

VOOR EEN LGBTQI+  
FRIENDLY BELGIË

# MONITORINGS VERSLAG

2021 - 2024

Gelijke Kansen  
— Egalité des Chances **.be**



## Inhoud

Voorwoord .....	6
Inleiding .....	8
Monitoring en evaluatie .....	8
Cijfers en concrete verwezenlijkingen .....	10
Rapportage per doelstelling* .....	16
Strategische as I: Kennis verhogen over de leefsituatie van LGBTQI+ personen en de obstakels waarmee ze worden geconfronteerd .....	16
Operationele doelstelling 1: Vorming, informatieverspreiding en sensibilisering in verschillende domeinen .....	16
Operationele doelstelling 2: Organiseren van gecoördineerd en beleidsgericht onderzoek en dataverzameling betreffende LGBTQI+ thema's .....	32
Strategische as II : Overheden voeren een LGBTQI+ inclusief beleid, met aandacht voor de meest kwetsbare groepen .....	33
Operationele doelstelling 3: Integreren van de LGBTQI+ thematiek binnen elk strategisch federaal beleidsdomein .....	33
Operationele doelstelling 4: Structurele steun aan het maatschappelijk middenveld .....	37
Operationele doelstelling 5: Verbeteren van wetgeving en haar implementatie in het beleid .....	38
Operationele doelstelling 6: Op internationaal en Europees niveau het voortouw nemen m.b.t. de rechten van LGBTQI+ personen .....	42
Strategische as III : Verbeteren van het welzijn van de LGBTQI+ gemeenschap .....	55
Operationele doelstelling 7: LGBTQI+ sensitieve zorg nastreven .....	55
Operationele doelstelling 8: Garanderen van een LGBTQI+ inclusieve werkvloer .....	62
Strategische as IV : Versterken van de veiligheid van LGBTQI+ personen .....	65

## Voor een **LGBTQI+** Friendly België

Operationele doelstelling 9: Verbeteren van de effectieve aanpak van haatmisdrijven en haatspraak ten aanzien van LGBTQI+ personen..... 65

Operationele doelstelling 10: Discriminatie van LGBTQI+ personen aanpakken ..... 68

Lexicon ..... 72

*Informatie over de ondernomen acties werd verzameld en verwerkt tussen maart 2023 en juli 2023. Ontwikkelingen na deze periode zijn niet opgenomen in dit rapport.*

*Het gebruik van het acroniem 'LGBTQI+' in dit rapport is bedoeld om consistentie te waarborgen en mag niet worden opgevat als het uitsluiten van welke seksualiteit of genderidentiteit dan ook.*

## Voorwoord

België is een pionier op het gebied van LGBTQI+-rechten en staat in 2023 op de tweede plaats in de evaluatie van ILGA-Europe betreffende de wetgeving en het beleid inzake seksuele diversiteit. Niettemin worden de betrokkenen nog steeds geconfronteerd met discriminatie en moeilijkheden in verschillende aspecten van hun dagelijkse leven. We moeten dus blijven strijden voor een meer egalitaire samenleving waarin de rechten van LGBTQI+-personen beter worden gerespecteerd.

In 2022 was de goedkeuring van het federaal actieplan 'Voor een LGBTQI+ Friendly België' een krachtig signaal met als doel LGBTQI+-personen te steunen, te beschermen en te valoriseren. Dat plan werd samen met negen andere ministers en staatssecretarissen opgesteld en weerspiegelt een collectieve verbintenis waaruit blijkt dat de federale regering de rechten en inclusie van LGBTQI+-personen wil blijven versterken.

Na een jaar lang te hebben gewerkt aan de tenuitvoerlegging van de verbintenissen die in dat actieplan zijn aangegaan, is nu de tijd gekomen om een eerste balans op te maken. Uit dit tussentijds follow-upverslag zal blijken dat de federale regering haar verbintenissen nakomt en al heel wat acties heeft ondernomen of aan het uitvoeren is. In juli 2023 waren namelijk 48 acties volledig uitgevoerd, 9 acties al gedeeltelijk uitgevoerd en 54 acties lopende. Dat is goed voor een uitvoeringsgraad van 83 %.

Zoals in het plan aangekondigd, zal de stand van zaken van deze tussentijdse follow-up aan het maatschappelijk middenveld worden gepresenteerd in de vorm van een rondetafelconferentie. Ik hoop van harte dat de vaststellingen en conclusies die tijdens die rondetafelconferentie naar voren worden gebracht, worden gezien als een kans voor de regering om nog een keer te horen waar de prioriteiten van het maatschappelijk middenveld precies liggen en de verdere uitvoering van haar verbintenissen eventueel dienovereenkomstig aan te passen. Het werk zit er tenslotte nog niet op. De inspanningen voor een inclusiever België waar alle burgers dezelfde kansen krijgen, moeten onverminderd worden voortgezet.

## Voor een **LGBTQI+** Friendly België

Ik zal mijn werk voortzetten en mijn collega's blijven aanmoedigen om hetzelfde te doen. Hopelijk zijn 2024 en 2025 even vruchtbaar als de voorgaande jaren en wordt de lijst van reeds gerealiseerde acties aangevuld met ambitieuze projecten.

Marie-Colline Leroy

Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit

## Inleiding

De federale regering zet zich in om de strijd tegen discriminatie ten opzichten van LGBTQI+ personen op te voeren. Met het oog op dit engagement toont het actieplan "voor een LGBTQI+ Friendly België", aangenomen door de Ministerraad op 13 mei 2022, een sterk verlangen om de realiteit van LGBTQI+-personen te verbeteren door middel van 133 krachtige politieke maatregelen. Het actieplan bouwt verder op de voorgaande twee actieplannen en hun evaluaties, evenals verschillende studies en input van het LGBTQI+ middenveld.

De staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke kansen en Diversiteit heeft het initiatief genomen en speelt een coördinerende rol bij de uitvoering van het plan. De verschillende partners binnen de federale regering hebben intensief meegewerkt aan zijn ontwikkeling, door acties binnen hun bevoegdheidsdomeinen te formuleren. De betrokken departementen zijn Justitie, Binnenlandse Zaken, Buitenlandse Zaken, Ontwikkelingssamenwerking, Ambtenarenzaken, Asiel en Migratie, Gelijke kansen, Mobiliteit, Gezondheid en Werk. Het LGBTQI+ middenveld werd ook meermaals geconsulteerd tijdens het opstellen en de uitvoering van dit actieplan.

Dit actieplan werd opgebouwd uit 4 strategische assen: kennis en informatie, inclusief beleid, welzijn en gezondheid en veiligheid en anti-discriminatie. Deze strategische doelstellingen werden verder opgedeeld in 12 operationele doelstellingen.

## Monitoring en evaluatie

Het actieplan "voor een LGBTQI+ Friendly België" wees de Dienst Gelijke Kansen (FOD Justitie), die rapporteert aan de federale Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke kansen en Diversiteit, aan als verantwoordelijke voor de opvolging van het federale actieplan. Het resultaat van deze monitoring heeft de vorm van dit rapport dat rapporteert over de voortgang van de acties.

Begin 2023 werd er aan de bevoegde administraties gevraagd indicatoren voor de maatregelen die onder hun bevoegdheid vallen te bezorgen aan de Dienst Gelijke Kansen.



## Voor een **LGBTQI+** Friendly België

Het federaal actieplan voorziet dat elke bevoegde overheid een stand van zaken opmaakt van de voortgang van de uitvoering van de acties die onder hun bevoegdheid vallen. Dit rapport geeft deze stand van zaken weer en is goedgekeurd door de betrokken departementen en beleidscellen.

Ten slotte wordt er voor de monitoring van het Federaal actieplan een rondetafelconferentie georganiseerd voor maatschappelijke organisaties, organisaties voor gelijke kansen, de betrokken regeringsdepartementen en hun politieke autoriteiten. Deze conferentie maakt het mogelijk de nodige of wenselijke aanpassingen aan te brengen om het actieplan operationeel te maken, rekening houdend met de opmerkingen van de verschillende betrokken actoren. Op basis hiervan zal een rapport worden opgesteld dat de regering in staat zal stellen om de uitvoering van bepaalde maatregelen voor het einde van de legislatuurperiode aan te passen en dat de verschillende actoren in staat zal stellen om de werkzaamheden van de volgende regering voor te bereiden.

Een finale rapportage van het federaal actieplan zal in het najaar 2024 worden uitgevoerd.

In de onderstaande titel wordt een algemeen overzicht gegeven van de cijfers en statistieken van de stand van zaken van de uitvoering van de acties. Het bevat ook drie voorbeelden van concrete resultaten.

Hierbij een toelichting over hoe de status van de uitvoering van een maatregel te interpreteren:

- de maatregel wordt aangeduid als “deels uitgevoerd” als bepaalde duidelijk afgebakende acties binnen de maatregel werden uitgevoerd en andere acties nog moeten worden uitgevoerd. Niet elke maatregel leent zich inhoudelijk voor een eventuele gedeeltelijke uitvoering.
- de maatregel wordt aangeduid als “in uitvoering” indien de maatregel in zijn geheel in uitvoering is (indien de maatregel zich niet laat opdelen in afzonderlijke acties of indien alle afzonderlijke acties in uitvoering zijn), of minstens voor een deel in uitvoering is (indien de maatregel zich laat opdelen in afzonderlijke acties).

Lopende acties vallen onder de categorie "in uitvoering".

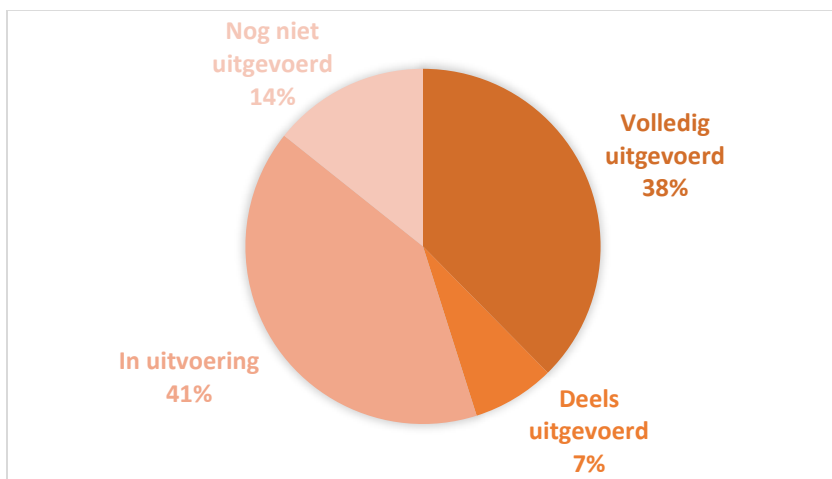
## Voor een LGBTQI+ Friendly België

De informatie over de implementatie van de acties werd verzameld en verwerkt tussen april en juli 2023. Ontwikkelingen na deze periode zijn niet opgenomen in dit tussentijds rapport.

### Cijfers en concrete verwezenlijkingen

In 2023 staat België op een gedeelde tweede plaats op Ilga-europe<sup>1</sup> RAINBOWEUROPE MAP<sup>2</sup>, maar het land zet zich nog steeds in voor de strijd voor gelijkheid voor LGBTQI+-personen.

De acties in het federaal actieplan "voor een LGBTQI+ Friendly België" zijn in uitvoering. Eind juni 2023 was reeds 38% van de 133 acties succesvol uitgevoerd tijdens de tussentijdse monitoring van het plan. Hiernaast zijn namelijk 41% van de acties in uitvoering bij het uitbrengen van dit monitoringsrapport en 7% van de acties zijn deels uitgevoerd. Slechts 14% van de acties die voorzien zijn nog niet in uitvoering.

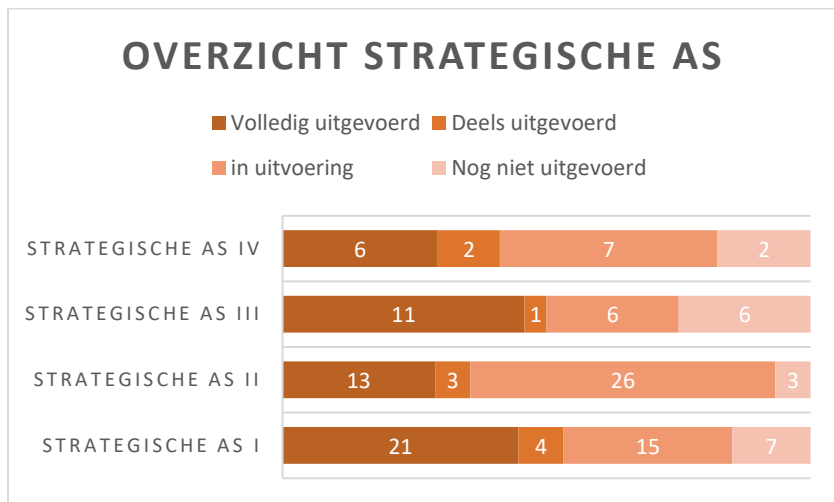


<sup>1</sup> European Region of the International Lesbian and Gay Association

<sup>2</sup> [Annual-Review-Full-2023.pdf \(rainbow-europe.org\)](https://rainbow-europe.org/Annual-Review-Full-2023.pdf)

## Voor een LGBTQI+ Friendly België

Als we dieper gaan kijken naar de onderverdeling per strategische as krijgen we volgende resultaten:



## Voor een **LGBTQI+** Friendly België

### **Strategische as I: Kennis verhogen over de leefsituatie van LGBTQI+ personen en de obstakels waarmee ze worden.**

Van de 47 acties opgenomen onder de eerste strategische as zijn 21 acties volledig uitgevoerd. Dit komt neer op 45 % van de 47 acties die onder strategische as I vallen. Slecht 15 % van de acties zijn nog niet uitgevoerd.

### **Strategische as II: Overheden voeren een LGBTQI+ inclusief beleid, met aandacht voor de meest kwetsbare groepen.**

Strategische as II omvat 45 acties die zich inzetten op een inclusief beleid. 29 % van deze 45 acties zijn reeds volledig uitgevoerd. Het grootste aandeel van acties namelijk 58 % was tijdens het moment van de monitoring in uitvoering. Slechts 7 % was nog niet uitgevoerd bij het moment van de monitoring.

### **Strategische as III: Verbeteren van het welzijn van de LGBTQI+ gemeenschap.**

46 % van de 24 acties die zich inzetten op het verbeteren van het welzijn van de LGBTQI+ gemeenschap werden op het moment van de monitoring succesvol uitgevoerd. Een vierde van de 24 acties waren op het moment van de monitoring nog niet in uitvoering.

### **Strategische as IV: Versterken van de veiligheid van LGBTQI+ personen.**

Bij de laatste strategische as bestaande uit 17 acties zien we dat 29 % van de acties op het moment van de monitoring volledig waren uitgevoerd. 12 % van deze acties zijn deels uitgevoerd en 41 % zijn in uitvoering.

Van de 38 % die reeds werden uitgevoerd schijnen wij een licht op drie projecten:

## Voor een **LGBTQI+** Friendly België

### 1) De tentoonstelling “Homoseksuelen en lesbiennes in Nazi Europa” in de Dossin Kazerne.



De Dossin Kazerne opende op 16 februari 2023 de expo “Homoseksuelen en lesbiennes in nazi-Europa”. De tentoonstelling geeft een overzicht van de laatste stand van zaken van het historisch onderzoek op dit terrein. Het verhaal van de expo begint bij de eerste homobewegingen van eind 19e eeuw tot de jaren 30 en belicht daarna de vervolging van homo’s en lesbiennes, voornamelijk onder het naziregime. Ze schetst een beeld van de onderdrukking in verschillende Europese landen. De expo eindigt met de evolutie die de herdenking en erkenning van slachtoffers doormaakte vanaf het einde van de Tweede Wereldoorlog tot nu.

Mémorial de la Shoah ontwikkelde het concept van deze tentoonstelling die onder de wetenschappelijke leiding van Florence Tamagne tot stand kwam. Deze expo vond plaats in 2021 in Parijs. Kazerne Dossin nam de expo over, en voegde materiaal toe met betrekking tot België en Nederland. Kazerne Dossin werkte hiervoor samen met historici als Wannes Dupont, Bart Hellinck, Marc Verschooris en Judith Schuyf.

## Voor een **LGBTQI+** Friendly België

### 2) IDAHOT en Rainbowcops

Ter gelegenheid van de Internationale Dag tegen Homofobie, Transfobie en Bifobie hebben de Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing, de Geïntegreerde Politie en de vzw “Rainbow Cops Belgium LGBTQI+ Police” in mei 2022 een protocol ondertekend dat een principieel engagement beoogt om in partnerschap te zoeken naar mogelijke synergieën en complementariteit ten voordele van LGBTQI+-personen.

De Commissaris-generaal van de federale politie en de Voorzitter van het Vast Comité van de Lokale Politie verbinden zich ertoe regelmatig overleg te plegen met de VZW.



Het protocol bepaalt in het bijzonder dat de vzw “Rainbow Cops Belgium LGBTQI+ Police” de communicatiekanalen en -middelen van de Federale Politie zal kunnen gebruiken om haar nationale initiatieven te communiceren, in samenwerking met de Directie Communicatie (CGC). De vereniging mag ook gratis gebruik maken van de infrastructuur van de Federale Politie voor de organisatie van haar bijeenkomsten, vergaderingen, studiedagen en opleidingen.

Ook dit jaar mobiliseren de federale politie en verschillende lokale politiezones zich rond de Internationale Dag tegen homofobie, transfobie en bifobie door regenboogvlaggen op hun gebouwen te hijsen. Het doel is mensen te herinneren aan het belang van een beleid van diversiteit, respect en inclusie.



### 3) Het Instituut voor Gerechtelijke Opleiding

De kwestie van discriminatie en aanzetten tot haat komt regelmatig aan bod in diverse opleidingen die het Instituut voor Gerechtelijke Opleiding (IGO) voor magistraten en gerechtelijk personeel verzorgt. Onder de behandelde onderwerpen zijn juridische kwesties in verband met gender en seksuele geaardheid prominent aanwezig. Zij worden zowel vanuit inhoudelijk oogpunt als aan de hand van casestudies bestudeerd. De basis- en gespecialiseerde opleidingen die in deze context worden gegeven, zijn bedoeld om informatie en ervaring op dit gebied door te geven en om het bewustzijn te vergroten.

Zo wordt er bijvoorbeeld sinds 2012 een opleiding georganiseerd over de strijd tegen haatmisdrijven en discriminatie. Deze opleiding is verplicht voor alle magistraten in opleiding (stagiairs) tijdens hun tweede opleidingsjaar. Tussen 2020 en 2023 volgden 168 (toekomstige) magistraten de opleiding. Het programma wordt jaarlijks aangepast, in functie van ontwikkelingen in wetgeving en rechtspraak en in overleg met een werkgroep bestaande uit magistraten en experts ter zake (zie actie nr. 11). Daarnaast werden al vier sessies van een opleiding over diversiteit in de rechtbank georganiseerd voor geïnteresseerde magistraten, met in totaal ongeveer 75 deelnemers (zie actie nr. 13).

## Rapportage per doelstelling\*

(\*De informatie betreffende de uitgevoerde acties werden verzameld en ontvangen tussen de periode van maart 2023 en juli 2023. Bepaalde acties zijn daarom mogelijks in de tussen tijd uitgevoerd en afgerond.)

<b>Strategische as I: Kennis verhogen over de leefsituatie van LGBTQI+ personen en de obstakels waarmee ze worden geconfronteerd</b>		
<b>Operationele doelstelling 1: Vorming, informatieverspreiding en sensibilisering in verschillende domeinen</b>		
<b>1.</b>	<b>Integreren van de SOGIESC dimensie in het opleidingscurriculum inzake diversiteit binnen de federale overheid.</b>	
	De e-div-module van UNIA, die de LGBTQI+-thema's bevat, wordt sinds de migratie naar de nieuwe site gepromoot in het standaard BOSA-opleidingsaanbod; de raadplegingen worden gevolgd om de belangstelling van de federale ambtenaren voor dit thema te meten.	
	In het eerste kwartaal vestigde een nieuwsbrief de aandacht op het educatieve instrument van hoge kwaliteit. De opleiding is beschikbaar op de website om de federale ambtenaren zodoende aan te moedigen om er deel aan te nemen. De module werd op 30/03/2023 minstens 271 keer geraadpleegd. Dit getal is een combinatie van de Franstalige als Nederlandstalige raadplegingen over de jaren 2022 en 2023 verspreid.  <a href="#">e-Div: Discriminatie voorkomen voor een beter diversiteitsbeleid online   BOSA (belgium.be)</a>	<b>Administratie(s)</b> FOD BOSA
	FOD BOSA blijft selectieactoren opleiden over diversiteitskwesties, waaronder LGBTQI+-aspecten; de raadplegingen worden opgevolgd.  De relevante online module werd recentelijk (vanaf 30/03/2023) geregistreerd op 288 raadplegingen. Dit getal is een combinatie van de Franstalige als Nederlandstalige raadplegingen over de jaren 2022 en 2023 verspreid.	<b>Stand van zaken</b> Volledig uitgevoerd
<b>2.</b>	<b>Opleiden van het eerstelijns personeel van het aanmeldcentrum over gender-en seksuele diversiteit in de context van asiel en migratie zodat ze voldoende kennis hebben over het onderwerp om hun taken op een aangepaste manier uit te voeren.</b>	
	Het structureel bijscholen van eerstelijns functionarissen over gender- en seksuele diversiteit is opgenomen in subsidie plannen en het vormingsplan.	
	DVZ De capaciteit om eerstelijnsfunctionarissen van DVZ op te leiden inzake seksuele en genderdiversiteit is opgenomen in een Europees subsidie project van AMIF (Asylum, Migration and Integration Fund) om de processen in het aanmeldcentrum te optimaliseren en de identificatie van kwetsbaarheden te bevorderen.	<b>Administratie(s)</b> Dienst Vreemdelingenzaken (DVZ), Fedasil



