



#BXLANTIRACIST

ACTIEPLAN
TEGEN RACISME & ANTISEMITISME



#BXLOVE

ACTIEPLAN TEGEN RACISME & ANTISEMITISME

INLEIDING	4
ACTIES	8
Transversale acties	8
Racisme? We praten erover!	8
Een inclusieve openbare ruimte - Straten en contextualisering	9
Departement: Burgerzaken	10
Volledige en begrijpelijke informatie verstrekken aan nieuwkomers en het internationale publiek aan het loket en online.	10
Bewustmaking van het personeel rond racismebestrijding en diversiteit*	12
Departement: Cultuur, Sport en Jeugd	14
Integratie van themadagen over racismebestrijding tijdens sportkampen voor kinderen.	14
Een sportieve en culturele dag voor de nieuwe inwoners in de stad en nieuwkomers:.....	15
Bewustmakingscampagne over racistische en antisemitische opmerkingen ten aanzien van ons onthaal- en veiligheidspersoneel.	16
Organisatie van workshops rond lezen, filosofie, spelletjes, ... waarbij de verschillende vormen van discriminatie worden aangekaart, en waarbij de kinderen hun kritisch denkvermogen, actief en solidair burgerschap kunnen ontwikkelen.....	17
Opleiding/bewustmaking van de teams over het deconstrueren van stereotypen en vooroordelen.....	18
Instrumenten om racisme en antisemitisme te bestrijden	19
Departement: Stadsontwikkeling	20
Een inclusieve openbare ruimte - Striproute.....	20
Opleiding van het personeel van het departement Stedenbouw rond "culturele diversiteit".	21
Departement: Openbare en Groene Ruimten	22
Bewustmakingscampagne voor het personeel	22
De Stad Brussel tegen racisme!	23
Departement: Openbaar Onderwijs	24
De geschiedenis van immigratie en kolonialisme onderwijzen.	24
Acties tegen racisme en antisemitisme.	25
Uitwerking van een mediaoverzicht over antiracisme	26
Herdenkingsplicht.....	27
Departement: Openbaar Patrimonium	28
Opleiding/bewustmaking van het personeel	28
Opleiding voor het personeel rond 'culturele diversiteit' Brucity-Academy.....	29
Departement: Grondregie en Economische Zaken	30
Workshops over onbewust racisme, microagressies en hoe er vanaf te komen.....	30
"Hier zeggen we nee tegen racisme!"	31

Rassendiscriminatie en racistische handelingen: nultolerantie!	32
Klachten over racistische handelingen en uitlatingen registreren.	33
Informeren en sensibiliseren rond discriminatie bij huisvesting.	34
Departement: Human Resources	35
Opleidingen over diversiteit* en de strijd tegen racisme.	35
De bestrijding van racisme opnemen in de deontologische code	36
De Stad Brussel versterkt haar inzet en haar voorbeeldfunctie in de strijd tegen racisme als publieke werkgever.	37
Departement: Diensten van de Secretaris - Cel Gelijke Kansen	38
Een gemeenschappelijk lexicon en een gemeenschappelijke grafische identiteit.	38
Inclusieve participatie.	39
Racisme, we praten erover!	40
Bewustmaking van de vormen van racisme!	41
BRAVVO VZW	42
Integratie van het thema racisme in de workshops 'Ça s'débat'	42
Opleiding/bewustmaking van de teams voor eerstelijnspreventie inzake racisme en interculturaliteit.	43
Werkcentrale van de Stad Brussel	45
Informatiecampagne over rassendiscriminatie voor werkzoekenden.	45
Opleiding over rassendiscriminatie voor aanspreekpunten voor tewerkstelling.	46
Bewustmaking van rassendiscriminatie	47
OCMW	48
Versterking van de opleiding ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie	48
Invoering van een specifiek contactpunt voor het melden van discriminatie en verbetering van de opvolgingsprocedure	50
Opstelling van een periodiek verslag over diversiteit en bestrijding van discriminatie bij het OCMW	52
Buurthuizen	53
Samen tegen racisme.	53
Divers in the city.	54
Samenssemble.	55
Politie Brussel Hoofdstad Elsene	56
Versterking van de kennis van alle personen die in contact komen met de bevolking inzake de Omzendbrief betreffende het opsporings- en vervolgingsbeleid inzake discriminatie en haatmisdrijven (met inbegrip van discriminaties op grond van het geslacht). (=COL 13/2013)	56
Verbetering van de toegankelijkheid van de klachtenmechanismen voor burgers.	57
Opleiding van eerstelijns politieagenten over professioneel profileren.	58

INLEIDING

In haar actieplan ter bestrijding van racisme 2020-2025 verklaart en erkent de Europese Unie het begrip structureel racisme: "Vaak is racisme diep geworteld in de geschiedenis van onze samenlevingen, vervlochten met culturele wortels en normen. Racisme kan tot uiting komen in de manier waarop de maatschappij functioneert, hoe de macht is verdeeld en hoe de burgers omgaan met de overheid en de openbare diensten. Racisme kan onbewust zijn en wordt vaak ervaren doordat de belangen van personen die door racisme worden getroffen, niet worden behartigd, ook zonder dat per se direct wordt geprobeerd hen uit te sluiten. Omdat de impact van structureel racisme even sterk en kwetsend kan zijn als die van individueel racisme, moet het bestaan ervan worden erkend en moeten proactieve beleidsmaatregelen ertegen worden genomen."¹

De Verenigde Naties wijzen erop dat *"racisme niet alleen het leven schaadt van degenen die het ervaren, maar ook de samenleving als geheel. Het versterkt het wantrouwen, maakt iedereen verdacht en verscheurt het sociale weefsel. Deze fenomenen gaan ons allemaal aan, direct of indirect. We verliezen allemaal in een samenleving die gekenmerkt wordt door discriminatie, verdeeldheid, wantrouwen, onverdraagzaamheid en haat. Racisme en "rassendiscriminatie" nemen vele vormen aan voor degenen die ermee te maken krijgen en beïnvloeden belangrijke aspecten van het leven. Deze gevolgen kunnen betrekking hebben op de mogelijkheden om een baan te vinden, onderwijs te volgen, gelijke toegang te krijgen tot gezondheidszorg, huisvesting...[] of eerlijk te worden behandeld in een rechtbank."*²

Hoewel Brussel beschouwd wordt als de hoofdstad van Europa, als een van de meest kosmopolitische steden ter wereld, en trots is op deze "smeltkroes" die haar rijkdom en zelfs haar identiteit vormt, is ze niet immuun voor het verschijnsel racisme en de gevolgen ervan. De geschiedenis van het racisme in België is sterk verbonden met zijn koloniale verleden.

Structureel racisme is aanwezig in alle domeinen van onze Brusselse samenleving. Huidskleur, nationale origine of nationaliteit, afkomst en religieuze of filosofische overtuigingen zijn nog te vaak het voorwerp van stigmatisering. Racisme, rassendiscriminatie, haatmisdrijven of -berichten op basis van vermeende 'raciale' banden komen nog steeds voor, zowel individueel, als in openbare en privéorganisaties. Bedrijven, diensten, overheden, geen enkele entiteit is immuun voor deze ontoelaatbare gedragingen, zelfs als ze onbewust plaatsvinden.

Volgens de cijfers van UNIA werden tussen 2017 en 2020 op het gemeentelijke grondgebied in totaal 619 meldingen³ op basis van zogenaamde "raciale" criteria⁴ en 220 meldingen op basis van religieuze of filosofische overtuigingen geregistreerd.

De Stad Brussel heeft zich er dan ook toe verbonden in 2019 om een actieve partner te worden in de strijd tegen racisme. Als eerste stap ondertekende zij een motie voor de ontwikkeling van een actieplan tegen racisme en discriminatie bij de Stad Brussel, waarbij met name de volgende punten in aanmerking worden genomen⁵:

Dat rassendiscriminatie een realiteit is die erkend en bestudeerd wordt op academisch (ULB, VUB, UCL, KUL, enz.), verenigings- (MRAX, UNIA, enz.) en institutioneel (ACTIRIS, ONEM/RVA, observatorium voor huisvesting, ministeries, enz.) niveau;

Dat deze realiteit wordt weerspiegeld in significante statistische verschillen en aanzienlijke moeilijkheden voor mensen die gediscrimineerd worden op zowel de arbeidsmarkt als de huurmarkt, en op het gebied van niet-commerciële goederen en diensten;

Dat studies en de actoren op het terrein het erover eens zijn dat de meerderheid van de slachtoffers van discriminatie geen klacht indient⁶.

Bij die gelegenheid heeft de Stad Brussel besloten een actieplan ter bestrijding van racisme en antisemitisme op te stellen. Tegelijkertijd sloot zij zich aan bij de European Coalition of Cities against Racism (ECCAR).

De Stad Brussel is ook van plan de tot dusver uitgevoerde projecten rond racisme en antisemitisme en diversiteit voort te

¹EU, https://commission.europa.eu/system/files/2020-09/a_union_of_equality_eu_action_plan_against_racism_2020_-2025_nl.pdf.

²Verenigde Naties, <https://www.un.org/en/fight-racism/background/the-road-to-fight-racism>.

³UNIA: *Melding*: Deze term omvat alle contacten met Unia en haar lokale contactpunten in het kader van de bevoegdheden omschreven in artikel 6 van het samenwerkingsakkoord van 12 juni 2013 (M.B. van 5/03/2014). Hieronder vallen meldingen van vermeende slachtoffers van discriminatie, misdrijven of haatzaaiende taal, maar ook getuigenissen, vragen of zorgen van derden, of vragen van personen of organisaties die elke vorm van discriminatie in een specifieke situatie willen voorkomen. Meldingen kunnen ook betrekking hebben op de rechten van personen met een handicap, zoals bepaald in het Verdrag van de Verenigde Naties van 13 december 2006.

⁴UNIA: "De antidiscriminatiewetgeving - met federale wetten, decreten en ordonnanties - spreekt over zogenaamde "beschermde criteria". Discriminatie op grond van elk van deze criteria is verboden en strafbaar. De 5 "raciale criteria": zogenaamd ras, huidskleur, nationaliteit, afkomst (Joodse oorsprong) en nationale of etnische afstamming." <https://www.unia.be/nl/discriminatiegronden/welke-discriminatiegronden-zijn-er>

⁵De Stad Brussel - Verslag - Raad van 18/11/2019, https://www.brussel.be/sites/default/files/CC_2019-11-18-61_arrete_motion_NL.pdf.

⁶Ze doen er ook geen melding van.

zetten⁷. Dit omvat onder meer:

De organisatie van het DiverCity-festival, een intercultureel wijkfeest, ter gelegenheid van de Werelddag voor Culturele Diversiteit voor Dialoog en Ontwikkeling.

De organisatie van de Internationale Roma-dag, een feest ter erkenning van de Roma-cultuur. Bij deze gelegenheid toont de Stad Brussel haar solidaire inzet voor de eisen van de Roma-bevolking voor een rechtvaardige en niet-discriminerende emancipatie.

De organisatie, in samenwerking met het departement Openbaar Onderwijs, van een illustratiewedstrijd rond het thema rassendiscriminatie voor leerlingen van de scholen van de Stad Brussel. De poster van de winnende illustratie zal rond 21 maart - de Internationale Dag voor de Uitbanning van Rassendiscriminatie - worden verspreid via de sociale media en de (digitale) infoborden van de Stad, alsook in alle scholen en bibliotheken van de Stad Brussel.

De Stad Brussel heeft een diversiteitsplan (rond alle vormen van diversiteit), opgesteld met de steun van Actiris, de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling. Dit plan heeft als doel verdere vooruitgang te boeken bij de invoering van een diversiteitsbeleid, zodat de Stad Brussel als werkgever een afspiegeling wordt van de diversiteit in de samenleving en om discriminatie op de werkvloer te bestrijden.

Sinds februari 2021 neemt de politiezone Brussel Hoofdstad Elsene deel aan het project Community Policing Without Borders, dat wordt geleid door de Internationale Organisatie voor Migratie en tot doel heeft discriminatie en racisme bij de Belgische politie te bestrijden.

De politiezone Brussel Hoofdstad Elsene heeft een onderdeel rond diversiteit geïntegreerd in de opleiding van nieuwe personeelsleden.

Dit actieplan ter bestrijding van racisme en antisemitisme sluit aan bij het Brussels plan ter bestrijding van racisme 2022 - 2025 van het Brusselse Gewest en is geïnspireerd op de aanbevelingen van de Assisen tegen Racisme die het Brusselse parlement in april 2021 heeft georganiseerd en het ECCAR-actieplan⁸.

Dit actieplan zal het mogelijk maken om op lokaal niveau, op het grondgebied van de Stad Brussel en binnen haar administratie, actie te ondernemen binnen de grenzen van haar bevoegdheden. Dit plan is ambitieus, maar vooral realistisch en concreet. Bovendien maakt het deel uit van een werk op lange termijn. Deze versie van het actieplan van de Stad Brussel is slechts een eerste stap op weg naar de bestrijding van racisme en naar een meer gelijke samenleving op alle niveaus.

Belgisch wettelijk kader inzake racisme

Het Internationaal Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie is op 21 december 1965 door de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties aangenomen (in werking getreden op 4 januari 1969). Het werd door België op 17 augustus 1967 ondertekend en op 7 augustus 1975 bekrachtigd.⁹

Het Centrum voor gelijke kansen en voor racismebestrijding werd in 1993 opgericht.

"In 1995 wordt de Belgische antiracismewetgeving aangevuld met de wet van 23 maart 1995 tot bestraffing van het ontkennen, minimaliseren, rechtvaardigen of goedkeuren van de genocide die tijdens de Tweede Wereldoorlog door het Duitse nationaalsocialistische regime is gepleegd."¹⁰

"Onder impuls van Europese regelgeving onderging de (federale) antidiscriminatiewetgeving een grondige hervorming. Naast de - destijds nog uitsluitend van strafrechtelijke aard zijnde - Antiracismewet (1981) en de Genderwet (1999) werd de Antidiscriminatiewet van 25 februari 2003 aangenomen. De burgerrechtelijke benadering (in het bijzonder de mogelijkheid om een vordering tot staking in te stellen) was een belangrijke vernieuwing, ook voor wat betreft de door de Antiracisme- en Genderwet beschermde criteria."¹¹

"In 2007 onderging de (federale) antidiscriminatiewetgeving opnieuw een grote hervorming, waarbij de wetgever ervoor koos om drie afzonderlijke wetten te behouden - een gewijzigde antiracismewet, een nieuwe antidiscriminatiewet en een genderwet."¹²

⁷ In de context van het actieplan wordt onder *diversiteit*, gevolgd door een asterisk, verstaan: sociale of culturele diversiteit, filosofische of religieuze overtuigingen, huidskleur, nationaliteit of nationale oorsprong, afkomst, enz.

⁸ ECCAR, <https://www.eccar.info/en/10-point-action-plan>.

