

Verslag van de aanbevelingen van het maatschappelijk middenveld tijdens de assisen tegen racisme

De strijd tegen alle vormen van racisme is geen houding of een "supplement van de ziel" maar vormt de eigenlijke grondslag van het samenleven en van ons sociaal en democratisch pact. Het gaat er niet alleen om te strijden tegen plagen die levens en loopbanen verwoesten, maar ook om een samenleving te ontwikkelen die iedereen dezelfde kansen en rechten geeft, zonder enig onderscheid.

Daarvoor moeten we scherpzinnig en realistisch zijn. Om duurzame en structurele antwoorden op een bepaald probleem te kunnen geven, moeten wij in staat zijn om zonder taboes kritisch te kijken naar ons verleden én ons heden, teneinde een betere toekomst op te bouwen, gebaseerd op gelijke kansen en mogelijkheden. Voor het eerst werden in het Brussels Parlement uitgebreide hoorzittingen gehouden om de balans op te maken van racisme en antisemitisme in Brussel. Talrijke deskundigen en mensen op het terrein werden gehoord.

In dit verslag zijn alle aanbevelingen opgenomen die tijdens de assisen tegen racisme zijn gedaan door alle gehoorde personen (inclusief de feedback van de verenigingen tijdens de presentatie van de verslagen in plenaire zitting). Deze vonden plaats van 29 april 2021 tot 9 november 2021.

Op basis van de verschillende verslagen van de hoorzittingen van de 6 panels werden verschillende aanbevelingen geformuleerd:

- Panel 1 (Statistieken, gegevens, studies en objectivering van bevindingen) - Commissie voor Gelijke kansen en Vrouwenrechten door mevrouw Leila Agic
- Panel 2 (Huisvesting) - Commissie voor Huisvesting door mevrouw Zoé Genot
- Panel 3 (Economie, werkgelegenheid en openbaar ambt) - Commissie voor Economische zaken en Werkgelegenheid door mevrouw Soetkin Hoessen en de heer Emmanuel De Bock
- Panel 4 (Openbare ruimte en mobiliteit) - Commissie voor Territoriale ontwikkeling door mevrouw Isabelle Pauthier
- Panel 5 (Preventie en bewustmaking) - Commissie voor Gelijke kansen en Vrouwenrechten door mevrouw Khadija Zamouri
- Panel 6 (Sociale zaken, gezondheid en toegang tot diensten) - Commissie voor Gezondheid en Bijstand aan personen door mevrouw Delphine Chabbert en mevrouw Viviane Teitelbaum .

Dit verslag geeft een overzicht van de aanbevelingen van de sprekers uit het maatschappelijk middenveld en deskundigen, en van de start van het debat met het parlement in de commissies. Het is geenszins een voorstel voor aanbevelingen van de parlementsleden.

Deze tijdens de hoorzittingen gedane aanbevelingen bestrijken een breed scala van bevoegdheden en zijn zeer uiteenlopend zonder per se onderling samenhangend te zijn. Ze genieten niet per se consensus in de burgermaatschappij, noch onder deskundigen, noch in onze assemblee, maar ze voeden wel het debat. Sommige aanbevelingen doen waarschijnlijk vragen rijzen omtrent de haalbaarheid, de afstemming op het nagestreefde doel, in verband met andere beginselen die in onze grondwet en wetgeving zijn verankerd, of die het voorwerp

zijn van debat tussen verschillende visies op de samenleving in een democratie. Andere aanbevelingen raken aan thema's die binnenkort in andere commissies en hoorzittingen in de Brusselse parlementen aan de orde zullen komen, zoals neutraliteit, of die al aan de orde zijn, zoals in het kader van de bezinning over de dekolonisatie van de openbare ruimte. Zij leveren echter allemaal een bijdrage aan dit debat en weerspiegelen een gemeenschappelijke wil, die zeer breed wordt gedeeld, om de strijd tegen alle vormen van racisme in ons Gewest beter te voeren en te intensiveren.

1. Verzoekt, in het algemeen, alle machtsniveaus :

Algemeen:

