

Gemeenteraadsverkiezingen 2018
Vragenlijst ter attentie van de lijsten die opkomen in de Brusselse gemeenten

Hoe RainbowHouse Brussels uw antwoorden gebruikt:

1. De vragen die in dit document worden opgesomd, sluiten aan bij de eisen die RainbowHouse, de koepelorganisatie van de LGBTQI+-associaties in het Brussels Gewest, voor de Belgian Pride 2018 formuleerde. Er zijn zowel specifieke als open vragen. Ze stellen de kandidaten in staat om hun projecten in te dienen, mede op basis van de opgedane ervaring en de stand van zaken in het gevoerde beleid in hun gemeente.

2. **RainbowHouse stuurt deze vragenlijst naar kandidaten via de regionale federaties van politieke partijen** om ervoor te zorgen dat zij een rechtvaardige behandeling krijgen. De vragenlijst is ook gepubliceerd op onze website, zodat deze toegankelijk kan worden gemaakt voor onafhankelijke lijsten waarvan we de contactgegevens niet hebben.

3. **RainbowHouse zal alleen antwoorden publiceren die zijn ingediend via kandidatenlijsten van de gemeenten.** Het is op dit niveau dat de keuze van de kiezers zal worden gemaakt, in een lokale context die varieert naargelang de resultaten van de aftredende colleges en de lokale situatie

4. **RainbowHouse zal de antwoorden op haar website plaatsen.** De antwoorden zullen toegankelijk zijn per gemeente en per partij. Het RainbowHouse zal regelmatig analyses publiceren over het aantal ontvangen reacties en de kwaliteit daarvan.

5. **RainbowHouse zal in geen geval een standpunt innemen ten gunste van een bepaalde partij.**

Introductie

Het leven van mensen speelt zich in de eerste plaats af in hun straat, wijk, gemeente of stad. Het maakt niet uit of men er tijdelijk of definitief verblijft. Een lokaal beleid heeft dus een enorme impact op het dagelijks leven van de inwoners, waaronder ook de LGBTQI+ gemeenschap. In 2018 zet de Belgian Pride daarom de steden en gemeenten in de spotlights, en die spotlights hebben in dit geval alle kleuren van de regenboog!

Op federaal en sociaal niveau hield men zich de laatste 15 jaar vooral bezig met een verbetering van de wetgeving om gelijkheid en respect voor LGBTQI+ personen te verbeteren. Onze wetten hebben een grote stap voorwaarts gezet maar de samenleving volgt niet altijd hetzelfde ritme. We merken dat het welzijn en het veiligheidsgevoel van LGBTQI+ personen er niet op vooruitgaat, zoals aangetoond door studies van het Europees Bureau voor de grondrechten (FRA).

Meer dan de helft van de LGBTQI+ personen durft nog steeds niet uit de kast te komen op het werk. De zelfmoordcijfers bij LGBTQI+-personen blijven zeer hoog, vooral bij adolescenten. De gebruikelijke reactie na elke vorm van homo-lesbo-, bi-, trans- of interfobe agressie op straat blijft : « Het zou beter zijn als jullie nergens hand in hand lopen »

De meest kwetsbaren onder ons worden het meest getroffen en zijn het vaakst slachtoffer van deze discriminaties.

Gemeenten en lokale instellingen kunnen én moeten het verschil maken en hun verantwoordelijkheid nemen voor het welzijn van al hun inwoners! De meeste van de onderstaande maatregelen zijn gericht op het voorkomen van of reageren op handelingen (discriminatie, intimidatie, stigmatisering) die strafbaar zijn. Onderstaande lijst is weliswaar niet volledig, maar toont wel aan dat er nog werk aan de winkel is.

