



LA VILLE
DE STAD

ACTIEPLAN 2020-2022

BXL LGBTQI+

WWW.BRUSSEL.BE

VILLE DE BRUXELLES
STAD BRUSSEL
CITY OF BRUSSELS



ACTIEPLAN VOOR INCLUSIE EN DE STRIJD TEGEN DISCRIMINATIE VAN LGBTQI+ PERSONEN

*STAD BRUSSEL
CEL GELIJKE KANSEN*



Noot van de redactie: © Pierre Kroll voor de tekening op het voorblad. Illustratie geleend uit het Interfederaal Actieplan tegen discriminatie en geweld ten aanzien van LGBTI-personen 2018-2019.

“Alle mensen worden vrij en gelijk in waardigheid en rechten geboren. Eenieder heeft, zonder enig onderscheid, het recht op het genot van mensenrechten, ongeacht ras, huidskleur, geslacht, taal, godsdienst, politieke mening of elke andere overtuiging, nationale of maatschappelijke herkomst, vermogen, afkomst of andere status.”¹

¹ Preambule bij de Jogjakarta-beginselen (gebaseerd op de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens).

VILLE DE BRUXELLES • STAD BRUSSEL
Département Organisation • Departement Organisatie
Cellule Egalité des Chances • Cel Gelijke Kansen

Boulevard Anspach 6, 1000 Bruxelles • Anspachlaan 6, 1000 Brussel
T. 02 279 2150 – egalitedeschances@brucity.be – gelijkekansen@brucity.be
www.bruxelles.be • www.brussel.be

Inhoud

Inleiding.....	7
Stereotypen, Vooroordelen en Discriminaties	8
Rechtskader	9
Methodologie.....	10
Conclusie	11
DOELSTELLINGEN PER DEPARTEMENT	12
ORGANISATIE	13
HUMAN RESOURCES	19
OPENBAAR ONDERWIJS	23
GRONDREGIE VAN DE GEMEENTE-EIGENDOMMEN	28
CULTUUR, JEUGD, VRIJE TIJD, SPORT	29
ECONOMISCHE ZAKEN	35
DEMOGRAFIE	36
BRAVVO.....	39
STEDENBOUW	41
OCMW	42
BUURTHUIZEN.....	44
POLITIE	45

LEXICON	48
BIJLAGEN	52
Wat zijn de Beginselen van Jogjakarta ?	53
Waarom zijn die beginselen nodig?	53
Hoe zijn de Beginselen ontstaan?	53
Wat komt hierin aan bod?	53
Basisbeginselen vertaald op gemeentelijk niveau	54
Beginsel 1: HET RECHT OP HET UNIVERSELE GENOT VAN MENSENRECHTEN	54
Beginsel 2: HET RECHT OP GELIJKHEID EN NON-DISCRIMINATIE	54
Beginsel 5: HET RECHT OP PERSOONLIJKE VEILIGHEID.....	55
Beginsel 6: HET RECHT OP PRIVACY	55
Beginsel 9: HET RECHT OP EEN HUMANE BEHANDELING IN DETENTIE	56
Beginsel 12: HET RECHT OP WERK.....	56
Beginsel 15: HET RECHT OP PASSENDE HUISVESTING.....	56
Beginsel 16: HET RECHT OP ONDERWIJS	57
Beginsel 19: HET RECHT OP VRIJHEID VAN MENING EN VAN MENINGSUITING	58
Beginsel 23: HET RECHT OM ASIEL TE ZOEKEN.....	58
Beginsel 24: HET RECHT OM EEN GEZIN TE STICHTEN	58
Beginsel 25: HET RECHT OM DEEL TE NEMEN AAN HET OPENBARE LEVEN.....	58
Beginsel 26: HET RECHT OM DEEL TE NEMEN AAN HET CULTURELE LEVEN	59

Inleiding

De laatste tien jaar zijn de rechten van de LGBTQI+ gemeenschap aanzienlijk geëvolueerd. In 2019 heeft de WGO transidentiteit geschrapt uit zijn lijst van psychiatrische aandoeningen. In tien jaar tijd is homoseksualiteit in 9 landen uit het strafrecht gehaald, terwijl het homohuwelijk in 30 landen gelegaliseerd werd, ... Het recht om de eigen genderidentiteit te definiëren evolueert langzaam maar zeker. Zelfbeschikking over genderidentiteit blijft evenwel wereldwijd zeer marginaal.

In België werd in juni 2019 een grote stap vooruit gezet voor de erkenning van transgenders: het Grondwettelijke Hof vernietigde de transgenderwet van juni 2017 gedeeltelijk. Sinds januari 2018 kunnen transgenders* de registratie van hun geslacht en hun voornaam officieel wijzigen zonder dat ze hoeven te voldoen aan strenge medische voorwaarden. Deze nieuwe wet biedt minderjarigen de mogelijkheid om geleidelijk hun nieuwe identiteit te ontwikkelen; vanaf 12-jarige leeftijd voor een wijziging van de voornaam, passend bij het nieuwe geslacht, vanaf 16-jarige leeftijd voor een geslachtsverandering in de geboorteakte. In januari 2020 worden de woorden "genderidentiteit of genderexpressie" in de wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminaties² vervangen door de woorden "genderidentiteit, genderexpressie of seksekenmerken", die betrekking hebben op intersexe personen van wie de kenmerken niet overeenstemmen met die van een mannelijke persoon noch met die van een vrouwelijke persoon.

Als hoofdstad van Europa wil de Stad Brussel, fier op haar diversiteit, in eerste instantie een gastvrije omgeving creëren voor de bevolking en haar medewerkers. Ze vertegenwoordigt alle gemeenschappen die ze bedient, zodat elkeen zich vrij voelt om zijn of haar identiteit te beleven zoals hij of zij dat opvat, zowel in het privé- als in het beroepsleven. Als overheidsdienst en één van de grootste werkgevers van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest spreekt het voor zich dat de Stad Brussel een voorbeeld en een referentie wordt in de strijd tegen discriminaties van LGBTQI+ personen en blijk geeft van een open geest en ondersteuning met antwoorden op de specifieke behoeften van de gemeenschap. LGBTQI+ personen hebben het recht en moeten zich welkom voelen in al hun contacten met de administratie, veilig in de openbare ruimte en niet gediscrimineerd op hun werk.

De cel Gelijke Kansen van de Stad Brussel streeft naar inclusie van personen met een handicap en LGBTQI+ personen evenals naar gelijkheid tussen mannen en vrouwen en de strijd tegen discriminaties op basis van ras, afkomst,... Na het actieplan 'Gelijkheid tussen mannen en vrouwen' (goedgekeurd door het College in 2014), het actieplan 'Handicap, Inclusie en Toegankelijkheid' (goedgekeurd door het College in 2018), volgt hier het actieplan **voor de inclusie van LGBTQI+ personen**.

In navolging van het 'Interfederale Actieplan tegen discriminatie en geweld ten aanzien van LGBTI-personen 2018-2019' en het 'Brusselse actieplan inzake Seksuele oriëntatie, Genderidentiteit & Genderexpressie 2017-2020', heeft dit actieplan tot doel, door in te zetten op sensibilisering en voorlichting, om maatregelen in te voeren en/of voort te zetten om tegemoet te komen aan de specifieke vragen van de leden van de LGBTQI+ gemeenschap, zowel op het niveau van de Brusselse burgers en de organisaties die actief zijn in dit domein, als op het niveau van de personeelsleden van

² Wet van 10 mei 2007:

http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2007051035&table_name=wet

de Stad. Dit plan moet ook de aanvaarding van het anders-zijn bevorderen, de zichtbaarheid en het welzijn van de leden van de gemeenschap verhogen, zodat elkeen zijn potentieel kan ontwikkelen en zich veilig kan voelen, gerespecteerd en in overeenstemming met zijn eigen identiteit.

Stereotypen, Vooroordelen en Discriminaties

Er bestaat een verband tussen het begrip *stereotype* en de begrippen *vooroordeel* en *discriminatie*, deze drie begrippen zijn onderling van elkaar afhankelijk. Mensen met eigenschappen die afwijken van de meerderheid kunnen met de vinger worden gewezen, slachtoffer zijn van vooroordelen en discriminaties. Bij transgenders zijn die 'afwijkende' eigenschappen niet noodzakelijk zichtbaar, tenzij ze identiteitsdocumenten voorleggen die niet overeenkomen met hun uiterlijk, of als bijvoorbeeld iemand met een mannelijke gestalte vrouwelijke vestimentaire attributen draagt, of wanneer iemand niet met zekerheid als man of vrouw kan worden geïdentificeerd/herkend. Al die eigenschappen zijn in strijd met de norm man-vrouw, vrouwelijk-mannelijk, man-mannelijk, vrouw-vrouwelijk.

In 1949 verklaarde Simone de Beauvoir: “On ne naît pas femme, on le devient”, je wordt niet geboren als vrouw, je wordt vrouw, waarmee ze de vorming van het geslacht als een proces opvatte. Men heeft het dan over gender socialisatie wanneer mensen leren om zich te gedragen, te voelen en te denken volgens de “vormen die op sociaal vlak gekoppeld zijn aan het geslacht, maar ook om de wereld te zien door het prisma van het verschil tussen de seksen” (Détrez, 2015, p. 42).

In deze socialisatie wordt ook het lichaam verschillend geassimileerd voor jongens en meisjes, mannen en vrouwen. De verschillen tussen beide seksen worden uitgewerkt in functie van de modellen die worden voorgehouden in de media, de beoefende sporten, enz. De juiste manieren - hoe men gaat zitten, stapt, ... - de kledingkeuzes, ... liggen aan de basis van een '(expliciete of impliciete) ideologische inprenting van een systeem van waarden en normen die gekoppeld zijn aan het mannelijke en het vrouwelijke aspect” (Détrez, 2015, p. 45).

Via deze paragraaf kunnen we een link maken met het eerste en tevens meest algemene *stereotype*: *gender is automatisch congruent met het geslacht dat is toegewezen bij de geboorte*. Dit stereotype vormt de basis van de mechanismen die leiden tot transfobe voorstellingen en uitspraken³. Want vanaf de geboorte is er een automatische toewijzing van het geslacht maar ook van de gender (men zegt: 'het is een meisje of een jongen', en niet 'het is mannelijk of vrouwelijk'). Krachtens de binaire normen hangt de gender af van een psychosociale identiteit, uitsluitend gebaseerd op het biologische geslacht (seks): een mannelijke baby (geslacht) wordt beschouwd en grootgebracht als een jongen-man (gender). Hij wordt geacht zich te gedragen in overeenstemming met de norm. Het gaat om de sociale rol van het gender.

Een *vooroordeel* is een – negatief- idee, bevooroordeeld ten aanzien van een groep mensen of een sociale categorie. In onze terminologie zijn heel wat termen een taalkundige afspiegeling van vooroordelen volgens de bedoelde categorie: racisme (vooroordeel gebaseerd op o.a. etnische afkomst), seksisme (vooroordeel gebaseerd op het geslacht, de uitdrukking 'het zwakke geslacht' is er

³ Zie definitie in Bijlage

het bewijs van) ... (Légal & Delouvé, 2008). Transgenders zijn dus potentieel slachtoffers van vooroordelen, gekoppeld aan de drie hoger vermelde aspecten (met name afkeer of overtuigingen en/of stereotypen ten aanzien van transgenders). Het verband tussen seksualiteit en transidentiteit is het meest voorkomende vooroordeel.

We spreken van *discriminatie* wanneer vooroordelen en stereotypen worden omgezet in daden, wanneer iemand op een andere manier wordt behandeld met als hoofdreden het feit dat hij deel uitmaakt van een sociale groep. Dit gebeurt op basis van etikettering, vaak gestoeld op verkeerde voorstellingen van het anders-zijn van de andere. In 2016 toonde ⁴IVOX, op vraag van UNIA, aan dat homofobie, bifobie en transfobie wel degelijk aanwezig zijn in onze samenleving. Zoals vermeld door UNIA in het begeleidende artikel over de resultaten van onderstaande peiling, is er evolutie, maar er is nog vooruitgang nodig.⁵

Rechtskader

In maart 2016 heeft het Parlement van het Brussel Hoofdstedelijk Gewest een resolutie (A-318/1 – 2015/2016) inzake de Jogjakarta-beginselen⁶ betreffende de toepassing van het internationaal recht inzake mensenrechten met betrekking tot seksuele geaardheid en genderidentiteit goedgekeurd.

In deze resolutie vraagt het Parlement, onder meer, aan de Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest:

- in te stemmen met de Yogyakarta-beginselen en de bepalingen ervan ten volle toe te passen in het kader van de uitvoering van het gewestelijk beleid, om een einde te maken aan elke discriminatie op grond van de seksuele geaardheid en de genderidentiteit;
- in het kader van de gewestelijke bevoegdheden, de antidiscriminatiewetgeving actief toe te passen met het oog op meer gelijkheid en respect voor de rechten van transgenders;
- de situatie van transgenders te verbeteren dankzij de implementatie van de nieuwe strategie voor gelijkheid van kansen en, in het kader van de bestaande sensibiliseringscampagnes, de sensibilisering voor de genderproblematiek bij het grote publiek te bevorderen teneinde de stereotypes te doorbreken en de doelgroepen op de hoogte te brengen van de beschikbare hulpmiddelen en de bescherming van hun rechten op grond van de wetsbepalingen inzake gelijkheid van vrouwen en mannen ;
- de organisaties die ook de transgender personen vertegenwoordigen, in haar beleid te steunen;
- de genderidentiteit op te nemen in de diversiteitsplannen.