⁹ UNIA, <https://www.unia.be/nl/over-unia/unia-geschiedenis#Naar-een-centrum-voor-gelijkheid-van-kansen-en-voor-racismebestrijding-de-aanloop>.

¹⁰ UNIA, *ibid.*

¹¹ UNIA, <https://www.unia.be/nl/wetgeving-aanbevelingen/wetgeving/wet-van-25-februari-2003-opgeheven-door-wet-van-10-05-2007>.

¹² UNIA, <https://www.unia.be/nl/wetgeving-aanbevelingen/wetgeving/wet-van-10-mei-2007-ter-bestrijding-van-bepaalde-vormen-van-discriminatie>

Methodologie bij het opstellen

In haar meerderheidsakkoord 2018-2024 heeft de Stad Brussel aangegeven dat ze een lokaal actieplan tegen racisme en antisemitisme wil uitwerken en invoeren. Op 18 november 2019 nam de gemeenteraad unaniem een motie aan om dit actieplan op te stellen; de schepen en de cel Gelijke Kansen kregen de opdracht om de opstelling ervan te coördineren. Er werden werkgroepen samengesteld met de referenten in de strijd tegen racisme en antisemitisme van alle departementen van de administratie en met de volgende diensten en vzw's die van de Stad afhangen: de Buurthuizen, de vzw Bravvo, het OCMW, de Werkcentrale en de Politiezone Brussel Hoofdstad Elsene. Om de denkoefeningen te verrijken werd er in elk deelnemend departement en elke deelnemende dienst een stand van zaken opgemaakt. Het werk werd ook geïnspireerd door de bevindingen van het ECCAR-netwerk, het Brussels parlement en het Brussels actieplan ter bestrijding van racisme en discriminatie 2019-2020 van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Dit plan is opgesteld na een aantal workshops die in groepen werden gehouden en waarvan de actievoorstellen binnen elk departement zijn goedgekeurd. De departementen en diensten zijn nu verantwoordelijk voor de uitvoering van hun respectieve acties, die gericht zijn op hun personeelsleden of op het publiek waarmee ze in contact komen.

Overwegingen betreffende de in dit actieplan gebruikte woordenschat

In deze inleiding wilden we bepaalde begrippen en woordenschat verduidelijken die specifiek zijn voor deze problematiek; het begrip en het juiste gebruik ervan vormen op zich al een uitdaging.... Naast deze uitdagingen, die te maken hebben met de intentie van een politieke tekst over dit thema op een belangrijk moment, is er ook de evolutie van de taal en gevoeligheden. Daarom zullen de taalaspecten van deze en toekomstige versies van de tekst bijzondere aandacht krijgen en niet a priori vastliggen.

De onderstaande definities zijn geheel of gedeeltelijk overgenomen van de website van UNIA,¹³ Amnestie International Canada Francophone en CIRE vzw.¹⁴

RACISME

Houding van haat, minachting of vijandigheid jegens bepaalde personen of groepen van personen op grond van hun vermeende of werkelijke nationaliteit of nationale afkomst, huidskleur, afkomst, sociale afkomst, cultuur, filosofische of religieuze overtuiging, enz. De term impliceert een hiërarchische ordening van groepen individuen om ongelijkheid te creëren tussen de dominante groep en de anderen. Er moet een voorafgaande relatie zijn van dominantie van één groep over de anderen.¹⁵

ANTISEMITISME

Verwijst naar het criterium "afstamming". Het is de haat of verachting van de Jood of vermeende Jood, die zich met name uit in denigrerende, ontmenselijkende stereotypen of in samenzweringstheorieën. NB: volgens de rechtspraak is¹⁴ **Coordination et initiatives pour réfugiés et étrangers. (Coördinatie en initiatieven voor vluchtelingen en vreemdelingen.**

het ontkennen of goedkeuren van onder meer de Shoah (zie de negationismewet van 23 maart 1995) gelijk aan antisemitisme.¹⁶

STEREOTYPEN en VOORORDELEN

"Een stereotype is een vooropgezet beeld, een vereenvoudigde voorstelling van een individu of een menselijke groep. Het is gebaseerd op een gedeelde overtuiging over de fysieke, morele en/of gedragskenmerken die geacht worden deze of gene perso(o)n(en) te kenmerken. Het stereotype vervult een belangrijke cognitieve functie: geconfronteerd met een overvloed aan informatie vereenvoudigt het individu de hem omringende werkelijkheid, categoriseert en classificeert deze.

Een vooroordeel is een vooropgezette mening over een onderwerp, een voorwerp, een individu of een groep individuen. Het ontstaat voordat er sprake is van werkelijke kennis of ervaring; het is dus opgebouwd uit verkeerde informatie en vaak uit stereotypen."¹⁷

ONBEWUST OF IMPLICIET VOORORDEEL

¹³ Interfederaal centrum voor gelijke kansen.

¹⁴ Coördinatie en initiatieven voor vluchtelingen en vreemdelingen.

¹⁵ UNIA: <https://www.unia.be/nl/discriminatiegronden/racisme> en <https://www.unia.be/nl/discriminatiegronden/racisme/racisme-begrijpen>.

¹⁶ UNIA: <https://www.unia.be/nl/discriminatiegronden/racisme/racisme-begrijpen>.

¹⁷ Réseau CANOPE, [https://www.reseau-](https://www.reseau-canope.fr/fileadmin/user_upload/Projets/eduquer_contre_racisme/notion_stereotypes_prejuges.pdf)

[canope.fr/fileadmin/user_upload/Projets/eduquer_contre_racisme/notion_stereotypes_prejuges.pdf](https://www.reseau-canope.fr/fileadmin/user_upload/Projets/eduquer_contre_racisme/notion_stereotypes_prejuges.pdf)

Het is een sociaal stereotype dat onbewust wordt gevormd met betrekking tot bepaalde groepen mensen op basis van gemakkelijk waarneembare kenmerken, zoals leeftijd, gewicht, huidskleur of gender. Onbewuste vooroordelen komen veel vaker voor dan bewuste vooroordelen en zijn vaak onverenigbaar met de bewuste waarden van de persoon die ze heeft.¹⁸

STEREOTYPEN VS. VOOROORDELEN VS. DISCRIMINATIE

Stereotypen leiden tot vooroordelen en vooroordelen leiden tot discriminatie. Stereotypen zijn mentaal, terwijl discriminatie gedrag is.

DISCRIMINATIE

Oneerlijke en gedifferentieerde behandeling op basis van persoonlijke kenmerken, zoals huidskleur, geslacht, godsdienst, fysieke beperkingen of leeftijd.¹⁹

RASSENDISCRIMINATIE

Wij zullen uitgaan van het Internationale Verdrag van New York inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie (1965) en dit enigszins aanpassen.

Het is "elke vorm van onderscheid, uitsluiting, beperking of voorkeur op grond van ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming die tot doel of tot gevolg heeft dat, onder gelijke voorwaarden, de erkenning, het genot of de uitoefening van de mensenrechten en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel gebied of op enig ander gebied van het openbare leven teniet worden gedaan of aangetast".²⁰,²⁰

DIVERSITEIT

"Diversiteit gaat over de persoon. Het is de reeks dimensies, kwaliteiten, unieke kenmerken die we allemaal bezitten." ²¹

"Diversiteit betekent dat wat gevarieerd, divers is. Toegepast op een samenleving, verwijst het naar de verscheidenheid aan menselijke profielen die daarin kunnen bestaan (afkomst, cultuur, leeftijd, geslacht / gender, fysiek voorkomen, handicap, seksuele geaardheid, diploma's, enz.)" ²²

(De oorspronkelijke (Franstalige) definitie had betrekking op een onderneming en niet op de maatschappij (allebei "société"), maar kan evengoed op de maatschappij toegepast worden. De oorspronkelijke notie "onderneming" werd dus aangepast naar "samenleving" en de definitie werd op dit punt gewijzigd.)

DEFINITIE VAN DIVERSITEIT IN HET KADER VAN HET ACTIEPLAN TER BESTRIJDING VAN RACISME EN ANTISEMITISME

In de context van het actieplan wordt onder *diversiteit*, gevolgd door een asterisk, verstaan: diversiteit op sociaal of cultureel vlak, op het vlak van filosofische of religieuze overtuigingen, huidskleur, nationaliteit of nationale oorsprong, afkomst, enzovoort.

Beschikbare opleidingsmodule 'Culturele diversiteit' op het Brucity Academy-platform

Opleidingsmodule "Culturele diversiteit" beschikbaar op het BruAcademy-platform.

Momenteel hebben we een opleiding rond culturele diversiteit op ons e-learningplatform, Brucity Academy. In de nabije toekomst willen we ons opleidingsaanbod uitbreiden tot andere aspecten van diversiteit* en tot kwesties in verband met racisme en antisemitisme. Sommige departementen hebben ervoor gekozen hun personeel uit te nodigen om deze eerste module te volgen in afwachting van andere mogelijkheden, hoewel zij zich ervan bewust zijn dat dit op zich onvoldoende is.

¹⁸ Amnesty International, <https://amnistie.ca/lexique-pour-lantiraciste>.

¹⁹ Amnesty International, <https://amnistie.ca/lexique-pour-lantiraciste>.

²⁰ UNIA: <https://www.unia.be/nl/discriminatiegronden/racisme/racisme-begrijpen>

²¹ CCDI, <https://ccdi.ca/notre-histoire/definition-de-la-diversite/>

²² Cairn Info <https://www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2014-8-page-15.htm>.

ACTIES

Transversale acties

Departement Grondregie en Economische Zaken, Openbare en Groene Ruimten, Diensten van de Secretaris (Cel Gelijke Kansen)
Naam van de actie Racisme? We praten erover!
Beschrijving Ter gelegenheid van de Internationale Dag voor de Uitbanning van Rassendiscriminatie ²³ op 21 maart willen we in samenwerking met de departementen Grondregie en Economische Zaken, Openbare en Groene Ruimten, de Cel Gelijke Kansen en de OE Externe communicatie een actie organiseren voor de personeelsleden van de Stad Brussel over de problematiek van racisme, antisemitisme en rassendiscriminatie. Het doel is de problematiek rond racisme bespreekbaar te maken en interne discussies op gang te brengen waarbij iedereen betrokken wordt, ongeacht de functie. Deze actie zal parallel en in samenwerking verlopen met de illustratiewedstrijd van een poster over het thema rassendiscriminatie, die op dezelfde dag gezamenlijk door het departement Onderwijs en de cel Gelijke Kansen wordt georganiseerd.
Belangrijkste projectverantwoordelijken Dienst Handel / Economische Zaken / Grondregie / Openbare en Groene Ruimten / Cel Gelijke Kansen.
Partner OE Externe communicatie
Te bereiken doelstelling Rond de Internationale Dag voor de Uitbanning van Rassendiscriminatie op 21 maart wordt er een actie georganiseerd voor de personeelsleden van de Stad Brussel.
Indicatoren Follow-up: <ul style="list-style-type: none">• Aantal voorbereidende vergaderingen;• Goedkeuring van de campagne. Evaluatie: <ul style="list-style-type: none">• Aantal views/klikken op het beeldmateriaal dat tijdens de campagne online werd geplaatst.
Budget Te bepalen.
Actie gepland op korte/middellange/lange termijn Middellange termijn: 2023

²³ Wij zullen uitgaan van het Internationaal Verdrag van New York inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie (1965) en dit enigszins aanpassen.

Het is "elke vorm van onderscheid, uitsluiting, beperking of voorkeur op grond van ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming die tot doel of tot gevolg heeft dat, onder gelijke voorwaarden, de erkenning, het genot of de uitoefening van de mensenrechten en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel gebied of op enig ander gebied van het openbare leven teniet worden gedaan of aangetast".

UNIA: <https://www.unia.be/nl/discriminatiegronden/racisme/racisme-begrijpen>

<p>Departement</p> <p>Stadsontwikkeling - Diensten van de Secretaris</p>
<p>Naam van de actie</p> <p>Een inclusieve openbare ruimte - Straten en contextualisering</p>
<p>Beschrijving</p> <p>Om de diversiteit²⁴ van de Brusselse bevolking in de openbare ruimte beter te vertegenwoordigen, zullen sommige nieuwe straten vernoemd worden naar personen die te maken kregen met racisme.</p> <p>Bovendien zal in samenwerking met deskundigen, waaronder de cel Gelijke Kansen, die zich reeds met deze kwesties bezighoudt, een lijst worden opgesteld van plaatsen in de Stad Brussel die problematische namen hebben vanwege hun associatie met de koloniale geschiedenis, slavernij en onderdrukking van bevolkingsgroepen die door racisme worden gevisieerd</p> <ul style="list-style-type: none"> - om plaatsnamen toe te lichten met een verklarende visueel; - om selectiecriteria vast te stellen om gemakkelijker personen aan te duiden die de Stad Brussel op haar grondgebied wenst te eren; - om personen aan te duiden die de Stad Brussel op haar grondgebied wenst te eren.
<p>Belangrijkste projectverantwoordelijke</p> <p>OE Topografie & Expertise/OE Gelijke Kansen</p>
<p>Partners</p> <ul style="list-style-type: none"> • Brussel Participatie; • De bewoners van de betrokken wijk; . • Openbare instellingen; • Non-profit sector.
<p>Te bereiken doelstellingen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De lijst van personen die de Stad Brussel op haar grondgebied wenst te eren, wordt in 2023 door het College goedgekeurd; 2. om de drie jaar wordt er 1 straatnaam toegewezen; 3. 5 plaatsnamen worden binnen de twee jaar voorzien van een visuele toelichting.
<p>Indicatoren</p> <p>Follow-up:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aantal aangeduide locaties; • Aantal personen aangeduid om problematische namen te vervangen of nieuwe plaatsen een naam te geven; • Aantal goedgekeurde locaties; • Aantal goedgekeurde toelichtingen ter plaatse; Aantal goedgekeurde personen. <p>Evaluatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aantal gecontextualiseerde plaatsnamen; • Aantal plaatsnamen toegeschreven aan mensen die getroffen worden door racisme.
<p>Budget</p> <p>Werkingsbudget van de Stad Brussel</p>
<p>Actie gepland op korte/middellange/lange termijn Middellange termijn</p>

²⁴In de context van het actieplan wordt onder *diversiteit*, gevolgd door een asterisk, verstaan: sociale of culturele diversiteit, filosofische of religieuze overtuigingen, huidskleur, nationaliteit of nationale oorsprong, afkomst, enz.

