

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 gelijkheidsbeleid 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?	X					
1-11b	Verklaar: <i>Schaarbeek heeft wel een schepen die zich bezig houdt met gelijke kansen maar voor zover wij weten beschikt die tot dusver niet over een eigen, aparte dienst om specifiek te werken rond dit thema. Het oprichten van een nieuwe dienst lukt niet snel-snel, dus leggen we het op tafel bij het begin van de legislatuur om er dan zo snel mogelijk werk van te maken.</i>						
1-12	Overweegt u een schepen aan te stellen die nadrukkelijk bevoegd is voor gelijke kansen?	X					
1-12b	Verklaar: <i>Zoals gezegd bestaat er in Schaarbeek al een schepen die werkt rond Gelijke Kansen. Op de website van de gemeente staat die echter vermeld als 'Schepen voor de Gelijkheid Mannen en Vrouwen'. Wat sp.a betreft moet de naam van de bevoegdheid absoluut veranderd worden om duidelijk aan te geven dat de gemeente werkt aan gelijke kansen voor iedereen, ongeacht hun gender of seksuele oriëntatie.</i>						
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				
1-21b	Verklaar: <i>Wij denken dat een actieplan rond gelijkheid en emancipatie enkel kan werken als het wordt opgesteld in nauw overleg met de inwoners van Schaarbeek in al zijn diversiteit. Dat betekent dat we sowieso in overleg zouden gaan met vertegenwoordigers van verschillende gemeenschappen die met discriminatie geconfronteerd worden om te luisteren wat hun vragen en voorstellen zijn om een gelijke behandeling te garanderen. Uiteraard zouden we daarbij ook gaan praten met personen of organisaties die de LGBTQI+ gemeenschap vertegenwoordigen, maar evengoed sekswerkers, migranten, etc. Op die manier krijgen de noden van de LGBTQI+-personen absoluut een plaats in zo'n plan, met respect voor de verschillende aspecten van hun persoonlijkheid</i>						
1-22	Bent u van plan om de maatregelen die voor elk van de genoemde thema's moeten worden genomen, in		X			X	