	<p>Er is een planning voor de opleiding van nieuwe eerstelijnsfunctionarissen en een online of permanente module toegankelijk voor bijscholing en herhaling.</p>	
	<p><i>DVZ</i> Eén persoon van de cel kwetsbaren en één persoon uit het aanmeldcentrum nemen deel aan de interne werkgroep gendermainstreaming coördinatie bij DVZ. Zes personeelsleden uit de eerstelijns hebben een opleiding gevolgd bij het Commissariaat-generaal voor de Vluchtelingen en de Staatlozen over gender identiteit. 70 personen uit alle diensten volgden een Webinar over de gender gerelateerde engagementen van de dienst vreemdelingen zaken.</p> <p>De coördinator gendermainstreaming heeft een “train the trainer” gevolgd en kan nu optreden als intern lesgever.</p>	
	<p>Beschikbaarheid van een vormingsaanbod dat toelaat om (op termijn) de eerstelijns personeel van het aanmeldcentrum te ondersteunen, sensibiliseren en te vormen.</p>	
	<p><i>Fedasil</i> Fedasil selecteerde voor de periode 2023-2025 twee projecten met Europese financiering (AMIF), 'Safer spaces for LGBTI+ asylum seekers' uitgevoerd door KLIQ vzw en 'Safer spaces for LGBTI+ asylum seekers' uitgevoerd door la Fédération Prisme, met als objectief genderinclusief te werken door (1) een vormingsaanbod te ontwikkelen dat toelaat om (op termijn) de eerstelijnsmedewerkers van de opvangcentra te ondersteunen, sensibiliseren en te vormen; (2) de bewoners van de opvangcentra te informeren en te sensibiliseren.</p> <p>In juli 2023 werd een eerste versie van de opzet van het onderzoekskader door KLIQ vzw overgemaakt aan Fedasil en door het Agentschap becommentarieerd.</p>	<p><b>Stand van zaken</b> DVZ : deels uitgevoerd, Fedasil : in uitvoering</p>
<p><b>3.</b></p>	<p><b>Gebruiken van beschikbare tools om bewoners in contact te brengen met gespecialiseerde organisaties en hen informatie te geven over het onderwerp LGBTQI+ zowel in de open opvangcentra als de gesloten detentiecentra en in het aanmeldcentrum.</b></p>	
	<p>Vanaf maart 2023 is er in elk van de gesloten centra is een gender referentie persoon die kan aangesproken worden en occasioneel een werkgroep die kan meewerken aan het wegwerken van lacunes.</p>	
	<p><i>DVZ</i> Er is in ieder gesloten centrum een gender referentiepersoon aanwezig en elk centrum heeft werkpunten bepaald in het kader van het actieplan gendermainstreaming om (met een werkgroep) aan te werken.</p>	<p><b>Administratie(s)</b> Dienst vreemdelingen zaken, Fedasil</p>
	<p>De centra beschikken over de nodige materialen en contacten om bewoners in contact te brengen met gespecialiseerde organisaties en hen informatie te geven. Hier wordt overleg voorzien met Fedasil en het aanmeldcentrum, en wordt het ritme van de ontwikkeling van materiaal voor de open centra gevolgd.</p>	<p><b>Stand van zaken</b> DVZ: in uitvoering; Fedasil : nog niet uitgevoerd</p>

	<p><i>DVZ</i></p> <p>Tot zover wordt de informatie op discrete individuele basis aangeboden en is voor elke centrum een contact persoon uit de werkgroep gendermainstreaming aanwezig waar de genderreferentie persoon terecht kan met specifieke vragen naar materiaal en ondersteuning. Er zijn meerdere centra bezig met het uitschrijven met standaarden en normen voor het onthaal van transgender en seksueel- of genderdiverse personen, ze worden hierin ondersteund vanuit de coördinatie gendermainstreaming. Centra waar geen transgender personen worden opgevangen werken rond gender sensitieve activiteiten, en integratie van het genderperspectief in het inwerkingstraject van nieuwe medewerkers.</p>	
	<p>De tools / informatiedragers / aanbod van de gespecialiseerde organisaties zijn beschikbaar in de opvangcentra van Fedasil</p>	
	<p><i>Fedasil</i></p> <p>Tijdens het overleg tussen Fedasil en de organisaties KLIQ vzw en la Fédération Prisme werd hen gevraagd om tijdens hun voorafgaand diepte-onderzoek naar de noden van LGBTQI+ verzoekers en die van de professionals binnen de opvangsector om ook na te gaan of er in de centra tools beschikbaar zijn om bewoners in contact te brengen met gespecialiseerde organisaties en hen informatie te geven over het onderwerp LGBTQI+.</p>	
<p><b>4.</b></p>	<p><b>Voorzien van een structurele module in de basisopleiding voor medewerkers van Fedasil rond LGBTQI+.</b></p> <p>Beschikbaarheid van een vormingsaanbod dat toelaat om (op termijn) de eerstelijnsmedewerkers van de opvangcentra te ondersteunen, sensibiliseren en te vormen.</p> <p>Fedasil selecteerde voor de periode 2023-2025 twee projecten met Europese financiering (AMIF), 'Safer spaces for LGBTI+ asylum seekers' uitgevoerd door KLIQ vzw en 'Safer spaces for LGBTI+ asylum seekers' uitgevoerd door la Fédération Prisme, met als objectief genderinclusief te werken door (1) een vormingsaanbod te ontwikkelen dat toelaat om (op termijn) de eerstelijnsmedewerkers van de opvangcentra te ondersteunen, sensibiliseren en te vormen; (2) de bewoners van de opvangcentra te informeren en te sensibiliseren.</p> <p>In juli 2023 werd een eerste versie van de opzet van het onderzoekskader door KLIQ vzw overgemaakt aan Fedasil en door het Agentschap becommentarieerd.</p>	<p><b>Administratie(s)</b> Fedasil</p> <p><b>Stand van zaken</b> In uitvoering</p>
<p><b>5.</b></p>	<p><b>Toegankelijk en makkelijk vindbaar maken van de informatie over het thema LGBTQI+ op de website <a href="http://www.fedasilinfo.be">www.fedasilinfo.be</a>.</b></p> <p>Creatie van de pagina "Identiteit en seksualiteit" op de fedasilinfo.be website, vertaling in alle talen van de site (14 in totaal) en publicatie op de Fedasil website, en op i-Net, met de pagina in de kijker.</p> <p>De webpagina "Identiteit en seksualiteit" is gemaakt op de Fedasil-website en is beschikbaar in de 14 talen van de site. De termen van het LGBTQI+ glossarium zijn gepubliceerd op de "Identiteit en seksualiteit" pagina en ook vertaald in de 14 talen.</p> <p>De nieuwe pagina rond 'Identiteit en seksualiteit' moet nog onder de aandacht gebracht worden via publicatie op de website, i-</p>	<p><b>Administratie(s)</b> Fedasil</p>

	Net, X en Facebook pagina van Fedasil..	<b>Stand van zaken</b> Deels uitgevoerd
<b>6.</b>	<b>Aandacht besteden aan seksuele oriëntatie en genderidentiteit in de informatie die alle verzoekers om internationale bescherming ontvangen in de open opvangstructuur.</b>	
	<i>De thema's seksuele oriëntatie en genderidentiteit komen aan bod in de informatie (mondeling/schriftelijk) die aan verzoekers om internationale bescherming gegeven wordt.</i>	
	Om adequate informatie te verstrekken en gender-inclusief te werken, is er een opleiding voor het personeel gepland (zie acties 2 en 3). Fedasil benadrukt dat specifieke aandacht moet besteed worden aan het verbod op discriminatie vanwege seksuele geaardheid in België.	<b>Administratie(s)</b> Fedasil
	Om het doel van deze actie te bereiken zal er ook een toolbox voor de medebewoners van LGBTQI+ verzoekers in de opvangcentra ontwikkeld worden. Deze toolbox zal beschikbaar zijn in meerdere talen en is bedoeld om de houding van medebewoners tegenover LGBTQI+ personen verbeteren. Specifieke aandacht zal besteed worden aan het verbod op discriminatie vanwege seksuele geaardheid in België.	<b>Stand van zaken</b> In uitvoering
<b>7.</b>	<b>Aan bod komen van seksuele oriëntatie en genderidentiteit in de informatietools die ter beschikking worden gesteld van de bewoners van open opvangcentra (flyers, affiches, Fedasil info) en in de informatiesessies voor bewoners over het leven in België en de rechten en plichten.</b>	
	<i>De aanwezigheid van flyers en affiches in de opvangcentra.</i>	
	In het kader van acties 3 en 6, die voorzien in het ter beschikking stellen van informatie en materiaal aan opvangcentra, zullen er flyers en posters beschikbaar voor de opvangcentra.	
	<i>De website Fedasil info is bekend bij en wordt gebruikt door verzoekers (cf actie 5).</i>	
	In het kader van actie 5, die de toegang tot informatie over LGBTQI+-kwesties op de Fedasil-website vergemakkelijkt, is er een pagina "Identiteit en seksualiteit" gemaakt op de Fedasil-website, die beschikbaar is in de 14 talen van de site. De termen van de LGBTQI+ woordenlijst zijn gepubliceerd op de "Identiteit en seksualiteit" pagina en ook vertaald in de 14 talen. De pagina "Identiteit en seksualiteit" zal nog gepromoot worden via een publicatie op de Fedasil-website, i-Net, X en Facebook.	<b>Administratie(s)</b> Fedasil
	<i>Aandacht voor seksuele oriëntatie en genderidentiteit tijdens het informeren en begeleiden van de bewoner tijdens het volledige verblijf (aankomst, verblijf, vertrek) in het opvangnetwerk (cf actie 6).</i>	
	In het kader van de acties 2, 3 en 6 zijn de volgende stappen het ontwikkelen van een vormingsaanbod over LGBTQI+ inclusief werken en het ontwikkelen van een toolkit voor medebewoners van LGBTQI+ verzoekers in opvangcentra. Deze zal in verschillende talen beschikbaar zijn en is bedoeld om de houding van medebewoners ten opzichte van LGBTQI+-personen te verbeteren.	<b>Stand van zaken</b> In uitvoering

	Het thema seksuele oriëntatie en genderidentiteit is opgenomen in de maatschappelijk oriëntatie aangeboden aan verzoekers om internationale bescherming.	
	De Cel Deelname aan de samenleving (Departement Toekomstoriëntatie) van Fedasil zal een aanbod maatschappelijke oriëntatie (het leven in België en de rechten en plichten) uitwerken voor de bewoners van de opvangcentra. Hierin zullen seksuele oriëntatie en genderidentiteit aan bod komen evenals het verbod op discriminatie op basis van seksuele geaardheid.	
<b>8.</b>	<b>Nagaan of de huidige tool voldoet aan de noden van LGBTQI+ personen in het aanmeldcentrum en waar nodig wordt er bijgestuurd of aangepast of een alternatieve tool ingevoerd.</b>	
	Een aangepaste tool is beschikbaar in het aanmeldcentrum.	
	Gezien de huidige situatie in het opvangnetwerk (opvangcrisis) werd deze maatregel nog niet aangevat.	<b>Administratie(s)</b> Fedasil
		<b>Stand van zaken</b> Nog niet uitgevoerd
<b>9.</b>	<b>Blijven aandacht besteden aan de situatie van LGBTQI+ personen bij de opstelling van de lijst van "veilige landen van herkomst".</b>	
	In de adviezen van het Commissariaat-generaal Voor de Vluchtelingen en de Staatlozen (CGVS) is er steeds bijzondere aandacht voor het LGBTQI+-aspect.	
	CGVS In afwachting van het koninklijk besluit dat de veilige landen van herkomst vaststelt, waarbij rekening gehouden werd met de situatie van LGBTQI+ personen. Het is een wederkerend engagement. België heeft deze lijst voor het laatst bijgewerkt op 14 januari 2022.	<b>Administratie(s)</b> Commissariaat-Generaal Voor de Vluchtelingen en de staatlozen (CGVS), FOD BUZA
		<b>Stand van zaken</b> CGVS: volledig uitgevoerd/in uitvoering
<b>10.</b>	<b>Verderzetten van de opleiding rond het thema LGBTQI+ van het personeel.</b>	
	Opleiding over seksuele oriëntatie en genderidentiteit (SOGI) wordt gegeven aan protection officers (PO's) en hun supervisors (sup's) en aan tolken.	
	Wat de protection officers betreft, maakt de opleiding "seksuele oriëntatie" deel uit van het verplichte opleidingsprogramma van elk protection officer (PO) en elke supervisor (sup) van het CGVS. Aan alle PO's en sup's worden algemene informatie en instructies over genderidentiteit verstrekt.	<b>Administratie(s)</b> CGVS
	Een meer gespecialiseerde categorie van PO's (gender PO's) krijgt een meer diepgaande opleiding over genderidentiteit.	

	<p>Een aantal tolken krijgen een opleiding over SOGI. Tolken verlenen hun diensten aan het CGVS op zelfstandige basis. Zij nemen op vrijwillige basis deel aan sommige opleidingscursussen en worden door verschillende stimulansen aangemoedigd om de cursussen bij te wonen: zij ontvangen een vergoeding voor hun deelname aan de opleiding. Aan het volgen van opleidingen zijn nog andere voordelen verbonden.</p> <p><u>Enkele cijfers:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Opleiding over "behandeling van verzoeken om internationale bescherming waarin seksuele oriëntatie wordt aangevoerd" gegeven aan 275 protection officers en supervisors van het CGVS tussen 2021 en 2022.</li> <li>- Opleiding over genderidentiteit gegeven aan 12 CGVS PO's en sups die in 2022 zijn toegetreden tot het team "Gender PO", d.w.z. het team van meer gespecialiseerde PO's en sups die de meest complexe gender gerelateerde zaken toegewezen krijgen. Deze opleiding is verplicht voor de betrokken PO's; het is dus een permanente en regelmatige maatregel.</li> <li>- Wat de tolken betreft, hebben naar schatting tussen 100 en 120 van degenen die momenteel voor het werk werken een specifieke opleiding over SOGI gevolgd. In het najaar van 2023 zal opnieuw een SOGI-opleiding aan tolken worden aangeboden.</li> </ul> <p>* <i>Protection officers</i> : CGVS-agenten die verzoeken om internationale bescherming behandelen.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Stand van zaken</b> In uitvoering</p>
<p><b>11.</b></p>	<p><b>Organiseren van een basisopleiding Strijd tegen haatmisdrijven en discriminaties (Instituut voor Gerechtelijke Opleiding - IGO) voor gerechtelijke stagiairs<sup>3</sup>, magistraten en leden van het gerechtspersoneel.</b></p> <p>Deze opleiding wordt sinds 2012 jaarlijks georganiseerd en is verplicht voor alle magistraten in opleiding (stagiairs) tijdens hun tweede opleidingsjaar. Tussen 2020 en 2023 werden 168 (toekomstige) magistraten opgeleid. Het programma wordt jaarlijks aangepast in overleg met een werkgroep bestaande uit magistraten en experts ter zake. Uiteraard worden wijzigingen aangebracht in functie van ontwikkelingen in wetgeving en rechtspraak. Ze volgen ook, vanuit een meer praktisch oogpunt, de evolutie van de verschillende uitingsvormen van haatmisdrijven en discriminatie en stellen praktische casestudy's voor op basis van de huidige ervaring en praktijk.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Administratie(s)</b> FOD Justitie, Instituut voor Gerechtelijke Opleiding (IGO)</p> <p style="text-align: center;"><b>Stand van zaken</b> Volledig uitgevoerd</p>

<sup>3</sup> Magistraten in opleiding.

<b>12.</b>	<b>Organiseren van een grondige opleiding Strijd tegen haatmisdrijven: specifieke kenmerken van cyberhaat (IGO) voor de referentiemagistraten, andere geïnteresseerde magistraten en leden van het gerechtspersoneel.</b>	
	De actie is goed uitgevoerd als de werkgroep samengesteld; bestaand ontwerpprogramma, maar te actualiseren; vast te stellen opleidingsdata.	<b>Administratie(s)</b> FOD Justitie, IGO
	Een nieuwe editie is in voorbereiding. De werkzaamheden waren opgeschort tijdens de coronaviruscrisis omdat dit soort opleiding face-to-face moet worden gegeven. Momenteel wordt overleg gepleegd om de werkzaamheden te hervatten en een nieuwe editie van de opleiding te organiseren in de loop van het gerechtelijk jaar 2023-2024.  Er werd reeds een werkgroep samengesteld. Hiernaast bestaat er reeds een ontwerpprogramma maar dit is nog bij te werken. In de volgende fasen zal er een nieuwe vergadering van de werkgroep plaatsvinden en zal er een actualisatie van het programma worden voorzien, de identificatie van sprekers en de vaststelling van de opleidingsdata. Dit is voorzien voor het gerechtelijk jaar 2023-2024.	<b>Stand van zaken</b> In uitvoering
<b>13.</b>	<b>Organiseren van een opleiding Diversiteit tijdens de zitting (IGO) voor alle geïnteresseerde magistraten.</b>	
	De doelstellingen voor een eventuele toekomstige editie moeten worden herzien en gespecificeerd.	
	Er zijn reeds vier sessies van deze opleiding georganiseerd, met in totaal ongeveer 75 deelnemers. Er is een mogelijkheid om op regelmatige basis opleidingen te organiseren.  De belangstelling voor de opleiding lijkt mettertijd af te nemen en er is een bewustzijn dat de doelstellingen herzien en gespecificeerd moeten worden met het oog op een mogelijke toekomstige editie.	<b>Administratie(s)</b> FOD Justitie, IGO  <b>Stand van zaken</b> Volledig uitgevoerd
<b>14.</b>	<b>Organiseren van diverse initiatieven inzake diversiteit en inclusie.</b>	
	Terugkoppeling naar acties 11, 12 en 13.	
	Het Instituut voor Gerechtelijke Opleiding zet in op het organiseren van diverse initiatieven inzake diversiteit en inclusie. De acties zoals het organiseren van een basisopleiding "Strijd tegen haatmisdrijven en discriminaties" zijn hier een onderdeel van.  Ook de FOD Justitie heeft diverse initiatieven georganiseerd (zoals bv een rondetafelgesprek LGBTQI+, de brochure 'LGBTQIA+ op de werkvloer').	<b>Administratie(s)</b> FOD Justitie, IGO  <b>Stand van zaken</b> Volledig uitgevoerd

<b>15.</b>	<b>Integreren van seksuele en genderdiversiteit in de opleiding van het personeel van de FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse handel en Ontwikkelingssamenwerking (stagiaires, diplomatieke dagen, personeelsdagen).</b>	
	Trainings waarin het thema seksuele en genderdiversiteit is geïntegreerd voor wervings- en opleidingsdiensten (Onboarding).	
	<p>De opleiding vond plaats en het personeel van de afdelingen ‘aanwerving’ en ‘opleiding’ werd bewust gemaakt van de kwestie. De opleiding werd gegeven door Kliq VZW (Cavaria). Op basis van de bevindingen van het uit te voeren onderzoek, wordt overwogen dit type opleiding te herhalen en uit te breiden tot andere doelgroepen. De deelnemers hebben de opleiding positief geëvalueerd.</p> <p>De P&amp;O afdelingen zijn begonnen met na te denken over de mogelijkheid om de opleiding te herhalen en uit te breiden, eventueel door aanpassingen, tot andere doelgroepen.</p> <p>Sinds 2021 heeft de FOD een opleidingsprogramma gelanceerd over "gendervooroordelen en stereotypen" in het kader van een specifiek genderactieplan in samenwerking met het Instituut van de gelijkheid tussen vrouwen en mannen. Daarnaast komt het thema seksuele- en genderdiversiteit aan bod in de "gender"-opleidingen voor het personeel, en meer bepaald in de opleidingen voor de diplomaat-stagiairs (ongeveer één tot twee opleidingen per jaar voor nieuwe stagiairs). LGBTQI+-kwesties zullen meer in detail aan bod komen in toekomstige gendertrainingen voor het personeel van DG Ontwikkelingssamenwerking.</p> <p>De FOD werkt aan een enquête over diversiteit en inclusie voor alle personeelsleden. De bevindingen zullen worden gebruikt om een actieplan voor de komende jaren op te stellen. Het LGBTQI+-criterium zal in de enquête worden opgenomen.</p> <p>In juni 2023 organiseerde de dienst Mensenrechten en Democratie van de FOD een opleiding inzake anti gender bewegingen, waarbij de sprekers dieper ingingen op het ontstaan van wereldwijde anti gender bewegingen, hun doelstellingen en de strategieën waarmee ze deze (proberen te) bereiken. Een groot aantal leden van de centrale administratie en leden van onze ambassades namen eraan deel.</p>	<p><b>Administratie(s)</b> FOD BUZA</p> <p><b>Stand van zaken</b> Volledig uitgevoerd</p>
<b>16.</b>	<b>De inhoud analyseren van de basisopleiding (alle opleidingen) en de voortgezette opleidingen om na te gaan wat relevant is en wat niet.</b>	
	Bijgewerkte accreditatiebestanden.	
	In het kader van een harmonisatieproject onder leiding van het opleidingsbeheer wordt een analyse van de basisopleiding uitgevoerd (lopend project).	<p><b>Administratie(s)</b> Federale Politie, Diversiteit, Nationale Politieacademie (ANPA)</p> <p><b>Stand van zaken</b> In uitvoering</p>

<b>17.</b>	<b>Bestaande opleidingen die relevant worden geacht, van een andere kant benaderen en bijwerken.</b>	
	Geactualiseerde lijst van relevante cursussen. (In afwachting van actie 16)	
		<b>Administratie(s)</b> Federale Politie, Diversiteit, Nationale Politieacademie (ANPA)
		<b>Stand van zaken</b> Nog niet uitgevoerd
<b>18.</b>	<b>De inhoud van de basisopleidingen harmoniseren en de aandacht voor LGBTQI erin opnemen.</b>	
	Aangepaste leerinhouden van de basisopleiding INP (inspecteur van de politie). (In afwachting van actie 16)	
		<b>Administratie(s)</b> Federale Politie, Diversiteit, Nationale Politieacademie (ANPA)
		<b>Stand van zaken</b> Nog niet uitgevoerd
<b>19.</b>	<b>Modules voorgezette opleidingen inzake diversiteit creëren, online en moduleerbaar naargelang de dienst en de behoeften.</b>	
	Nieuwe modules. Geen specifieke informatie beschikbaar.	
		<b>Administratie(s)</b> Federale Politie, Diversiteit, Nationale Politieacademie (ANPA)
		<b>Stand van zaken</b> Nog niet uitgevoerd
<b>20.</b>	<b>De sensibiliseringsacties van Rainbowcops promoten in een sensibiliseringscampagne.</b>	
	Communicatie. In kader van de sensibiliseringsacties werden ter gelegenheid van de tiende verjaardag van Rainbow Cops Belgium publicaties geplaatst (16-12-2022, stadhuis van Brussel), tijdens Pride-week (regenboogvlaggenactie, RCB-stand, enz.), en stand in het Politiedorp op 21-07-2022.  Op 17 mei 2022 werd een protocol ondertekend dat de samenwerking regelt tussen de Federale Politie, de Lokale Politie en de LGBTQI+ Politie van Rainbow Cops Belgium.	
		<b>Administratie(s)</b> Federale politie (Diversiteit, Directie van de communicatie (CGC))
		<b>Stand van zaken</b> In uitvoering