Het spreekt voor zich dat deze beginselen een bredere reikwijdte hebben, die verder gaat dan de aangelegenheden die een gemeentelijk beleid toekomen. De resolutie die is aangenomen door het

⁴ Interfederaal centrum voor gelijke kansen

⁵ https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Onderzoeksrapport_Unia_-_iVOX.pdf - peiling online uitgevoerd door IVOX op vraag van UNIA, naar aanleiding van de Internationale dag tegen homofobie en transfobie, tussen 6 en 9 mei 2016 bij een panel van 1.000 personen die representatief zijn voor de bevolking.

<https://www.unia.be/nl/artikels/acceptatie-holebis-vooruitgang-maar-nog-niet-mainstream>

⁶ Zie punt 1 van de Bijlagen

Parlement van het gewest, bevat niettemin een verlangen om de Beginselen in te schrijven in de reeds uitgevoerde of toekomstige diversiteitsplannen. Het lijkt ons dus absoluut gepast om de 29 Beginselen van Jogjakarta over te nemen als leidraad voor de acties die de Stad Brussel zal invoeren in samenhang met dit LGBTQI+ inclusieplan, of die ze de komende jaren zal voortzetten.

Methodologie

Voor de opmaak van dat actieplan is de cel Gelijke Kansen in drie fasen tewerkgegaan: problemen waarmee de LGBTQI+ gemeenschap te maken krijgt werden eerst opgelijst, vervolgens werden de bestaande maatregelen geanalyseerd en tot slot werd ernaar gestreefd om deze maatregelen efficiënter en gericht te maken.

Het actieplan moet het volgende faciliteren:

- De ontwikkeling van een beleid dat een reeks specifieke prioriteiten bevat ten gunste van LGBTQI+ personen en hun integratie in verschillende gemeentelijke actiedomeinen;
- Een efficiënte coördinatie van dat beleid en de acties die eruit voortvloeien;
- Een opvolging aan de hand van indicatoren om resultaatgericht te kunnen zijn, corrigeren wat niet werkt, en nieuwe doelstellingen toevoegen aan het actieplan.
- De externe communicatie, om informatie door te geven over specifieke acties voor het publiek in kwestie en om elke burger te sensibiliseren voor de zaak.

Om een werkmethode uit te werken, verwijst de cel naar de beginselen van Jogjakarta om de doelstellingen die moeten worden ingevoerd in de departementen van de Stad Brussel, te identificeren. Elk departement heeft een referent toegewezen gekregen⁷ om een dialoog op te starten en specifieke acties te definiëren of om te identificeren en/of te verbeteren wat er al wordt gedaan. Daarom hebben wij de bestaande acties in elk departement van de Stad in kaart gebracht en aangevuld met nieuwe acties voor de toekomst in samenwerking met de directies van de departementen en kabinetten.

Tegelijkertijd werden de lokale LGBTQI+ organisaties⁸ geraadpleegd om actievoorstellen in te dienen. Elke voorgestelde actie werd vertaald in de vorm van een specifieke doelstelling, die werd toegewezen aan het administratieve departement in kwestie.

Tot slot hebben wij het actieplan laten goedkeuren door het College en de Gemeenteraad.

Een evaluatie van het actieplan is om de twee jaar voorzien.

⁷ **Organisatie;** Sassia Lettoun **HR;** Noura Nasri **OO;** Alice Rodrique **Grondregie;** Alexis Van Kerckhove **Cultuur, Jeugd, Sport;** Patricia Mellini **Economische Zaken;** Geraldine Bernard de Fauconval **Demografie;** Jérôme Pierard **Bravvo;** Maude Glorieux **OCMW;** Mehdi Fargaoui **Politie;** Olivier Slosse

⁸ Visite Particulière, L-Tours, Exaequo, Tels Quels, BGS Sports, Straffe Ketten, Alter Visio, Rainbow Ambassadors, Rainbow Cops

Conclusie

Dit actieplan voor de inclusie van LGBTQI+ personen vertaalt de Jogjakarta-beginselen op gemeentelijk niveau door een reeks concrete acties te identificeren die kunnen worden ingevoerd in de verschillende interventiedomeinen van de Stad.

Via de ingevoerde acties geeft de Stad een sterk signaal voor inclusie van LGBTQI+ personen zodat de leden van de gemeenschap zich gerespecteerd en veilig voelen in een stad die exemplarisch en inclusief voor iedereen wil zijn.

DOELSTELLINGEN PER DEPARTEMENT

ORGANISATIE ⁹

Het Departement Organisatie heeft als algemene opdracht de administratie bijstand te verlenen in het geordende gebruik van de informatie, zowel intern als naar buiten toe, en te zorgen voor de efficiëntie van de communicatie tussen de departementen en met de leden van het gemeentekorps. Bij de diensten van het departement Organisatie horen: de dienst externe communicatie, de cel Internationale Solidariteit, de cel Gelijke Kansen en de cel Duurzame Ontwikkeling.

Doelstelling 1: *De Stad positioneert zich als bondgenoot van de LGBTQI+ gemeenschap*

Actie 1: De LGBTQI+ gemeenschap symbolische ondersteunen

Indicator	Aantal symbolische acties per jaar
Stand van zaken	<p>De regenboogvlag wordt systematisch in de week voorafgaand aan de Pride en op 17mei (internationale Dag tegen Homofobie en Transfobie – IDAHOT) uitgehangen aan het Stadhuis.</p> <p>Deelname aan de Pride: Dit is voor het eerst gebeurd in 2019 en zal opnieuw gebeuren in 2021 (De editie 2020 werd geannuleerd ten gevolge van de pandemie van het Coronavirus).</p> <p>Verlichting van het stadhuis en officiële verwelkoming om de Pride-maand te lanceren.</p> <p>Sommige zebrapaden werden herschilderd in de regenboogkleuren.</p> <p>In 2015 heeft de Cel Gelijke Kansen een subsidie toegekend om 20% van de totale kosten voor de realisatie van een reeks fresco's in de Lollepotstraat. Deze fresco's werden gerealiseerd in het kader van het project "Out in the Street" - een samenwerking tussen het RainbowHouse Brussels en de Ancienne Belgique, waarbij originele werken van de kunstenaars Ralf Köning (Bruns) en Fontini (11 Portretten en het Kind en Beledigingen) werden gereproduceerd. Het doel van het project is om de inclusie van LGBTQI+-personen te bevorderen door hun zichtbaarheid te vergroten.</p>
Beoogde resultaten	Toename van het aantal symbolische acties.

⁹ Betrokken Jogjakarta-beginselen: 1; 2; 19; 20; 25; 26.

Actie 2: Een adviesraad met de LGBTQI+ organisaties oprichten

Indicator	Aantal leden die de subgemeenschappen van LGBTQI+ vertegenwoordigen
Stand van zaken	Momenteel bestaat er geen enkel formeel adviesorgaan in de Stad Brussel waarin vertegenwoordigers van de LGBTQI+ gemeenschap zijn samengebracht.
Beoogde resultaten	Tegen 2022 de relevantie en haalbaarheid van een adviesraad met de LGBTQI+ organisaties evalueren.

Actie 3: De externe communicatie op een inclusieve wijze verbeteren door mensen met verschillende genderexpressies te integreren in de communicatiecampagnes.

Indicator	Aantal publicaties waarin mensen met verschillende genderexpressies zijn opgenomen.
Stand van zaken	Momenteel bestaan er geen kwantitatieve gegevens hierover.
Beoogde resultaten	Mensen met verschillende genderexpressies opnemen in een minimaal aantal externe communicaties.

Actie 4: Een ruimte op de website van de Stad ontwikkelen om informatie voor de LGBTQI+ gemeenschap ter beschikking te stellen

Indicator	Aantal en soort informatie vermeld op de website van de Stad
Stand van zaken	Momenteel is een webpagina gewijd aan de thema's van de gelijke kansen. Er is een onderliggende pagina voor de thema's gelijkheid man-vrouw, handicap en diversiteit met alle nuttige informatie voor de burgers over dit thema. Het zou interessant zijn om een equivalente interface te ontwikkelen voor het thema LGBTQI+.
Beoogde resultaten	Een volledige pagina die regelmatig wordt bijgewerkt

Actie 5: Lokale organisaties die zich inzetten voor de rechten van LGBTQI+ personen financieel ondersteunen

Indicator	Bedrag van toegekende subsidies per jaar aan de vzw's die zich inzetten voor de rechten van LGBTQI+ personen.																					
Stand van zaken	<p>The chart displays two data series from 2014 to 2019. The first series, represented by blue bars, shows the total amount of subsidies granted for LGBTQI+ rights in euros. The values are: 13.240,00 € (2014), 31.225,50 € (2015), 35.250,00 € (2016), 24.977,80 € (2017), 26.416,00 € (2018), and 37.757,00 € (2019). The second series, represented by an orange line, shows the percentage of total subsidies granted for this theme compared to all other themes. The percentages are: 10,31% (2014), 19,10% (2015), 15,83% (2016), 12,10% (2017), 11,40% (2018), and 15,00% (2019).</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Year</th> <th>Totaalbedrag van subsidies toegekend binnen het thema LGBTQI+ per jaar (€)</th> <th>Percentage per jaar vergeleken met het totaal van de toegekende subsidies voor alle thema's samen (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2014</td> <td>13.240,00 €</td> <td>10,31%</td> </tr> <tr> <td>2015</td> <td>31.225,50 €</td> <td>19,10%</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>35.250,00 €</td> <td>15,83%</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>24.977,80 €</td> <td>12,10%</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>26.416,00 €</td> <td>11,40%</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>37.757,00 €</td> <td>15,00%</td> </tr> </tbody> </table>	Year	Totaalbedrag van subsidies toegekend binnen het thema LGBTQI+ per jaar (€)	Percentage per jaar vergeleken met het totaal van de toegekende subsidies voor alle thema's samen (%)	2014	13.240,00 €	10,31%	2015	31.225,50 €	19,10%	2016	35.250,00 €	15,83%	2017	24.977,80 €	12,10%	2018	26.416,00 €	11,40%	2019	37.757,00 €	15,00%
Year	Totaalbedrag van subsidies toegekend binnen het thema LGBTQI+ per jaar (€)	Percentage per jaar vergeleken met het totaal van de toegekende subsidies voor alle thema's samen (%)																				
2014	13.240,00 €	10,31%																				
2015	31.225,50 €	19,10%																				
2016	35.250,00 €	15,83%																				
2017	24.977,80 €	12,10%																				
2018	26.416,00 €	11,40%																				
2019	37.757,00 €	15,00%																				
Beoogde resultaten	Behoud van een constante tussen 10 en 20 % van alle subsidies die jaarlijks worden toegekend door de cel Gelijke Kansen.																					

Actie 6: Logistieke ondersteuning aanbieden aan lokale organisaties die zich inzetten voor de rechten van LGBTQI+ personen

Indicator	Aantal organisaties die van een logistieke ondersteuning vanuit de Stad genieten voor de realisatie van hun activiteiten
Stand van zaken	<p>Een lokaal van de Grondregie wordt ter beschikking gesteld van RainbowHouse Brussels</p> <p>De openbare ruimte en het materiaal van de Stad worden ter beschikking gesteld van de organisatoren van de Pride</p> <p>De interne/externe openbare ruimten van de Stad worden ter beschikking gesteld van verschillende LGBTQI+ organisaties</p> <p>Sinds 2019 wordt een garage ter beschikking gesteld voor de bestelwagen van de vzw Exaequo, die dient voor hun screeningcampagne.</p> <p>Eén appartement (voor twee personen) wordt ter beschikking gesteld van het Opvanghuis¹⁰</p>
Beoogde resultaten	Behoud en zelfs verhoging, naar gelang van de vraag, van de logistieke ondersteuning die wordt geboden aan de vzw's.

Actie 7 Financiële ondersteuning aanbieden aan huisvestingscentra voor LGBTQI+ personen.

Indicator	Bedrag van toegekende subsidies per jaar aan het Opvanghuis Brussel
Stand van zaken	<p>In 2018: € 35.000 (€ 15.000 Cel Internationale Solidariteit + € 20.000 Kabinet van de Burgemeester)</p> <p>In 2019: € 35.000 (€ 15.000 Cel Internationale Solidariteit + € 20.000 Kabinet van de Burgemeester)</p> <p>In 2020: € 35.000 (€ 15.000 Cel Gelijke Kansen + € 20.000 Kabinet van de Burgemeester)</p>
Beoogde resultaten	Behoud van een constante in het bedrag van toegekende subsidies per jaar.

¹⁰ Het Opvanghuis Brussel biedt een accommodatie en persoonlijke begeleiding voor LGBT-jongeren, van 18 tot 25 jaar, die slachtoffer zijn van homofobie of transfoobie en verstoten zijn door hun familie.

Actie 8: Financiële ondersteuning aanbieden aan netwerken en instanties voor de verdediging van de rechten van LGBTQI+ personen in Afrika (Internationale Solidariteit)

Indicator	Bedrag van de subsidies die per jaar worden toegekend aan verenigingen die de rechten van LGBTQI+ personen in Afrika verdedigen.
Stand van zaken	In 2018: € 15.000 aan de vzw Midnimo In 2019: € 15.000 aan de vzw Midnimo In 2020: € 15.000 aan de vzw Midnimo
Beoogde resultaten	Behoud van een constante in het bedrag van toegekende subsidies per jaar.

