



**EVALUATIE VAN HET GEWESTELIJKE PLAN
TER BESTRIJDING VAN RACISME EN DISCRIMINATIE
2019-2020
EVALUATIE & PERSPECTIEVEN**

Assisen tegen racisme en de verschillende vormen van rassendiscriminatie – Openingszitting 29 april 2021

Bernard Lambrecht, bestuurder bij COMASE

Context

- Brussels Actieplan tegen Racisme en Discriminatie 2019-2020 gepubliceerd in het eerste kwartaal van 2019.
- Algemene doelstelling: elke minister en staatssecretaris in het kader van hun bevoegdheden sensibiliseren en engageren via 23 concrete maatregelen die een aanvulling vormen op de 10 door de Brusselse Hoofdstedelijke Regering in 2016 gevoerde acties.

Doelstellingen van de evaluatie

- Het proces voor de opmaak en de uitvoering van het Actieplan 2019-2020 evalueren;
- De relevantie controleren van de acties en middelen / tools om deze acties uit te voeren;
- Een reeks aanbevelingen opstellen met het oog op het volgende gewestelijke plan tegen racisme 2021-2024.

Structuur van de evaluatie

- De nadere regels voor de opmaak van het plan, door de fasen te karakteriseren die doorslaggevend waren bij de opmaak ervan;
- De inhoud van het plan, door iedere actie afzonderlijk te analyseren, zowel wat de aanvankelijke contouren van die acties als hun effectieve uitvoering betreft;
- De nadere regels voor het beheer in verband met de opvolging van de algemene uitvoering.

Conclusies van de evaluatie

- **Niet optimale voorwaarden voor het opmaakproces van het Actieplan 2019-2020**
 - Timing
 - Modaliteiten inzake betrokkenheid van / overleg tussen de administraties / belanghebbenden
- **Zwakte van het plan in verband met het gebrek aan duidelijkheid over de inhoud van de gedefinieerde acties**
 - De acties zijn te heterogeen wat betreft hun ambitie en inhoud. Sommige acties moeten worden samengevoegd, andere acties moeten dan weer worden uitgewerkt.
- **Positieve evaluatie van een aanpak die de bestaande acties / maatregelen in kaart brengt** en de bestaande maatregelen integreert om de ingevoerde initiatieven te versterken en zo overlappingsen en inconsistenties te voorkomen
- **Gebrek aan een interventielogica**
 - Geen uitwerking van de algemene doelstelling (*bestrijding van racisme en rassendiscriminatie op het grondgebied van het BHG*) in specifieke doelstellingen met de mogelijkheid om resultaatsindicatoren te definiëren
 - Gebrek aan de capaciteit om projecten / acties te koppelen aan de verwachte resultaten => activiteiten => verwezenlijkingen

Conclusies van de evaluatie

- **Positieve bereidheid om er, buiten de voorwaarden voor de opmaak van het plan, belanghebbenden bij te betrekken**
=>
 - De terreinactoren per doelgroep (een lijst die momenteel door equal wordt gebruikt) en per thema (bijv. VIH voor huisvesting) onderscheiden.
 - De raadpleging van / samenwerking met welbepaalde organen uitbreiden: *gewestelijk coördinatiecomité inzake diversiteit* (diversiteitsmanagers in het gewestelijke openbaar ambt)
 - Mogelijke permanente betrokkenheid door een onderscheid aan te brengen in de *fases van het proces* en de *verwachte rol voor elke belanghebbende* (met het schema hiernaast kunnen deze fases worden bepaald)
 - Presentatie in de vorm van een lus (gelet op de periode van het volgende plan en de noodzaak om met een jaarlijkse aanpak te werken)