	detail te beschrijven en er een tijdschema en budget aan toe te voegen?						
1-22b	<i>Welke : Een actieplan heeft maar zin als het niet aan een duidelijke planning wordt gekoppeld. Wat ons betreft moet niet aan elke maatregel een specifiek budget worden gekoppeld. Niet elke actie hoeft ook geld te kosten, vaak is het ook een kwestie van in overleg te gaan met andere schepenen om bepaalde vaak (onbewust) discriminatoire praktijken weg te werken of de nodige opleiding te voorzien voor het gemeentepersoneel. We willen wel een globaal, jaarlijks budget voor de uitvoering van het hele plan zodat de bevoegde schepen jaarlijks middelen heeft voor een aantal punctuele acties .</i>						
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	
1-23b	<i>Verklaar: Het spreekt voor zich dat de bevoegde schepen voor Gelijke Kansen en haar Dienst verantwoordelijk zijn voor zowel de opmaak als de uitvoering van zo'n plan. Het is hun taak om te zorgen dat alle maatregelen opvolging krijgen door in overleg te gaan met collega-schepenen over bepaalde actiepunten en budgetten te voorzien waar nodig, zowel voor doorlopende als éénmalige actiepunten.</i>						
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	<i>Verklaar: Het lijkt ons een goed idee dat de schepen voor Gelijke Kansen in ieder geval een (bijvoorbeeld tweejaarlijkse) evaluatie maakt van het actieplan. Dat betekent dat er gekeken wordt in welke mate er werk is gemaakt van de verschillende actiepunten, ook binnen de bevoegdheid van andere schepenen. Omdat het vaak ook gaat om acties zonder direct financiële kost (bijvoorbeeld het ophangen van sensibiliseringsposters, het organiseren van samenwerking tussen ombudsman en dienst gelijke kansen etc.), zijn we er niet noodzakelijk van overtuigd dat het opmaken van een 'gelijke kansen' begroting de juiste manier is om de voortgang van zo'n plan te meten.</i>			X			
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: : <i>De gemeente Schaarbeek heeft natuurlijk een ombudsman waar mensen terecht kunnen met vragen en klachten. Wij stellen voor dat de ombudsman fungeert als aanspreekpunt, ook voor klachten van het personeel. In geval van (interne) discriminatie of stigmatisering gaat de ombudsman samen met de dienst Gelijke Kansen op zoek gaat naar een gepaste oplossing. Moesten er rechtstreeks klachten binnenkomen bij de Dienst Gelijke Kansen, kunnen die natuurlijk ook samen met de ombudsman worden behandeld.</i>						
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: :						
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				
2-2	Verbindt u zich ertoe ervoor te zorgen dat deze functionarissen bij hun aanwerving of loopbaanontwikkeling kunnen genieten van een sterk engagement van de gemeente voor een goede vertegenwoordiging en gelijke behandeling?		X				
2-3	Zal u in de toekomst een "Diversiteitsplan" ,zoals voorgesteld door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, aannemen en implementeren?		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 programatie moet worden ontworpen om op representatieve wijze de identiteiten van allen te kunnen verwelkomen?		X				
3-11b	Verklaar: <i>Iedereen moet zich sowieso altijd welkom voelen op alle culturele activiteiten van de gemeente. Cultuur is dé manier bij uitstek om te zorgen voor ontmoeting en verbinding tussen mensen uit verschillende gemeenschappen. Cultuur brengt mensen bij elkaar en kan ook helpen om je eigen horizon te verbreden, je vooroordelen in vraag te stellen. We denken dat het cultuurbeleid daar absoluut moet op inzetten. Daarbij er zowel plaats zijn voor activiteiten die culturele uitwisseling stimuleren als die een bepaalde groep of gemeenschap in de kijker plaatsen.</i>						

3-12	Considérez-vous que la programmation culturelle doit être pensée pour s'adresser à tous les publics de la commune ?						
3-12b	Verklaar:						
3-2	Bent u van plan dit toe te passen op podiumkunsten, tentoonstellingen, debatten en collecties en fondsen van openbare bibliotheken en spelotheken?		X				
3-2b	Verklaar:						
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: :						
4	De gemeente biedt een onthaal aan op maat van de inwoner 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	<i>Verklaar: Elke Schaarbekenaar, ongeacht zijn afkomst, leeftijd of seksuele oriëntatie heeft recht op een respectvol en professioneel onthaal in de gemeente. Wij vinden het dus absoluut belangrijk om het gemeentepersoneel de nodige opleiding te geven over het belang van respect en hen vertrouwd te maken met de grote diversiteit van onze bevolking.</i>						
4-11	Gaat u een systeem opzetten om feedback van de bewoners te verzamelen over hun ervaringen bij het onthaal?		X			X	
4-11b	<i>Verklaar: Dat lijkt ons zeker een goed idee. In afwachting van de uitwerking van een geschikte methodologie kunnen burgers met klachten ook altijd terecht bij de ombudsman.</i>						
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		X		

4-12b	Verklaar: <i>Absoluut. Wie stellen zelfs specifiek voor dat deze ombudsman extra personeel zou krijgen met juridische expertise zodat die hij niet alleen kan bemiddelen in geval van klachten over de gemeentediensten maar mensen ook kan helpen bij het indienen van een klacht bij Unia in geval van discriminatie op het werk of de huurmarkt bijvoorbeeld of bij de politie in geval van verbaal of seksueel geweld en mishandeling.</i>						
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		X		
4-2b	Verklaar: <i>Een professionele en respectvolle dienstverlening veronderstelt ook de nodige expertise. Het is dus zeker van belang de nodige opleiding te organiseren zodat het gemeentepersoneel op de hoogte is/blijft van eventuele wetswijzigingen. Dat geldt natuurlijk in de eerste plaats voor het personeel van de dienst bevolking, het onderwijzende personeel en dat van het OCMW.</i>						
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		X		
4-3b	Verklaar: <i>Ja. Zoals gezegd spelen zowel de dienst gelijke kansen als de ombudsman en zijn team daar een belangrijke rol bij.</i>						
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		
5-1àb	Verklaar: <i>Dat spreekt voor zich. Zie ook onze opmerking hierboven over respectvolle en professionele dienstverlening en hoe gemeentepersoneel op de hoogte moet zijn van de rechten van elke burger, uiteraard ook uit de LGBTQI+ gemeenschap.</i>						
5-11	Neemt u in deze informatie expliciet het onthaal op van gezinnen waarin ten minste één ouder LGBTQI+ is?		X				