Actie 9: De relevantie om toe te treden tot het netwerk Rainbow Cities evalueren

Indicator	Aantal contacten en verzamelde informatie
Stand van zaken	Momenteel heeft hierover een eerste contact plaatsgevonden met het team van Equal.Brussels, aangesloten bij het netwerk voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Een eerste informatieverzameling werd doorgevoerd via verschillende informatiebronnen van het netwerk Rainbow Cities.
Beoogde resultaten	Er wordt een nota opgesteld op basis van de verzamelde informatie om de positie van de Stad te motiveren ten opzichte van een eventuele aansluiting.

Doelstelling 2: *De Brusselse burgers zijn gevoelig voor discriminaties en geweld ten aanzien van de LGBTQI+ gemeenschap.*

Actie 1: Organiseren van campagnes en evenementen voor de Brusselse bevolking waarin discriminatie en geweld ten aanzien van de verschillende LGBTQI+ subgemeenschappen worden aangekaart.

Indicator	Aantal campagnes en evenementen
Stand van zaken	De Stad werkt mee aan de jaarlijkse campagne 'All Genders Welcome' ¹¹ sinds de lancering ervan door het RainbowHouse Brussel in 2015 In 2020 organiseert de cel, in samenwerking met de politiezone Brussel-Hoofdstad/Elsene, een campagne om de knop LGBTQI+ op de website van de politie te promoten.
Beoogde resultaten	Minstens één campagne of evenement wordt georganiseerd door de cel Gelijke Kansen, waarbij tekens een probleem van één van de LGBTQI+ subgemeenschappen wordt aangekaart.

Actie 2: Organiseren van campagnes en evenementen voor de Brusselse bevolking waarin discriminatie en geweld ten aanzien van LGBTQI+ migranten worden aangekaart.

Indicator	Aantal campagnes en evenementen
Stand van zaken	Op dit ogenblik is geen enkele campagne in die zin ingevoerd.
Beoogde resultaten	Minstens één campagne of evenement wordt georganiseerd door de cel Gelijke Kansen, specifiek toegespitst op de LGBTQI+ migranten.

¹¹ <http://rainbowhouse.be/nl/projet/all-genders-welcome-2/>

HUMAN RESOURCES ¹²

Rekrutering en human resources is een belangrijk aspect in de inclusie van de LGBTQI+ gemeenschap. Discriminatie (bij aanwerving, op de werkplaats, vanwege de medewerkers enz.) bestaat immers maar wordt niet altijd in aanmerking genomen door de HR-verantwoordelijken. Als werkgever verbindt de Stad Brussel zich ertoe om personen van de LGBTQI+ gemeenschap te integreren en om bijzondere aandacht te besteden in geval van transitie, begeleiding en ondersteuning in geval van discriminatie.

Doelstelling 1: *Het imago van de Stad als werkgever die de LGBTQI+ gemeenschap ondersteunt wordt versterkt*

Actie 1: **Het imago van de Stad als 'LGBTQI+ friendly' werkgever versterken.**

Indicator	Aantal acties dat wordt ondernomen door het HR Departement van de Stad om het imago van de Stad als een werkgever die LGBTQI+ personen ondersteunt, te versterken
Stand van zaken	<p>Sinds 2018 bevatten alle vacatures van de Stad Brussel de vermelding M/V/X (Mannelijk/Vrouwelijk/X voor non-binaire personen). Deze maatregel heeft tot doel om het belang van de neutraliteit die samenhangt met gender tijdens rekruteringen, te benadrukken, maar ook om te bevestigen dat de Stad Brussel zich richt tot alle kandidaten, zonder uitzondering.</p> <p>In 2019 werd een nieuwe roll-up, met inclusieve beelden, aangemaakt in samenwerking met de dienst voor externe communicatie. Deze roll-up wordt gebruikt tijdens jobbeurzen en jobsalons.</p> <p>In 2019 waren vertegenwoordigers van de dienst HR aanwezig in de stand van de Stad in de Pride-village waar informatie werd verstrekt over rekrutering en het HR-beheer van de Stad.</p>
Beoogde resultaten	<p>Opnieuw deelnemen aan de Pride in 2021 en de relevantie van een jaarlijkse deelname hierna evalueren.</p> <p>Communicatiemiddelen van de HR-dienst continu screenen zodat de personen van de LGBTQI+ gemeenschap daarin beter vertegenwoordigd worden.</p>

¹² Betrokken Jogjakarta-beginsel(en): 2; 6; 12; 24

Doelstelling 2: Het personeel van de Stad wordt gesensibiliseerd en opgeleid in het onthaal van collega's en burgers die tot de LGBTQI+ gemeenschap behoren.

Actie 1: Sensibiliseren van het nieuwe personeel van de Stad, in alle diensten, rond genderdiversiteit en diverse seksuele oriëntaties¹³

Indicator	Aantal opgeleide personen
Stand van zaken	Sinds 2019 bevat het opleidingsmateriaal van de nieuwe werknemers nu ook informatie over gender en seksuele oriëntatie Een specifieke opleiding Diversiteit werd ingericht voor de dienstverantwoordelijken in het kader van de modules rond management
Beoogde resultaten	100 % van de nieuwe werknemers van de Stad Brussel is gesensibiliseerd rond genderidentiteiten en seksuele oriëntaties

Actie 2 Sensibiliseren van de vertrouwenspersonen en de leden van de cel voor psychosociale aspecten van de GIDBPW¹⁴ rond de discriminatie van LGBTQI+

Indicator	Aantal opgeleide personen
Stand van zaken	Een lid van de cel GIDBPW heeft de kans gekregen om een sensibiliseringsopleiding te volgen rond genderdiversiteit
Beoogde resultaten	100 % van de vertrouwenspersonen en de leden van de cel voor psychosociale aspecten van de GIDBPW wordt gesensibiliseerd via externe of interne tussenpersonen

¹³ **Opleiding E-div:** opleiding online over het diversiteitsbeleid en de antidiscriminatiewet, specifiek gericht op HR-managers en teammanagers, preventieadviseurs, vertrouwenspersonen, werknemersvertegenwoordigers, ... (www.ediv.be)

Gids voor de begeleiding van transgenders op de werkplaats: publicatie van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, bestemd voor alle werknemers, werkgevers, vakbonden en alle partijen die betrokken zijn bij het onthaal en de begeleiding van transgenders op de werkplaats. [https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/100 - gids ter begeleiding van transgenders op het werk.pdf](https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/100_-_gids_ter_begeleiding_van_transgenders_op_het_werk.pdf)

¹⁴ Gemeenschappelijke Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk.

Actie 3: Opleiden van het HR-personeel rond het onthaal en de begeleiding van het personeel dat deel uitmaakt van de LGBTQI+ gemeenschap.

Indicator	Aantal opgeleide leden van de HR-diensten
Stand van zaken	In maart 2018 werden 5 medewerkers van de HR-diensten opgeleid in het kader van de campagne 'All Genders Welcome' In 2019 heeft een lid van de dienst Rekrutering een opleiding gevolgd over Employer Branding. Deze opleiding heeft het mogelijk gemaakt om pistes te ontwikkelen voor de uitwerking van het thema LGBTQI+, maar in dit stadium staat het niet vast dat er middelen kunnen worden vrijgemaakt om hieraan tegemoet te komen ¹⁵
Beoogde resultaten	100 % van de leden van de HR-diensten zijn opgeleid

Doelstelling 3: Het HR-beheer van de Stad is gevoelig voor de behoeften van de LGBTQI+ gemeenschap.

Actie 1: Geboorteverlof voor de co-moeders bevorderen en toegankelijk maken.

Indicator	Aantal co-moeders dat heeft gebruikgemaakt van deze maatregel
Stand van zaken	Dit is reeds van toepassing in de Stad Brussel cfr. De artikelen van het statuut; L248 en 249 voor vaderschapsverloven en L 250 tot L252 voor de verloven voor co-moederschap. ¹⁶
Beoogde resultaten	Alle aanvragen van co-moeders die toegang willen krijgen tot het geboorteverlof, worden gunstig ontvangen

¹⁵ Employer Branding is de aandacht die wordt besteed aan de doelgroepen uit de diversiteit bij de ontwikkeling van de strategie om de Stad Brussel te laten leren kennen en om het imago van een 'sterke' werkgever te geven.

¹⁶ https://www.bruxelles.be/sites/default/files/bxl/statut_personnel_2017_nl.pdf

Actie 2: LGBTQI+ doelstellingen integreren in het Diversiteitsplan¹⁷ van de Stad Brussel tijdens de evaluaties (om de twee jaar)

Indicator	Aantal doelstellingen of indicatoren in samenhang met de LGBTQI+ thema's dat is geïntegreerd in het diversiteitsplan van de Stad
Stand van zaken	De nieuwe versie van het Diversiteitsplan 2019-2020 bevat nu vijf doelstellingen voor de inclusie van de LGBTQI+ gemeenschap ¹⁸
Beoogde resultaten	De doelstellingen handhaven in de volgende versies van het Diversiteitsplan

Actie 3: De wijziging van voornaam en gender in het administratieve dossier en de contactlijst van het personeel op het intranet van de Stad vergemakkelijken.¹⁹

Indicator	Aantal gevallen dat zich heeft voorgedaan
Stand van zaken	In 2019 heeft een personeelslid de nodige stappen ondernomen bij de personeelsdienst om zijn voornaam en gender te kunnen wijzigen
Beoogde resultaten	Alle aanvragen tot wijziging van voornaam en/of gender die worden ondersteund door een administratief dossier, worden positief onthaald

¹⁷ Het diversiteitsplan heeft de ambitie om elk type diversiteit te promoten bij het personeel, in termen van gender, afkomst, leeftijd, ...

¹⁸ Het Diversiteitsplan kan geen cijfers bevatten over de seksuele oriëntatie, genderexpressie en autodeterminatie, aangezien die gegevens deel uitmaken van het privéleven.

¹⁹ **Interne communicatie** : In de Who's Who (lijst met contactgegevens van het personeel op het intranet van de Stad) zijn de gegevens afkomstig van HRa (software voor het beheer van het interne personeel van de Stad). De Who's who wordt automatisch aangepast.

Wanneer een departementshoofd, lid van het college, elk soort aanspreekpunt (A21, informatica, HR, enz.) daarentegen verandert van gender, moet de aanpassing worden doorgevoerd door HR.

Administratieve loopbaan: Een transgender moet de wijzigingen meedelen aan HR, en meer in het bijzonder aan de cel Administratieve loopbaan, waar het nodige zal worden gedaan in HRa (dit is een geïntegreerd systeem - de payroll zal op de hoogte zijn van de wijzigingen). De sociale documenten, zoals de arbeidsovereenkomst en de loonbrief, moeten de juridische voornaam van de betrokkene vermelden, en moeten dus in voorkomend geval worden aangepast.

OPENBAAR ONDERWIJS ²⁰

Als inrichtende macht breidt de Stad Brussel haar educatieve actie uit tot het kleuter, lager, middelbaar en hoger onderwijs, het onderwijs van sociale promotie en het middelbaar kunstonderwijs met beperkt uurrooster. Het onderwijs van de Stad behoort tot het gesubsidieerde officiële scholennetwerk en heeft een vrijzinnig karakter.

Doelstelling 1: *De leerlingen en het personeel van de scholen van de Stad worden gesensibiliseerd rond de LGBTQI+ zaak*

Actie 1: Sensibiliseren van de educatieve teams ²¹, de bibliothecarissen en de teams van de DPOG rond het thema LGBTQI+.

Indicator	Aantal opleidingen en sensibiliseringscampagnes rond het thema LGBTQI+ dat is opgezet in de scholen van de Stad voor de educatieve teams.
Stand van zaken	Sinds 2017 stelt de vzw Altervisio ²² via de opleidingscatalogus van CEPEONS een opleiding genaamd 'Seksuele oriëntaties en genderidentiteiten' voor. Bovendien wordt sinds 2014 in het educatief project, ingevoerd in alle schoolinstellingen van de Stad, gestipuleerd dat <i>'Het onderwijs van de Stad Brussel toegankelijk is voor iedereen zonder enig onderscheid op basis van sociaaleconomische, culturele, filosofische criteria of criteria die samenhangen met de fysieke autonomie van de leerlingen, een seksuele oriëntatie, een medische aandoening of een cognitief potentieel.'</i>
Beoogde resultaten	Een groot aantal van de educatieve teams wordt gesensibiliseerd rond het thema.

²⁰ Betrokken Jogjakarta-beginsel(en): 2; 12; 16

²¹ De educatieve teams omvatten de leerkrachten, opvoeders en schooldirecties.