Conclusies van de evaluatie

- **Inspanning opgestart, maar een gebrek aan precisie wat betreft de concepten / definities**
 - Algemene conceptuele benadering: onderscheid tussen de benaderingen om *diversiteit, gelijke kansen en de strijd tegen dergelijke handelingen te bevorderen*
 - Kwestie inzake het bundelen van middelen (bijv.: wat met de diversiteitsplannen, diversiteitsmanagers?)
 - Definitie van een reeks begrippen en termen
- **Aanpak inzake de *Bestrijding van handelingen*: kans op een sterke samenhang met de in het Globaal Veiligheids- en Preventieplan ontwikkelde aanpak (BPV)**
 - Thema discriminatie en haatmisdrijven wat betreft Pijler 1: Aanvallen op de integriteit van de persoon
 - Aanpak in het huidige plan op twee niveaus:
 - Preventie: Opleiding / Sensibilisering inzake antidiscriminatiewetgeving
 - Reactie: Samenwerking rond het *mysterie* op de arbeidsmarkt / huisvestingsmarkt + Begeleiding van slachtoffers (wat met de eerste lijn?) en daders

Conclusies van de evaluatie

- **Geen evenwicht tussen de thematische acties (+ een gebrek aan acties voor tal van thema's) en transversale acties =>** link met de responsabilisering van de ministers / administraties voor de verschillende bevoegdheden
- Een gebrek aan continuïteit in de aanpak die het plan vormgeeft en de uitvoering ervan
 - Globale doelstelling = mobilisering van alle ministers / administraties per thema => Drie actiecategorieën in het plan => aanpak per actietype in het kader van de opgerichte werkgroepen om het plan uit te voeren (WG Wetgeving, WG Communicatie, enz.)
- **De kwestie van de ingezette / in te zetten middelen kwam vooralsnog amper aan bod.** Afgezien van het gebrek aan voorziene middelen in het plan, betekent de geringe meerwaarde dat, met uitzondering van de door equal.brussels ondernomen stappen, de meeste acties overeenstemden met de structurele activiteit van de belanghebbenden
- **Noodzaak aan echte *actiefiches***
 - De inhoud van de actie beter verduidelijken
 - Per actie een administratie aanduiden die (officieel) bevoegd is voor het bestuur ervan, waarbij ook de hiërarchische lijn van die administratie wordt betrokken en een personeelslid wordt aangeduid dat verantwoordelijk is voor dit bestuur
 - Verwezenlijkingsindicatoren

Samenvatting van de voornaamste conclusies van de evaluatie

- Belang van het werken aan een **globale methodologische aanpak** die moet worden uitgewerkt in een concreet **werkplan**
- Een echte **interventiologica** uitwerken
- Er moet een **typologie van de acties** worden opgesteld om met name een zekere homogeniteit te garanderen
- De acties precies en systematisch beschrijven (**actiefiche**)
- **De inventarisatie van de bestaande acties / systemen** handhaven en wat al bestaat integreren om de bestaande initiatieven te versterken, waardoor overlappingsen en inconsistenties kunnen worden vermeden
- Een echt **panorama van belanghebbenden, raadplegingsinstrumenten en programma's / plannen** opstellen:
 - Samenhang tussen de verschillende soorten actoren
 - Toewijzing van de rollen en verantwoordelijkheden, door onder meer de verschillende processen te onderscheiden
 - Integratie met andere dynamieken (interfederaal plan, Globaal Veiligheids- en Preventieplan, enz.)
 - Integratie met andere instanties (ESRBHG, gewestelijke coördinatiecomité inzake diversiteit, enz.)

Algemene methodologische aanpak

Onze aanbevelingen kunnen worden gelezen als een voorstel voor bestek voor het toekomstige Brusselse Actieplan ter Bestrijding van Racisme en Discriminatie.

Dit gezegd zijnde, is ons algemene methodologische voorstel gebaseerd op:

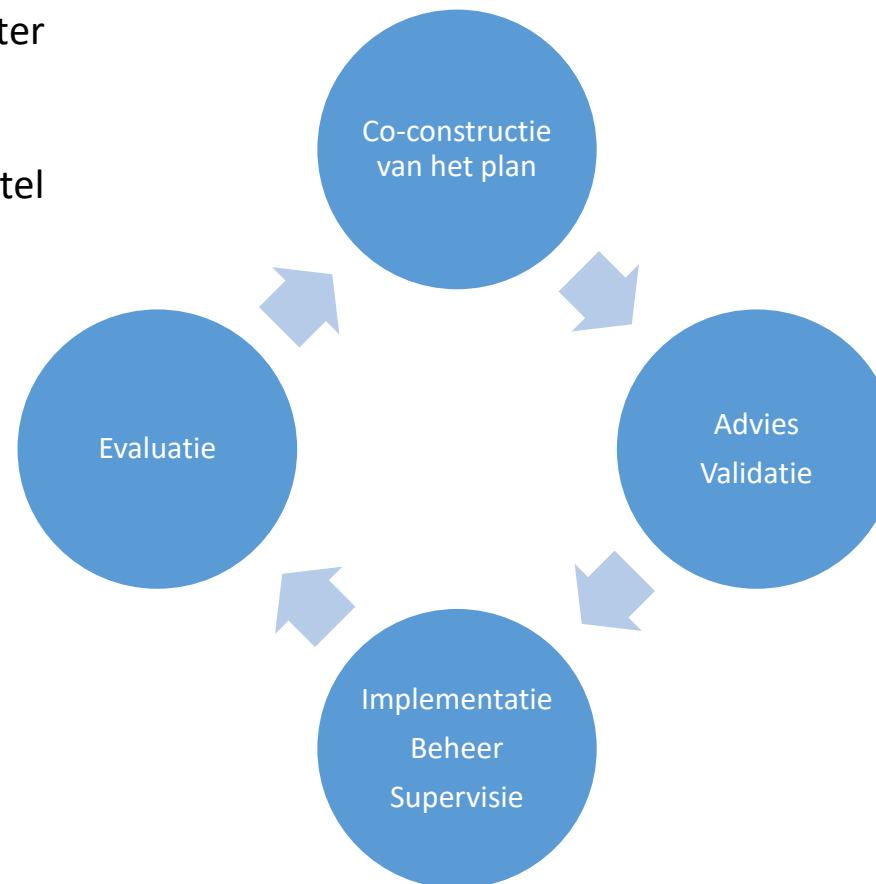
- 4 Hoofdprocessen:

- Opmaakproces
- Validatieproces
- Implementatieproces / beheer
- Evaluatieproces

- Processen die in een lus werken

- Een meerjarenplan 2021-2024 opstellen
- Dit plan uitvoeren en beheren
- Het plan jaarlijks evalueren
- Het plan jaarlijks aanpassen

- Processen die in fine moeten worden uitgewerkt in een **werkplan**



Stand van zaken

Dit werk moet worden gezien als een structurele noodzaak om over de middelen te beschikken waarmee de situatie en de evolutie ervan kunnen worden geobserveerd.

Gelet op de huidige Ausgangssituatie, met name wat bepaalde thema's betreft, zouden we bijgevolg in de voorstellen tot actie elementen kunnen aantreffen die betrekking hebben op deze fotografie- / monitoringdimensie van de situatie.

Met betrekking tot enkele elementen die al in het huidige plan werden vastgesteld, raden we aan te werken rond de volgende drie dimensies:

- De **definitie van de kernbegrippen en -concepten**
- Een **globale en Brussels stand van zaken**
- Een **stand van zaken per thema**

Definitie van de kernbegrippen en -concepten

Hoewel er misschien kan worden nagedacht over de opportuniteit om soms eindeloos te debatteren over definities, zullen we hier een paar termen en concepten vermelden die ons inziens moeten worden gedefinieerd om een gedeelde visie op het thema te waarborgen:

- Racisme en institutionele en/of systemische discriminatie
- Directe / Indirecte discriminatie
- Inclusieve neutraliteit (in verband met het verzoek van de ESRBHG)
- Intersectionaliteit (feedback van belanghebbenden over de zwakte van de definitie / documentatie van het concept)
- Misdaden en haatmisdrijven
- Haatdiscours
- ...