<b>21.</b>	<b>Een catalogus met best practices opstellen en het personeel voor het gebruik ervan sensibiliseren (zowel voor input als output).</b>	
	Een catalogus met best practices opstellen en het personeel voor het gebruik ervan sensibiliseren (zowel voor input als output).	
	Er is een gids over inclusieve communicatie (samenwerking SGR) en een praktijkblad "TRANSGENRE - Gids voor HR-managers" gepubliceerd.	<p><b>Administratie(s)</b> Federale politie (Diversiteit, Directie van de communicatie (CGC))</p> <p><b>Stand van zaken</b> Volledig uitgevoerd</p>
<b>22.</b>	<b>Starten van een bewustmakingscampagne over LGBTQI+ thema's in samenwerking met betrokken verenigingen.</b>	
	Het ontvangen van verschillende subsidie aanvragen na het uitvoeren van de projectoproep. Toekennen van subsidies aan verschillende organisatie, verspreid over heel België. Het succesvol laten uitvoeren van de projecten waar een subsidie wordt aan toegekend.	
	De maatregel wordt uitgevoerd in de vorm van een projectoproep. Het doel van deze projectoproep is om samen met het middenveld meer zichtbaarheid te creëren over de LGBTQI+ doelgroep in de openbare ruimtes. De projectoproep is ontworpen en werd gelanceerd op 17 mei 2023. De subsidiegids en het aanvraagformulier zijn raadpleegbaar op de website.	<p><b>Administratie(s)</b> Dienst Gelijke Kansen (FOD Justitie), IGVM</p>
	Tegen eind 2023 zullen de keuzes vallen van welke organisatie met hun project meer bewustzijn mogen creëren in de openbare ruimtes en die meer zichtbaarheid voorzien voor de LGBTQI+ gemeenschap.	<p><b>Stand van zaken</b> In uitvoering</p>
<b>23.</b>	<b>Verhogen van het aantal opleidingen over de realiteit van trans-, niet-binaire, genderfluïde en intersekse personen, vooral voor gezondheidswerkers die dat wensen.</b>	
	Er werden nieuwe opleidingen ontwikkeld over de realiteit van trans-, non-binaire, genderfluïde en intersekse personen.	
	Er werden opleidingen ontwikkeld door International Centre for Reproductive Health België met bijzondere aandacht voor en specifieke modules betreffende LGBTQI-thema's in het kader van het ondersteuningsprogramma Familiaal geweld (FG)- Seksueel geweld (SG) – Vrouwelijke genitale verminking (VGV).	<p><b>Administratie(s)</b> Dienst Gelijke Kansen (FOD Justitie), IGVM</p>
		<p><b>Stand van zaken</b> Volledig uitgevoerd</p>
<b>24.</b>	<b>Voortzetten van de IGVM opleiding inzake discriminatie en genderwetgeving voor bedrijven en overheidsactoren.</b>	
	Er werden evenveel opleidingen gegeven als het gemiddelde van de voorbije 3 jaren.	
	De opleidingen inzaken discriminatie en genderwetgeving voor bedrijven en overheidsactoren wordt doorlopend gegeven.	<p><b>Administratie(s)</b> Dienst Gelijke Kansen (FOD Justitie), IGVM</p>

		<b>Stand van zaken</b> In uitvoering
<b>25.</b>	<b>Opleiden van het personeel rond inclusie, vooroordelen en discriminatie.</b>	
	<i>Organisatie webinar “Op weg naar een Inclusieve organisatiecultuur”.</i>	
	De Webinar werd georganiseerd.	<b>Administratie(s)</b> FOD Mobiliteit en vervoer
	<i>Affihedcampagne rond Ongewenst gedrag op de werkvloer (seksisme, discriminatie,..).</i>	
	De affiches moeten uitgewerkt worden door de graficus en verspreid. De affihedcampagne rond ongewenst gedrag op werkvloer vindt plaats rond mei-juni 2023.	
	<i>Sensibiliseringscampagne rond seksisme (conferentie seksisme, improvisatieworkshop seksisme).</i>	<b>Stand van zaken</b> Volledig uitgevoerd/in uitvoering
	De conferentie heeft plaatsgevonden in 2023. Er moet een overheidsopdracht uitgeschreven worden voor de improvisatieworkshop rond seksisme. De improvisatieworkshop zal plaats vinden in het najaar 2023.	
	<i>Communicatieactie LGBTQI+ op Internationale Dag tegen Homo- en Transfobie.</i>	
	De LGBTQI+ communicatie van 17 mei werd uitgevoerd.	
<b>26.</b>	<b>Uitzetten van aanbevelingen en voorzien van training rond inclusief taalgebruik en verdere sensibilisering rond de toepassing van de richtlijnen.</b>	
	<i>NMBS</i> In het kader van de diversiteits- en inclusieplannen voor 2019-2021 en 2022-2024 zijn er acties vastgesteld op het gebied van werving en selectie (jobaanbiedingen worden opgesteld met gender inclusieve taal). De aanbevelingen voor het gebruik van inclusieve taal moeten nog worden opgevolgd.	<b>Administratie(s)</b> NMBS, Infrabel, HR Rail
	<i>Infrabel</i> Er zijn al verschillende acties uitgevoerd: organisatie van informatiesessies met het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen voor de communicatie- en <i>Human Resources (HR)</i> -afdelingen, creatie van een minigids over inclusief schrijven en organisatie van een Webinar over genderdiversiteit en de LGBTQI+-gemeenschap, waaronder een onderdeel over het belang van inclusieve communicatie. Inclusief schrijven wordt nu gebruikt voor zowel interne communicatie (bijvoorbeeld web nieuws) als externe communicatie (inclusief vacatures). Geslacht wordt niet langer systematisch gevraagd in interne vragenlijsten.  De volgende acties moeten nog worden ondernomen: het bijwerken van de gids over inclusieve communicatie (2024) en het organiseren van nieuwe trainingssessies voor de communicatie- en HR-afdelingen om het verdere gebruik van inclusieve communicatie te waarborgen (2024).	
		<b>Stand van zaken</b> NMBS: in uitvoering, Infrabel : deels uitgevoerd

<b>27.</b>	<b>Ontwikkelen van een e-brochure voor leidinggevenden en medewerkers over gendertransitie op het werk.</b>	
	De brochure is afgerond en is online beschikbaar (via het documentatiecentrum en intranet). Er is een interne communicatiecampagne gevoerd om het bestaan van deze brochure bekend te maken en er wordt naar verwezen in verschillende interne presentaties. Tot slot zijn er plannen om de brochure te promoten tijdens de 'Coming Out Dag', die in oktober plaatsvindt.	<p><b>Administratie(s)</b> Infrabel</p> <p><b>Stand van zaken</b> Volledig uitgevoerd</p>
<b>28.</b>	<b>Organiseren van maandelijkse meetings met het Diversity Comité (gericht op awareness binnen Top 200), samengesteld uit managers van elke directie.</b>	
	<p>Alle geplande maandelijkse vergaderingen van januari tot juni hebben plaatsgevonden. Na een zomerstop zullen de vergaderingen in de tweede helft van het jaar worden hervat. Dit is een terugkerend initiatief dat al sinds 2020 bestaat en dat zo lang als nodig wordt geacht, zal worden voortgezet.</p> <p>De "Diversity &amp; Inclusion (D&amp;I) Committee" is van plan om een "D&amp;I forum" te organiseren voor andere leden van het management om kwesties op het gebied van diversiteit en inclusie vrij te kunnen bespreken (een "D&amp;I forum" is een jaarlijkse bijeenkomst die wordt georganiseerd door de "D&amp;I Committee"). Zie maatregel 31.</p>	<p><b>Administratie(s)</b> Infrabel</p> <p><b>Stand van zaken</b> Volledig uitgevoerd</p>
<b>29.</b>	<b>Uitvoeren van een enquête bij Top 200 over diversity &amp; inclusion awareness.</b>	
	<p>De enquête werd uitgevoerd in de eerste helft van 2022 en de geanalyseerde resultaten werden gepresenteerd op de verschillende personeelsbijeenkomsten. De maatregel zal verder worden opgevolgd door het organiseren van een jaarlijks "Diversity &amp; Inclusion-forum" (virtuele) met het management. Een eerste sessie werd gehouden in 2022, een tweede vond plaats op juni 2023.</p> <p>Ten tweede door managementtrainingen te organiseren in samenwerking met UNIA. Er zijn al vier focusgroepen georganiseerd met UNIA om de inhoud van deze trainingen te bepalen en tussen september en december 2023 zullen er zes sessies worden georganiseerd.</p> <p>Dit onderzoek zal regelmatig worden herhaald, om de twee of drie jaar.</p>	<p><b>Administratie(s)</b> Infrabel</p> <p><b>Stand van zaken</b> Volledig uitgevoerd</p>

<b>30.</b>	<b>Organiseren van een Diversity &amp; Inclusion (D&amp;I) week.</b>	
	<p>In 2021 werd de eerste Diversity &amp; Inclusion (D&amp;I)-week gecreëerd. In 2022 werd de D&amp;I-week de D&amp;I-maand.</p> <p>In 2023 werd de reikwijdte verbreed:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- in de eerste helft van 2023 werd een reeks webinars georganiseerd: over seksisme (maart), onbewust racisme (april) en LGBTQI+ (mei);</li> <li>- in februari vond een persoonlijk evenement plaats over handicaps op het werk;</li> <li>- de D&amp;I-maand vindt plaats in november 2023 en omvat ook persoonlijke evenementen. Het concept moet nog worden afgerond;</li> <li>- in 2023 zal ook weer een persoonlijk evenement over handicaps worden georganiseerd.</li> </ul>	<p><b>Administratie(s)</b> Infrabel</p> <p><b>Stand van zaken</b> Deels uitgevoerd</p>
<b>31.</b>	<b>Opstarten van een Diversity &amp; Inclusion Forum: regelmatige hands on meetings waarbij leidinggevenden samen met D&amp;I experts op zoek gaan naar oplossingen voor D&amp;I situaties waarmee zij worden geconfronteerd op het terrein.</b>	
	<p>De uitnodiging voor het Diversity &amp; Inclusion (D&amp;I) Forum is verstuurd. Het forum vond plaats op 26 juni 2023, met één sessie in het Nederlands en één in het Frans. Daarna worden de discussies geanalyseerd en worden eventueel nieuwe acties ondernomen (september 2023). Tot slot begint Infrabel met de voorbereidingen voor het D&amp;I Forum 2024.</p>	<p><b>Administratie(s)</b> Infrabel</p> <p><b>Stand van zaken</b> In uitvoering</p>
<b>32.</b>	<b>Maken van een D&amp;I Kalender waar nationale en internationale mijlpalen in de kijker worden gezet met daarbij uitleg over het thema.</b>	
	<p>De Diversity &amp; Inclusion Kalender is gepubliceerd op het Infrabel-intranet.</p> <p>De kalender wordt voortdurend bijgewerkt (met de toevoeging van nieuwe dagen en informatie) en de link naar de kalender wordt intern gepromoot tijdens de communicatie over D&amp;I.</p>	<p><b>Administratie(s)</b> Infrabel</p> <p><b>Stand van zaken</b> Volledig uitgevoerd</p>

<b>33.</b>	<b>Maken van D&amp;I sensibilisering: video getuigenissen, affiches, pride ondersteuning, D&amp;I site op intraweb, aanwezigheid in de pers (krant, televisie...).</b>	
	<p>Er werden al verschillende bewustmakingsinstrumenten gecreëerd:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- een website: <a href="#">Diversiteit et inclusie Infrabel</a>;</li> <li>- een Instagram-video over de deelname van Infrabel aan Brussels Pride;</li> <li>- een Infrabel-speldje in LGBTQI+-kleuren;</li> <li>- de plaatsing van LGBTQI+-stickers op een dertigtal van gebouwen;</li> <li>- webnieuws op het intranet van Infrabel;</li> <li>- posts op de sociale netwerken van Infrabel en zijn CEO;</li> <li>- een LGBTQIA+ webinar.</li> </ul> <p>In de tweede helft van 2023 zal nog ander sensibiliseringsmateriaal worden gecreëerd, zoals de maand van de diversiteit in november, de aanpassing van de inhoud van de LGBTQIA+-pagina's op hun intranet, de productie van andere video's, enzovoort.</p> <p>Dit zijn terugkerende initiatieven die elk jaar worden bijgewerkt, het hele jaar door. Daarom wordt de maatregel gerapporteerd als "deels uitgevoerd", omdat het jaar nog niet voorbij is en er dit jaar nog andere acties zullen worden uitgevoerd.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Administratie(s)</b> Infrabel</p> <hr/> <p style="text-align: center;"><b>Stand van zaken</b> Deels uitgevoerd</p>
<b>34.</b>	<b>Ontwikkelen van D&amp;I e-learning.</b>	
	<p>In eerste instantie ligt de nadruk op managementtraining met UNIA (zie maatregel 29), waarvan sommige elementen ook nuttig zullen zijn voor e-learning.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Administratie(s)</b> Infrabel</p> <hr/> <p style="text-align: center;"><b>Stand van zaken</b> Nog niet uitgevoerd</p>
<b>35.</b>	<b>Organiseren van een rekruteringscampagne afgestemd op D&amp;I doelstellingen.</b>	
	<p>Deze maatregel is geïntegreerd in het algemene proces van “employer branding-campagnes” en wordt voortdurend gecontroleerd.</p> <p>De jobaanbiedingen zijn inclusief (inclusief schrijven, gebruik van visuals die diversiteit weerspiegelen, zie <a href="#">Home - Infrabel Jobs</a>) en er is een specifieke campagne gevoerd onder de naam “Jouw dag kan sporen van Infrabel bevatten”, met de focus op LGBTQI+-personen (zie <a href="#">Jouw dag kan sporen van Infrabel bevatten</a> ). Tot slot worden in alle rekruteringscampagnes de diversiteitswaarden benadrukt.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Administratie(s)</b> Infrabel</p> <hr/> <p style="text-align: center;"><b>Stand van zaken</b> Volledig uitgevoerd</p>
<b>36.</b>	<b>Organiseren van een thematische dag rond diversiteit tijdens de Feel Good Week met onder meer een workshop rond "Unconscious bias".</b>	

	Dit thematische dag rond diversiteit met sub topic unconscious bias vond plaats in 2021. Dit thema werd beslist in de transversale werkgroep FeelGood@Work die bestaat uit vertegenwoordigers vanuit alle diensten van HR Rail.	<b>Administratie(s)</b> HR Rail
		<b>Stand van zaken</b> Volledig uitgevoerd
<b>37.</b>	<b>Opzetten van sensibiliseringacties via het intranet van HR Rail op nationale en internationale mijlpalen.</b>	
	Verschillende acties werden uitgevoerd in 2021 : o.a. aangepast logo tijdens IDAHOT maand ( <i>International Day Against Homophobia, Transphobia and Biphobia</i> ), webnewsen rond het thema, wedstrijd rond foto's van de regenboog.	<b>Administratie(s)</b> HR Rail
		<b>Stand van zaken</b> Volledig uitgevoerd
<b>38.</b>	<b>Organiseren van een informatieve lunchsessie, met name rond IDAHOT.</b>	
	In 2022, werd een "What's Up Lunch" tijdens de Idahot week ( <i>International Day Against Homophobia, Transphobia and Biphobia</i> ) over "genderidentiteit en seksuele oriëntatie" georganiseerd.	<b>Administratie(s)</b> HR Rail
		<b>Stand van zaken</b> Volledig uitgevoerd
<b>39.</b>	<b>Opnemen van specifieke LGBTQI+ thema's in de opleiding voor arbeidsinspecteurs.</b>	
	Er is een basisopleiding "discriminatie en ongelijke behandeling" voor alle inspecteurs van Toezicht op de Sociale Wetten (TSW) voorzien in hun onthaaltraject. Er is een specifieke opleiding voor de referentie-inspecteurs van TSW, dewelke regelmatig geactualiseerd wordt en waarbij er onder anderen een uitwisseling van goede praktijken plaatsvindt.	<b>Administratie(s)</b> FOD Werk
	In beide opleidingen komt de "genderwet" aan bod en worden specifieke LGBTQI+ thema's zoals geslachtsverandering, genderidentiteit en genderexpressie besproken. In het kader van de basisopleiding dient iedere inspecteur van TSW ook de Ediv-tool van UNIA te volgen waarin deze materie aan bod komt.	<b>Stand van zaken</b> Volledig uitgevoerd
<b>40.</b>	<b>De opleiding van preventieadviseurs inzake psychosociale aspecten (PAPA) aanmoedigen om rekening te houden met het specifieke thema LGBTQI+.</b>	

	<p>Deze maatregel heeft meer bepaald tot doel aan te moedigen dat de opleiding van psychosociale preventieadviseurs mechanismen omvat voor discriminatie in verband met geslacht en seksuele geaardheid met betrekking tot geweld en intimidatie op de werkplek, evenals instrumenten om de positie van de slachtoffers te versterken en de daders ter verantwoording te roepen.</p>	
	<p>De opleiding van de preventieadviseurs inzake de psychosociale aspecten van het werk is een thema dat meer in het algemeen past in het federale actieplan "mentaal welzijn op het werk", waarvan een van de maatregelen erin bestaat een actieplan op te stellen om de kwaliteit van het werk van de preventieadviseurs te garanderen.</p>	<p><b>Administratie(s)</b> FOD Werk</p>
	<p>De opleiding van PAPA raakt aan alle vormen van discriminatie.</p>	<p><b>Stand van zaken</b> Nog niet uitgevoerd</p>
	<p>Daarom moet deze kwestie in haar geheel worden bekeken, zodat alle vormen van discriminatie aan bod komen, ook die op basis van geslacht, seksuele gerichtheid, genderidentiteit, genderexpressie, seksuele kenmerken, geslachtsverandering, enz.</p>	
	<p>Deze maatregel zal worden meegenomen in de algehele evaluatie van verbeteringen aan PAPA-training (die onder andere zal plaatsvinden als onderdeel van de implementatie van het Bemat-plan).</p>	
	<p>Een van de geplande acties om deze maatregel uit te voeren is het opstellen van een brief aan opleidingsinstanties in samenwerking met het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen.</p>	
<p><b>41.</b></p>	<p><b>Analyseren en verzamelen van problemen op het gebied van de intersekse gezondheidszorg en het formuleren van mogelijke acties.</b></p>	
	<p>Reageert het Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering (Riziv) op de problemen in de Riziv-reglementering die worden gesignaleerd door het IGVM. Problemen werden verzameld en geanalyseerd en beleidsacties werden geformuleerd.</p>	
	<p>Het IGVM heeft nog geen problemen gerapporteerd die zijn geïdentificeerd in de RIZV-voorschriften. Het RIZIV zal een afzonderlijk register bijhouden van problemen die door het IGVM zijn gesteld.</p>	<p><b>Administratie(s)</b> RIZIV, IGVM</p>
		<p><b>Stand van zaken</b> RIZIV: volledig uitgevoerd</p>
<p><b>42.</b></p>	<p><b>Informereren en opleiden van gezondheidswerkers over intersekse personen.</b></p>	
	<p>Er werden opleidingen gegeven aan gezondheidswerkers.</p>	
	<p><i>Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen:</i> Het instituut voorziet subsidies voor de organisaties Intersekse Vlaanderen en Genres Pluriels die op hun beurt de opleidingen voorzien voor de gezondheidswerkers.</p>	<p><b>Administratie(s)</b> RIZIV, IGVM</p>

	<i>Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering:</i> Gezondheidswerkers informeren en opleiden over intersekse personen is geen opdracht van het RIZIV.	<b>Stand van zaken</b> IGVM: volledig uitgevoerd, Riziv: /
<b>Operationele doelstelling 2: Organiseren van gecoördineerd en beleidsgericht onderzoek en dataverzameling betreffende LGBTQI+ thema's</b>		
<b>43.</b>	<b>Uitvoeren van een studie over anti-genderbewegingen (zie actieplan inzake vrouwen, vrede en veiligheid).</b>	
	<i>Een studie werd uitgevoerd.</i>	
	<i>IGVM</i> Er werden onderzoekers aangesteld die de studie zullen uitvoeren. Zij zullen hierbij ook het middenveld bevragen over de anti-genderbeweging. De studie is in uitvoering en is voorzien voor oplevering in september 2024.	<b>Administratie(s)</b> IGVM, Dienst Gelijke Kansen (FOD Justitie)
		<b>Stand van zaken</b> In uitvoering
<b>44.</b>	<b>Financieren van Transgender &amp; Interseks-projecten via de «Zolang het duurt»-projectoproep rond gendergelijkheid in 2021 (loopt via IGVM).</b>	
	<i>Minstens 10 projecten werden gefinancierd.</i>	
	<i>IGVM</i> De projectoproep werd gelanceerd. Er zijn 18 projecten geselecteerd die lopen tot juni 2024.	<b>Administratie(s)</b> IGVM, Dienst Gelijke Kansen (FOD Justitie)
		<b>Stand van zaken</b> In uitvoering
<b>45.</b>	<b>Uitvoeren van een studie over de ontvangst van LGBTQI+ aanvragers van internationale bescherming.</b>	
	<i>Een studie werd succesvol uitgevoerd en de informatie werd verspreid en is toegankelijk.</i>	
	<i>Dienst Gelijke Kansen (FOD Justitie)</i> Pour la Solidarité kreeg een subsidie toegekend om onderzoek te doen naar de behoeften van LGBTQI+ vluchtelingen met als doel de sociale ondersteuning te versterken en advies te formuleren. Op de website van Pour la Solidarité is een handleiding beschikbaar.	<b>Administratie(s)</b> IGVM, Dienst Gelijke Kansen (FOD Justitie)
		<b>Stand van zaken</b> Volledig uitgevoerd
<b>46.</b>	<b>Laten uitvoeren van een studie rond een prioritair thema vastgesteld in overleg met het maatschappelijke middenveld.</b>	
	<i>Toekennen van de studie aan een van de onderzoekscentrums dat een aanvraag hebben ingediend. Een overleg aan het begin, midden en einde van de uitvoering van de studie. Een verslag ontvangen van de onderzoeken over de uitvoering van de studie.</i>	



	<p><i>Dienst Gelijke Kansen (FOD Justitie)</i></p> <p>Na overleg met het middenveld werd een thema vastgelegd voor de uitvoering van de studie. Het thema van het onderzoek is “de geschiedenis van lesbiennes en lesbianisme in België”. In 2022 werd een oproep voor de uitvoering van de studie gelanceerd. Uit de ontvangen offertes werd het onderzoek van de <i>Université libre de Bruxelles</i> (ULB) verkozen. Zij zijn sinds maart 2023 van start kunnen gaan met de uitvoering van hun project. De ULB neemt verdere actie voor de uitvoering van de overheidsopdracht.</p>	<p><b>Administratie(s)</b> IGVM, Dienst Gelijke Kansen (FOD Justitie)</p>
		<p><b>Stand van zaken</b> In uitvoering</p>
<b>47.</b>	<b>Financieren van de tentoonstelling “Homoseksuelen en lesbiennes in Nazi Europa” in de Dossin Kazerne.</b>	
	De procedure voor de financiering is succesvol afgerond. De tentoonstelling is gelanceerd en loopt tem eind 2023. De tentoonstelling heeft bezoekers ontvangen.	
	<p><i>Dienst Gelijke Kansen (FOD Justitie)</i></p> <p>De procedure is succesvol doorlopen en de kazerne wordt nu gesubsidieerd in het kader van de tentoonstelling. De tentoonstelling loopt tem 10 december 2023.</p>	<p><b>Administratie(s)</b> IGVM, Dienst Gelijke Kansen (FOD Justitie)</p>
		<p><b>Stand van zaken</b> Volledig uitgevoerd</p>

