleg met Unia, met het IVGM of met Actiris.

De **RGVM** vraagt ook of er een financiële steun mogelijk is voor commerciële en niet-commerciële ondernemingen voor de invoering van een positief actieplan.

Tot slot beklemtoont de **Raad** het belang van onlineopleidingen over de bewustmaking over geweld tegen vrouwen (gefinancierd door equal.brussel) en dat eveneens te doen voor of indien mogelijk te combineren met bewustmaking wat betreft werkgelegenheid voor de inclusie van LGBTQIA+-personen.

## 2.5 HOOFDSTUK V: PREVENTIE EN VEILIGHEID

De **Raad** staat heel positief tegenover het feit dat het plan acties met de politiecommissariaten en met justitie bevat. Zoals vermeld in de inleiding brengt de klassering van ILGA-Europe tekortkomingen van België in verband met deze thema's aan het licht. Dit hoofdstuk heeft dus onze volledige aandacht getrokken, met meerdere aandachtspunten:

### **ACTIE 16: Beschikken over gegevens met betrekking tot geweldfeiten en discriminatie tegenover LGBTQIA+-personen**

Over het algemeen roept de **RGVM** op tot nultolerantie wat betreft geweld op het Brusselse grondgebied. Om dat te bereiken beveelt de Raad een samenwerking aan tussen het middenveld, de politie en Justitie die zich richt op het bestrijden van straffeloosheid en op de opvang van slachtoffers van geweld. De Raad beveelt o.a. de opleiding aan van personen die in contact kunnen komen met slachtoffers op alle bestuursniveaus.

Bovendien stelt de **Raad** zich vragen bij de bereidheid om meldingen van geweld tegen LGBTQIA+-personen te verzamelen via verenigingen en beklemtoont hij het bijzondere karakter van deze positionering. De **RGVM** bemerkt dat de financiering niet veel voorstelt. De Raad maakt zich ongerust over de indruk die het publiek door deze maatregel krijgt. De verenigingen dienen in geen geval om de gebrekkige dienstverlening van de politiediensten goed te maken. De **Raad** erkent dat slachtoffers van geweld verenigingen beschouwen en ervaren als zogenaamde safe places en beklemtoont het belang van de expertise van de actoren op het terrein als vertrouwenspersonen. De Raad dringt erop aan dat de overheidsdiensten hun publieke verantwoordelijkheid niet mogen afschuiven door die uit te besteden aan verenigingen die vaak al overbelast zijn. Om deze meldingen te kunnen analyseren beklemtonen wij bovendien het belang van het verzamelen van gendergegevens (zowel wat betreft de slachtoffers van geweld als hun daders).

De **Raad** dringt eveneens aan op het feit dat het plan oplossingen moet kunnen bieden om tegemoet te komen aan deze tekortkomingen.

Een eerste mogelijkheid om het personeel en de korpschefs te sensibiliseren en onderrapportage van geweldfeiten tegen LGBTQIA+-personen te verminderen zou kunnen zijn politiemensen een

onderkomen te geven bij verenigingen voor de opvang van slachtoffers van geweld. Dit is reeds van toepassing in het "Zorgcentrum na seksueel geweld - Brussel". Het is immers mogelijk er een klacht in te dienen bij de politie, via de tussenkomst van een inspecteur die speciaal is opgeleid voor zedenfeiten.

**ACTIE 17: De gerechtelijke aanpak van geweld en discriminatie tegenover LGBTQIA+-personen verbeteren.**

De Raad is verheugd over dit initiatief en wijst op twee elementen.

Vooreerst benadrukt de **RGVM** dat er werk wordt gemaakt van geweld binnen de politiebureaus zelf. Het zou dan ook interessant zijn actie 17 te evalueren wat betreft de opvang van LGBTQIA+-slachtoffers in de commissariaten.