- te benadrukken dat het belangrijk is banden te creëren tussen de generaties en open te staan voor anderen;
- te benadrukken dat het belangrijk is uitwisselingen te kunnen organiseren om een consensus tot stand te brengen en ervoor te zorgen dat de diversiteit van de filosofische en politieke stromingen vertegenwoordigd is in de beraadslagingen en de koers van het overheidsbeleid;
- een intersectionele antiracistische benadering te hanteren, zowel bij de monitoring van handelwijzen als bij de ontwikkeling en de uitvoering van overheidsbeleid via het Interfederaal plan tegen racisme;
- een universalistische benadering te hanteren als tool om racisme en vooroordelen te bestrijden.
- haatmisdrijven en *hate speech* in de openbare ruimte te bestrijden;
- het patriërchaat te bestrijden;
- het in de resolutie betreffende de dekolonisatie van de openbare ruimte begonnen werk voort te zetten;
- een debat te voeren om de thema's en concepten te verduidelijken, met name institutioneel en structureel racisme, het begrip diversiteit, het huidige antisemitisme, het verband tussen ras, cultuur en religie en de reikwijdte van universalisme en differentialisme;
- de begeleiding door de stedelijke vzw's te bevorderen van de bewoners van de volkswijken om deel te nemen aan de vergaderingen van de overlegcommissies die hen in staat stellen te reageren op de evolutie van hun leefmilieu;
- om vastberaden te strijden tegen antisemitisme;

Structureel racisme

- bij de interpretatie van racisme binnen een bedrijf, een sector of een deel van de samenleving aandacht te schenken aan het structurele karakter ervan;
- discriminatie te onderzoeken in de vorm van horizontale discriminatie;

Statistieken

- te wijzen op de behoefte aan wetenschappelijke kennis en de versterking van de statistische instrumenten, met name via het Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse (BISA), om onderzoeks- en monitoringinstrumenten aan te reiken voor een betere bestrijding van racisme en antisemitisme op het terrein;
- kwalitatieve en kwantitatieve gegevens te combineren met enquêtemethoden of analyses van administratieve gegevensbanken die een grondigere analyse van de betrokken mechanismen mogelijk maken;
- het extraheren van statistische gegevens efficiënter en regelmatiger te maken ten behoeve van de besluitvorming;
- te zorgen voor de uitvoering van de UPR "Universal Periodic Review" waarin de mensenrechtensituatie voor elke VN-lidstaat wordt onderzocht.
- de voorafgaande voorwaarden die aan de gewestelijke inspectiediensten worden gesteld om de discriminatietests te organiseren, te versoepelen;
- de test te vereenvoudigen, onder meer door digitalisering;

Politie

- de actoren op het terrein die een beslissende en bemiddelende rol spelen bewust te maken en op te leiden: de Federal Computer Crime Unit, de cel "Cyberhaat ", andere verenigingen die actief zijn in de strijd tegen racisme, politiezones (politiebureaus), gerechtelijke instanties, de beheerders van jeugthuizen, gemeentepersoneel en mobiele interventie-eenheden;
- antisemitisme: klachten te verzamelen in samenwerking met de politiezones. De politieagenten opleiding te geven.

Tenuitvoerlegging

- ervoor te zorgen dat de wetgevende besluiten of regelingen veel beter uitvoerbaar en objectiever zijn op het terrein;
- de impact van de huidige regelgeving te analyseren (met name met betrekking tot de gelijkheidskantsen);
- een sociaaleconomische monitoring van het gewestelijk en plaatselijk openbaar ambt op te zetten;
- te hameren op het belang van het definiëren van termen en het verduidelijken van de begrippen die uit racisme voortvloeien;
- de definities van de begrippen te laten evolueren met de evolutie van de maatschappij.
- de begrippen bij te werken, zowel met betrekking tot antisemitisme als racisme;
- bewustmakings- en preventiewerk te verrichten om vooroordelen te ontkrachten. Burgerzin bij te brengen en jongeren aan te moedigen racisme ter discussie te stellen.
- te benadrukken hoe belangrijk het is kennis te hebben van antisemitisme in al zijn vormen om het doeltreffend te kunnen bestrijden. De specificiteit van het antisemitisme op een concrete manier te integreren;

- goede handelwijzen in te voeren en ervoor te zorgen dat informatie wordt verspreid en gedeeld;
- de relevantie te evalueren van, en indien nodig gevolg geven aan, de assisen betreffende interculturaliteit van 2010 en 2005, waarin concrete benaderingen werden voorgesteld, met name wat betreft het dragen van religieuze symbolen.
- de aanbevelingen te testen in een proefproject om te zien wat mogelijk is in de Belgische context;

2. Verzoekt de Federale Regering:

Statistieken

- de wet van 4 juli 1962 betreffende de overheidsstatistieken te hervormen teneinde harmonisatie met de wetgeving inzake de bescherming van persoonsgegevens mogelijk te maken. Te hervormen volgens het beginsel dat er geen absoluut verbod op de verwerking van dit soort gegevens bestaat, maar dat de verwerking ervan gepaard moet gaan met strenge waarborgen;