²² Jeugdorganisatie LGBTQI+

Actie 2 Opleiden en sensibiliseren van de toekomstige leerkrachten rond het thema LGBTQI+

Indicator	Aantal opgeleide personen
Stand van zaken	<p>In de les '<i>Theoretische en praktische benadering van culturele diversiteit en genderaspect</i>', komt het thema LGBTQI+ aan bod.</p> <p>Sinds 2016 verspreidt de hogeschool Francisco Ferrer (HEFF) het materiaal van de campagne 'Et toi t'es casé-e?'²³. Bovendien is in het kader van het Project 'Gender en niet-universitair hoger onderwijs' een gender-contactpersoon aangesteld om met name het thema LGBTQI+ naar voren te schuiven en campagnes van de federatie Wallonië-Brussel te verspreiden.</p> <p>Op 3 december 2018 heeft Aurore DUFRASNE, psychologe en docente, van de vzw Genres Pluriels, in het kader van het colloquium 'Seksuele opvoeding en schoolmilieu', georganiseerd door HEFF, een lezing gegeven, genaamd 'Transgender en interseksuele leerlingen opvangen'.</p> <p>Tijdens de 'Journée Ferrer', die eenmaal per jaar wordt georganiseerd, verwelkomt de Hogeschool steeds de vzw Tels Quels met 3 workshops voor de leerlingen en leerkrachten²⁴.</p> <p>De studenten van HEFF hebben meegewerkt aan de ontwikkeling van een sensibiliseringscampagne (verspreid in mei 2018) in samenwerking met de vzw Tels Quels om een boodschap van verdraagzaamheid over te brengen, en dit met het oog op een reële integratie van de menselijke diversiteit en voornamelijk de LGBTQI+ minderheden.</p> <p>Tijdens het EVRAS-parcours, dat elk jaar gedurende een week wordt georganiseerd aan de HEFF, zijn er stands en opleidingen rond LGBTQI+.</p>
Beoogde resultaten	100 % van de toekomstige leerkrachten die in de Hogescholen van de Stad Brussel worden opgeleid, zijn gesensibiliseerd rond het thema.

²³ Deze persoon heeft als missie jongeren van 12 tot 25 jaar oud te sensibiliseren rond homofobie en transfobie.

²⁴ Beschrijving van de activiteit: Volgens de media staan jongeren steeds meer open voor lesbische vrouwen, homo-, bis- en transeksuelen. Toch blijft 'pédé' het meest gebruikte scheldwoord. Mythe of realiteit dus?

Actie 3 Organisatie van acties voor de leerlingen van de Stad Brussel om thema's als genderdiversiteit en seksuele oriëntaties aan te snijden

Indicator	Aantal geplande acties
Stand van zaken	<p>Een belangrijke taak op het vlak van bevordering van de gezondheid werd toegeschreven aan de Dienst Gezondheidsbevordering op School (GBS): Verschillende thema's komen aan bod: cardiovasculaire gezondheid, mondgezondheid en relationeel welzijn van de leerlingen.²⁵</p> <p>In de scholen worden seksuele toelichtings-activiteiten georganiseerd door verpleegkundigen en artsen op alle onderwijsniveaus, van het kleuteronderwijs tot het middelbaar onderwijs.</p> <p>Sinds 2016 verspreidt het departement het materiaal van de campagne 'Et toi t'es casé-e?' in alle instellingen van het Franstalig secundair onderwijs .</p> <p>Vanaf het schooljaar 2019-2020 nemen de middelbare Nederlandstalige scholen van de Stad Brussel deel aan de Campagne 'Paars' (de Nederlandstalige versie van de Spirit Days in de Verenigde Staten): een campagne tegen het pesten van LGBTQI+ jongeren, waarin de jongeren en hun verwanten paars dragen (kleding, gadgets, ...). De vereniging die deze campagne heeft opgezet, werkt enkel in het Nederlands maar heeft de ambitie om haar werking uit te breiden tot de Franstalige scholen.</p> <p>In 2019 hebben verschillende filmclubs van Franstalige secundaire scholen de film F.A.M.I.L.L.E²⁶ uitgezonden, in het bijzijn van regisseuse Jessica Champeaux.</p>
Beoogde resultaten	Minstens één actie per school per jaar.

²⁵ Dat laatste thema moet in samenhang met het project EVRAS worden bekeken. EVRAS: Relationele, affectieve en seksuele voorlichting is een educatief proces dat met name een reflectie impliceert om de vaardigheden van de jongeren te verhogen om weloverwogen keuzes te maken die de ontplooiing van hun relationele, affectieve en seksuele leven bevorderen, evenals respect voor zichzelf en de anderen. Het gaat om een begeleiding van elke jongere richting volwassenheid met een totaalaanpak waarin seksualiteit in de brede zin wordt bekeken, met inbegrip van de relationele, affectieve, sociale, culturele, filosofische en ethische aspecten."

²⁶ De film gaat op zoek naar de betekenis van het gezin, nu er steeds meer gezinnen met ouders van hetzelfde geslacht zijn.

Actie 4: Pedagogisch materiaal (boeken, oefeningen, affiches, ...) die verschillende gezinsvormen, seksuele oriëntaties en diverse genderidentiteiten voorstellen, promoten

Indicator	Aantal beschikbare materialen in de bibliotheken en/of scholen van de Stad
Stand van zaken	In 2019 werd in verschillende scholen een kleurboek uitgedeeld, gemaakt door Brussel Plaatselijke Besturen, waarin onder meer verschillende gezinsvormen onder de aandacht werden gebracht. De bibliotheken van de Stad bieden reeds een reeks boeken aan over het thema LGBTQI+.
Beoogde resultaten	Het beschikbare materiaal in de bibliotheken en/of scholen neemt elk jaar toe.

Doelstelling 2: De administratie in de scholen heeft oog voor de behoeften van de LGBTQI+ gemeenschap.

Actie 1: Aanpassen van de administratieve documenten met genderinformatie van de ouders om die meer inclusief te maken²⁷

Indicator	Aantal aangepaste documenten
Stand van zaken	Alle formulieren voor het openbare onderwijs vermelden reeds 'Ouder 1' en 'Ouder 2'.
Beoogde resultaten	Elk administratief document is aangepast, met inachtneming van het wettelijke kader, om het meer inclusief te maken.

²⁷ Voorbeeld: Wijziging van 'naam van de vader' en 'naam van de moeder' in 'namen van de ouders'

Doelstelling 3: *Het personeelsbeheer in de scholen houdt rekening met de behoeften van de LGBTQI+ gemeenschap.*

Actie 1: Aanpassen van de formulieren van Human Resources en de vacatures van het Openbaar Onderwijs door X toe te voegen, naast M en V. ²⁸

Indicator	Aantal aangepaste documenten:
Stand van zaken	Momenteel is een deel van de documenten aangepast.
Beoogde resultaten	in 100 % van de vacatures is X opgenomen.

Actie 2: Vergemakkelijken van de wijziging van voornaam en gender van leden van de educatieve teams in geval van een transitie.

Indicator	Aantal gevallen dat zich heeft voorgedaan
Stand van zaken	Momenteel geen enkel geval gekend.
Beoogde resultaten	Elke aanvraag tot wijziging van voornaam en/of gender, ondersteund door een administratief dossier, wordt positief onthaald.

²⁸ Het Openbaar Onderwijs heeft zijn eigen afdeling Human Resources en werkt dus los van de HR-afdeling van de Stad Brussel.

GRONDREGIE VAN DE GEMEENTE-EIGENDOMMEN ²⁹

De Grondregie beheert en ontwikkelt het privépatrimonium van de Stad Brussel, in overeenstemming met haar statuten.

Doelstelling: *LGBTQI+ personen die op zoek zijn naar huisvesting op het grondgebied van de Stad Brussel, worden verwelkomd door de diensten van de Grondregie.*

Actie 1: **Opleiden van de loketbedienden, arbeiders en conciërges van de Grondregie in verband met het onthaal van het LGBTQI+ publiek**

Indicator	Aantal opgeleide personen
Stand van zaken	In 2018 werd 1 medewerker van de Grondregie opgeleid in het kader van de campagne 'All Genders Welcome'. In 2020 werd voorzien om 60 extra personen op te leiden.
Beoogde resultaten	100 % van het personeel is opgeleid rond het onthaal van het LGBTQI+ publiek

Actie 2: **Logistiek ondersteunen van de huisvestingscentra voor LGBTQI+ personen.**

Indicator	Aantal woningen van de Stad dat ter beschikking is gesteld van het Opvanghuis Brussel voor de huisvesting van LGBTQI+ personen.
Stand van zaken	Sinds 2018 wordt 1 appartement van de grondregie ter beschikking gesteld van het Opvanghuis Brussel waar twee personen kunnen worden gehuisvest.
Beoogde resultaten	Behoud of verhoging van het aantal woningen van de Stad dat ter beschikking wordt gesteld van het Opvanghuis Brussel.

²⁹ Betrokken Jogjakarta-beginsel(en): 2; 15

CULTUUR, JEUGD, VRIJE TIJD, SPORT ³⁰

Het Departement Cultuur-Jeugd-Vrije tijd-Sport wordt gekenmerkt door de diversiteit en complementariteit van zijn diensten gericht op het onthaal van het publiek. Hun activiteiten zijn gericht op de intellectuele, culturele en artistieke, sociale en lichamelijke ontplooiing van de burgers van de Stad Brussel.

Doelstelling 1: *De inclusie en representatie van de LGBTQI+ gemeenschap wordt op cultureel vlak versterkt*

Actie 1: Onthalen van tentoonstellingen, conferenties en andere evenementen rond het thema LGBTQI+ in de musea, culturele centra en in de publieke ruimte van de Stad.

Indicator	Aantal tentoonstellingen, conferenties en andere evenementen dat plaatsvindt in de musea en culturele centra van de Stad
Stand van zaken	<p>In 2018 werd in het Street Art-parcours van de Stad een fresco ter nagedachtenis van Ihsane Jarfi³¹ ingehuldigd op 17 mei (Internationale Dag tegen Homofobie) in de Sint-Kristoffel straat (in samenwerking met het RainbowHouse Brussels).</p> <p>In 2020 zal de tentoonstelling 'Masculinities' plaatsnemen in het Mode & Kant Museum waarbij de evolutie van het begrip 'mannelijkheid' - van de pater familias tot de genderfluïde millennial - wordt belicht.</p>
Beoogde resultaten	Toename van het aantal tentoonstellingen, conferenties en andere evenementen in de musea en culturele centra van de Stad

³⁰ Betrokken Jogjakarta-beginsel(en): 2; 6; 26

³¹ Ihsane Jarfi, een jonge Luikenaar, werd in 2012 het dodelijke slachtoffer van homofob geweld.

Doelstelling 2: *De inclusie en representatie van de LGBTQI+ gemeenschap wordt binnen het sportgebeuren versterkt*

Actie 1: LGBTQI+ sportclubs worden verwelkomd in de sportinfrastructuren van de Stad

Indicator	Aantal LGBTQI+ sportclubs dat wordt verwelkomd in de infrastructuur van de Stad
Stand van zaken	Momenteel verwelkomt het Sportcentrum Korte Groenweg de gay rugbyclub 'De Straffe Ketten'. Het sportcentrum Fontainas en het Zuidpaleis verwelkomen het volleybalteam van de vzw Brussels Gay Sports. De afdeling waterpolo van de vzw Brussels Gay Sports, "Les Brussels MannelenFish" traint inmiddels in de Baden van het Centrum. Het Roller derby team ³² "Les Brussels Derby Pixies" maakt op zijn beurt gebruik van de omnisport zaal in het Vander Putten stadium te Haren.
Beoogde resultaten	Behoud en zelfs toename van het aantal LGBTQI+ sportclubs dat wordt verwelkomd in de sportcentra van de Stad en bewaking van de diversiteit binnen die clubs (Vrouwelijke clubs, Gemengde clubs, clubs met Transgenders,...)

Actie 2: Sportpersoonlijkheden uit de LGBTQI+ gemeenschap in de kijker zetten tijdens sportevenementen die worden georganiseerd door de Stad.

Indicator	Aantal initiatieven dat wordt opgezet door de Stad om LGBTQI+ persoonlijkheden in de kijker te zetten
Stand van zaken	In 2020 zijn er plannen om LGBTQI+ sportpersoonlijkheden in de kijker te zetten in samenwerking met de organisatie 'Out For The Win'. Een project in samenwerking met de Red Flames wordt momenteel uitgewerkt.
Beoogde resultaten	Toename van de communicaties en initiatieven waarin sportpersoonlijkheden uit de LGBTQI+ gemeenschap naar voren worden geschoven.

³² Roller Derby is een contactsport dat voornamelijk door vrouwen wordt beoefend. Deze wordt op rolschaatsen (quad skates) beoefend op een ovale piste. Elk team bestaat uit maximum 14 spelers. De match speelt zich af in twee tijden van 30 minuten, elke onderverdeeld in "jams" van maximum 2 minuten.

Actie 3 De infrastructuur in de sportcentra van de Stad worden aangepast om transgenders beter te kunnen verwelkomen

Indicator	Aantal aangepaste infrastructuur
Stand van zaken	De Hageltoren is uitgerust met neutrale toiletten op de 3 ^e verdieping en genderneutrale kleedkamers. Op sportsites waar scheidsrechterkleedkamers voorzien zijn, kunnen deze ter beschikking worden gesteld van transgenders tijdens de trainingdagen.
Beoogde resultaten	Bij nieuwbouw of grote aanpassingen van sportstructuren in de Stad worden systematisch aangepaste infrastructuur voorzien om transgenders te verwelkomen. Gender neutrale toiletten voorzien in de sportinfrastructuur.

Actie 4: Financieel en/of logistiek ondersteunen van nationale of internationale competities tussen LGBT en non-LGBT sportclubs.

Indicator	Aantal ondersteunde ontmoetingen/competities
Stand van zaken	De Stad ondersteunt sinds verschillende jaren de organisatie van het evenement 'Swim for Life' ³³ en het Brussels Derby Pixies kampioenschap via subsidies.
Beoogde resultaten	Positieve verwelcoming van de aanvragen voor financiële en logistieke ondersteuning van de LGBTQI+ sportclubs in functie van de financiële middelen, de beschikbare infrastructuur en de planning van de competitie.