B = Bestaand

J = Ja

N = Nee

KT : Korte termijn (aan het begin of tijdens de eerste helft van het mandaat)

MT = Middellange termijn (voor het einde van het mandaat)

LT = Lange termijn (einde termijn of volgende)

1. Een structureel gelijkemansbeleid voor de gemeente

		B	J	N	KT	MT	LT
1	Een dienst die verantwoordelijk is voor gelijke kansen Een schepen die zich uitdrukkelijk bezighoudt met gelijke kansen						
1-11	Bent u van plan een dienst voor gelijke kansen op te richten? ¹	x					
1-11b	Verklaar: Er is een gelijkemansbudget- en beleid, een Gender- en Diversiteitsmanager en een gemeentelijk Huis van de Vrouw dat zeer actief is en ook meewerkt aan de sensibiliseringscampagnes tegen homo- en transfobie.						
1-12	Overweegt u een schepen aan te stellen die nadrukkelijk bevoegd is voor gelijke kansen?	x					
1-12b	Verklaar: Er is een schepen van Gelijke Kansen. Momenteel is dit een schepen van Groen die ervoor zorgt dat Schaarbeek één van de meest actieve Brusselse gemeenten is op vlak van gelijkemansbeleid.						
1-2	Een actieplan voor de emancipatie en gelijkheid van iedereen;						
1-20	Overweegt u een dergelijk plan op te stellen voor uw gemeente?		x		x		
1-21	Vindt u dat dit plan in het bijzonder betrekking zou moeten hebben op seksuele geaardheid, genderidentiteiten, seksuele kenmerken en alle LGBTQI+-personen, ongeacht hun sociale status (sekswerkers, migranten, vluchtelingen, enz.), maar ook op alle andere aspecten van de identiteiten van de inwoners van de gemeente, waarbij hun pluralistische en intersectionele karakter wordt erkend?		x		x		
1-21b	Verklaar: Er is al een plan Gender Mainstreaming voor de gemeente Schaarbeek, maar bij elke nieuwe legislatuur moet dit opnieuw geëvalueerd en vernieuwd worden. Daarnaast voert de gemeente nu al jaarlijkse sensibiliseringsacties rond LGBTQI+-thema's. Ecolo-Groen Schaarbeek pleit voor een specifiek budget om een LGBTQI+-beleid te voeren, om discriminatie op grond van geaardheid, genderidentiteit, -expressie en geslachtskenmerken te bestrijden.						
1-22	Bent u van plan om de maatregelen die voor elk van de genoemde thema's moeten worden genomen, in detail te beschrijven en er een tijdschema en budget aan toe te voegen?		x		x		
1-22b	Welke : Dit willen we inderdaad doen, door er een specifiek budget aan toe te wijzen en anderzijds door een nieuw beleidsplan te schrijven.						
1-23	Denkt u van dit plan een instrument te maken dat wordt toevertrouwd aan de schepen en de verantwoordelijke dienst, zodat zij een beroep kunnen doen op de andere diensten en een afweging kunnen maken voor de toewijzing van effectieve middelen aan acties die emancipatie en gelijkheid bevorderen?		x			x	

¹ De benaming is indicatief en kan, afhankelijk van het project van de gegadigde, bredere of meer specifieke gebieden bestrijken.