Politie

- de wet op het politieambt te wijzigen om er een uitdrukkelijk verbod op te nemen van directe en indirecte discriminatie op grond van een van de beschermde criteria en etnisch profileren uitdrukkelijk te verbieden;
- deze regels ten uitvoer te leggen met duidelijke richtlijnen over hoe de politie haar werk kan doen op een manier die het risico van discriminatie en willekeur tot een minimum beperkt;
- een duidelijker norm voor redelijke verdenking te bepalen, zodat het politieoptreden op basis van objectieve criteria kan plaatsvinden;
- de begeleiding van gediscrimineerde personen en de ondersteuning door referentiepersonen die de bezinning over de integratie van gelijke kansen in de verschillende acties kunnen leiden, te versterken;
- de deontologische code van de politie te hervormen met het oog op de invoering van een systematische registratie van politiecontroles en het systematisch informeren van de gecontroleerde persoon over de reden van de controle en het verstrekken van een ontvangstbewijs voor de controle;
- de klachtenmechanismen te verbeteren door het proces te vergemakkelijken en door middenveldorganisaties die rassendiscriminatie bestrijden bij de zaak te betrekken;
- cellen op te richten die toezicht houden op de media en de sociale netwerken wat betreft het aanzetten tot haat en discriminerende praktijken;
- de politiediensten te versterken bij de behandeling van slachtoffers van racisme en discriminatie, en samen te werken met middenveldorganisaties die strijden tegen rassendiscriminatie;
- te zorgen voor de correcte uitvoering van COL 13/2013 door de politiediensten, met regelmatige controle door de korpschefs in de politiebureaus;
- de klachtenformulieren voor de opvang van slachtoffers van discriminerende praktijken door de politie te herzien om de verschillende soorten haatmisdrijven (homofobie,

racisme, antisemitisme, negrofobie, arabofobie, asiafobie) tegen de verschillende gemeenschappen nauwkeuriger te integreren, teneinde de politiedatabank te verfijnen;

Bewustmaking

- De toezichtscel te versterken en via alle schriftelijke en digitale media informatie blijven te verstrekken over en bewust te blijven maken van de problematiek van racisme en antisemitisme;

Etnische profilering

- Het wettelijk verbod op etnische profilering aan te scherpen met een explicieter verbod dan de dekking waarin de antidiscriminatiewetgeving voorziet;
- Een systeem van ontvangstbewijzen in te voeren waarop de reden van de politiecontrole wordt vermeld en die aan de gecontroleerde persoon worden overhandigd;
- De invoering van bodycams en het gebruik ervan door politieagenten in de openbare ruimte te evalueren, alsook de nadere regels om discriminerend gedrag dat door bodycampro's wordt aangetoond te vervolgen;
- De strijd tegen etnische profilering en identiteitscontrole op grond van uiterlijk te bevorderen;
- Het negatieve imago van wijken en scholen te bestrijden en een betere omkadering van scholen in volkswijken te ondersteunen;
- Rekening te houden met de subjectiviteit van de machtsrelatie. Het is belangrijk naar minderheden te luisteren wanneer zij uitleggen waarom zij zich gekleineerd voelen, en niet namens hen te spreken;
- Mechanismen te ontwikkelen voor de bescherming van als minderwaardig behandelde personen binnen de minderheden.

De wet-Moureaux

- De wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden ("de wet-Moureaux") te herzien, teneinde de wetgeving ter bestrijding van racistische en discriminerende praktijken te versterken;
- De wet-Moureaux te herzien om racistische meningen te bestraffen, en niet alleen het aanzetten tot haat;

Mensen "zonder papieren"

- Te werken aan het verlenen van verblijfs- en arbeidsvergunningen aan mensen zonder papieren;
- Jonge nieuwkomers aan te moedigen om talen te leren, met name Frans en Nederlands;
- Het belang van het inburgeringstraject te benadrukken;
- De toegang tot werk op te nemen in het opvangbeleid voor degenen die naar België komen;
- Mensen zonder papieren toegang te geven tot opleiding;
- Artikel 4, § 2 van de wet van 1999 te schrappen, waarin de ontvankelijkheid wordt verhinderd van een dossier voor een gecombineerde vergunning, ingediend door een

werkgever die de toestemming zou willen krijgen om een buitenlandse werknemer in dienst te nemen, indien deze geen papieren heeft;

- De wijze waarop de sanctierichtlijn de wet van 11 februari 2013 heeft aangepast te herzien, een wet die rekening moest houden met artikel 13.4 van de sanctierichtlijn;

Arbeidssector

- De omkaderingsnormen in sleutelsectoren te verhogen en essentiële beroepen te herwaarderen;
- Te investeren in een efficiënte sociale inspectie, een waardige en proactieve opvang van burgers van buitenlandse origine;
- Eén enkele arbeidsvergunning in te voeren die op het grondgebied wordt aangevraagd;

