

ORIËNTATIENOTA GELIJKE KANSEN

2014-2019

Brussel, een stad die met respect diversiteit verbindt

Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	2
2. Context.....	3
2.1 6 ^e staatshervorming.....	3
2.2 Het regeerakkoord.....	3
3. Doelstellingen.....	4
3.1 SD 1: Toepassen van gelijke kansen in een transversale context.....	4
3.1.1 OD 1: De ordonnantie van 29 maart 2012 houdende de integratie van de genderdimensie in de beleidslijnen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest uitvoeren... 4	4
3.1.2 OD 2: Een kader uitwerken waar samenwerking tussen beleidsverantwoordelijken rond transversaal gelijke kansenbeleid structureel verankerd wordt 4	4
3.1.3 OD 3: De ongelijke toegang en vertegenwoordiging op de arbeidsmarkt aanpakken.....	4
3.2 SD 2: De bevolking informeren, vormen en sensibiliseren.....	5
3.2.1 OD 1: Bestrijden van partner – en interfamiliaal geweld.....	5
3.2.2 OD 2: Het aanpakken van verbaal en fysiek geweld t.a.v. vrouwen, holebi's en transgenders.....	5
3.2.3 OD 3: Integrale toegankelijkheid verbeteren door ondersteuning aan het middenveld.....	6
3.3 SD 3: Samen bereiken we meer.....	6
3.3.1 OD 1: Gecoördineerde samenwerking rond partnergeweld.....	6
3.3.2 OD 2: Toegankelijkheid als horizontale bevoegdheid op de kaart zetten binnen de verschillende gewestelijke bevoegdheden.....	7
3.3.3 OD 3: Gewestelijke uitvoering van actieplannen.....	7
3.4 SD 4: We willen leven in een zorgende stad, met plaats voor iedereen.....	7
3.4.1 OD 1: Uitbouwen interreligieuze en levensbeschouwelijke dialoog.....	7
3.4.2 OD 2: Aandacht voor interculturaliteit.....	8
3.4.3 OD 3: Prostitutie, tijd voor aanpak en samenwerking.....	8
3.4.4 OD 4: Zorg terug een plaats geven in de stad.....	8
3.5 SD 5: Reglementair kader versterken en uitvoeren.....	8
3.5.1 OD 1: Mainstreaming bereidt zich uit naar een gelijke kansen mainstreaming..	8
3.5.2 OD 2: Evenwichtige vertegenwoordiging m/v.....	9
3.5.3 OD 3: Het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap uitvoeren.....	9
3.5.4 OD 4: Racisme en discriminatie aanpakken.....	9

1. Inleiding

Zorgen voor gelijke kansen in het Brussels Hoofdstedelijk gewest is een grote uitdaging. Het gewest is een erg diverse plek waar we omgaan met verscheidenheid niet als een randfactor kunnen inplannen. Meer dan de helft van de Brusselse bevolking is van buitenlandse origine. In Brussel leven meer dan 120 nationaliteiten samen en worden 104 talen gesproken. Elke gemeenschap heeft haar geschiedenis, cultuur en godsdienst. Dat samenleven verloopt niet altijd vlekkeloos. Daarom willen we deze regeerperiode extra inzetten op dialoog. We willen een interreligieuze en levensbeschouwelijke dialoog organiseren omdat we zo niet alleen de Brusselaars maar ook aan de rest van de wereld tonen dat er meer is dat ons bindt, dan dat ons scheidt. De multiculturele samenleving is geen fait accompli maar een permanente work in progress waar we allemaal actieve stappen moeten in zetten.