In de tweede plaats wijst de Raad op het belang deze uitdagingen te koppelen aan interne preventiecampagnes tegen LGBT-fobe en seksistische discriminatie en geweld tegenover politiemensen. Een bepaalde machocultuur, gekoppeld aan een sterke korpsgeest, zorgt ervoor dat slachtoffers en getuigen dikwijls niet kunnen getuigen, en vooral dat ze geen hulp krijgen bij interne discriminatoire situaties. Zolang er interne problemen van discriminatie zijn, lijkt het weinig waarschijnlijk dat problemen omtrent de kwaliteit van de dienstverlening aan het publiek worden aangepakt. Dat moet uiteraard gebeuren in samenspraak met de vertegenwoordigers van het personeel, door zich te laten inspireren door de positieve ervaringen van de Zorgcentra na seksueel geweld als multidisciplinaire opvang van slachtoffers van geweld.

**ACTIE 18: De opvang van LGBTQIA+-slachtoffers in de commissariaten verbeteren**

De **RGVM** stelt vast dat sensibilisering voor discriminatie momenteel heel erg afhangt van de betrokkenheid van de korpschefs, zowel wat betreft de cultuur binnen de diensten als ten aanzien van het publiek. In verband met de waarden die de politie uitdraagt is het belangrijk dat de bestrijding van discriminatie binnen de politie structureel gebaseerd is op nultolerantie.

**ACTIE 19: Het veiligheidsgevoel van LGBTQIA+-personen in de publieke ruimte verhogen**

**ACTIE 20: Het veiligheidsgevoel van LGBTQIA+-personen in de Brusselse parken verhogen**

**De acties 16, 17 en 18 erkennen.**

De **RGVM** wil in het bijzonder de aandacht vestigen op de gebruikte terminologie: "veiligheidsgevoel". Dit woord benoemt de onveiligheid zoals die door iemand ervaren wordt, en neemt niet de reële onveiligheid in overweging. Het gaat hier niet om een betrouwbaar noch meetbaar begrip, maar om een persoonlijke beoordeling. Bijgevolg vraagt de **RGVM** zich af welke indicatoren deze actie zullen kunnen meten. De Raad benadrukt ook dat de wetenschappelijke literatuur hierover eerder voorzichtig en zelfs kritisch is. De **RGVM** beklemtoont niettemin het belang na te denken over de reële en de beleefde onveiligheid.

## 2.6 HOOFDSTUK IX: STEDENBOUW

**ACTIE 21: Gendergelinkte zaken mee opnemen in de instrumenten voor stadsplanning en programmering**

**ACTIE 22: De inclusie van LGBTQIA+-personen bevorderen in de stedelijke ruimte**

De **Raad** stelt een tekort vast aan inclusieve infrastructuur, o.a. wat betreft openbare toiletten (met toegankelijke en inclusieve wc's). De Raad beklemtoont de significante reikwijdte van dit tekort in de openbare ruimte, zowel voor non-binaire personen als voor het publiek in het algemeen. Hij herinnert

aan de rol van de plaatselijke besturen als actoren van de verandering. Hij vraagt erover na te denken de invoering en de toegankelijkheid van genderneutrale toiletten in openbare infrastructuren die overheidssubsidies krijgen, reglementair te verplichten. Hij beklemtoont ook het belang te voorzien in dergelijke inrichtingen in schoolgebouwen en deze problematiek aan te kaarten op alle betrokken bestuursniveaus.<sup>11</sup>

**ACTIE 23: LGBTQIA+-personen mee opnemen in de ontwikkeling van het erfgoed**

De **RGVM** denkt in het bijzonder aan initiatieven zoals de L-Tour <https://www.l-tour.be/nl/>: L-Tour organiseert sinds 2014 lesbische en regenboogtoeren en voordrachten om de Brusselse LGBTQI+-gemeenschappen meer bekendheid te geven, via lesbische, homoseksuele, biseksuele, trans- en interseksuele persoonlijkheden en -gemeenschappen ...

De **Raad** herinnert eraan dat stedelijke kunst en street art ook een belangrijkste symbolische rol spelen, die eveneens de inclusieve geest van onze huidige samenleving moet uitdrukken. Deze cultuur moet nog verder worden ontwikkeld binnen de besturen zodat alle besluitvormers zich daarbij kunnen aansluiten.