5-11b	Verklaar: zie hierboven							
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					
5-12b	Verklaar: <i>Wij vinden dat iedereen ten alle tijde zichzelf moet zijn en zullen dus altijd optreden tegen intimidatie en stigmatisering op basis van iemands afkomst, leeftijd, religie maar absoluut ook seksuele of gender identiteit.</i>							
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: ?							
5-2	Zult u ervoor zorgen dat lokale scholen de EVRAS-programma's systematiseren?		X					X
5-2b	Verklaar: <i>Wij willen dat er een pedagogische cel komt binnen de dienst onderwijs om alle gemeentelijke scholen beter te ondersteunen op inhoudelijk en pedagogisch vlak. Die kan zich dan zeker ook inwerken in deze EVRAS-programmatie en die verspreiden binnen de scholen.</i>							
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				
6-10b	Verklaar: <i>We vinden het heel erg belangrijk dat mensen die het slachtoffer zijn van geweld of discriminatie omwille van hun identiteit professioneel en respectvol geholpen worden bij de politie. Dat betekent dat we moeten blijven investeren in de opleiding van het politiepersoneel zodat elke agent zich bewust is van zijn verantwoordelijkheid om elk slachtoffer correct te helpen.</i>						
6-11	Om de aanwezigheid van personen die kennis hebben van LGBTQI+ informatie te garanderen:		X				
6-11b	Verklaar: <i>Als dat al niet het geval is binnen de politiezone Noord, denken we dat er inderdaad best voldoende personen binnen het korps moeten zijn die de thema van nabij opvolgen zodat de laatste evoluties (bijv. op vlak van wetgeving) worden opgevolgd. Opleiding kan uiteraard ook gebeuren door specialisten van buiten het korps.</i>						
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: ?						
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: <i>Voor zover dat nog niet zou gebeuren, maken we ook hier werk van opleiding rond LGBTQI+ personen en de problemen waarmee zij af te rekenen krijgen. Gemeenschapswachten moeten namelijk op alle mogelijke situaties correct kunnen inspelen en zijn een aanspreekpunt op straat voor alle burgers.</i>						
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				

6-3b	Verklaar: <i>Wij geloven in participatie. Burgers weten wat de problemen zijn van elke wijk en hebben vaak veel ideeën hoe die best op te lossen. De aanpak van elke wijk moet dus altijd gebaseerd zijn op overleg met bewoners, en dus ook vertegenwoordigers van de LGBTQI+ gemeenschap.</i>						
7	De gemeente zet zich in voor een inclusieve sociale actie voor iedereen. 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		
7-1b	<i>Verklaar: Zelfde argumenten als voor gemeentepersoneel, politie en gemeenschapswachten.</i>						
7-10	In uw diensten en gemeentehuis?		X		X		
7-11	In het OCMW ?		X		X		
7-12	In uw organisaties die diensten verlenen aan kinderen en jongeren, in het bijzonder aan jeugdcentra en jongereninformatiepunten?		X		X		
7-13	In uw opvangthuizen of bejaardentehuizen?		X		X		
7-13b	Andere ? Verklaar: ?						
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 Brussels Gewest (minderheids- en beroepsverenigingen)?		X		X		
7-21b	<i>Verklaar: Als onderdeel van het opmaken van een Gelijke Kansen-plan voor de gemeente moet het natuurlijk ook de bedoeling zijn om te kijken welke actiepunten er zijn voor de verschillende diensten van de gemeente. Zowel voor het behoefte-onderzoek als voor het uitwerken van de concrete voorstellen werken we uiteraard samen met gewestelijke verenigingen.</i>						

