



LA VILLE  
DE STAD

ACTIEPLAN 2023-2024

BXL LGBTQIA+

[WWW.BRUSSEL.BE](http://WWW.BRUSSEL.BE)

VILLE DE BRUXELLES  
STAD BRUSSEL  
CITY OF BRUSSELS





# ACTIEPLAN VOOR INCLUSIE EN DE STRIJD TEGEN DISCRIMINATIE VAN LGBTQIA+-PERSONEN 2023-2024

**STAD BRUSSEL  
CEL GELIJKE KANSEN**

**MEI 2023**

**VILLE DE BRUXELLES • STAD BRUSSEL**  
*Services du Secrétaire • Diensten van de Secretaris*  
***Cellule Egalité des Chances • Cel Gelijke Kansen***

*Rue des Halles, 4, 1000 Bruxelles • Hallenstraat 4, 1000 Brussel*  
**T. 02 279 21 50 – [egalitedeschances@brucity.be](mailto:egalitedeschances@brucity.be) – [gelijkekansen@brucity.be](mailto:gelijkekansen@brucity.be)**  
**[www.bruxelles.be](http://www.bruxelles.be) • [www.brussel.be](http://www.brussel.be)**

# Inhoud

Inleiding.....	4
Stereotypen, vooroordelen en discriminaties .....	5
Rechtskader .....	6
Doelstellingen van het actieplan.....	7
Methodologie.....	7
<b>DOELSTELLINGEN PER DEPARTEMENT .....</b>	<b>8</b>
DIENSTEN VAN DE SECRETARIS.....	9
HUMAN RESOURCES .....	14
OPENBAAR ONDERWIJS .....	19
GRONDREGIE EN ECONOMISCHE ZAKEN .....	25
CULTUUR, JEUGD EN SPORT .....	28
BURGERZAKEN .....	36
STADSONTWIKKELING .....	42
BRAVVO VZW .....	43
OCMW .....	46
BUURTHUIZEN.....	49
POLITIE .....	50
<b>LEXICON .....</b>	<b>56</b>

## Inleiding

De laatste tien jaar zijn de rechten van de lgbtqia+-gemeenschap aanzienlijk geëvolueerd. De term 'lgbtqia+' verwijst naar lesbische, homoseksuele, biseksuele, trans-, queer-, interseksuele en aseksuele personen en hun bondgenoten. De '+' in het acroniem lgbtqia+ is bedoeld om alle personen te omvatten die zich geheel of gedeeltelijk niet identificeren met de bovengenoemde 'categorieën'.

In 2019 heeft de WGO transidentiteit geschrapt uit haar lijst van psychiatrische aandoeningen. Op het moment van schrijven hebben 34 landen het homohuwelijk gelegaliseerd. Het recht om de eigen genderidentiteit te definiëren evolueert langzaam maar zeker. Zelfbeschikking over genderidentiteit blijft evenwel wereldwijd zeer marginaal.

In België werd in juni 2019 een grote stap vooruit gezet voor de erkenning van transgenders: het Grondwettelijk Hof vernietigde de transgenderwet van juni 2017 gedeeltelijk. Sinds januari 2018 kunnen trans\*personen de registratie van hun geslacht en hun voornaam officieel wijzigen zonder dat ze hoeven te voldoen aan strenge medische voorwaarden. Deze nieuwe wet biedt minderjarigen de mogelijkheid om geleidelijk hun nieuwe identiteit te ontwikkelen; vanaf 12-jarige leeftijd voor een wijziging van de voornaam, passend bij het nieuwe geslacht, vanaf 16-jarige leeftijd voor een geslachtsverandering in de geboorteakte. In januari 2020 worden de woorden "genderidentiteit of genderexpressie" in de wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminaties<sup>1</sup> vervangen door de woorden "genderidentiteit, genderexpressie of seksekenmerken", die betrekking hebben op interseksuele personen van wie de kenmerken niet overeenstemmen met die van een mannelijke persoon noch met die van een vrouwelijke persoon.

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

De cel Gelijke Kansen van de Stad Brussel streeft naar inclusie van personen met een handicap en lgbtqia+-personen evenals naar gelijkheid tussen mannen en vrouwen en de strijd tegen discriminaties op basis van ras, afkomst,... Momenteel heeft de cel Gelijke Kansen vier actieplannen: het actieplan 'Gelijkheid tussen mannen en vrouwen' (goedgekeurd door het college in 2014), het actieplan 'Handicap, Inclusie en Toegankelijkheid' (goedgekeurd door het college in 2018), het actieplan voor de inclusie van lgbtqia+-personen (goedgekeurd door het college in 2020) en het actieplan tegen racisme en antisemitisme (goedgekeurd door het college in 2023).

---

<sup>1</sup> Wet van 10 mei 2007:

[http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2007051035&table\\_name=wet](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2007051035&table_name=wet)

## Stereotypen, vooroordelen en discriminaties

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

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

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

Via deze paragraaf kunnen we een link maken met het eerste en tevens meest algemene *stereotype*: *gender is automatisch congruent met het geslacht dat is toegewezen bij de geboorte*. Dit stereotype vormt de basis van de mechanismen die leiden tot transfobe voorstellingen en uitspraken<sup>2</sup>. Want vanaf de geboorte is er een automatische toewijzing van het geslacht maar ook van het gender (men zegt: 'het is een meisje of een jongen', en niet 'het is mannelijk of vrouwelijk'). Krachtens de binaire normen hangt het gender af van een psychosociale identiteit, uitsluitend gebaseerd op het biologische geslacht (seks): een mannelijke baby (geslacht) wordt beschouwd en grootgebracht als een jongen-man (gender). Hij wordt geacht zich te gedragen in overeenstemming met de norm. Het gaat om de sociale rol van het gender.

Een *vooroordeel* is een – negatief- idee, bevooroordeeld ten aanzien van een groep mensen of een sociale categorie. In onze terminologie zijn heel wat termen een taalkundige afspiegeling van vooroordelen volgens de bedoelde categorie: racisme (vooroordeel gebaseerd op o.a. etnische afkomst), seksisme (vooroordeel gebaseerd op het geslacht, de uitdrukking 'het zwakke geslacht' is er het bewijs van) ... (Légal & Delouvé, 2008). Transgenders zijn dus potentieel slachtoffers van vooroordelen, gekoppeld aan de drie hoger vermelde aspecten (met name afkeer of overtuigingen en/of stereotypen ten aanzien van trans\*personen). Het verband tussen seksualiteit en transidentiteit is het meest voorkomende vooroordeel.

We spreken van *discriminatie* wanneer vooroordelen en stereotypen worden omgezet in daden, wanneer iemand op een andere manier wordt behandeld met als hoofdreden het feit dat hij deel

---

<sup>2</sup> Zie definitie in Bijlage

uitmaakt van een sociale groep. Dit gebeurt op basis van etikettering, vaak gestoeld op verkeerde voorstellingen van het anders-zijn van de andere. In 2016 toonde IVOX, op vraag van UNIA<sup>3</sup>, aan dat homofobie, bifobie en transfobie wel degelijk aanwezig zijn in onze samenleving. Deze discriminaties komen nog steeds voor op cruciale gebieden zoals toegang tot gezondheidszorg, werk, onderwijs, huisvesting en administratieve diensten.

## Rechtskader

In maart 2016 heeft het parlement van het Brussel Hoofdstedelijk Gewest een resolutie (A-318/1 – 2015/2016) inzake de Jogjakarta-beginselen<sup>4</sup> betreffende de toepassing van het internationaal recht inzake mensenrechten met betrekking tot seksuele geaardheid en genderidentiteit goedgekeurd.

In deze resolutie vraagt het parlement, onder meer, aan de regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest:

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

Het spreekt voor zich dat deze beginselen een bredere reikwijdte hebben, die verder gaat dan de aangelegenheden die een gemeentelijk beleid toekomen. De resolutie die is aangenomen door het parlement van het gewest, bevat niettemin een verlangen om de beginselen te verwerken in de reeds uitgevoerde of toekomstige diversiteitsplannen. Het leek ons dus absoluut gepast om de 29 Jogjakarta-beginselen<sup>5</sup> over te nemen als leidraad om de doelstellingen van het lgbtqia+-actieplan van de Stad Brussel te bepalen.

---

<sup>3</sup> Interfederaal centrum voor gelijke kansen

<sup>4</sup> Zie punt 1 van de Bijlagen

<sup>5</sup> [The Yogyakarta Principles – Yogyakartaprinciples.org](http://TheYogyakartaPrinciples.org)

## Doelstellingen van het actieplan

Het actieplan moet het volgende faciliteren:

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

## Methodologie

Het college en de gemeenteraad van de Stad Brussel hebben het eerste lgbtqia+-actieplan goedgekeurd in 2020. Dit plan werd opgesteld in overleg met lokale lgbtqia+-verenigingen<sup>6</sup> enerzijds en in samenwerking met de verschillende departementen van de Stad anderzijds. Elke dienst kreeg daarom een referentiepersoon<sup>7</sup> toegewezen die verantwoordelijk is voor de bepaling van de acties en de opvolging van de maatregelen tijdens de evaluatieperiodes.

Het college heeft zich ertoe verbonden om elke twee jaar een evaluatie van de vooruitgang van het plan voor te leggen. Het plan bevindt zich daarom momenteel in de tweede versie, op basis van een evaluatie voor de periode 2020-2022. Dit document is dan ook een actualisering van het oorspronkelijke actieplan en is bedoeld om verslag uit te brengen over de vooruitgang ten opzichte van de in 2020 vastgestelde doelstellingen, deze doelstellingen in herinnering te brengen en aan te passen of nieuwe doelstellingen op te nemen wanneer we dat in de loop van de tijd relevant hebben bevonden. Dit evaluatieproces werd uitgevoerd in nauwe samenwerking met de referentiepersonen van de verschillende departementen, onder toezicht van de directies van de departementen en kabinetten.

Om de verschillende actieplannen - lgbtqia+, gendergelijkheid, handicap, racisme en antisemitisme - van de cel Gelijke Kansen te harmoniseren en te objectiveren, werd dit plan enigszins herzien. Er moet op worden gewezen dat, om geen ellenlang document te produceren, de rubriek 'stand van zaken' van deze versie van het lgbtqia+-plan gericht is op acties vanaf 2018. De acties die vóór 2018 werden ondernomen, staan beschreven in de vorige versie van het actieplan. De evaluatieperiode is ook met enkele maanden verlengd om de periode van september 2020 tot eind 2022 te bestrijken<sup>8</sup> en om - net als bij de andere plannen - een nieuwe uitvoeringsperiode te kunnen starten vanaf 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024.

---

<sup>6</sup> Visite Particulière, L-Tours, Exæquo, Tels Quels, BGS Sports, Straffe Ketten, Alter Visio, Rainbow Ambassadors, Rainbow Cops

<sup>7</sup> **Diensten van de Secretaris:** Sassia Lettoun; **HR:** Noura Nasri; **OO:** Pauline PetitJean; **Grondregie en Economische Zaken:** Alexis Van Kerckhove; **Cultuur, Jeugd en Sport:** Corentin Vansteenhuyse; **Burgerzaken:** Jérôme Pierard; **Stadsontwikkeling:** Florence Lemaire; **Bravvo:** Thierry Hendrickx; **OCMW:** Charlotte Desmet; **Buurthuizen:** Antoine Herbiet; **Politie:** Anaëlle Compère

<sup>8</sup> Eerdere versies hadden telkens betrekking op de periodes van september tot augustus overeenkomstig de kalender van de schooljaren en de verschillende wetgevingen.



# DOELSTELLINGEN PER DEPARTEMENT

## DIENSTEN VAN DE SECRETARIS<sup>9</sup>

Het Departement Diensten van de Secretaris heeft als algemene opdracht de administratie bijstand te verlenen in het gestructureerde gebruik van de informatie, zowel intern als naar buiten toe, en te zorgen voor de efficiëntie van de communicatie tussen de departementen en met de personeelsleden van de Stad. Bij de diensten van het departement Diensten van de Secretaris horen: de cel Externe Communicatie, de cel Internationale Solidariteit en de cel Gelijke Kansen.

**Algemene doelstelling 1:** *De Stad positioneert zich als bondgenoot van de lgbtqia+-gemeenschap*

### Specifieke doelstelling 1.1: **De lgbtqia+-gemeenschap symbolisch ondersteunen**

Indicator	Aantal symbolische acties per jaar
Stand van zaken	<p>De regenboogvlag wordt systematisch in de week voorafgaand aan de Pride Day en op 17mei (Internationale Dag tegen Homofobie en Transfobie – IDAHOT) uitgehangen aan het stadhuis.</p> <p>Jaarlijkse deelname aan de Pride Day (sinds 2019), behalve in 2020 vanwege de coronavirus pandemie.</p> <p>Jaarlijks verlichting van het stadhuis en officiële verwelkoming om de Pride-maand te lanceren.</p> <p>Sommige zebrapaden werden herschilderd in de regenboogkleuren.</p>

#### **Verwachte resultaten tegen eind 2024:**

- Deelname van de cel Gelijke Kansen aan Pride Day 2023 en 2024
- Onderzoeken van de mogelijkheid om Brucity jaarlijks in regenboogkleuren te verlichten tijdens de Pride Week
- Jaarlijks uithangen van een vlag met transkleuren\* aan het stadhuis voor de Internationale Dag van Transgendervisibiliteit op 31 maart
- Evaluatie van het risico van zebrapaden met regenboogkleuren voor mensen met een geleidehond

### Specifieke doelstelling 1.2: **Een adviesraad met de lgbtqia+-organisaties oprichten**

Indicator	Aantal leden die de subgemeenschappen van lgbtqia+ vertegenwoordigen
Stand van zaken	In 2022 werd een adviesraad opgericht met 7 leden, waaronder 6 verenigingen die actief zijn in de lgbtqia+-gemeenschap en een burgeractivist.

