

# **Aandachtspunten voor een transversaal gelijkekansenbeleid in Brussel**

Voorgesteld door het Interfederaal Centrum voor Gelijke Kansen  
en Bestrijding van Discriminatie en Racisme

Oktober 2014

## Inhoudstafel

1.	Inleiding .....	3
2.	Samenwerkingsovereenkomst met ACTIRIS .....	3
3.	Vervolledigen van de ordonnanties ter bestrijding van discriminatie .....	4
4.	www.ediv.be: online ondersteuning van diversiteitsbeleid.....	4
5.	Voor een interfederaal actieplan tegen racisme.....	5
6.	Oprichting van een interfederale mensenrechteninstelling .....	5
7.	Strijd tegen discriminatie in de huisvestingssector.....	5
8.	Goedkeuring van een wettelijk kader betreffende positieve acties voor bepaalde groepen werknemers.....	6
9.	Overleg rond werkgelegenheid voor 45-plussers .....	6
10.	Verankering van de structurele meetinstrumenten van discriminatie i.v.m. werk, huisvesting en onderwijs.....	6
11.	Vergrijzing : voor een diversiteitsbeleid in de gezondheids- en zorgsector. ....	6
12.	Evaluatie van de nationale strategie voor de integratie van de Roma .....	7
13.	Beleid t.a.v. woonwagenbewoners .....	7
14.	Opvolging van de toekomstige evaluatie van het Interfederaal actieplan ter bestrijding van homo- en transfobie.....	7
15.	Veruiterlijking van geloofsovertuigingen en neutraliteit van openbare diensten .....	7
16.	Vormingen antidiscriminatie en diversiteitsbeleid voor lokale besturen .....	8
17.	Informatie van nieuwkomers en vorming van hun begeleiders ivm met antidiscriminatie. ....	8
18.	Handicap.....	9
18.1.	Handistreaming .....	9
18.2.	Toegankelijk maken van de bebouwde omgeving .....	9
18.3.	Toegankelijk openbaar vervoer voor iedereen .....	10
18.4.	Gewestelijk Parkeerbeleidsplan .....	10
18.5.	Tewerkstellingsquota voor personen met een handicap in openbare diensten .....	10
18.6.	Toegang tot aangepaste huisvesting.....	11
18.7.	Begeleiding naar werk.....	11
18.8.	Opvolging van het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap door België	12

## 1. INLEIDING

De ontwikkeling van een gewestelijke gelijke behandelings- en kansenbeleid vergt een multidimensionale en geïntegreerde aanpak.

Het Interfederaal Gelijkekansencentrum stelt bij deze een samenbundeling van aandachtspunten voor aan de Staatssecretaris voor Gelijke Kansen en aan de Brusselse Regering, en biedt zijn medewerking aan om deze samen uit te werken in de Brusselse context.

## 2. SAMENWERKINGSOVEREENKOMST MET ACTIRIS

Sinds 1996 werken Actiris en het Centrum samen om discriminatie op de Brusselse arbeidsmarkt te bestrijden. In 2003 werd deze samenwerking nog versterkt o.a. door de begeleiding door het Centrum van het *Informatieloket voor Discriminatie*, door het lidmaatschap van het Centrum in de Diversiteitscommissie en door het organiseren van vormingsseminaries op aanvraag van Actiris zowel voor haar eigen personeel als voor ondernemingen uit Brussel.

In 2011 werd een samenwerkingsovereenkomst ondertekend. Deze wordt jaarlijks verlengd na overleg van de begeleidingscommissie die tweemaal per jaar samenkomt (laatst op 16 oktober 2014).

De overeenkomst betreft:

- de begeleiding door het Centrum van het *Informatieloket voor Discriminatie* van Actiris, belast met het ontvangen en behandelen van meldingen i.v.m. discriminatie, en de administratie van die meldingen via het netwerkdatabank *METIS*, beheerd door het Interfederaal Gelijkekansencentrum;
- de actieve deelname van het Centrum aan de ontwikkeling van de diversiteits- en antidiscriminatiepolitiek voor de Brusselse arbeidsmarkt, op aanvraag van Actiris (juridische ondersteuning, vorming, begeleiding);
- de medewerking van het Centrum aan het ontwerpen van het interne diversiteitsplan van Actiris (*idem*);
- de begeleiding van de Dienst Diversiteit van Actiris;
- de medewerking van Actiris aan de ontwikkeling van het e-learning project *eDiv* van het Centrum (financiële ondersteuning en deelname aan de begeleidingscommissie van het project).