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		X		
7-22b	Verklaar: <i>Bij het opstellen van concrete acties voor het Gelijke Kansenplan kijken we uiteraard naar goede voorbeelden uit eigen en buitenland. Het voorziene overleg met de regionale en lokale koepels (zoals Rainbow House) is daarbij erg belangrijk; zij weten vaak wat er werkt en niet werkt op andere plaatsen.</i>						
7-23	Prioriteitstelling van de uit te voeren acties?						
7-23b	Welke ?						
8	<u>De gemeente neemt publiekelijk stelling voor gelijkheid en emancipatie</u> 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 communicatiemedia (krant, aanplakborden, enz.)?		X		X		
8-11b	Verklaar: <i>Het lijkt ons evident dat een gemeente die trots is op zijn diversiteit ook aandacht heeft voor de symbolen van minderheidsgroepen. Concreet vinden wij het bijvoorbeeld vanzelfsprekend dat een gemeente de Regenboogvlag uithangt of een advertentie publiceert om reclame te maken voor de Pride in het gemeentelijke krantje.</i>						
8-12	Gaat u informatie openbaar maken over de LGBTQI+ verenigingsbeweging en andere minderheidsgroepen in uw openbare onthaalstructuren?		X		X		
8-12b	Verklaar: <i>Zowel posters als flyers voor LGBTI+-verenigingen als van andere minderheidsgroepen zijn absoluut welkom op alle diensten van de gemeente. Daarnaast kan de gemeente hier ook zelf rond communiceren op zijn website en het gemeentelijke blad.</i>						
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:						

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: ?						
8-23	Voor de deelname van gemeentelijke instellingen aan relevante informatie- en sensibiliseringscampagnes (bijv. All Genders Welcome, jaarlijks georganiseerd door RainbowHouse)?		X		X		
8-23b	Verklaar: ?						
8-24	Voor gelijke toegang, bij gelijke projectkwaliteit, tot gemeentelijke subsidies?		X		X		
8-24b	Verklaar: <i>Dat spreekt voor zich. Niet de achtergrond van de indiener, wel de kwaliteit van het project moet altijd voorop staan bij het beoordelen van subsidieaanvragen.</i>						
8-3	Verbindt u zich ertoe om duidelijk en zichtbaar te reageren op mogelijke incidenten van stigmatisering en discriminatie op uw grondgebied?		X		X		
8-3b	Verklaar: <i>Elke vorm van discriminatie en stigmatisering van iemand omwille van wie hij/zij is, is onaanvaardbaar en daar zullen wij altijd openlijk en duidelijk tegen reageren.</i>						
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 2017)?		X				
8-4b	Verklaar: <i>Wij zullen altijd actief meewerken aan initiatieven van de gemeenschappen die de situatie van LGBTQI+-personen willen verbeteren, zeker ook op vlak van gezondheid (bijvoorbeeld door informatie over deze initiatieven te verspreiden via de gemeentediensten of via het OCMW)</i>						

9	<p><u>Een 'gastvrije gemeente'</u> De gemeente neemt deel aan de opvang van LGBTQI+ personen die internationale bescherming zoeken:</p>					
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 beschouwen als de meest geschikte structuur voor LGBT-publiek?		X			
9-1b	<p><i>Verklaar: Voor zover dat nog niet bestaat, is dat absoluut iets waar wij aan willen meewerken. Het is sowieso niet altijd evident voor LGBTQI+-personen om gelijk te worden behandeld, voor mensen met een vluchtelingenachtergrond is dat nog veel moeilijker.</i></p>					