1-23b	Verklaar: Dat is zeker de ambitie. De huidige schepen van Gelijke Kansen introduceerde gender mainstreaming en budgeting, waardoor alle diensten al een basisvorming rond gender kregen. Daarnaast is er een planning om tegen eind 2019 met elke dienst een actieplan op te stellen, zoals dat nu al voor de helft van de diensten het geval is. Het beleidsplan voor LGBTQI+-personen kan dezelfde beweging volgen.						
1-24	Het doel van dit plan moet zijn het bevorderen van een mainstreaming- en evaluatiebenadering, in plaats van het verveelvoudigen van nieuwe acties. Het is dus niet per se een duur proces. Zou u de logica van de 'genderbegroting' willen overnemen en uitbreiden om het effect van de gefinancierde acties ivm gelijkheid te beoordelen?	x					
1-24b	Verklaar: Schaarbeek heeft sinds 2014 3 pilootdiensten die gender budgeting kunnen voorleggen, en sinds 2017 is de hele begroting gecategoriseerd volgens genderimpact.						
1-25	Staat u toe dat de dienst voor gelijke kansen klachten ontvangt over discriminatie en stigmatisering (van personen of werknemers van de gemeente) dankzij een systeem dat voor alle openbare diensten toegankelijk is en rechtstreeks door de gemeente of door een andere operator (intergemeentelijk, vzw, enz.) wordt beheerd?	x					
1-25b	Verklaar: : Er zijn vrijwillige vertrouwenspersonen, bekend bij het personeel, die deze klachten kunnen ontvangen. Daarnaast stellen we de folders van het Rainbowhouse ter beschikking van het personeel, waar alle nuttige en belangrijke adressen in staan.						
1-26	Garandeert u dat de gemeente zich ertoe verbindt de reeds aangegane verbintenissen te zullen volgen en dat zij zal toezien op de evaluatie van het beleid dat op dit gebied wordt gevoerd?		x		x		
	Verklaar: Het is altijd de bedoeling van een beleidsplan dat de verbintenissen gevolgd worden en het plan in zijn geheel geëvalueerd wordt, eventueel samen met een Adviesraad. Het is de specifieke opdracht van onze nieuwe ambtenaar: de Gender- en Diversiteitsmanager.						
2	<u>De gemeente steunt haar medewerkers</u> De meeste informatie- en vormingsmaatregelen die in dit document zijn opgenomen, stellen de gemeenteambtenaren in staat beter te reageren op situaties die zich voordoen bij de uitoefening van hun taken. De gemeente heeft ook, onder haar medewerkers, LGBTQI+ personen en andere minderheidsidentiteiten:						
2-1	Verbindt u zich ertoe dat deze personeelsleden in staat zullen zijn hun taken veilig uit te voeren en, indien nodig, gebruik te maken van het in de punten 1 (1-25) beschreven klachtensysteem?		x		x		
2-2	Verbindt u zich ertoe ervoor te zorgen dat deze functionarissen bij hun aanwerving of loopbaanontwikkeling kunnen genieten van een sterk		x				

	engagement van de gemeente voor een goede vertegenwoordiging en gelijke behandeling?						
2-3	Zal u in de toekomst een "Diversiteitsplan" ,zoals voorgesteld door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, aannemen en implementeren?	x			x		
3	<u>De gemeente heeft zich ingezet voor de zichtbaarheid van en de deelname aan culturele activiteiten.</u>						
3-11	Bent u van mening dat culturele programmatie moet worden ontworpen om op representatieve wijze de identiteiten van allen te kunnen verwelkomen?		x		x		
3-11b	Verklaar: Ja. Via de jaarlijkse oefening 'gender budgeting' zijn de cultuurdiensten hier ook al bewust mee aan de slag.						
3-12	Considérez-vous que la programmation culturelle doit être pensée pour s'adresser à tous les publics de la commune ?		x		x		
3-12b	Verklaar: zie 3-11b						
3-2	Bent u van plan dit toe te passen op podiumkunsten, tentoonstellingen, debatten en collecties en fondsen van openbare bibliotheken en spelotheken?	x	x		x		
3-2b	Verklaar: Ja. De bibliotheken hebben hier al aandacht voor in hun collectiebeleid, maar door het beleidsplan consequent toe te passen zou hier ook bij de andere culturele activiteiten aandacht naar gaan. Dit kan ook doorgetrokken worden naar het subsidiebeleid.						
3-3	Bent u van plan om dit het hele jaar door te organiseren, ook al zijn sommige periodes intenser? (voorbeelden: 8 maart, PrideFestival).		x				
3-3b	Verklaar: Ja						
4	<u>De gemeente biedt een onthaal aan op maat van de inwoner</u> Dit geldt in het bijzonder voor het onthaal in de diensten van de (Belgische en buitenlandse) bevolking en de burgerlijke stand.						
4-10	Zult u alles in het werk stellen om ervoor te zorgen dat uw personeel op de verschillende afdelingen regelmatig wordt opgeleid om alle personen te verwelkomen in termen van en op een manier die hun identiteit en ervaringen volledig respecteert?	x	x				
4-10b	Verklaar: In het kader van het gelijkekansenbeleid hebben de onthaal- en loketmedewerkers een opleiding gekregen 'All Genders Welcome'. Uiteraard moet dit regelmatig herhaald worden.						
4-11	Gaat u een systeem opzetten om feedback van de bewoners te verzamelen over hun ervaringen bij het onthaal?	x					
4-11b	Verklaar: Dat is inderdaad de taak van de Ombudsvrouw. De gemeente vervult een belangrijke administratieve functie, voor al haar inwoners en dit moet op de best mogelijke manier gebeuren.						