³³ **Swim for Life** is een filantropische zwemmarathon die sinds 1996 wordt georganiseerd door de vzw [Brussels Gay Sports](https://swimforlife.brussels/). De ingezamelde fondsen worden integraal geschonken aan concrete projecten ter bestrijding van aids/soa's (hulp en preventie) en discriminatie van LGBTQ personen. <https://swimforlife.brussels/>

Actie 5: Toevoegen van een antidiscriminatie-luik in de huishoudelijke reglementen van de verschillende sportlocaties

Indicator	Aantal sportlocaties waar duidelijke bepalingen zijn opgenomen in het huishoudelijke reglement om geweld ten aanzien van de LGBTQI+ gemeenschap te bestrijden
Stand van zaken	Momenteel bevat geen enkel huishoudelijk reglement duidelijke bepalingen hierover.
Beoogde resultaten	Elk huishoudelijk reglement van sportlocaties in de Stad bevat bepalingen om geweld ten aanzien van de LGBTQI+ gemeenschap te bestrijden.

Actie 6: Integreren van de “X” naast “M” en “V” in de formulieren van het departement Sport

Indicator	Aantal aangepaste formulieren
Stand van zaken	Momenteel voorziet geen enkel formulier de neutrale X. Er is momenteel een reflectie aan de gang hierover en dit wordt ter goedkeuring voorgelegd aan het gemeentecollege.
Beoogde resultaten	Elk formulier van het departement Sport, rekening houdend met het wettelijke kader, voegt de X toe, naast de M en de V.

Actie 7: Aanpassen van de administratieve documenten met genderinformatie van de ouders om die meer inclusief te maken³⁴

Indicator	Aantal aangepaste formulieren
Stand van zaken	In 2019 werd een deel van de formulieren reeds aangepast. In 2020 is voorzien om de inschrijvingsformulieren voor vakantie-activiteiten (sportkampen en kampen georganiseerd door de Jeugdendienst en de vzw Jeunesse à Bruxelles) aan te passen. Dit wordt ter goedkeuring voorgelegd aan het gemeentecollege.
Beoogde resultaten	Elk administratief document is aangepast, met inachtneming van het wettelijke kader, om het meer inclusief te maken.

³⁴ Bijvoorbeeld: Wijziging van 'naam van de vader' en 'naam van de moeder' in 'namen van de ouders'

Actie 8: Sensibiliseren van het personeel van de sportinfrastructuren, in het bijzonder het bewakingspersoneel in de sportcentra en de begeleiders van sportkampen, inzake gender en discriminaties tav de LGBTQI+ gemeenschap³⁵

Indicator	Aantal gesensibiliseerde personen
Stand van zaken	Geen enkel initiatief op dit ogenblik.
Beoogde resultaten	100 % van het bewakingspersoneel en de begeleiders van stages is gesensibiliseerd.

Actie 9 : Sensibiliseringsacties rond gender en discriminaties van LGBTQI-personeel organiseren voor begeleiders en leden van sportclubs.

Indicator	Aantal gesensibiliseerde personen.
Stand van zaken	Tot op heden is er geen actie ondernomen.
Beoogde resultaten	100% van de sportbegeleiders en leden van sportclubs zijn gesensibiliseerd (door middel van workshops rond gender en discriminaties tav de LGBTQI+ -gemeenschap, georganiseerd door professionals uit de sector).

Actie 10 : De LGBTQI+ gemeenschap binnen de sportinfrastructuren steunen.

Indicator	Aantal initiatieven om steun te betuigen aan de LGBTQI-gemeenschap
Stand van zaken	Er zijn tot op heden geen initiatieven genomen.
Beoogde resultaten	Er wordt minstens één initiatief per jaar ingevoerd (bijvoorbeeld het hijsen van de regenboogvlag in alle sportfaciliteiten in de week voorafgaand aan de Pride).

³⁵ Sportstages via de sportschool van de ULB en jeugdactiviteiten.

Actie 11 : Een Handvest "tegen racisme en discriminatie" uitwerken en elke sportclub die actief is in de sportstructuren van de stad Brussel zich erbij laten aansluiten.

Indicator	Aantal clubs die het Handvest heeft ondertekend ³⁶
Stand van zaken	Tot op heden heeft geen enkele club het Handvest ondertekend (zie voetnoot 36)
Beoogde resultaten	Alle sportclubs die actief zijn in de sportstructuren van de stad Brussel hebben het Handvest ondertekend.

Doelstelling 3: Inclusie van de LBTQI+ gezinnen in de Huizen voor het Kind

Actie 1: De multidisciplinaire teams van de Huizen van het Kind worden gevormd rond het thema LGBTQI+

Indicator	Aantal opleidingen en sensibiliseringscampagnes rond het thema LGBTQI+ dat is opgezet in de Huizen van het Kind van de Stad ter attentie van de teams van opvoeders.
Stand van zaken	Op dit ogenblik is geen enkele vorming of campagne opgezet hierover.
Beoogde resultaten	100 % van de multidisciplinaire teams zijn gesensibiliseerd rond dat thema.

Actie 2: Aanpassen van de administratieve documenten met genderinformatie van de ouders om die meer inclusief te maken³⁷

Indicator	Aantal aangepaste documenten:
Stand van zaken	Alle formulieren voor het openbare onderwijs vermelden reeds 'Ouder 1' en 'Ouder 2'.
Beoogde resultaten	Elk administratief document is aangepast, met inachtneming van het wettelijke kader, om het meer inclusief te maken.

³⁶ Er wordt aan het handvest gewerkt (2020).

³⁷ Voorbeeld: Wijziging van 'naam van de vader' en 'naam van de moeder' in 'namen van de ouders'

ECONOMISCHE ZAKEN ³⁸

Ontwikkeling van de economische activiteit en de tewerkstelling op het grondgebied van de Stad, met behoud van een aantrekkelijke leefomgeving voor de inwoners en bezoekers is een prioriteit. Dit departement regelt tevens horeca- en handelsactiviteiten.

Doelstelling: *De handelaars van de Stad Brussel ondersteunen de LGBTQI+ gemeenschap*

Actie 1: Minimum 2 sensibiliseringscampagnes organiseren, in samenwerking met de handelaars van de Stad Brussel, om de inclusie van personen (klanten) uit de LGBTQ+ te bevorderen.

Indicator	Aantal campagnes.
Stand van zaken	Tot op heden werd nog geen concreet voorstel uitgewerkt.
Beoogde resultaten	Toename van de zichtbaarheid en de impact van de campagnes door een toename van het aantal deelnemende handelaars.

³⁸ Betrokken Jogjakarta-beginsel(en): 2

DEMOGRAFIE ³⁹

Het Departement heeft als algemene opdracht om de administratieve dienstverlening voor de burgers te verzekeren: het bijhouden van de registers van burgerlijke stand en bevolking en de uitreiking van alle wettelijke documenten afkomstig uit die registers.

- Het departement coördineert tevens de organisatie van de verkiezingen.
- Het beheert de kerkhoven van de Stad Brussel en is belast met het seniorenbeleid.
- Het beheert het onthaal van jonge kinderen via een netwerk van 34 opvangplaatsen en een netwerk van co-onthaal, verspreid over het grondgebied van de Stad. Het volgt de aanbevelingen van de subsidiërende overheden (ONE, K&G) op en ziet met name toe op de gelijkheid van kansen en de verbetering van de kwaliteit van het onthaal.

Doelstelling 1: De diensten van het departement Demografie verwelkomen LGBTQI+ personen op aangepaste wijze

Actie 1: Aanstellen van een vertrouwenspersoon LGBTQI+ voor de burgers en de verenigingen binnen het departement Demografie.

Indicatoren	Aantal vragen afkomstig van de LGBTQI+ verenigingen of burgers dat wordt behandeld door de vertrouwenspersoon
Stand van zaken	Er werd reeds een persoon geïdentificeerd om die rol op zich te nemen. Na goedkeuring door het college wordt er gepland om naar het doelpubliek toe te communiceren over het bestaan van dit nieuwe aanspreekpunt.
Beoogde resultaten	In eerste instantie, een stijging van het aantal aanvragen. Op lange termijn, een constante in het aantal aanvragen.

Actie 2: Opleiden van het personeel van het departement Demografie dat rechtstreeks in contact komt met de burger⁴⁰

Indicator	Aantal opgeleide werknemers
Stand van zaken	In 2018 werden twee opleidingen gegeven door de vzw Genres pluriels voor 17 personen. In 2018 werden ook 2 medewerkers van het departement opgeleid in het kader van de campagne 'All Genders Welcome'. In 2020 is voorzien om 15 medewerkers van de diensten 'identiteitsbewijs en rijbewijs' op te leiden in het kader van de campagne 'All Genders Welcome'

³⁹ Betrokken Jogjakarta-beginsel(en): 2

⁴⁰ Brochure 'Je voornaam en geslachtsregistratie aanpassen bij de burgerlijke stand' van het Instituut voor de Gelijkheid van Mannen en Vrouwen:

https://justitie.belgium.be/sites/default/files/downloads/brochure_transgender_nl_2018-01.pdf

Beoogde resultaten	100 % van de werknemers van de administratieve diensten worden opgeleid voor het onthaal van LGBTQI+ personen
--------------------	---

Actie 3: Ontwikkelen van communicatiemiddelen voor het personeel van de diensten Demografie om personen uit de LGBTQI+ gemeenschap beter te verwelkomen

Indicator	Aantal ontwikkelde instrumenten
Stand van zaken	Momenteel is geen enkel communicatiemiddel ontwikkeld. Het is voorzien om een tool voor interne opleiding met de aanbevelingen van de vzw 'Genres Pluriels' te ontwikkelen
Beoogde resultaten	Een aantal communicatiemiddelen werd ontwikkeld en bijgewerkt om zoveel mogelijk personeelsleden van het departement te bereiken

Actie 4: Ter beschikking stellen van informatie over de LGBTQI+ gemeenschap voor het publiek in de verschillende onthaalpunten van burgers (administratief centrum, gedecentraliseerde antennes, crèches, ...)⁴¹

Indicator	Aantal plaatsen waar informatie over de LGBTQI+ gemeenschap wordt aangereikt
Stand van zaken	Momenteel wordt er geen enkel communicatiemiddel uitgegeven.
Beoogde resultaten	Idealiter wordt op elk van die plaatsen informatie over de LGBTQI+ gemeenschap ter beschikking gesteld.

⁴¹ Er is een samenwerking gepland tussen de LGBT-referent en de Cel Gelijke Kansen om nuttige informatie te verzamelen bij de verenigingen en deze te verspreiden (brochures, flyers, posters...).

Doelstelling 2: *Kinderen van gezinnen met ouders van hetzelfde geslacht of ouders die transgender zijn*, worden goed onthaald in de crèches van de Stad*

Actie 1: Sensibiliseren van het personeel van de crèches rond het onthaal van gezinnen met ouders van hetzelfde geslacht of ouders die transgender zijn*

Indicator	Aantal personen dat gesensibiliseerd is via opleidingen en campagnes.
Stand van zaken	De campagne "All Genders Welcome" in 2018 had als doel om de crèches van de Stad een LGBTQI+ friendly imago te geven en op die manier het personeel ervan te sensibiliseren.
Beoogde resultaten	100 % van het personeel is gesensibiliseerd rond de zaak

Actie 2: Aanpassen van de inschrijvingsformulieren voor de crèches met genderinformatie van de ouders om die meer inclusief te maken⁴²

Indicator	Aantal crèches met aangepaste inschrijvingsformulieren
Stand van zaken	De formulieren werden aangepast in 2019
Beoogde resultaten	De inschrijvingsformulieren zijn gewijzigd in alle crèches van de Stad

⁴² Voorbeeld: Wijziging van 'naam van de vader' en 'naam van de moeder' in 'namen van de ouders'

BRAVVO

Bravvo is de preventiedienst van de Stad Brussel, belast met de strijd tegen sociale uitsluiting en het onveiligheidsgevoel. Gebaseerd op dialoog, wederzijdse kennis en respect, stelt Bravvo een multidisciplinaire aanpak voor die zo dicht mogelijk bij het buurtleven staat.

Doelstelling 1: Met het oog op het promoten van een vreedevolle samenleving, is de preventie van discriminaties ten aanzien van LGBTQI+-personen een prioriteit voor de

Actie 1: Strijden tegen geweld ten aanzien van de LGBTQI+ gemeenschap in de openbare ruimte

Indicator	Aantal initiatieven om de strijd aan te binden met geweld tegen de LGBTQI+ gemeenschap
Stand van zaken	<p>Bravvo werkt mee aan het programma EQUAL(C)ITY van de Internationale Organisatie voor Migratie⁴³. Doelstelling van het project (gericht op de steden van de EU) is om de bestaande stadsdiensten voor de slachtoffers van seksueel en gendergerelateerd geweld (SGBV – Sexual or Gender Based Violences) te verbeteren, om de gemeenschappen van migranten beter te bereiken en de identificatie, oriëntatie, bescherming en recuperatie van de slachtoffers van SGBV, binnen die gemeenschappen, te verbeteren.</p> <p>De eerste toolbox wordt momenteel ontwikkeld door de IOM in samenwerking met het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en Rainbow House Brussel. Bedoeling is om een toolbox tegen seksueel en gendergerelateerd geweld met LGBTQI+ personen als doelwit in de migrantengemeenschappen te ontwikkelen en te testen. De uiteindelijke doelstelling is om veilige ruimten te creëren voor LGBTQI+ + migranten en om de bestaande openbare diensten te verbeteren⁴⁴.</p>
Beoogde resultaten	De vzw Bravvo werkt permanent mee aan campagnes of acties om discriminatie ten aanzien van de LGBTQI+ gemeenschap te bestrijden

⁴³ <https://belgium.iom.int/equalcity>

⁴⁴ De 4 partnersteden (Brussel, Luxemburg, Rome en Göteborg) en de partnerorganisaties (Brussel Rainbow House, Femmes en Détresse in Luxemburg, de Universiteit Sapienza en de NGO ETNA in Rome) zullen de instrumenten die in het kader van dit project worden ontwikkeld, implementeren, testen en aansturen. Zij zullen een belangrijke rol spelen door hun ervaringen te delen met andere steden.