<sup>9</sup> Betrokken Jogjakarta-beginselen: 1; 2; 19; 20; 25; 26.

Evaluatie 2020-22	De adviesraad is in 2022 één keer bijeengekomen
-------------------	---

**Verwachte resultaten tegen eind 2024:**

- De Adviesraad Lgbtqia+ minstens driemaal per jaar bijeenroepen
- Nadenken over de doelstellingen van de adviesraad in samenwerking met de leden ervan

Specifieke doelstelling 1.3: **De externe communicatie op een inclusieve wijze verbeteren door mensen met verschillende genderexpressies te integreren in de communicatiecampagnes.**

Indicator	Aantal publicaties waarin mensen met verschillende genderexpressies zijn opgenomen.
Stand van zaken	Momenteel bestaan er geen kwantitatieve gegevens hierover.
Evaluatie 2020-22	Onmogelijk te evalueren omdat er geen indicatoren beschikbaar zijn.

**Verwachte resultaten tegen eind 2024:**

- Ontwikkeling van een didactisch instrument over de principes van inclusieve communicatie (op genderniveau)
- Op basis van dit instrument een samenwerking aangaan met de cel Externe Communicatie om deze goede praktijken te verspreiden in de openbare mededelingen van de Stad

Specifieke doelstelling 1.4: **Een ruimte op de website van de Stad ontwikkelen om informatie voor de lgbtqia+-gemeenschap ter beschikking te stellen**

Indicator	Hoeveelheid en soort informatie vermeld op de website van de Stad
Stand van zaken	Een webpagina is gewijd aan de thema's van de cel Gelijke Kansen. Er is een onderliggende pagina voor de thema's gelijkheid man-vrouw, handicap en diversiteit met alle nuttige informatie voor de burgers over dit thema. Het doel voor 2022 was om een equivalente interface te ontwikkelen voor het thema lgbtqia+.
Evaluatie 2020-22	Toevoeging van een speciale lgbtqia+-webpagina met in het bijzonder het actieplan en de verslagen van de adviesraden.

**Verwacht resultaat tegen eind 2024:**

- Regelmatig bijwerken van de speciale lgbtqia+-webpagina

Specifieke doelstelling 1.5: **Lokale organisaties die zich inzetten voor de rechten van lgbtqia+-personen financieel ondersteunen**

Indicator	Bedrag van toegekende subsidies per jaar aan de vzw's die zich inzetten voor de rechten van lgbtqia+-personen.																														
Stand van zaken	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Jaar</th> <th>Totaalbedrag van subsidies (€)</th> <th>Percentage vergeleken met het totaal van de toegekende subsidies (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2014</td> <td>12.000,00</td> <td>10,00%</td> </tr> <tr> <td>2015</td> <td>30.000,00</td> <td>18,00%</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>35.000,00</td> <td>15,00%</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>25.000,00</td> <td>12,00%</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>25.000,00</td> <td>10,00%</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>35.000,00</td> <td>15,00%</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>70.000,00</td> <td>25,00%</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>75.000,00</td> <td>30,00%</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>80.000,00</td> <td>15,00%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Het totaalbedrag van subsidies toegekend aan lokale verenigingen die actief zijn op het gebied van gelijke kansen is tussen 2021 en 2022 bijna verdubbeld maar door het ontbreken van een bewustmakingscampagne in 2022 werd een kleiner deel besteed aan het thema lgbtqia+, wat het lagere percentage verklaart dat in 2022 aan het thema lgbtqia+ werd toegewezen in vergelijking met 2021 en 2020.</p>	Jaar	Totaalbedrag van subsidies (€)	Percentage vergeleken met het totaal van de toegekende subsidies (%)	2014	12.000,00	10,00%	2015	30.000,00	18,00%	2016	35.000,00	15,00%	2017	25.000,00	12,00%	2018	25.000,00	10,00%	2019	35.000,00	15,00%	2020	70.000,00	25,00%	2021	75.000,00	30,00%	2022	80.000,00	15,00%
Jaar	Totaalbedrag van subsidies (€)	Percentage vergeleken met het totaal van de toegekende subsidies (%)																													
2014	12.000,00	10,00%																													
2015	30.000,00	18,00%																													
2016	35.000,00	15,00%																													
2017	25.000,00	12,00%																													
2018	25.000,00	10,00%																													
2019	35.000,00	15,00%																													
2020	70.000,00	25,00%																													
2021	75.000,00	30,00%																													
2022	80.000,00	15,00%																													

#### Verwachte resultaten tegen eind 2024:

- Behoud van een constante tussen 10 en 20 % van alle subsidies die jaarlijks worden toegekend door de cel Gelijke Kansen.

#### Specifieke doelstelling 1.7: Financiële ondersteuning aanbieden aan huisvestingscentra voor lgbtqia+-personen.

Indicator	Bedrag van toegekende subsidies per jaar aan het Opvanghuis Brussel
Stand van zaken	<p>In 2018: € 35.000 (€ 15.000 Cel Internationale Solidariteit + € 20.000 Kabinet van de Burgemeester)</p> <p>In 2019: € 35.000 (€ 15.000 Cel Internationale Solidariteit + € 20.000 Kabinet van de Burgemeester)</p> <p>In 2020: € 35.000 (€ 15.000 Cel Gelijke Kansen + € 20.000 Kabinet van de Burgemeester)</p> <p>In 2021:</p>

	In 2022:€ 35.000 (€ 15.000 Cel Gelijke Kansen + € 20.000 Kabinet van de Burgemeester)
Beoogde resultaten	Behoud van een constante in het bedrag van toegekende subsidies per jaar.

**Verwachte resultaten tegen eind 2024:**

- Behoud van een constante in het bedrag van toegekende subsidies per jaar.

**Specifieke doelstelling 1.8: Financiële ondersteuning aanbieden aan netwerken en instanties voor de verdediging van de rechten van lgbtqia+-personen in Afrika (Internationale Solidariteit)**

Indicator	Bedrag van de subsidies die per jaar worden toegekend aan verenigingen die de rechten van lgbtqia+-personen in Afrika verdedigen.
Stand van zaken	In 2018: € 15.000 aan de vzw Midnimo In 2019: € 15.000 aan de vzw Midnimo In 2020: € 15.000 aan de vzw Midnimo
Evaluatie 2020-22	De samenwerking met de vzw Midnimo is stopgezet door de beperkte impact van het project op de lokale structuren. De verdediging van de rechten van lgbtqia+-personen blijft echter essentieel want homofobie en taboes rond kwesties inzake genderidentiteit en seksuele geaardheid komen nog steeds vaak voor in talrijke Afrikaanse landen.

**Verwachte resultaten tegen eind 2024:**

- Onderzoeken van nieuwe partnerschapsmogelijkheden rond lgbtqia+-kwesties in Afrikaanse landen waar de dienst Internationale Solidariteit actief is.

**Algemene doelstelling 2:** *De Brusselse burgers zijn gevoelig voor discriminaties en geweld ten aanzien van de lgbtqia+-gemeenschap.*

Specifieke doelstelling 2.1: **Organiseren van campagnes en evenementen voor de Brusselse bevolking waarin discriminatie en geweld ten aanzien van de verschillende lgbtqia+-subgemeenschappen worden aangekaart.**

Indicator	Aantal campagnes en evenementen
Stand van zaken	De Stad werkt mee aan de jaarlijkse campagne 'All Genders Welcome' <sup>10</sup> sinds de lancering ervan door het RainbowHouse Brussel in 2015  In 2020 organiseert de cel, in samenwerking met de politiezone Brussel-Hoofdstad/Elsene, een campagne om de 'lgbtqi+'-knop op de website van de politie te promoten.
Evaluatie 2020-22	In 2022 werd het volgende georganiseerd: - een grootschalige bewustmakingscampagne rond het acroniem lgbtqia+ ter gelegenheid van de Pride - een conferentie over het thema interseksualiteit in nauwe samenwerking met Genres Pluriels - een vertoning van de film 'Animals' voor personeelsleden

#### Verwachte resultaten voor 2024:

- Minstens één campagne of evenement wordt georganiseerd door de cel Gelijke Kansen, waarbij telkens een probleem van één van de lgbtqia+-subgemeenschappen wordt aangekaart.

<sup>10</sup> <http://rainbowhouse.be/nl/projet/all-genders-welcome-2/>

## HUMAN RESOURCES <sup>11</sup>

Rekrutering en human resources is een belangrijk aspect in de inclusie van de lgbtqia+-gemeenschap. Discriminatie (bij aanwerving, op de werkplaats, vanwege de collega's enz.) bestaat immers maar er wordt niet altijd voldoende rekening mee gehouden door de HR-verantwoordelijken. Als werkgever verbindt de Stad Brussel zich ertoe om personen van de lgbtqia+-gemeenschap te integreren en om bijzondere aandacht te besteden in het geval van een transitie, begeleiding en ondersteuning te bieden in het geval van discriminatie en die te voorkomen.

**Algemene doelstelling 1:** *Het imago van de Stad als werkgever die de lgbtqia+-gemeenschap ondersteunt, wordt versterkt*

Specifieke doelstelling 1.1: **Het imago van de Stad als 'lgbtqia+ friendly' werkgever versterken.**

Indicator	Aantal acties dat wordt ondernomen door het HR Departement van de Stad om het imago van de Stad als een werkgever die lgbtqia+-personen ondersteunt, te versterken
Stand van zaken	<p>Sinds 2018 bevatten alle vacatures van de Stad Brussel de vermelding M/V/X (Mannelijk/Vrouwelijk/X voor non-binaire personen). Deze maatregel heeft tot doel om het belang van de neutraliteit die samenhangt met gender tijdens rekruteringen, te benadrukken, maar ook om te bevestigen dat de Stad Brussel zich richt tot alle kandidaten, zonder uitzondering.</p> <p>In 2019 werd een nieuwe roll-up, met inclusieve beelden, ontwikkeld in samenwerking met de dienst Externe Communicatie. Deze roll-up wordt gebruikt tijdens jobbeurzen en jobsalons.</p> <p>In 2019 waren vertegenwoordigers van het departement HR aanwezig in de stand van de Stad in het Pride Village waar informatie werd verstrekt over rekrutering en het HR-beheer van de Stad.</p> <p>Het departement HR was in 2022 opnieuw vertegenwoordigd op de stand van de Stad in Pride Village.</p>
Evaluatie 2020-22	Door covid kon de Pride niet worden georganiseerd in 2021. Het event vond echter wel plaats in 2022 met een vertegenwoordiging van de Stad in Pride Village. Er werden een lgbtqia+-stand en -reclamebanner opgezet en er werden verschillende activiteiten gepland. Dit zorgde voor zichtbaarheid op sociale media. De burgemeester en de schepenen van Gelijke Kansen waren aanwezig.

### Verwacht resultaat tegen eind 2024:

- Deelnemen aan de Pride Day 2023 en 2024, in samenwerking met de cel Gelijke Kansen

**Algemene doelstelling 2:** *Het personeel van de Stad wordt gesensibiliseerd en opgeleid in het onthaal van collega's en burgers die tot de lgbtqia+-gemeenschap behoren.*

Specifieke doelstelling 2.1: **Sensibiliseren van het nieuwe personeel van de Stad, in alle diensten, rond genderdiversiteit en diverse seksuele oriëntaties**

Indicator	Aantal opgeleide personen
Stand van zaken	In 2020 en 2021 werden enkele managers van de loketbedienden opgeleid om trans*personen te onthalen. Brussel Plaatselijke Besturen en Genres Pluriels hadden geen budget meer om de opleiding in 2022 aan te bieden. Er is ook een online opleiding op het platform Orange Connect voor het personeel van het departement Burgerzaken.
Evaluatie 2020-22	Een nieuwe actie is gepland als onderdeel van de onboarding: een e-learningmodule voorstellen om het bewustzijn rond diversiteit in het algemeen te vergroten, waarbij alle kwesties, waaronder lgbtqia+, aan bod komen.

**Verwacht resultaat tegen eind 2024:**

- Werken aan de ontwikkeling van een online opleidingsmodule op het platform Brucity Academy over diversiteitskwesties, waaronder gender en seksuele geaardheid.

**Verwacht resultaat na 2024:**

- Op termijn alle nieuwe personeelsleden opleiden op het gebied van gender en seksuele geaardheid via een online opleidingsmodule op het platform Brucity Academy

Specifieke doelstelling 2.2 **Sensibiliseren van de vertrouwenspersonen en de leden van de cel Psychosociale Aspecten van de GIDBPW<sup>12</sup> rond de discriminatie van lgbtqia+**

Indicator	Aantal opgeleide personen
Stand van zaken	50% van de vertrouwenspersonen werd al opgeleid voor het onthaal van transpersonen via de vzw Genres Pluriels.
Evaluatie 2020-22	Het departement HR wil nu investeren in de ontwikkeling van een onlinemodule op het platform Brucity Academy over diversiteitskwesties voor alle nieuwe personeelsleden, inclusief vertrouwenspersonen en leden van de cel Psychosociale Aspecten van de GIDBPW.

<sup>12</sup> Gemeenschappelijke Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk.



#### Verwacht resultaat tegen eind 2024:

- Voortzetting van de opleiding van vertrouwenspersonen en leden van de cel Psychosociale Aspecten van de GIDPBW over lgbtqia+-discriminaties via de online opleidingsmodule, afhankelijk van de voortgang van haar ontwikkeling (zie verwacht resultaat voor specifieke doelstelling 2.1).
- Onderzoeken van de mogelijkheden van externe opleidingen voor nieuwe vertrouwenspersonen en nieuwe leden van de cel Psychosociale Aspecten van de GIDPBW over lgbtqia+-kwesties.