4-12	Wenst u dat de gemeente klachten kan onderzoeken die zij ontvangt van haar dienst voor gelijke kansen, van lokale arbeidsbureaus of van een gemachtigde instantie, bijvoorbeeld een ombudsman?		x					
4-12b	Verklaar: Ja, dit is ook de taak van de Ombudsvrouw.							
4-2	Zult u ervoor zorgen dat ten volle rekening wordt gehouden met de juridische ontwikkelingen en dat uw personeel toegang heeft tot de nodige opleiding (bijvoorbeeld de nieuwe wet inzake de wijziging van de burgerlijke staat van transpersonen)?	x						
4-2b	Verklaar: Ja, na de invoering van de nieuwe wet hebben alle loketbedienden hierover een opleiding gekregen. Het is aan te raden deze opleiding regelmatig te herhalen voor nieuwe medewerkers.							
4-3	Kunt u er ook voor zorgen dat er zichtbare informatie beschikbaar is op alle plaatsen waar bewoners worden ontvangen (algemene receptie, buurthuizen, enz.) voor mensen die klachten over discriminatie willen indienen of melding willen maken van misbruik, en die zich willen informeren over hun rechten, mogelijke rechtsmiddelen en ondersteuning, en de wettelijk erkende discriminatiegronden?	x						
4-3b	Verklaar: Via het gelijkekansenbeleid voorzien we informatieve flyers (ism met Rainbowhouse, en het Huis van de Vrouw) bij de verschillende onthaalbalies van de gemeentelijke gebouwen.							
5	<u>De gemeente bevordert de opvang van kinderen en gezinnen op school en in kinderdagverblijven.</u>							
5-10	Zult u ervoor zorgen dat leerkrachten en niet-onderwijzend personeel informatie en vorming krijgen over het respecteren van alle personen?		x				x	
5-10b	Verklaar: We willen dat al het gemeentepersoneel, en zeker diegenen die voor kinderen en jongeren zorgen, een vorming krijgen rond genderstereotypes en tegen discriminatie op basis van geslacht, geartheid, ...							
5-11	Neemt u in deze informatie expliciet het onthaal op van gezinnen waarin ten minste één ouder LGBTQI+ is?		x				x	
5-11b	Verklaar: Ja, dat lijkt ons vanzelfsprekend.							
5-12	Zal u rekening houden met kinderen die zich identificeren als LGBTQI+ of non-binaire, door te reageren op elk geval van stigmatisering of intimidatie, ongeacht van wie het komt?		x			x		
5-12b	Verklaar: Ja, dat lijkt ons vanzelfsprekend.							