Er is ook nog een grote genderkloof. De activiteitsgraad van vrouwen is 15% lager dan bij mannen.¹ Dit uit zich niet in hogere werkloosheidscijfers, maar vooral bij het aantal niet werkenden. Dit komt voornamelijk doordat vrouwen huishoudelijke taken opnemen, en de stereotiepe rolverdeling die nog steeds heerst binnen het gezin. De afhankelijkheidspositie van de vrouw wordt hierdoor versterkt. Het groot aantal meldingen rond partnergeweld en geweld op straat zijn ook een signaal dat we de leefbaarheid binnen de stad bovenaan de agenda moeten plaatsen. De agressie op homoseksuelen en transgenders en het verzwijgen van hun geaardheid binnen de context van werk kunnen we niet aanvaarden. Inzetten op vorming en sensibiliseringscampagnes moeten hier als aanpak dienen.

Een stad moet zorgend zijn voor haar inwoners. Inzetten op een toegankelijke stad is daarbij een prioriteit. Personen met een handicap, tijdelijk invaliden en ouderen moeten letterlijk en figuurlijk meer ruimte krijgen binnen het gewest. Het kan niet zijn dat de toegankelijkheid van bepaalde groepen beperkt wordt. Dit aspect van het gelijke kansenbeleid focust niet enkel op de fysieke omgeving, maar wil ook de toegankelijkheid van -digitale- informatie bevorderen.

Gelijke kansen zijn doelgroepgericht maar vinden vooral hun efficiëntie in de transversale aanpak waar kruispuntdenken een centraal begrip wordt. Het transversaal beleid heeft tot doel de dimensie gelijke kansen binnen alle gewestelijke beleidsdomeinen te implementeren. Beleidsmakers worden gesensibiliseerd en aangemoedigd om initiatieven te nemen die ongelijkheden verminderen. We willen kruispunten zoeken binnen de verschillende ongelijkheden om zo te komen tot een stad die met respect diversiteit verbindt.

¹ http://statbel.fgov.be/nl/statistieken/cijfers/arbeid_leven/werk/trimestrieel/

2. Context

2.1 6^e staatshervorming

Er is geen directe, rechtstreekse impact op het bevoegdheidsdomein gelijke kansen. De behandeling van klachten over discriminatie zal wel wijzigen naar aanleiding van de interfederalisering van het voorheen federale Centrum voor gelijkheid van kansen en racismebestrijding. Dit wordt het interfederaal Gelijkekansencentrum, dat door deze hervorming zijn bevoegdheden inzake de strijd tegen discriminatie uitgebreid ziet tot die van de gewesten en gemeenschappen. Elke burger van dit land zal voortaan bij één instantie terecht kunnen als hij/zij het slachtoffer is van discriminatie op basis van één van de door wetten en decreten beschermde criteria, over welk bevoegdheidsniveau het ook gaat². Die decentralisatie bestond al in de praktijk, dankzij samenwerkingsakkoorden tussen de verschillende entiteiten en zal voortaan ingebed zijn in de werking van het Interfederaal Gelijkekansencentrum.

Het is echter zeer belangrijk om de overdracht van verschillende bevoegdheidsmateries naar het gewestelijk niveau aan te grijpen om het beleid bij te sturen waar nodig en af te stemmen op de specifieke noden van de verschillende doelgroepen van het gelijke kansenbeleid. Nagaan of het gevoerde beleid geen ongewenste effecten heeft op de gendergelijkheid is een eerste, wettelijk verplichte vereiste (in het kader van de ordonnantie gendermainstreaming). Ook voor een heel specifiek publiek, namelijk dat van de eenoudergezinnen, biedt de overdracht van bevoegdheden veel mogelijkheden om het debat aan te gaan en beleidskeuzes te maken die ook de specifieke noden dienen van deze groep, die dikwijls door de mazen van het net valt. Maar ook voor andere doelgroepen, zoals personen met een handicap, biedt de overdracht van bepaalde bevoegdheden naar het Gewest mogelijkheden voor een betere aandacht voor hun specifieke noden.

2.2 Het regeerakkoord

Het is de derde maal dat gelijke kansen wordt opgenomen als aparte bevoegdheid in het regeerakkoord. Onder de vorige legislaturen werd de bevoegdheid geprofessionaliseerd en onderbouwd en heeft het ook als horizontale bevoegdheid aan belang gewonnen.