#### Specifieke doelstelling 2.3: **Opleiden van het HR-personeel rond het onthaal en de begeleiding van het personeel dat deel uitmaakt van de lgbtqia+-gemeenschap.**

Indicator	Aantal opgeleide leden van de HR-diensten
Stand van zaken	In maart 2018 werden 5 personeelsleden van de HR-diensten opgeleid in het kader van de campagne 'All Genders Welcome'  In 2019 heeft een lid van de dienst Werving een opleiding gevolgd over Employer Branding <sup>13</sup> . Deze opleiding heeft het mogelijk gemaakt om pistes te ontwikkelen voor de uitwerking van het thema lgbtqia+.
Evaluatie 2020-22	Deze actie werd aangepast en er werd voorrang gegeven aan het loketpersoneel van Burgerzaken. Zij zijn het eerste aanspreekpunt bij elke verandering van naam, geslacht, enz.

#### Verwacht resultaat tegen eind 2024:

- Aanmoediging van HR-personeel om de online opleidingsmodule over diversiteit te volgen, afhankelijk van de voortgang van haar ontwikkeling (zie specifieke doelstelling 2.1)

<sup>13</sup> Employer Branding is de aandacht die wordt besteed aan de doelgroepen met een focus op diversiteit bij de ontwikkeling van de strategie om de Stad Brussel bekend te maken en om haar het imago van een 'sterke' werkgever te geven.

**Algemene doelstelling 3: Het HR-beheer van de Stad is gevoelig voor de behoeften van de lgbtqia+-gemeenschap.**

Specifieke doelstelling 3.1: **Geboorteverlof voor de co-moeders bevorderen en toegankelijk maken.**

Indicator	Aantal co-moeders dat heeft gebruikgemaakt van deze maatregel
Stand van zaken	Dit is reeds van toepassing in de Stad Brussel <b>cfr.</b> De artikelen van het statuut; L248 en 249 voor vaderschapsverloven en L 250 tot L252 voor de verloven voor co-moederschap. <sup>14</sup>
Evaluatie 2020-22	De doelstelling is bereikt, alle aanvragen om geboorteverlof voor meemoeders werden gunstig ontvangen.

**Verwacht resultaat tegen eind 2024:**

- Gunstige ontvangst van aanvragen om geboorteverlof voor meemoeders.

Specifieke doelstelling 3.2: **lgbtqia+-doelstellingen integreren in het Diversiteitsplan<sup>15</sup> van de Stad Brussel tijdens de evaluaties (om de twee jaar)**

Indicator	Aantal doelstellingen of indicatoren in samenhang met de lgbtqia+-thema's dat is geïntegreerd in het diversiteitsplan van de Stad
Stand van zaken	Sinds 2019 bevat het Diversiteitsplan vijf doelstellingen voor de inclusie van de lgbtqia+-gemeenschap <sup>16</sup>
Evaluatie 2020-22	Doelstelling bereikt

**Verwacht resultaat tegen eind 2024:**

- Opname van lgbtqia+-doelstellingen in de volgende versies van het Diversiteitsplan van de Stad Brussel.

<sup>14</sup> [https://www.bruxelles.be/sites/default/files/bxl/statut\\_personnel\\_2017\\_nl.pdf](https://www.bruxelles.be/sites/default/files/bxl/statut_personnel_2017_nl.pdf)

<sup>15</sup> Het diversiteitsplan heeft de ambitie om elk type diversiteit te promoten bij het personeel, in termen van gender, afkomst, leeftijd, ...

<sup>16</sup> Het Diversiteitsplan kan geen cijfers bevatten over de seksuele oriëntatie, genderexpressie en zelfbeschikking, aangezien die gegevens deel uitmaken van het privéleven.

Specifieke doelstelling 3.3: **De wijziging van voornaam en gender in het administratieve dossier en de contactlijst van het personeel op het intranet van de Stad vergemakkelijken.**<sup>17</sup>

Indicator	Aantal gevallen dat zich heeft voorgedaan
Stand van zaken	In 2019 heeft een personeelslid de nodige stappen ondernomen bij de personeelsdienst om zijn voornaam en gender te kunnen wijzigen
Evaluatie 2020-22	Elke aanvraag om een wijziging van voornaam en/of geslacht, ondersteund door een administratief dossier, wordt positief ontvangen maar het is niet mogelijk om statistieken op te stellen over het aantal personen die hun naam of geslacht hebben gewijzigd omdat de HRA-software voor dit soort wijziging niets nieuws aanmaakt. De oude gegevens worden overschreven door de nieuwe. Bovendien betekent een naamsverandering niet noodzakelijk een geslachtsverandering.

**Verwacht resultaat tegen eind 2024:**

- Gunstige ontvangst van aanvragen om een wijziging van voornaam en geslacht in het administratieve dossier en aanwezigheid van de lijst met contacten van het personeel op het intranet van de Stad.

<sup>17</sup> **Interne communicatie:** In de Who's Who (lijst met contactgegevens van het personeel op het intranet van de Stad) zijn de gegevens afkomstig van HRa (software voor het beheer van het personeel van de Stad). De Who's who wordt automatisch aangepast.

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

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

## OPENBAAR ONDERWIJS <sup>18</sup>

Als inrichtende macht organiseert de Stad Brussel onderwijs in het kleuter-, lager, middelbaar en hoger onderwijs, het volwassenonderwijs en het middelbaar kunstonderwijs met beperkt uurrooster. Het onderwijs van de Stad behoort tot het gesubsidieerde officiële scholennetwerk en heeft een vrijzinnig karakter.

**Algemene doelstelling 1:** *De leerlingen en het personeel van de scholen van de Stad worden gesensibiliseerd rond de lgbtqia+-zaak*

Specifieke doelstelling 1.1: **Sensibiliseren van de educatieve teams<sup>19</sup>, de bibliothecarissen en de teams van de SPOS<sup>20</sup> rond het thema lgbtqia+.**

Indicator	Aantal opleidingen en sensibiliseringscampagnes rond het thema lgbtqia+ dat is opgezet in de scholen van de Stad voor de educatieve teams.
Stand van zaken	<p>Sinds 2017 stelt de vzw Altervisio<sup>21</sup> via de opleidingscatalogus van CEPEONS een opleiding genaamd 'Seksuele oriëntaties en genderidentiteiten' voor.</p> <p>Bovendien wordt sinds 2014 in het educatief project, ingevoerd in alle schoolinstellingen van de Stad, gestipuleerd dat <i>'Het onderwijs van de Stad Brussel toegankelijk is voor iedereen zonder enig onderscheid op basis van sociaaleconomische, culturele, filosofische criteria of criteria die samenhangen met de fysieke autonomie van de leerlingen, een seksuele oriëntatie, een medische aandoening of een cognitief potentieel.'</i></p>
Evaluatie 2020-22	<p>In 2022 werden vier opleidingen gegeven:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ in februari 2022 een opleiding over de diversiteit van seksuele geaardheden, verzorgd door Altervisio voor educatieve teams;</li><li>✓ in mei 2022 een opleiding over transidentiteit verzorgd door Genres Pluriels voor de teams van de bibliotheken en educatieve teams;</li><li>✓ op 10 juni 2022 een studiedag over het onthaal van het lgbtqia+-publiek in bibliotheken;</li></ul>

<sup>18</sup> Betrokken Jogjakarta-beginsel(en): 2; 12; 16

<sup>19</sup> De educatieve teams omvatten de leerkrachten, opvoeders en schooldirecties.

<sup>20</sup> Service Prévention - Orientation - Santé (vertaling: Dienst Preventie - Oriëntatie - Gezondheid)

<sup>21</sup> Lgbtqia+-jeugdorganisatie

	✓ op 21 november 2022 een opleiding 'Inclusie van lgbt-jongeren in de uitoefening van mijn beroep', die openstond voor alle medewerkers en medewerksters.
--	---

#### Verwacht resultaat tegen eind 2024:

- Opzetten van opleidingen over het thema lgbtqia+ voor onderwijsteams, bibliotheekteams en teams van de SPOS

#### Specifieke doelstelling 1.2 **Opleiden en sensibiliseren van de toekomstige leerkrachten rond het thema lgbtqia+**

Indicator	Aantal opgeleide personen
Stand van zaken	<p>Op 3 december 2018 heeft Aurore DUFASNE, psychologe en docente, van de vzw Genres Pluriels, in het kader van het colloquium 'Seksuele opvoeding en schoolmilieu', georganiseerd door HEFF, een lezing gegeven, genaamd 'Transgender en interseksuele leerlingen opvangen'.</p> <p>Tijdens de 'Journée Ferrer', die eenmaal per jaar wordt georganiseerd, verwelkomt de hogeschool steeds de vzw Tels Quels met 3 workshops voor de leerlingen en leerkrachten<sup>22</sup>.</p> <p>De studenten van HEFF hebben meegewerkt aan de ontwikkeling van een sensibiliseringscampagne (verspreid in mei 2018) in samenwerking met de vzw Tels Quels om een boodschap van verdraagzaamheid over te brengen, en dit met het oog op een reële integratie van de menselijke diversiteit en voornamelijk de lgbtqia+-minderheden.</p> <p>Tijdens het EVRAS-parcours, dat elk jaar gedurende een week wordt georganiseerd aan de HEFF, zijn er stands en opleidingen rond lgbtqia+.</p>
Evaluatie 2020-22	<p>In de cursus '<i>Theoretische en praktische benadering van culturele diversiteit en genderdimensie</i>' komt het thema lgbtqia+ aan bod. Bovendien verspreidt de hogeschool Haute École Francisco Ferrer (HEFF) sinds 2016 het materiaal van de campagne "Et toi t'es casé-e?" (Zit jij ook in een hokje?)<sup>23</sup>. Bovendien is in het kader van het Project 'Gender en niet-universitair hoger onderwijs' een gender-tussenpersoon aangesteld om met name het thema lgbtqia+ naar voren te schuiven en campagnes van de Federatie Wallonië-Brussel te verspreiden.</p> <p>De opleiding 'Inclusie van lgbt-jongeren in de uitoefening van mijn beroep' is bestemd voor alle personeelsleden van scholen en</p>

<sup>22</sup> Beschrijving van de activiteit: Volgens de media staan jongeren steeds meer open voor lesbische vrouwen, homo-, bis- en transseksuelen. Toch blijft 'pédé' het meest gebruikte scheldwoord. Mythe of realiteit dus?

<sup>23</sup> Deze persoon moet jongeren van 12 tot 25 jaar oud sensibiliseren rond homofobie en transfoobie.

	buitenschoolse instellingen en werd aangeboden door de vzw Alter Visio, met de steun van het programma Equal.Brussels van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Ze vond plaats op maandag 21 november 2022.
--	---

#### Verwacht resultaat tegen eind 2024:

- Opzetten van opleidingen en bewustmakingsactiviteiten rond het thema lgbtqia+ voor toekomstige leerkrachten

#### Specifieke doelstelling 1.3 **Organisatie van acties voor de leerlingen van de Stad Brussel om thema's als genderdiversiteit en seksuele oriëntaties aan te snijden**

Indicator	Aantal geplande acties
Stand van zaken	<p>Een belangrijke taak op het vlak van bevordering van de gezondheid werd toegeschreven aan de dienst Gezondheidsbevordering op School (GBS): Verschillende thema's komen aan bod: cardiovasculaire gezondheid, mondhygiëne en relationeel welzijn van de leerlingen.<sup>24</sup></p> <p>In de scholen wordt seksuele voorlichting georganiseerd door verpleegkundigen en artsen op alle onderwijsniveaus, van het kleuteronderwijs tot het middelbaar onderwijs.</p> <p>Sinds 2016 verspreidt het departement het materiaal van de campagne 'Et toi t'es casé-e?' in alle instellingen van het Franstalig secundair onderwijs .</p> <p>Vanaf het schooljaar 2019-2020 nemen de middelbare Nederlandstalige scholen van de Stad Brussel deel aan de Campagne 'Paars' (de Nederlandstalige versie van de Spirit Days in de Verenigde Staten): een campagne tegen het pesten van lgbtqia+-jongeren, waarin de jongeren en diegenen die hen steunen paars dragen (kleding, gadgets, ...). De vereniging die deze campagne heeft opgezet, werkt enkel in het Nederlands maar heeft de ambitie om haar werking uit te breiden tot de Franstalige scholen.</p> <p>In 2019 hebben verschillende filmclubs van Franstalige secundaire scholen de film F.A.M.I.L.L.E<sup>25</sup> uitgezonden, in het bijzijn van regisseuse Jessica Champeaux.</p>

<sup>24</sup> Dat laatste thema moet in samenhang met het project EVRAS worden bekeken. EVRAS: Relationele, affectieve en seksuele voorlichting is een educatief proces dat met name een reflectie impliceert om de vaardigheden van de jongeren te verhogen om weloverwogen keuzes te maken die de ontplooiing van hun relationele, affectieve en seksuele leven bevorderen, evenals respect voor zichzelf en de anderen. Het gaat om een begeleiding van elke jongere richting volwassenheid met een totaalaanpak waarin seksualiteit in de brede zin wordt bekeken, met inbegrip van de relationele, affectieve, sociale, culturele, filosofische en ethische aspecten."

<sup>25</sup> De film gaat op zoek naar de betekenis van het gezin, nu er steeds meer gezinnen met ouders van hetzelfde geslacht zijn.