## 2.7 Hoofdstuk VII: MOBILITEIT

De **Raad** beklemtoont dat veiligheid en preventie in de eerste plaats moeten worden bereikt door meer menselijke aanwezigheid. Dat gebeurt via een grotere aanwezigheid aan de loketten, maar ook via preventie- en veiligheidsdiensten, eerder dan via extra veiligheidscamera's. Dat verhoogt de veiligheid, verbetert ook het samenleven en zorgt voor het creëren van nuttige in Brussel verankerde sociale werkgelegenheid, zonder te raken aan het privéleven.

## 2.8 HOOFDSTUK VIII: WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK

**ACTIE 26: Wetenschappelijk onderzoek in verband met de LGBTQIA+-thematiek ondersteunen**

De **Raad** beveelt aan dat actie 26, gewijd aan onderzoek, niet enkel zou slaan op de inhoud van de onderzoeken (via bewustmaking van problemen die specifiek zijn voor LGBTQIA+-personen) maar evenzeer op de uitvoering ervan (bewustmaking van gendervooroordelen in wetenschappelijke middens zelf, bv.).

De in het kader van het FWO<sup>12</sup>, het FRS-FNRS<sup>13</sup> en het programma Horizon 2020 van de Europese Unie<sup>14</sup> ontwikkelde projecten lijken een analyse waard om inspiratie op te doen en krachten te bundelen.

De **Raad** verbaast zich over het feit dat er bovendien geen budgettaire impact is aangekondigd, hoewel het ontbreken van gegevens meermaals wordt betreurd in het plan: enerzijds vereisen zowel het verzamelen als het analyseren van gegevens wetenschappelijke expertise, en anderzijds lijkt de "projectenreeks" een heel beperkt middel in verhouding tot de nagestreefde doelstellingen.

<sup>11</sup><https://www.nouvelobs.com/rue89/rue89-american-miroir/20150120.RUE1258/aux-etats-unis-les-toilettes-non-genrees-s-imposent-lentement-mais-surement.html>

<sup>12</sup> <https://www.ugent.be/nl/onderzoek/financiering/nationaal/fwo>

<sup>13</sup> <https://www.frs-fnrs.be/fr/>

<sup>14</sup> [https://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/sites/default/files/H2020\\_NL\\_KI0213413NLN.pdf](https://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/sites/default/files/H2020_NL_KI0213413NLN.pdf)

Bovendien garandeert de keuze te werken met financieringsmechanismen zoals het FWO, het FRS, FNRS en andere helemaal niet dat de studie slaagt. De ingediende aanvragen concurreren immers met duizenden andere aanvragen. Wat INNOVIRIS betreft eist de **RGVM** dat elk gefinancierd project zou kunnen worden opgevolgd door personen die daartoe opgeleid zijn of die rekening houden met genderstereotypen.

De **Raad** merkt op dat de kwestie van discriminatie binnen religieuze gemeenschappen niet aan bod komt. Zij zijn nochtans ook partners bij het streven naar een maatschappij zonder discriminatie en met eerbiediging van de mensenrechten. Hij vraagt het Gewest zich hierover te buigen en zich uit te spreken over de wenselijkheid een wetenschappelijke studie hierover op te starten om de interreligieuze dialogen op gang te brengen en te voeren<sup>15</sup>.

## 2.9 HOOFDSTUK IX: SPORT, GEZONDHEID, ZORG

De **Raad** is blij met de acties die erop gericht zijn LGBTQIA+-personen te laten deelnemen aan sportactiviteiten. Hij benadrukt het belang dat in de sportsector moet worden toegekend aan het respecteren van personen en hun identiteit, of het nu gaat om LGBTQIA+-personen of over het algemeen.<sup>16</sup>

De **Raad** neemt er akte van dat de acties op het gebied van het sociale en de gezondheid voor de inclusie van LGBTQIA+-personen terug te vinden zullen zijn in het Plan Brussels Takes Care. Aangezien dit plan echter nog niet is afgewerkt en evenmin al gedeeld met de sociale partners en de leden van de RGVM, is het moeilijk een standpunt in te nemen, want er is momenteel geen enkele garantie wat betreft de kwaliteit van de acties. De **Raad** vestigt er de aandacht op dat het belangrijk is om het verband met het inclusieplan van LGBTQIA+-personen minstens te vermelden in het toekomstige plan Brussels Takes Care, gepland in 2022.