De Brusselse Regering heeft in de beleidsverklaring de strijd tegen racisme en discriminatie als rode draad opgenomen. De inzet is groot, want discriminatie is aanwezig binnen vele sectoren en binnen veel beleidsdomeinen. Vanuit gelijke kansen zullen we deze rode draad bewaken en zorgen voor een sterke aanpak binnen Brussel.

² Het gaat over alle discriminatiegronden behalve geslacht, waarvoor nog steeds het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen bevoegd is. Ook voor discriminatie tegen transgender personen is het Instituut bevoegd.

3. Doelstellingen

3.1 SD 1: Toepassen van gelijke kansen in een transversale context

Werken aan gelijke kansen is een bevoegdheid die op vele domeinen een rol te spelen heeft. Achterstellings- en uitsluitingsmechanismen doen zich voor in heel de maatschappij. We zetten in op de systematische integratie van gelijke kansen binnen alle bevoegdheidsdomeinen. Op vlak van gender hebben we al een sterke tool in handen: de ordonnantie gendermainstreaming. We willen ook binnen andere domeinen van gelijke kansen een wetgevend kader creëren. Transversaal werken is niet alleen verbonden aan gender, er moet een mainstreaming ontstaan rond alle thema's binnen gelijke kansen. (zie ook wetgevend kader) Het gelijke kansen beleid zal verantwoordelijk zijn om deze verandering door te voeren, om andere beleidsdomeinen te sensibiliseren en om het waakzaam oog te behouden. Los daarvan zullen er ook eigen stappen gezet worden om blijvend te sensibiliseren, vormen, en wetgevend op te treden waar nodig.

Om een sterk transversaal beleid te voeren, zorgen we vanuit het gelijke kansen beleid voor gestructureerde samenwerkingsmomenten met de andere beleidsverantwoordelijken. We willen bijvoorbeeld deze beleidsperiode een extra samenwerking aangaan met het beleidsdomein werk, omdat de kans op werk zorgt voor empowerment en tot meer kansen in de samenleving.

3.1.1 OD 1: De ordonnantie van 29 maart 2012 houdende de integratie van de genderdimensie in de beleidslijnen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest uitvoeren

De ordonnantie Gendermainstreaming voorziet in de oprichting van een gewestelijke coördinatiegroep van personen door de Regering gekozen binnen de diensten van elke minister en staatssecretaris, de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel (GOB) en de instellingen van openbaar nut van het Gewest. We duiden een "gendercoördinator" aan die belast is met de begeleiding en ondersteuning van het integratieproces voor de genderdimensie in de GOB. Er volgt een tweejaarlijkse evaluatie waar de strategische doelstellingen rond gender binnen elk beleidsdomein worden opgenomen.

3.1.2 OD 2: Een kader uitwerken waar samenwerking tussen beleidsverantwoordelijken rond transversaal gelijke kansenbeleid structureel verankerd wordt

Om een sterk transversaal beleid te voeren, is het ook belangrijk dat er op niveau van de ministers en kabinetsmedewerkers een structureel overleg plaatsvindt om de strategische doelstellingen rond gelijke kansen te bespreken, en vast te leggen. Hier kan de nodige expertise aangeleverd worden naar de ministers en kabinetten die niet met gelijke kansen bevoegd zijn.

3.1.3 OD 3: De ongelijke toegang en vertegenwoordiging op de arbeidsmarkt aanpakken

De soms ongelijke toegang op de arbeidsmarkt is een overkoepelend probleem dat op verscheidene terreinen moet aangepakt worden. Binnen andere operationele doelstellingen vind je aspecten terug die ook werken aan de ongelijke toegang. Een specifieke doelgroep zullen de alleenstaande ouders zijn, die vaker in de armoede terecht komen. Ook non-actieve vrouwen die niet werkende en werkzoekende zijn, willen we extra ondersteuning

bieden om op de arbeidsmarkt een plaats te vinden. We willen het aantal non-actieve vrouwen in kaart brengen, en hen gerichte vormingen aanbieden in samenwerking met de gemeenschappen.