<p>Evaluatie 2020-22</p>	<p>Op donderdag 5 mei 2022 ontving Espace Magh zijn burens van de school Athénée royal des Beaux-Arts (ARBA), met een opmerkelijk professionalisme, voor de vertoning van de documentaire 'Pink Revolution'. De 330 leerlingen van het vierde, vijfde en zesde kregen de mogelijkheid om samen met hun leerkrachten regisseur Jawad Rhalib en Yasmine, een van de hoofdrolspelers van de documentaire, te ontmoeten.</p> <p>De documentaire volgt het parcours van vijf mensen die hun plaats in de samenleving willen innemen ondanks de soms negatieve kijk op hun seksuele geaardheid (homoseksualiteit) of gender (non-binair of trans*).</p> <p>Na de vertoning volgde een ontmoeting met regisseur Jawad Rhalib en Yasmine (transgender vrouw). Naast het onderscheid en de verbanden tussen geslacht en gender werden de volgende onderwerpen besproken met de leerlingen: de manier waarop we naar onszelf kijken en de manier waarop anderen naar ons kijken, de wetten en sociale normen van verschillende landen, beledigingen, het delen van de openbare ruimte en geëngageerde kunst. De leerlingen waren zich al bewust van deze kwesties maar de ontmoeting gaf ze een extra dimensie.</p> <p>De strijd voor een inclusievere samenleving, in het bijzonder het niet discrimineren van mensen op basis van hun gender of seksuele geaardheid, vormt een focus van de educatieve en pedagogische projecten van de Stad Brussel en is een thema dat het Athénée royal des Beaux-Arts nauw aan het hart ligt. In het kader hiervan brachten de leerlingen ook een bezoek aan de tentoonstelling Freak van Frej.a, over transidentiteit, in het Huis voor Hedendaagse Kunst Kartuizers (HHKK - MAAC) en in de Franstalige bib Bibliothèque des Riches Claires. De leerkrachten volgden de opleiding over transidentiteit van de gespecialiseerde vzw Genres Pluriels.</p> <p>De ontmoeting, de vertoning en de opleiding werden mogelijk gemaakt dankzij de steun van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, meer bepaald het programma Equal.Brussels.</p> <p>Filmdebat 'Animals' in cinema Palace op maandag 28 november 2022</p>
--------------------------	---

- **Verwacht resultaat tegen eind 2024:**  
Per jaar minstens één actie in de scholen plannen.

Specifieke doelstelling 1.4: **Pedagogisch materiaal (boeken, oefeningen, affiches, ...) die verschillende gezinsvormen, seksuele oriëntaties en diverse genderidentiteiten voorstellen, promoten**

Indicator	Aantal beschikbare materialen in de bibliotheken en/of scholen van de Stad
Stand van zaken	In 2019 werd in verschillende scholen een kleurboek uitgedeeld, gemaakt door Brussel Plaatselijke Besturen, waarin onder meer verschillende gezinsvormen onder de aandacht werden gebracht.  De bibliotheken van de Stad bieden reeds een reeks boeken aan over het thema lgbtqia+.
Evaluatie 2020-22	In het kader van Belgian Pride 2022 heeft de inrichtende macht, in samenwerking met de bibliotheken van de Stad Brussel, voor middelbare scholen rondleidingen georganiseerd voor de tentoonstelling FREAK, van 25 april tot 8 mei 2022. De vernissage van de tentoonstelling vond plaats op 19 mei in de Franstalige bib Bibliothèque des Riches Claires. Het publiek kon terecht op de tentoonstelling FREAK van 18 mei tot 30 juni 2022 tijdens de openingsuren van de Bibliothèque des Riches Claires, waar ze opgesteld stond. Onze bibliotheken stelden tevens een bibliografie op die bij de tentoonstelling hoort.

#### Verwacht resultaat tegen eind 2024:

- De hoeveelheid pedagogisch materiaal met verschillende gezinsvormen, seksuele oriëntaties en genderidentiteiten dat in bibliotheken en/of scholen beschikbaar is, neemt jaarlijks toe

**Algemene doelstelling 2:** *De administratie in de scholen heeft oog voor de behoeften van de lgbtqia+-gemeenschap.*

Specifieke doelstelling 2.1: **Aanpassen van de administratieve documenten met genderinformatie van de ouders om die meer inclusief te maken**<sup>26</sup>

Indicator	Aantal aangepaste documenten
Stand van zaken	Alle formulieren voor het openbare onderwijs vermelden reeds 'Ouder 1' en 'Ouder 2'.
Evaluatie 2020-22	Elk administratief document is aangepast, met inachtneming van het wettelijke kader, om het meer inclusief te maken. In de communicatie met de ouders wordt ook rekening gehouden met de waarden van het

<sup>26</sup> Voorbeeld: Wijziging van 'naam van de vader' en 'naam van de moeder' in 'namen van de ouders'



	departement.
--	--------------

**Verwacht resultaat tegen eind 2024:**

- Elk nieuw administratief document dat genderinformatie bevat, moet ervoor zorgen dat er inclusieve taal wordt gebruikt.

**Algemene doelstelling 3:** *Het personeelsbeheer in de scholen houdt rekening met de behoeften van de lgbtqia+-gemeenschap.*

Specifieke doelstelling 3.1: **Aanpassen van de formulieren van Human Resources en de vacatures van het Openbaar Onderwijs door X toe te voegen, naast M en V.** <sup>27</sup>

Indicator	Aantal aangepaste documenten:
Stand van zaken	Alle formulieren en werkaanbiedingen worden inclusief gemaakt

**Verwacht resultaat tegen eind 2024:**

- Naast V en M ook X gebruiken in de nieuwe formulieren van Human Resources en vacatures voor Openbaar Onderwijs

Specifieke doelstelling 3.2: **Vergemakkelijken van de wijziging van voornaam en gender van leden van de educatieve teams in geval van een transitie.**

Indicator	Aantal gevallen dat zich heeft voorgedaan
Evaluatie 2020-22	Elke aanvraag tot wijziging van voornaam en/of gender, ondersteund door een administratief dossier, wordt positief onthaald.

**Verwacht resultaat tegen eind 2024:**

- Positieve ontvangst van aanvragen om wijziging van de voornaam en/of het geslacht van leden van de onderwijsteams

<sup>27</sup> Het Openbaar Onderwijs heeft zijn eigen afdeling Human Resources en werkt dus los van de HR-afdeling van de Stad Brussel.

## GRONDREGIE EN ECONOMISCHE ZAKEN <sup>28</sup>

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

**Algemene doelstelling 1:** *lgbtqia+-personen die op zoek zijn naar huisvesting op het grondgebied van de Stad Brussel, worden positief onthaald door de diensten van de Grondregie.*

Specifieke doelstelling 1.1: **Opleiden van de loketbedienden, arbeiders en conciërges van de Grondregie in verband met het onthaal van het lgbtqia+-publiek**

Indicator	Aantal opgeleide personen
Stand van zaken	In 2018 werd 1 personeelslid van de Grondregie opgeleid in het kader van de campagne 'All Genders Welcome'.  In 2020 werd voorzien om 60 extra personen op te leiden.
Beoogde resultaten	Als gevolg van de Covid-19-pandemie konden de arbeiders/arbeidsters en conciërges van de Grondregie niet worden opgeleid.  Het is belangrijk om op te merken dat na de verhuizing naar BRUCITY de functie van loketbediende binnen de Grondregie is verdwenen.

### Verwacht resultaat tegen eind 2024:

- 100 % van het personeel is opgeleid omtrent het onthaal van het lgbtqia+-publiek

Specifieke doelstelling 1.2: **Logistiek ondersteunen van de huisvestingscentra voor lgbtqia+-personen.**

Indicator	Aantal woningen van de Stad dat ter beschikking is gesteld van het Opvanghuis Brussel voor de huisvesting van lgbtqia+-personen.
Stand van zaken	Sinds 2018 wordt 1 appartement van de Grondregie ter beschikking gesteld van het Opvanghuis Brussel waar twee personen kunnen worden gehuisvest.
Beoogde resultaten	Momenteel 4 woningen: 2 met een overeenkomst voor de vereniging van het Opvanghuis 2 voor daklozen met een overeenkomst met SAMU

<sup>28</sup> Betrokken Jogjakarta-beginsel(en): 2; 15

	2 andere woningen zouden in de loop van dit jaar beschikbaar gesteld moeten worden.
--	---

**Verwacht resultaat tegen eind 2024:**

- Handhaving of zelfs verhoging van het aantal woningen van de Stad die ter beschikking worden gesteld van het Opvanghuis Brussel.

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

**Algemene doelstelling 2: De handelaars van de Stad Brussel ondersteunen de lgbtqia+-gemeenschap**

Specifieke doelstelling 2.1: **Minimum 2 sensibiliseringscampagnes organiseren, in samenwerking met de handelaars van de Stad Brussel, om de inclusie van lgbtqia+-personen (klanten) te bevorderen.**

Indicator	Aantal campagnes.
Evaluatie 2020-22	<p><b>1. Pride Week:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Animatieparcours op kabel met vlaggen (twee soorten vlaggen, klassieke en intersekse) Cijfer: 6 straten in het stadscentrum</li> <li>- Partnerschap met de Galeries Anspach die de vloer (regenboogtapijt), het plafond en de ingangen van de galerij zullen versieren om de link te leggen tussen de voetgangerszone en de praalwagenroute.</li> <li>- Versiering van de Munt (zuil) en de Beurs (vlag)</li> <li>- 2 3D BXL-structuren in regenboogkleuren</li> <li>- Verdeling van 300 stickers om handelszaken in het programma van de Pride-week op te nemen</li> </ul> <p><b>2. Andere acties</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vergadering met de verschillende lgbtqia+-handelsverenigingen</li> <li>- Subsidies toegekend aan de vzw voor de organisatie van jaarlijkse evenementen <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pride</li> <li>• Wedstrijd</li> </ul> </li> </ul> <p>Alle verschillende soorten handelszaken in de Sint-Jacobswijk opnemen  <i>Cijfers: dit jaar 10 handelszaken meer in het programma (exclusief leden van de vzw)</i></p>

	<ul style="list-style-type: none"><li>- Nieuwsbrieven om de doelgroepen te informeren en uit te nodigen om deel te nemen aan het programma van de Pride-week.</li></ul> <p><i>Cijfer: +- 1500 mensen</i></p>
--	--

**Verwacht resultaat tegen eind 2024:**

- De zichtbaarheid en impact van de campagnes vergroten door het aantal deelnemende handelszaken uit te breiden.

## CULTUUR, JEUGD EN SPORT <sup>29</sup>

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

**Algemene doelstelling 1:** *De inclusie en representatie van de lgbtqia+-gemeenschap wordt op cultureel vlak versterkt*

Specifieke doelstelling 1.1: **Organiseren van tentoonstellingen, conferenties en andere evenementen rond het thema lgbtqia+ in de musea, culturele centra en in de publieke ruimte van de Stad.**

Indicator	Aantal tentoonstellingen, conferenties en andere evenementen rond het thema lgbtqia+ dat plaatsvindt in de musea en culturele centra van de Stad
Stand van zaken	<p>In 2018 werd in het Street Art-parcours van de Stad een fresco ter nagedachtenis van Ihsane Jarfi<sup>30</sup> ingehuldigd op 17 mei (Internationale Dag tegen Homofobie) in de Sint-Kristoffelsstraat (in samenwerking met het RainbowHouse Brussels).</p> <p>Tentoonstelling Masculinities van 28 augustus 2020 tot 13 juni 2021 in het Mode &amp; Kant Museum</p> <p>Leçon de Mode 'Inclusion in museums' voor het Mode &amp; Kant Museum (22 april 2021)</p> <p>Vitrines Belgian Pride in de GardeRobe MannekenPis (15 mei tot 3 oktober 2021 &amp; 11 mei tot 17 oktober 2022). In de vitrine werden drie kostuums tentoongesteld die tussen 2015 en 2021 werden geschonken door verenigingen die de rechten van lgbtqia+-personen verdedigen en het kostuum dat werd geschonken door de vereniging SIDA SOS, om zo een kijk te geven op de geschiedenis van de beweging ter verdediging van de rechten van lgbtqia+-personen en meer bepaald de geschiedenis van de Pride.</p> <p>Videoclipproject 'Absolutely Brusseleir' in samenwerking met Cabaret Mademoiselle in het Museum van de Stad Brussel (maart-april 2021)</p> <p>Videoclipproject 'fashionKEN-PIS' in samenwerking met Cabaret Mademoiselle in de GardeRobe MannekenPis (april - mei 2021)</p>

<sup>29</sup> Betrokken Jogjakarta-beginsel(en): 2; 6; 26

<sup>30</sup> Ihsane Jarfi, een jonge Luikenaar, werd in 2012 het dodelijke slachtoffer van homofob geweld.

	<p>2021: deelname van de GardeRobe MannekenPis aan het Q.ARTz Festival, de eerste editie van een festival gewijd aan queer kunstenaars in Brussel. In het kader hiervan heeft de vereniging Belgian Pride een nieuw kostuum geschonken aan Manneken-Pis, gemaakt door een queer designer uit Brussel, Matteo Neri Lindfors, en werd er op 29 september in de GardeRobe MannekenPis een opnameavond georganiseerd van een van de nummers van de podcast Boop &amp; Edna van het Cabaret Mademoiselle.</p> <p>Ontwikkeling van een stadsparcours 'Pride in the City' (FR/NL/EN) dat in mei 2022 werd gelanceerd tijdens de Nocturnes in het Museum van de Stad Brussel</p> <p>2021: op 9 en 10 oktober werd er een weekend lang de aftrap gegeven voor een grote inzameling van archiefmateriaal en voorwerpen die gelinkt zijn aan de Brusselse lgbtqia+-cultuur.</p> <p>Tentoonstelling 'LGBTQIA+ BXL: Ingezamelde herinneringen' van 22 februari tot 14 juni 2022 in het Museum van de Stad Brussel met aandacht voor het werk dat al verzet werd in het kader van het project voor de archiefinzameling van lgbtqia+-herinneringen dat in oktober 2021 van start ging op basis van een representatieve selectie van reeds verzamelde objecten.</p> <p>Evenement 'Pride at the Museum' op zondag 15 mei 2022 in het Museum van de Stad Brussel</p> <p>'Broodje Brussel'-rondleidingen voor de tentoonstelling LGBTQIA+ BXL: Ingezamelde herinneringen (juni 2022)</p> <p>Ondersteuning van het festival FAME, een podiumkunstenfestival dat het werk van vrouwen en genderminderheden in de schijnwerpers zet van 19 tot en met 24 september 2022.</p> <p>Ondersteuning van het festival Queer Mais Trash, een lgbtqia+-versie van het Brusselse festival Courts Mais Trash van 13 tot 15 oktober 2022.</p> <p>Opstelling en ondertekening van het Handvest voor Gendergelijkheid, een militante daad van de culturele instellingen van de Stad Brussel die zich inzetten voor een meer egalitaire, inclusieve en sociaal representatieve culturele sector.</p>
Evaluatie 2020-22	Doelstelling bereikt.