Actie 2: Promoten van het Charter van het nachtleven⁴⁵ waarin met name de strijd tegen discriminatie en ongelijkheid ten aanzien van LGBTQI+ personen tijdens het nachtleven, wordt aangeboden

Indicator	Aantal etablissementen dat het Charter van het nachtleven onderschrijft
Stand van zaken	Het Charter van het nachtleven zag het daglicht in 2019 met de steun van de dienst Openbare Rust. De nachtetablissementen, voornamelijk gelegen in de LGBTQI+ wijk, keurden met de ondertekening van het charter bepaalde maatregelen goed om een goede verstandhouding met de bewoners van de wijk te stimuleren. Artikel 7 van dit Charter beoogt in het bijzonder de strijd tegen discriminatie en ongelijkheid door LGBTQI+ personen aan te gaan.
Beoogde resultaten	Systematische verhoging van het aantal etablissementen dat het Charter onderschrijft en dus uitbreiding van het Charter tot andere wijken van de Stad.

Actie 3 : De lokale bemiddelaars sensibiliseren rond LGBTQI-kwesties.

Indicator	Aantal opleidingen voor lokale bemiddelaars.
Stand van zaken	Tot op heden is er geen actie ondernomen.
Beoogde resultaten	100% van de bemiddelaars zijn gesensibiliseerd.

Actie 4 : Kinderen/adolescenten in de jongerencentra rond LGBTQI-thema gevormd.

Indicator	Aantal vormingen voor kinderen/adolescenten in de jeugdcentra.
Stand van zaken	Tot op heden is er geen actie ondernomen.
Beoogde resultaten	Ten minste één vorming werd georganiseerd.

⁴⁵ <https://www.brussel.be/charter-van-het-nachtlev>

STEDENBOUW ⁴⁶

Het Departement Stedenbouw heeft als algemene opdracht om toe te zien op de harmonieuze ontwikkeling van het grondgebied. Dit departement is ook belast met opdrachten die verband houden met openbare veiligheid en gezondheid, met inbegrip van de controle van de voedselhygiëne.

Doelstelling: *De LGBTQI+ gemeenschap en de LGBTQI+ personen worden zichtbaar gemaakt in de openbare ruimte*

Actie 1: Benoemen of herbenoemen van straten ter ere van personen uit de LGBTQI+ gemeenschap

Indicator	Aantal benoemde of herbenoemde straten met de naam van een persoon uit de LGBTQI+ gemeenschap
Stand van zaken	<p>In 2019 werd een deel van de Groendreef in Brussel, gelegen tussen het Noordstation en Tour & Taxis, omgedoopt tot de Willy De Bruynstraat, vernoemd naar de voormalige wielerved die officieel als Elvire is geboren en waarschijnlijk transgender was⁴⁷.</p> <p>In 2019 werd officieel vastgelegd dat de nieuwe brug over het kanaal om de wijk van het Noordstation te verbinden met de site Tour & Taxis een nieuwe naam krijgt: 'de Suzan Danielbrug'⁴⁸ als eerbetoon aan deze persoonlijkheid van de LGBTQI+ beweging in Brussel.</p>
Beoogde resultaten	Toename van het aantal straten dat de naam draagt van personen uit de LGBTQI+ gemeenschap

⁴⁶ Betrokken Jogjakarta-beginsel(en): 1; 2

⁴⁷ <https://www.rosavzw.be/site/gender-in-de-pers/hot-topics/1014-elvira-willy-de-bruyn-belgisch-wielerved-tussen-man-en-vrouw>

⁴⁸ Voorvechtster voor de rechten van homoseksuelen, die een van de oprichtsters van de beweging in België was. Zij had in 1953 het Belgisch Cultureel Centrum opgericht, de eerste groep voor de emancipatie van gays en lesbiennes in het land.

OCMW⁴⁹

Het OCMW heeft als opdracht aan personen en de dienstverlening te verzekeren waartoe de gemeenschap gehouden is. Deze hulp kan materieel zijn, sociaal, medisch of psychologisch. Het OCMW van Brussel vervult deze opdracht met de meest geschikte werkmethode en met inachtneming van eenieders ideologische, filosofische of religieuze overtuigingen.

OCMW's in samenwerking met Bruxeo een Diversityteam op. De missie van dit team is om doordachte en gecoördineerde acties in te voeren in functie van de noden. Er werd besloten om eerst het OCMW-personeel te sensibiliseren vooraleer de acties worden uitgebreid naar de begunstigden van de OCMW-diensten. Gender is een van de werkpunten waarrond het diversityteam werkt.

Doelstelling: *Het onthaal van LGBTQI+ personen in de verschillende diensten van het OCMW wordt versterkt*

Actie 1: Een sensibiliseringscampagne voor het personeel van het OCMW uitwerken

Indicator	Aantal ondervraagde personeelsleden
Stand van zaken	Het Diversityteam heeft een vragenlijst ontwikkeld om naar het standpunt van het personeel rond de kwestie van transidentiteit te peilen
Beoogde resultaten	Een sensibiliseringscampagne rond de thematiek werd uitgewerkt

Actie 2: Opleiden van het personeel rond het onthaal van LGBTQI+ daklozen

Indicator	Aantal opgeleide personeelsleden
Stand van zaken	Begin 2020 woonden het Diversityteam (9 personen) en recruiters (3 personen waaronder de LGBTQI referent) een bewustwordingssessie bij georganiseerd door de vzw Genres Pluriels met betrekking tot transidentiteit. De directeur van een rusthuis nam deel aan een workshop rond "diversiteit" met verschillende verenigingen in het kader van een reflectie georganiseerd door Bruxéo en getiteld "So-Diversity, gezondheidszorg". De LGBTQI referent genoot van een opleiding van de vzw Genres Pluriels met betrekking tot het ontvangen van transgenders.
Beoogde resultaten	100% van het personeel wordt opgeleid

⁴⁹ Betrokken Jogjakarta-beginsel(en); 2

Actie 3 : De HR-middelen van het OCMW inclusief maken

Indicator	Aantal ingevoerde aanpassingen
Stand van zaken	<p>In alle vacatures van de OCMW's van de Stad Brussel wordt F/M/X (Vrouw/Mannelijk/X voor non-binaire personen) vermeld.</p> <p>Een roll-up "OCMW: Een waaier aan beroepen" werd ontwikkeld om op jobbeurzen en andere evenementen uit te stallen: deze verwijst naar de kleuren van een regenboog (een knipoog naar de regenboogvlag)</p>
Beoogde resultaten	Alle HR-middelen zijn inclusief

BUURTHUIZEN

De Buurthuizen zijn opvang- en ontspanningsruimten die sociale acties, buurtdiensten en socioculturele activiteiten aanbieden aan bewoners van de Stad Brussel.

Doelstelling: *De burgers die samenkomen in de opvang- en ontspanningsruimten van de Stad Brussel, worden gesensibiliseerd rond LGBTQI+*

Actie 1: **Organiseren van sensibiliseringsworkshops rond de LGBTQI+ gemeenschap in de buurthuizen**

Indicator	Aantal sensibiliseringsacties
Stand van zaken	Actie gaande.
Beoogde resultaten	In het kader van sleutelmomenten voor de LGBTQI+ gemeenschap wordt minstens één actie per jaar georganiseerd in ten minste één buurthuis naar gelang van de beschikbare middelen

Actie 2: **Organiseren van sensibiliseringsworkshops rond het thema LGBTQI+ voor senioren**

Indicator	Aantal sensibiliseringsacties
Stand van zaken	Actie gaande.
Beoogde resultaten	Binnen de twee jaar wordt minstens één actie, gericht op de senioren, georganiseerd

POLITIE ⁵⁰

De opdracht van de lokale politie bestaat erin om bij te dragen tot de veiligheid en levenskwaliteit van de burgers, maar ook om de fenomenen en evenementen die verband houden met zijn grondgebied, te beheren. De politiezone Brussel-Hoofdstad/Elsene verzekert zijn eigen politieopdrachten in overeenstemming met het nationaal veiligheidsplan (NVP) met inachtneming van de lokale bijzonderheden van een grootstad. Hiervoor wordt ingezet op de kwaliteit van de prestaties en permanente verbetering ervan. Het is die prestatie die de vervulling van de basisfuncties begeleidt, wat zich voor het politiekorps onder meer vertaalt in een kwaliteitsvol, persoonlijk en toegankelijk onthaal, en een persoonlijke hulpverlening aan de slachtoffers waarbij luisterbereidheid en doorverwijzing de sleutelwoorden zijn

Doelstelling: *Het imago van de politie als bondgenoot van de LGBTQI+ gemeenschap en het onthaal van LGBTQI+ personen wordt versterkt*

Actie 1: Aanbieden van en communiceren rond een onthaal- en ondersteuningsdienst bij de politie voor LGBTQI+ personen die het slachtoffer zijn van discriminatie

Indicator	Indicator 1: Aantal verwerkte dossiers Indicator 2: aantal communicatieacties
Stand van zaken	<p>In 2013 werd een aanspreekpunt 'haatmisdrijven' ⁵¹ (circulaire 13/2013) aangesteld in het directoraat-generaal.</p> <p>In 2019 werd een cel slachtofferhulp voor delicten van homofobe, lesbofobe of transfobe aard opgericht binnen de politiezone. Deze dienst biedt inlichtingen in verband met de mogelijke opties om feiten aan te klagen, de mogelijkheid om klacht neer te leggen en om steun te vragen van een lid van de dienst politionele slachtofferhulp om een aangifte te doen⁵².</p> <p>Een interne richtlijn in verband met haatmisdrijven werd onlangs ingevoerd om de kwaliteit van de registratie van de feiten te verbeteren.</p> <p>Het netwerk 'quality controllers' (bestaande uit onderofficiers die de pv's die worden opgemaakt verifiëren) van de politie werd gesensibiliseerd om een betere kwaliteit van de processen-verbaal te garanderen.⁵³</p> <p>In 2020 werd een communicatiecampagne ontwikkeld in samenwerking met de cel Gelijke kansen om de LGBTQI+ gemeenschap</p>

⁵⁰ Betrokken Jogjakarta-beginsel(en): 2; 5; 9

⁵¹ Bevat ook geweld tegen de LGBTQI+ gemeenschap

⁵² <https://www.politie.be/5339/nl/nieuws/lgbt-meldpunt>

⁵³ Deze maatregel is bijzonder belangrijk in geval van getuigenverklaring bij een feit van geweld of discriminatie.

	op de hoogte te brengen van het bestaan van deze dienst.
Beoogde resultaten	De dienst krijgt steeds meer bekendheid bij de LGBTQI+ gemeenschap en het aantal vragen om hulp neemt toe.

Actie 2: Opleiden van het personeel van de Politie rond het onthaal van LGBTQI+ personen

Indicator	Aantal opgeleide personen
Stand van zaken	<p>In de zone Brussel-Hoofdstad/Elsene omvat het diversiteitsbeleid ook het thema LGBTQI+, wat zich vertaalt in de organisatie van workshops of opleidingen met name met de interne verspreiding van het opleidingsaanbod van Equal.Brussels en RainbowHouse Brussel op het vlak van discriminatie en geweld tegen de gemeenschap.</p> <p>Een LGBTQI+ module werd geïntegreerd in de basisopleiding van de zedeninspecteurs</p> <p>In 2020 wordt het aspect 'Gender en straatintimidatie van de LGBTQI personen' opgenomen in de opleiding 'straatintimidatie' die wordt georganiseerd door de vzw Garance in samenwerking met de cel Gelijke Kansen.</p>
Beoogde resultaten	Toename van het aantal personeelsleden van de Politie dat is opgeleid in verband met het onthaal van LGBTQI+ personen

Actie 3: Ter beschikking stellen, in de commissariaten en antennes, van informatiemateriaal over de LGBTQI+ gemeenschap ⁵⁴

Indicator	Aantal bureaus waar informatiemateriaal ter beschikking wordt gesteld
Stand van zaken	In een aantal commissariaten en politiekantoren wordt reeds informatie met betrekking tot de LGBTQI+-gemeenschap ter beschikking gesteld.
Beoogde resultaten	Toename van het aantal politiekantoren waar informatie voor het doelpubliek ter beschikking wordt gesteld.

⁵⁴ Op het vlak van recht, ondersteuning (verenigingen), mogelijk verhaal in geval van misbruik, discriminatie, informeren over de door de wet erkende motieven van discriminatie ...

Actie 4: Vertegenwoordigen van de politie in de Pride Village om de rol van de politie als bondgenoot en als werkgever die open staat ten aanzien van de LGBTQI+ gemeenschap te benadrukken

Indicator	Aantal deelnames van de politie aan de Pride
Stand van zaken	Sinds 2015 is de politie aanwezig op de Pride. In 2019, hadden zij een eigen stand met animaties.
Beoogde resultaten	Systematische deelname van de politie aan de Pride

Actie 5: Aanpassen van de maatregelen in verband met foulleringen van transgenders door de politie

Indicator	Evolutie van de maatregelen op het vlak van foullering van transgenders
Stand van zaken	Herinnering via zonaal administratief bevel aan de bepalingen in de interne richtlijn 'IG 6 ⁵⁵ ' met betrekking tot de vrijheidsberoving
Beoogde resultaten	De maatregelen worden regelmatig geëvalueerd bij de politie

⁵⁵ Dit is een intern document van de politie.