<p>Naam van de actie</p> <p>Volledige en begrijpelijke informatie verstrekken aan nieuwkomers en het internationale publiek aan het loket en online.</p>
<p>Beschrijving</p> <p>Om ervoor te zorgen dat nieuwkomers²⁵ en het internationale publiek²⁶ gemakkelijker toegang krijgen tot informatie en deze beter begrijpen, zullen we deze op verschillende punten verbeteren.</p> <p><i>Voor het gedeelte burgerportaal "Mybxl"</i></p> <p>We zullen de customer journey van de burger als uitgangspunt nemen om de website te herschrijven en de betrokken webpagina's opnieuw vorm te geven door het aspect "realiteit op het terrein" op te nemen.</p> <p>We zullen een korte en heldere tevredenheidspeiling op de website organiseren (<i>bv. als pop-up met een vraag en een commentaarveld</i>).</p> <p><i>Voor het gedeelte van het fysieke loket:</i></p> <p>We zullen algemene informatieve visuals en specifieke informatie tonen in de wachtzalen en via smartscreens. Tegelijkertijd willen we duidelijke en nauwkeurige instructies vastleggen voor het creëren van nieuwe (visuele) communicatie in de toekomst.</p> <p>We willen de informatie ook begrijpelijker overbrengen aan het loket, bijvoorbeeld door gebruik te maken van simultaanvertalers.</p> <p>Tot slot zullen we een korte en duidelijke tevredenheidspeiling organiseren in de geïntegreerde Front office.</p>
<p>Belangrijkste projectverantwoordelijke</p> <p>Departement Burgerzaken</p>
<p>Partners</p> <ul style="list-style-type: none">• Cel Web;• I-City;• OE Externe communicatie;• Cel Gelijke Kansen;• Verenigingen/organisaties die nieuwkomers begeleiden (<i>Nog te bepalen</i>).
<p>Te bereiken doelstellingen</p> <ol style="list-style-type: none">1. Binnen twee jaar een "guideline" voor beeldmateriaal hebben;2. Informatieve visuals hebben;3. 75% van de webpagina's vernieuwd en herschreven hebben binnen twee jaar;4. Begin 2024 een peiling over de website en de geïntegreerde front office en een tevredenheidsonderzoek hebben opgezet;5. Binnen de twee jaar simultane vertaling hebben aan de loketten.
<p>Indicatoren</p> <p>Follow-up:</p> <ul style="list-style-type: none">• Aantal respondenten van de peiling. <p>Evaluatie:</p> <ul style="list-style-type: none">• Tevredenheidspercentage voor beide peilingen.
<p>Budget: Te bepalen.</p>

²⁵ In omgangstaal: een buitenlander die onlangs voor het eerst in een ander land is aangekomen. <https://www.cire.be/publication/refugie-demandeur-dasile-migrant-lexique-et-definitions/>

²⁶ Niet-Belgische onderdanen die al in Brussel wonen.

Actie gepland op korte/middellange/lange termijn

Middellange termijn.

<p>Naam van de actie</p> <p>Bewustmaking van het personeel rond racismebestrijding en diversiteit*²⁷.</p>
<p>Beschrijving</p> <p>De stad Brussel, een stad met meer dan 188.737 inwoners²⁸, evolueert in een context met een sterke diversiteit*. Met in de eerste plaats meer dan 37% inwoners van buitenlandse nationaliteit is het een echte kosmopolitische stad.</p> <p>Het departement Burgerzaken, met zijn opdrachten binnen de domeinen Bevolking, Burgerlijke Stand en het Jonge Kind, die rechtstreeks verband houden met het leven van de inwoners van de stad Brussel, komt in contact met mensen uit alle lagen van de bevolking.</p> <p>De implementatie van de nieuwe geïntegreerde front office brengt vele uitdagingen met zich mee. De front Office wordt nu het eerste toegangspunt tot de Stad voor de bevolking. Daarom is het van essentieel belang dat we ons personeel blijven bewustmaken en opleiden met betrekking tot diversiteit* en de problematiek van racisme en antisemitisme, die hier onlosmakelijk mee verbonden is.</p> <p>Als eerste stap zullen we onze medewerkers uitnodigen om de reeds bestaande e-learningmodule 'Culturele Diversiteit' te volgen, die beschikbaar is op het Brucity Academy-platform via de cel Opleiding, de HR-referenten en de verantwoordelijken.</p> <p>Vervolgens willen we deze module, onder toezicht van de dienst Vorming en in samenwerking met de Gewestelijke School voor Openbaar Bestuur (GSOB), aanvullen door de andere thema's van diversiteit* en racisme te behandelen in de opleiding voor nieuwe personeelsleden bij het departement Burgerzaken.</p> <p>Tot slot willen we in partnerschap met verenigingen bewustmakingssessies organiseren in de vorm van workshops of specifieke opleidingen in de verschillende diensten van het departement Burgerzaken.</p> <p>Het doel is ons personeel pedagogische instrumenten aan te reiken en ervoor te zorgen dat ze ons publiek beter begrijpen, om een kwaliteitsvol onthaal te kunnen bieden.</p>
<p>Belangrijkste projectverantwoordelijke</p> <p>Departement Burgerzaken.</p>
<p>Partners</p> <ul style="list-style-type: none"> • Departement Vorming; • Cel Gelijke Kansen; • Openbare instellingen; • Non-profit sector.
<p>Te bereiken doelstelling</p> <p>Tegen 2024 moet 80% van de actieve en nieuwe personeelsleden van het departement Burgerzaken en het toekomstige departement Contact Center gesensibiliseerd of opgeleid zijn op het gebied van diversiteit* en racisme.</p>
<p>Indicatoren</p> <p>Follow-up:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aantal georganiseerde opleidings-/bewustmakingssessies. <p>Evaluatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Percentage personeelsleden dat een bewustmakings- of opleidingsessie over deze thema's heeft bijgewoond.
<p>Budget: Te bepalen.</p>

²⁷ In de context van het actieplan wordt onder diversiteit, gevolgd door een asterisk, verstaan: diversiteit op sociaal of cultureel vlak, op het vlak van filosofische of religieuze overtuigingen, huidskleur, nationaliteit of nationale oorsprong, afkomst, enzovoort.

²⁸ Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse, <https://bisa.brussels/cijfers/kerncijfers-per-gemeente/stad-brussel>.

Actie gepland op korte/middellange/lange termijn: Middellange termijn.

Departement: Cultuur, Sport en Jeugd

Naam van de actie Integratie van themadagen over racismebestrijding tijdens sportkampen voor kinderen.
Beschrijving De Sportdienst organiseert sportkampen voor kinderen tijdens de schoolvakanties. Deze kampen vormen bij uitstek de plaats waar kinderen in contact komen met andere culturen en sociale achtergronden. Om iedereen de mogelijkheid te geven eraan deel te nemen, zijn deze kampen sinds de zomer van 2022 gratis voor kinderen die door Samu social worden begeleid. In de toekomst zouden we graag themadagen tegen racisme opnemen in onze Sportvakantie. Deze dagen zijn bedoeld om de kinderen aan het begin van het kamp bewust te maken van diversiteit ²⁹ , racisme en antisemitisme. De begeleiders van de groepen zullen verantwoordelijk zijn om de interactie en de samenhang tussen de groepen te versterken en tot stand te brengen.
Belangrijkste projectverantwoordelijke Departement Cultuur, Sport en Jeugd / Sportdiensten.
Partner Non-profit sector
Te bereiken doelstelling Tijdens elke "Sportvakantie" wordt er een themadag tegen racisme georganiseerd.
Indicatoren Follow-up: <ul style="list-style-type: none">• Aantal voorbereidende vergaderingen voor deze themadagen;• Aantal begeleiders dat betrokken is bij de voorbereiding van deze dagen. Evaluatie: <ul style="list-style-type: none">• Aantal themadagen georganiseerd tijdens de "Sportvakanties";• Aantal kinderen dat deze dagen heeft bijgewoond.
Budget Werkingsbudget van het departement
Actie gepland op korte, middellange of lange termijn Middellange termijn, in de komende twee jaar (2023 en 2024)

²⁹ In de context van het actieplan wordt onder diversiteit, gevolgd door een asterisk, verstaan: diversiteit op sociaal of cultureel vlak, op het vlak van filosofische of religieuze overtuigingen, huidskleur, nationaliteit of nationale oorsprong, afkomst, enzovoort.

<p>Naam van de actie</p> <p>Een sportieve en culturele dag voor de nieuwe inwoners in de stad en nieuwkomers.³⁰</p>
<p>Beschrijving</p> <p>Organisatie van een dag met sportactiviteiten/kennismaking in de ochtend en culturele activiteiten (theater, musea, tentoonstellingen...) in de namiddag over de thema's racisme en antisemitisme. Dit zou een activiteit zijn die specifiek gericht is op nieuwe inwoners van de stad en op nieuwkomers, zodat ze elkaar kunnen ontmoeten en er banden ontstaan tussen deze groepen.</p>
<p>Belangrijkste projectverantwoordelijke</p> <p>Departement Cultuur, Sport en Jeugd / Sportdiensten.</p>
<p>Partners</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cultuurdiensten - Departement CJS Vzw SINGA; • BAPA.
<p>Te bereiken doelstellingen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Er worden 2 sportactiviteiten en/of een sportactiviteit en een workshop/kennismakingssessie georganiseerd voor nieuwkomers/nieuwe inwoners van de Stad, voor in totaal 50 personen; 2. Er worden 2 culturele activiteiten georganiseerd voor nieuwkomers/nieuwe inwoners van de Stad, voor minimaal 50 personen in totaal.
<p>Indicatoren</p> <p>Follow-up:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aantal georganiseerde sportactiviteiten; Aantal georganiseerde culturele activiteiten; Aantal georganiseerde kennismakingssessies. <p>Evaluatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aantal nieuwkomers die hebben deelgenomen; • Aantal nieuwe inwoners van de stad die hebben deelgenomen.
<p>Budget</p> <p>Werkingsbudget van het departement.</p>
<p>Actie gepland op korte, middellange of lange termijn</p> <p>Middellange en/of lange termijn: tussen 2 en 5 jaar.</p>

³⁰ In de omgangstaal verwijst een buitenlander naar iemand die recentelijk en voor het eerst in een ander land is aangekomen.
CIRE: <https://www.cire.be/publication/refugie-demandeur-dasile-migrant-lexique-et-definitions/>

<p>Naam van de actie</p> <p>Bewustmakingscampagne over racistische en antisemitische opmerkingen ten aanzien van ons onthaal- en veiligheidspersoneel.</p>
<p>Beschrijving</p> <p>We hebben geconstateerd dat de onthaal- en veiligheidsmedewerkers van verschillende musea dagelijks het slachtoffer zijn van racistische beledigingen van het publiek of van voorbijgangers. Ditzelfde verschijnsel zien we ook in sommige van onze sportfaciliteiten. Om dit probleem aan te pakken en ervoor te zorgen dat ons personeel in een veilige omgeving kan werken, willen we op de betrokken locaties een bewustmakingscampagne opzetten.</p> <p>In eerste instantie zullen we ons richten op het zoeken naar goede praktijken en relevante acties om het probleem aan te pakken.</p> <p>Daarnaast willen we een systeem opzetten om het aantal meldingen en/of klachten van ons personeel bij te houden.</p>
<p>Belangrijkste projectverantwoordelijke</p> <p>Departement Cultuur, Sport en Jeugd / Sportdienst.</p>
<p>Partners</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cultuurdiensten - Departement CSJ; • Cel Gelijke Kansen; • BRAVVO.
<p>Te bereiken doelstelling</p> <p>Er wordt een bewustmakingscampagne georganiseerd in ten minste 50% van de locaties waar het probleem zich voordoet.</p>
<p>Indicatoren</p> <p>Follow-up:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aantal vastgestelde locaties; • Aantal ontvangen klachten en/of meldingen. <p>Evaluatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aantal plaatsen waar de bewustmakingscampagne is gevoerd; • Procentuele evolutie in het aantal klachten/meldingen van medewerkers van museum- en sportdiensten 1 jaar na de actie.
<p>Budget</p> <p>Werkingsbudget.</p>
<p>Actie gepland op korte, middellange of lange termijn</p> <p>Middellange termijn: 2023-2024</p>

<p>Naam van de actie</p> <p>Organisatie van workshops rond lezen, filosofie, spelletjes, ... waarbij de verschillende vormen van discriminatie worden aangekaart, en waarbij de kinderen hun kritisch denkvermogen, actief en solidair burgerschap kunnen ontwikkelen.</p>
<p>Beschrijving</p> <p>Organisatie van workshops binnen de Huizen voor het Kind rond lezen en reflectie vanuit een filosofische benadering om kinderen ruimdenkender te maken en hun denken te stimuleren door hun belangstelling te wekken voor verschillende thema's zoals respect voor verschillen, identiteit, communicatie, enz.</p> <p>Ook de invoering van workshops rond de ontwikkeling van spelletjes: gebruik van videogames in het kader van kritisch burgerschap via een reflectie over een bepaald onderwerp (migratie, handicap, gender, enz.).</p>
<p>Belangrijkste projectverantwoordelijke</p> <p>Departement Cultuur, Sport en Jeugd / Jeugddienst.</p>
<p>Partners</p> <p>Non-profit sector</p>
<p>Te bereiken doelstelling</p> <p>Ten minste twee bewustmakingsactiviteiten per jaar in elk Huis voor het Kind.</p>
<p>Indicatoren</p> <p>Follow-up:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voorbereidende vergaderingen om het gebruikte en/of ontwikkelde materiaal te implementeren en om te bepalen welke thema's bij elke activiteit aan bod moeten komen. • Ontwikkeling van een technische animatiefiche voor elke workshop. <p>Evaluatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aantal deelnemers • Aantal georganiseerde workshops per jaar • Aantal deelnemende Huizen voor het Kind • Aantal deelnemende kinderen aan de workshops (leeftijd, geslacht)
<p>Budget</p> <p>Werkingsbudget van het departement</p>
<p>Actie gepland op korte, middellange of lange termijn</p> <p>Middellange en/of lange termijn: tussen 2 en 5 jaar.</p>

<p>Naam van de actie</p> <p>Opleiding/bewustmaking van de teams over het deconstrueren van stereotypen en vooroordelen</p>
<p>Beschrijving</p> <p>De Stad Brussel is een kosmopolitische stad en de Huizen voor het Kind zijn gelegen in wijken met een grote sociale en culturele diversiteit. Het is ons doel om bewustmakingsactiviteiten te implementeren om stereotypen en vooroordelen te ontkrachten.</p> <p>Als eerste stap zullen we onze medewerkers vragen om de reeds bestaande e-learningmodule 'Culturele Diversiteit' te volgen, die beschikbaar is op het platform Brucity Academy.</p> <p>Vervolgens zullen wij deze module aanvullen met bewustmakings sessies in de vorm van workshops en specifieke opleidingen.</p> <p>Het doel is ons personeel praktische en pedagogische instrumenten aan te reiken om het publiek beter te begrijpen en in fine een kwaliteitsvol onthaal te garanderen.</p>
<p>Belangrijkste projectverantwoordelijke</p> <p>Departement Cultuur, Sport en Jeugd / Sportdienst.</p>
<p>Partners</p> <ul style="list-style-type: none"> • De dienst Vorming van de Stad Brussel; • De Cel Gelijke Kansen; • Openbare instellingen; • Andere verenigingen die zich met dit onderwerp bezighouden.
<p>Te bereiken doelstelling</p> <p>Tegen 2024 alle animatiemedewerkers opleiden op het gebied van diversiteit en racisme.</p>
<p>Indicatoren</p> <p>Follow-up:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aantal georganiseerde sessies per jaar <p>Evaluatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • % opgeleide personeelsleden
<p>Budget</p> <p>Werkingsbudget van het departement</p>
<p>Actie gepland op korte, middellange of lange termijn</p> <p>Middellange termijn (2024)</p>