**Verwacht resultaat tegen eind 2024:**

- Verhoging van het aantal tentoonstellingen, conferenties en andere evenementen over het thema lgbtqia+ in de musea en culturele centra van de Stad

**Algemene doelstelling 2: De inclusie en representatie van de lgbtqia+-gemeenschap wordt binnen het sportgebeuren versterkt**

**Specifieke doelstelling 2.1: lgbtqia+-sportclubs worden verwelkomd in de sportinfrastructuren van de Stad**

Indicator	Aantal lgbtqia+-sportclubs dat wordt verwelkomd in de infrastructuur van de Stad
Stand van zaken	De sportclub Brussels Gay Sports organiseert het hele jaar door sportactiviteiten in de verschillende sportinfrastructuren van de Stad Brussel: koor, improvisatie, queer dance, volleybal, badminton - voornamelijk in het Zuidpaleis en de Fontainaszaal; waterpolo in de Baden van Brussel. De 'Straffe Ketten' spelen rugby in het Nelson Mandela Sportcentrum in Neder-Over-Heembeek.
Evaluatie 2020-22	Doelstelling grotendeels bereikt.

**Specifieke doelstelling 2.2: Sportpersoonlijkheden uit de lgbtqia+-gemeenschap in de kijker zetten tijdens sportevenementen die worden georganiseerd door de Stad.**

Indicator	Aantal initiatieven dat wordt opgezet door de Stad om lgbtqia+-persoonlijkheden in de kijker te zetten
Stand van zaken	In 2020, werd er over nagedacht om lgbtqia+-sportpersoonlijkheden in de kijker te zetten in samenwerking met de organisatie 'Out For The Win'.
Evaluatie 2020-22	In de verf zetten van de sporters van Brussels Gay Sports tijdens de receptie van de kampioenen, in de verf zetten van de activiteiten van BGS tijdens de Sportsday op 21 juli 2022.

**Verwacht resultaat tegen eind 2024:**

- Stijging van de communicatieacties en initiatieven waarin sportpersoonlijkheden uit de lgbtqia+-gemeenschap naar voren worden geschoven.

**Specifieke doelstelling 2.3 De infrastructuur in de sportcentra van de Stad worden aangepast om transgenders beter te kunnen verwelkomen**

Indicator	Aantal aangepaste infrastructuur
Stand van zaken	

	Op sportsites waar scheidsrechterkleedkamers voorzien zijn, kunnen deze ter beschikking worden gesteld van transgenders tijdens de trainingsdagen.
Evaluatie 2020-22	Doelstelling niet bereikt in 2022. De bestaande infrastructuur hebben niet genoeg toiletten en kleedkamers om neutrale voorzieningen te creëren. Bovendien moet een dergelijke opzet gepaard gaan met bewustmaking want het heeft betrekking op zeden en kan ongerustheid opwekken.  Het zou interessant zijn te weten of gebruikers specifieke aanvragen in dit verband hebben ingediend.

#### Verwacht resultaat tegen eind 2024:

- Samen met de cel Gelijke Kansen nadenken over de manier waarop toiletten en kleedkamers in bestaande sportcentra geschikt kunnen worden gemaakt voor trans\*personen.

#### Resultaat op langere termijn:

- Alle bestaande sportcentra van de Stad Brussel zijn geschikt voor transpersonen\*.
- Bij nieuwbouw of grote aanpassingen van sportstructuren van de Stad wordt er aangepaste infrastructuur (toiletten en kleedkamers) voorzien die geschikt is voor transpersonen\*.

#### Specifieke doelstelling 2.4: **Financieel en/of logistiek ondersteunen van nationale of internationale competities tussen lgbtqia+- en non-lgbtqia+-sportclubs.**

Indicator	Aantal ondersteunde ontmoetingen/competities
Stand van zaken	De Stad ondersteunt sinds verschillende jaren de organisatie van het evenement 'Swim for Life' <sup>31</sup> .
Evaluatie 2020-22	De Sportdienst verleent subsidies aan de club Brussels Gay Sports om de club te steunen bij de verschillende sportactiviteiten die hij organiseert.

#### Specifieke doelstelling 2.5: **Toevoegen van een antidiscriminatie-luik in de huishoudelijke reglementen van de verschillende sportlocaties**

<sup>31</sup> **Swim for Life** is een filantropische zwemmarathon die sinds 1996 wordt georganiseerd door de vzw [Brussels Gay Sports](https://swimforlife.brussels/). De ingezamelde fondsen worden integraal geschonken aan concrete projecten ter bestrijding van aids/soa's (hulp en preventie) en discriminatie van lgbtqia+-personen. <https://swimforlife.brussels/>



Indicator	Aantal sportlocaties waar duidelijke bepalingen zijn opgenomen in het huishoudelijke reglement om geweld ten aanzien van de lgbtqia+-gemeenschap te bestrijden
Stand van zaken	Momenteel bevat geen enkel huishoudelijk reglement duidelijke bepalingen hierover.
Evaluatie 2020-22	Doelstelling bereikt.

**Verwacht resultaat tegen eind 2024:**

Elk huishoudelijk reglement van sportlocaties in de Stad bevat bepalingen om geweld ten aanzien van de lgbtqia+-gemeenschap te bestrijden.

**Specifieke doelstelling 2.6: Integreren van de “X” naast “M” en “V” in de formulieren van het departement Sport**

Indicator	Aantal aangepaste formulieren
Stand van zaken	Momenteel voorziet geen enkel formulier de neutrale X.
Evaluatie 2020-22	Dit was dit jaar erg ingewikkeld om uit te voeren, maar zal tegen 2024 worden hervat.  Wegens tijdgebrek werd het formulier niet aangepast, het is een formulier dat binnen de omgeving van een platform (iclub) is opgemaakt dus het is niet zomaar een kleine aanpassing in tekst. Nieuwe opdracht voor een nieuw programma in uitvoering, wij vragen om software waarbij wijzigingen gemakkelijker zijn.

**Verwacht resultaat tegen eind 2024:**

Elk formulier van het departement Sport, rekening houdend met het wettelijke kader, voegt de X toe, naast de M en de V.

**Specifieke doelstelling 2.7: Aanpassen van de administratieve documenten met genderinformatie van de ouders om die meer inclusief te maken<sup>32</sup>**

Indicator	Aantal aangepaste formulieren
-----------	-------------------------------

<sup>32</sup> Bijvoorbeeld: Wijziging van 'naam van de vader' en 'naam van de moeder' in 'namen van de ouders'

Stand van zaken	In 2019 werd een deel van de formulieren reeds aangepast.  In 2020 werd voorzien om de inschrijvingsformulieren voor vakantie-activiteiten (sportkampen en kampen georganiseerd door de Jeugddienst en de vzw Jeugd in Brussel) aan te passen.
Evaluatie 2020-22	Dit was dit jaar erg ingewikkeld om uit te voeren, maar zal tegen 2024 worden hervat.

#### Verwacht resultaat tegen eind 2024:

Elk administratief document is aangepast, met inachtneming van het wettelijke kader, om het meer inclusief te maken.

Specifieke doelstelling 2.8: **Sensibiliseren van het personeel van de sportinfrastructuren, in het bijzonder het bewakingspersoneel in de sportcentra en de begeleiders/begeleidsters van sportkampen, inzake gender en discriminaties t.a.v. de lgbtqia+-gemeenschap<sup>33</sup>**

Indicator	Aantal gesensibiliseerde personen
Stand van zaken	Af en toe wordt er communicatie van de cel Gelijke Kansen verspreid via de schermen van onze infrastructuur, affiches voor bewustmaking en promotie van de Pride.
Evaluatie 2020-22	Het bewakingspersoneel is aan de slag via de overheidsopdracht met Protection Unit, dit maakt deel uit van hun opleiding. Bij Papenest zijn de begeleidsters/begeleiders personeelsleden van de Stad. Voor de sportkampen doen we een beroep op ULB Sport (contract). Er moet tijd worden vrijgemaakt om het bestek te analyseren om beter in te spelen op deze kwestie.

#### Verwacht resultaat tegen eind 2024:

- Analyse van het bestek dat de Stad aan de verschillende dienstverleners bindt om zo bewustmakingsacties te bepalen die aangepast zijn aan het bewakingspersoneel en begeleidend personeel van sportkampen.

#### Verwacht resultaat op langere termijn:

- Bewustmaking van 100 % van het bewakingspersoneel en begeleidend personeel van kampen

Specifieke doelstelling 2.9 : **Sensibiliseringsacties rond gender en discriminaties van lgbtqia+-personen organiseren voor begeleiders/begeleidsters en leden van sportclubs.**

<sup>33</sup> Sportkampen via de sportschool van de ULB en jeugdactiviteiten.

Indicator	Aantal gesensibiliseerde personen.
Stand van zaken	Tot op heden is er geen actie ondernomen.
Evaluatie 2020-22	Dit kon dit jaar niet worden uitgevoerd, maar zal tegen 2024 worden hervat.

**Verwacht resultaat tegen eind 2024:**

- Analyse van het bestek dat de Stad aan de verschillende dienstverleners bindt om zo bewustmakingsacties te bepalen die aangepast zijn aan de begeleidsters/begeleiders van sportclubs.

**Verwacht resultaat op langere termijn:**

- 100% van de sportbegeleiders/-begeleidsters en leden van sportclubs zijn gesensibiliseerd (door middel van workshops rond gender en discriminaties t.a.v. de lgbtqia+-gemeenschap, georganiseerd door professionals uit de sector).

Specifieke doelstelling 2.10 : **De lgbtqia+-gemeenschap binnen de sportinfrastructuren steunen.**

Indicator	Aantal initiatieven om steun te betuigen aan de lgbtqia+-gemeenschap
Stand van zaken	Er vonden verschillende acties plaats: <ul style="list-style-type: none"> <li>- promotie van de Pride via affiches in alle sportinfrastructuren van de Stad</li> <li>- subsidies verleend aan Brussels Gay Sports</li> <li>- een huldiging tijdens de receptie van de kampioenen afkomstig uit de lgbtqia+-gemeenschap</li> <li>- de mededelingen van de cel Gelijke Kansen werden doorgestuurd naar al onze personeelsleden</li> </ul>
Evaluatie 2020-22	Doelstelling bereikt.

**Verwacht resultaat tegen eind 2024:**

- Er wordt minstens één initiatief per jaar ingevoerd (bijvoorbeeld het hijsen van de regenboogvlag in alle sportfaciliteiten in de week voorafgaand aan de Pride).

**Algemene doelstelling 3: Inclusie van de lgbtqia+-gezinnen in de Huizen voor het Kind**

**Specifieke doelstelling 3.1: De multidisciplinaire teams van de Huizen van het Kind worden gevormd rond het thema lgbtqia+**

Indicator	Aantal opleidingen en sensibiliseringscampagnes rond het thema lgbtqia+ dat is opgezet in de Huizen van het Kind van de Stad voor de teams van opvoeders.
Stand van zaken	1 opleiding gegeven in maart 2022 voor alle personeelsleden van de Huizen voor het Kind
Evaluatie 2020-22	

**Verwacht resultaat tegen eind 2024:**

- 100 % van de multidisciplinaire teams zijn gesensibiliseerd rond dat thema.

**Specifieke doelstelling 3.2: Aanpassen van de administratieve documenten met genderinformatie van de ouders om die meer inclusief te maken<sup>34</sup>**

Indicator	Aantal aangepaste documenten:
Stand van zaken	Alle formulieren voor het openbare onderwijs vermelden reeds 'Ouder 1' en 'Ouder 2'. 13 van de 18 documenten bijgewerkt
Beoogde resultaten	

**Verwacht resultaat tegen eind 2024:**

- Elk administratief document is aangepast, met inachtneming van het wettelijke kader, om het meer inclusief te maken.

<sup>34</sup> Voorbeeld: Wijziging van 'naam van de vader' en 'naam van de moeder' in 'namen van de ouders'

## BURGERZAKEN <sup>35</sup>

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

- Het departement coördineert tevens de organisatie van de verkiezingen.
- Het beheert de kerkhoven van de Stad Brussel.
- Het organiseert kinderopvang via een netwerk van 40 opvangplaatsen verspreid over het grondgebied van de Stad. Het volgt de aanbevelingen van de subsidiërende overheden (ONE, K&G) op en ziet met name toe op de gelijkheid van kansen en de verbetering van de kwaliteit van het onthaal.

***Algemene doelstelling 1: De diensten van het departement Burgerzaken verwelkomen lgbtqia+-personen op aangepaste wijze***

Specifieke doelstelling 1.1: **Aanstellen van een lgbtqia+-vertrouwenspersoon voor de burgers en de verenigingen binnen het departement Burgerzaken.**

Indicatoren	Aantal lgbtqia+-dossiers rechtstreeks behandeld door de lgbtqia+-vertrouwenspersoon
Stand van zaken	Binnen het departement Burgerzaken is een lgbtqia+-vertrouwenspersoon aangesteld die als aanspreekpunt voor burgers fungeert. De vertrouwenspersoon zorgt voor administratieve bijstand en een link naar de juiste diensten voor dossiers die verband houden met lgbtqia+-kwesties <sup>36</sup> .
Evaluatie 2020-22	De vertrouwenspersoon van het departement met deze specifieke functie moet officieel worden aangesteld (via het college).  De vertrouwenspersoon wordt rechtstreeks gecontacteerd door de burgers en niet door verenigingen. Het is moeilijk om het aantal keren dat mensen door de verenigingen zijn doorverwezen in cijfers uit te drukken. De indicator "aantal door de vertrouwenspersoon behandelde aanvragen afkomstig van lgbtqia+-verenigingen of burgers" werd daarom in deze versie van het actieplan gewijzigd in "aantal door de vertrouwenspersoon behandelde lgbtqia+-dossiers" (met inbegrip van dossiers die betrekking hebben op een wijziging van geslachtsregistratie, wat een specifieke aangelegenheid is voor de dienst waartoe de vertrouwenspersoon behoort).