Discriminatie bij aanwerving en bij doorstroming vraagt om een gerichte aanpak. Een diversiteitsbeleid op de arbeidsmarkt zal een belangrijk aspect zijn binnen de bevoegdheid werk. Vanuit gelijke kansen bieden we hier ondersteuning en gaan we in samenwerking om gerichte acties en campagnes op te zetten ter verbetering hiervan. In overleg en samen met de sociale partners bekijken we hoe we de discriminatie bij aanwerving en doorstroming bespreekbaar kunnen maken. We denken hierbij aan een campagne rond diversvriendelijke ondernemingen.

3.2 SD 2: De bevolking informeren, vormen en sensibiliseren

Er zullen campagnes, acties en vormingen worden georganiseerd om de bevolking te informeren, vormen en te sensibiliseren over welbepaalde thema's met betrekking tot gelijke kansen. Campagnes hebben pas hun nut als deze voldoende worden herhaald, dus willen we de verschillende facetten van het thema gelijke kansen geregeld in de kijker zetten.

3.2.1 OD 1: Bestrijden van partner – en interfamiliaal geweld

We willen de Brusselse bevolking informeren en sensibiliseren met betrekking tot partner- en intrafamiliaal geweld. Dit kan ondermeer door het opzetten van enkele sensibiliseringscampagnes, alsook een campagne met betrekking tot vrouwelijke genitale verminkingen wegens het toenemend aantal meldingen hieromtrent in Brussel. We willen ook een sensibiliseringscampagne lanceren om stereotypen v/m te bestrijden bij Brusselse jongeren (via jeugdhuizen, scholen,...). We willen inzetten op vorming voor hulpverleners met betrekking tot de identificatie en opsporing van vormen van partner- en intrafamiliaal geweld en de reeds bestaande vormingen met betrekking tot partner- en intrafamiliaal geweld systematisch verankeren in alle betrokken sectoren: veiligheid, medische sector en scholen.

3.2.2 OD 2: Het aanpakken van verbaal en fysiek geweld t.a.v. vrouwen, holebi's en transgenders

We komen er nog al te vaak mee in aanraking: verhalen van vrouwen en holebitranspersonen die op straat verbaal en fysiek aangevallen worden. Het seksisme naar vrouwen toe is in onze hoofdstad een groot probleem, waar we door campagnes, informatie en vorming blijvend op moeten inzetten. De documentaire "Femme de la rue" bracht het nogmaals op de politieke agenda, maar ook de incidenten rond gaybashing zorgden voor een noodzakelijk actieplan.

Er kan nooit genoeg ingezet worden op grootschalige sensibilisatiecampagnes, zeker met betrekking tot seksisme op straat (bv. naar het voorbeeld van www.stopstreetharassment.org). Er is ook een sensibiliseringscampagne nodig om negatieve attitudes van mannen op het vlak van gender te verminderen. Een doelgerichte campagne naar mannen toe, zorgt ervoor dat dit aspect niet alleen bekeken wordt vanuit het slachtoffer-oogpunt maar dat ook de dader op zijn ontoelaatbaar gedrag wordt aangesproken. Scholen zijn hierin een belangrijke actor. We willen jongeren vormen via een

scholenproject met als doel het bestrijden van seksisme, het wegwerken van genderstereotypen, maar ook werken rond homoseksualiteit en transseksualiteit is in scholen een prioriteit.

Pestgedrag vindt alsmaar vaker plaats via de sociale media en internet. Het is een vorm van hatespeech die groeiende is en minder naar voren wordt geschoven. We hechten speciale aandacht aan de aanpak van cyberhaat in lijn met de bevoegdheid ICT. We werken een digitaal actieplan uit ter bestrijding hiervan.