LEXICON

Bronnen: het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen en de Brochure
Transidentiteiten, uitgegeven door de vzw Genres Pluriels

Geslacht: verwijst naar de biologische kenmerken zoals de primaire en secundaire geslachtskenmerken, genen en hormonen. Het juridische geslacht wordt doorgaans toegekend bij de geboorte en er wordt traditioneel onder verstaan dat men behoort tot één van de beide groepen die elkaar uitsluiten, met name het mannelijke of vrouwelijke geslacht. Daarenboven zou de wettelijke definitie van het geslacht ook interseksuele personen moeten omvatten.

Interseksueel persoon: een persoon die van bij de geboorte seksuele eigenschappen vertoont die, als gevolg van een breed scala van natuurlijke variaties, niet passen bij de typische definitie van mannelijk en vrouwelijk, met name met betrekking tot seksuele anatomie, voortplantingsorganen of chromosomen. Deze kenmerken kunnen de vorm aannemen van secundaire seksuele kenmerken zoals spiermassa, haarimplantatie, borsten en de gestalte van primaire geslachtskenmerken zoals voortplantingsorganen en genitaliën; en/of chromosomale structuren en hormonen. Deze term verving de term "hermafrodiet" die op grote schaal werd gebruikt door artsen in de 18e en 19e eeuw. Het aandeel van de bevolking wordt geschat op 1,7%. Onderworpen aan procedures en operaties die niet nodig zijn en uitgevoerd worden zonder hun toestemming, worden interseksuele mensen ook met de vinger gewezen en gediscrimineerd.

Gender: term die verwijst naar het aanvoelen en de beleving van mannelijkheid en vrouwelijkheid, alsook naar de sociale constructie die bepaalde gedragingen toewijst aan de mannelijke en vrouwelijke rol. Dit kan variëren naar gelang van de periode in de geschiedenis, de maatschappij, de cultuur en de sociale klasse. Gender is dan ook nauw verbonden met de verwachtingen van de samenleving en is niet uitsluitend een biologische kwestie.

Genderidentiteit: verwijst naar de innerlijke overtuiging en de persoonlijke beleving van elkeen inzake zijn gender, de lichamelijke beleving inbegrepen, die al dan niet overeenkomen met het geslacht dat werd toegekend bij de geboorte.

Genderexpressie: verwijst naar de manier waarop personen uiting geven (kleding, taal gedrag,...) aan hun genderidentiteit en naar de manier waarop zij worden gezien door anderen. Genderexpressie slaat ook op de occasionele of tijdelijke uitingen van gender.

Transgender*: Algemene term voor mensen van wie de genderidentiteit en/of genderexpressie verschilt van die welke gewoonlijk verband houdt met het geslacht dat hen bij de geboorte is toegewezen. Het is een koepelterm die een veelheid van genderidentiteiten omvat op basis van de zelfdefinitie van elke persoon. Transgender zijn beperkt zich niet noodzakelijkerwijs of uitsluitend tot het lichamelijke: een transgender persoon is elke persoon die zich niet volledig kan identificeren met de sociale rollen gelinkt aan het geslacht dat hem of haar werd toegewezen bij de geboorte of deze sociale rollen in vraag stelt.

Transidentiteit: identiteit van transgenders*.

Cisgender: term voor personen van wie de genderidentiteit en genderexpressie overeenkomen met het geslacht dat hen bij de geboorte werd toegekend en met de sociale verwachtingen die met hun gender samengaan.

Agender, Bigender, Genderfluïde, Niet-binair gender, ...

De genderidentiteiten verhouden zich niet volgens een binaire indeling met een vrouwen-vrouwelijke en mannen-mannelijke pool, maar wel op een continuüm waarbinnen men zich op elk moment vrij kan bewegen in functie van hun comfortzone. De genderidentiteit heeft niets te maken met 'een categorie moeten kiezen'!

Sommigen definiëren zichzelf als bigender, genderfluid of niet-binair gender, waarbij ze zich de maatschappelijke rollen of de uitdrukkingen die meestal met een binair gender worden geassocieerd, toe-eigenen, negeren of deconstrueren. Anderen beschouwen zichzelf als agender, dat wil zeggen dat ze zich met geen enkel specifiek gender identificeren. We herinneren eraan dat genderidentiteiten zelfdefiniërend, zelfverklarend en gerechtvaardigd zijn, ongeacht de toewijzing van het geslacht bij de geboorte.

Maatschappelijke genderrol: In de sociologie verwijst een rol naar de manier waarop een individu zich hoort te gedragen om zich af te stemmen op zijn statuut en in een maatschappelijke groep of omgeving opgenomen te worden. De maatschappelijke genderrol verwijst naar een reeks onderscheidende stereotypen en vereisten, opgelegd door de heersende binaire norm en die een invloed hebben op het gedrag. Bijvoorbeeld: een vrouw hoort niet ambitieus te zijn; een man mag zijn kwetsbaarheid niet tonen.

Sociale voornaam (of zelfgekozen voornaam): voornaam gekozen door een transgender, die beter overeenkomt met zijn genderidentiteit en aangeeft hoe de persoon genoemd wenst te worden.

Lesbienne: homoseksuele vrouw. Een lesbienne is een vrouw die sentimenteel, emotioneel en seksueel aangetrokken is tot andere vrouwen, gebaseerd op geslacht of gender.

Gay: homoseksuele man. Dit is een man die sentimenteel, emotioneel en seksueel aangetrokken is tot andere mannen, gebaseerd op geslacht of gender.

Biseksuele: Een individu dat tegelijk heteroseksueel en homoseksueel is.

Queer: Een Engelse term die 'vreemd', 'ongewoon' betekent. Wordt vaak gebruikt als een belediging ten aanzien van gays, lesbiennes, transgenders, ... Uit ironie en om te provoceren werd deze term gerecupereerd en geclaimd door homoseksuele, transseksuele, biseksuele militanten en intellectuelen, door aanhangers van BDSM, fetisjisten, travestieten en transgenders vanaf de jaren 1980, volgens hetzelfde fenomeen van toe-eigening van een stigma als bij de creatie van het woord "*negritude*". Een persoon beschouwd zich als queer wanneer deze zich niet herkent in heteroseksuele seksualiteit of niet het gevoel heeft dat ze tot een bepaald geslacht behoort.

Homofobie : afwijzing van homoseksualiteit en homoseksuelen door hen niet dezelfde rechten toe te kennen als heteroseksuelen. Homofobie is dus een **afwijzing van verschillen**, evenals vreemdelingenhaat, racisme, seksisme, sociale discriminatie, gerelateerd aan religieuze overtuigingen, handicaps, enz. Homofobie kan worden uitgedrukt door fysiek geweld dat kan escaleren tot moord. In een meer alledaagse vorm, wordt homofobie uitgedrukt door middel van reacties, toegegeven of niet, van afwijzing, uitsluiting: verbale of schriftelijke beledigingen, spot, vernedering, intimidatie, het

weigeren van dienstverlening, afbraak van eigendom en discriminatie. Ze kunnen zich ook manifesteren in vormen van medelijden, disdain of taboe.

Lesbofobie: verwijst naar vormen van homofobie die specifiek gericht zijn op lesbiennes. Het is een combinatie van **homofobie** en **seksisme**. Het vertaalt zich in: negatieve vooroordelen zoals "Lesbiennes zijn truckers", "Vrouwen ondereen hebben niet echt seks", verbale aanvallen zoals beledigingen, bedreigingen, spot, fysieke aanvallen (mishandelingen, verwondingen, verkrachtingen, moorden...), en psychologisch geweld. Het manifesteert zich ook in discriminatie op alle gebieden van het leven: openbare ruimte, familie, vrienden, werk, buurt, gezondheid... Net als homofobie, transfobie en bifobie is lesbofobie een specifiek fenomeen. Het is in feite te wijten aan de manier waarop een homoseksuele vrouw sociaal beschouwd wordt. Het is een vorm van sociale stigmatisering ten aanzien van lesbiennes of vrouwen die worden beschouwd als lesbiennes.

Transfobie: Een negatieve houding die kan leiden tot afwijzing en discriminatie ten aanzien van transgenders. Discriminatie hangt samen met vooroordelen en transfobie kan zich manifesteren ten aanzien van transgenders of personen die als dusdanig worden aanzien (cisgenders). Transfobie kan zich manifesteren in de vorm van verbaal geweld (spot, beledigingen, discriminerende uitspraken), fysiek geweld (agressie, verkrachtingen of moorden), of door een discriminerend of intolerant gedrag (discriminatie bij aanwervingen, huisvesting, toegang tot medische zorgverlening), of op geïstitutionaliseerde wijze (discriminerende wetten, reglementen). Genderidentiteit heeft niets te maken met seksuele of affectieve voorkeuren. De verwarring tussen genderidentiteiten en seksuele of affectieve voorkeuren blijft wijd verspreid. Maar net zoals cisgenders kunnen transgenders zich definiëren als heteroseksueel, gay of lesbienne, biseksueel, enz. Deze voorkeuren kunnen constant blijven ofwel evolueren in de loop van het levensparcours van de persoon, zonder rechtstreekse link met zijn transidentiteit. De heersende opvatting dat transgenders voor een ander gender kiezen omdat ze een eventuele homoseksualiteit afwijzen, is gewoonweg een mythe! De verwarring tussen genderidentiteiten en seksuele/affectieve voorkeuren wordt in stand gehouden door het gebruik van onjuiste terminologie zoals 'transseksualiteit', 'transseksuelen' of 'seksuele identiteit'!

Bifobie: verwijst naar discriminatie en afwijzing van biseksuelen.

BIJLAGEN

Wat zijn de Beginselen van Jogjakarta ?⁵⁶

De Beginselen van Jogjakarta zijn een reeks beginselen over de toepassing van het internationaal recht inzake mensenrechten met betrekking tot seksuele geaardheid en genderidentiteit. De Beginselen bevestigen de bindende internationale wettelijke normen waaraan alle Staten moeten voldoen. Ze maken een andere toekomst mogelijk waarin alle mensen, vrij en gelijk in waardigheid en rechten geboren, de kostbare rechten kunnen genieten die bij de geboorte zijn verworven.

Waarom zijn die beginselen nodig?

De schendingen van mensenrechten jegens personen vanwege hun werkelijke of vermeende seksuele geaardheid of genderidentiteit baren wereldwijd ernstige zorgen. Het gaat daarbij om buitengerechterlijke executies, marteling en mishandeling, ongewenst seksueel gedrag en verkrachting, inbreuken op de persoonlijke levenssfeer, willekeurige detentie, ontzegging van arbeids- en onderwijskansen en ernstige discriminatie met betrekking tot het genot van andere mensenrechten.

De belangrijkste mensenrechteninstrumenten van de Verenigde Naties hebben bevestigd dat Staten verplicht zijn eenieder doeltreffend te beschermen tegen discriminatie op grond van seksuele geaardheid of genderidentiteit. Desondanks is de internationale respons hierop gefragmenteerd en inconsistent geweest, zodat een consistent inzicht nodig is in het totale stelsel van het internationaal recht inzake mensenrechten en de toepassing daarvan op kwesties betreffende seksuele geaardheid en genderidentiteit.

Hoe zijn de Beginselen ontstaan? ⁵⁷

De beginselen werden ontwikkeld en unaniem goedgekeurd door een groep mensenrechtenexperts, afkomstig uit verschillende regio's en met een verschillende achtergrond (rechters, academici, leden van de organen van Verdragen, non-gouvernementele organisaties en andere). De rapporteur van dit project, professor Michael O'Flaherty, heeft een immense bijdrage geleverd aan het opstellen en herzien van de Beginselen van Jogjakarta.

Het internationale seminarie met al deze deskundigen in Indonesië in november 2006 was een belangrijke gebeurtenis in de ontwikkeling van de Beginselen; dit heeft het mogelijk gemaakt om de aard, de omvang en de toepassing van de verplichtingen voor de Staten op het vlak van mensenrechten met betrekking tot seksuele geaardheid en genderidentiteit te verduidelijken in de context van de huidige verdragen en mensenrechten.

Wat komt hierin aan bod? ⁵⁸

De Yogyakarta-beginselen behandelen een breed spectrum van normen op het gebied van mensenrechten en de toepassing daarvan op kwesties betreffende seksuele geaardheid en genderidentiteit (buitengerechterlijke executies, geweld en marteling, toegang tot de rechtsspraak, privéleven, non-discriminatie, rechten op vrije meningsuiting en vrijheid van vereniging, werk, gezondheid, educatie, immigratie en kwesties die verband houden met vluchtelingen, deelname aan het openbare leven en een reeks andere rechten).

⁵⁶ <http://yogyakartaprinciples.org/principles-en/about/>

⁵⁷ <http://yogyakartaprinciples.org/principles-en/about/>

⁵⁸ *Op.cit.*

Beginsel 1: HET RECHT OP HET UNIVERSELE GENOT VAN MENSENRECHTEN

Alle mensen worden vrij en gelijk in waardigheid en rechten geboren. Alle mensen van alle seksuele geaardheden en genderidentiteiten hebben het recht alle mensenrechten ten volle te genieten.