**Strategische as II : Overheden voeren een LGBTQI+ inclusief beleid, met aandacht voor de meest kwetsbare groepen**

**Operationele doelstelling 3: Integreren van de LGBTQI+ thematiek binnen elk strategisch federaal beleidsdomein**

<b>48.</b>	<b>Verderzetten van het beleid rond legale kanalen voor personen die nood hebben aan internationale bescherming waarbij bijzondere aandacht wordt besteed aan LGBTQI+ personen.</b>	
	<p>Bij hervestiging, projecten rond “complementary legal pathways”, in de samenwerking met Sant’ Egidio en in individuele dossiers wordt er rekening gehouden met de individuele vrees van betrokkenen, waarbij LGBTQI+ een belangrijk element kan zijn. Er zijn geen statistieken beschikbaar omtrent de concrete profielen van vluchtelingen die een visum krijgen om naar België te komen.</p>	<p><b>Administratie(s)</b> FOD Binnenlandse Zaken</p>
		<p><b>Stand van zaken</b> In uitvoering</p>
<b>49.</b>	<b>Uitwerken van richtlijnen op maat voor de opvang van LGBTQI+ personen en de bijhorende dienstverlening op basis van zelfidentificatie van transgender en intersekse personen in elk van de gesloten centra.</b>	
	Er zijn afspraken op centrum overkoepelend niveau over welke centra transgender en intersekse personen kunnen opvangen en welke profielen binnen deze doelgroep waar kunnen worden vastgehouden.	
	<p>In de centra waar transgender en intersekse personen worden vastgehouden is gewerkt aan een interne nota en actiepunten om de zelfidentificatie als uitgangspunt te consolideren in de dagelijkse praktijk.</p>	<p><b>Administratie(s)</b> Dienst vreemdelingen zaken (DVZ)</p>

	<p>Elk van de centra hebben tegen juni 2024 een interne nota waarin de normen en standaarden vastliggen en waarin de zelfidentificatie en de bijhorende dienstverlening centraal staat, deze nota's zijn samen met een opleiding (actiepunt) geïmplementeerd.</p> <p>De nota's beslaan het traject van intake, verblijf tot de transfer. Er wordt voor de centra gewerkt aan een gender-self-assessment vragenlijst gebaseerd op OVSE toolkit "Places of Deprivation of Liberty and Gender" waarmee ze in 2023 aan de slag kunnen.</p>	<p><b>Stand van zaken</b> In uitvoering</p>
<b>50.</b>	<p><b>Integreren van LGBTQI+ thema's in de publieke communicatie van de FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking wanneer relevant, in samenspraak met het maatschappelijk middenveld.</b></p> <p>Communicatie waarin het thema LGBTQI+ is geïntegreerd.</p> <p>Het is moeilijk om voor een dergelijke maatregel concrete resultaten te meten, maar deze steun van de FOD voor de bevordering en bescherming van de rechten van LGBTQI+-personen en gendergelijkheid in zijn externe communicatie is voortdurend teneinde het Belgische standpunt in herinnering te brengen in een context waarin de aanvallen van de anti-genderbeweging talrijker en belangrijker worden.</p>	<p><b>Administratie(s)</b> FOD Buitenlandse Zaken</p> <p><b>Stand van zaken</b> In uitvoering</p>
<b>51.</b>	<p><b>Coördineren van de jaarlijkse regenboogvlagactie aan federale gebouwen.</b></p> <p>Coördinatie van het jaarlijkse evenement voor het hijsen van de regenboogvlag in de federale gebouwen; toezicht op de deelname van de federale organisaties. N.b.: kan ook de vorm aannemen van een hybride of online actie afhankelijk van de organisatie.</p> <p>De brief wordt jaarlijks door de Ministers opgesteld voor verspreiding bij de colleges van leidende ambtenaren federale publieke organisaties. Deze brief is ook begin 2023 afgewerkt en verspreid geweest. Deze brief is bedoeld om de deelname van federale overheidsorganisaties en federale overheidsbedrijven te stimuleren en te ontwikkelen.</p> <p>Belemmering: elke organisatie beslist individueel of ze al dan niet deelneemt en volgens haar eigen modaliteiten.</p> <p>Er is geen verplichting om over deelname te rapporteren aan de FOD BOSA, wat het moeilijk maakt om informatie te centraliseren om het aantal deelnemende organisaties binnen het federaal openbaar ambt op te volgen.</p> <p>Toegevoegde waarde: goede nationale en internationale praktijk die blijkt geeft van oprechte openheid voor iedereen. BOSA neemt aan deze actie deel en geeft zodoende het voorbeeld.</p>	<p><b>Administratie(s)</b> FOD BOSA</p> <p><b>Stand van zaken</b> In uitvoering</p>
<b>52.</b>	<p><b>Stimuleren van een inclusiescan als goede praktijk via het Federaal Netwerk Diversiteit.</b></p> <p>De financiële investering in specifieke opleiding die dit proces kan vergemakkelijken. De opleiding over het genderspectrum met en voor het Federaal Netwerk Diversiteit, gefinancierd door BOSA. Het bedrag van de cofinanciering van een inclusiescan over dit thema door de FOD BOSA voor de FOD Justitie.</p>	

	<p>Algemeen: De inclusiescan is de verantwoordelijkheid van elke federale organisatie. FOD BOSA ondersteunt die analyse/stap door het financieren en organiseren van de opleidingen met externe betalende experts voor de leden van het federaal netwerk diversiteit.</p> <p>De opleidingen genderspectrum met en voor het federaal diversiteitsnetwerk werd gefinancierd door BOSA in 2021 en 2022 (toevoeging). Er vond hiernaast een cofinanciering plaats van een inclusiescan rond dit thema door FOD BOSA voor FOD Justitie. In totaal is er een bedrag van 3.899 euro geïnvesteerd door FOD BOSA.</p> <p>De specifieke inclusiescan binnen Justitie die we in 2021 meegefinancierd hebben wordt hier aangehaald: <a href="https://fedweb.belgium.be/nl/nieuws/2021/diversiteitsprojecten-cofinanciering-2021">https://fedweb.belgium.be/nl/nieuws/2021/diversiteitsprojecten-cofinanciering-2021</a>.</p>	<p><b>Administratie(s)</b> FOD BOSA</p>
	<p>Het aantal personen die een opleiding hebben gevolgd.</p>	<p><b>Stand van zaken</b> Volledig uitgevoerd</p>
	<p>In 2021 en 2022 hebben 33 personen de opleiding gevolgd.</p>	
<p><b>53.</b></p>	<p><b>Afsluiten van een geactualiseerd charter Inclusie en Diversiteit met de federale instellingen.</b></p>	
	<p>Met de federale instellingen een geactualiseerd handvest opstellen over inclusie en diversiteit.</p>	
	<p>Het charter bestaat uit een aantal voornemens die moeten bijdragen aan dat ruimere objectief van een transversaal diversiteits- en inclusiebeleid. Minister van Ambtenarenzaken, Staatssecretaris voor Gelijke Kansen, de verantwoordelijken van de federale organisaties en het federaal netwerk Diversiteit alsook FOD BOSA en allerlei organisaties ondertekenden op 29 maart 2022 het Charter Diversiteit en Inclusie. Zo wil de federale overheid onder andere de principes van diversiteit, gelijke kansen en inclusie integreren in zowel de besluitvormings- en beheersprocessen als in het human-resources management. Verdere informatie over het charter kan geraadpleegd worden via deze links:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Charter Diversiteit en Inclusie   BOSA (belgium.be)</a></li> <li>• <a href="#">Regerings- en overheidsvertegenwoordigers ondertekenen Charter Diversiteit en Inclusie   BOSA (belgium.be)</a>.</li> </ul> <p>Het handvest en de bijlage "inspiring practices" zijn ook hier beschikbaar: <a href="#">Beleidsdocumenten en publicaties   BOSA (belgium.be)</a></p>	<p><b>Administratie(s)</b> FOD BOSA</p>
		<p><b>Stand van zaken</b> Volledig uitgevoerd</p>
<p><b>54.</b></p>	<p><b>Diversifiëren van de inspanningen om ‘employer branding’ te bevorderen, zodat rolmodellen het goede voorbeeld kunnen geven.</b></p>	
	<p>Jaarlijkse deelname van de federale overheid aan de in mei georganiseerde Belgian Pride.</p>	
	<p>De deelname aan de in mei 2023 georganiseerde Belgian Pride heeft plaatsgevonden. De resultaten hiervan kunnen geraadpleegd worden via <a href="https://bosa.belgium.be/nl/news/federale-overheid-steunt-prideweek">https://bosa.belgium.be/nl/news/federale-overheid-steunt-prideweek</a> (of social Media op LinkedIn van bosa / werkenvoor.be). Er was veel belangstelling van het publiek tijdens de pride.</p>	<p><b>Administratie(s)</b> FOD BOSA</p>

	<p><b>Dit thema integreren in employer branding acties om LGBTQI+ talent te bereiken tijdens de legislatuur.</b></p> <p>Men werkt samen met een partner organisaties, Rainbow House (inclusief: deelname aan de Rainbow for a job beurs in mei 2023). Er heeft een deelname aan deze thematische jobbeurs plaatsgevonden en dit heeft geleid tot heel veel vragen en bezoekers van mogelijke sollicitanten uit de doelgroep: <a href="https://werkenvoor.be/nl/news/rainbow-for-a-job-op-16-mei">https://werkenvoor.be/nl/news/rainbow-for-a-job-op-16-mei</a> investering:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stand werkenvoor.be + beproud-netwerk (animaties door vrijwilligers). Doelen: onze openheid tonen én de federale overheid als werkgever promoten;</li> <li>• Deelname van federale ambtenaren aan de parade, zie bv. deze foto <a href="https://bosa.belgium.be/nl/networks/beproud-het-lgbtqia-netwerk-van-de-federale-overheid">https://bosa.belgium.be/nl/networks/beproud-het-lgbtqia-netwerk-van-de-federale-overheid</a>;</li> <li>• We hebben veel gekregen van het aanwezige publiek;</li> <li>• Investering door FOD BOSA namens de federale overheid: stand + parade: 800,02 € samen (8 honderd euro en 2 cent).</li> </ul>	<p><b>Stand van zaken</b> In uitvoering</p>
<p><b>55.</b></p>	<p><b>Stimuleren van het gebruik van de brochure ‘Gender inclusief schrijven’ via het netwerk diversiteit bij de federale overheid met de ambitie om het goede voorbeeld op vlak van (gender)inclusieve communicatie te geven.</b></p> <p><b>Publicatie van deze brochure op de website bosa.be in het kader van de vervanging van de website fedweb.be.</b></p> <p>De brochure is gepubliceerd en het is een resultaat van de samenwerking tussen het Federaal Netwerk Diversiteit en FOD BOSA. Hiermee wil men ambtenaren inspireren en begeleiden in hun eerste stappen op weg naar genderbewust en inclusief schrijven. Zie <a href="https://bosa.belgium.be/nl/publications/tips-voor-genderinclusief-schrijven">https://bosa.belgium.be/nl/publications/tips-voor-genderinclusief-schrijven</a>.</p> <p>Hiernaast stelt BOSA de beleidsdocumenten en de publicaties omtrent het gender inclusief schrijven beschikbaar op hun website: <a href="https://bosa.belgium.be/nl/themas/strategische-ondersteuning/inclusie/beleidsdocumenten-en-publicaties">https://bosa.belgium.be/nl/themas/strategische-ondersteuning/inclusie/beleidsdocumenten-en-publicaties</a>.</p> <p><b>De promotie ervan voortzetten en het aantal raadplegingen van dit document op de site opvolgen.</b></p> <p>De monitoring van de actie zorgde voor positieve resultaten. In totaal werden 770 raadplegingen op de website Bosa.be geregistreerd tussen 29/06/2022 en 24/03/2023. Er werden 94 raadplegingen op de e-campus voor opleidingen geregistreerd en in totaal werden de gegevens 864 keer geraadpleegd.</p>	<p><b>Administratie(s)</b> FOD BOSA</p> <p><b>Stand van zaken</b> Volledig uitgevoerd</p>
<p><b>56.</b></p>	<p><b>Bijdragen aan de zichtbaarheid van de LGBTQI+ personen via o.a. employer branding, marketing, regenboogvlagacties (in stations, directiegebouwen, etc.) van de NMBS, Infrabel en HR Rail.</b></p>	

	<p>Wat Infrabel betreft, zijn er verschillende acties/prestaties geweest: de plaatsing van stickers op een dertigtal van hun gebouwen, het Infrabel-logo in regenboogkleuren op sociale netwerken en pins met het Infrabel-logo in regenboogkleuren.</p> <p>Deze maatregel zal elk jaar herhaald worden met een toename van het aantal branded sites.</p> <p>Voor de NMBS werden in het kader van de diversiteits- en inclusieplannen 2019-2021 en 2022-2024 de volgende acties opgezet: solidariteitsactie met de LGBTQI+-gemeenschap (Trainbow, vlaggen, posters, pins, enz. ), analyse en aanpassing van de mediaplannen om de diversiteit van de aangeworven kandidaten te vergroten, externe communicatie over de opstelling van onze diversiteitsplannen en ons actieplan en over het engagement van de NMBS op het vlak van diversiteit &amp; inclusie en de strijd tegen discriminatie (via de website, kranten, enz.) en tot slot een verhoogde zichtbaarheid door de publicatie van beelden over diversiteit.</p>	<p><b>Administratie(s)</b> NMBS, Infrabel, HR Rail</p>
		<p><b>Stand van zaken</b> Infrabel : volledig uitgevoerd, NMBS : volledig uitgevoerd</p>
<p><b>57.</b></p>	<p><b>Creatie van een diversiteitscharter van de Belgische spoorwegen.</b></p> <p>Het diversiteitscharter werd opgesteld en ondertekend door de CEO's van Infrabel, de NMBS en HR Rail. Een eerste versie werd ondertekend in 2018 en een tweede in 2020 na de komst van een nieuwe CEO bij Infrabel.</p>	<p><b>Administratie(s)</b> NMBS, Infrabel, HR Rail</p> <p><b>Stand van zaken</b> Volledig uitgevoerd</p>
<p><b>Operationele doelstelling 4: Structurele steun aan het maatschappelijk middenveld</b></p>		
<p><b>58.</b></p>	<p><b>Ondersteunen van het federale netwerk BeProud (financieel, logistiek, communicatie, etc.).</b></p> <p><i>Aantal vergaderingen van de groep BeProud op jaarbasis.</i></p> <p>Er werden twee vergaderingen georganiseerd in het eerste kwartaal van 2023. Het netwerk is nu en van de thematische groepen die door het federaal diversiteitsnetwerk worden gecoördineerd. De FOD BOSA ondersteunt het geheel actief via expertise, organisatorische ondersteuning, financiering en professionele communicatie. De groep activeren en ideeën voor acties en vrijwilligers identificeren.</p> <p><i>Bedrag dat FOD BOSA investeert voor de BeProud-groep voor 2023 en 2024 (cumulatief bedrag).</i></p> <p>In 2023 vond een bestelling plaats van goodies voor deze groep met het vernieuwd logo. In totaal werd het bedrag 1006,31 euro uitgegeven voor deze goodies. Hiernaast vond een bestelling van regenboogvlaggen voor klanten van FOD BOSA en leden van deze groep plaats voor een bedrag van € 929,15.</p> <p>In totaal heeft men op 30/03/2023 voor deze actie het bedrag van € 1935,46 uitgegeven.</p>	<p><b>Administratie(s)</b> FOD BOSA</p> <p><b>Stand van zaken</b> In uitvoering</p>
<p><b>59.</b></p>	<p><b>Ontwikkelen van een juridisch kader voor de structurele financiering van LGBTQI+ verenigingen.</b></p>	

	<b>Een juridisch kader werd ontwikkeld.</b>	
	Een wetsontwerp tot wijziging van de federale antidiscriminatiewetgeving, ingediend door de Staatssecretaris voor Gelijke Kansen, werd op 22 juni 2023 goedgekeurd door de Kamer van Volksvertegenwoordigers. Een van de wetswijzigingen zal structurele financiering mogelijk maken voor verenigingen die racisme en discriminatie bestrijden, via koninklijke besluiten. Dit is een belangrijke stap om ervoor te zorgen dat het maatschappelijk middenveld effectief kan functioneren.	<b>Administratie(s)</b> Dienst Gelijke Kansen (FOD Justitie), IGVM
	De koninklijke besluiten worden momenteel opgesteld.	<b>Stand van zaken</b> In uitvoering
<b>60.</b>	<b>Lanceren van een projectoproep LGBTQI+ in 2022.</b>	
	<b>Het subsidiëren van verschillende projecten, deze projecten hebben betrekking tot verschillende bevoegdheden.</b>	
	De projectoproep werd gelanceerd op 1 juni 2022. In totaal heeft de dienst 64 projecten ontvangen. Na een evaluatie werden er 18 projecten gekozen die voldoen aan de verwachtingen die gelinkt zijn aan de projectoproep. Deze projecten zijn momenteel in uitvoering die zich elk op een bepaalde bevoegdheid focussen.	<b>Administratie(s)</b> Dienst Gelijke Kansen (FOD Justitie)
		<b>Stand van zaken</b> Volledig uitgevoerd
<b>61.</b>	<b>Onderzoeken hoe er meer structureel kan worden samengewerkt tussen Fedasil en de koepelorganisaties.</b>	
	<b>De vergaderingen van Fedasil met de LGBTQI+ koepelorganisaties zijn met het oog op structurele samenwerking hernomen.</b>	
	In functie van het verloop van de AMIF-projecten 'Safer spaces for LGBTI+ asylum seekers', uitgevoerd door Kliq en Prisme, zal onderzocht worden hoe er meer structureel kan worden samengewerkt tussen Fedasil en de LGBTQI+ koepelorganisaties.	<b>Administratie(s)</b> Fedasil
	<b>Er is een structureel aanbod voor LGBTQI+ asielzoekers.</b>	
	In functie van het verloop van de AMIF-projecten 'Safer spaces for LGBTI+ asylum seekers', uitgevoerd door Kliq en Prisme, zal onderzocht worden hoe er meer structureel kan worden samengewerkt tussen Fedasil en de LGBTQI+ koepelorganisaties.	<b>Stand van zaken</b> Nog niet uitgevoerd
<b>62.</b>	<b>Creëren van een Diversity Comité specifiek gericht op Top 200.</b>	
	Het Diversity Comité is opgericht. Zie maatregel 28.	<b>Administratie(s)</b> Infrabel
		<b>Stand van zaken</b> Volledig uitgevoerd
<b>Operationele doelstelling 5: Verbeteren van wetgeving en haar implementatie in het beleid</b>		
<b>63.</b>	<b>Onderzoeken hoe we bij toekomstige wijzigingen van bepalingen in het Burgerlijk Wetboek de identiteit van trans en niet-binaire personen kunnen reflecteren in de gehanteerde terminologie. Hier worden met name de toekomstige wijzigingen ten gevolge van de aanpassing van de</b>	

<b>geslachtsregistratie en de hervorming van het afstammingsrecht beoogd.</b>	
<b>Het 'onderzoeken hoe de identiteit in de terminologie kan gereflecteerd worden' is geen maatregel die kan voldoen aan deze indicatoren. Een onderzoek is een eenmalig iets met een aanbeveling/conclusie en past niet in dergelijke fiche.</b>	
<p>De eerste fase van de aanpassing van de wetgeving aan het arrest van het Grondwettelijk Hof nr. 99/2019 werd op 06/07/2023 goedgekeurd door de Kamer van Volksvertegenwoordigers (nl. de aanpassing voor de genderfluïde personen: schrapping 'onherroepelijkheid' van de aanpassing van geslachtregistratie).</p> <p>Fase II (nl. aanpassing geslachtsregistratie voor non-binaire personen) moet nog verder worden geanalyseerd, samen met de hervorming van het afstammingsrecht.</p>	<p><b>Administratie(s)</b> FOD Justitie</p>
	<p><b>Stand van zaken</b> Deels uitgevoerd</p>
<b>64. Besprekingen houden met transgender verenigingen, met het oog op een eventuele herziening van het burgerlijk wetboek op het gebied van de transgenderwet en de hervorming van het afstammingsrecht, met als doel de bepalingen te wijzigen die transgender ouders juridische moeilijkheden bezorgen.</b>	
<b>'Besprekingen houden' is geen maatregel die kan voldoen aan deze indicatoren. Een bespreking is een eenmalig iets en past niet in dergelijke fiche.</b>	
<p>Voor de uitvoering van deze opdracht werden er schriftelijke adviezen verkregen van Cavaria en Transgenderinfopunt Gent.</p> <p>De eerste fase van de aanpassing van de wetgeving aan het arrest van het Grondwettelijk Hof nr. 99/2019 werd op 06/07/2023 goedgekeurd door de Kamer van Volksvertegenwoordigers (nl. de aanpassing voor de genderfluïde personen: schrapping 'onherroepelijkheid' van de aanpassing van geslachtregistratie).</p> <p>Fase II (nl. aanpassing geslachtsregistratie voor non-binaire personen) moet nog verder worden geanalyseerd, samen met de hervorming van het afstammingsrecht .</p>	<p><b>Administratie(s)</b> FOD Justitie</p>
	<p><b>Stand van zaken</b> Deels uitgevoerd</p>