<sup>35</sup> Betrokken Jogjakarta-beginsel(en): 2

<sup>36</sup> Het kan gaan om aanvragen tot wijziging van geslachtsregistratie, maar ook om kwesties in verband met huwelijk, geboorte, adoptie, lgbtqia+-asielzoekers, enz.

**Verwacht resultaat tegen eind 2024:**

- Officiële aanstelling van de lgbtqia+-vertrouwenspersoon voor het departement Burgerzaken via het college van burgemeester en schepenen.
- Toevoeging van de telefoongegevens van de lgbtqia+-vertrouwenspersoon aan de onderdelen van de website van de Stad die betrekking hebben op bepaalde producten die de lgbtqia+-gemeenschap kunnen aanbelangen (geboorte, huwelijk, wettelijk samenwonen)

**Specifieke doelstelling 1.2: Opleiden van het personeel van het departement Burgerzaken dat rechtstreeks in contact komt met de burger**

Indicator	Aantal opgeleide personeelsleden
Stand van zaken	<p><b>Indicator 1:</b> aantal georganiseerde opleidingsevenementen over het thema lgbtqia+</p> <p><b>Indicator 2:</b> aantal opgeleide personeelsleden</p> <p>2018: Indicator 1: 2 opleidingen Indicator 2: 17 personen</p> <p>2019: Indicator 1: 2 opleidingen Indicator 2: 15 personen</p> <p>2020: Indicator 1: 1 opleiding Indicator 2: 14 personen</p> <p>2021: Indicator 1: 4 opleidingen Indicator 2: 28 personen</p> <p>2022: Indicator 1: 3 opleidingen Indicator 2: 0 personen</p> <p>De gezondheids crisis speelde een negatieve rol in de voortgang van deze actie. Het was inderdaad moeilijk om in deze periode (2020) opleidingen te organiseren maar het is ons gelukt, zij het in mindere mate dan oorspronkelijk gepland. In 2021, toen de gezondheidssituatie enigszins was verbeterd, hebben we vier opleidingen opgezet. Zo konden 28 mensen deze bijwonen.</p> <p>In 2022 vonden drie Franstalige sessies plaats maar de dienst Vorming van de Stad Brussel had niet de mogelijkheid om personeelsleden van ons departement in te schrijven (deze opleidingen worden gegeven voor verschillende gewestelijke instellingen en niet alleen voor de Stad</p>

	<p>Brussel). Voor 2023 zullen contacten worden gelegd om deze opleidingen voort te zetten en onze personeelsleden te laten deelnemen.</p> <p>Tegelijkertijd creëerde de referent van het departement een nieuwe onlinetraining (Onthaal van lgbtqia+-personen) via het platform OrangeConnect van Van den Broele. Deze is beschikbaar sinds juni 2022. Er moet nu worden nagedacht hoe personeelsleden kunnen worden aangemoedigd om deze te volgen. Deze opleiding en de andere opleidingen van OrangeConnect zijn in theorie beschikbaar voor alle personeelsleden van de Stad Brussel maar ze zijn niet gemakkelijk toegankelijk voor personeelsleden die het platform niet regelmatig gebruiken.</p> <p>Het departement HR en de dienst Vorming, die zich bezighoudt met opleidingen van het personeel, zijn bezig met het opzetten van een e-learningopleiding die beschikbaar zal zijn op het platform Brucity Academy. De referent van het departement Burgerzaken is betrokken bij de ontwikkeling van deze onlineopleiding.</p>
Evaluatie 2020-22	<p>Het zou interessant kunnen zijn om de indicatoren voor deze actie opnieuw te definiëren. Wij denken er inderdaad aan om de fysieke opleidingen van Genres Pluriels voort te zetten en deze twee e-learningmodules toe te voegen.</p> <p>Personeelsleden met toegang tot OrangeConnect konden de opleiding volgen die de referent van het departement creëerde. Dit is specifiek voor het onthaal van lgbtqia+-personen in het kader van zaken die beheerd worden door de diensten voor de burger. Het personeel van de crèches zou de toekomstige opleiding op Brucity Academy, gerealiseerd door het departement HR - Vorming, kunnen volgen. Ze zal beter toegankelijk en algemener zijn.</p> <p>Het aantal personeelsleden dat, naast de door het Gewest georganiseerde opleidingen, deze twee onlineopleidingen heeft gevolgd, zou moeten worden gemeten.</p> <p>Deze e-learningopleidingen zullen te allen tijde toegankelijk zijn voor alle personeelsleden van de Stad. Zij zullen het document vervangen dat door de lgbtqia+-referent van het departement moest worden opgesteld (dit zou tot dubbel werk hebben geleid).</p>

#### Verwachte resultaten tegen eind 2024:

- Voortzetting van de fysieke opleidingen over het onthaal van lgbtqia+-personen voor het personeel van het departement Burgerzaken, met voorrang voor het personeel van de crèches en de personen die aan het loket werken
- Aanmoediging van het personeel om de ontwikkelde online opleidingsmodules te volgen op Orange Connect (module lgbtqia+) en Brucity Academy (module Diversiteit)

Specifieke doelstelling 1.3: **Ontwikkelen van communicatiemiddelen voor het personeel van het departement Burgerzaken om personen uit de lgbtqia+-gemeenschap beter te verwelkomen**

Indicator	Aantal ontwikkelde instrumenten
Stand van zaken	Momenteel is geen enkel communicatiemiddel ontwikkeld.
Evaluatie 2020-22	Het departement Burgerzaken acht deze specifieke doelstelling niet relevant want personeelsleden worden gesensibiliseerd dankzij acties die worden beoogd in specifieke doelstelling 1.2.

Specifieke doelstelling 1.4: **Ter beschikking stellen van informatie over de lgbtqia+-gemeenschap voor het publiek in de verschillende onthaalpunten van burgers (administratief centrum, gedecentraliseerde kantoren, crèches, ...)**<sup>37</sup>

Indicator	Aantal plaatsen waar informatie over de lgbtqia+-gemeenschap wordt aangereikt
Stand van zaken	Aantal onthaalpunten met lgbtqia+-brochures  2020: 0 2021: 0 2022: 0
Evaluatie 2020-22	De eerste doelstelling was om aan het publiek in de verschillende onthaalpunten voor burgers (administratief centrum, wijkkantoren, kraamklinieken, crèches) en op de website van de Stad Brussel een brochure en informatie ter beschikking te stellen die gezamenlijk door de Stad Brussel en de lgbtqia+-verenigingen zijn opgesteld en die het volgende bevatten: <ul style="list-style-type: none"> <li>- het project All Genders Welcome</li> <li>- informatie over de wijziging van geslachtsregistratie en wijziging van voornaam</li> <li>- het standpunt van de Stad Brussel met betrekking tot het beheer van draagmoederschapsdossiers</li> <li>- informatie over de wet, ondersteuning (verenigingen), mogelijke rechtsmiddelen in geval van misbruik of discriminatie</li> </ul> <p>Een ander idee was om het hele jaar door bij elke dienst voor burgers een affiche op te hangen waarop staat dat “All Genders Welcome” zijn bij de Stad Brussel.</p> <p>Er wordt momenteel op algemenere wijze nagedacht over communicatie en hulpmiddelen (vooral digitaal). Deze actie moet</p>

<sup>37</sup> Er is een samenwerking gepland tussen de lgbt-referent en de cel Gelijke Kansen om nuttige informatie te verzamelen bij de verenigingen en deze te verspreiden (brochures, flyers, posters...).



	worden herzien voor het volgende actieplan.
--	---

**Verwacht resultaat tegen eind 2024:**

- Nadenken over het soort ondersteuning dat beantwoordt aan de behoeften van de bevolking in de context van de huidige digitalisering

**Algemene doelstelling 2:** *Kinderen van gezinnen met ouders van hetzelfde geslacht of ouders die trans\* zijn, worden goed onthaald in de crèches van de Stad*

**Specifieke doelstelling 2.1: Sensibiliseren van het personeel van de crèches rond het onthaal van gezinnen met ouders van hetzelfde geslacht of ouders die trans\* zijn**

Indicator	Aantal personen dat gesensibiliseerd is via opleidingen en campagnes.
Stand van zaken	De campagne "All Genders Welcome" in 2018 had als doel om de crèches van de Stad een lgbtqia+ friendly-imago te geven en op die manier het personeel ervan te sensibiliseren.
Evaluatie 2020-22	Geen van de personeelsleden van de crèches kon worden gesensibiliseerd. De covidperiode had immers grote gevolgen voor onze locaties voor kinderopvang en hierdoor was het niet mogelijk om het proces te laten verlopen zoals oorspronkelijk gepland.

**Verwachte resultaten tegen eind 2024:**

- Voorzien in een fysieke opleiding over het onthaal van lgbtqia+-personen voor het personeel van de crèches
- Aanmoedigen van het personeel van de crèches om de online opleidingsmodule over diversiteitskwesities te volgen die beschikbaar is op Brucity Academy

**Specifieke doelstelling 2.2: Aanpassen van de administratieve documenten met genderinformatie van de ouders om die meer inclusief te maken<sup>38</sup>**

Indicator	Aantal inclusieve documenten van het departement Burgerzaken
Stand van zaken	Gebruik van het woord 'ouder' op het (de) inschrijvingsformulier(en) voor de crèches:

<sup>38</sup> Voorbeeld: Wijziging van 'naam van de vader' en 'naam van de moeder' in 'namen van de ouders'

	<p>2018: nee  2019: ja  2020: ja  2021: ja  2022: ja</p>
Evaluatie 2020-22	<p>Deze actie werd opnieuw gedefinieerd op een algemenere manier om betrekking te hebben op alle documenten van de diensten van het departement (met inbegrip van de crèches) en te garanderen dat het beginsel van inclusie wordt nageleefd. Het gaat om de volgende documenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Crèches: aanvraag tot inschrijving in de crèche (gebruik van de term "ouder")</li> <li>- Dienst Geboorten: formulier voor de keuze van het toepasselijk recht op de vaststelling van de naam (gebruik van de term "ouder")</li> <li>- Dienst Huwelijk: aanvraagformulier (gebruik van de term "huwelijkspartner")</li> </ul> <p>Deze nieuwe indicator wordt gebruikt om elk jaar na te gaan of dit beginsel wordt nageleefd.</p>

**Verwacht resultaat tegen eind 2024:**

- Ervoor zorgen dat alle documenten van het departement Burgerzaken die bestemd zijn voor de bevolking en die genderinformatie bevatten, het beginsel van inclusie in acht nemen

## STADSONTWIKKELING <sup>39</sup>

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

**Algemene doelstelling 1: De lgbtqia+-gemeenschap en de lgbtqia+-personen worden zichtbaar gemaakt in de openbare ruimte**

Specifieke doelstelling 1.1: **Straten een (nieuwe) naam geven ter ere van personen uit de lgbtqia+-gemeenschap**

Indicator	Aantal straten met de naam van een persoon uit de lgbtqia+-gemeenschap
Stand van zaken	<p>In 2019 werd een deel van de Groendreef in Brussel, gelegen tussen het Noordstation en Tour &amp; Taxis, omgedoopt tot de Willy De Bruynstraat, vernoemd naar de voormalige wielerved die officieel als Elvire is geboren en waarschijnlijk transgender was<sup>40</sup>.</p> <p>In 2019 werd officieel vastgelegd dat de nieuwe brug over het kanaal om de wijk van het Noordstation te verbinden met de site Tour &amp; Taxis een nieuwe naam krijgt: 'de Suzan Danielbrug'<sup>41</sup> als eerbetoon aan deze persoonlijkheid van de lgbtqia+-beweging in Brussel.</p>
Evaluatie 2020-22	Er werd geen specifieke actie opgezet

### Verwacht resultaat tegen eind 2024:

- Verhoging van het aantal straten dat de naam draagt van personen uit de lgbtqia+-gemeenschap.

<sup>39</sup> Betrokken Jogjakarta-beginsel(en): 1; 2

<sup>40</sup> <https://www.rosavzw.be/site/gender-in-de-pers/hot-topics/1014-elvira-willy-de-bruyn-belgisch-wielerved-tussen-man-en-vrouw>

<sup>41</sup> Voorvechtster voor de rechten van homoseksuelen, die een van de oprichtsters van de beweging in België was. Zij had in 1953 het Belgisch Cultureel Centrum opgericht, de eerste groep voor de emancipatie van gays en lesbiennes in het land.

## BRAVVO VZW

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

**Algemene doelstelling 1:** *Met het oog op het promoten van een vreedevolle samenleving, is de preventie van discriminaties ten aanzien van lgbtqia+-personen een prioriteit voor de Stad Brussel.*

Specifieke doelstelling 1.1: **Strijden tegen geweld ten aanzien van de lgbtqia+-gemeenschap in de openbare ruimte**

Indicator	Aantal initiatieven om de strijd aan te binden met geweld tegen de lgbtqia+-gemeenschap
Stand van zaken	De dekking van de wijken door onze 180 personeelsleden is rechtstreeks gericht op het voorkomen van elke vorm van geweld in de openbare ruimte, tegen elke doelgroep, met inbegrip van lgbtqia+-personen.
Evaluatie 2020-22	Alle personeelsleden van Bravvo, met inbegrip van gemeenschapswacht en het Bruciteam, die actief zijn in de openbare ruimte, zijn gaan kijken naar de vertoning van de film <i>Animals</i> in Cinema Palace in mei 2022 en hebben deelgenomen aan een debat met de regisseur. Dit om de teams te sensibiliseren (met het oog op hun dagelijks werk).