3.2.3 OD 3: Integrale toegankelijkheid verbeteren door ondersteuning aan het middenveld

Werken aan toegankelijkheid moet een automatisme zijn wanneer men in Brussel bouwt, activiteiten organiseert of opstart. Die reflex willen we o.a. bevorderen door het middenveld te ondersteunen wanneer ze hier extra op inzetten. We zullen ondersteuning bieden bij het toegankelijker maken van evenementen, we zullen verder inzetten op de –digitale-toegankelijkheid t.o.v. organisaties die hun –online- informatie en communicatie toegankelijker willen maken. De toegankelijkheidsgids “Tips en tricks voor een toegankelijke dienstverlening en communicatie” willen we bekend maken binnen het Gewest.

De openbare ruimte en het openbaar vervoer moeten prioritair aangeven dat mensen met een beperking hier welkom zijn. Er moet letterlijk telkens voldoende plaats voorzien worden waar het duidelijk is wie prioritair van de plaats kan gebruik maken. Dit wil zeggen dat mensen met een handicap voorrang hebben op ouders met een kinderwagen.

3.3 SD 3: Samen bereiken we meer

Samenwerking zetten we bovenaan in het streven naar gelijke kansen. We moeten een sterke samenwerking opzetten of behouden met het middenveld. Om de samenwerking te stimuleren geven we een nieuwe invulling aan het festival gelijke kansen en creëren we samenwerkingsverbanden aan de hand van specifieke dagen in het jaar die de aandacht vestigen op gelijke kansen. (vb. 25 november: dag tegen geweld op vrouwen,...) De schepenen van gelijke kansen binnen de gemeentes, de administratie en het parlement zijn ook een belangrijke partner. We zorgen voor een goede samenwerking met het Instituut Voor De Gelijkheid Van Vrouwen en Mannen en het Interfederaal Gelijkheidscentrum. De Brusselse Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen blijft zijn rol spelen als adviesorgaan.

3.3.1 OD 1: Gecoördineerde samenwerking rond partnergeweld

Een groot probleem bij de bestrijding van partner- en intrafamiliaal geweld is de versnippering van de bevoegdheden en het gebrek aan middelen van verschillende actoren op het terrein. Daarom zal het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een voortrekkersrol opnemen en zal zij een regionale coördinator/coördinatrice aanstellen en het overlegplatform terug bijeen roepen.

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest identificeert met de terreinactoren uit het platform de knelpunten en mogelijke oplossingen (structurele acties) rond het uitwisselen van goed

practices tussen de verschillende partners die deel uitmaken van het platform. Ook externe experts zullen hierbij betrokken worden.

3.3.2 OD 2: Toegankelijkheid als horizontale bevoegdheid op de kaart zetten binnen de verschillende gewestelijke bevoegdheden.

Toegankelijkheid vraagt investeringen, middelen en een goede samenwerking binnen elke bevoegdheid. Om betere samenwerking binnen de beleidsdomeinen te ontwikkelen richten we een netwerk van verantwoordelijken 'toegankelijkheid' op binnen de verschillende gewestelijke bevoegdheden. Met dit netwerk coördineren we een actieplan, naar analogie met de werkmethode van de ordonnantie inzake gendermainstreaming. Dit actieplan zal bijzondere aandacht schenken aan personen met een handicap om tegemoet te komen aan het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap.

3.3.3 OD 3: Gewestelijke uitvoering van actieplannen

Ter bestrijding van partner- en interfamiliaal geweld, maar ook trans – en holebifoot geweld, zijn er op federaal niveau actieplannen opgesteld. Deze actieplannen zorgen voor een kader om deze problematieken aan te pakken. Specifieke zaken binnen deze actieplannen moeten vanuit een gewestelijke benadering aangepakt worden. We nemen onze verantwoordelijkheid hierin en werken samen met de partners op het terrein uit waar we als gewest op kunnen inzetten.

Specifiek gaat het over de deelname aan het opstellen van het nieuwe federale Actieplan partnergeweld en het afstemmen van onze gewestelijke acties op dit plan, alsook de uitvoering van het interfederaal actieplan tegen homofoob en transfoob geweld.