<p>Naam van de actie</p> <p>Instrumenten om racisme en antisemitisme te bestrijden</p>
<p>Beschrijving</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Instrumenten ter bestrijding van racisme en antisemitisme bevorderen, gebruiken en ontwikkelen. 2. De verschillende immigraties die België gekend heeft, voorstellen en verklaren. 3. Samenwerken met BAPA om aan kinderen uit te leggen wat het integratietraject inhoudt. 4. Interviews afnemen/videoclips maken over het traject van nieuwkomers. 5. De kinderen en de teams sensibiliseren rond interculturaliteit in samenwerking met Brusselse organisaties die op dit gebied actief zijn.
<p>Belangrijkste projectverantwoordelijke</p> <p>Departement Cultuur, Sport en Jeugd / Sportdienst.</p>
<p>Partners</p> <ul style="list-style-type: none"> • BAPA; • Openbare instellingen.
<p>Te bereiken doelstelling</p> <p>Ten minste twee bewustmakingsactiviteiten per jaar in elk Huis voor het Kind.</p>
<p>Indicatoren</p> <p>Follow-up:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aantal georganiseerde bijeenkomsten <p>Evaluatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Follow-up bij de implementatie van de voorgestelde instrumenten. • Aantal kinderen / personeelsleden die hebben deelgenomen aan de bijeenkomsten
<p>Budget</p> <p>Werkingsbudget van het departement</p>
<p>Actie gepland op korte, middellange of lange termijn:</p> <p>Middellange en/of lange termijn: tussen 2 en 5 jaar.</p>

Naam van de actie Een inclusieve openbare ruimte - Striproute
Beschrijving De stad Brussel, met meer dan 188.737 inwoners, evolueert in een context met een sterke diversiteit* en is een stad die haast niet kosmopolitischer kan zijn. De Striproute moet deze diversiteit ook kunnen weergeven en de informatie over elk van de muurschilderingen opnieuw contextualiseren om enerzijds de betrokkenheid van vrouwen te belichten en anderzijds de clichés en seksistische of racistische stereotypen die op de muurschildering of in het belichte werk voorkomen, te deconstrueren.
Belangrijkste projectverantwoordelijke OE Stadsvernieuwing
Partners <ul style="list-style-type: none">• De kunstenaars;• Verenigingssector;• Openbare instellingen.
Te bereiken doelstelling <ol style="list-style-type: none">1. De bestaande racistische clichés en stereotypen van een muurschildering of een belicht werk worden aangestipt en ontkracht in een begeleidende tekst.2. De nieuwe muurschilderingen die in het kader van de Striproute worden gemaakt, zullen deze clichés en stereotypen niet bevatten en zullen, indien mogelijk, de diversiteit van de Brusselse bevolking weergeven.
Indicatoren Follow-up: <ul style="list-style-type: none">• Aantal gekozen locaties voor muurschilderingen• Aantal participatieve vergaderingen met de auteur en de 'begunstigden' van de muurschildering (buurtbewoners, leerlingen, enz., afhankelijk van de locatie)• Aantal gevalideerde begeleidende teksten bij werken Evaluatie: <ul style="list-style-type: none">• Aantal uitgevoerde muurschilderingen;• Aantal begeleidende teksten die gepubliceerd zijn op de website www.parcoursbd.brussels/nl/;• Aantal bezoekers van de website www.parcoursBD.brussels/nl/
Budget Budget voor de Striproute van de OE Stadsvernieuwing.
Actie gepland op korte/middellange/lange termijn Korte termijn (momenteel bezig)

Naam van de actie
Opleiding van het personeel van het departement Stedenbouw rond "culturele diversiteit".
Beschrijving
We willen de opleiding 'culturele diversiteit' van Brucity Academy opnemen in het opleidingsprogramma voor nieuwe personeelsleden en zullen het personeel dat al in dienst is vragen om deze opleiding ook te volgen..
Belangrijkste projectverantwoordelijke
OE HR Stedenbouw
Partners
Leden van de hiërarchische lijn.
Te bereiken doelstelling
Alle personeelsleden van de dienst Stedenbouw hebben de opleiding gevolgd.
Evaluatie-indicator
Aantal personeelsleden die de opleiding hebben gevolgd.
Budget
NVT
Actie gepland op korte/middellange/lange termijn
Middellange termijn (2024)

Departement: Openbare en Groene Ruimten

Naam van de actie Bewustmakingscampagne voor het personeel
Beschrijving Bewustmaking/opleiding inzake diversiteit ³¹ en de uitdagingen met betrekking tot racisme die inherent zijn aan deze problematiek binnen de werkomgeving voor specifieke groepen (straatvegers, tuiniers). De opleiding is in de eerste plaats gericht op leidinggevenden en kan klassikaal voor alle medewerkers worden gegeven.
Belangrijkste projectverantwoordelijke Department Openbare en Groene Ruimten - Cel Centraal Secretariaat.
Partners <ul style="list-style-type: none">• Cel Vorming van het DPT HR-IDPBW;• Extern: opleidingscentrum.
Te bereiken doelstelling Organisatie van +/- 40 groepsopleidingen voor minstens 500 personeelsleden.
Indicatoren Follow-up: <ul style="list-style-type: none">• Aantal sessies per jaar voor het personeel van het departement Openbare en Groene Ruimten. Evaluatie: <ul style="list-style-type: none">• % opgeleide personeelsleden (HR);• % opgeleide personeelsleden van het departement.
Budget Opleidingsbudget.
Actie gepland op korte, middellange of lange termijn Korte termijn (2023)

³¹ In de context van het actieplan wordt onder diversiteit, gevolgd door een asterisk, verstaan: diversiteit op sociaal of cultureel vlak, op het vlak van filosofische of religieuze overtuigingen, huidskleur, nationaliteit of nationale oorsprong, afkomst, enzovoort.

<p>Naam van de actie</p> <p>De Stad Brussel tegen racisme!</p>
<p>Beschrijving</p> <p>De stad Brussel, met meer dan 188.737 inwoners, evolueert in een context met een sterke diversiteit³² en is een stad die haast niet kosmopolitisch kan zijn.</p> <p>Ze zet specifieke acties op om racisme en rassendiscriminatie te bestrijden en wil haar waarden op dit gebied benadrukken door ze zichtbaar te maken voor het grote publiek.</p> <p>Daarom zullen alle voertuigen van het wagenpark van de Stad uitgerust worden met een visual die staat voor diversiteit in haar geheel en de strijd tegen alle vormen van discriminatie.</p>
<p>Belangrijkste projectverantwoordelijke</p> <p>Departement Openbare en Groene Ruimten.</p>
<p>Partners</p> <p>Departement Diensten van de Secretaris en de OE Externe communicatie.</p>
<p>Te bereiken doelstelling</p> <p>Alle voertuigen van het wagenpark van de Stad zijn uitgerust met stickers.</p>
<p>Indicatoren</p> <p>Follow-up:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aantal gedrukte stickers. <p>Evaluatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aantal voertuigen met deze sticker.
<p>Budget</p>
<p>Actie gepland op korte, middellange of lange termijn</p> <p>Korte termijn (2023)</p>

³² In de context van het actieplan wordt onder diversiteit, gevolgd door een asterisk, verstaan: diversiteit op sociaal of cultureel vlak, op het vlak van filosofische of religieuze overtuigingen, huidskleur, nationaliteit of nationale oorsprong, afkomst, enzovoort.

Departement: Openbaar Onderwijs

Naam van de actie De geschiedenis van immigratie en kolonialisme onderwijzen.
Beschrijving Het thema van de geschiedenis van immigratie en kolonialisme centraal stellen in het onderwijs om onze leerlingen (lager, middelbaar en hoger onderwijs) en ons personeel (onderwijsteams en bibliotheekpersoneel) te mobiliseren voor een reeks activiteiten (opleidingen, tentoonstellingen, filmdebatten, conferenties, postercampagne, enz.), die erop gericht zijn deze thema's in verband te brengen met racistische en antisemitische vooroordelen.
Belangrijkste projectverantwoordelijke Cel Algemene Administratie en inspectie van het departement Openbaar Onderwijs van de Stad Brussel
Partners Te bepalen.
Te bereiken doelstelling Per jaar wordt ten minste één bewustmakingsactie georganiseerd waaraan ongeveer tien scholen deelnemen.
Indicatoren Follow-up: <ul style="list-style-type: none">• Aantal deelnemende scholen. Evaluatie: <ul style="list-style-type: none">• Aantal leerlingen die hebben deelgenomen.
Budget Subsidie aangevraagd bij het Gewest /Equal Brussels +- € 15.000
Actie gepland op korte, middellange of lange termijn Korte termijn (2023).

<p>Naam van de actie</p> <p>Acties tegen racisme en antisemitisme.</p>
<p>Beschrijving</p> <p>Naast de systematische behandeling van het thema racisme en antisemitisme in de lessen filosofie en burgerschap, de bewustmaking, opleiding en toerusting van onze leerlingen en studenten (basis-, middelbaar en hoger onderwijs) zijn we van plan verschillende specifieke acties te organiseren - filmdebatten om vooroordelen te deconstrueren, toneelstukken om de verschillen tussen stereotypen en vooroordelen aan te kaarten, tentoonstellingen, enz. Daarnaast zullen we 21 maart, de Internationale Dag voor de Uitbanning van Rassendiscriminatie, vieren.</p>
<p>Belangrijkste projectverantwoordelijke</p> <p>Cel Algemene Administratie en de inspectie van de verschillende onderwijsniveaus van het Departement Openbaar Onderwijs van de Stad Brussel.</p>
<p>Partners</p> <p>Te bepalen.</p>
<p>Te bereiken doelstelling</p> <p>Ten minste 25% van de scholen organiseert (of neemt deel aan) een bewustmakingsactie.</p>
<p>Indicatoren</p> <p>Follow-up:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aantal door en/of voor scholen georganiseerde activiteiten; • Percentage scholen dat een bewustmakingsactie heeft georganiseerd of eraan heeft deelgenomen. <p>Evaluatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aantal leerlingen die hebben deelgenomen.
<p>Budget</p> <p>Subsidie aangevraagd bij het Gewest /Equal Brussels</p> <p>+/- € 15.000</p>
<p>Actie gepland op korte, middellange of lange termijn</p> <p>Korte termijn (2023).</p>

<p>Naam van de actie</p> <p>Uitwerking van een mediaoverzicht over antiracisme</p>
<p>Beschrijving</p> <p>Een lijst opstellen van gedrukte, audiovisuele (dvd's, cd's, video's, radio- en televisie-uitzendingen, enz.) en digitale (websites, online tijdschriften, blogs, enz.) informatiebronnen waarmee bibliotheekgebruikers zich beter kunnen informeren over racisme. Door de lijst kunnen ook het werk en de creaties van auteurs die de diversiteit vertegenwoordigen, geherwaardeerd worden³³.</p>
<p>Belangrijkste projectverantwoordelijke</p> <p><i>De Franstalige en Nederlandstalige bibliotheken van de Stad Brussel</i></p>
<p>Partners</p> <p>Te bepalen.</p>
<p>Te bereiken doelstelling</p> <p>Opstellen van een mediaoverzicht met ten minste een tiental referenties in ten minste 3 bibliotheken van de Stad.</p>
<p>Indicatoren</p> <p>Follow-up:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het aantal geïdentificeerde en geïnventariseerde bronnen. <p>Evaluatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De beschikbaarheid van deze bronnen in de bibliotheek.
<p>Budget</p> <p>Minimaal € 5000</p>
<p>Actie gepland op korte, middellange of lange termijn</p> <p>Korte termijn (2023)</p>

³³In de context van het actieplan wordt onder diversiteit, gevolgd door een asterisk, verstaan: diversiteit op sociaal of cultureel vlak, op het vlak van filosofische of religieuze overtuigingen, huidskleur, nationaliteit of nationale oorsprong, afkomst, enzovoort.

<p>Naam van de actie</p> <p>Herdenkingsplicht.</p>
<p>Beschrijving</p> <p>Naast de lessen waarin deze onderwerpen systematisch aan bod komen, zullen de herdenkingsactiviteiten in de vorm van tentoonstellingen, bewustmakingsactiviteiten, bijeenkomsten, enz. worden voortgezet. Er wordt samengewerkt met de bibliotheken om een bibliografie te verzamelen en nieuwe instrumenten te ontdekken.</p>
<p>Belangrijkste projectverantwoordelijke</p> <p>Cel Algemene Administratie en de inspectie van de verschillende onderwijsniveaus van het departement Openbaar Onderwijs van de Stad Brussel.</p>
<p>Partners Verenigingssector</p> <ul style="list-style-type: none"> • Openbare instellingen • Non-profit sector
<p>Te bereiken doelstelling</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pedagogisch en sensibiliserend bezoek van onze leerlingen aan herdenkingsplaatsen door ten minste 200 leerlingen per jaar 2. Specifieke projecten binnen de instellingen
<p>Indicatoren</p> <p>Follow-up:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aantal door en/of voor scholen georganiseerde activiteiten; • Percentage scholen dat een bewustmakingsactie heeft georganiseerd of eraan heeft deelgenomen. <p>Evaluatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aantal leerlingen die hebben deelgenomen, en impact.
<p>Budget</p> <p>€ +-5000</p>
<p>Actie gepland op korte, middellange of lange termijn</p> <p>Korte termijn (2023).</p>

Departement: Openbaar Patrimonium

Naam van de actie Opleiding/bewustmaking van het personeel
Beschrijving We willen opleidingen organiseren voor specifieke medewerkers van het technisch beheer, de werkplaatsen en de speciale technieken om hen meer bewust te maken van diversiteitskwesaties ³⁴ en de daarmee gepaard gaande uitdagingen wat betreft racisme binnen hun teams.
Belangrijkste projectverantwoordelijke OE Administratief en Financieel Beheer, HR, het beheer van Brucity en de gedecentraliseerde entiteiten van de speciale technieken en werkplaatsen van het departement Openbaar Patrimonium.
Partners <ul style="list-style-type: none">• Intern: Cel Vorming van het DPT HR-IDPBW;• Extern: opleidingscentrum.
Te bereiken doelstelling Er worden 10 opleidings-/bewustmakingssessies georganiseerd voor 60 technische medewerkers (schilders, schrijnwerkers, werkplaatspersoneel, enz.) en 80 gespecialiseerde technische medewerkers (verwarmingsmonteurs, loodgieters, elektriciens, enz.).
Indicatoren Follow-up: <ul style="list-style-type: none">• Aantal georganiseerde opleidings-/bewustmakingssessies. Evaluatie: <ul style="list-style-type: none">• Aantal personeelsleden dat heeft deelgenomen aan een opleidings-/bewustmakingssessie.
Budget Opleidingsbudget.
Actie gepland op korte, middellange of lange termijn Korte termijn: in 2023.