3. Verzoekt de Brusselse Hoofdstedelijke Regering:

Personeel en opleiding

- De personele middelen en de opleidingen inzake de bestrijding van racisme te versterken bij de overheidsdiensten en bij Equal.Brussels;
- Het personeel van de rust- en verzorgingstehuizen op te leiden in "cultuurgevoelige" zorg;
- De werkgevers instrumenten aan te reiken om het leren van talen op de werkplek te ondersteunen;
- Niet alleen te investeren in de opleiding zelf, maar ook in overstapmogelijkheden, om de mobiliteit van werknemers tussen sectoren te bevorderen;
- Te werken aan de basisopleiding en bijscholing van diversiteitsmanagers, met name door middel van een basisopleidingskit, een permanente ondersteuning van diversiteitsmanagers en opleidingen over diverse thema's;
- Opleidingen en coaching te organiseren om ervoor te zorgen dat de leden van de begeleidingscommissies goed worden betrokken, het mandaat van de leden van de begeleidingscommissies te verduidelijken, het aantal leden van de begeleidingscommissies te beperken en een vertegenwoordiging van bepaalde diensten zoals human resources en communicatie in de begeleidingscommissies op te leggen;
- Meer middelen ter beschikking te stellen voor opleidingen inzake discriminatie en racisme in bedrijven, met name om vakbondsafgevaardigden en werkgevers of hun vertegenwoordigers op te leiden;
- In de opleidingen van Bruxelles Formation modules over racisme, discriminatie in het algemeen en de principes van gelijke behandeling op te nemen.
- Werkgevers en aanwerbers te informeren, bewust te maken en op te leiden in de strijd tegen racisme, met inbegrip van permanente vorming;
- Maatschappelijk werkers die zich bezighouden met dit overheidsbeleid, die tussenkomen in de wijkcontracten, op te leiden om hen vaardigheden bij te brengen die hen in staat stellen racisme te bestrijden. ;
- Gezondheidswerkers op te leiden en bewust te maken over de opvang van patiënten in een benadering van samenleven, met het oog op de bestrijding van etnisch-rationale discriminatie in de gezondheidssector;
- De toegang tot gezondheidszorg en antisemitisme te beschouwen als een "kwaal die aangepakt moet worden";

- De diversiteitsmanagers op het niveau van de human resources te plaatsen;
- Manieren te onderzoeken om de aantrekkelijkheid van de functie van diversiteitsmanager te garanderen;
- Te investeren in de validatie van vaardigheden en opgedane ervaring;

Politie

- De opleidingen in racismebestrijding en specifieke bijeenkomsten, in het bijzonder met Unia, te versterken;
- De opleiding van magistraten in de bestrijding van discriminatie en de opvang van slachtoffers te versterken;
- Een uitgebreide monitoring van de politieactiviteiten in te voeren;

Huisvesting

- Nieuwe openbare huisvesting te bouwen die zal voorkomen dat heel wat gediscrimineerde personen in moeilijkheden komen op de particuliere huurmarkt;
- Het huurwaarborgfonds te versterken om de toegang tot huisvesting te vergemakkelijken;
- De mechanismen die in Vlaanderen worden gebruikt te bestuderen, zoals de noodmaatregel van de kennisgeving van tijdelijke woningen, die in het leven is geroepen na de massale toestroom van vluchtelingen in 2015¹;

Woonwagenbewoners:

- Het probleem van plaatsgebrek eerder op kleine dan op grote schaal op te lossen, aangezien het gemakkelijker is kleine terreinen te vinden;
- Ten minste vijf locaties van minstens 1.000 m² te zoeken voor de huisvesting van woonwagenbewoners;
- Het terrein van Haren opnieuw in gebruik te nemen als woonlocatie;
- Toezicht te houden op deze accommodaties om overlast te voorkomen en te zorgen voor een goed samenleven tussen de omwonenden en de woonwagenbewoners die op het betrokken terrein wonen;
- Het aantal plaatsen te beperken met medewerking van de eigenaars en bewoners op deze terreinen om problemen van overbevolking te voorkomen, die moeilijkheden en overlast kunnen veroorzaken;
- Artikel 191, § 3 van de Brusselse Huisvestingscode te wijzigen om een sterker rechtskader voor woonwagenbewoners tot stand te brengen;
- Een beroep te doen op openbare of semi-openbare actoren om grond ter beschikking te stellen van woonwagenbewoners. Een beroep te doen op het Woningfonds en op vastgoedmakelaars om de kans op succes zo groot mogelijk te maken;
- De mogelijkheid te onderzoeken om momenteel ongebruikte terreinen die andere bestemmingen hebben tijdelijk in gebruik te nemen;
- Een sociale beheerstructuur op te zetten die een kader van duidelijke regels biedt en ervoor zorgt dat deze worden toegepast;

¹ Het idee is dat mensen die een kamer beschikbaar hebben in hun appartement of huis, een nieuwe eenheid in hun woning kunnen creëren zonder dat dit problemen oplevert met sociale uitkeringen.

