

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 gelijkekansenbeleid 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: De bevoegdheid Gelijke Kansen zit bij de dienst Sociaal Leven en Burgerschap. Daarnaast is er bij dienst personeel een persoon die werkt rond de mission statement van de gemeente en specifiek voor gelijke kansen op het niveau van de administratie						
1-12	Overweegt u een schepen aan te stellen die nadrukkelijk bevoegd is voor gelijke kansen?	X					
1-12b	Verklaar: er is een schepen die expliciet Gelijke Kansen in haar/zijn bevoegdheidspakket heeft.						
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		
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: De gemeente heeft reeds een Sociaal Actieplan 2015-2020, maar dit is een algemeen plan met verschillende maatregelen en niet specifiek rond emancipatie en gelijkheid. Het luik Gelijke Kansen zou in dit plan een meer prominente plaats moeten krijgen. Verder hebben we een jaarlijks Diversiteitsplan, maar dat is beperkt tot de gemeente-administratie.						
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		
1-22b	Welke : Het Actieplan wordt opgesteld met middenveld. Het is dus nog voorbarig de concrete inhoud ervan vast te leggen. Bij een Actieplan hoort vanzelfsprekend een timing en budget. Het wordt goedgekeurd op college en gemeenteraad						
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		X				

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

	kunnen maken voor de toewijzing van effectieve middelen aan acties die emancipatie en gelijkheid bevorderen?						
1-23b	Verklaar: Het is inderdaad belangrijk dat ook andere diensten gesensibiliseerd worden. Tegelijkertijd is het belangrijk dat één schepen en dienst de specifieke opdracht hebben hierover te waken.						
1-24	Het doel van dit plan moet zijn het bevorderen van een mainstreaming- en evaluatiebenadering, in plaats van het vervelvoudigen 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		X		
1-24b	Verklaar: Ecolo en Groen hebben op gewestniveau een resolutie ingediend ivm genderbudgetting door de gemeenten. Op gewestniveau zelf zijn het Bruno De Lille (staatssecretaris gelijke kansen) en Christos Doukerides (als vz Cocof) die dit principe hebben ingevoerd						
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?						
1-25b	Verklaar: De mogelijkheid om klacht in te dienen is vanzelfsprekend belangrijk. De vraag is of dit de taak is van de dienst Gelijke Kansen. Eerder gewestelijke ombudsdienst? Gemeentepersoneel dat zich gediscrimineerd voelt, moet in eerste instantie wel bij vertrouwenspersoon aangeduid door de gemeente terecht kunnen						
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				
	Verklaar: Evaluatie samen met middenveld is belangrijk alvorens nieuw actieplan op te starten						
2	<u>De gemeente steunt haar medewerkers</u> De meeste informatie- en vormingsmaatregelen die in dit document zijn opgenomen, stellen de gemeenteamttenaren 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,		X		X		

	indien nodig, gebruik te maken van het in de punten 1 (1-25) beschreven klachtensysteem?						
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		X		
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				
3-11b	Verklaar: ja, dat betekent niet dat elke culturele activiteit telkens al die identiteiten aan bod moeten laten komen, maar het geheel van de programmatie moet van die aard zijn dat ieder er zijn plek in vindt						
3-12	Considérez-vous que la programmation culturelle doit être pensée pour s'adresser à tous les publics de la commune ?		X				
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: De gemeente moet er inderdaad over waken dat in de eigen programmatie, bibliotheken ... de diversiteit voldoende plek krijgt						
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 aandacht voor diversiteit moet een constante zijn en nietbeperkt tot een aantal hoogdagen. Deze dagen kunnen echter wel helpen om het thema extra onder de aandacht te plaatsen						
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: een aantal personeelsleden volgde reeds de 'formation aux enjeux de la diversité, non-discrimination et à la lutte contre les préjugés' van Unia. Het diensthoofd HR volgde eveneens een specifieke opleiding. Verder is er sinds eind 2017 een diversiteitsambtenaar bij de dienst HR						
4-11	Gaat u een systeem opzetten om feedback van de bewoners te verzamelen over hun ervaringen bij het onthaal?		X				
4-11b	Verklaar: wij hebben elk jaar een tevredenheidsenquête waarin we meten of de bevolking tevreden is over onthaal en over dienst bevolking. Meten is weten.						
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: wie zich gediscrimineerd voelt, moet weten waar hij terecht kan voor klacht.						
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: vanzelfsprekend willen wij nieuwe wetgeving respecteren en integreren						
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: In onze ontvangsthal hangt een banner 'alle genders welcome'. Maar er is zeker nog heel wat verbetering mogelijk in communicatie zodat burgers weten tot wie zich te wenden met welk probleem						
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				
5-1àb	Verklaar: sensibilisering van scholieren is belangrijk. Voor onze eigen leerkrachten kunnen we vorming organiseren. Andere scholen kunnen we informeren en aanmoedigen						