³⁴In de context van het actieplan wordt onder diversiteit, gevolgd door een asterisk, verstaan: diversiteit op sociaal of cultureel vlak, op het vlak van filosofische of religieuze overtuigingen, huidskleur, nationaliteit of nationale oorsprong, afkomst, enzovoort.

Naam van de actie
Opleiding voor het personeel rond 'culturele diversiteit' Brucity-Academy.
Beschrijving
We willen de opleiding "culturele diversiteit" van Brucity Academy opnemen in het introductieprogramma voor nieuwe personeelsleden en in het opleidingsprogramma voor bestaande personeelsleden.
Belangrijkste projectverantwoordelijke
Departement Openbaar Patrimonium.
Partners
Leden van de hiërarchische lijn.
Te bereiken doelstelling
Alle personeelsleden van het departement Openbaar Patrimonium hebben de opleiding gevolgd.
Evaluatie-indicator
Aantal personeelsleden die de opleiding hebben gevolgd.
Budget
NVT
Actie gepland op korte/middellange/lange termijn
Middellange termijn (2024).

Departement: Grondregie en Economische Zaken

Naam van de actie Workshops over onbewust racisme, microagressies en hoe er vanaf te komen.
Beschrijving Organisatie van dagen met workshops voor het personeel over onbewust racisme, microagressies en hoe er vanaf te komen. De departementen Grondregie en Economische Zaken willen ook een meer specifieke aanvullende module opnemen voor personeelsleden die contact hebben met het publiek en de ombudspersoon
Belangrijkste projectverantwoordelijken <ul style="list-style-type: none">• Dienst Handel - Departement Economische Zaken;• OE Externe communicatie en Coördinatie - Departement Grondregie van gemeentelijke eigendommen.
Partners <ul style="list-style-type: none">• Intern: dienst Vorming / departement HR / OE-verantwoordelijken in samenwerking met een vereniging.• Extern: openbare instellingen.
Te bereiken doelstelling De +/- 100 personeelsleden van de Grondregie en Economische Zaken opleiden in de strijd tegen onbewust racisme.
Indicatoren Follow-up: <ul style="list-style-type: none">• Aantal georganiseerde workshops. Evaluatie: <ul style="list-style-type: none">• Aantal opgeleide personen.
Budget <ul style="list-style-type: none">• Gratis online training (Ediv);• Het budget van de opleider moet worden beoordeeld de dienst Vorming
Actie gepland op korte, middellange of lange termijn Middellange termijn.

<p>Naam van de actie</p> <p>"Hier zeggen we nee tegen racisme!"</p>
<p>Beschrijving</p> <p>Opzetten van een bewustmakingscampagne in de horeca om rassendiscriminatie te bestrijden³⁵ en te benadrukken dat racisme niet wordt getolereerd in de horecazaken van de stad.</p> <p>Op basis van de gegevens en de bestaande literatuur zullen wij de plaatsen waar dit probleem bestaat kunnen identificeren. Samen met de sector kan dan een bewustmakingscampagne worden opgezet.</p> <p>We plannen deze actie in een later stadium uit te breiden naar de hele horecasector (planning 2024).</p>
<p>Belangrijkste projectverantwoordelijken</p> <ul style="list-style-type: none"> • Departement Economische Zaken; • Cel Onthaal info handelaars; • Cel Horeca.
<p>Partners</p> <ul style="list-style-type: none"> • Departement Economische Zaken; • Cel Onthaal info handelaars; • Cel Horeca; • Cel Gelijke Kansen.
<p>TE BEREIKEN DOELSTELLING</p> <p>Er wordt een bewustmakingscampagne georganiseerd op ten minste 50% van de locaties op het grondgebied van de stad Brussel waar het probleem het meest speelt.</p>
<p>Indicatoren</p> <p>Follow-up:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aantal betrokken locaties. <p>Evaluatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aantal locaties waar de bewustmakingscampagne is gevoerd.
<p>Budget</p> <p>Te bepalen.</p>
<p>Actie gepland op korte/middellange/lange termijn</p> <p>Middellange termijn</p>

³⁵ Wij gaan uit van het Internationaal Verdrag van New York inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie (1965), met enige aanpassingen. Het gaat om "elke vorm van onderscheid, uitsluiting, beperking of voorkeur op grond van ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming die tot doel of tot gevolg heeft dat, onder gelijke voorwaarden, de erkenning, het genot of de uitoefening van de mensenrechten en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel gebied of op enig ander gebied van het openbare leven teniet worden gedaan of aangetast".

UNIA: <https://www.unia.be/nl/discriminatiegronden/racisme/racisme-begrijpen>

<p>Naam van de actie</p> <p>Rassendiscriminatie³⁶ en racistische handelingen: nultolerantie!</p>
<p>Beschrijving</p> <p>Net als de Stad Brussel hanteert de Grondregie een <i>nultolerantiebeleid</i> ten aanzien van rassendiscriminatie en racisme. Ze zet specifieke acties op om dit te bestrijden en wil haar waarden op dit gebied benadrukken door deze zichtbaar te maken voor het grote publiek.</p> <p>Momenteel wordt er gewerkt aan een extra pagina op de website van de Grondregie, waarop onze waarden en acties worden vermeld, en aan communicatiemateriaal zoals flyers die aan het loket zelf beschikbaar zijn.</p>
<p>Belangrijkste projectverantwoordelijken</p> <p>Departement Grondregie.</p>
<p>Partner</p> <ul style="list-style-type: none"> • Departement HR • OE Externe communicatie
<p>Te bereiken doelstelling</p> <p>Creatie van een webpagina over de waarden en acties van de Grondregie in de strijd tegen racisme en rassendiscriminatie.</p>
<p>Indicatoren</p> <p>Follow-up:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Toevoeging van een pagina op de website van de Grondregie. <p>Evaluatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aantal mensen die de webpagina hebben bezocht.
<p>Budget</p> <p>NVT</p>
<p>Actie gepland op korte/middellange/lange termijn</p> <p>Korte/middellange termijn (wanneer de website er is).</p>

³⁶ Wij zullen uitgaan van het Internationaal Verdrag van New York inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie (1965) en dit enigszins aanpassen. Het is "elke vorm van onderscheid, uitsluiting, beperking of voorkeur op grond van ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming die tot doel of tot gevolg heeft dat, onder gelijke voorwaarden, de erkenning, het genot of de uitoefening van de mensenrechten en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel gebied of op enig ander gebied van het openbare leven teniet worden gedaan of aangetast".

UNIA: <https://www.unia.be/nl/discriminatiegronden/racisme/racisme-begrijpen>

<p>Naam van de actie</p> <p>Klachten over racistische handelingen en uitlatingen registreren.</p>
<p>Beschrijving</p> <p>De rol van de ombudspersoon omvat de behandeling van alle klachten, inclusief klachten over racistische handelingen en uitlatingen. Deze persoon is het aanspreekpunt voor het personeel en de huurders van de Grondregie, maar klachten werden tot nu toe niet bijgehouden.</p> <p>Door deze wel bij te houden kunnen de gegevens worden geanalyseerd en kan er systematisch op worden gereageerd.</p> <p>Bovendien moet de ombudspersoon meer bewust worden gemaakt van de wijze waarop deze klachten naar hun aard (rassendiscriminatie of racisme) moeten worden behandeld (gekoppeld aan actieblad 1).</p> <p>In een latere fase zouden we overwegen deze analyses te gebruiken om meer in het algemeen na te denken over terugkerende problemen, zodat er passende maatregelen kunnen worden genomen om deze aan te pakken.</p>
<p>Belangrijkste projectverantwoordelijken</p> <ul style="list-style-type: none"> • Departement Grondregie; • Ombudspersoon.
<p>Partners</p> <ul style="list-style-type: none"> • HR-referent Grondregie; • Cel Communicatie Grondregie; • Cel Vorming.
<p>Te bereiken doelstelling</p> <p>Ontwikkelen van een systeem om klachten te identificeren en te analyseren.</p>
<p>Indicatoren</p> <p>Follow-up:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aantal ontvangen klachten. <p>Evaluatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aantal klachten in het systeem.
<p>Budget</p> <p>NVT</p>
<p>Actie gepland op korte/middellange/lange termijn</p> <p>Middellange termijn (indiensttreding van de ombudspersoon gepland voor begin 2023)</p>

<p>Naam van de actie</p> <p>Informereren en sensibiliseren rond discriminatie bij huisvesting.</p>
<p>Beschrijving</p> <p>Discriminatie op het gebied van huisvesting treft te veel inwoners in de stad. Daarom willen we een ondersteunende rol spelen door de inwoners, het personeel van de Grondregie dat in contact komt met het publiek en de actoren op het terrein bewust te maken van de problematiek van discriminatie op de huisvestingsmarkt en door hen te informeren over de mogelijkheden om in beroep te gaan bij daadwerkelijke discriminatie.</p>
<p>Belangrijkste projectverantwoordelijke</p> <p>Departement Grondregie en Economische Zaken</p>
<p>Partners</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cel Gelijke Kansen; • Cel Web van de Stad Brussel; Cel Vorming, departement HR; • Actoren op het terrein, algemeen of in verband met huisvesting op het grondgebied van de Stad; • Openbare instellingen.
<p>Te bereiken doelstellingen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Opstelling van een intern document met informatie en beroepsmogelijkheden tot beroep dieat mondeling of schriftelijk wordent meegedeeld aan het publiek dat contact opneemt met het kadasterde Grondregie; 2. Organisatie van een informatie- en bewustmakings sessie voor het personeel van de Grondregie dat in contact komt met het publiek van de Stad over de kwestie van discriminatie op het gebied van huisvesting; 3. Informatie en bewustmaking van de algemene en huisvestingsactoren (verenigingen, buurthuizen, enz.), zodat zij hun gebruikers informatie en beroepsmogelijkheden om in beroep te gaan bij in geval van discriminatie op de huisvestingsmarkt kunnen doorgeven; 4. Oprichting van een netwerk van actoren op het terrein buiten de Grondregie (verenigingen, buurthuizen, enz.) die slachtoffers van discriminatie op de huisvestingsmarkt kunnen informeren en begeleiden; 5. Creatie van een pagina op de website van de Stad en de Grondregie over discriminatie op de huisvestingsmarkt en de mogelijke beroepsmogelijkheden tot beroep voor mensen die daarvan het slachtoffer zijn.
<p>Indicatoren</p> <p>Follow-up:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aantal werkvergaderingen rond het project; • Aantal informatie- en bewustmakings sessies voor het personeel van de Grondregie dat in contact komt met het publiek; • Aantal informatie- en bewustmakings sessies voor actoren op het terrein. <p>Evaluatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aantal medewerkers van de Grondregie die in contact komen met het publiek en hebben deelgenomen aan de informatie- en bewustmakings sessies; • Aantal actoren op het terrein die hebben deelgenomen aan de informatie- en bewustmakings sessies.
<p>Budget</p> <p>€ 2000</p>

Departement: Human Resources

Naam van de actie Opleidingen over diversiteit* ³⁷ en de strijd tegen racisme.
Beschrijving Verschillende departementen willen hun personeel opleiden rond diversiteit* en de strijd tegen racisme. In het kader van deze eerste stap en om zo goed mogelijk tegemoet te komen aan de behoeften van de personeelsleden van de Stad Brussel, stellen verschillende departementen aanvullende opleidingsacties voor die aangepast zijn aan hun respectieve werkterreinen. Eenzijds stelt de Stad Brussel het e-learningplatform Brucity Academy ter beschikking van het administratief personeel en de teamleiders van de arbeiders, waarop zij de opleidingsmodule "Culturele diversiteit" kunnen volgen. Deze module maakt deel uit van de managementopleiding voor nieuwe managers en is dus verplicht. Anderzijds willen we, in samenwerking met de Gewestelijke School voor Openbaar Bestuur (GSOB), deze module aanvullen door in het opleidingsprogramma voor nieuwe personeelsleden de andere thema's van diversiteit* en racisme te behandelen.
Belangrijkste projectverantwoordelijke OE Vorming van het departement HR.
Partners Openbare instellingen
Te bereiken doelstellingen <ol style="list-style-type: none">1. Alle administratieve medewerkers en teamleiders hebben toegang tot de module "Culturele diversiteit" via het e-learningplatform Brucity Academy;2. De module "Culturele diversiteit" is opgenomen in de managementopleiding.
Evaluatie-Indicatoren <ul style="list-style-type: none">• Aanwezigheid van de module in de managementopleiding;• Percentage administratieve medewerkers, teamleiders en managers dat in 2023 de e-learningmodule "Culturele diversiteit" heeft gevolgd.
Budget HR/Vorming.
Actie gepland op korte/middellange/lange termijn Korte termijn voor de e-learning module: 2023

³⁷In de context van het actieplan wordt onder diversiteit, gevolgd door een asterisk, verstaan: diversiteit op sociaal of cultureel vlak, op het vlak van filosofische of religieuze overtuigingen, huidskleur, nationaliteit of nationale oorsprong, afkomst, enzovoort.

<p>Naam van de actie</p> <p>De bestrijding van racisme opnemen in de deontologische code.</p>
<p>Beschrijving</p> <p>De deontologische code van de Stad Brussel omvat 7 waarden: kwaliteit en klantgerichtheid, transparantie, discretieplicht en beroepsgeheim, loyaliteit, integriteit en onpartijdigheid, ontwikkeling van een respectvolle en constructieve werkomgeving en verantwoordelijkheid voor toekomstige generaties.</p> <p>Het begrip bestrijding van racisme is echter niet als zodanig opgenomen, zodat het nodig is te herinneren aan het begrip racisme en het onmisbare karakter van respect voor diversiteit³⁸. De deontologische code zal daarom worden herzien en bijgewerkt met de nadruk op het begrip antiracisme.</p> <p>De werknemers zullen van deze update op de hoogte worden gebracht via de wekelijkse nieuwsbrief. In samenwerking met de betrokken diensten zal worden voorgesteld om de nieuwe deontologische code bij indiensttreding van nieuwe personeelsleden voor ontvangst te laten ondertekenen.</p>
<p>Belangrijkste projectverantwoordelijken</p> <p>Departement HR en Interne communicatie.</p>
<p>Partners</p> <p>NVT</p>
<p>Te bereiken doelstelling</p> <p>De deontologische code wordt bijgewerkt met de toevoeging van een 8e waarde waarin de begrippen met betrekking tot de strijd tegen racisme zullen worden opgenomen. Dit zal vervolgens worden meegedeeld aan het personeel van de Stad.</p>
<p>Indicatoren</p> <p>Follow-up:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Opstellen van de 8e waarde. <p>Evaluatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Officieel goedkeuren van de 8e waarde; • Aantal klikken op de bijgewerkte deontologische code.
<p>Budget</p> <p>HR</p>
<p>Actie gepland op korte/middellange/lange termijn</p> <p>Korte termijn (2023).</p>

³⁸ In de context van het actieplan wordt onder diversiteit, gevolgd door een asterisk, verstaan: diversiteit op sociaal of cultureel vlak, op het vlak van filosofische of religieuze overtuigingen, huidskleur, nationaliteit of nationale oorsprong, afkomst, enzovoort.