<b>65.</b>	<b>Onderzoeken hoe geslachtsmarkeringen optioneel maken in gevallen waarin het niet nodig is ze te gebruiken.</b>	
	<p>Fase I van de Transgenderwet is goedgekeurd in de plenaire vergadering van de Kamer op 06.07.2023. Het beoogt reeds de onherroepelijkheid van de aanpassing van de geslachtsregistratie en de voornaam uit de wet te schrappen.</p> <p>De mogelijkheid voor de erkenning van non-binaire personen in de geboorteakte zal in een tweede fase worden uitgewerkt, gezien dit een dieper onderzoek vergt met alle actoren. Het onderzoek is volop bezig.</p>	<p><b>Administratie(s)</b> FOD Justitie</p> <p><b>Stand van zaken</b>  Deels uitgevoerd</p>
<b>66.</b>	<b>Initiatief nemen om bekeringstherapie te verbieden.</b>	
	<p>Een wet die conversiepraktijken verbiedt werd aangenomen.</p> <p>De wet m.b.t. het verbod op conversiepraktijken werd gestemd op 20 juli 2023 in het Parlement.</p>	
<b>67.</b>	<b>Onderzoeken van de beste manier om met de registratie van niet-binaire personen om te gaan.</b>	
	<p>Een voorstel werd uitgewerkt.</p> <p>Het middenveld stelde spontane adviezen voor over de registratie van niet-binaire personen. Het Instituut stelde aan de regering een voorstel voor.</p>	<p><b>Administratie(s)</b> IGVM, FOD BIZA, FOD Justitie</p> <p><b>Stand van zaken</b> In uitvoering</p>
<b>68.</b>	<b>Initiatief nemen om de wet van 2017 inzake «geslachtsregistratie» aan te passen aan de uitspraak van het grondwettelijk hof (2022).</b>	
	<p>De aanpassing van de desbetreffende wetten om non-binaire en fluïde genderregistratie mogelijk te maken volgens de vereisten van het Transarrest werd aangevangen.</p> <p>Fase I is goed gekeurd in de plenaire vergadering van de Kamer op 06.07.2023. Het beoogt reeds de onherroepelijkheid van de aanpassing van de geslachtsregistratie en de voornaam uit de wet te schrappen.</p> <p>De mogelijkheid voor de erkenning van non-binaire personen in de geboorteakte zal in een tweede fase worden uitgewerkt, gezien dit een dieper onderzoek vergt met alle actoren. Het onderzoek is volop bezig.</p>	<p><b>Administratie(s)</b> IGVM, FOD BIZA, FOD Justitie</p> <p><b>Stand van zaken</b> In uitvoering</p>



69.	<b>Een wettelijk kader ontwikkelen om de lichamelijke integriteit van intersekse-minderjarigen te beschermen, met een mogelijk verbod op wijziging van de geslachtskenmerken van een minderjarige zonder de geïnformeerde toestemming van de minderjarige tenzij er sprake is van een ernstige medische noodzaak.</b>	
	Een wet die de fysieke en mentale integriteit van intersekse minderjarigen beschermt werd aangenomen	
	Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen: Het middenveld werd geconsulteerd tijdens een ronde tafel gesprek en kreeg de kans input te leveren over de teksten. Er zijn besprekingen lopende binnen de regering over een voorstel van wettekst.	<b>Administratie(s)</b> IGVM, FOD Justitie, FOD Volksgezondheid
	Er werden maatregelen genomen om de fysieke en mentale integriteit van intersekse kinderen te beschermen. <i>FOD Volksgezondheid:</i> De betrokken ministers overleggen over een regelgevend kader.	<b>Stand van zaken</b> In uitvoering
70.	<b>Het IGVM draagt bij en neemt deel aan bepaalde opleidingen voor referentiemagistraten of referentie ambtenaren.</b>	
	Het IGVM nam deel aan opleidingen voor referentiemagistraten.	
	De opleidingen worden jaarlijks georganiseerd.	<b>Administratie(s)</b> IGVM
		<b>Stand van zaken</b> Volledig uitgevoerd
71.	<b>Bestrijden van de stigmatisatie van HIV-transmissie.</b>	
	Een onderzoek naar HIV-transmissie door bloeddonatie door trans personen werd gefinancierd.	
	Het onderzoek is gefinancierd en wordt momenteel uitgevoerd.	<b>Administratie(s)</b> IGVM
		<b>Stand van zaken</b> Volledig uitgevoerd
72.	<b>Aanpassen van het koninklijk besluit van 16 september 2013 om de terugbetaling van contraceptiemiddelen voor transgender personen te verzekeren.</b>	
	Het KB werd aangepast en terugbetaling van contraceptiemiddelen voor transgender personen is verzekerd.	
	Het koninklijk besluit werd aangepast.	<b>Administratie(s)</b> IGVM, RIZIV
		<b>Stand van zaken</b> Volledig uitgevoerd

<p><b>73.</b></p>	<p><b>Aanpassing van de wetgeving inzake de bescherming van getuigen tegen represailles.</b></p> <p><i>De wetgeving werd aangepast volgens de vereisten van het arrest Hakelbracht.</i></p> <p>Deze maatregel wordt behandeld in de wet van 7 april 2023 tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat de bescherming tegen nadelige maatregelen betreft (Parl. Doc. 55, nr. 3021).</p> <p>Deze wet past de wetgeving aan na een arrest van het Hof van Justitie van de Europese Unie (het "Hakelbracht"-arrest) dat oordeelde dat de Belgische wetgeving niet in overeenstemming was met de Europese richtlijnen inzake getuigenbescherming.</p> <p>Met deze wet genieten alle mensen die zichzelf beschouwen als slachtoffer van geweld of pesterijen op basis van een discriminatiecriterium, seksuele intimidatie of enige andere vorm van discriminatie en die bepaalde stappen ondernemen om hun rechten te laten gelden, voortaan bescherming tegen represailles onder de antidiscriminatiewetten, net als alle getuigen, formeel of informeel, direct of indirect, die tussenkomen namens deze vermoedelijke slachtoffers, en degenen die hen hulp of bijstand verlenen.</p> <p>De website van de FOD Werkgelegenheid over het thema psychosociale risico's zal aangepast worden om nuttige informatie te verstrekken over de wettelijke wijzigingen die deze wet met zich meebrengt op het vlak van gewelddadig en intimiderend gedrag. In de maand mei werden ook webinars georganiseerd om deze wijzigingen uit te leggen aan onder meer vertrouwenspersonen en preventieadviseurs.</p> <p>Kortom, de wetteksten werden gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad en er werden uitlegsessies georganiseerd.</p>	<p><b>Administratie(s)</b> IGVM, FOD Werk</p> <p><b>Stand van zaken</b> Volledig uitgevoerd</p>
<p><b>Operationele doelstelling 6: Op internationaal en Europees niveau het voortouw nemen m.b.t. de rechten van LGBTQI+ personen</b></p>		
<p><b>74.</b></p>	<p><b>Meewerken aan Europese initiatieven die beogen om de problematiek van haatmisdriven en haatspraak efficiënter aan te pakken.</b></p> <p>De FOD justitie zal alle wetgevingsprojecten op dit gebied op het niveau van de Europese Unie volgen.</p> <p>Er werd tijdens het Franse voorzitterschap een voorstel gedaan voor een Raadsbesluit betreffende het toevoegen van haatzaaiende uitspraken en haatmisdriven aan de in artikel 83, lid 1, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie genoemde vormen van criminaliteit (zie link <a href="https://www.rtbf.be/article/la-commission-veut-inclure-les-discours-et-crimes-de-haine-aux-infractions-penales-de-l-union-europeenne-10895050">https://www.rtbf.be/article/la-commission-veut-inclure-les-discours-et-crimes-de-haine-aux-infractions-penales-de-l-union-europeenne-10895050</a>). België heeft dit voorstel gesteund. Dit voorstel stuitte helaas op verzet bij enkele EU lidstaten waardoor het - gezien de vereiste unanimiteit - geblokkeerd werd.</p>	<p><b>Administratie(s)</b> FOD Justitie</p> <p><b>Stand van zaken</b> Volledig uitgevoerd.</p>

<b>75.</b>	<b>Ter ondersteuning van de communicatie over LGBTQI+ thema's, zullen de Belgische diplomatieke en consulaire posten zorgen voor interactie met lokale actoren.</b>	
	<b>Contacten van diplomatieke en consulaire posten met lokale actoren / Gevoerde interventies.</b>	
	Onze diplomatieke posten staan in contact met de civiele maatschappij, met name in het kader van projecten/programma's die worden uitgevoerd door gouvernementele en niet-gouvernementele actoren van de Belgische ontwikkelingssamenwerking. Met de Belgische diplomatieke posten in het buitenland worden regelmatig bijeenkomsten gehouden met de civiele maatschappij ter plaatse. Tijdens deze bijeenkomsten kunnen de posten verslag uitbrengen over de situatie in het land. Tijdens het bezoek van de minister van Buitenlandse Zaken aan Hongarije in februari 2023 organiseerde onze ambassade een bijeenkomst met vertegenwoordigers van het maatschappelijk middenveld, waaronder LGBTQI+ NGO's (zie maatregel 81).	<b>Administratie(s)</b> FOD BUZA
		<b>Stand van zaken</b> In uitvoering
<b>76.</b>	<b>Sensibiliseren van ontwikkelingsactoren over seksuele en genderdiversiteit bij de uitvoering van De Directie-Generaal Ontwikkelingssamenwerking en Humanitaire hulp (DGD)-programma's en projecten.</b>	
	Het directoraat-generaal Ontwikkelingssamenwerking van de FOD Buitenlandse Zaken organiseert opleidingen over gender voor niet-gouvernementele samenwerkingsactoren (ANGS's) uit het maatschappelijk middenveld. In dit verband krijgt tijdens deze training bijzondere aandacht aan het LGBTQI + thema.	<b>Administratie(s)</b> FOD BUZA
		<b>Stand van zaken</b> In uitvoering
<b>77.</b>	<b>Steun bieden van de Belgische overheid voor het naleven, beschermen en promoten van de fundamentele rechten van LGBTQI+ personen in de partnerlanden van de Belgische Ontwikkelingssamenwerking.</b>	
	De Belgische ontwikkelingssamenwerking ondersteunt verschillende projecten en organisaties die bijdragen aan de bescherming en bevordering van de grondrechten van LGBTQI+ mensen.	<b>Administratie(s)</b> FOD BUZA
	Een eerste project heeft tot doel te werken aan sociale normen om een grotere tolerantie voor genderdiversiteit te ondersteunen. Dit project heeft tot doel organisaties te versterken die de belangen van LGBTQI+ -gemeenschappen vertegenwoordigen.	
	Een tweede project zorgt ervoor dat LGBTQI+ -mensen niet achterblijven door de LGBTQI+ -gemeenschap in staat te stellen de burgerruimte terug te winnen, gemeenschapsorganisaties te versterken, bondgenoten te mobiliseren en beleid en praktijken te beïnvloeden.	<b>Stand van zaken</b> In uitvoering
	De Belgische samenwerking ondersteunt ook duizenden mensenrechtenverdedigers als sleutelfiguren bij het bevorderen van de rechtsstaat.	

	Daarnaast helpt de Belgische ontwikkelingssamenwerking ook bij de bestrijding van alle vormen van gendergerelateerd geweld door middel van financiering aan UN Women, UNFPA en OHCHR.	
<b>78.</b>	<b>Pleiten voor de invoering van een EU-kaderbesluit voor de lidstaten om SOGIESC-gerelateerd geweld strafrechtelijk te vervolgen.</b>	
	<b>Bevordering van de integratie van LGBTQI+-kwesties in interne Europese besprekingen.</b>	
	Zowel in multilaterale fora als in bilaterale contacten met EU-lidstaten laat België niet na zijn prioriteiten inzake mensenrechten te vermelden. De strijd tegen discriminatie en haatspraak en haatmisdrijven maken hier deel van uit.	<b>Administratie(s)</b> FOD BUZA
	Op het Europese niveau was België samen met de meeste andere lidstaten, voorstander om haatspraak en haatmisdrijven toe te voegen aan de lijst van eurocrimes. De unanimititeit is nodig om de lijst van eurocrimes uit te breiden en enkelen Europese lidstaten (Polen en Hongarije) lagen dwars. Door gebrek aan consensus binnen de EU is de Europese Commissie er niet in geslaagd een richtlijn voor te stellen voor een geharmoniseerde strafrechtelijke definitie van haatspraak en haatmisdrijven en de harmonisatie van de minimale maximumstraffen voor dit soort misdrijven.	<b>Stand van zaken</b> In uitvoering
	De moeilijkheden ondergevoonden met de adoptie van raadsconclusies ter bescherming van de LGBTQI+ gemeenschap geeft weinig hoop op een consensus in de voorzienbare toekomst.	
<b>79.</b>	<b>Pleiten dat alle EU-lidstaten zich verbinden tot de erkenning van huwelijken, geregistreerde partnerschappen en ouderlijke rechten van paren van hetzelfde geslacht, ongeacht de EU-lidstaat waar deze ontstaan of geformaliseerd zijn.</b>	
	<b>Interventies voor de opname van LGBTQI+-kwesties in interne Europese discussies.</b>	
	Voor het komende Belgische voorzitterschap van de Europese Unie is vooruitgang inzake wetgevingsinitiatieven op het gebied van burgerlijk recht een prioriteit, zoals de "Verordening van de Raad betreffende de rechterlijke bevoegdheid, het toepasselijke recht, de erkenning van beslissingen en de aanvaarding van authentieke akten inzake afstamming en betreffende de invoering van een Europese akte van afstamming", die de Commissie in december vorig jaar heeft voorgesteld.	<b>Administratie(s)</b> FOD BUZA
	In bilaterale vergaderingen zorgt België ervoor dat mensenrechtenkwesties - waaronder de bestrijding van discriminatie van LGBTQI+-personen - op de agenda staan wanneer dat relevant is.	<b>Stand van zaken</b> In uitvoering
	Ter gelegenheid van de laatste Universal Periodic Review-cyclus van de VN formuleerde België vragen en aanbevelingen aan verschillende EU-lidstaten over de eerbiediging, bevordering en bescherming van de mensenrechten van LGBTQI+-personen. Dit was het geval met Oostenrijk, Bulgarije, Kroatië, Tsjechië, Duitsland, Hongarije, Italië, Letland, Litouwen, Polen, Portugal en Roemenië. In het bijzonder met betrekking tot Litouwen deed België een aanbeveling om <i>de jure</i> en <i>de facto</i> de gelijkheid en de gezinsrechten van paren van hetzelfde geslacht te erkennen. Dit werd door het land aanvaard.	
<b>80.</b>	<b>Acties die voortvloeien uit de EU-strategie voor LGBTQI+ 2020-2025 ondersteunen.</b>	
	<b>Acties voor de opname van het thema LGBTQI+ in interne Europese discussies.</b>	

	<p>Deze maatregel en de maatregelen om deze uit te voeren zijn van lange duur.</p> <p>Het hoofddoel van de LGBTQI+-strategie van de EU is de integratie van gelijkheid in alle beleidslijnen, wetgeving en financieringsprogramma's van de EU, met inbegrip van genderidentiteit of -expressie en seksuele kenmerken.</p> <p>In overeenstemming met deze strategie zorgt België ervoor dat de eerbiediging, bescherming en bevordering van de mensenrechten van LGBTQI+-personen hoog op de agenda van de Europese instellingen blijft staan en dat deze kwesties aan bod komen bij onderhandelingen over conclusies van de Raad van derde landen of andere officiële documenten.</p> <p>De Raadsconclusies over de veiligheid van LGBTQI+-personen in de Europese Unie werden onlangs onderhandeld tussen de lidstaten. België neemt constructief deel aan deze dialoog om ervoor te zorgen dat deze conclusies met een hoog taalniveau worden aangenomen - inclusief de opname van intersekse personen in deze conclusies. De conclusies van de Raad over "de veiligheid van LGBTQI+-personen" werden aangenomen in juni 2023.</p>	<p><b>Administratie(s)</b> FOD BUZA</p>
	<p><b>Acties en interventies rond de internationale dag "IDAHOT".</b></p>	<p><b>Stand van zaken</b> In uitvoering</p>
	<p>Ter gelegenheid van IDAHOT-dag, Pride March of andere evenementen in verband met de rechten van LGBTQI+-personen herinnert België aan de Europese strategie en zijn steun daaraan.</p>	

<b>81.</b>	<b>Andere landen uitnodigen om samen met België 17 mei uit te roepen tot internationale dag tegen homofobie, bifobie en transfobie. Het Belgische diplomatieke netwerk mobiliseren om deel te nemen aan de activiteiten van deze dag in hun rechtsgebied en te communiceren over het Belgische beleid tegen discriminatie op basis van SOGIESC.</b>	
	<b>Acties en interventies rond de internationale dag "IDAHOT".</b>	
	<p>In het algemeen brengen diplomatieke en consulaire posten regelmatig verslag uit over de situatie van LGBTQI+ in de landen onder hun jurisdictie. Dit is een doorlopende taak die wordt ondersteund door verschillende initiatieven en evenementen, waaronder IDAHOT Day. Deze posten staan in contact met maatschappelijke organisaties in de landen die onder hun jurisdictie vallen. Er zijn regelmatig contacten om onze kennis van de situatie en de behoeften van de civiele maatschappij te ontwikkelen.</p> <p>Elk jaar wordt een instructie gestuurd naar onze diplomatieke en consulaire posten met het verzoek te communiceren over IDAHOT Day en projecten van maatschappelijke organisaties die actief zijn op het gebied van LGBTQI+ te steunen.</p> <p>Deze steun kan op verschillende manieren worden uitgedrukt, afhankelijk van de lokale context. Het kan gaan om communicatie op sociale netwerken, privé vergaderingen met LGBTQI+ verdedigers, het uithangen van de regenboogvlag, het verlichten van ambassades in regenboogkleuren, het publiceren van foto's in regenboogkleuren, deelname aan <i>pride march</i>, enz.</p> <p>Aan de Belgische ambassades en consulaten wordt gevraagd contact te onderhouden met de Europese delegatie en andere vertegenwoordigingen van EU-lidstaten om de boodschap ter ondersteuning van de mensenrechten van LGBTQI+-personen te coördineren.</p>	<p><b>Administratie(s)</b> FOD BUZA</p>

<p>In Polen bijvoorbeeld sturen 50 ambassades van verschillende gelijkgezinde landen, waaronder België, elk jaar een gezamenlijke brief om hun steun te betuigen aan de lokale LGBTQI+-gemeenschap. In 2020 coördineerde onze ambassade in Warschau dit initiatief. In 2022 organiseerden onze posten in Dublin (Ierland) en Boekarest (Roemenië) een gelijkaardig initiatief.</p> <p>In 2022 publiceerde onze ambassade in Dublin een gezamenlijke video voor alle gelijkgestemde landen. Verschillende ambassades hebben ook posters opgehangen waarop het ambassadegebouw als veilige zone voor LGBTQI+ mensen wordt verkondigd. Onze ambassades organiseren ook evenementen en Webinars. Dit was het geval voor onze ambassade in Pretoria in 2021 en in samenwerking met Çavaria. Tot slot hijsen veel ambassades op 17 mei de LGBTQI+-vlag ter ondersteuning.</p> <p>Meest recent in april 2023 nam onze ambassade in Tokio deel aan de Tokyo Rainbow Pride met een stand die gedeeld werd met de EU, Zweden en Ierland.</p> <p>Ook de FOD Buitenlandse Zaken in Brussel onderneemt acties. In 2021 werd het Egmontpaleis verlicht in de kleuren van de regenboog. In 2022 werd een regenboogfoto gemaakt met deelname van ambassadeurs van "gelijkgezinde" staten. In 2023 werd het zebrapad voor de FOD Buitenlandse Zaken in regenboogkleuren geschilderd. Er werden ook openbare aankondigingen gedaan.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Stand van zaken</b> In uitvoering</p>
---	---

<b>82.</b>	<b>In de interventies van België de EU-lidstaten en kandidaat-lidstaten eraan herinneren dat respect voor de mensenrechten van LGBTQI+-personen en de strijd tegen discriminatie absolute voorwaarden zijn voor het lidmaatschap van de EU.</b>
	<p data-bbox="271 268 1220 300"><b>Bevordering van de integratie van LGBTQI+-kwesities in interne Europese besprekingen.</b></p> <p data-bbox="271 304 1648 464">België ijvert voor een EU-uitbreidingsbeleid dat is gebaseerd op een billijke, maar strikte conditionaliteit. Dit impliceert dat de (potentiële) kandidaat-lidstaten grondige hervormingen moeten doorvoeren op vlak van de zogenaamde ‘fundamentals’ om vooruitgang te kunnen boeken in hun EU-integratietraject. Dit betreft diepgaande en duurzame hervormingen voor de uitbouw van een onafhankelijke en efficiënte rechtsstaat, voor robuuste democratische instellingen, voor een efficiënte strijd tegen corruptie en georganiseerde misdaad en voor het waarborgen van de fundamentele rechten.</p> <p data-bbox="271 501 1648 628">In lijn met dit laatste punt hecht België bij de analyse van de respectieve toetredingstrajecten van de kandidaat-lidstaten een groot belang aan 1) de uitbouw van een stevig institutioneel en wetgevend kader dat de rechten van de LGBTQI+-gemeenschap in de kandidaat-lidstaten waarborgt en 2) de creatie van een positief en geweldloos klimaat waarbij de LGBTQI+ gemeenschap van de haar toegekende rechten kan genieten zonder vrees om gediscrimineerd te worden.</p> <p data-bbox="271 665 1648 793">Concreet komt België in de relevante EU Raadswerkgroepen COWEB en COELA regelmatig tussen wanneer de situatie van de LGBTQI+ gemeenschap in de kandidaat-lidstaten wordt besproken. België kaart ook proactief problematische evoluties op vlak van discriminatie van de LGBTQI+-gemeenschap aan wanneer die zich voordoen (bijvoorbeeld Republika Srpska in Bosnië-Herzegovina, organisatie van Europride 2022 in Servië).</p> <p data-bbox="271 829 1648 925">Bij de onderhandeling van relevante EU-teksten of verklaringen, zoals bijvoorbeeld de EU Raadsconclusies over EU-uitbreiding en het Stabilisatie-en Associatieproces, ijvert België steevast voor de opname van de term “LGBTQI+”, ondanks tegenkanting van verscheidene andere EU-lidstaten.</p> <p data-bbox="271 962 1648 1026">Ook in bilaterale contacten met gesprekspartners van de kandidaat-lidstaten wordt het belang van bescherming van de rechten van de LGBTQI+-gemeenschap als voorwaarde voor EU-toetreding regelmatig herhaald.</p> <p data-bbox="271 1062 1648 1158">België heeft in het EPSCO-kanaal de Europese Commissie niet alleen herhaaldelijk aangespoord om een nieuwe EU-strategie voor LGBTQI+ aan te nemen voor de periode 2020-2025, maar heeft ook de aanneming van deze strategie gesteund en blijft de daaruit voortvloeiende acties steunen.</p> <p data-bbox="271 1195 1648 1291">Voorts heeft België de ontwerpconclusies van de Raad over de veiligheid van LGBTQI+-personen gewijzigd om ervoor te zorgen dat de kwestie van de bescherming van LGBTQI+-personen op de agenda van de toetredingsonderhandelingen met de kandidaat-lidstaten blijft staan.</p> <p data-bbox="271 1327 1648 1378">Ten slotte heeft België zich onlangs publiekelijk uitgesproken over de lopende procedure voor het Hof van Justitie van de Europese Unie tegen Hongarije. België steunt de Commissie in deze procedure en heeft hiervoor bij andere lidstaten gepleit.</p>
<p data-bbox="1765 533 1944 592"><b>Administratie(s)</b> FOD BUZA</p>	
<p data-bbox="1765 1075 1944 1134"><b>Stand van zaken</b> In uitvoering</p>	