- Ervoor te zorgen dat bezettingsovereenkomsten kunnen worden ondertekend en dat in een specifiek budget voor woonwageneigenaren kan worden voorzien om hen waardig op te vangen en structuren op te zetten die de follow-up verzekeren;
- De inspectiemiddelen te versterken, meer tests en meer woningen en terreinen;
- Te benadrukken hoe belangrijk het is de tests uit te voeren op de particuliere huurmarkt en deze te versterken en op te voeren;
- De tests te ondersteunen en te versterken door middel van telefoontjes of mystery shopping
- Het gebruik van een verklarende aanpak in te voeren, door middel van herinneringen aan verbodsbepalingen aan de sector, door voorlichting en bewustmaking;
- Ervoor te zorgen dat wordt aangedrongen op de noodzaak van specifieke opleidingen en ontmoetingen, met name met Unia;
- De geleidelijke toepassing van sancties in te voeren;
- Te voorzien in oplopende sancties, afhankelijk van het aantal recidivegevallen, tot en met de schorsing van de vergunning van vastgoedmakelaars;
- Het aantal inspecteurs te verhogen;
- Een fiscaal beleid te bevorderen dat van invloed is op onroerend goed om een deel van de grondrente op te vangen en op te treden bij de controle van de huurprijzen in de particuliere sector;
- In het overheidsbeleid te anticiperen op de ontwikkeling van telewerk en de daardoor veroorzaakte leegstand van vastgoed, alsook op de gevolgen van dit nieuwe paradigma voor het leven in de stad;
- In het overheidsbeleid de verbetering van de leefomgeving en de kwaliteit van de huisvesting in alle wijken te bevorderen en deze wijken ook instrumenten voor emancipatie te verschaffen (schoolvoorzieningen, culturele, sociale, sport- en gezondheidsvoorzieningen);
- De gentrificatie te bestrijden door openbare woningen ter beschikking te stellen;

Bewustmaking

- Analyses, debatten en colloquia ter beschikking te stellen van het grote publiek in het kader van permanente vorming;
- Bewustmakingscampagnes te ontwikkelen om duidelijk te maken dat de overheid er is om te begeleiden en te steunen, en dat discriminatie niet onvermijdelijk is;
- Campagnes te voeren voor bewustmaking, ontmanteling van vooroordelen en verbetering van de zichtbaarheid van de diversiteit van de joodse wereld, en een mediacampagne te voeren om het publiek bewust te maken van de realiteit van het antisemitisme;
- Meer bekendheid te geven aan de antidiscriminatiedienst Actiris Inclusive en de rol van deze dienst bij het uitbrengen van adviezen en aanbevelingen, maar ook bij de bewustmaking van racisme- en discriminatievraagstukken, te versterken;
- Mensen die het doelwit zijn van racistisch gedrag systematisch te betrekken bij de ontwikkeling van bewustmakingscampagnes tegen racisme. Er is niet alleen behoefte aan overleg aan het eind van het proces, maar ook aan echte co-constructie om de bewoners van gediscrimineerde wijken de mogelijkheid te bieden controle uit te oefenen op de

productie van de beelden die hen van hun legitimiteit beroven en hen in diskrediet brengen;

Openbare ruimte

- De diversiteit in de redactiecomités van de Brusselse regionale media te bevorderen;
- Straten en monumenten te hernoemen om de diversiteit van Brussel in de verf te zetten, rekening houdend met alle minderheden die hebben bijgedragen aan de ontwikkeling van het Gewest;
- Straatnamen of monumenten te hernoemen om de aandacht te vestigen op joodse verzetsstrijders, kunstenaars of onderwijzers - en niet alleen als slachtoffers - die hebben bijgedragen tot het leven in Brussel. Te laten zien dat de joden deel uitmaken van het nationale "wij";
- Te zorgen voor een jaarlijks quotum van openbare affichering die gereserveerd is voor communicatie- en voorlichtingscampagnes over de bestrijding van racisme en discriminatie, met name in het openbaar vervoer;
- De wijkcontracten te vermenigvuldigen en te ontwikkelen en de waardestijging van de grond te beheersen, die uitsluit. Tevens moeten verenigingen voor permanente vorming, eerstelijns-vzw's en culturele bemiddelaars nauwer worden betrokken bij het bestaande beleid, waaronder de wijkcontracten en het beleid inzake sociale cohesie, teneinde de participatie en de stem van de meest kwetsbare groepen te vergroten;
- "Tegenbeelden" van de wereld te ontwikkelen en instrumenten te gebruiken die jongeren de kans geven zich een voorstelling te maken van de ruimte om hen heen, zichzelf in de stad te projecteren, hun vertrouwen te geven in zichzelf en in hun eigen legitimiteit om zich in andere ruimten te begeven;
- Het afficheren van schadelijke reclame die stereotiepe rollen afbeeldt in de openbare ruimte te verbieden;
- Instrumenten zoals mindmaps te promoten, die jonge en minder jonge mensen de kans geven zich de stad toe te eigenen door middel van een versterkte legitimiteit om toegang te krijgen tot andere ruimten dan die waar zij wonen;
- De toegangsrechten tot de stad doeltreffender te maken, ook voor bevolkingsgroepen die onzichtbaar zijn en/of als niet-legitiem worden beschouwd, zoals personen die er illegaal verblijven;
- Een inclusief beleid in te voeren bij de aanleg van openbare ruimten. Deze doelstelling van inclusiviteit moet op een intersectionele manier worden opgebouwd, te beginnen bij de gebruikers;