Sinds de oprichting van de *Raad voor non-discriminatie en diversiteit* neemt het Centrum geen deel meer aan de Diversiteitscommissie van Actiris.

### **3. VERVOLLEDIGEN VAN DE ORDONNANTIES TER BESTRIJDING VAN DISCRIMINATIE**

De Brusselse ordonnanties ter bestrijding van discriminatie zouden nog kunnen worden verbeterd door een periodieke evaluatie te voorzien van de toepassing ervan, zoals reeds het geval is voor de federale antidiscriminatiewetten van 10 mei 2007.

Anderzijds blijft de transpositie van Europese richtlijn 2000/43 nog af te werken op het Brussels gewestelijk niveau, o.a. voor wat betreft het toepassingsgebied van goederen en diensten (uitgezonderd huisvesting, waarvoor de huisvestingscode reeds antidiscriminatieregels bevat), en de strijd tegen racisme.

### **4. WWW.EDIV.BE: ONLINE ONDERSTEUNING VAN DIVERSITEITSBELEID**

Het project wil publieke organisaties en private ondernemingen ondersteunen bij de uitwerking van een diversiteitsbeleid. Doel is om discriminatie te helpen voorkomen en remediëren, zowel bij rekrutering, selectie, team management, vorming, evaluatie en ontslag van personeel.

eDiv biedt zowel een basisopleiding over de bestaande antidiscriminatiewetgeving als 120 concrete praktijkvoorbeelden om discriminaties te helpen voorkomen en remediëren op de werkvloer. Het beoogt een diversiteitsbeleid dat ook “gevoelige” vragen transparant en legaal kan beantwoorden. Uitwisseling van kennis en ervaring zal mogelijk worden met het forum.

De beoogde doelgroepen zijn:

- HR-managers en HR-beheerders die invloed hebben op de onderneming en de bedrijfscultuur;
- teamleiders die een sleutelpositie bekleden op het vlak van werkorganisatie, evaluatie, conflictbeheersing, enz;
- preventieadviseurs, vertrouwenspersonen en sociale partners.

Het Interfederaal Gelijkekansencentrum pleit voor het inzetten van eDiv om deze doelstellingen te helpen bereiken. Dit kan op verschillende manieren:

- eDiv integreren in het vormingsaanbod voor het personeel van het BHG en integreren in de examens voor statutairen (bv. diversiteitsambtenaren)
- eDiv promoten bij professionele regionale actoren, zoals werkgeversorganisaties, sectorale opleidingsfondsen, sociale partners, onderwijs, KMO's, verenigingen, ...
- eDiv voorziet de ontwikkeling van extra modules over discriminatie, o.a. leeftijd, origine en handicap. Om die uitbreiding mogelijk te maken doet het Centrum een aanvraag voor cofinanciering aan de bevoegde overheden. Naargelang de behoeftes en de doelpublieken van de overheden kan de ontwikkeling van eDiv in overleg bijgestuurd worden.

## 5. VOOR EEN INTERFEDERAAL ACTIEPLAN TEGEN RACISME

Bijna dertien jaar geleden gaf de Wereldconferentie van Durban aan elk land de opdracht een nationaal actieplan te ontwikkelen tegen racisme.

De verkiezingen van mei 2014 bieden een unieke gelegenheid om opnieuw werk te maken van een nationaal/interfederaal actieplan tegen racisme, raciale discriminatie, xenofobie en de onverdraagzaamheid die daaraan verbonden is.