5-11	Neemt u in deze informatie expliciet het onthaal op van gezinnen waarin ten minste één ouder LGBTQI+ is?		X				
5-11b	Verklaar: lijkt ons evident						
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: lijkt ons evident						
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: Voor het eigen onderwijzend personeel hebben we hier meer grip op dan voor personeel andere scholen. Er is nog werk aan de winkel in schoolboeken						
5-2	Zult u ervoor zorgen dat lokale scholen de EVRAS-programma's systematiseren? ²		X				
5-2b	Verklaar: we staan achter het EVRAS programma. Voor de Nederlandstalige scholen zoeken we een gelijkaardig programma						
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: Politie heeft een sleutelrol en dienen dus voldoende gevormd te zijn						
6-11	Om de aanwezigheid van personen die kennis hebben van LGBTQI+ informatie te garanderen:		X				
6-11b	Verklaar: ja, dit voorzien is een taak van de bevoegde schepen						

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

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				
6-12b	Verklaar: Er bestaat zichtbare informatie over de dienst SAVMMA : http://www.jette.irisnet.be/nl/tot-uw-dienst/veiligheid-en-preventie/slachtofferhulp?set_language=nl						
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				
6-2b	Verklaar: gemeenschapswachten hebben eveneens sleutelrol						
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: Dit lijkt ons vanzelfsprekend, ook al is het effectief behalen van deze doelstelling niet makkelijk						
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				
7-1b	Verklaar: ook hier: beleid alle genders welcome en de nodige vorming						
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: Inclusie is een transversaal verhaal						

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				
7-21b	Verklaar: raadpleging middenveld is essentieel. Gelijke kansen worden niet achter een bureau gemaakt						
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: idem voor leren uit good practices						
7-23	Prioriteitstelling van de uit te voeren acties?						
7-23b	Welke ? te bekijken met middenveld						
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 communicatiemedi (krant, aanplakborden, enz.)?	X	X				
8-11b	Verklaar: Vlag, artikel in gemeentelijk infoblad						
8-12	Gaat u informatie openbaar maken over de LGBTQI+ verenigingsbeweging en andere minderheidsgroepen in uw openbare onthaalstructuren?		X				
8-12b	Verklaar: ?						
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				
8-21b	Verklaar: dit is het algemeen beleid van de gemeente. Er is geen reden waarom deze verenigingen anders behandeld zouden worden; mochten er drempels zijn, dan moeten die effectief weggewerkt worden						

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				
8-22b	Verklaar: wij zien Jette als een open gemeente, waar iedereen een plek heeft. Dat willen we graag laten zien door aanwezig te zijn op deze evenementen						
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: We geloven in het nut van deze campagnes en steunen ze dus graag						
8-24	Voor gelijke toegang, bij gelijke projectkwaliteit, tot gemeentelijke subsidies?		X				
8-24b	Verklaar: Dit zou vanzelfsprekend moeten zijn						
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: wij mogen geen stigmatisering of discriminatie aanvaarden. En moeten zelf goede vb geven						
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				
8-4b	Verklaar: ja, wij dragen graag ons steentje bij						
9	Een 'gastvrije gemeente' 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 beschouwen als de meest geschikte structuur voor LGBT-publiek?				X		
9-1b	Verklaar: Een motie "gastvrije gemeente" die in deze richting gaat, is door de gemeenteraad gestemd, met een brede meerderheid.						

³ Déclaration Communautaire de Paris – Juillet 2017 :

<https://pariscommunitydeclaration.files.wordpress.com/2017/07/pcd-fr.pdf>

--	--