### Verwacht resultaat tegen eind 2024:

- De vzw Bravvo werkt permanent mee aan campagnes of acties om discriminatie ten aanzien van de lgbtqia+-gemeenschap te bestrijden
- Uitvoering door de personeelsdienst van een bewustmakingsevenement voor de personeelsleden over vooroordelen, waaronder vooroordelen tegen de lgbtqia+-gemeenschap.

Specifieke doelstelling 1.2: **Promoten van het Charter van het Nachtleven<sup>42</sup> waarin met name de strijd tegen discriminatie en ongelijkheid ten aanzien van lgbtqia+-personen tijdens het nachtleven, wordt aangebonden**

<sup>42</sup> <https://www.brussel.be/charter-van-het-nachtleven>

Indicator	Aantal etablissementen dat het Charter van het Nachtleven onderschrijft
Stand van zaken	Het Charter van het Nachtleven ontstond in 2019 met de steun van de dienst Openbare Rust. De etablissementen die 's nachts open zijn, voornamelijk gelegen in de lgbtqia+-wijk, keurden met de ondertekening van het charter bepaalde maatregelen goed om een goede verstandhouding met de bewoners van de wijk te stimuleren. Artikel 7 van dit Charter beoogt in het bijzonder de strijd tegen discriminatie en ongelijkheid door lgbtqia+-personen aan te gaan.
Evaluatie 2020-22	48 uitgaansgelegenheden zijn aangesloten bij het Charter van het Nachtleven (32 in de Sint-Gorikswijk en 14 in de Sint-Jacobswijk). Naar aanleiding van de specifieke problemen in de uitgaanswereld heeft de Stad charters van het nachtleven afgesloten met de uitbaters van uitgaansgelegenheden (bars, clubs). Naast het reeds bestaande charter van de Sint-Jacobswijk werd er in 2022 een nieuw charter afgesloten in de Sint-Gorikswijk. In het kader hiervan: 1/ is het barpersoneel opgeleid om optimaal te reageren en een persoon die het slachtoffer is van geweld te kunnen helpen (30 personen opgeleid in 2020). 2/ is de doorstuurprocedure voor slachtoffers doeltreffend (naar de speciale eenheid in het Sint-Pieterziekenhuis) 3/ zijn Safe Spaces voor slachtoffers effectief opgezet in bars die zich aansluiten bij het charter.

#### Verwacht resultaat tegen eind 2024:

- Ervoor zorgen dat de principes van het Charter door al het personeel van de ondertekenende instellingen worden toegepast.

#### Specifieke doelstelling 1.3 : **Het personeel van Bravo sensibiliseren rond lgbtqia+-kwesties.**

Indicator	Aantal opleidingen voor het personeel van Bravo.
Stand van zaken	In 2022 hebben de medewerkers van Bruciteam, die meer specifiek in het centrum actief zijn, een opleiding genoten bij de vzw Genres pluriels over het contact, de zorg en de oriëntatie van dit publiek. De werknemers konden profiteren van de vertoning van de film Animals en het debat in mei 2022.
Evaluatie 2020-22	Mogelijke reflectie op het niveau van de interventies/begeleidingen van andere teams (bemiddelaars, animatoren, opvoeders).

#### Verwacht resultaat tegen eind 2024

- Ten minste één extra team krijgt een specifieke opleiding over contact, verzorging en oriëntatie van het publiek.

Specifieke doelstelling 1.4 : **Kinderen/adolescenten in de jongerencentra rond het lgbtqia+-thema vormen.**

Indicator	Aantal vormingen voor kinderen/adolescenten in de jeugdcentra.
Stand van zaken	Elk centrum zet een "ça s'débat"(Spreken we erover?)-workshop op, waar met jongeren in dialoog en respect maatschappelijke kwesties (waaronder homofobie en vooroordelen tegen de lgbtqia+-gemeenschap) worden besproken.
Evaluatie 2020-22	In het centrum R'en arts werden in het kader van de workshops "ça s'débat?" (Spreken we erover?) activiteiten georganiseerd rond het thema homofobie in 2022. Het thema kon in deze workshops direct of indirect aan bod komen via een verwant thema. Waar nodig werd het thema ook ter sprake gebracht in informelere gesprekken tussen de begeleidende teams en de doelgroep tijdens het gestructureerde onthaal (we signaleren het bestaan van het inclusiviteitscharter in de infrastructuur van de Stad dat als basis voor het gesprek kan dienen). Voor de rest vond er geen directe specifieke opleiding over dit onderwerp plaats. Door de covidcontext werden de collectieve acties en initiatieven op het gebied van opleiding immers afgeremd. Er zijn mogelijke ontwikkelingspisten voor de toekomst (Opleiding OO/CEPEONS: seksuele geaardheid en genderidentiteit, opleiding Genres Pluriel over transidentiteit; EVRAS-animatie, campagne 'Et toi t'es casé-e ?' (Zit jij ook in een hokje?) (bewustmaking homofobie en transfobie), film F.A.M.I.L.L.E...).

**Verwacht resultaat tegen eind 2024:**

- Een workshop organiseren met de referentiepersonen van deze projecten, om de nuttige instrumenten voor de animatie van dit thema vast te stellen.
- Een debat over dit thema organiseren in het kader van de workshops "ça s'débat" in de centra.

## OCMW<sup>43</sup>

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

Sinds januari 2022 heeft het OCMW van de Stad Brussel een referentiepersoon voor diversiteit en inclusie; en het Diversiteam is omgevormd tot een transversale werkgroep voor diversiteit en inclusie. Deze referentiepersoon kan zich met de steun van de werkgroep voltijds inzetten voor een inclusieve organisatiecultuur door diepgaande actieplannen uit te voeren. Het OCMW blijft dus nadenken over acties ter bevordering van de diversiteit in al haar vormen.

***Algemene doelstelling 1: Het onthaal van lgbtqia+-personen in de verschillende diensten van het OCMW wordt versterkt***

### Specifieke doelstelling 1.1: Een sensibiliseringscampagne voor het personeel van het OCMW uitwerken

Indicator	Aantal sensibiliseringsacties
Stand van zaken	<p>2020:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Diversiteam heeft in 2020 een vragenlijst opgesteld om de beleving van personeelsleden rond de kwestie transidentiteit in kaart te brengen. De verspreiding ervan werd uiteindelijk geannuleerd omdat in 2022 een meer algemene barometer met algemene vragen over diversiteit en het gevoel van inclusie binnen de OCMW's werd opgesteld en jaarlijks naar alle personeelsleden zal worden gestuurd.</li><li>- Belgian Pride Village 2020, waarvoor het OCMW zich had ingeschreven, ging helaas niet door.</li><li>- De voorzitter van het OCMW van de Stad Brussel nam deel aan de persconferentie voor de lancering van de eerste versie van dit lgbtqia+-actieplan van de Stad Brussel.</li></ul> <p>In 2021 werd de interne verspreiding van een brochure over de 19 criteria van discriminatie en rechtsbescherming tegen discriminatie en intimidatie uitgesteld.</p> <p>2022:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Het OCMW was aanwezig bij de Kick-Off van de Belgian Pride in 2022.</li><li>- Verspreiding van 270 niet-stereotiepe kleurboeken voor kinderen op onze sites.</li></ul>

<sup>43</sup> Betrokken Jogjakarta-beginsel(en); 2

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Er werd een Be.Inclusive-sectie gecreëerd op het interne en informele communicatiekanaal waar regelmatig positief nieuws over inclusie wordt gedeeld. In mei 2022 werden in deze sectie drie berichten gepubliceerd die specifiek informatie verstrekken over lgbtqia+-onderwerpen.</li> <li>- De verantwoordelijken van het departement Instellingen en Medische Zorgen hadden een ontmoeting met de vzw Rainbow Ambassadors.</li> <li>- Tot slot werden de affiches van de campagne 'Happy Pride' op al onze sites opgehangen gedurende de hele maand juni 2022.</li> </ul>
Evaluatie 2020-22	COVID-19 was een onvoorzien obstakel dat een halt toeriep aan een aantal ideeën en initiatieven (zie hierboven). Er vonden evenwel een aantal initiatieven plaats om de inclusie van de lgbtqia+-gemeenschap te verbeteren en dat zal ook in de toekomst het geval zijn.

#### Verwachte resultaten tegen eind 2024:

- Via zijn referentiepersoon Diversiteit en Inclusie blijft het OCMW nadenken over acties om de diversiteit te bevorderen, in het bijzonder voor het personeel, met bijzondere aandacht voor lgbtqia+-kwesties
- Afhankelijk van de resultaten van de barometer zal worden besloten of de brochure over de 19 discriminatiecriteria verspreid zal worden onder het personeel

#### Specifieke doelstelling 1.2: **Opleiden van het personeel rond het onthaal van lgbtqia+-daklozen**

Indicator	Aantal opgeleide personeelsleden
Stand van zaken	<p>Sinds het begin van dit actieplan hebben enkele personeelsleden, waaronder de lgbtqia+-referentiepersoon, deelgenomen aan een opleiding over beschermde criteria voor discriminatie (UNIA) en aan twee opleidingen over 'transidentiteit' door de vzw Genres Pluriels.</p> <p>In 2020 nam de directeur van een rusthuis deel aan een workshop rond "diversiteit" met verschillende verenigingen in het kader van een reflectie georganiseerd door Bruxeo en getiteld "So-Diversity, gezondheidszorg".</p> <p>In 2022 werd de opleidingsmodule 'Diversiteit en inclusie' ingevoerd als integraal onderdeel van de introductiedagen voor nieuwe collega's.</p> <p>De referentiepersoon voor diversiteit en inclusie nam deel aan de eerste paneldiscussie 'Non-binariteit op de werkvloer' van Actiris.</p>
Evaluatie 2020-22	De opleiding 'Diversiteit en inclusie', die sinds maart 2022 deel uitmaakt van de introductiedag, behandelt diversiteitskwesties in het algemeen - met de nadruk op de 19 discriminatiecriteria - maar is niet specifiek gericht op lgbtqia+-kwesties. Er moet ook op worden gewezen dat deze introductiedag niet van toepassing is op personeel dat aangeworven wordt voor de sector SPI.



	Het lijkt momenteel te ambitieus om te voorzien in een specifieke opleiding over lgbtqia+-kwesties voor al het onthaalpersoneel van de OCMW's.
--	--

#### Verwachte resultaten tegen eind 2024:

- Voorzien in een opleiding van twee halve dagen voor het personeel van de vijf rusthuizen van de Stad Brussel via de vereniging Tels Quels
- Voorzien in een opleidingsmodule 'Diversiteit en inclusie' voor personeel
- Verkenning van de mogelijkheid om een online opleidingsmodule over het thema lgbtqia+ op te nemen in het opleidingsplatform voor het personeel van het OCMW van de Stad Brussel

#### Specifieke doelstelling 1.3 : De HR-middelen van het OCMW inclusief maken

Indicator	Aantal ingevoerde aanpassingen
Stand van zaken	In alle vacatures van het OCMW van de Stad Brussel wordt V/M/X (Vrouw/Mannelijk/X voor non-binaire personen) vermeld.  Een roll-up "OCMW: Een waaier aan beroepen" werd ontwikkeld om op jobbeurzen en andere evenementen uit te stallen: deze verwijst naar de kleuren van een regenboog (een knipoog naar de regenboogvlag)
Evaluatie 2020-22	Al het HR-materiaal is inclusief maar sommige interne mededelingen zijn nog steeds niet inclusief genoeg.

#### Verwachte resultaten tegen eind 2024:

- Verder opstellen van inclusief HR-materiaal
- Nagaan of sommige interne schriftelijke mededelingen kunnen worden aangepast om ze inclusiever te maken

## BUURTHUIZEN

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

**Algemene doelstelling 1:** *De burgers die samenkomen in de opvang- en ontspanningsruimten van de Stad Brussel, worden gesensibiliseerd rond lgbtqia+*

Specifieke doelstelling 1.1: **Organiseren van sensibiliseringsworkshops rond de lgbtqia+-gemeenschap in de buurthuizen**

Indicator	Aantal sensibiliseringsacties
Stand van zaken	Ophangen van affiches over de Pride in alle buurthuizen tussen 2020 en 2022.
Evaluatie 2020-22	Doelstelling gedeeltelijk bereikt.

**Verwacht resultaat tegen eind 2024:**

- In het kader van belangrijke data voor de lgbtqia+-gemeenschap wordt er minstens één actie per jaar georganiseerd in elke gebied naar gelang van de beschikbare middelen

Specifieke doelstelling 1.2: **Organiseren van sensibiliseringsworkshops rond het thema lgbtqia+ voor senioren**

Indicator	Aantal sensibiliseringsacties
Stand van zaken	Ophangen van affiches over de Pride in alle buurthuizen tussen 2020 en 2022.
Evaluatie 2020-22	Doelstelling gedeeltelijk bereikt.