<p>Naam van de actie</p> <p>De Stad Brussel versterkt haar inzet en haar voorbeeldfunctie in de strijd tegen racisme als publieke werkgever.</p>
<p>Beschrijving</p> <p>De stad Brussel, met meer dan 188.737 inwoners, evolueert in een context met een sterke diversiteit³⁹ en is een stad die haast niet kosmopolitischer kan zijn.</p> <p>De Stad zet specifieke acties op om racisme en rassendiscriminatie te bestrijden en wil haar waarden op dit gebied benadrukken door ze zichtbaar te maken voor het grote publiek.</p> <p>Daarom moet enerzijds onze communicatie op de website van de Stad worden versterkt door een pagina toe te voegen over onze waarden op het gebied van diversiteit* en racismebestrijding en door er ons diversiteitsplan, dat in samenwerking met Actiris is opgesteld, en ons plan ter bestrijding van racisme en antisemitisme beschikbaar te stellen. Anderzijds zullen we het aanwervingsteam geschikt communicatiemateriaal (flyers, brochures) geven voor onze deelname aan evenementen rond werkgelegenheid.</p>
<p>Belangrijkste projectverantwoordelijken</p> <p>Cel Werving</p>
<p>Partner</p> <ul style="list-style-type: none"> • I-City; • OE Externe communicatie
<p>Te bereiken doelstellingen</p> <ul style="list-style-type: none"> • De website van de Stad Brussel wordt bijgewerkt om haar waarden en acties in de strijd tegen racisme en diversiteit* te benadrukken. • Over deze onderwerpen wordt aangepast communicatiemateriaal ontwikkeld, zodat het beschikbaar is voor evenementen rond werkgelegenheid waaraan de Stad Brussel deelneemt.
<p>Indicatoren</p> <p>Follow-up:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Update website; • Aantal ontwikkelde types communicatiemateriaal. <p>Evaluatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aantal ontwikkelde, gedrukte en verspreide flyers / brochures.
<p>Budget</p> <p>HR</p>
<p>Actie gepland op korte/middellange/lange termijn</p> <ul style="list-style-type: none"> • Update van de website: middellange termijn 2023; • Creëren van communicatiemateriaal: middellange termijn 2023.

³⁹ In de context van het actieplan wordt onder diversiteit, gevolgd door een asterisk, verstaan: diversiteit op sociaal of cultureel vlak, op het vlak van filosofische of religieuze overtuigingen, huidskleur, nationaliteit of nationale oorsprong, afkomst, enzovoort.

Departement: Diensten van de Secretaris - Cel Gelijke Kansen

Naam van de actie Een gemeenschappelijk lexicon en een gemeenschappelijke grafische identiteit
Beschrijving Om ervoor te zorgen dat de juiste woordenschat gehanteerd wordt, willen we een lexicon opstellen dat tot doel heeft de manier waarop de woordenschat met betrekking tot de strijd tegen racisme en antisemitisme door de Stad Brussel zal worden gebruikt, te harmoniseren. Dit lexicon zal evolueren en regelmatig worden herzien. Dit werk zal samen met interne en externe belanghebbenden worden uitgevoerd. Er zal bijzondere aandacht worden besteed aan het raadplegen van deskundigen op dit gebied, uit de doelgroepen van racisme en/of antisemitisme. Bovendien zal er een grafische identiteit worden gecreëerd, die kan worden gebruikt voor alle acties die de Stad rond dit thema voert.
Belangrijkste projectverantwoordelijke Cel Gelijke Kansen.
Partners <ul style="list-style-type: none">• Intern: Departementen van de Stad Brussel en parageemeentelijke structuren;• Extern: Maatschappelijk middenveld en officiële structuren binnen de sector. Openbare instellingen.
Te bereiken doelstellingen Het lexicon opstellen en publiceren.
Indicatoren Follow-up: <ul style="list-style-type: none">• Aantal betrokken partners Evaluatie: <ul style="list-style-type: none">• Publicatie van het lexicon op het intranet;• Creatie van een opleidingsmodule voor Brucity Academy.• Gemeenschappelijke grafische identiteit ontwikkeld
Budget Werking van de Cel GK.
Actie gepland op korte/middellange/lange termijn Korte termijn: 2022-2023

<p>Naam van de actie</p> <p>Inclusieve participatie.</p>
<p>Beschrijving</p> <p>Het is van cruciaal belang dat bij het functioneren van de participatie- en overlegstructuren rekening wordt gehouden met racisme-gerelateerde kwesties en machtsverhoudingen. Daarom willen we collega's die vergaderingen van deze verschillende structuren organiseren, bewust maken van het belang om met deze kwesties rekening te houden. Dit zal gebeuren via een analyse van de werking van deze structuren en de aanwezigheid en actieve deelname/mondellingetussenkoms van de mensen die het doelwit zijn van racisme.</p>
<p>Belangrijkste projectverantwoordelijke</p> <p>Cel Gelijke Kansen.</p>
<p>Partners</p> <p>Participatie- en overlegstructuren.</p>
<p>Te bereiken doelstellingen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Een document met analyses en aanbevelingen opstellen om de werking van de structuren te verbeteren met betrekking tot de aanwezigheid en mondelingetussenkoms van mensen die het doelwit zijn van racisme; 2. Afhankelijk van het resultaat van de analyse, indien nodig, bewustmakings-/opleidingssessies organiseren met de aangeduide personen.
<p>Indicatoren</p> <p>Follow-up:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aantal geanalyseerde vergaderingen; • Aantal voor onderzoek geraadpleegde bronnen. <p>Evaluatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verslag met gegevens over de werking van de structuren, de aanwezigheid en actieve deelname/mondellingetussenkoms van de mensen die het doelwit zijn van racisme; • Aantal bewustmakings-/opleidingssessies met de aangeduide personen; • Meer aanwezigheid en actieve deelname/mondellingetussenkoms van mensen die het doelwit zijn van racisme.
<p>Budget</p> <p>Werking GK.</p>
<p>Actie gepland op korte/middellange/lange termijn</p> <p>Middellange termijn: 2023-2024.</p>

Naam van de actie Racisme, we praten erover!
Beschrijving Het organiseren van een jaarlijkse bijeenkomst over racisme en rassendiscriminatie ⁴⁰ , uitgaande van een actuele gebeurtenis en met lokale stakeholders (jongeren, vzw's, politie, justitie, enz.)
Belangrijkste projectverantwoordelijke Cel Gelijke Kansen.
Partners Maatschappelijk middenveld en officiële structuren binnen de sector.
Te bereiken doelstelling 1 vergadering per jaar organiseren om de realiteit op het terrein met betrekking tot racisme en rassendiscriminatie die door de verschillende stakeholders wordt ervaren, te bespreken in aanwezigheid van ten minste één vertegenwoordiger van de politie en vertegenwoordigers van 3 jongerenorganisaties.
Indicatoren Follow-up: <ul style="list-style-type: none"> • Aantal gecontacteerde stakeholders; • Percentage gecontacteerde stakeholders dat deelneemt. Evaluatie: <ul style="list-style-type: none"> • Er wordt 1 vergadering per jaar gehouden met als resultaat dat elke stakeholders zich engageert.
Budget € 2000
Actie gepland op korte/middellange/ lange termijn Korte termijn (2023)

⁴⁰ Wij zullen uitgaan van het Internationaal Verdrag van New York inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie (1965) en dit enigszins aanpassen. Het is "elke vorm van onderscheid, uitsluiting, beperking of voorkeur op grond van ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming die tot doel of tot gevolg heeft dat, onder gelijke voorwaarden, de erkenning, het genot of de uitoefening van de mensenrechten en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel gebied of op enig ander gebied van het openbare leven teniet worden gedaan of aangetast".

UNIA: <https://www.unia.be/nl/discriminatiegronden/racisme/racisme-begrijpen>

<p>Naam van de actie</p> <p>Bewustmaking van de vormen van racisme!</p>
<p>Beschrijving</p> <p>De Cel Gelijke Kansen wil de inwoners van de Stad Brussel bewust maken van de verschillende soorten en vormen van racisme. Daarom zullen we elk jaar verschillende conferenties/workshops organiseren rond een bepaald thema, om de specifieke realiteit van verschillende groepen die door racisme worden getroffen, te behandelen. Het project wordt over meerdere jaren uitgerold rond de volgende thema's (niet- exhaustieve lijst):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Negrofobie; • Antisemitisme; • Anti-Aziatisch racisme; • Islamofobie - Anti-Arabisch racisme; Anti-Roma racisme; • Op het kruispunt van verschillende onderdrukkingen: racisme en seksisme en/of validisme en/of LGBTQIA+-fobie en/of ageïsme en/of klassisme en/of grossofobie, enz.; • Kritische studies over witheid; • Overige.
<p>Belangrijkste projectverantwoordelijke</p> <p>Cel Gelijke Kansen.</p>
<p>Partners</p> <p>In elk thema gespecialiseerde vzw's.</p>
<p>Te bereiken doelstelling</p> <p>Organisatie van 2 thematische conferenties/workshops per jaar gedurende 6 jaar.</p>
<p>Indicatoren</p> <p>Follow-up:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aantal georganiseerde workshops/conferenties per jaar. <p>Evaluatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aantal deelnemers aan deze activiteiten; • Tevredenheidsgraad van de deelnemers.
<p>Budget</p> <p>€ 5000 per jaar</p>
<p>Actie gepland op korte/middellange/lange termijn</p> <p>Korte termijn (2023)</p>

<p>Naam van de actie</p> <p>Integratie van het thema racisme in de workshops 'Ça s'débat'</p>
<p>Beschrijving</p> <p>Het doel van de workshops 'Ça s'débat' is een ruimte te creëren waar ideeën over maatschappelijke kwesties en onderwerpen waarmee jongeren worden geconfronteerd, kunnen worden uitgewisseld en besproken. Deze momenten voor expressie, begrip en deconstructie van vooroordelen worden wekelijks georganiseerd in al onze wijkcentra (5 JC, 2 CC en 1 JH). Er wordt gestreefd naar uitwisseling, argumentatie, met respect voor de anderen. De bedoeling van de actie is het probleem van het racisme aan te pakken door dit onderwerp in elk centrum minstens eenmaal per jaar op de agenda te zetten. De workshops worden op verschillende manieren georganiseerd (collectieve intelligentie, verbaal steekspel, schrijven en onderzoek (met presentatie van het werk van de jongeren)). Er kan ook een beroep worden gedaan op deskundigen om de debatten te ondersteunen.</p> <p>Deze workshops, en in het bijzonder het thema van de strijd tegen racisme, kaderen in een algemene educatieve doelstelling, namelijk het bevorderen van het kritische denkvermogen, de dialoog en een houding van respect voor de anderen, die specifiek is voor onze centra.</p>
<p>Belangrijkste projectverantwoordelijke</p> <p>team coördinatie van de pijler Jongeren Bravvo/M. Khalifa</p>
<p>Partners</p> <ul style="list-style-type: none"> • Referentie-animator in het centrum, departement Openbaar Onderwijs (teams filosofie en referentiepersoon actieplan racisme, gezien het publiek en het behandelde thema en het beschikbare materiaal). • Ondersteuning voor animatie: verenigingssector.
<p>Te bereiken doelstellingen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Elk centrum ten minste één instrument of type materiaal ter beschikking stellen (presentatie, deskundige, animatie, ...) om het thema racisme te bespreken met een publiek van adolescenten. 2. In elk centrum minstens eenmaal per schooljaar een sessie over racisme uitwerken. 3. Alle deelnemers beargumenteren en formuleren hun ideeën in workshops, met respect voor de anderen, zonder incidenten.
<p>Indicatoren</p> <p>Follow-up:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soort gebruikt en/of ontwikkeld materiaal. • Thema's die in elke workshop aan bod komen (technische animatiefiche (TAF) voor elke workshop). Evolutie van de collectieve dynamiek (luistervermogen, debat, respect...) (TAF). • Incidenten (aantal/type). • Evolutie van de individuele interventies (vermogen van iedere persoon om zijn standpunt te formuleren, te beargumenteren, uitdrukkingsvermogen, enz.). <p>Evaluatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aantal sessies over de thema's die verband houden met de strijd tegen racisme Aantal centra waarin deze sessies hebben plaatsgevonden • Aanwezigheid bij deze sessies (leeftijd, gender, aantal)
<p>Budget</p> <p>De werkingskosten van de workshops 'ça s'débat'.</p>
<p>Actie gepland op korte/middellange/lange termijn</p> <p>Korte termijn (uitvoering in het programma van de centra, vanaf de nieuwe cyclus (vanaf september 2022). Jaarlijkse herhaling.</p>

Naam van de actie:

Opleiding/bewustmaking van de teams voor eerstelijnspreventie inzake racisme en interculturaliteit

Beschrijving

Ons buurtpersoneel (voornamelijk gemeenschapswachten, bemiddelaars, straathoekwerkers en jongerenbegeleiders) werkt in een context van grote diversiteit (sociaal, cultureel, religieus, huidskleur, nationaliteit of nationale origine, afkomst, enz.) met een bijzondere rol op het vlak van conflictbeheersing en -preventie op het grondgebied van de Stad Brussel.

In 2018 konden de teams verschillende opleidingen volgen over culturele diversiteit en interculturaliteit: een basisopleiding voor onze gemeenschapswachten aan de Gewestelijke School voor Openbaar Bestuur (GSOB) en een opleiding van het eerstelijns personeel van de vzw Iteco over het beheer van interculturele communicatie.

In het kader van het bijscholingsprogramma voor de teams zouden wij deze thema's willen verdiepen en het onderwerp culturele diversiteit willen verbreden tot de andere aspecten van diversiteit*, zoals hierboven vermeld, en de inherente uitdagingen van racisme eraan toevoegen. Dat zouden we willen doen via:

Een module over een aanpak gebaseerd op wederzijds respect, tolerantie en openheid, diversiteit* en racisme met een focus op conflictbeheersing in de openbare ruimte (bemiddeling, opvang, conflictbeheersing). Deze opleiding zou met name gericht zijn op onze 180 gemeenschapswachten (met de mogelijkheid om eerst de stewards van het Bruciteam en de opvoeders, animatoren en bemiddelaars te laten aansluiten). De inhoud van deze opleiding zal worden verfijnd om zo goed mogelijk tegemoet te komen aan de behoeften van de werknemers.