Dekolonisering

- Een actief dekoloniseringsbeleid te voeren op alle beleidsterreinen;
- Te eisen dat een systematisch overleg met actoren die erkend zijn om hun inzet en deskundigheid, deel uitmaakt van het proces en de procedures van het parlement;
- De representativiteit van de openbare ruimte en de erkenning van de kolonisatie als een gemeenschappelijk verleden te bevorderen door standbeelden en straatnamen in hun context te plaatsen, maar ook door in de openbare ruimte namen in te voeren die verwijzen naar de bijdrage of de herinnering aan mensen van Afrikaanse afkomst;
- De aandacht te vestigen op jonge Afro-descendenten die in België wonen.

- De raciale karikaturen, vooral in de folklore te betwisten;
- Te werken aan de overdracht. Kinderen helpen te begrijpen van wie en wat zij de kinderen zijn;

Brussels plan ter bestrijding van racisme

- Te zorgen voor een alomvattende evaluatie van de antiracismeplannen, en het middenveld bij deze evaluatie te betrekken;
- Een comité van opvolging voor het interfederaal actieplan tegen racisme op te richten;
- Vooruitgang te boeken op het vlak van de verworvenheden, over een actietijdschema te beschikken en over een actie-evaluatie;
- De ervaring van mensen met een migratieachtergrond naar waarde te schatten. De systematische betrokkenheid van actoren uit het middenveld en antiracistische organisaties naar waarde te schatten en de noodzaak gebruik te maken van hun ervaring, alsmede de opstelling van een raadgevend vervolgadvis (zowel over de inhoud van de maatregelen als over de uitvoering van de aanbevelingen);

Gegevens op het vlak van gezondheid

- Opdracht tot een interdisciplinaire studie over het volksgezondheidsprobleem van etnisch-raciale discriminatie in het Brussels Gewest te geven, teneinde de omvang van het probleem te evalueren, gegevens te verzamelen en de betrokken personen en schade te identificeren, en teneinde racisme te erkennen als een volksgezondheids crisis;

Dringende medische hulp

- De naam te wijzigen door "Dringende te schrappen, d.w.z. "Medische hulp";
- Te zorgen voor uniformiteit in de praktijken van de OCMW's;
- De door de medische hulp gedekte gezondheidszorg te harmoniseren;
- Een passende maximumtermijn voor het sociaal onderzoek te garanderen;
- De dekking van de medische zorg te garanderen voor de duur van het sociaal onderzoek;
- De plicht van een DMH medisch attest af te schaffen;
- Te zorgen voor volledige en begrijpelijke informatie voor migranten zonder papieren over hun recht op medische hulp;
- De medische wereld bewuster te maken op het vlak van de begunstigden van de DMH;
- De DMH-begunstigden in staat te stellen hun zorgverleners zelf te kiezen;

Onthaal en rechten van de patiënten

- Ervoor te zorgen dat patiënten tijdens medische consulten begeleid worden om taalkundige en culturele redenen;
- De sociale rechten te individualiseren en te automatiseren;

Rusthuizen en verzorgingstehuizen

- Te zorgen voor "cultuurgevoelige" gezondheidszorg in de rusthuizen en verzorgingstehuizen;

Statistieken

- Het gebruik van de oorsprongsvariabele in werkloosheids- en werkgelegenheidsstatistieken te systematiseren;
- De monitoring in de gebruikelijke praktijk van de statistieken die op klassieke wijze en op regelmatige basis door view.brussels en door Actiris worden opgemaakt te laten opnemen;

Praktijktesten

- De controletools te versterken om de controles op een proactieve manier uit te voeren;
- Campagnes praktijktesten op te zetten, risicoanalyses uit te voeren (audit en labeling);
- De gewestelijke inspectiedienst meer middelen ter beschikking te stellen zodat hij de praktijktesten kan uitvoeren in verband met discriminatie bij aanwerving en passende sancties kan opleggen;
- De situatietesten in verband met discriminatie bij aanwerving, en van anonieme cv's uit te werken en te vereenvoudigen;
- Proactieve tests uit te voeren in zowel de openbare als de particuliere sector, zonder te wachten op klachten;