5-13	Zult u ook een betere representatie van de diversiteit van gezinsmodellen, genderidentiteiten en seksuele geaardheid opnemen in het lesmateriaal dat wordt gebruikt of beschikbaar wordt gesteld door lokale scholen (boeken, oefeningen, posters, enz.)?	x					
5-13b	Verklaar: Ja. In het kader van het gelijkheidsbeleid hebben we dit alle basisscholen, van alle netten, al aangeboden. Ongeveer de helft schreef zich hiervoor in. De Nederlandstalige scholen boden we het lessenpakket 'Lou' van Çavaria aan, de Franstalige scholen een pakket van drie boekjes, nl. 'Mes deux papas' van J. Parachinideny, 'Theo a deux mamans' van R. Christine en 'Heureux' van C. Voltz. Daarnaast hebben we in meer dan 60 klassen (lagere en middelbare school) workshops en ateliers gegeven rond genderstereotypes.						
	Zult u ervoor zorgen dat lokale scholen de EVRAS-programma's systematiseren? ²		x		x		
5-2b	Verklaar: Dit moet deel uitmaken van het Beleidsplan LGBTQI+.						
6	<u>De gemeente zet zich in voor de veiligheid van iedereen in de openbare ruimte</u> De gemeente maakt gebruik van haar vertegenwoordiging bij de autoriteiten van de politiezone:						
6-10	Waarborgen dat agenten een adequate opleiding krijgen om LGBTQI+-personen en alle minderheidspersonen op te vangen, in het bijzonder wanneer deze personen discriminerende handelingen van discriminatie, stigmatisering of geweld aan de kaak stellen (sekswerkers, migranten, vluchtelingen, enz.);	x	x		x		
6-10b	Verklaar: De lokale politiezone organiseert elke twee jaar een veertiendaagse rond diversiteit waar deze thema's uitgebreid aan bod komen. Agenten kunnen zich vrijwillig aansluiten bij de werkgroep Brun@ttitudes die werkt rond dit thema. Deze dynamiek moet zeker behouden en aangemoedigd worden. Daarnaast is er in elk commissariaat ook een cel Slachtofferhulp.						
6-11	Om de aanwezigheid van personen die kennis hebben van LGBTQI+ informatie te garanderen:		x		x		
6-11b	Verklaar: De werkgroep Brun@ttitudes staat hiervoor in.						
6-12	Ervoor zorgen dat het onthaal op politiebureaus zichtbare informatie verschaft over de rechten van minderheidsslachtoffers van discriminatie en geweld, en over de verenigingsstructuren die hen kunnen begeleiden;		x		x		
6-12b	Verklaar: We zorgen ervoor dat er aan de ene kant algemene affiches hangen van campagnes zoals All Genders Welcome. Verder zorgen we ook voor specifieke						

² EVRAS - Vorming op het gebied van relaties, emoties en seksueel contact heeft zijn plaats in onze scholen, zowel in het basis- als het secundair, regulier en gespecialiseerd onderwijs. Met de hulp van opvoeders, het CLB-centrum of de cl-dienst zoeken ze hulp van verenigingen bij het ontwikkelen van projecten voor hun klas of school. Circulaire 4550 : Education à la Vie Relationnelle, Affective et Sexuelle (EVRAS) van 10 september 2013