3.4 SD 4: We willen leven in een zorgende stad, met plaats voor iedereen

Steden zijn van oudsher broedplaatsen van nieuwe ideeën en emancipatie. Mensen gaan er op zoek naar kansen om vooruit te geraken. De diversiteit en complexiteit dagen ons daarbij uit om creatief en innovatief te zijn in onze antwoorden en oplossingen. We willen zorgen voor een warme en solidaire stad waar we samen in dialoog gaan met de culturele en religieuze gemeenschappen die onze stad eigen is.

3.4.1 OD 1: Uitbouwen interreligieuze en levensbeschouwelijke dialoog

Job Cohen, voormalig burgemeester van Amsterdam, stelde al dat je om integratie te doen slagen, er ook kerken, synagogen en moskeeën bij moest betrekken. Ook Robert Vigouroux, burgemeester van het mediterrane Marseille tussen 1986 en 1995, erkende het belang van religie in de samenleving. Net zoals in Marseille willen we die geloofsgemeenschappen en seculiere levensbeschouwingen een plaats geven in het stedelijk beleid en ze een forum aanbieden waar ze met elkaar in gesprek kunnen gaan. We willen door dialoog zorgen dat de kennis van het respect voor elkaars eigenheid toeneemt, en we willen bij conflicten en spanningen de morele autoriteit aanwenden om tot verzoening, begrip en samenwerking op te roepen. We stellen samen met de religieuze en levensbeschouwelijke vertegenwoordigers een charter op waarin de fundamentele van onze democratische, civiele

samenleving gedeeld worden: vreedzaam en harmonieus samenleven, scheiding van kerk en staat en de gelijkheid van man en vrouw.

3.4.2 OD 2: Aandacht voor interculturaliteit

In geen geval zijn xenofobe uitlatingen van welke aard ook te dulden. We willen een stad waar interculturaliteit als een kracht wordt gezien en de verschillende culturen een rol te spelen hebben. Deze rol zullen we structureel inbedden in de samenleving, oa. via preventieprojecten om discriminatie en vooroordelen aan te pakken. We richten deze in het bijzonder naar scholen en in kinderopvangvoorzieningen via sensibiliseringscampagnes en door het uitwerken van pedagogische hulpmiddelen. Wanneer we hier op inzetten, moeten we vooral opleiders (leerkrachten, animatoren, opvoeders,...) genoeg ondersteuning aanbieden om dit gesprek aan te kunnen gaan. We bieden hen vorming aan, samen met de bevoegde overheden, en sensibiliseren hun rond diversiteit. Er is binnen Brussel ook geen plaats voor discriminatie gebaseerd op culturele diversiteit. We willen dit ook duidelijk maken door meldpunten discriminatie te ondersteunen en hier meer informatie rond te voorzien.

3.4.3 OD 3: Prostitutie, tijd voor aanpak en samenwerking

De aanpak van het prostitutiebeleid wordt vaak moeilijk gemaakt door de bevoegdheidsverdelingen. We willen een langetermijnvisie uitwerken vanuit het gewest waar we de wortels van het probleem aanpakken en de overlast tot een minimum terugdringen. Hier vragen we een sterke samenwerking met de burgemeesters en de verschillende politiezones. De aanpak moet gebeuren in samenwerking met de verschillende bestuursniveaus. We zetten ook in op de omkadering van de prostitués zelf, i.s.m. straathoekwerkers en prostitutieplatformen.

3.4.4 OD 4: Zorg terug een plaats geven in de stad

Het WIV³ publiceerde op 30 september 2014 een onderzoek rond welzijn, en deze gezondheidsenquête toont aan dat er een groot deel van de bevolking kamt met emotionele problemen. We stellen hier ook een genderkloof vast. Deze genderkloof willen we analyseren, en we willen hier een genderwelzijnsplan voor oprichten. De stressaspecten liggen nog vaak bij de stereotypen en de ongelijke verdeling van huishoudelijke taken en werk. Vanuit het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bekijken we de genderkloven en zetten in op gerichte acties om zorg terug een plaats te geven in de stad.