Diversiteit

- De diversiteitsplannen te versterken en de toekenning van aanwervingssteun aan elke onderneming afhankelijk te stellen van de voltooiing en tenuitvoerlegging van een diversiteitsplan;
- Ervoor te zorgen dat de overheidssector een voorbeeldsector is, een voorbeeldfunctie en een voortrekkersrol vervult en een hele reeks voorschriften inzake diversiteit en discriminatiebestrijding in de praktijk brengt;
- Bindende streefcijfers op basis van herkomst in de diversiteitsplannen van publieke, lokale en gewestelijke ondernemingen op te nemen;
- De gemengdheid van de profielen op basis van herkomst op alle niveaus van de hiërarchie aan te moedigen;
- Een denkoefening te houden die rekening houdt met de verschillende gevoeligheden inzake levensbeschouwelijke diversiteit binnen de instellingen van openbaar nut in het Brussels Gewest;
- De op sectoraal niveau uitgevoerde acties te versterken. De sociale partners aan te moedigen om positieve actieprogramma's op sectoraal niveau uit te voeren, met name in de meest gedegradeerde sectoren van de arbeidsmarkt (anonieme cv's, situatietests, en substantiële middelen voor werknemers om gerechtelijke stappen te ondernemen tegen discriminatie);
- De omkaderingsnormen in deze cruciale sectoren te verhogen en de banen die tijdens de pandemie essentieel bleken te zijn, te herwaarderen;
- Een gewestelijk monitoringinstrument voor diversiteit in het openbaar ambt in te voeren;
- Een diversiteitsbeleid op te leggen met antidiscriminatieclausules, diversiteitsplannen en intelligente streefcijfers voor alle sectoren;
- De diversiteitsplannen vast te stellen voor een periode van vijf jaar in plaats van twee;
- De werkingsmiddelen van het gewestelijk diversiteitscommissie te verhogen;

- Te voorzien in de formalisering van de plenaire vergaderingen en de vergaderingen tussen diversiteitsverantwoordelijken op een meer operationele wijze (gewestelijk diversiteitscomité);
- De diversiteitsubsidies te hervormen en te koppelen aan de daadwerkelijke uitvoering van een diversiteitsmanager, een diversiteitsactieplan en acties die in overeenstemming zijn met de prioritaire doelstellingen van de regering;
- Een verplichting in te voeren voor ondernemingen om een diversiteitsplan te hebben, indien de onderneming overheidssubsidies of met name werkgelegenheidssteun ontvangt;
- De diversiteitsmanagers om te dopen tot "diversiteitsadviseurs";
- De collectieve arbeidsovereenkomsten 38 en 95 van de Nationale Arbeidsraad over de verplichting van gelijke behandeling systematisch op te nemen in de diversiteitsplannen;
- De positieve acties van ondernemingen aan te moedigen en te ondersteunen en een zwarte lijst van slechte voorbeelden op te stellen;

Samenwerking

- De openbare diensten en instellingen, met mensen die "deskundigen op het terrein" worden genoemd, die levenservaring hebben, die niet te vinden is in een CV of een diploma meer te laten samenwerken;
- Na te denken over manieren om op een meer structurele manier samen te werken met de verenigingssector, die in contact staat met de kwetsbare groepen. Te voorzien in begrotingen en de rol en de deskundigheid van verenigingen die rechtstreeks in contact staan met de doelgroepen te versterken;
- De samenwerking met de verschillende diensten te versterken, zowel intern als binnen Actiris, maar ook met partners om als tussenschakel te fungeren;

Inclusie

- De steun voor de garantie van een oplossing en een concrete tewerkstelling te versterken;
- Originele, creatieve en alternatieve manieren te vinden om dicht bij de mensen te komen die het verst van de arbeidsmarkt af staan;
- De nadruk te leggen op positieve en haalbare acties op het terrein, dicht bij de praktijk.
- Het zelfstandig ondernemerschap te promoten als een gelijkwaardig alternatief voor tewerkstelling en voor economische inschakeling in de bestaande inschakelingsprocessen in Brussel;

Evaluatie

- Gemeenschappelijke en geïntegreerde instrumenten te ontwikkelen voor de evaluatie van het plan en de diagnose;
- Een catalogus van gemeenschappelijke transversale acties voor de instellingen op te stellen, maar ook een catalogus waaruit de instellingen gemakkelijker kunnen putten om te worden ondersteund bij de uitvoering van hun actieplan;
- Toezicht te houden op discriminatie en oplossingen te zoeken voor de sector door middel van wijzigingen van bestaande sectorale overeenkomsten op het niveau van Brussel met bepaalde sectoren, met name de hotelsector, de bouwsector en de elektronicasector;