<b>83.</b>	<b>Wetgevingsinitiatieven blijven steunen om de lacunes in de EU-wetgeving ter bestrijding van discriminatie op basis van het SOGIESC te dichten, met name door aan de Europese partners mee te delen dat de richtlijn gelijke behandeling in goederen en diensten een prioriteit is en door alles in het werk te stellen om de meest terughoudende lidstaten te overtuigen, zowel binnen de EU als in de bilaterale betrekkingen met deze lidstaten.</b>	
	<p><b>Pleiten voor het opnemen van LGBTQI+-kwesties in interne Europese besprekingen.</b></p> <p>Momenteel zijn de besprekingen over de antidiscriminatiewet nog gaande. België is een groot voorstander van het behoud van discriminatie van LGBTQI+-personen in de wet. Wat de timing betreft, moet deze wet bij consensus worden goedgekeurd en drie lidstaten blokkeren momenteel de goedkeuring ervan.</p> <p>België heeft in het EPSCO-kanaal de Europese Commissie niet alleen herhaaldelijk aangespoord om een nieuwe EU-strategie voor LGBTQI+ aan te nemen voor de periode 2020-2025, maar heeft ook de aanneming van deze strategie gesteund en blijft de daaruit voortvloeiende acties steunen.</p> <p>België zal bij de EU-lidstaten blijven pleiten voor een niet-discriminerende toepassing van de mensenrechten van LGBTQI+-personen op alle gebieden.</p>	
<b>84.</b>	<b>Pleiten dat transgenders en interseks personen uitdrukkelijk worden vermeld in de antidiscriminatie richtlijn.</b>	
	<p><b>Interventies voor het opnemen van LGBTQI+-kwesties in interne Europese discussies.</b> <b>Acties en interventies rond de internationale dag "IDAHOT".</b></p> <p>Momenteel zijn de besprekingen over de antidiscriminatiewet nog gaande. België is een groot voorstander van het behoud van discriminatie van LGBTQI+-personen, waaronder transgenders en intersekse, in de wet. Wat het tijdschema betreft, moet deze wet bij consensus worden aangenomen en drie lidstaten blokkeren momenteel de goedkeuring ervan.</p>	
<b>85.</b>	<b>Steunen van een effectiever beleid voor het toepassen van de antidiscriminatie richtlijn in alle lidstaten op een proactieve manier.</b>	
	<p><b>Het Directoraat-Generaal Europese Zaken speelt een coördinerende rol op dit gebied. Sinds de goedkeuring van het Federaal Plan voor een LGBTQI+ Friendly België, is de kwestie van het versterken van de rechten van LGBTQI+-personen indirect aan bod gekomen op 3 coördinatievergaderingen van het DGE ter voorbereiding van EPSCO-raadsvergaderingen en één keer specifiek tijdens een schriftelijke procedure.</b></p> <p>Het is belangrijk om te benadrukken dat maatregel 85 een doorlopend proces is.</p> <p>- België bleef betrokken bij de onderhandelingen over de horizontale non-discriminatie richtlijn, gebaseerd op art. 19. Deze horizontale richtlijn omvat 6 discriminatiegronden, waaronder discriminatie op grond van geslacht of seksuele geaardheid. Tijdens de werkzaamheden rond dit initiatief, maar ook op ministerieel niveau, heeft België voortdurend zijn steun voor dit</p>	
	<b>Administratie(s)</b> FOD BUZA	<b>Stand van zaken</b> In uitvoering
	<b>Administratie(s)</b> FOD BUZA	<b>Stand van zaken</b> In uitvoering
	<b>Administratie(s)</b> FOD BUZA	

<p>initiatief herhaald en het belang benadrukt van een constructieve aanpak om het dossier tot een goed einde te brengen.</p> <p>- Op 9 juni nam het Zweedse voorzitterschap van de Raad ook conclusies van het voorzitterschap aan over de veiligheid van LGBTQI+-mensen in de Europese Unie, waarin onder meer het engagement van de lidstaten wordt bevestigd om het fundamentele recht van alle mensen in de EU, inclusief LGBTQI+-mensen, om vrij te zijn van geweld, pesterijen en discriminatie, te bevorderen en te ondersteunen, schendingen van de grondrechten voortdurend te bestrijden, onder meer door te reageren op dergelijke schendingen tegen LGBTQI+-personen, en veiligheidskwesties in verband met LGBTQI+ op de politieke agenda te houden. België steunde deze conclusies, net als 24 andere lidstaten.</p> <p>De volgende acties moeten nog worden ondernomen om de actie te voltooien:</p> <p>- Het voorstel voor een horizontale non-discriminatie richtlijn is gebaseerd op artikel 19, dat unanieme goedkeuring vereist. Dit verklaart de moeilijkheid om binnen de Raad overeenstemming te bereiken over dit initiatief, ondanks de betrokkenheid en steun van veel lidstaten, waaronder België. Het Spaanse en Belgische voorzitterschap zullen blijven werken aan deze fundamentele richtlijn.</p> <p>- Op 5 juli 2023 organiseerde het Spaanse voorzitterschap een ministeriële conferentie in Madrid over de versterking van de rechten van LGBTQI+-personen in Europa. Met dit in het achterhoofd heeft het Spaanse voorzitterschap een ministeriële verklaring opgesteld over de versterking van de rechten van mensen met een LGBTQI+-achtergrond in Europa, waarin een beroep wordt gedaan op :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ de Commissie zich te blijven inzetten voor de bevordering van gelijkheid voor LGBTQI+-personen door in 2025 een tweede strategie aan te nemen, het werk van de eerste EU-strategie voor gelijkheid voor LGBTQI+-personen (2020-2025) voort te zetten en te versterken en instrumenten te ontwikkelen zoals monitoringinstrumenten en indicatoren om de uitvoering ervan te versterken, met inbegrip van de mainstreaming van LGBTQI+-kwesties in alle relevante beleidsterreinen;</li> <li>○ Lidstaten om nationale strategieën aan te nemen die de discriminatie van LGBTQI+ mensen aanpakken, om overheidsbeleid binnen dit kader te implementeren en om gelijkheid en non-discriminatie op alle gronden te promoten, in het bijzonder op grond van genderidentiteit, genderexpressie en geslachtskenmerken.</li> </ul> <p>België heeft deze ministeriële verklaring (voor België ondertekend door de Staatssecretaris bevoegd voor Gelijkheid, Gendergelijkheid en Diversiteit) volledig ondersteund en ondertekend op de specifieke Conferentie in Madrid op 5 juli 2023.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Stand van zaken</b> In uitvoering</p>
--	---

<b>86.</b>	<b>Uitnodigen Commissie om voorstellen te doen voor wederzijdse erkenning van de gevolgen van alle akten van de burgerlijke stand in de volledige Unie.</b>
<p>Op 7 december 2022 heeft de Commissie een voorstel ingediend over de erkenning van ouderschap tussen lidstaten. Het voorstel heeft tot doel het verkeer van beslissingen inzake ouderschap binnen de EU te bevorderen en zal ook betrekking hebben op ouders van hetzelfde geslacht en de situatie van draagmoeders. Het initiatief zou ervoor zorgen dat ouderschap dat in een lidstaat is vastgesteld, binnen de EU wordt erkend, zodat kinderen hun rechten behouden in grensoverschrijdende situaties (verhuizing, reizen, enz.). Aangezien dit een voorstel over familierecht is, is unanimiteit van toepassing, wat een uitdaging zal vormen met betrekking tot het standpunt van bepaalde lidstaten over LGBTQI+-kwesties.</p>	<p><b>Administratie(s)</b> FOD BUZA</p>
<p>Er werd reeds een ad hoc DGE (Directie-generaal Europese Zaken en Coördinatie) georganiseerd over de Raadsverordening betreffende de rechterlijke bevoegdheid, het toepasselijke recht, de erkenning van beslissingen en de aanvaarding van authentieke akten inzake afstamming en betreffende de invoering van een Europese akte van afstamming.</p>	<p><b>Stand van zaken</b> In uitvoering</p>
<p>België zal constructief blijven deelnemen aan de besprekingen op Europees niveau over documenten van de burgerlijke stand, zodat ook bijzondere aandacht wordt besteed aan de LGBTQI+-gemeenschap.</p>	
<b>87.</b>	<b>Aangaan van de dialoog met landen die een discriminerend beleid voeren tegen LGBTQI+ personen.</b>
<p><b>Bilaterale dialoog en multilaterale fora.</b></p>	
<p>België zorgt ervoor dat de strijd tegen discriminatie, in het bijzonder op basis van genderidentiteit en seksuele geaardheid, op de agenda staat van bilaterale besprekingen met landen waar de situatie met betrekking tot de LGBTQI+-gemeenschap bijzonder zorgwekkend is. Dit gebeurt via onze ambassade ter plaatse of tijdens uitwisselingen tussen hoofdsteden - soms op het hoogste niveau - tijdens politieke dialogen en consultaties.</p>	<p><b>Administratie(s)</b> FOD BUZA</p>
<p>Onlangs stond dit punt op de agenda van gesprekken tussen de minister van Buitenlandse Zaken en haar Belizaanse collega. Tijdens haar bezoek aan Nigeria en Oeganda sprak de minister voor Ontwikkelingssamenwerking ook met de autoriteiten van deze landen over zorgwekkende ontwikkelingen in Afrika meer in het algemeen met betrekking tot de LGBTQI+ gemeenschap. Deze kwestie werd ook aangekaart bij de Keniaanse president tijdens de ministeriële missie van BENELUX in juni 2023.</p> <p>Meer specifiek met betrekking tot de recente ontwikkelingen in Oeganda heeft België de EU gevraagd een nieuwe politieke dialoog (art. 8) met het land aan te gaan waarin de kwestie van de mensenrechten van LGBTQI+-personen op de agenda zou staan. België ondertekende ook een nieuwe partnerschapsovereenkomst voor ontwikkelingssamenwerking met Oeganda. Deze ondertekening ging gepaard met de oprichting van een nieuwe mensenrechtendialoog (art.11).</p>	<p><b>Stand van zaken</b> In uitvoering</p>
<p>België steunt ook de Europese Unie in de ontwikkeling van politieke dialogen over mensenrechten met derde landen. Waar mogelijk worden de mensenrechten van LGBTQI+-personen vermeld. Dit was het geval in mei 2021 tijdens de politieke dialoog</p>	

	tussen de EU en Indonesië en in juni 2023 met Burundi.	
88.	<p><b>Vervullen van een voorbeeldfunctie als Belgische vertegenwoordigers in internationale fora zoals de Raad van Europa (RvE) en de Verenigde Naties (VN). Pleiten in dit verband voor de decriminalisering van LGBTQI+ personen en toewerken naar antidiscriminatiebepalingen en aanvullende beschermingsmaatregelen, onder meer door het formuleren van relevante aanbevelingen in het kader van de universele periodieke doorlichting.</b></p>	
	<p>Binnen de Verenigde Naties blijft België het mandaat van de Onafhankelijke Expert inzake seksuele geaardheid en genderidentiteit steunen. België drukt bijvoorbeeld zijn steun uit tijdens de interactieve dialoog met de Onafhankelijke Expert. België is ook medeondertekenaar van een aantal gezamenlijke gelijkgezinde verklaringen ter bevordering van de mensenrechten van LGBTQI+-personen tijdens de zittingen van de Mensenrechtenraad. Tijdens de laatste zitting van de Mensenrechtenraad (HRC53) sloot België zich aan bij de gezamenlijke verklaring van de Groep Vrienden van SOGI. Tijdens de 52e zitting van de HRC afgelopen maart was België ook medeondertekenaar van een gezamenlijke verklaring over de wettelijke erkenning van gender. Deze voorbeelden vormen geen exhaustieve lijst van de Belgische acties bij de UNHRC.</p> <p>België neemt ook deel aan 'vriendengroepen' rond kwesties van genderidentiteit en seksuele geaardheid, zowel in New York (LGBTI UN Core Group) als in Genève (Group of Friends of the Independent Expert). Tot slot vertegenwoordigt Buitenlandse Zaken België in de Equal Rights Coalition, een coalitie van staten en maatschappelijke organisaties die rond deze thema's werken.</p> <p>In het kader van de Universal Periodic Review formuleert België aanbevelingen en schriftelijke vragen aan verschillende landen over de mensenrechten van LGBTQI+-personen. Tijdens de 3de cyclus formuleerde België in totaal 25 aanbevelingen (waarvan er 17 werden aanvaard) en 58 schriftelijke vragen aan verschillende staten over de hele wereld. Deze dynamiek zal zich voortzetten tijdens de 4e cyclus van de Universal Periodic Review, die begon in oktober 2022 en gepland is voor januari-februari 2027.</p> <p>Wat de Belgische actie binnen de Raad van Europa betreft: in mei 2023 heeft Buitenlandse Zaken via het EIB-trustfonds 100.000 euro ter beschikking gesteld van de Raad van Europa voor de eenheid Seksuele geaardheid en genderidentiteit (SOGI).</p> <p>Deze financiering is verdeeld over twee projecten:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. "Promoting human rights and equality for LGBTI persons III": ontwikkelt en levert technische bijstand op maat aan de lidstaten om de uitvoering van Aanbeveling CM/Rec(2010)5 van het Comité van Ministers over maatregelen ter bestrijding van discriminatie op grond van seksuele geaardheid of genderidentiteit en van andere aanbevelingen van monitoringorganen te verbeteren; zorgt voor de effectieve uitvoering van de arresten van het Europees Hof voor de rechten van de mens betreffende SOGIESC, door middel van expertise voor het wijzigen/aannemen van juridische en beleidskaders,</li> </ol>	<p><b>Administratie(s)</b> FOD BUZA</p>
		<p><b>Stand van zaken</b> In uitvoering</p>

	<p>capaciteitsopbouw van nationale instellingen en relevante professionals, alsmede bewustmakings- en communicatie-initiatieven, onderzoeksactiviteiten, en het delen van goede praktijken en beleid.</p> <p>2. "European SOGI Governmental Expert Network (ESOGIGEN)": vervult het secretariaat van het EFPN (European Governmental LGBTI Focal Points Network), met inbegrip van ondersteuning van het bestuursorgaan (trojka van Staten) bij het coördineren van EFPN-vergaderingen, het organiseren van het IDAHOT-forum, het opstellen van ondersteunende documenten en het verstrekken van advies en/of expertise over de uitvoering van Aanbeveling CM/Rec(2010)5 van het Comité van Ministers over maatregelen ter bestrijding van discriminatie op grond van seksuele geaardheid of genderidentiteit. Vergemakkelijken van het delen van ervaringen tussen verschillende belanghebbenden, en van uitwisselingen tussen lidstaten onderling over de integratie van SOGIESC-gelijkheid in hun nationale wetgeving en overheidsbeleid, onder meer via thematische rondetafelgesprekken op nationaal en Europees niveau."</p> <p>Bovendien blijft België betrokken bij de werkgroep ADI-SOGI van de Raad van Europa.</p>	
<p><b>89.</b></p>	<p><b>Reageren op passende wijze op flagrante vormen van discriminatie van LGBTQI+ personen, in overleg met zowel gelijkgestemde landen als relevante LGBTQI+ actoren, rekening houdend met het beginsel "geen schade berokkenen", om zo negatieve gevolgen voor de lokale LGBTQI+ gemeenschap te voorkomen.</b></p> <p>Zoals hierboven vermeld (voor andere maatregelen), is België betrokken bij het werk van "vriendengroepen" die actief zijn in de promotie en bescherming van de mensenrechten van LGBTQI+-personen. Voorbeelden hiervan zijn de LGBTI UN Core Group, de Group of Friends van de Independent Expert en de Equal Rights Coalition.</p> <p>De Belgische ambassades en permanente vertegenwoordigingen in het buitenland blijven regelmatig contact houden met maatschappelijke organisaties en mensenrechtenactivisten die actief zijn in de bescherming en de promotie van de rechten van LGBTQI+-personen. De Belgische diplomatieke posten zijn ook actief in gelijkgezinde discussiegroepen over deze kwesties.</p> <p>In overleg met maatschappelijke organisaties reageert de FOD Buitenlandse Zaken publiekelijk, met name op Twitter, op bepaalde gebeurtenissen en/of situaties die aanleiding geven tot bezorgdheid over de rechten van LGBTQI+-personen. Dit was onder meer het geval na de goedkeuring van de anti-LGBTQI+ wet in Oeganda en de gewelddadige aanvallen op de Tbilisi Pride (2023).</p> <p>België neemt ook actief deel aan de Equal Rights Coalition (ERC). In dit kader heeft België deelgenomen aan verschillende gezamenlijke verklaringen waarin - in overleg met de civiele maatschappij (op een 'do no harm' basis) - de bezorgdheid van de ondertekenaars over een bepaalde gebeurtenis of situatie werd uitgedrukt. Het meest recent heeft het ERC verklaringen afgelegd over :</p>	<p><b>Administratie(s)</b> FOD BUZA</p> <p><b>Stand van zaken</b> In uitvoering</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• anti-LGBTQI+ wet in Oeganda (persoonlijke brief in maart 2023 en openbare mededeling in mei 2023);</li> <li>• debatten rond de Russische "anti-propaganda" wet in november 2022;</li> <li>• de schietpartij bij een LGBTQI+-evenement in Bratislava (oktober 2022).</li> </ul> <p>Het antwoord van België op flagrante vormen van discriminatie van LGBTQI+-personen is een lange termijn aanpak. In overeenstemming met zijn prioriteiten zal België zich internationaal constructief blijven inzetten voor deze kwestie.</p>	
<b>90.</b>	<b>Voorstellen (tijdens de onderhandelingen) seksuele geaardheid en genderidentiteit als verboden gronden voor discriminatie op te nemen in de resoluties over het verbod op discriminatie.</b>	
	<p>In onderhandelingen bij de VN, de Raad van Europa en de Europese Unie pleit en steunt België maatregelen om discriminatie op basis van seksuele geaardheid en genderidentiteit expliciet te vermelden. In het kader van de onderhandelingen over de politieke verklaring van Reykjavik in mei 2023 (4de top van de Raad van Europa) pleitte België er bijvoorbeeld voor om de rechten van LGBTQI+-personen te vermelden. Dit punt werd echter niet behouden.</p> <p>Tijdens informele sessies om te onderhandelen over VN-resoluties, zorgen Belgische vertegenwoordigers ervoor dat een verwijzing naar seksuele geaardheid en genderidentiteit als een vorm van discriminatie op dezelfde manier wordt opgenomen als andere.</p>	<p><b>Administratie(s)</b> FOD BUZA</p> <p><b>Stand van zaken</b> In uitvoering</p>
<b>91.</b>	<b>Nagaan hoe kan worden gezorgd voor bescherming van LGBTQI+ spelers, -werknemers en -supporters die aan de wereldbeker in Qatar deelnemen.</b>	
	<p><i>Er werd onderzocht hoe kan worden gezorgd voor bescherming van LGBTQI+ spelers, -werknemers en -supporters die aan de wereldbeker in Qatar deelnemen.</i></p> <p>Geen specifieke informatie beschikbaar.</p>	<p><b>Administratie(s)</b> IGVM</p> <p><b>Stand van zaken</b> Nog niet uitgevoerd</p>
<b>92.</b>	<b>Financieel ondersteunen van partnerschappen tussen Belgische en internationale LGBTQI+ organisaties.</b>	
	<p><i>3 partnerschappen werden financieel ondersteund.</i></p> <p>Geen specifieke informatie beschikbaar.</p>	<p><b>Administratie(s)</b> IGVM</p> <p><b>Stand van zaken</b> Nog niet uitgevoerd</p>

Strategische as III : Verbeteren van het welzijn van de LGBTQI+ gemeenschap	
Operationele doelstelling 7: LGBTQI+ sensitieve zorg nastreven	
<b>93. Ondersteunen van het proefproject voor de oprichting van een LGBTQI+ medisch huis.</b>	
<i>Het proefproject voor een LGBTQI+ medisch huis werd ondersteund</i>	
De ondersteuning voor een LGBTQI+ medisch huis is in uitvoering. Het Regenbooghuis voor Zorg (Maison Arc-en-ciel de la Santé - MACS) is een zorgcentrum voor LGBTQI+ personen. Het project wordt uitgevoerd door Ex Æquo, Genres Pluriels en Tels Quels die bekend zijn voor hun psycho-medico-sociale services, voor het oriënteren naar LGBTQI+-friendly zorg professionals en voor hun vormingen van zorg professionals. Deze drie verenigingen hebben een deel van hun kantoren en/of activiteiten in les Grands Carmes verplaatst ( <a href="https://www.grandscarmes.org/macs-health-service">https://www.grandscarmes.org/macs-health-service</a> ).	<b>Administratie(s)</b> IGVM, Dienst Gelijke Kansen (FOD Justitie)
	<b>Stand van zaken</b> In uitvoering
<b>94. Blijven nadenken over de afschaffing van de onthoudingsperiode voor bloeddonaties van mannen die seks hebben met mannen (MSM).</b>	
<i>Er wordt iets uitgewerkt om hier verder mee te gaan.</i>	
De Dienst Gelijke Kansen (FOD Justitie) is volop interna aan het evalueren hoe en op welke manier hier rond gewerkt zal worden.	<b>Administratie(s)</b> IGVM, Dienst Gelijke Kansen (FOD Justitie)
	<b>Stand van zaken</b> Nog niet uitgevoerd
<b>95. Bestuderen van de mogelijkheid en/of de wenselijkheid andere Koninklijke Besluiten in het kader van de terugbetaling van geneesmiddelen toegankelijk te maken voor alle personen, ongeacht hun genderidentiteit.</b>	
Er is een nota opgesteld ter attentie van de Commissie Tegemoetkoming Geneesmiddelen (CTG) en de Commissie voor Terugbetaling van Farmaceutische Producten en Verstrekkingen (CTFPV) om de aandacht te vestigen op het actieplan en te vragen er zoveel mogelijk rekening mee te houden. De farmaceutische directie van het RIZIV zal er in voorkomend geval ook rekening mee houden bij het opstellen van koninklijke besluiten.	<b>Administratie(s)</b> RIZIV
Een groot deel van de bestaande vergoedingsmodaliteiten en koninklijke besluiten zijn reeds gender neutraal (vergoeding voor iedereen, ongeacht het geslacht). En bij het opstellen van nieuwe koninklijke besluiten wordt er steeds over gewaakt dat de genderneutraliteit in de mate van het mogelijke bewaard wordt.	
Zo werd maatregel nr. 72, om de vergoeding van contraceptiemiddelen voor transgender personen te verzekeren, reeds uitgevoerd. Het koninklijk besluit ter aanpassing van het koninklijk besluit van 16 september 2013, dat een specifieke tegemoetkoming voorziet in de kostprijs van contraceptiva voor rechthebbenden, jonger dan 25 jaar en/of met een bijkomende	<b>Stand van zaken</b> Volledig uitgevoerd