3.5 SD 5: Reglementair kader versterken en uitvoeren

3.5.1 OD 1: Mainstreaming bereidt zich uit naar een gelijke kansen mainstreaming

De ordonnantie van 20 april 2006 zorgde voor een wetgevend kader voor de evaluatie in het beleid inzake gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Sinds 2007 coördineert de directie Gelijke Kansen de samenstelling van het Pekingrapport via een netwerk van Pekingcorrespondenten. Vanaf deze legislatuur vervangt de ordonnantie gendermainstreaming het Pekingrapport en zal er een tweejaarlijkse rapportage voorzien worden.

³ Wetenschappelijk instituut volksgezondheid

De ordonnantie gendermainstreaming zal uitgevoerd worden, en er zal bekeken worden hoe we de mainstreaming wetgeving kunnen versterken door uitbereiding naar een echt gelijke kansen mainstreaming waar we kruispunten voorzien tussen verschillende ongelijkheden.

3.5.2 OD 2: Evenwichtige vertegenwoordiging m/v

Er bestaat reeds een wetgevend kader in het gewest met name betreffende de evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in adviesorganen, in raden van bestuur van pararegionale instellingen en in rechtspersonen waar de Regering de bestuursorganen benoemd.

Jaarlijks wordt er een rapport voorgelegd aan het parlement waar de cijfers rond vertegenwoordiging m/v binnen de bestuursorganen gerapporteerd worden. We zorgen voor een evenwichtige vertegenwoordiging m/v bij toekomstige aanduidingen.

3.5.3 OD 3: Het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap uitvoeren

Dit verdrag werd geratificeerd door België op 2 juli 2009. De FOD Sociale Zekerheid werd aangeduid als focal point voor het federale niveau en tevens als interfederaal coördinatiemechanisme. De FOD Sociale Zekerheid coördineert op interfederaal vlak de implementatie van het UNCRPD⁴ via een netwerk van focal points aangeduid in de gemeenschappen en gewesten. Deze focal points staan in voor de implementatie van het VN-verdrag in hun entiteit en spelen een belangrijke rol in de internationale rapportering rond het implementeren van dit Verdrag.

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest duidt een focal point aan die instaat voor de implementatie van het Verdrag binnen alle betrokken beleidsdomeinen van de administratie en die een gericht transversaal actieplan uitwerkt of een overkoepelende coördinatie realiseert, naar analogie met de werkmethode van de Ordonnantie inzake Gendermainstreaming binnen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (cfr “handistreaming” zoals toegepast op federaal niveau).⁵

3.5.4 OD 4: Racisme en discriminatie aanpakken

We tolereren geen racisme en discriminatie en baseren ons bij de aanpak en uitvoering op de ordonnanties met betrekking tot de beleidsdomeinen tewerkstelling, openbaar ambt en toegang tot en aanbod van goederen en diensten:

- ⊗ Ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling
- ⊗ Ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt
- ⊗ Ontwerp van ordonnantie ertoe strekkende te strijden tegen bepaalde vormen van discriminatie bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten -

⁴ UN Convention on the rights of persons with disabilities

⁵ Voor toegankelijkheid bestaat er voor het Gewest geen overkoepelende ordonnantie, enkel de Gewestelijke stedenbouwkundige verordening van het Brussels Hoofdstedelijke Gewest die bevat de ‘Toegankelijkheid van gebouwen voor personen met beperkte mobiliteit’ en ‘De wegen, de toegangen ertoe en de naaste omgeving ervan (11 april 2003)’

goedgekeurd in 2e lezing door de Regering op 24 april 2014 (omzetting van richtlijnen 2004/113/CE en 2000/43/CE)

We werken met streefcijfers om te zorgen voor meer diversiteit binnen onze eigen instanties. We zorgen voor een betere digitale doorverwijzing van klachten binnen onze website en sociale media.