	foldersen info met de meest recente info over organisaties die slachtoffers van discriminatie en geweld helpen (info over hun rechten, procedures, hulpverlening, ...)						
6-2	De gemeente maakt haar gemeenschapswachten en maatschappelijk werkers die rechtstreeks in dienst zijn van de gemeente of van gesubsidieerde verenigingen (zoals vzw BRAVVO in Brussel-Stad) bewust van situaties van discriminatie en geweld waarmee LGBTQI+ en andere minderheden te maken hebben;		x			x	
6-2b	Verklaar: Net zoals het onthaalpersoneel en de loketbedienden, voorzien we een vorming rond dit thema voor de gemeenschapswachten, afgestemd op hun dagelijkse realiteit, namelijk situaties herkennen in de openbare ruimte en hoe hierop adequaat te reageren.						
6-3	De gemeente zet zich in voor een geïntegreerde aanpak van haar wijken, met respect voor de rechten van alle betrokkenen (bewoners, handelszaken, sekswerkers, daklozen, ...).		x		x		
6-3b	Verklaar: Daar zetten de gemeenschapswachten, straathoekwerkers, wijkhuizen, ... zich elke dag voor in.						
7	<u>De gemeente zet zich in voor een inclusieve sociale actie voor iedereen.</u> De gemeenten zijn, in rechtstreeks beheer, via delegatie aan gesubsidieerde verenigingen of via het OCMW, verantwoordelijk voor vele diensten die duizenden personen ontvangen. Deze mensen zijn door hun sociale situatie vaak kwetsbaarder dan gemiddeld. LGBTQI+ en andere minderheidsgroepen die gebruik maken van deze diensten kunnen daarom verschillende factoren van sociale kwetsbaarheid met zich meebrengen.						
7-1	Zult u zich inzetten voor een optimale opleiding van alle betrokken onthaalmedewerkers door, indien ze bestaan, opnieuw gebruik te maken van de onderwijs- en opleidingsinstrumenten die door de verenigingen worden voorgesteld?	x	x		x		
7-1b	Verklaar: We willen de voorziene en bestaande opleidingen voor het onthaalpersoneel ook uitbreiden naar het OCMW en andere betrokken organisaties.						
7-10	In uw diensten en gemeentehuis?	x					
7-11	In het OCMW ?		x				
7-12	In uw organisaties die diensten verlenen aan kinderen en jongeren, in het bijzonder aan jeugdcentra en jongereninformatiepunten?		x				
7-13	In uw opvangtehuizen of bejaardentehuizen?		x				
7-13b	Andere ? Verklaar: Ook de crèches, sportverenigingen, ..						
7-2	Met betrekking tot dezelfde diensten, zet u zich in voor:						
7-21	Een diagnose van de behoeften informeert u zich over deze behoeften bij bevoegde verenigingen in het		x				

	Brussels Gewest (minderheids- en beroepsverenigingen)?							
7-21b	Verklaar: Dit maakt deel uit van het Beleidsplan dat we van plan zijn op te maken bij aanvang van de legislatuur. Een behoeftenanalyse vormt hierin inderdaad de basis. Het is logisch dat hier ook de bevoegde en gespecialiseerde Brusselse verenigingen bij betrokken worden en beroep te doen op hun kennis en expertise.							
7-22	Een analyse om, op basis van de inventarisaties van de goede praktijkvoorbeelden die in België en Europa werden geïdentificeerd (uitgevoerd door verschillende Europese projecten in de afgelopen jaren), de acties te identificeren die uw gemeente op eigen kracht kan ondernemen?		x					
7-22b	Verklaar: Ja							
7-23	Prioriteitstelling van de uit te voeren acties?		x					
7-23b	Welke? Dit zal moeten blijken uit de analyse, maar zich veilig voelen in de openbare ruimte is altijd één van onze prioriteiten geweest. Met de slogan en campagne 'Nee dit is niet normaal' strijden we tegen intimidatie op straat.							
8	De gemeente neemt publiekelijk stelling voor gelijkheid en emancipatie De gemeente geeft duidelijk blijk van haar steun aan deze doelen:							
8-11	Zult u de symbolen van minderheidsgemeenschappen tonen op hun belangrijkste evenementen (voorbeelden: internationale dagen, Belgian Pride, enz.), eventueel met gebruikmaking van uw gebouwen (vlaggen) en/of uw communicatiemedi (krant, aanplakborden, enz.)?	x						
8-11b	Verklaar: Vanuit ons gelijkheidsbeleid zorgen we ervoor dat we elk jaar de Regenboogvlag twee weken uithangen rond 17 mei en communiceren we intern en extern over de All Genders Welcome campagne. De affiches hangen ook in het groot in het onthaal van onze gebouwen.							
8-12	Gaat u informatie openbaar maken over de LGBTQI+ verenigingsbeweging en andere minderheidsgroepen in uw openbare onthaalstructuren?	x						
8-12b	Verklaar: We gebruiken de flyers van All Genders Welcome. Ook andere organisaties zijn welkom om hun brochures en flyers aan het onthaal te leggen van het gemeentehuis, het administratief centrum, het Huis van de Vrouw, ... We gaan ook proactief op zoek naar informatieve brochures om aan te kunnen bieden.							
8-2	Verbindt u zich ertoe de ontvangst te bevestigen en alles in het werk te stellen om te reageren op verzoeken van verenigingen van minderheden?							
8-21	Voor toegang tot openbare infrastructuur?		x				x	
8-21b	Verklaar: We behandelen deze aanvragen op dezelfde manier als die van andere verenigingen. Mocht blijken dat er specifieke drempels zijn die ervoor zorgen dat de verenigingen van minderheden minder makkelijk toegang hebben, dan zullen we die drempels wegwerken. Bij grote projecten van stadsrenovatie is het aangewezen beroep te doen op de							