	<p>tegemoetkoming, werd gepubliceerd in april 2022, om elke verwijzing naar geslacht in het koninklijk besluit te verwijderen en deze vergoeding gender inclusief te maken.</p> <p>Om alle bestaande koninklijke besluiten op grote schaal na te kijken en aan te passen (indien nodig) zijn er momenteel echter onvoldoende middelen.</p> <p>Laten we nog een moeilijkheid vermelden: voor de vergoeding van sommige geneesmiddelen (bv in het kader van osteoporose, borstkanker etc.) is het onderscheid in vergoedbaarheid tussen de genders weldegelijk wetenschappelijk significant (o.w.v. lichaamsbouw, voorbeschikte enz.) en kunnen deze specifieke teksten moeilijk (volledig) genderneutraal gemaakt worden.</p> <p>De uitvoering van de maatregel blijkt uit de bestaande koninklijke besluiten en wetteksten, de nota gepresenteerd aan de CTG, die aantonen dat er reeds weinig tot geen discriminatie op basis van geslacht bestaat in de huidige vergoeding van geneesmiddelen.</p> <p>Momenteel is er een procedure opgestart om het koninklijk besluit van 6 oktober 2008 houdende invoering van een forfaitaire tegemoetkoming voor medisch begeleide voortplanting genderneutraal te maken en elke verwijzing naar "vrouw" te verwijderen zodat ook transmannen recht kunnen hebben op deze tegemoetkoming.</p> <p>Tot slot is het bewaren van de genderneutraliteit in de koninklijke besluiten een maatregel op lange termijn, die eigenlijk nooit stopt. Bij het opstellen van de koninklijke besluiten zal er steeds over gewaakt worden dat de gender neutraliteit wordt gerespecteerd.</p>	
<p><b>96.</b></p>	<p><b>Rekening houden met gender neutraliteit bij het opstellen van nieuwe Koninklijke Besluiten.</b></p> <p><i>De doelstelling op lange termijn is om alle zorgreglementen zo aan te passen dat ze seksneutraal worden.</i></p> <p>Het RIZIV houdt inderdaad rekening met gender neutraliteit bij het opstellen van nieuwe regelgeving. Sommige reglementaire teksten zijn reeds aangepast om hun neutraliteit te waarborgen (bijvoorbeeld inzake contraceptie, specifieke overeenkomsten, enz.).</p> <p>Bestaande reglementaire teksten worden onderzocht om na te gaan of er gender gerelateerde voorwaarden zijn gebruikt. Zo ja, en op progressieve wijze, worden wijzigingsverordeningen voorbereid om deze voorwaarden voor reglementaire teksten te wijzigen.</p> <p>Het doel op lange termijn is om alle regelgeving in de gezondheidszorg genderneutraal te maken. Het RIZIV ijvert er dan ook voor dat geslachtsgebonden terugbetalingsvoorwaarden (man/vrouw) in de toekomst niet meer gebruikt worden en stelt neutrale vergoedingsvoorwaarden op die gebaseerd zijn op reële biologische kenmerken.</p>	<p><b>Administratie(s)</b> RIZIV</p> <p><b>Stand van zaken</b> In uitvoering</p>



	<p>In toekomstige reglementaire teksten zal systematisch rekening worden gehouden met deze doelstelling van neutraliteit (in de huidige besprekingen wordt met deze aspecten rekening gehouden).</p> <p>Gezien de toekomstige wijzigingen van het nationale registratienummer zullen de geslachtsgebonden voorwaarden voor vergoeding in wezen verdwijnen.</p> <p>Op basis van de volgende elementen kan u zien dat dit vooruitgaat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- interne nota's en ontwerpen van koninklijke besluiten in voorbereiding;</li> <li>- bewustmaking van de kwestie in het kader van de besprekingen over toekomstige hervormingen;</li> <li>- goedkeuring van regelgevende teksten zonder voorwaarden met betrekking tot het geslacht;</li> <li>- goedkeuring van gewijzigde regelgeving (contraceptie, specifieke overeenkomsten, enz.).</li> </ul> <p>De analyse van de bestaande reglementaire teksten is aan de gang. Gezien het aantal teksten is dit een progressief werk.</p> <p>Om moeilijkheden voor patiënten te voorkomen, worden ook oplossingen op korte termijn overwogen (zie actie 105).</p>	
97.	<p><b>Vaststellen van een Koninklijk Besluit betreffende de beschikbaarstelling van structurele middelen voor de werking van medische en sociale centra voor sekswerkers.</b></p> <p>Het Koninklijk Besluit en het Ministerieel Besluit zijn gepubliceerd op 18 maart 2022. Er zijn vier aanvragen weerhouden. De overeenkomsten werden opgesteld en goedgekeurd door het Verzekeringscomité van het RIZIV op 27 juni 2022. De overeenkomsten kennen een duurtijd van drie jaar.</p>	<p><b>Administratie(s)</b> RIZIV</p> <p><b>Stand van zaken</b> Volledig uitgevoerd</p>

<b>98.</b>	<b>Onderzoeken van de mogelijkheden om de zorg voor transgender personen uit te breiden: gender gerelateerde diensten in de nomenclatuur.</b>	
	De maatregel is niet duidelijk genoeg hierdoor is er geen specifieke informatie beschikbaar.	<b>Administratie(s)</b> RIZIV
		<b>Stand van zaken</b> Nog niet uitgevoerd
<b>99.</b>	<b>Onderzoeken hoe laagdrempelige, kwaliteitsvolle en anonieme zorg kan worden geboden aan zeer kwetsbare groepen zoals LGBTQI+ sekswerkers en vluchtelingen.</b>	
	Voor de sekswerkers zie actie 97.	<b>Administratie(s)</b> RIZIV
	Voor de vluchtelingen werden in het jaar 2022 overeenkomsten afgesloten met verschillende stakeholders voor de financiering van zorgpunten, op nationaal gebied. Deze overeenkomsten kenden een einde op 31 december 2022. Enkele overeenkomsten werden eind 2022 verlengd naargelang de aanvraag van de betrokken partner.  De tussenkomst van het RIZIV voor de vluchtelingen is tijdelijk, FEDASIL zal daarna het geheel (terug) overnemen.	<b>Stand van zaken</b> Volledig uitgevoerd
<b>100.</b>	<b>Verlenen van toegankelijke mentale gezondheidszorg voor verschillende kwetsbare groepen waaronder LGBTQI+ personen.</b>	
	Op basis van diverse regelingen, kan de ziekteverzekering reeds tussen komen in de geestelijke gezondheidszorg voor LGBTQI+ personen : <ul style="list-style-type: none"> <li>- op basis van de nomenclatuur kunnen psychiaters kwalitatieve zorg verlenen aan LGBTQI+;</li> <li>- op basis van de overeenkomst psychologische zorg kunnen klinisch psychologen en klinisch orthopedagogen goede psychologische zorg verlenen aan LGBTQI+;</li> <li>- de overeenkomst met de HIV-referentiecentra voorziet in psychosociale ondersteuning van HIV-patiënten;</li> <li>- de overeenkomst met de centra voor transgenderzorg voorziet in psychosociale begeleiding van personen die kampen met een transgenderproblematiek.</li> </ul>	<b>Administratie(s)</b> RIZIV
	Het is dan ook niet duidelijk wat de maatregel bijkomend beoogt en wat de precieze doelgroep is van de gewenste bijkomende maatregelen.  Gezien de verschillende regelingen wordt aangenomen dat deze maatregel volledig is uitgevoerd.	<b>Stand van zaken</b> Volledig uitgevoerd

<b>101.</b>	<b>Ontwikkelen van een nieuw HIV-plan met acties inzake preventie, tests, zorg, levenskwaliteit en follow-up.</b>	
	Er is reeds een HIV-plan 2020-2026 uitgewerkt (door o.m. Sciensano). Het uitwerken van dat HIV-plan was geen opdracht van het Riziv. Het Riziv is wel betrokken bij de uitvoering van bepaalde maatregelen van het HIV-plan.	<p><b>Administratie(s)</b> RIZIV</p> <p><b>Stand van zaken</b> In uitvoering</p>
<b>102.</b>	<b>Bestuderen van de mogelijkheid om de psychosociale en/of medische hulp aan mensen uit de voorgenoemde groepen uit te breiden, door de behandelingscapaciteit van bestaande gespecialiseerde centra te vergroten, het aantal gespecialiseerde centra uitbreiden en de terugbetaling van verschillende medische behandelingen verhogen.</b>	
	<p>Er is in de begroting van de verzekering voor geneeskundige verzorging budget voorzien voor de uitbreiding van het aanbod inzake gespecialiseerde transgenderzorg.</p> <p>In de Zorgverzekeringsbegroting 2023 is een budget van 471.000 euro uitgetrokken voor de oprichting van satellietsteunpunten transidentiteit vanwege de wachtlijsten. Momenteel wordt een oproep tot het indienen van aanvragen voorbereid.</p> <p>Er zal waarschijnlijk gewerkt worden met een projectoproep. Aan deze projectoproep wordt momenteel. Daarna moeten de kandidaturen worden onderzocht en moet worden beslist hoe de geselecteerde kandidaten zullen worden gefinancierd.</p> <p>We hopen de financiering van de bijkomende centra (of antennes van bestaande centra) in 2023 te kunnen regelen.</p>	<p><b>Administratie(s)</b> RIZIV</p> <p><b>Stand van zaken</b> In uitvoering</p>
<b>103.</b>	<b>Nagaan hoe het transgenderverdrag efficiënt kan worden verbeterd.</b>	
	<p><i>De overeenkomst met de huidige transgenderzorgcentra met een Riziv-overeenkomst werd op 1/1/2023 aangepast.</i></p> <p>De overeenkomst met de huidige transgenderzorgcentra met een Riziv-overeenkomst werd op 1/1/2023 aangepast. Het betreft concreet volgende verbeteringen :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de overeenkomst werd verlengd voor een periode van twee jaar, tot 31/12/2024;</li> <li>- vanaf 1/1/2023 kan het medisch verslag - te voegen bij het aanvraagformulier voor de kosten van het multidisciplinaire programma voor transidentiteitsondersteuning - worden opgesteld en ondertekend door één (of maximaal twee) andere arts(en) dan de coördinerend arts van het centrum;</li> </ul>	<p><b>Administratie(s)</b> RIZIV</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- de verlenging, van drie tot zes jaar, van de maximale duur van elke interventieperiode die krachtens de overeenkomst kan worden toegekend door de raadgevend arts van de verzekeringsmaatschappij waarbij de begunstigde is aangesloten. De interventieperiodes van de verzekering kunnen worden verlengd zolang het maximum aantal sessies (ongewijzigd) voor een begunstigde niet is opgebruikt;</li> <li>- de verhoging van het maximum aantal terugbetaalbare sessies van acht tot twaalf per begunstigde tijdens het eerste kalenderjaar van de dekking onder de overeenkomst (of, indien de begunstigde tijdens het eerste kalenderjaar slechts maximaal acht sessies heeft ontvangen, tijdens het tweede kalenderjaar);</li> <li>- het schrappen van de beperking dat niet meer dan twee groep sessies per begunstigde per kalenderjaar kunnen worden vergoed, waardoor een vrije verdeling van het totale maximumaantal van vijf vergoedbare groep sessies per begunstigde voor de gehele periode van dekking onder de overeenkomst mogelijk wordt.</li> </ul> <p>Het Riziv volgt de werking van de huidige transgenderzorgcentra met een Riziv-overeenkomst minstens jaarlijks op aan de hand van hun jaarverslagen en de geboekte uitgaven van de ziekteverzekering voor deze centra.</p> <p>De uitbreiding van het huidig aanbod inzake gespecialiseerde transgenderzorg komt aan bod in actie 102.</p>	<p><b>Stand van zaken</b> Volledig uitgevoerd</p>
<b>104.</b>	<b>Bekijken of SOGIESC gerelateerd vragen in de gezondheidsenquête kunnen opgenomen worden.</b>	
	<b>Opname van vragen over SOGIESC in de vragenlijst van de gezondheidsenquête van 2023.</b>	
	<p>De gegevensverzameling voor de gezondheidsenquête van 2023 is momenteel aan de gang en zal lopen van februari 2023 tot maart 2024. Er zijn twee vragen over SOGIESC opgenomen in de zelfvragenlijst van de enquête:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Een geslachts-/gendervraag werd opgenomen in de demografische vragen zonder de woorden "geslacht" en "gender" te vermelden en door een categorie "andere" toe te voegen;</li> <li>2) In het gedeelte over seksuele gezondheid werd een vraag toegevoegd die de seksuele oriëntatie van de persoon identificeert.</li> </ol> <p>Het is echter belangrijk om op te merken dat het onderzoeksteam na het bekijken van deze vraag tot de conclusie kwam dat er verschillende beperkingen zijn aan het opnemen van SOGIESC-vragen in de enquête:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) De demografische vragen aan het begin van de enquête bevatten een binaire vraag over het biologische geslacht om het geautomatiseerde interview te sturen in de richting van gepersonaliseerde vragen. Vrouwen wordt bijvoorbeeld gevraagd naar endometriose en borstkanker, terwijl mannen gevraagd wordt naar prostaataandoeningen. Een niet-binaire vraag over geslacht in plaats van een vraag over geslacht zou een negatieve invloed hebben op deze gepersonaliseerde aanpak;</li> <li>2) Aan de referentiepersoon van het huishouden worden vragen gesteld over de socio-demografische kenmerken (geboortedatum en geslacht) van alle leden van het huishouden. Het is niet raadzaam om bij volmacht en in het bijzijn van alle leden van het huishouden een vraag over het geslacht te stellen.</li> </ol>	<p><b>Administratie(s)</b> Scienscano</p>

	<p>3) Het aandeel van de bevolking dat zich identificeert als genderminderheid is zeer laag. In BELHEALTH bijvoorbeeld, een online enquête uitgevoerd door Sciensano, is het aandeel van mensen die zich identificeren als 'andere' 0,2%. In deze context blijft het nut van deze gegevens voor statistische analyse en inzicht in de gezondheidstoestand van SOGIESC zeer beperkt.</p> <p>Tot besluit, een gezondheidsenquête die specifiek gericht is op LGBTQI+-personen zou geschikter zijn. De verkregen gegevens zouden dan kunnen worden vergeleken met de resultaten van het nationale gezondheidsonderzoek. De gezondheidsenquête van 2023 zal niettemin, dankzij de vragen op de zelfvragenlijst, een idee geven van het aantal niet-binaire personen dat deelnam aan de enquête.</p> <p>De onderzoeksgegevens zullen worden gepresenteerd in verslagen die vanaf september 2024 zullen worden gepubliceerd.</p>	<p><b>Stand van zaken</b> Volledig uitgevoerd</p>
<p><b>105.</b></p>	<p><b>Vergemakkelijken van de administratie van de terugbetaling voor routinezorg voor transgender personen en intersekse personen: studie van het probleem en tijdelijke oplossing via de opstelling van een omzendbrief.</b></p> <p><i>Op de korte en middellange termijn oplossingen implementeren om mogelijke problemen met de toegang tot gezondheidszorg als gevolg van een geslacht gerelateerde terugbetalingsvoorwaarde op te lossen. Op de langere termijn het hele gezondheidszorgsysteem aanpassen.</i></p> <p>Verschillende reglementeringen werden aangepast om bepaalde specifieke terugbetalingen mogelijk te maken, zoals in het geval van anticonceptie, specifieke overeenkomsten, enz. (zie actie 96). Het doel op lange termijn is om alle regelgeving voor de gezondheidszorg aan te passen. Ondertussen worden oplossingen (op korte en middellange termijn) ontwikkeld en geïmplementeerd om eventuele problemen bij de toegang tot terugbetaling van gezondheidszorg op te lossen als gevolg van een terugbetalingsvoorwaarde die verband houdt met seks.</p> <p>Er zijn besprekingen aan de gang met de verschillende partners van de ziekteverzekering om deze oplossingen te systematiseren.</p> <p>De invoering van een tijdelijke administratieve oplossing moet worden overwogen binnen de beperkingen van het systeem. Het is ook essentieel dat de privacy van de betrokkenen wordt gerespecteerd en dat bijvoorbeeld wordt vermeden dat een lijst van transgenders en intersekse personen kan worden "samengesteld". De belangenafwegingen worden nog uitgewerkt om de oplossingen te systematiseren, maar de boodschap over de noodzaak om toegang te bieden tot terugbetaling wordt duidelijk overgebracht aan de betrokken partners.</p>	<p><b>Administratie(s)</b> Sciensano, RIZIV, FOD Volksgezondheid, IGVM</p> <p><b>Stand van zaken</b> In uitvoering</p>

<b>106.</b>	<b>Uitwerken van een opvangtraject voor elke LGBTQI+ asielzoeker dat zo goed mogelijk beantwoordt aan de noden met als doel het welbevinden te beschermen en te verhogen.</b>	
	Bestaan van een opvangprocedure voor LGBTQI+ asielzoekers die zo goed mogelijk aansluit bij hun behoeften.	
	Op basis van de resultaten van de projecten « Safer spaces for LGBTI+ asylum seekers » zal een opvangproces voor LGBTQI+ asielzoekers worden ontwikkeld dat zo goed mogelijk aansluit bij hun behoeften, met als doel hun welzijn te beschermen en te vergroten.	<b>Administratie(s)</b> Fedasil  <b>Stand van zaken</b> Nog niet uitgevoerd
<b>Operationele doelstelling 8: Garanderen van een LGBTQI+ inclusieve werkvloer</b>		
<b>107.</b>	<b>Actualiseren van en communiceren over de gids inzake transgender personeelsleden bij de overheid.</b>	
	Overwegen of de inhoud tijdens de zittingsperiode moet worden bijgewerkt, waarbij personen met ervaring in de situatie worden betrokken.	
	Het IGVM is van plan om een brochure in de loop van de regeerperiode te publiceren. BOSA kan ertoe bijdragen bv. onder de vorm van een bijlage voor het federaal personeel.	<b>Administratie(s)</b> FOD BOSA  <b>Stand van zaken</b> Nog niet uitgevoerd
	(Her)publicatie van de brochure tijdens de legislatuur, in samenwerking met IGVM.	<b>Stand van zaken</b> Nog niet uitgevoerd
	Het IGVM is initiatiefnemer, de timing van zijn werkzaamheden vormt een afhankelijkheid.	
<b>108.</b>	<b>Maximaal doortrekken van de genderneutraliteit van het Rijksregister in de interne HR-procedures van de overheid.</b>	
	Federale regering beslist tijdens de legislatuur over de hervorming van het Rijksregister.	
	Bij het ter perse gaan zijn de politieke beslissingen m.b.t. de hervorming van de genderidentiteit en van hun impact op de administratieve processen niet gekend.	<b>Administratie(s)</b> FOD BOSA  <b>Stand van zaken</b> Nog niet uitgevoerd
	De federale administratie past haar instrumenten of praktijken aan in functie van de contouren van de besliste hervorming.	<b>Stand van zaken</b> Nog niet uitgevoerd
	Deze aanpassingen zijn afhankelijk van de hervorming in kwestie (afhankelijkheid).	
<b>109.</b>	<b>Promoten van een gids rond transidentiteiten op de werkvloer.</b>	
	De geplande acties rond dit thema werden uitgevoerd in het kader van het diversiteitsplan 2019-2021. De volgende acties zijn uitgevoerd: interne communicatie over het diversiteitsplan en de acties die zijn opgezet, wervingscampagnes ter bevordering van een inclusieve werkomgeving en externe communicatie over het diversiteitsplan en de strijd tegen discriminatie.	<b>Administratie(s)</b> NMBS  <b>Stand van zaken</b> Volledig uitgevoerd

<b>110.</b>	<b>Begeleiden van gendertransities op het werk volgens deze gids.</b>	
	Als onderdeel van het Diversity & Inclusion Plan 2019-2021 zijn acties en aanbevelingen gedefinieerd over het thema "hoe om te gaan met een transgender en LGBTQI+-persoon". Er is ook een trainingsprogramma voor managers en <i>Human Resources Business Partners</i> (HRBP) opgesteld.	<b>Administratie(s)</b> NMBS
	Om de maatregel volledig te uitvoeren, moeten de volgende acties nog worden ondernomen: voortzetting van de trainingscycli en integratie van diversiteit en inclusie in het nieuwe leiderschapsmodel.	<b>Stand van zaken</b> Deels uitgevoerd
<b>111.</b>	<b>Onderhouden van het partnerschap met de vzw Trainbow en acties van de vzw ondersteunen.</b>	
	NMBS werkt mee en ondersteunt het met Trainbow gedeelde beleid inzake gelijke kansen, diversiteit en een inclusieve bedrijfscultuur. Het biedt ook rechtstreekse steun aan de vereniging voor deelname aan specifieke bewegingen (bijvoorbeeld Brussels Pride – Belgian European Pride). NMBS heeft acties geïmplementeerd om transgenders te ondersteunen, evenals opleidingen over diversiteit en inclusie voor managers.	<b>Administratie(s)</b> NMBS, Infrabel, HR Rail
	Aan de kant van Infrabel nemen de leden van Trainbow Belgium actief deel aan de interne Infrabel LGBTQI+ werkgroep. Infrabel biedt elk jaar logistieke ondersteuning voor de deelname van Trainbow Belgium aan de Brussels Pride en voor de jaarlijkse conferenties van Trainbow Europe (hosting in België, toestemming om Infrabel-personeel te sturen of logistieke ondersteuning).  Tot slot hebben Infrabel en de NMBS op verschillende manieren bijgedragen aan de 5e verjaardag van Trainbow Belgium: logistieke steun, deelname van de 3 CEO's aan het verjaardagsfeest (+ toespraken), interne en externe communicatie over het evenement (Infrabel) en een folder geschonken in naam van Infrabel.	<b>Stand van zaken</b> Volledig uitgevoerd
<b>112.</b>	<b>Ontwikkelen van een e-brochure voor leidinggevenden en medewerkers: hoe transgender collega's begeleiden tijdens hun transitie fase.</b>	
	Zie actie 27.	<b>Administratie(s)</b> Infrabel
		<b>Stand van zaken</b> Volledig uitgevoerd