De goedkeuring van een dergelijk interfederaal actieplan zou ook een gelegenheid zijn om de verwezenlijkingen van de *Commissie voor Interculturele Dialoog* (2004) en van de *Rondetafels van de Interculturaliteit* (2010) te herbekijken in het licht van de huidige realiteit en van de nieuwe uitdagingen<sup>1</sup>.

## 6. OPRICHTING VAN EEN INTERFEDERALE MENSENRECHTENINSTELLING

België heeft nog altijd geen volwaardig onafhankelijke mensenrechteninstelling zoals voorzien in de *Principes van Parijs*, goedgekeurd in 1993 door de Algemene vergadering van de VN. Gezien de structuur van ons land zou de Belgische versie van die instelling bij uitstek interfederaal moeten zijn en functioneren als coördinatiemechanisme tussen alle Belgische instellingen - zowel op federaal als gewestelijk of gemeenschappelijk niveau - die een bevoegdheid uitoefenen i.v.m. promotie en bescherming van de mensenrechten (bemiddelaars, bestrijding van discriminatie en armoede, bescherming van de kinderrechten en van het privéleven,...).

## 7. STRIJD TEGEN DISCRIMINATIE IN DE HUISVESTINGSSECTOR

De *Diversiteitsbarometer Huisvesting*, waarvan de eerste conclusies begin 2014 werden bekendgemaakt, duidt op belangrijke discriminatieverschijnselen in de huisvestingssector.

Diverse maatregelen kunnen bijdragen om de situatie te verbeteren: een centraal huurwaarborgfonds oprichten, paritaire huurcommissies opstarten, kandidaat-huurders voor sociale woningen beter informeren en begeleiden<sup>2</sup>,...

Anderzijds biedt de regionalisering van de huurwetgeving een goede gelegenheid om de bepalingen te behouden en/of uit te breiden die – direct of indirect – gelijke behandeling bevorderen en discriminatie helpen bestrijden. Zo kunnen de bevoegdheden van de gewestelijke huisvestingsinspectiediensten worden uitgebreid tot de toepassing van de antidiscriminatieregels. In dat geval moeten die diensten worden gewapend om controles te kunnen uitvoeren en boetes te kunnen opleggen.

---

<sup>1</sup> Zie ook : <http://www.diversiteit.be/jaarverslag-discriminatiediversiteit-2013>

<sup>2</sup> Zie ook <http://www.diversiteit.be/discriminatie-op-de-belgische-huisvestingsmarkt-voor-het-eerst-een-volledig-beeld>.

## **8. GOEDKEURING VAN EEN WETTELIJK KADER BETREFFENDE POSITIEVE ACTIES VOOR BEPAALDE GROEPEN WERKNEMERS**

Het Centrum en de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg stelden in 2013 het eerste rapport van de *'Socio-economische Monitoring'* voor. Dat rapport bevestigde het vermoeden dat de positie van werknemers op de arbeidsmarkt voor een deel door hun nationaliteit of hun nationale herkomst wordt bepaald. Het bewijst een etnische stratificatie op de arbeidsmarkt die voortvloeit uit de manier waarop arbeid is georganiseerd en uit discriminerende krachten die daarop inwerken.

Het Centrum onderstreept de noodzaak om op federaal, gemeenschappelijk en gewestelijk niveau, in overeenstemming met bepaalde antidiscriminatie wetten, reglementaire teksten (KB's, decreten of ordonnanties) goed te keuren die de gevallen en omstandigheden omschrijven waarin mag worden gebruikgemaakt van positieve actiemaatregelen ten gunste van gediscrimineerde doelgroepen.

Onder die doelgroepen kunnen we o.a. de werknemers van vreemde origine rekenen, maar ook werknemers met een handicap en oudere en jongere werknemers.