**Verwacht resultaat tegen eind 2024:**

- Minstens één actie, gericht op de senioren, wordt georganiseerd

## POLITIE <sup>44</sup>

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

**Algemene doelstelling:** *Het imago van de politie als bondgenoot van de lgbtqia+-gemeenschap en het onthaal van lgbtqia+-personen wordt versterkt*

Specifieke doelstelling 1.1: **Aanbieden van en communiceren rond een onthaal- en ondersteuningsdienst bij de politie voor lgbtqia+-personen die het slachtoffer zijn van discriminatie**

Indicator	Indicator 1: Aantal verwerkte dossiers Indicator 2: aantal communicatieacties
Stand van zaken	<p>In 2019 werd een cel slachtofferhulp voor delicten van homofobe, lesbofobe of transfobe aard opgericht binnen de politiezone. Deze dienst biedt inlichtingen in verband met de mogelijke opties om feiten aan te klagen, de mogelijkheid om klacht neer te leggen en om steun te vragen van een lid van de dienst politionele slachtofferhulp om een aangifte te doen<sup>45</sup>.</p> <p>Een interne richtlijn in verband met haatmisdrijven werd ingevoerd om de kwaliteit van de registratie van de feiten te verbeteren.</p> <p>Het netwerk 'quality controllers' (bestaande uit onderofficieren die de pv's die worden opgemaakt verifiëren) van de politie werd gesensibiliseerd om een betere kwaliteit van de processen-verbaal te garanderen.<sup>46</sup></p> <p>In 2020 werd een communicatiecampagne ontwikkeld in samenwerking met de cel Gelijke Kansen om de lgbtqia+-gemeenschap op de hoogte te brengen van het bestaan van deze dienst.</p>
Evaluatie 2020-22	<i>Indicator 1: Aantal behandelde dossiers: Gegevens klachten lgbtqia+ en homofobie: 6 feiten sinds het begin van het jaar</i>

<sup>44</sup> Betrokken Jogjakarta-beginsel(en): 2; 5; 9

<sup>45</sup> <https://www.politie.be/5339/nl/nieuws/lgbt-meldpunt>

<sup>46</sup> Deze maatregel is bijzonder belangrijk in geval van getuigenverklaring bij een feit van geweld of discriminatie.

De onderstaande tabel toont het aantal geregistreerde pv's op grond van discriminatie op basis van seksuele geaardheid voor de maanden januari tot en met maart van elk jaar.

MAAND	(Multiple Items)
FEIT	Discriminatie op basis van seksuele geaardheid
Row Labels	Count of PV
2018	7
2019	4
2020	1
2021	6
2022	5
2023	6

*Indicator 2: Aantal communicatieacties:*

Diverse communicatieacties hebben plaatsgevonden in het kader van het project 'No more homophobia'. De lancering van de campagne gebeurde in aanwezigheid van Lydia Mutyebele Ngoi, de schepen van Gelijke Kansen van de Stad Brussel. In diverse etablissementen, waaronder in de horeca, scholen en diverse politiebureaus van de zone, werden affiches uitgedeeld en opgehangen om het dark number terug te dringen. De QR-code op de affiche vormt een rechtstreekse link naar de website van onze politiezone zodat slachtoffers gemakkelijk contact kunnen opnemen met onze diensten. In het kader van dit project vond ook een campagne met pleisters plaats. Deze werden uitgedeeld. Dit zijn de bovengenoemde posters:

**NO MORE HOMOPHOBIA**

**Bent u slachtoffer? Laat het ons weten!**  
**Vous êtes victime? Dites-le nous!**  
**Are you a victim? Let us know!**

**LGBTQI+ Meldpunt**  
[www.polbru.be/lgbt+nl](http://www.polbru.be/lgbt+nl)

**LGBTQI+ Point de contact**  
[www.polbru.be/lgbt+fr](http://www.polbru.be/lgbt+fr)

**LGBTQI+ Reporting point**  
[www.polbru.be/lgbt+en](http://www.polbru.be/lgbt+en)

**Bij noodgevallen / En cas d'urgence / In case of emergency  
 bel / appelez / call : 101 of/ou/or 112**

**Police Politie**  
 Bruxelles CAPITAUX taalles - Brussel HOOFDSTAD Eelene

Verantwoordelijke uitgever: de directeur van de politie van Brussel HOOFDSTAD Eelene / Editeur responsable: le chef de corps de la police de Bruxelles CAPITAUX taalles / Published by Chief of police Michel Coenen

Er vonden ook andere communicatieacties plaats. Elk jaar wordt de lgbtqia+-vlag opgehangen aan de vlaggenmast van het centrale politiebureau van de zone. We nemen ook elk jaar deel aan de Pride. Voor 21 juli organiseren we ook een stand van de zone die een link heeft met de lgbtqia+-gemeenschap. We hebben op sociale media verschillende berichten geplaatst om onze steun aan de lgbtqia+-gemeenschap te betuigen en om slachtoffers bewust te maken van de noodzaak om een klacht in te dienen. Er zijn ook video's gemaakt tegen lgbtqia+-fobe handelingen. Onze zone voerde ook een campagne "All Genders Welcome" om te benadrukken dat alle mensen hier welkom zijn en dat we elke dag de diversiteit vieren.

**Verwacht resultaat tegen eind 2024:**

- De dienst krijgt steeds meer bekendheid bij de lgbtqia+-gemeenschap en het aantal vragen om hulp neemt toe.

Specifieke doelstelling 1.2: **Opleiden van het personeel van de politie rond het onthaal van lgbtqia+-personen**

Indicator	Aantal opgeleide personen
Stand van zaken	<p>In de zone Brussel-Hoofdstad/Elsene omvat het diversiteitsbeleid ook het thema lgbtqia+ wat zich vertaalt in de organisatie van workshops of opleidingen met name met de interne verspreiding van het opleidingsaanbod van Equal.Brussels en RainbowHouse Brussel op het vlak van discriminatie en geweld tegen de gemeenschap.</p> <p>Een lgbtqia+-module werd geïntegreerd in de basisopleiding van de zedeninspecteurs</p> <p>In 2020 werd het aspect 'Gender en straatintimidatie van de lgbtqia+-personen' opgenomen in de opleiding 'straatintimidatie' die wordt georganiseerd door de vzw Garance in samenwerking met de cel Gelijke Kansen.</p>
Evaluatie 2020-22	<p>De opleiding over het onthaal van lgbtqia+-personen ging op 17 maart 2022 van start. Er waren vijf sessies gepland in maart en april 2022. Drie van deze vijf sessies hebben al plaatsgevonden en niet minder dan 40 politieagenten hebben reeds een opleiding gekregen over het onthaal van lgbtqia+-personen. Er moeten nog twee sessies worden gehouden. We kunnen dus verwachten dat in vijf sessies minimaal 60 politieagenten worden opgeleid. Wij willen zoveel mogelijk mensen van ons politiekorps blijven opleiden en hopen dat de opleiding kan worden voortgezet dankzij subsidies van het gewest.</p>

**Verwacht resultaat tegen eind 2024:**

- Toename van het aantal personeelsleden van de Politie dat is opgeleid in verband met het onthaal van lgbtqia+-personen

Specifieke doelstelling 1.3: **Ter beschikking stellen, in de commissariaten en wijkkantoren, van informatiemateriaal over de lgbtqia+-gemeenschap** <sup>47</sup>

Indicator	Aantal bureaus waar informatiemateriaal ter beschikking wordt gesteld
-----------	---

<sup>47</sup> Op het vlak van recht, ondersteuning (verenigingen), mogelijk verhaalsrecht in geval van misbruik, discriminatie, informeren over de door de wet erkende motieven van discriminatie ...

Stand van zaken	In een aantal commissariaten en politiekantoren wordt reeds informatie met betrekking tot de lgbtqia+-gemeenschap ter beschikking gesteld.
Evaluatie 2020-22	Al onze politiebureaus zijn uitgerust met schermen. Op deze schermen tonen we video's die bestemd zijn voor slachtoffers van lgbtqia+-fobe daden. Er worden ook affiches opgehangen in onze verschillende politiebureaus. Elk politiebureau heeft wifi zodat mensen toegang hebben tot onze sociale media, waar we regelmatig dingen posten die soms wel en soms niet met de lgbtqia+-gemeenschap te maken hebben.

**Verwacht resultaat tegen eind 2024:**

- Toename van het aantal politiekantoren waar informatie voor het doelpubliek ter beschikking wordt gesteld.

Specifieke doelstelling 1.4: **Vertegenwoordigen van de politie in het Pride Village om de rol van de politie als bondgenoot en als werkgever die openstaat ten aanzien van de lgbtqia+-gemeenschap te benadrukken**

Indicator	Aantal deelnames van de politie aan de Pride Day
Stand van zaken	Sinds 2012 is de politie aanwezig op de Pride. In 2019 hadden zij een eigen stand met animaties.
Evaluatie 2020-22	Onze politiezone neemt sinds 2012 deel aan de Pride (covidjaren uitgezonderd). Deze deelname omvat een stand waar verschillende personeelsleden aanwezig zijn met, voor zover mogelijk, diverse gadgets om het publiek maar ook slachtoffers bewust te maken van het feit dat zij een klacht kunnen indienen. Bijvoorbeeld: de bovengenoemde pleisters.

**Verwacht resultaat tegen eind 2024:**

- Systematische deelname van de politie aan de Pride Day

Specifieke doelstelling 1.5: **Aanpassen van de maatregelen in verband met fouilleringen van transgenders door de politie**

Indicator	Evolutie van de maatregelen op het vlak van fouillering van transgenders
Stand van zaken	Herinnering via zonaal administratief bevel aan de bepalingen in de interne richtlijn 'IG 6' <sup>48</sup> met betrekking tot de vrijheidsberoving
Evaluatie 2020-22	Er bestaat een document met duidelijke richtsnoeren, namelijk IG 6, de fiche over het beheer van personen die van hun vrijheid zijn beroofd. De interventiegids bevat ook een toestemmingsformulier voor personen die vinden dat hun genderidentiteit niet overeenkomt met hun juridische identiteit.

**Verwacht resultaat tegen eind 2024:**

- De maatregelen worden regelmatig geëvalueerd bij de politie

---

<sup>48</sup> Dit is een intern document van de politie.



# LEXICON

Bronnen: het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen en de Brochure Transidentiteiten, uitgegeven door de vzw Genres Pluriels en de ['Glossaire 2023'](#) van RainbowHouse Brussels

**Bondgenoot/bondgenote:** in het kader van de strijd tegen discriminatie en van emancipatie is een bondgenote/bondgenoot een persoon die niet een of meer discriminaties ervaart en die niet rechtstreeks betrokken is bij een onderwerp, zoals niet-heteroseksuele seksuele geaardheid, maar die expliciet steun verleent, zonder in de plaats te treden van de betrokkenen. De houding van een bondgenoot/bondgenote bestaat erin zijn/haar privileges neer te leggen, zich proactief te informeren, te luisteren en belangstelling te tonen voor de ervaringen en behoeften van gediscrimineerde mensen om hen zo goed mogelijk te helpen.

**Aseksueel:** Een aseksuele persoon kan zich romantisch of emotioneel aangetrokken voelen maar voelt over het algemeen weinig of geen seksuele aantrekkingskracht tot andere mensen.

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

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

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

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

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

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

**Transidentiteit:** een algemene term om elke andere genderidentiteit dan cisgender aan te duiden.

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

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

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

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

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

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

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

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

**Biseksueel:** Een individu dat tegelijk heteroseksueel en homoseksueel is.

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

**Homofobie:** afwijzing van homoseksualiteit en homoseksuelen (of personen die als zodanig worden beschouwd) door hen niet dezelfde rechten toe te kennen als heteroseksuelen. Homofobie is dus een **afwijzing van verschillen**, evenals vreemdelingenhaat, racisme, seksisme, sociale discriminatie, gerelateerd aan religieuze overtuigingen, handicaps, enz. Homofobie kan worden uitgedrukt door fysiek geweld dat kan escaleren tot moord. In een meer alledaagse vorm, wordt homofobie uitgedrukt door middel van reacties, toegegeven of niet, van afwijzing, uitsluiting: verbale of schriftelijke beledigingen, spot, vernedering, intimidatie, het weigeren van dienstverlening, afbraak van eigendom en discriminatie. Ze kunnen zich ook manifesteren in vormen van medelijden, misprijzen of taboe.

**Inter\*:** veel mensen met een variant weigeren naar seks (en seksualiteit) te verwijzen omdat deze term in onze cultuur een connotatie heeft. Daarom identificeren zij zich liever als inter\*personen, een inclusieve term die alle vormen van intersekse omvat.

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

**Panseksueel:** een panseksueel persoon ervaart romantische en/of seksuele aantrekking tot andere mensen, ongeacht hun gender.

**Transfobie:** Een negatieve houding die kan leiden tot afwijzing en discriminatie ten aanzien van transgenders. Discriminatie hangt samen met vooroordelen en transfobie kan zich manifesteren ten aanzien van transgenders of personen die als dusdanig worden aanzien (cisgenders). Transfobie kan zich manifesteren in de vorm van verbaal geweld (spot, beledigingen, discriminerende uitspraken), fysiek geweld (agressie, verkrachtingen of moorden), of door een discriminerend of intolerant gedrag (discriminatie bij aanwervingen, huisvesting, toegang tot medische zorgverlening), of op geïstitutionaliseerde wijze (discriminerende wetten, reglementen). Genderidentiteit heeft niets te maken met seksuele of affectieve voorkeuren. De verwarring tussen genderidentiteiten en seksuele of affectieve voorkeuren blijft wijdverspreid. Maar net zoals cisgenders kunnen transgenders zich definiëren als heteroseksueel, gay of lesbienne, biseksueel, enz. Deze voorkeuren kunnen constant

blijven ofwel evolueren in de loop van het levensparcours van de persoon, zonder rechtstreekse link met zijn transidentiteit. De heersende opvatting dat transgenders voor een ander gender kiezen omdat ze een eventuele homoseksualiteit afwijzen, is gewoonweg een mythe! De verwarring tussen genderidentiteiten en seksuele/affectieve voorkeuren wordt in stand gehouden door het gebruik van onjuiste terminologie zoals 'transseksualiteit', 'transseksuelen' of 'seksuele identiteit'!

**Bifobie**: verwijst naar discriminatie en afwijzing van biseksuelen of personen die als zodanig worden beschouwd.