De opname van opleidingen over diversiteit* en racisme in de Bravo-catalogus, met name bij GSOB & Brusafe, en aanmoediging van de collega's om deel te nemen aan die opleidingen.

Belangrijkste projectverantwoordelijke:

HR-afdeling Bravo

Partners

- Openbare instellingen
- Cel Gelijke Kansen

Te bereiken doelstellingen:

1. Alle gemeenschapswachten (180) krijgen een dag opleiding over het opsporen, beheren en doorgeven van situaties van racisme en conflicten en krijgen een beter inzicht in de context waarin zij dagelijks in de openbare ruimte opereren.
2. Na de opleiding zullen conflicten die verband houden met racistisch gedrag, gebrek aan respect en onverdraagzaamheid ten aanzien van een persoon of een groep personen op grond van hun sociale situatie, culturele of religieuze identiteit, huidskleur, nationaliteit of nationale afkomst, afstamming, enz. die door onze medewerkers op het terrein worden waargenomen, speciaal worden opgevolgd om de evolutie van het vermogen om dit soort conflicten in de openbare ruimte aan te pakken, te evalueren.
3. Alle personeelsleden hebben toegang tot ten minste één specifieke module van de openbare actoren (GSOB, Brusafe) over diversiteit* en omgaan met racisme, via de interne opleidingscatalogus van Bravo.

Indicatoren

Follow-up:

- Aantal georganiseerde opleidingsmodules Resultaat:

Evaluatie

- Aantal & type deelnemers aan de opleidingen.
- Feedback van de deelnemers aan het einde van de opleiding (algemene tevredenheid, sterke punten, enz.) Follow-up bij de implementatie van de voorgestelde aanbevelingen en/of instrumenten.

- Follow-up van de vaststellingen van conflicten in de openbare ruimte (via de software LIOS).

Budget

€ 5000

Actie gepland op korte/middellange/lange termijn

In de loop van de periode 2022/2023

Naam van de actie Informatiecampagne over rassendiscriminatie ⁴¹ voor werkzoekenden.
Beschrijving Organisatie van een informatiecampagne gericht op Brusselse werkzoekenden die in contact staan met het Jobhuis van de Stad Brussel om hen te informeren over de bestaande middelen om rassendiscriminatie op de werkplek aan te pakken. De campagne omvat de ontwikkeling van posters die in het gebouw van het Jobhuis worden opgehangen en flyers die bij de receptie en bij de OCR's worden verspreid. Tot slot zal er een digitale campagne worden gelanceerd via onze sociale media.
Belangrijkste projectverantwoordelijke Werkcentrale van de Stad Brussel
Partner NVT
Te bereiken doelstellingen <ol style="list-style-type: none">1 publicatie/maand op onze sociale media gedurende 1 jaar;Het ophangen van posters op de verschillende voor het publiek toegankelijke plaatsen in het gebouw van het Jobhuis;De posters worden gedurende de gehele aangewezen periode uitgehangen.
Indicatoren Follow-up: <ul style="list-style-type: none">Aantal gedrukte posters. Evaluatie: <ul style="list-style-type: none">Aantal jaarlijkse publicaties op onze sociale media over dit thema; Aantal locaties waar de posters te zien zijn;Hoe lang de posters blijven hangen.
Budget € 500
Actie gepland op korte, middellange of lange termijn: Middellange termijn (in de loop van 2023)

⁴¹ Wij zullen uitgaan van het Internationaal Verdrag van New York inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie (1965) en dit enigszins aanpassen.

Het is "elke vorm van onderscheid, uitsluiting, beperking of voorkeur op grond van ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming die tot doel of tot gevolg heeft dat, onder gelijke voorwaarden, de erkenning, het genot of de uitoefening van de mensenrechten en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel gebied of op enig ander gebied van het openbare leven teniet worden gedaan of aangetast"

UNIA: <https://www.unia.be/nl/discriminatiegronden/racisme/racisme-begrijpen>

<p>Naam van de actie</p> <p>Opleiding over rassendiscriminatie⁴² voor aanspreekpunten voor tewerkstelling.</p>
<p>Beschrijving</p> <p>We willen een bewustmakingsmodule over de strijd tegen rassendiscriminatie toevoegen aan de ATO-opleiding (Aanspreekpunt voor Tewerkstelling en Opleiding) voor maatschappelijk werkers in het Brusselse Gewest die zich bezighouden met socio-professionele integratie (SPI). Het doel is hen de middelen te geven om te anticiperen op de risico's van discriminatie en werkzoekenden te adviseren die het directe of indirecte doelwit van rassendiscriminatie zijn geweest.</p>
<p>Belangrijkste projectverantwoordelijke</p> <p>Werkcentrale van de Stad Brussel.</p>
<p>Partners</p> <ul style="list-style-type: none"> • OCMW van de Stad Brussel; • Openbare instellingen.
<p>Te bereiken doelstellingen</p> <p>Organisatie van drie ATO-opleidingen per jaar, waaronder de module bewustmaking van rassendiscriminatie. Ten minste 20 maatschappelijk werkers per jaar zullen op deze wijze worden gesensibiliseerd.</p>
<p>Indicatoren</p> <p>Follow-up:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aantal ATO-opleidingen per jaar. <p>Evaluatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aantal opgeleide SPI-professionals per jaar.
<p>Budget</p> <p>Opleidingsbudget.</p>
<p>Actie gepland op korte, middellange of lange termijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eerste helft van 2023: ontwerp van de module over rassendiscriminatie van werkzoekenden; • Vanaf de tweede helft van 2023: integratie van bovengenoemde module in de ATO-opleidingen voor professionals.

⁴² Wij zullen uitgaan van het Internationaal Verdrag van New York inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie (1965) en dit enigszins aanpassen.

Het is "elke vorm van onderscheid, uitsluiting, beperking of voorkeur op grond van ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming die tot doel of tot gevolg heeft dat, onder gelijke voorwaarden, de erkenning, het genot of de uitoefening van de mensenrechten en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel gebied of op enig ander gebied van het openbare leven teniet worden gedaan of aangetast"

UNIA: <https://www.unia.be/nl/discriminatiegronden/racisme/racisme-begrijpen>

<p>Naam van de actie</p> <p>Bewustmaking van rassendiscriminatie⁴³</p>
<p>Beschrijving</p> <p>We willen de huidige en toekomstige onthaalmedewerkers van het Jobhuis een opleiding aanbieden om hen bewust te maken van rassendiscriminatie en hen te informeren over de antidiscriminatiewetgeving. Met deze achtergrond zijn onze onthaalmedewerkers beter toegerust om werkzoekenden die direct of indirect zijn getroffen door rassendiscriminatie te adviseren en te begeleiden.</p>
<p>Belangrijkste projectverantwoordelijke</p> <p>Werkcentrale van de Stad Brussel</p>
<p>Partners;</p> <p>Openbare instellingen.</p>
<p>Te bereiken doelstelling</p> <p>Alle onthaalmedewerkers van het Jobhuis hebben de module "Wet" van de "eDiv"-opleiding online op de website van UNIA gevolgd.</p>
<p>Indicatoren</p> <p>Follow-up:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aantal inschrijvingen voor de opleiding door onze onthaalmedewerkers; • Aantal inschrijvingen voor de opleiding door toekomstige onthaalmedewerkers. <p>Evaluatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aantal onthaalmedewerkers dat de "eDiv"-opleiding van UNIA heeft gevolgd en afgerond; • Aantal nieuwe onthaalmedewerkers dat de "eDiv"-opleiding van UNIA heeft gevolgd en afgerond.
<p>Budget:</p> <p>NVT</p>
<p>Actie gepland op korte, middellange of lange termijn:</p> <p>Middellange termijn: 2023</p>

⁴³ Wij zullen uitgaan van het Internationaal Verdrag van New York inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie (1965) en dit enigszins aanpassen.

Het is "elke vorm van onderscheid, uitsluiting, beperking of voorkeur op grond van ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming die tot doel of tot gevolg heeft dat, onder gelijke voorwaarden, de erkenning, het genot of de uitoefening van de mensenrechten en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel gebied of op enig ander gebied van het openbare leven teniet worden gedaan of aangetast"

UNIA: <https://www.unia.be/nl/discriminatiegronden/racisme/racisme-begrijpen>

<p>Naam van de actie</p> <p>Versterking van de opleiding ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie</p>
<p>Beschrijving</p> <p>Als belangrijke openbare dienst en werkgever moet het OCMW van de Stad Brussel een voorbeeld en een referentie worden in de strijd voor gelijke kansen en tegen racisme en antisemitisme. Om dit doel te bereiken is het dan ook van belang dat het personeel een geschikte opleiding krijgt. Het OCMW zet zich daarom sterk in voor interne opleiding over discriminatie, diversiteit en inclusie.</p> <p>Dit begint met een basisopleiding voor de communicatiediensten en voor de werkgroep Diversiteit en Inclusie (D&I). Vervolgens wordt er via interne kanalen een algemene opleidingsmodule ingevoerd voor alle personeelsleden, in overeenstemming met de "e-Div"-module van UNIA. Deze module gaat over de basis van diversiteit en inclusie, inclusief gender, handicap... en uiteraard racisme en antisemitisme.</p>
<p>Belangrijkste projectverantwoordelijke</p> <p>Cel Diversiteit en Inclusie van het OCMW en het departement Interne Opleiding.</p>
<p>Partners</p> <ul style="list-style-type: none"> • Werkgroep D&I; • Cel Psychosociale Risico's; • Gespecialiseerde organisaties..
<p>Te bereiken doelstellingen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De leden van de werkgroep D&I hebben ten minste één opleiding per jaar over deze onderwerpen gevolgd; 2. Het personeel van het departement Communicatie heeft ten minste één opleiding per jaar over deze onderwerpen gevolgd; 3. Tegen 2024 is ten minste 1 basisopleidingsmodule over deze onderwerpen via interne kanalen aan alle personeelsleden ter beschikking gesteld.
<p>Indicatoren</p> <p>Follow-up:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aantal opleidingen dat de leden van de werkgroep D&I per jaar heeft gevolgd; • Aantal opleidingen dat het personeel van het departement Communicatie per jaar heeft gevolgd; <p>Aantal deelnemers aan de opleidingen.</p> <p>Evaluatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aantal personeelsleden dat de algemene module heeft gevolgd.
<p>Budget</p> <ul style="list-style-type: none"> • Volgens een ruwe schatting kosten de opleidingen van de leden van de werkgroep D&I en het personeel van het departement Communicatie ongeveer € 2000 per jaar. • Extra middelen zullen voor de technische installatie van de basisopleidingsmodule op de interne kanalen worden ingezet.

Actie gepland op korte, middellange of lange termijn:

- Op korte termijn zal de werkgroep D&I een basisopleiding volgen.
- Op korte termijn zal het departement Communicatie een basisopleiding volgen. Op middellange termijn zal de werkgroep D&I nuttige interne opleidingen overwegen. Op lange termijn zal de werkgroep D&I meer diepgaande opleidingen volgen.
- Op lange termijn zal het departement Communicatie meer diepgaande opleidingen volgen.
- Op lange termijn zal ten minste één opleidingsmodule ter beschikking worden gesteld van alle personeelsleden.

<p>Naam van de actie</p> <p>Invoering van een specifiek contactpunt voor het melden van discriminatie en verbetering van de opvolgingsprocedure</p>
<p>Beschrijving</p> <p>Dit actiepunt bestaat uit twee delen. Het <u>eerste deel</u> betreft de oprichting van een centraal contactpunt voor preventie en interventie voor personeelsleden die in aanraking zijn gekomen (als slachtoffer of getuige) met discriminatie van welke aard ook, met name racisme en antisemitisme. Zo kan het OCMW van de Stad Brussel beter rekening houden met meldingen van discriminatie en ervoor zorgen dat de procedures op dit gebied voortdurend verbeterd worden. Dit versterkt de bescherming van het personeel en de preventie van discriminatie. Om een contactpunt op te richten, dient het interventiekader van de referentiepersonen "Diversiteit en inclusie" en "Welzijn op het werk" (vertrouwenspersonen en preventieadviseur psychosociale risico's) te worden verruimd. Deze mensen zullen specifiek rond deze thema's moeten worden opgeleid.</p> <p>Het <u>tweede deel</u> betreft de verduidelijking van de interne meldingsprocedures voor alle vormen van discriminatie, met name racisme en antisemitisme. Meer bepaald is het de bedoeling de huidige discriminatieprocedures te vereenvoudigen en toegankelijker te maken. Deze procedures zullen daarom systematisch worden toegevoegd aan alle officiële documenten, zoals arbeidsreglementen.</p> <p>Deze twee delen betreffen zowel interne relaties (tussen collega's, met de hiërarchie, enz.) als externe relaties (van het publiek of de partners tegenover het personeel en omgekeerd). Tot slot moeten zowel het contactpunt als de vereenvoudigde procedures worden geïntegreerd in het indiensttredingsproces voor nieuwe personeelsleden, en moeten ze duidelijk (op een begrijpelijke manier) en herhaaldelijk aan het personeel worden meegedeeld.</p>
<p>Belangrijkste projectverantwoordelijken</p> <p>Cel Diversiteit en Inclusie van het OCMW; Cel Psychosociale Risico's.</p>
<p>Partners Vertrouwenspersonen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interne Dienst voor Preventie en Bescherming; Departement HR (regelgevingsaspecten); Hiërarchische lijn (vooral voor de communicatie); Externe Dienst voor Preventie en Bescherming; • Gespecialiseerde organisaties.
<p>Te bereiken doelstellingen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Er is 1 intern contactpunt opgericht voor elke vorm van discriminatie, zoals racisme en antisemitisme; 2. Alle oude procedures zijn herzien en vereenvoudigd; 3. 100% des anciennes procédures ont été revues et simplifiées ; 4. Alle nieuwe werknemers hebben informatie ontvangen over het contactpunt en de procedures (introductiedag); 5. Ten minste eenmaal per jaar werd het personeel geïnformeerd over het contactpunt en de procedures; 6. Eenmaal per jaar werden de meldingen van het lopende jaar geanalyseerd om de procedures te evalueren
<p>Indicatoren</p> <p>Follow-up:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Percentage reeds vereenvoudigde en verduidelijkte procedures; • Percentage introductiedagen waarop informatie werd verstrekt over het contactpunt en de procedures; Aantal nieuwe collega's die zijn geïnformeerd over het contactpunt en de procedures; • Aantal maatregelen om het personeel te informeren over het contactpunt en de procedures. <p>Evaluatie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aantal collega's die het contactpunt en de procedures hebben geraadpleegd

Budget

Er is geen extra budget nodig.