Aanbeveling:

Onderwijs- en bewustmakingsprogramma's uitvoeren om voor eenieder, ongeacht seksuele geaardheid of genderidentiteit, het volledige genot van alle mensenrechten te bevorderen en te verbeteren.

Beginsel 2: HET RECHT OP GELIJKHEID EN NON-DISCRIMINATIE

Eenieder heeft het recht om alle mensenrechten te genieten zonder te worden gediscrimineerd op grond van seksuele geaardheid of genderidentiteit. Eenieder is gelijk voor de wet en heeft zonder discriminatie aanspraak op gelijke bescherming door de wet, ongeacht of het genot van een ander mensenrecht eveneens is aangetast of niet. In dit verband verbiedt de wet discriminatie van welke aard ook en garandeert eenieder gelijke en doelmatige bescherming tegen discriminatie.

Discriminatie op grond van seksuele geaardheid of genderidentiteit omvat onderscheid, uitsluiting, beperking of voorkeur op grond van seksuele geaardheid of genderidentiteit met als doel of gevolg het opheffen van of afbreuk doen aan gelijkheid voor de wet of gelijke bescherming door de wet, of de erkenning, het genot dan wel de uitoefening, op voet van gelijkheid, van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden. Discriminatie op grond van seksuele geaardheid of genderidentiteit kan worden verergerd, wat meestal ook het geval is, door discriminatie op andere gronden, zoals gender, ras, leeftijd, godsdienst, handicap, gezondheid en economische status

Aanbeveling:

Alle passende maatregelen nemen, met inbegrip van onderwijs- en opleidingsprogramma's, om vooroordelen of discriminerende houdingen of praktijken af te schaffen die verband houden met het idee dat een seksuele geaardheid, genderidentiteit of genderuiting inferieur of superieur is.

⁵⁹ De teksten van de Beginselen van Jogjakarta zijn hier integraal terug te vinden: <https://yogyakartaprinciples.org/principles-en/>

Beginnel 5: HET RECHT OP PERSOONLIJKE VEILIGHEID

Eenieder, ongeacht zijn seksuele geaardheid of genderidentiteit, heeft het recht op persoonlijke veiligheid en op bescherming door de Staat tegen geweldsdaeden of mishandeling, hetzij gepleegd door overheidsfunctionarissen, hetzij door een persoon of groep.

Aanbevelingen:

Alle noodzakelijke politie- en andere maatregelen nemen om alle vormen van geweld en intimidatie die verband houden met seksuele geaardheid en genderidentiteit te voorkomen en om daar bescherming tegen te bieden;

Alle noodzakelijke wettelijke maatregelen nemen om passende strafrechtelijke sancties op te leggen voor geweld, dreigingen met geweld, het aanzetten tot geweld en daarmee gepaard gaande intimidatie op grond van de seksuele geaardheid of genderidentiteit van een persoon of groep, en zulks in alle levenssferen, waaronder de gezinssfeer;

Alle noodzakelijke wettelijke, bestuursrechtelijke en andere maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat de seksuele geaardheid of genderidentiteit van het slachtoffer niet kan worden aangewend om dergelijk geweld te rechtvaardigen, te vergoelijken of af te zwakken;

Ervoor zorgen dat dergelijke geweldplegingen grondig worden onderzocht en dat, bij voldoende bewijsmateriaal, de verantwoordelijke personen worden vervolgd, berecht en bestraft en dat slachtoffers passende rechtsmiddelen en verhaalsmogelijkheden worden geboden, waaronder schadevergoeding;

Bewustmakingscampagnes uitvoeren die zowel op het grote publiek als op feitelijke en potentiële geweldplegers zijn gericht ter bestrijding van de vooroordelen die ten grondslag liggen aan geweld op grond van seksuele geaardheid en genderidentiteit.

Beginnel 6: HET RECHT OP PRIVACY

Eenieder, ongeacht zijn seksuele geaardheid of genderidentiteit, heeft het recht om privacy te genieten zonder willekeurige of onrechtmatige inmenging, ook met betrekking tot gezin, woonplaats of correspondentie, alsmede het recht op bescherming tegen onrechtmatige aantasting van de eer en goede naam. Het recht op privacy omvat normaal gesproken eenieders keuze om al dan niet informatie openbaar te maken met betrekking tot zijn seksuele geaardheid of genderidentiteit en zijn beslissingen en keuzen betreffende zijn lichaam en vrijwillige seksuele en andere relaties met anderen.

Aanbevelingen:

Allen het recht garanderen om normaal te kunnen kiezen wanneer, aan wie en hoe zij informatie betreffende hun seksuele geaardheid of genderidentiteit openbaar maken, en eenieder beschermen tegen willekeurige of ongewenste openbaarmaking, of dreiging van openbaarmaking, van zulke informatie door anderen

Beginsel 9: HET RECHT OP EEN HUMANE BEHANDELING IN DETENTIE

Eenieder wiens vrijheid is benomen, moet worden behandeld met menselijkheid en met eerbied voor de waardigheid, inherent aan de menselijke persoon. Seksuele geaardheid en genderidentiteit zijn van wezenlijk belang voor eenieders waardigheid.

Beginsel 12: HET RECHT OP WERK

Eenieder heeft het recht op een fatsoenlijke en productieve baan, op billijke en gunstige arbeidsvoorwaarden en op bescherming tegen werkloosheid, zonder discriminatie op grond van seksuele geaardheid of genderidentiteit.

De Staten moeten:

Alle noodzakelijke wettelijke, bestuursrechtelijke en andere maatregelen nemen om discriminatie op grond van seksuele geaardheid en genderidentiteit te verbieden en uit te bannen in de publieke en private arbeidssector, onder andere met betrekking tot beroepsopleidingen, werving, promotie, ontslag, arbeidsvoorwaarden en lonen;

Discriminatie op grond van seksuele geaardheid of genderidentiteit uitbannen om te zorgen voor gelijke arbeids- en ontwikkelingskansen in alle sectoren van de publieke dienstverlening, waaronder alle overheidsdiensten en functies in de publieke sector, met inbegrip van functies bij de politie en in het leger, en passende opleidings- en bewustmakingsprogramma's aanbieden om een eind te maken aan discriminerende houdingen.

Beginsel 15: HET RECHT OP PASSENDE HUISVESTING

Eenieder heeft het recht op passende huisvesting, met inbegrip van bescherming tegen uitzetting, zonder discriminatie op grond van seksuele geaardheid of genderidentiteit.

Aanbeveling:

Sociale programma's vaststellen, waaronder ondersteuningsprogramma's, om factoren betreffende seksuele geaardheid en genderidentiteit aan te pakken die de kwetsbaarheid voor dak- en thuisloosheid vergroten, met name voor kinderen en jongeren, met inbegrip van factoren als sociale uitsluiting, huiselijk geweld en andere vormen van geweld, discriminatie, gebrek aan financiële onafhankelijkheid, en verstoting door familie of culturele gemeenschap, en om ondersteunings- en veiligheidsplannen voor wijken te bevorderen;

Beginsel 16: HET RECHT OP ONDERWIJS

Eenieder heeft het recht op onderwijs, zonder discriminatie op grond van, en rekening houdend met, zijn seksuele geaardheid en genderidentiteit.

Aanbevelingen

Alle noodzakelijke wettelijke, bestuursrechtelijke en andere maatregelen nemen om te zorgen voor gelijke toegang tot onderwijs en gelijke behandeling van scholieren, studenten, personeel en leraren in het onderwijssysteem, zonder discriminatie op grond van seksuele geaardheid of genderidentiteit;

Ervoor zorgen dat het onderwijs is gericht op een optimale ontwikkeling van de persoonlijkheid, de talenten en de geestelijke en lichamelijke vermogens van elke scholier en student en voorziet in de behoeften van scholieren en studenten van alle seksuele geaardheden en genderidentiteiten;

Ervoor zorgen dat het onderwijs is gericht op de ontwikkeling van respect voor de mensenrechten en respect voor de ouders en andere gezinsleden, de culturele identiteit, de taal en de waarden van elk kind, in een geest van begrip, vreedzaamheid, tolerantie en gelijkheid, waarbij rekening wordt gehouden met en respect wordt getoond voor verschillende seksuele geaardheden en genderidentiteiten;

Ervoor zorgen dat onderwijsmethoden, leerplannen en lesmiddelen dienen voor een beter begrip van en meer respect voor inter alia verschillende seksuele geaardheden en genderidentiteiten, met inbegrip van de daarmee samenhangende specifieke behoeften van scholieren en studenten en van hun ouders en andere gezinsleden;

Ervoor zorgen dat wetgeving en beleid scholieren, studenten, personeel en leraren van verschillende seksuele geaardheden en genderidentiteiten voldoende bescherming bieden tegen alle vormen van sociale uitsluiting en geweld in de schoolomgeving, met inbegrip van pesten en intimidatie;

Ervoor zorgen dat scholieren en studenten die met uitsluiting of geweld worden geconfronteerd niet worden gemarginaliseerd of afgezonderd om hen te beschermen en dat hun belangen op participatieve wijze worden vastgesteld en gerespecteerd;

Alle noodzakelijke wettelijke, bestuursrechtelijke en andere maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat in onderwijsinstellingen op menswaardige wijze orde wordt gehouden, zonder discriminatie of bestraffing op grond van de seksuele geaardheid of genderidentiteit van scholieren en studenten, of de uiting daarvan;

Ervoor zorgen dat eenieder de kansen en middelen worden geboden om zijn hele leven door te leren zonder discriminatie op grond van seksuele geaardheid of genderidentiteit, met inbegrip van volwassenen die dergelijke vormen van discriminatie in het onderwijssysteem al hebben meegemaakt.

Beginstel 19: HET RECHT OP VRIJHEID VAN MENING EN VAN MENINGSUITING

Eenieder heeft het recht op vrijheid van mening en van meningsuiting, ongeacht zijn seksuele geaardheid of genderidentiteit. Dit recht omvat de uiting van identiteit of persoonlijkheid via spraak, gedrag, kleding, lichaamskenmerken, naamskeuze of anderszins, alsmede de vrijheid om via elk medium, ongeacht landsgrenzen, informatie en denkbeelden van welke aard ook te vergaren, te ontvangen en door te geven, onder andere met betrekking tot mensenrechten, seksuele geaardheid en genderidentiteit.

Beginstel 23: HET RECHT OM ASIEL TE ZOEKEN

Eenieder heeft het recht om in andere landen asiel te zoeken en te genieten tegen vervolging, waaronder vervolging vanwege zijn seksuele geaardheid of genderidentiteit. Geen enkele Staat mag personen terugsturen of verbannen naar dan wel uitleveren aan een Staat waar die personen terecht vrezende te worden gemarteld of vervolgd dan wel te worden onderworpen aan een andere vorm van wrede, onmenselijke of ontorende behandeling of bestraffing op grond van hun seksuele geaardheid of genderidentiteit

Beginstel 24: HET RECHT OM EEN GEZIN TE STICHTEN

Eenieder heeft het recht om een gezin te stichten, ongeacht zijn seksuele geaardheid of genderidentiteit. Er bestaan diverse soorten gezinnen. Geen enkel gezin mag worden gediscrimineerd op grond van de seksuele geaardheid of genderidentiteit van enig gezinslid.

Aanbeveling:

Ervoor zorgen dat wetgeving en beleid de diversiteit van gezinsoorten erkennen, met inbegrip van die gezinnen die niet door afstamming of huwelijk zijn bepaald, en alle noodzakelijke wettelijke, bestuursrechtelijke en andere maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat gezinnen niet worden gediscrimineerd op grond van de seksuele geaardheid of genderidentiteit van enig gezinslid en evenmin met betrekking tot gezinsbijstand en andere publieke uitkeringen, werkgelegenheid en immigratie;

Beginstel 25: HET RECHT OM DEEL TE NEMEN AAN HET OPENBARE LEVEN

Alle burgers hebben het recht om deel te nemen aan de uitvoering van openbare zaken, met inbegrip van het recht om zich verkiesbaar te stellen, om deel te nemen aan de ontwikkeling van beleidsmaatregelen die van invloed zijn op hun welzijn en om op voet van gelijkheid toegang te krijgen tot alle overheidsdiensten en functies in de publieke sector, met inbegrip van functies bij de politie en in het leger, zonder discriminatie op grond van seksuele geaardheid of genderidentiteit.

Aanbeveling:

Alle passende maatregelen nemen om stereotypen en vooroordelen met betrekking tot seksuele geaardheid en genderidentiteit uit te bannen die deelname aan het openbare leven verhinderen of beperken;

Beginsel 26: HET RECHT OM DEEL TE NEMEN AAN HET CULTURELE LEVEN

Eenieder heeft het recht om in vrijheid deel te nemen aan het culturele leven, ongeacht zijn seksuele geaardheid of genderidentiteit, en om aldus de diversiteit van seksuele geaardheden en genderidentiteiten uit te dragen.

Aanbevelingen

Alle noodzakelijke wettelijke, bestuursrechtelijke en andere maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat eenieder de mogelijkheid heeft om deel te nemen aan het culturele leven, ongeacht, en met volledige eerbiediging van, zijn seksuele geaardheid en genderidentiteit;

De dialoog en het wederzijds respect bevorderen tussen verdedigers van de diverse culturele groepen binnen de Staat, waaronder groepen met verschillende opvattingen over kwesties betreffende seksuele geaardheid en genderidentiteit, en zulks op zodanige wijze dat de mensenrechten waarnaar in deze Beginselen wordt verwezen in acht worden genomen.