	expertise van LGBTQI+-verenigingen, zoals nu reeds enkele keren gedaan hebben met Garance.							
8-22	Voor de institutionele vertegenwoordiging bij de door deze vereniging georganiseerde manifestaties, met inbegrip van de manifestaties die betrekking hebben op de gezondheid en preventie (bv. HIV/AIDS-preventie, weigering van serofobie, enz.)?		x				x	
8-22b	Verklaar: We tonen onze betrokkenheid en staan open voor vragen van organisaties als Sida SOS, Ex Aequo, Alias, ...							
8-23	Voor de deelname van gemeentelijke instellingen aan relevante informatie- en sensibiliseringscampagnes (bijv. All Genders Welcome, jaarlijks georganiseerd door RainbowHouse)?	x						
8-23b	Verklaar: Schaarbeek is van de partners van het eerste uur! We zijn trots om hier jaar na jaar aan te kunnen deelnemen. De campagne is een ideale gelegenheid om intern en extern te sensibiliseren, om over het thema te praten binnen de gemeente, om vormingen te geven, ...							
8-24	Voor gelijke toegang, bij gelijke projectkwaliteit, tot gemeentelijke subsidies?		x					
8-24b	Verklaar: Dat is vanzelfsprekend, we gaan na of de selectieprocedure correct is toegepast, zonder discriminatie.							
8-3	Verbindt u zich ertoe om duidelijk en zichtbaar te reageren op mogelijke incidenten van stigmatisering en discriminatie op uw grondgebied?	x						
8-3b	Verklaar: Schaarbeek aanvaardt geen enkele vorm van discriminatie. In het verleden hebben we hier al actief op gereageerd en deelgenomen aan acties.							
8-4	Denkt u dat u een deel bent van de dynamiek van het verbeteren van de werkelijke situatie van LGBTQI+ personen, in het bijzonder door hen te benaderen of door volksgezondheidsinitiatieven van de gemeenschappen te ondersteunen (zoals de Déclaration Communautaire de Paris 2017³)?		x				x	
8-4b	Verklaar: Dit kan deel uitmaken van het Beleidsplan							
9	<u>Een 'gastvrije gemeente'</u> De gemeente neemt deel aan de opvang van LGBTQI+ personen die internationale bescherming zoeken:							
9-1	Zal u, binnen uw mogelijkheden en in samenwerking met het federale overheidsniveau, proberen een Local Welcome Initiative ("LLA") op te zetten, dat wij		x				x	

³ Déclaration Communautaire de Paris – Juillet 2017 :
<https://pariscommunitydeclaration.files.wordpress.com/2017/07/pcd-fr.pdf>

	beschouwen als de meest geschikte structuur voor LGBT-publiek?						
9-1b	Verklaar: <i>We gaan zeker de mogelijkheden na, ook in samenwerking met VIA, het Bureau voor Onthaal van nieuwkomers.</i>						