<b>113.</b>	<b>Ondersteunen van acties die volgen vanuit de transversale Feel Good@Work werkgroep met als doel het verhogen van het welzijn van alle collega's – 1 van de 5 terugkerende thema's is diversiteit.</b>	
	Er worden jaarlijks actieplannen opgesteld en uitgevoerd binnen de thema's van Feel Good, waaronder diversiteit. De accenten verschuiven elk jaar op basis van de input van de transversale werkgroep medewerkers (die op hun beurt input vragen van de medewerkers die ze vertegenwoordigen).	<b>Administratie(s)</b> HR Rail
		<b>Stand van zaken</b> Volledig uitgevoerd
<b>114.</b>	<b>Nagaan met de sociale partners hoe bedrijven kunnen worden geholpen initiatieven te nemen ter bevordering van een inclusief beleid dat de daadwerkelijke integratie van LGBTQI+ personen in hun personeelsbeleid en hun interne communicatie bevordert (folders, posters, boodschappen, acties, seminars, opleiding, aanpassing van documenten in verband met contracten, arbeidsvoorwaarden en organisatie, uitnodigingen ...).</b>	
	Geen specifieke informatie beschikbaar.	
		<b>Administratie(s)</b> FOD Werk, IGVM
		<b>Stand van zaken</b> Nog niet uitgevoerd
<b>115.</b>	<b>Geslachtsverandering opnemen in de bepalingen inzake bescherming tegen represailles in de welzijnswet (naast de bestaande kenmerken geslachtsidentiteit en genderexpressie).</b>	
	Deze maatregel wordt behandeld in de wet van 7 april 2023 tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat de bescherming tegen nadelige maatregelen betreft (Parl. Doc. 55, nr. 3021).	<b>Administratie(s)</b> FOD Werk, IGVM
	Deze wet voegde de criteria van geslachtsverandering en sekse-kenmerken toe aan de lijst van discriminatiecriteria in de Welzijnswet die aan de basis kunnen liggen van gewelddadig gedrag of pestgedrag op het werk. De verwijzing in de Welzijnswet naar de toepassing van de in de antidiscriminatiewetgeving vastgelegde bescherming tegen represailles geldt ook voor gedragingen op basis van deze criteria.	<b>Stand van zaken</b> Volledig uitgevoerd
	De website van de FOD Werkgelegenheid over het thema psychosociale risico's zal aangepast worden om nuttige informatie te verstrekken over de wettelijke wijzigingen die deze wet met zich meebrengt op het vlak van gewelddadig en intimiderend	



	gedrag. In de maand mei werden ook webinars georganiseerd om deze wijzigingen uit te leggen aan onder meer vertrouwenspersonen en preventieadviseurs.	
<b>116.</b>	<b>Sensibiliseren van bedrijven rond een inclusief beleid inzake kledingvoorschriften, zonder afbreuk te doen aan de gezondheids- en veiligheidsvoorschriften. Hoewel geslacht en genderidentiteit twee verschillende facetten van een persoon zijn, is gender binariteit schadelijk, vooral voor intersekse personen.</b>	
	Een sensibiliseringstool werd ontwikkeld en verspreid bij bedrijven (brochure trans@work).	
	Een update van de brochure trans@work is in behandeling.	<b>Administratie(s)</b> FOD Werk, IGVM
		<b>Stand van zaken</b> In uitvoering

<b>Strategische as IV : Versterken van de veiligheid van LGBTQI+ personen</b>		
<b>Operationele doelstelling 9: Verbeteren van de effectieve aanpak van haatmisdrijven en haatspraak ten aanzien van LGBTQI+ personen</b>		
<b>117.</b>	<b>Onderzoeken hoe we het opsporings- en vervolgingsbeleid inzake discriminatie, haatboodschappen en haatmisdrijven kunnen optimaliseren (in de werkgroep COL 13/2013).</b>	
	Het opsporings- en vervolgingsbeleid inzake discriminatie, haatboodschappen en haatmisdrijven wordt thans geoptimaliseerd door de volledige herschrijving van de omzendbrief COL 13/2013 binnen de specifieke werkgroep COL 13/2013 waarin alle betrokken actoren vertegenwoordigd zijn. De herschrijving betreft inzonderheid de omschrijving van de begrippen en fenomenen, de registratie ervan en de bestrijding van cyberhaat. Zodra het ontwerp van herschreven COL 13/2013 klaar is, zal het ter goedkeuring worden voorgelegd aan het college van procureurs-generaal en aan de bevoegde ministers.	<b>Administratie(s)</b> FOD Justitie
		<b>Stand van zaken</b> In uitvoering
<b>118.</b>	<b>Veralgemenen van de mogelijkheid om een haatmotief als verzwarende omstandigheid of factor in aanmerking te nemen tot alle misdrijven in het strafwetboek.</b>	
	Voor alle strafbare feiten geldt het discriminatoir motief als een verzwarende factor, behoudens in die gevallen waarin de wet van de discriminerende drijfveer een verzwarende omstandigheid maakt (nieuw artikel 78ter Strafwetboek). Deze maatregel is sinds de wet van 6 december 2022 in het Strafwetboek opgenomen. Hij is in het kader van de hervorming van het Strafwetboek opgenomen in het ontwerp van Strafwetboek, dat momenteel in bespreking is in het Parlement.	

	De wet van 6 december 2022 om justitie menselijker, sneller en straffer te maken IIbis is op 21 december 2022 bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad en is in werking getreden op 31 december 2022.	<b>Administratie(s)</b> FOD Justitie
		<b>Stand van zaken</b> Volledig uitgevoerd
<b>119.</b>	<b>Wegwerken van de ongelijke vervolging van verschillende soorten haatmisdrijven.</b>	
	<i>Er werd onderzocht hoe de vervolging verschilt en voorstellen van wijzigingen werden geformuleerd.</i>	
	Een aanbeveling over de correctionalisering van art. 150 van de Grondwet werd geschreven en gepubliceerd.	<b>Administratie(s)</b> FOD Justitie, IGVM
		<b>Stand van zaken</b> Volledig uitgevoerd
<b>120.</b>	<b>Actieve deelname aan de werkgroep COL13/2013.</b>	
	COL13/2013 is een omzendbrief over het opsporings- en vervolgingsbeleid in verband met discriminatie en haatmisdrijven (inclusief discriminatie op grond van geslacht).	<b>Administratie(s)</b> Geïntegreerde Politie
	Het doel van de omzendbrief is om het opsporings- en vervolgingsbeleid te standaardiseren voor misdrijven in het kader van antidiscriminatie-, gender- en antiracismewetten en -decreten, met inbegrip van het fenomeen holocaustontkenning. Daartoe voorziet ze in een uniform kader en uniforme criteria om dit beleid op het terrein uniform te kunnen ontwikkelen.	
	COL13/2013 somt de verschillende betrokken wetten op, verduidelijkt wat van justitie wordt verwacht en roept ook de politie op om mee te werken aan de verbetering van het onderzoek naar discriminatie en haatmisdrijven.	<b>Stand van zaken</b> In uitvoering
	Het nodigt ook elke politiezone uit om een referentiefunctionaris van de politie aan te duiden. De ontwikkeling van netwerken tussen de politie, de referentiemagistraten en andere instanties (zoals het Interfederaal Centrum voor Gelijke Kansen en het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen) is essentieel.	
	De werkgroep COL13/2013, momenteel geleid door de substituut-procureur-generaal, coördinator van het expertisenetwerk “criminaliteit tegen personen”, heeft als doel de toepassing van de omzendbrief te evalueren en verbeteringen voor te stellen.	
<b>121.</b>	<b>De opvolging en aanwijzing van referentiepolitieagenten COL13 verbeteren.</b>	
	<i>Bijgewerkte accreditatiebestanden.</i>	

	Omtrent deze actie wordt er binnen de Algemene directie bestuurlijke politie (DGA) gereflecteerd samen met Unia over hoe ze dit moeten aanpakken. In het kader hiervan wacht men op bijgewerkte lijsten.	<p><b>Administratie(s)</b> Federale Politie (Diversiteit, DGA)</p> <p><b>Stand van zaken</b> In uitvoering</p>
<b>122.</b>	<b>Opleidingsdagen organiseren en evenals opvolging van de referentiepolitieagenten.</b>	
	<b>Aantal gegeven opleidingen.</b> (In afwachting van actie 121)	<p><b>Administratie(s)</b> Federale Politie (Diversiteit, DGA)</p> <p><b>Stand van zaken</b> In uitvoering</p>
<b>123.</b>	<b>Verbeteren van de registratie van haatmisdrijven en haatzaaien.</b>	
	<b>Aangepaste registratieprocedure, onder voorbehoud van COL.</b>	
	De herschrijving van de omzendbrief COL 13/2013 betreft onder meer de omschrijving van de begrippen en de fenomenen en de registratie ervan. De herschrijving stoelt wat die aspecten betreft op de werkzaamheden van de “subwerkgroep registratie”, in het kader waarvan een consensus werd bereikt over de nieuwe registratierichtlijnen voor de politie en het openbaar ministerie. Voor wat de registratie betreft, werd het ontwerp van herschrijving van COL 13/2013 reeds in grote lijnen goedgekeurd door de werkgroep COL 13/2013. Thans worden er in de marge nog aanvullende aanpassingen aangebracht. De nieuwe richtlijnen moeten vergezeld gaan van de nodige technische aanpassingen (ISLP, MACH, gegevensstroom politie-justitie) om in werking te kunnen treden.	<p><b>Administratie(s)</b> Federale Politie (DRI), FOD Justitie</p> <p><b>Stand van zaken</b> In uitvoering</p>
<b>124.</b>	<b>Begeleiden van de discussie rond de implementatie van internationale aanbevelingen over de registratie van haatmisdrijven en discriminatie.</b>	
	Nog geen informatie beschikbaar.	<p><b>Administratie(s)</b> Dienst Gelijke Kansen (FOD Justitie)</p> <p><b>Stand van zaken</b> Nog niet uitgevoerd</p>

125.	<b>Creëren van een D&amp;I meldpunt naast de bestaande andere processen (vertrouwenspersoon, externe preventie-adviseur psychosociale aspecten). Tussenkoms van het team Interpersonal Relations Management wanneer interpersoonlijke relaties niet vlot verlopen.</b>	
	In functie van deze actie zijn er een team Interpersonal Relationship management en een team Diversity & Inclusion opgericht. Er is ook het D&I Comité en thematische werkgroepen die werken rond de verschillende thema's zoals Gender, Multicultural, LGBTQI+, Different abilities.	<b>Administratie(s)</b> Infrabel
	In 2015 werd het team Interpersonal Relationship Management opgericht.	<b>Stand van zaken</b> Volledig uitgevoerd
<b>Operationele doelstelling 10: Discriminatie van LGBTQI+ personen aanpakken</b>		
126.	<b>Het profiel van nieuwe kandidaten bij de politie analyseren op elke vorm van discriminerende vooringenomenheid, met inbegrip van homofobie en transfobie (in testfase).</b>	
	<b>Aangepaste persoonlijkheidstest.</b>	
	Dit project wordt gezien als onderdeel van het nieuwe aanwervingsproces. Dit nieuwe concept voor het wervingsproces is het resultaat van een van de aanbevelingen uit de lokale politienota 2019-2023.  Deel 5.2 van dit document is volledig gewijd aan het onderwerp werving en selectie, en meer specifiek aan aanbeveling 3: "Verbeter het wervings- en selectieproces: verkort de termijnen, herzie de selectiecriteria en zorg ervoor dat kandidaten voldoen aan het verwachte profiel".  De doelstellingen zijn als volgt 1. Betere kwaliteit van kandidaten - Selectieprocedures en -instrumenten aantrekkelijker maken voor kandidaten ; - Meer nadruk leggen op waarden (integriteit, enz.), motivatie en Dark Side Behavior; - Selectie en personeelsbeleid aan elkaar koppelen (geïntegreerd HR-beleid); 2. Doorlooptijden verkorten - Selectieprocedures efficiënter maken; 3. Verhogen slagingspercentage - De kwaliteit van de selectieprocedure verbeteren; 4. Diversiteit - Diversiteit vergroten.	<b>Administratie(s)</b> Federale Politie (DPRS)
		<b>Stand van zaken</b> In uitvoering
127.	<b>De aspiranten opvolgen ter opsporing van discriminerende vooroordelen (waaronder homofobie en transfobie). Discriminerende acties moeten door de directie worden geanalyseerd en opgevolgd. In sommige gevallen kunnen de bevoegde overheden doeltreffende, evenredige en</b>	

	<b>ontmoedigende sancties opleggen, afhankelijk van de analyse van de feiten en omstandigheden.</b>	
	<i>Controle-instrument in tuchtprocedure.</i>	
	Geen specifieke informatie beschikbaar.	<p><b>Administratie(s)</b> Federale Politie (ANPA, politiescholen)</p>
		<p><b>Stand van zaken</b> Nog niet uitgevoerd</p>
<b>128.</b>	<b>Een sensibilisering creëren en organiseren betreffende de manier waarop 'LGBTQI+'-personen kunnen worden opgevangen bij het indienen van een klacht (onder meer via referentiepolitieagenten COL13/2013).</b>	
	<i>Aantal interacties.</i>	
	Er zijn verschillende informatiebladen ontwikkeld, waaronder twee soorten ansichtkaarten over de opvang van transgenders (één gericht op het LGBTQI+-publiek, de andere op politieagenten) en een blad dat is opgenomen in de Field Intervention Guide, een praktische handleiding voor politieagenten, met aanbevelingen voor het staande houden en fouilleren van transgenders.	<p><b>Administratie(s)</b> Federale Politie (Diversiteit, DGA), Lokale Politie (VCLP)</p>
	Unia wordt nog steeds gevraagd om opleidingen te verzorgen (ontwikkeling en uitvoering), met name over de manier waarop politiepersoneel bij het onthaal met het publiek moet omgaan, maar ook over de opleiding van referentiepolitieagenten COL13/2013.	<p><b>Stand van zaken</b> In uitvoering</p>
<b>129.</b>	<b>Politieagenten sensibiliseren betreffende het onthaal van 'LGBTQI+'-mensen via de sensibiliseringscampagne in onze interne communicatiekanalen.</b>	
	<i>Aantal interacties.</i>	
	Met de informatiebladen via de Field Intervention Guide wordt er aan bewustmaking gedaan. Bijkomend worden ze doorlopend verspreid via Rainbow Cops België en gecombineerd met de Unia training.	<p><b>Administratie(s)</b> Federale Politie (Diversiteit, CGC)</p>
	Hiernaast zet men in op de organisatie van een training discriminatie/vooroordelen/Stereotypering met Unia voor het personeel van de logistieke afdeling (met bijzondere aandacht voor het receptiepersoneel). Deze training wordt momenteel ontwikkeld (samenwerking tussen Unia en de afdeling Logistiek).	<p><b>Stand van zaken</b> In uitvoering</p>
<b>130.</b>	<b>Aandacht besteden aan LGBTQI+ personen in brede campagnes over veiligheid op het openbaar vervoer.</b>	

	<p>Als onderdeel van het plan Diversiteit &amp; Inclusie 2022-2024 zijn een aantal initiatieven ondernomen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- acties rond het thema "reageren op ongewenst gedrag in het openbaar vervoer";</li> <li>- publicatie "Respect@Work" om het bewustzijn onder passagiers te vergroten;</li> <li>- interne bewustmaking via communicatie, procedures en instrumenten voor personeel en managers;</li> <li>- externe bewustmaking ("hoe te reageren");</li> <li>- solidariteitsacties met de LGBTQI+-gemeenschap;</li> <li>- "Hoe te reageren op ongewenst gedrag in het openbaar vervoer" proefproject.</li> </ul>	<p><b>Administratie(s)</b> NMBS</p>
		<p><b>Stand van zaken</b> Deels uitgevoerd</p>
<b>131.</b>	<b>Versterken van Unia zodat het zijn werk kan doen bij het behandelen van meldingen van discriminatie op grond van seksuele geaardheid.</b>	
	<p>De middelen die aan Unia zijn toegewezen voor het behandelen van meldingen zijn verhoogd.</p>	<p><b>Administratie(s)</b> UNIA</p>
		<p><b>Stand van zaken</b> Volledig uitgevoerd</p>
<b>132.</b>	<b>Flexibele procedures voor het melden van discriminatie vergemakkelijken, die bij iedereen bekend zijn en de anonimiteit en vertrouwelijkheid van de werknemers respecteren. In dit verband moet de rol van de verschillende actoren in het bedrijf, zoals de vertrouwenspersoon voor het welzijn op het werk en de preventieadviseur, worden versterkt.</b>	
	<p>Deze maatregel wordt behandeld in de wet van 7 april 2023 tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat de bescherming tegen nadelige maatregelen betreft (<i>Parl. Doc.</i> 55, nr. 3021).</p> <p>Deze wet breidt de kanalen voor het melden van discriminatie, die bescherming tegen represailles bieden, uit: zo worden werknemers die een klacht indienen bij de politie, de inspectie of het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen voortaan beschermd. Bovendien is elk formalisme in termen van interne procedures opgeheven: een eenvoudige melding volstaat om bescherming te genieten. Tenslotte biedt deze wet de mogelijkheid derden te beschermen wanneer zij melding maken van discriminerende handelingen. Deze uitbreiding van de bescherming stimuleert het gebruik van verschillende toegankelijke procedures, waaronder de invoering van een verzoek om psychosociale interventie bij de vertrouwenspersoon of de consulent psychosociale preventie voor problemen van geweld en intimidatie op basis van een discriminatiecriterium, waaronder seksuele oriëntatie, genderidentiteit, genderexpressie, geslachtsverandering of seksuele intimidatie.</p>	<p><b>Administratie(s)</b> FOD Werk</p>
	<p>De website van de FOD Werkgelegenheid over psychosociale risico's werd aangepast om nuttige informatie te verstrekken</p>	<p><b>Stand van zaken</b> Volledig uitgevoerd</p>

	over de door deze wet ingevoerde wetswijzigingen met betrekking tot gewelddadig en intimiderend gedrag. In mei werden ook webinars georganiseerd om deze wijzigingen uit te leggen aan onder meer vertrouwenspersonen en preventieadviseurs.	
<b>133.</b>	<b>Wijzigen van artikel 42/1 van het Sociaal Strafwetboek betreffende de bijzondere bevoegdheden van de sociaal inspecteurs op het vlak van de vaststellingen inzake discriminatie, teneinde bepaalde obstructies te verhelpen, zodat de toepassing van discriminatie-toetsen een effectiever instrument wordt om discriminatie te bestrijden.</b>	
	De maatregel werd uitgevoerd bij de wet van 1 april 2022. De link naar de wet van 1 april 2022 tot wijziging van afdeling 2/1 van het Sociaal Strafwetboek betreffende de bijzondere bevoegdheden van de sociaal inspecteurs op het vlak van de vaststellingen inzake discriminatie is beschikbaar via volgende link: <a href="https://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2022/04/28_1.pdf#Page10">https://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2022/04/28_1.pdf#Page10</a> .	<b>Administratie(s)</b> FOD Werk
		<b>Stand van zaken</b> Volledig uitgevoerd

## Lexicon<sup>4</sup>

### **Biseksueel:**

Een biseksueel persoon voelt zich romantisch en/of seksueel aangetrokken tot personen van meer dan één genderidentiteit.

### **Friendly: LGBTQI-friendly**

In het Engels betekent 'friendly' letterlijk 'vriendelijk'. De uitdrukking kan worden gebruikt in de betekenis van 'welkom' als het gaat om een plaats of ruimte, maar ook als het gaat om een persoon.

### **Gay:**

Bijvoeglijk naamwoord, ontleend aan het Engels, gebruikt om te verwijzen naar een homoseksuele man (d.w.z. een man die zich romantisch en/of seksueel aangetrokken voelt tot mannen).

### **Homofobie:**

Elke negatieve houding (intimidatie, afwijzing, geweld, haat, enz.) ten opzichte van homoseksuele personen of personen die als zodanig worden beschouwd, die kan leiden tot hun discriminatie en vervolging.

Het omvat ook lesbofobie (afwijzing van lesbiennes), homofobie (afwijzing van homoseksuelen), bifobie (afwijzing van biseksuelen) en transfobie (afwijzing van trans\* personen).

### **Homoseksueel:**

Een homoseksueel persoon voelt zich romantisch en/of seksueel aangetrokken tot mensen van hetzelfde geslacht. Homoseksuele mannen worden vaak gedefinieerd als "homo", homoseksuele vrouwen vaak als "lesbisch". Er zijn evenveel manieren om homoseksualiteit te ervaren als er homoseksuelen zijn.

### **Interseks:**

Interseks personen zijn geboren met seksuele karakteristieken (zoals chromosomen, genitale organen of een hormonale structuur) die niet helemaal overeenstemmen met de mannelijke of vrouwelijke categorie, maar die tot beide tegelijk behoren.

### **Lesbienne:**

Bijvoeglijk naamwoord dat gebruikt wordt om een homoseksuele vrouw te beschrijven, d.w.z. een vrouw die zich romantisch en/of seksueel aangetrokken voelt tot andere vrouwen.

### **LGBTQI+:**

Het acroniem staat voor Lesbisch, Homo, Biseksueel, Trans, Queer, Intersex. De "+" verwijst naar alle identiteiten, oriëntaties en uitdrukkingen die niet in het acroniem vertegenwoordigd zijn - kortom, alle andere realiteiten.

### **LGBTQI-foob:**

Discriminatie van LGBTQI+-personen. In België komt LGBTQI+-foob geweld nog steeds veel voor, vooral in openbare ruimtes.

### **Seksuele oriëntatie of seksuele voorkeur:**

---

<sup>4</sup> Deze definities komen vanuit 'Glossaire' 2023 van Rainbowhouse, beschikbaar op: [Glossaire 2023 | RainbowHouse](#). Vrije vertaling.



Seksuele aantrekking of afwezigheid van seksuele aantrekking tot een persoon (man, vrouw en/of persoon van een ander geslacht). Je kunt heteroseksueel, homoseksueel, biseksueel, asexueel, enz. zijn.

**Queer :**

Verwijst naar een persoon wiens geslacht, seksuele oriëntatie, genderidentiteit en/of genderexpressie afwijkt van de verwachtingen van de maatschappij, beschouwd wordt als "non-conform, niet-traditioneel, buiten categorie". Deze term definieert dus alle letters in het acroniem LGBTQI+.

**SOGIESC :**

Acroniem voor seksuele oriëntatie, genderidentiteit en -expressie en seksuele kenmerken. Dit is een ander acroniem voor LGBTQI+ mensen. Het heeft het voordeel dat het niet gebaseerd is op identiteitstermen en dat er geen "+" wordt gebruikt om identiteiten aan te duiden die er niet onder vallen.

**Transgender<sup>5</sup>:**

Verwijst naar iemand van wie de genderidentiteit en/of -expressie verschilt van de genderidentiteit/-expressie die meestal wordt geassocieerd met het bij de geboorte toegewezen gender. Het is een overkoepelende term die een veelheid van genderidentiteiten omvat, in functie van hoe elke persoon zichzelf definieert. Transgender zijn, heeft niet noodzakelijk en exclusief met het lichaam te maken. Elke persoon die zich vragen stelt en/of zich niet volledig identificeert met de maatschappelijke rollen die gewoonlijk worden geassocieerd met het bij de geboorte toegewezen gender en zich als dusdanig definieert, is transgender.

---

<sup>5</sup> Definitie overgenomen uit de brochure "Trans/gender/identiteit-meervoudige/genders/variant – onthaal, rechten, gezondheid, jeugd, werk, ... iedereen goed geïnformeerd" van Genres Pluriels, editie 2017.