Globale en Brusselse stand van zaken

- Internationale context en nationaal en gewestelijk wettelijk en regelgevend kader
- Gekwantificeerde stand van zaken
 - Unia ontving in 2019 meer meldingen van discriminatie. Met 8.478 meldingen nemen we een stijging van 13,2% waar over een periode van een jaar, en een toename van 46,7% ten opzichte van het gemiddelde van de afgelopen 5 jaar. Met 2.343 nieuwe individuele dossiers merken we een stijging op van 6,9% ten opzichte van 2018.
 - In 2019 ging het vooral om zogenaamde "raciale" criteria (25,8%), handicap (13,8%), religieuze of levensbeschouwelijke overtuiging (11%), leeftijd (4,5%) en gezondheidstoestand (4%).
 - Wat het geslacht van de indiener van de melding betreft, is 51% een man, 44% een vrouw. De overige meldingen worden gedaan door rechtspersonen.
 - Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (BHG) is goed voor 25% van deze meldingen en bijna 23% van alle incidenten vonden op zijn grondgebied plaats.

Globale en Brusselse context


Bij de contextualisering en integratie van het *Brusselse actieplan ter bestrijding van racisme en discriminatie 2021-2024* moet er rekening worden gehouden met een reeks plannen / programma's, namelijk:

- De algemene beleidsverklaring van de gemeente aan de Brusselse Hoofdstedelijke Regering en het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie (2019-2024)
- De gewestelijke prioritaire doelstellingen inzake diversiteit in het Brusselse gewestelijke openbaar ambt (2016-2020)
- Het Globaal Veiligheids- en Preventieplan (2017-2020)
- Het Brussels actieplan seksuele geaardheid, genderidentiteit en genderexpressie (2017-2020)
- Plannen in de volle voorbereiding: "eenoudergezinnen", "interfederaal antiracismeplan", enz.
- Het Brusselse Plan ter bestrijding van geweld tegen vrouwen, aangenomen door de Brusselse Regering op 16/07/20
- Het Interfederaal Actieplan tegen discriminatie en geweld ten aanzien van LGBTI-personen (2018-2019)
- Het plan voor sociale cohesie
- Het stedelijk beleid
- Het Gewestelijk Plan voor Duurzame Ontwikkeling (GPDO 2018)

- 2020-2021 zijn dus twee scharnierjaren voor meerdere plannen / programma's. Bij de start van het opmaakproces moet er een stand van zaken worden opgemaakt van hun eigen processen (vernieuwing, verlenging, timing, enz.).

Stand van zaken per thema

- Voorstel om te werken op basis van de door Unia vastgelegde structuur van thema's / bevoegdheden, namelijk:

- Arbeid en werkgelegenheid
 - Goederen en diensten
 - Media
 - Onderwijs
 - Samenleving
 - Diverse activiteiten
 - Ruimtelijke ordening, stedenbouw, milieu
 - Politie en justitie
 - Sociale bescherming
- 