Actie gepland op korte, middellange of lange termijn:

- Op korte termijn zullen de huidige procedures worden herzien;
- Op korte termijn zullen nieuwe personeelsleden worden geïnformeerd over de huidige procedures;
Op middellange termijn zullen nieuwe vereenvoudigde procedures worden ingevoerd;
- Op middellange termijn zal er een contactpunt worden aangeduid;
- Op lange termijn zal de evolutie van de verslagen worden bestudeerd en geëvalueerd.

<p>Naam van de actie</p> <p>Opstelling van een periodiek verslag over diversiteit en bestrijding van discriminatie bij het OCMW</p>
<p>Beschrijving</p> <p>Om regelmatig de balans op te maken van de problematiek van racisme en antisemitisme heeft het OCMW van de Stad Brussel zich sterk ingezet om gegevens te verzamelen over diversiteit en inclusie (D&I).</p> <p>Het belangrijkste initiatief is de allereerste algemene "Human Resources"-vragenlijst voor alle personeelsleden, waarin ook relevante thema's over D&I worden getest. Aan de hand van deze jaarlijkse vragenlijst beoordelen we de perceptie van personeelsleden die tot bepaalde minderheidsgroepen kunnen behoren, zoals groepen die het doelwit zijn van racisme.</p> <p>Er worden ook andere initiatieven voor gegevensverzameling overwogen: analyse van meldingen van discriminatie, waaronder racisme en antisemitisme, organisatie van focusgroepen met de hulp van een onafhankelijke facilitator, kwantitatieve analyse van relevante personeelsgegevens, invoering van een anoniem contactformulier voor klachten of suggesties, enz.</p> <p>De diepgaande resultaten van al deze initiatieven vormen vervolgens de basis voor de D&I-actieplannen, die ook actiepunten inzake racisme en antisemitisme bevatten.</p>
<p>Belangrijkste projectverantwoordelijken</p> <p>Cel Diversiteit en Inclusie van het OCMW; Werkgroep D&I.</p>
<p>Partners</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cel Psychosociale Risico's, Vertrouwenspersonen et Departement HR (regelgevingsaspecten); • Gespecialiseerde organisaties en Openbare instellingen
<p>Te bereiken doelstellingen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Eenmaal per jaar werd er een algemene vragenlijst naar alle personeelsleden gestuurd; In deze jaarlijkse algemene vragenlijst zijn ten minste 5 vragen over D&I opgenomen; 2. Ten minste 65% van het personeel heeft de anonieme jaarlijkse algemene vragenlijst beantwoord; 3. Er werd per jaar ten minste één ander initiatief voor gegevensverzameling genomen.
<p>Indicatoren</p> <p>Follow-up:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aantal vragen over D&I in de jaarlijkse algemene vragenlijst; Aantal interne initiatieven inzake D&I. <p>Evaluatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aantal ingevulde vragen over D&I in de jaarlijkse algemene vragenlijst; Percentage medewerkers dat betrokken is bij interne D&I-initiatieven.
<p>Budget</p> <p>Er is geen extra budget nodig.</p>
<p>Actie gepland op korte, middellange of lange termijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Op korte termijn zal de werkgroep D&I alle mogelijke gegevensverzamelingstechnieken onderzoeken; Op middellange termijn zal de eerste algemene vragenlijst naar het personeel worden gestuurd; • Op lange termijn zal het D&I-beleid door deze initiatieven beter worden gedefinieerd.

Buurthuizen

Naam van de actie Samen tegen racisme.
Beschrijving Op 21 maart organiseren wij in het kader van de dag tegen racisme een filmvertoning, gevolgd door een debat over het thema gelijkheid en de strijd tegen racisme. Deze vertoning is toegankelijk voor alle inwoners van de Stad Brussel en wordt gepromoot binnen alle Buurthuizen. De vertoning zal in cinema Palace plaatsvinden. Daarnaast is er een bewustmakingspresentatie en een discussie met het publiek gepland met een drankje, verzorgd door een organisatie die in deze problematiek is gespecialiseerd.
Belangrijkste projectverantwoordelijke Buurthuizen
Partners <ul style="list-style-type: none">• De vertoning vindt plaats in cinema PALACE.;• Openbare instellingen;• Non-profit sector.
Te bereiken doelstellingen <ol style="list-style-type: none">1. In cinema Palace wordt er een filmvertoning gevolgd door een presentatie georganiseerd voor een divers publiek uit de verschillende Buurthuizen van de Stad (Centrum-Neder-Laken-Haren);2. De zaal is voor 70% gevuld (373 plaatsen).
Indicatoren Follow-up: <ul style="list-style-type: none">• Organisatie van de vertoning en de presentatie Evaluatie: <ul style="list-style-type: none">• Aantal deelnemers;• Onderverdeling per wijk.
Budget € 500
Actie gepland op korte, middellange of lange termijn: Korte tot lange termijn Jaarlijks te herhalen

<p>Naam van de actie</p> <p>Divers in the city</p>
<p>Beschrijving</p> <p>Van 15 tot 25 maart wordt er een veertiendaagse van de bewustwording rond diversiteit*⁴⁴ georganiseerd, met verschillende dagen om ideeën uit te wisselen en debatten te voeren. Daarnaast staan er twee uitstappen naar het Migratie Museum Migration op het programma.</p> <p>Deze activiteiten zijn toegankelijk voor alle gebruikers van de Buurthuizen van de Stad Brussel.</p>
<p>Belangrijkste projectverantwoordelijke Buurthuizen</p>
<p>Partners</p> <p>Lokaal verenigingsleven; Partners van de Buurthuizen.</p>
<p>Te bereiken doelstellingen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisatie van 4 dagen per jaar, gevuld met activiteiten in verband met diversiteit* en inclusie, alsook de uitdagingen met betrekking tot racisme, die intrinsiek verband houden met deze kwesties. 2. Tijdens deze 4 dagen zullen we 500 mensen bereiken, hoofdzakelijk volwassenen en senioren die naar de Buurthuizen komen en hun entourage.
<p>Indicatoren</p> <p>Follow-up:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aantal georganiseerde sessies. <p>Evaluatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aantal mensen die hebben deelgenomen: Publiek/gebruikers; • Onderverdeling per wijk.
<p>Budget</p> <p>€ 2500</p>
<p>Actie gepland op korte, middellange of lange termijn:</p> <p>Lange termijn, vanaf 2024.</p>

⁴⁴ In de context van het actieplan wordt onder diversiteit, gevolgd door een asterisk, verstaan: diversiteit op sociaal of cultureel vlak, op het vlak van filosofische of religieuze overtuigingen, huidskleur, nationaliteit of nationale oorsprong, afkomst, enzovoort.

<p>Naam van de actie</p> <p>Samensemble</p>
<p>Beschrijving</p> <p>Veertiendaagse van de verbondenheid "Samensemble" van 15 tot en 31 maart 2023.</p> <p>Organisatie van rondetafelgesprekken in 3 wijkcentra van de stad Brussel (Vijfhoek, Laken en Neder-Over-Heembeek) voor burgers/gebruikers en personeel van de Buurthuizen.</p> <p>De rondetafelgesprekken zullen worden georganiseerd door experts op het gebied van professionele relaties en sociale interactie en op het gebied van het relatiebeheer tussen maatschappelijk werkers enerzijds en gebruikers anderzijds.</p> <p>Deze rondetafelgesprekken zijn bedoeld om mensen bewust te maken en op te leiden over de realiteit van de interactie tussen sociale werkers en gebruikers/burgers in een context van sterke diversiteit⁴⁵ en over de uitdagingen die inherent zijn aan racisme en die intrinsiek verband houden met deze kwesties.</p>
<p>Belangrijkste projectverantwoordelijke Buurthuizen</p>
<p>Partners</p> <ul style="list-style-type: none"> • Openbare instellingen; • Non-profit sector ; • Verenigingssector.
<p>Te bereiken doelstellingen</p> <p>Organisatie van 3 sessies/rondetafelgesprekken per jaar om ongeveer 60 burgers/gebruikers en 20 personeelsleden van de Buurthuizen bewust te maken en op te leiden.</p>
<p>Indicatoren</p> <p>Follow-up:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aantal georganiseerde sessies. <p>Evaluatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aantal deelnemers; Publiek/gebruikers; Intern personeel.
<p>Budget</p> <p>€ 1500</p>
<p>Actie gepland op korte, middellange of lange termijn:</p> <p>Korte termijn (maart 2023).</p>

⁴⁵ In de context van het actieplan wordt onder diversiteit, gevolgd door een asterisk, verstaan: diversiteit op sociaal of cultureel vlak, op het vlak van filosofische of religieuze overtuigingen, huidskleur, nationaliteit of nationale oorsprong, afkomst, enzovoort.

<p>Naam van de actie</p> <p>Versterking van de kennis van alle personen die in contact komen met de bevolking inzake de Omzendbrief betreffende het opsporings- en vervolgingsbeleid inzake discriminatie en haatmisdrijven (met inbegrip van discriminaties op grond van het geslacht). (=COL 13/2013)</p>
<p>Beschrijving</p> <p>We lanceren een nieuwe oproep voor referentiepersonen betreffende COL 13/2013.</p> <p>Deze nieuwe referentiepersonen zullen worden opgeleid en moeten bekend zijn in de zone en vooral binnen hun politiebureau, zodat zij in geval van twijfel tijdens het opstellen van een pv kunnen worden gecontacteerd door het eerstelijnsperoneel dat in contact staat met de bevolking.</p> <p>Voorts kan een opleiding voor de onthaal- en front desk-medewerkers worden georganiseerd in verband met COL 13/2013.</p>
<p>Belangrijkste projectverantwoordelijke</p> <p>Politie van Brussel Hoofdstad Elsene.</p>
<p>Partners</p> <ul style="list-style-type: none"> • Externe partners voor opleidingen ; Cel Communicatie; • Cel Opleiding van de zone.
<p>Te bereiken doelstellingen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Er zullen 10 nieuwe referentiepersonen worden aangewezen; Elke referentiepersoon zal worden opgeleid; 2. Alle front desk-medewerkers hebben de opleiding over COL 13/2013 gevolgd, dit zijn 30 personen in totaal. 15 mensen zullen elk jaar gedurende ten minste 2 jaar worden opgeleid. Het overige personeel van de Territoriale Interventiebrigades (TIB) zal op vrijwillige basis worden opgeleid en de doelstelling kan niet in een cijfer worden weergegeven.
<p>Indicatoren</p> <p>Follow-up:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evolutie van het aantal referentiepersonen; • Aantal opleidingssessies georganiseerd voor de referentiepersonen; • Aantal opleidingen COL 13/2013 georganiseerd voor het eerstelijnsperoneel. <p>Evaluatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aantal nieuwe referentiepersonen; • Aantal personen dat als referentiepersoon is opgeleid; Aantal personen opgeleid met betrekking tot COL 13/2013.
<p>Budget</p> <p>Opleidingsbudget.</p>
<p>Actie gepland op korte/middellange/lange termijn</p> <ul style="list-style-type: none"> • De oproep voor referentiepersonen zal op korte termijn, in 2023, plaatsvinden. • De opleiding van referentiepersonen zal op middellange termijn plaatsvinden, aangezien het aantal plaatsen voor de opleiding van contactpersonen afhangt van de opleidingspartners binnen 2 jaar. • De opleiding van het front desk-personeel zal op middellange termijn, binnen 2 jaar, plaatsvinden. Voor de andere operationele medewerkers zal de opleiding op lange termijn plaatsvinden.

<p>Naam van de actie:</p> <p>Verbetering van de toegankelijkheid van de klachtenmechanismen voor burgers.</p>
<p>Omschrijving:</p> <p>We willen een informatiecampagne voor burgers organiseren om hen te informeren over wat een haatmisdrijf is, zodat ze weten wanneer ze een klacht moeten indienen.</p> <p>We willen ook een informatiecampagne organiseren, gekoppeld aan de vorige, om de burgers te informeren over hun mogelijkheden om een klacht in te dienen (ook tegen de politie) wegens haatmisdrijven. De belangrijkste vragen zullen zijn: waar kan ik een klacht indienen, bij wie, hoe, enz.</p> <p>We zullen een klachtenknop ontwikkelen de op de website van onze politiezone om het gemakkelijker en laagdrempeliger te maken om een klacht neer te leggen, met name tegen de politie.</p>
<p>Belangrijkste projectverantwoordelijke</p> <p>Politiezone Brussel Hoofdstad Elsene</p>
<p>Partners</p> <ul style="list-style-type: none"> • IT-dienst; • Dienst Interne Zaken; • Cel Communicatie; • Cel Gelijke Kansen van de Stad Brussel; • Openbare instellingen.
<p>Te bereiken doelstellingen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De twee informatiecampagnes vinden plaats tussen nu en 2024; 2. De klachtenknop zal tegen eind 2023 functioneel zijn op de website van de politiezone Brussel Hoofdstad Elsene.
<p>Indicatoren</p> <p>Follow-up:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aantal posters dat in het kader van deze campagne is gedrukt en verspreid; Aantal klikken op de online campagne. <p>Evaluatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organisatie van de twee campagnes; Creatie van de knop; • Aantal klachten via de knop op de website.
<p>Budget:</p> <p>Communicatie.</p>
<p>Actie gepland op korte/middellange/lange termijn:</p> <p>Middellange termijn.</p>

<p>Naam van de actie</p> <p>Opleiding van eerstelijns politieagenten over professioneel profileren.</p>
<p>Beschrijving</p> <p>Wij zullen voor ons operationeel personeel een referentiekader ontwikkelen voor professioneel profileren professionele profilering (wanneer mogen ze fouilleren, onder welke omstandigheden, hoe, enz.)</p> <p>Wij zullen ook een opleiding invoeren zodat elke eerstelijnsagent kan worden opgeleid in professioneel profileren.</p>
<p>Belangrijkste projectverantwoordelijke</p> <p>Politie Brussel Hoofdstad Elsene</p>
<p>Partners</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cel Opleiding van de zone; • Eventueel externe partners voor de opleiding.
<p>Te bereiken doelstellingen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Het referentiekader zal worden opgesteld en naar alle personeelsleden worden gestuurd; 2. Wij streven ernaar dat binnen twee jaar minimaal 20% van de operationele medewerkers de opleiding hebben voltooid, dit zijn ongeveer 360 personen.
<p>Indicatoren</p> <p>Follow-up:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Goedkeuring van het referentiekader en de opleiding door de hiërarchie; Aantal georganiseerde opleidingen. <p>Evaluatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aantal personen die het referentiekader hebben gelezen; Aantal eerstelijnsagenten die een opleiding hebben gevolgd.
<p>Budget</p> <p>Opleidingsbudget.</p>
<p>Actie gepland op korte/middellange/lange termijn</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het referentiekader kan op korte termijn worden opgesteld; • De opleidingen zullen op lange termijn worden gepland om iedereen de tijd te geven de opleiding te volgen.