Meer precies herinnert de **Raad** eraan dat een toegangsbeleid tot de zorg absoluut inclusief moet zijn. Het dienstenaanbod is soms slecht aangepast aan het LGBTQIA+-publiek, omdat het medische korps niet op de hoogte is van aandoeningen bij LGBTQIA+-personen. De **RGVM** stelt voor een educatief luik op te nemen over de transculturele competenties en de competenties op het gebied van gender en seksuele geaardheid in de (para)medische studierichtingen.<sup>17</sup> De **RGVM** is ook blij met de ontwerpstudie van de VGC over zogenaamde regenbooggezinnen en de eventuele remmingen en hinderpalen bij de vorming en de stichting van deze gezinnen en hun ouderschap in het algemeen. De

<sup>15</sup> <https://www.ohchr.org/FR/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=27092&LangID=F>

<sup>16</sup> <https://www.lalibre.be/sports/football/2021/10/27/je-suis-footballleur-et-je-suis-gay-josh-cavallo-premier-joueur-pro-en-activite-a-faire-son-coming-out-XMUWI7THHRG6JN5VULGJZOVBMK/>  
[https://www.lemonde.fr/idees/article/2021/05/21/dans-la-tete-de-ouissem-belgacem-footballleur-gay\\_6080950\\_3232.html](https://www.lemonde.fr/idees/article/2021/05/21/dans-la-tete-de-ouissem-belgacem-footballleur-gay_6080950_3232.html)

<sup>17</sup>Tussen haakjes: "Interculturaliteit is wanneer de cultuur van de helper in aanraking komt met die van de geholpene. Transculturaliteit is de cultuur die aanwezig is in de relaties tussen de arts en de patiënt. Om dat te bereiken, is een combinatie van kennis, vaardigheden en een professionele houding vereist." Uit het colloquium "Care en transculturele vaardigheden van 28 oktober 2011, georganiseerd door het Centrum voor gelijke kansen en de strijd tegen racisme en de Federale Overheidsdienst Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu.

**RGVM** vestigt de aandacht op de opvolging van de aanvragen voor MBV (medisch begeleide voortplanting) in bepaalde centra die discrimineren tussen mannen en vrouwen met betrekking tot hun leeftijdsverschil (en die beoordelen tot wanneer MBV mogelijk is). De verspreiding van studies die hierover bestaan kan de centra daarvan bewustmaken.

De **RGVM** merkt eveneens op dat ongeveer 1,7%<sup>18</sup> van de wereldbevolking geboren wordt met intersekse kenmerken en beklemtoont dat het belangrijk is daarmee rekening te houden wat betreft het inclusieve beleid, zowel wat betreft gezondheid als sport.

De **RGVM** ondersteunt de EVRAS-opleidingen die de centra voor geboorteregeling geven in scholen. Deze opleidingen kunnen thema's als seksuele geaardheid, genderidentiteit en genderexpressie alsook seksuele kenmerken aansnijden.

Tot slot is de **Raad** verheugd over de actie van de VGC betreffende de inclusie van bejaarde LGBTQIA+-personen in rust- en verzorgingstehuizen. De Raad hoopt dat dit de denkoefeningen in andere rvt's kan bevorderen.<sup>19</sup>

\*\*\*

---

<sup>18</sup><https://www.amnesty.fr/discriminations/actualites/5-fausses-idees-sur-les-personnes-intersexes#:~:text=Selon%20les%20sp%C3%A9cialistes%2C%20environ%201,naissent%20avec%20des%20cheveux%20roux.>

<sup>19</sup><https://www.amnesty.be/infos/actualites/article/victimes-maltraitances-discrimination-prejuges-raison>