## **9. OVERLEG ROND WERKGELEGENHEID VOOR 45-PLUSSERS**

Terwijl de tewerkstelling van werknemers die ouder zijn dan 45 jaar erkend wordt als een prioriteit, toont de *'Diversiteitsbarometer Werk'*, die het Centrum in september 2012 publiceerde, een rechtstreeks verband aan tussen de problemen waarmee 45-plussers in alle fasen van het wervingsproces worden geconfronteerd en de leeftijdsgebonden vooroordelen van de aanwerbers. Bovendien pakken een aantal beleidsmaatregelen om 45-plussers aan het werk te houden (zoals kortere werktijden) negatief uit voor diezelfde 45-plussers. Sommige meldingen bij het Centrum wijzen er ten slotte op dat bepaalde beroepsopleidingscentra oudere werkzoekenden weigeren omdat ze vrezen dat ze hen toch niet aan werk zullen kunnen helpen.

Het Centrum pleit voor overleg met de werkgeversorganisaties, de inschakelingsdiensten, de vakbonden en alle bevoegde overheden, teneinde de negatieve impact in kaart te brengen van leeftijdsgebonden discriminatie op de werkgelegenheid van 45-plussers, en proactief plannen uit te werken om de tewerkstellingsgraad bij oudere werknemers te verhogen.

## **10. VERANKERING VAN DE STRUCTURELE MEETINSTRUMENTEN VAN DISCRIMINATIE I.V.M. WERK, HUISVESTING EN ONDERWIJS.**

De *Socio-economische Monitoring*, ontwikkeld in samenwerking met de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid en het Rijksregister, alsmede de *diversiteitsbarometers werk, huisvesting en onderwijs*, zijn belangrijke meetinstrumenten voor het bestrijden van discriminatie in de maatschappij.

De samenwerkingen en de financiering die deze beleidsinstrumenten hebben mogelijk gemaakt dienen structureel verankerd te worden zodat men ze regelmatig kan blijven actualiseren.

## **11. VERGRIJZING : VOOR EEN DIVERSITEITSBELEID IN DE GEZONDHEIDS-EN ZORGSECTOR.**

De zorgsector ondergaat vandaag een dubbele transformatie: enerzijds is er de vergrijzing van de migranten en het ontbreken van een (aan hen) aangepast aanbod; anderzijds is er een etnische

stratificatie van beroepen onderaan de sociale ladder (gezinshulp, huishoudelijke hulp,...). Hierdoor is een gecoördineerd diversiteitsbeleid een noodzaak geworden in deze sector.

## **12. EVALUATIE VAN DE NATIONALE STRATEGIE VOOR DE INTEGRATIE VAN DE ROMA**

Zoals alle anderen EU lidstaten heeft België in 2012 een *Nationale Strategie voor de Integratie van de Roma* aan de EU Commissie voorgelegd en zich tot jaarlijkse rapportering verplicht. Het Centrum dringt erop aan dat de implementatie van de Nationale Strategie door een probate evaluatie- en monitoringmechanisme wordt begeleid – een cruciaal element van *good governance* dat op dit moment ontbreekt. Meer Inspraak en actieve participatie van het Gewest in de verdere ontwikkeling en evaluatie van de strategie vormt een meerwaarde voor het Gewest – ook met zicht op toegang en gebruik van Europese fondsen.

Het Centrum pleit voor de introductie van een *Roma-buurtsteward-service* op gewestelijk niveau. Als voorbeeld kan het Vlaams project van Roma buurtstewards dienen dat in Brussel door het *Regionaal Integratiecentrum Foyer* wordt uitgevoerd.

## **13. BELEID T.A.V. WOONWAGENBEWONERS**

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft sinds 2012 de verplaatsbare woning als verblijfsplaats erkend in het kader van het recht op wonen. Toch heeft het Gewest op dit moment geen enkel terrein als residentiële standplaats voor woonwagenbewoners aangewezen. In 2012 opende het Gewest een terrein voor doortrekkers in Haren, dat kort na de opening opnieuw zijn deuren sloot en tot de dag van vandaag niet heropend is. Het Centrum pleit voor een spoedige heropening, met adequate omkadering.

Het Centrum beveelt verder aan om een officieel terrein voor residentiële woonwagenbewoners aan te wijzen en in te richten.