- Op maat gesneden positieve acties te ondernemen en jaarlijkse tussentijdse verslagen op te stellen om een beter toezicht te waarborgen;
- De toezicht op plannen en clausules te eisen door in elke dienst een gespecialiseerde ambtenaar aan te wijzen;
- Een globale diagnose op het niveau van de gewestelijke overheidsdienst te stellen en verschillende gegevens die verband houden met zowel het personeelsbeheer als het welzijnsbeleid te integreren en thematische analyses uit te voeren;

Sanctie

- De arbeidsinspectie ruimere bevoegdheden te geven in de strijd tegen discriminatie;
- Het sanctiemechanisme om geleidelijk over te gaan van tijdelijke naar definitieve sancties te herzien;
- Te steunen op de deskundigheid van de verschillende actoren (Unia, Actiris en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen) om te zien hoe concreet opgetreden kan worden om de regering nieuwe maatregelen voor positieve actie voor te stellen;

Melding

- Zich niet te beperken tot het registreren van klachten maar ook de risico's opsporen en preventieve en corrigerende maatregelen te nemen;
- Een luisterlijn en een specifiek contactpunt voor werknemers in overheidsdienst op te richten;
- Een specifieke interne meldingsprocedure voor werknemers in overheidsdienst vast te stellen;
- Het gebruik van de diensten in het kader van de overeenkomst met Unia en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM) nieuw leven in te blazen;
- De bescherming tegen vergeldingsmaatregelen voor het melden van racistische daden of uitlatingen te verhogen;
- Beter rekening te houden met de situatie van de vrijzinnige moslims in de meldingen;
- Op gewestelijk niveau de mogelijkheid te overwegen voor de sociale partners om zich rechtstreeks tot de sociale inspectie te wenden.

4. Verzoekt de Regering van de Federatie Wallonië-Brussel en de Vlaamse Gemeenschap:

Sensibilisering

- Opleidings- en pedagogische instrumenten voor alle bij het onderwijs betrokken partijen voor te stellen (scholen en verenigingen);
- Mediacampagnes te voeren tegen racisme en antisemitisme;
- Een analyse te maken van het mediagebruik door de verschillende minderheidsgroepen en van de discriminerende praktijken in de verschillende media;
- Wat de bestrijding van antisemitisme betreft, een actieplan in de loop van de tijd op te stellen, door middel van bewustmakings- en preventiewerk, dat erop gericht is dagelijks vooroordelen te ontcrachten en de diversiteit van de joodse wereld te tonen. Bewustmaking, onderwijs, uitrusting en opleiding van onze jongeren op school, maar ook van onze volwassenen, door voorrang te geven aan intermediaire actoren.

- Het verdoken antisemitisme te bestrijden, dat een van de blinde vlekken lijkt te zijn in de strijd tegen racisme.

Opleiding

- De opleiding van actoren te versterken, zoals leraren op scholen, sociale actoren, ambtenaren in overheidsdiensten die in direct contact met de bevolking staan en personeel in de gezondheidszorg, op het gebied van de bestrijding van rassendiscriminatie;
- De opleiding van mediaprofessionals te promoten op het gebied van beelden en referentiekaders inzake diversiteit en racismebestrijding, in partnerschap met de hogescholen en universiteiten;

Onderwijs

- De gemeenschappen te vragen om het begrip "samenleven" en "diversiteit" te integreren in het leerplan van de cursus "filosofie en burgerschap";
- Samen te werken met de hogescholen en universiteiten voor journalistiek en communicatie om te zorgen voor de opleiding op het vlak van beelden en referentiekaders op het vlak van diversiteit en antidiscriminatie;
- Een oriëntatie van migranten en etnische minderheden aan te bieden op alle opleidingen in de gezondheidszorg;
- De kwalificaties van mensen van niet-Europese origine en buitenlandse afgestudeerden volledig te erkennen;
- De objectieve analyse van de oorzaken van de ondervertegenwoordiging, uit te diepen bijv. in welke mate de niet-erkenning van kwalificaties een rol speelt;
- De competenties zo snel mogelijk in kaart te brengen in het opvangproces en diploma's zo snel mogelijk te erkennen via de lokale en gewestelijke overheden;
- De huidige procedures voor de gelijkstelling van buitenlandse diploma's te wijzigen, te vereenvoudigen en kosteloos te maken
- De ongelijkheden te bestrijden op onderwijsgebied door de emancipatie van eenieder via het onderwijs te bevorderen.
- Op een voluntaristische manier te strijden tegen het fenomeen van schoolse segregatie. Het is ook van belang het taalonderwijs, waaronder het Nederlands, te versterken om de beroepsmobiliteit te bevorderen.