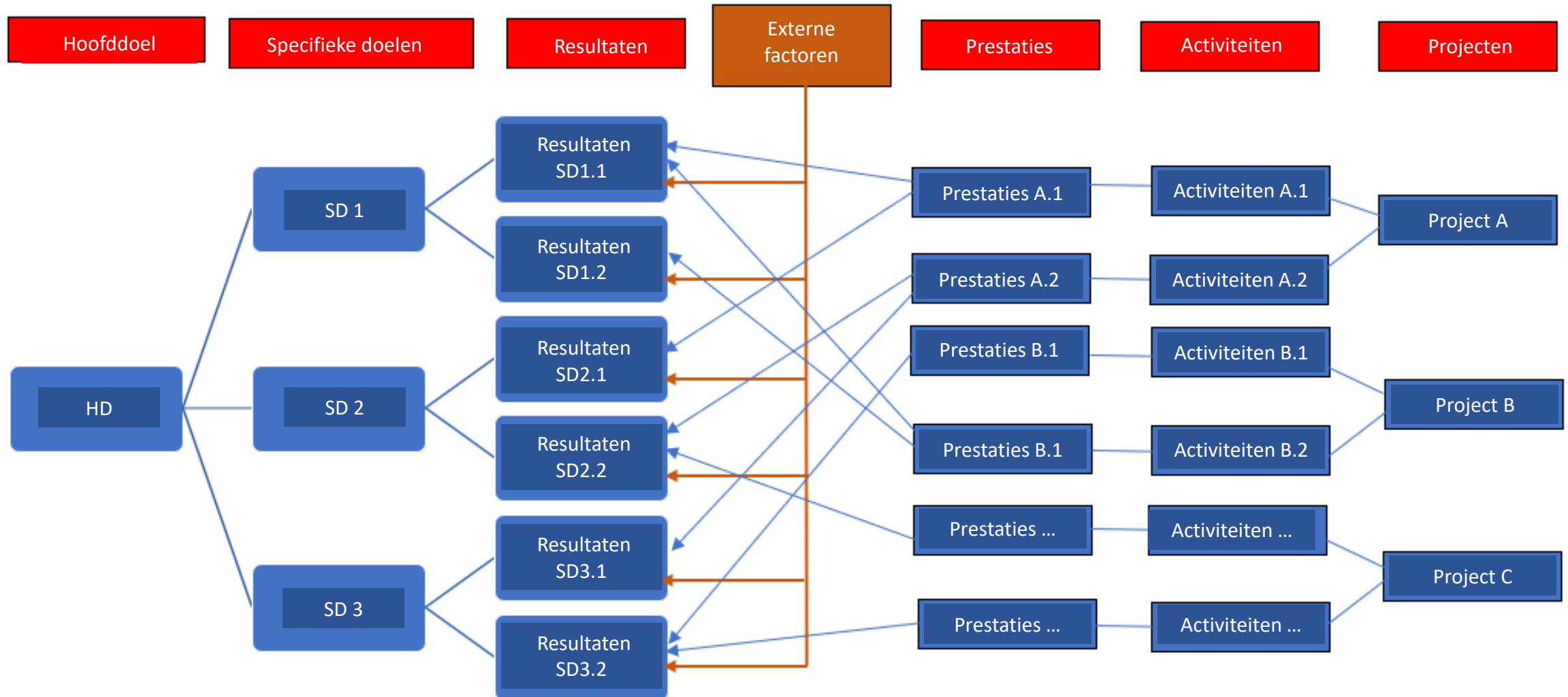
Interventielogica

De vaststelling van de interventielogica voor een overheidsbeleid moet het mogelijk maken een verband te leggen tussen

- Een *algemene doelstelling* die onderverdeeld is in *specifieke doelstellingen* die
 - De *gewenste impact* op de situatie omschrijven (gedefinieerd dankzij de stand van zaken)
 - En worden geïnformeerd door *prestatie-indicatoren*
- *Projecten/acties*
 - Op basis *middelen* die hun worden toegekend
 - Die *de uitvoering van activiteiten* mogelijk maken
 - En die worden geïnformeerd door *prestatie-indicatoren*

Opmaakproces

Hieronder geven we het schema weer voor het vaststellen van een interventielogica met betrekking tot het beleid ter bestrijding van racisme en discriminatie op het Brusselse gewestelijke grondgebied.



Interventielogica

Op basis van dit schema kunnen we dus de verschillende elementen overnemen die deel uitmaken van deze interventielogica, opdat er kan worden gestart met de bepaling van hun inhoud.

Algemene doelstelling

We kunnen hier de belangrijkste verbintenissen opnemen die expliciet worden vermeld in de Algemene Beleidsverklaring van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering en het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, namelijk :

- Van gelijke kansen een transversaal instrument voor de bestrijding van discriminatie maken
- De meldingsplicht, de kennis van de rechten van de burgers en de vervolging van klachten versterken
- Bij de federale regering en de andere gefedereerde entiteiten die op het Brusselse grondgebied actief zijn, pleiten voor de opstelling van een interfederaal actieplan tegen racisme
- De vrijwilligerssector die slachtoffers van racisme en discriminatie op zijn grondgebied begeleidt, ondersteunen
- Een communicatie- en bewustmakingscampagne opstarten om slachtoffers van discriminatie aan te moedigen een klacht in te dienen of aangifte te doen
- Haatdiscours ontmantelen in een logica van levenslang leren

Evaluatieproces

In overeenstemming met de ontwikkelde algemene methodologische aanpak stellen we voor het evaluatieproces uit te voeren op basis van het onderstaande evaluatieschema.