## **14. OPVOLGING VAN DE TOEKOMSTIGE EVALUATIE VAN HET INTERFEDERAAL ACTIEPLAN TER BESTRIJDING VAN HOMO- EN TRANSFOBIE**

Begin 2013 lanceerden de overheden van ons land een *Interfederaal actieplan tegen homo- en transfobie*. Dat bestond uit twee delen: één rond homofoob en transfoob geweld, en één rond homofobe en transfobe discriminatie. Aan de nieuwe regeringen wordt gevraagd om de knelpunten en de aanbevelingen uit die eerste evaluatie, die voor het ogenblik nog in voorbereiding is, ter harte te nemen.

## **15. VERUITERLIJKING VAN GELOOFSOVERTUIGINGEN EN NEUTRALITEIT VAN OPENBARE DIENSTEN**

Iedereen is het erover eens dat openbare dienstverlening neutraal moet zijn. Toch moet er nog een keuze gemaakt worden tussen inclusieve en exclusieve neutraliteit.

Tot nu toe moet elke overheidsdienst op elk niveau zelf bepalen welk standpunt hij inneemt: van bewust opgeëiste inclusieve neutraliteit tot totaal exclusieve neutraliteit en alle mogelijke

tussenliggende schakeringen (zoals het onderscheid tussen front- en backoffice, het uitoefenen van een gezaghebbende functie, het dragen van een uniform, enzovoort).

Het Centrum raadt alle beleidsniveaus in ons land aan om te overleggen teneinde tot een zo duidelijk mogelijk normatieve situatie te komen.

Het Centrum herinnert eraan dat de individuele vrijheid om voor zijn mening en overtuiging uit te komen het basisprincipe moet blijven in de openbare dienstverlening.

Als de wetgever en/of de openbare diensten overwegen om in naam van de neutraliteit regels over de veruiterlijking van overtuigingen op te leggen, is het Centrum voorstander van de volgende harmoniseringsprincipes:

1. Overleg, in elk stadium van het besluitvormingsproces.
2. De noodzakelijkheid van een eventueel verbod ('Is het verbod echt nodig?').
3. De proportionaliteit van het verbod. De discussie kan gaan over de categorie overheidsambtenaren waarop het verbod van toepassing is: alle ambtenaren (zie Frankrijk), ambtenaren die een loketfunctie uitoefenen, ambtenaren met een gezaghebbende functie, enzovoort.
4. Transparantie ten opzichte van de overheidsambtenaren – inbegrepen de motivering van de regels.

## **16. VORMINGEN ANTIDISCRIMINATIE EN DIVERSITEITSBELEID VOOR LOKALE BESTUREN**

Lokale besturen zijn een onmisbare schakel voor een antidiscriminatie- en diversiteitsbeleid: ze staan dicht bij de bevolking, hun bevoegdheden hebben een directe impact op het leven van de mensen en ze zijn uitstekend geplaatst om gevallen van discriminatie in kaart te brengen en om slachtoffers te informeren, te begeleiden of door te verwijzen. Goed voorbereide ambtenaren kunnen ervoor zorgen dat discriminatie en discriminerend gedrag worden voorkomen.

Het Centrum raadt het BHG aan om structurele opleidingen aan te bieden aan lokale verkozenen en ambtenaren, zodat ze beter gewapend zijn om discriminatie tegen te gaan.

Zo zou het vormingsprogramma van het GSOB bvb een opleiding kunnen aanbieden over diversiteitsbeleid en antidiscriminatiewetgeving.

## **17. INFORMATIE VAN NIEUWKOMERS EN VORMING VAN HUN BEGELEIDERS IVM MET ANTIDISCRIMINATIE.**

In Brussel wordt door BON een inburgeringstraject aangeboden om nieuwkomers in de maatschappij en in de arbeidsmarkt te helpen integreren. Bij de COCOF is een vergelijkbaar aanbod in de maak.

Bij BON krijgen de nieuwkomers die zo'n traject volgen ook informatie over instanties die slachtoffers van discriminatie en racisme begeleiden. Tevens krijgen de medewerkers (de trajectbegeleiders en lesgevers maatschappelijke oriëntatie) verschillende soorten van opleiding in verband met gelijkheids- en antidiscriminatiewetgeving.



Het Centrum pleit ervoor dat nieuwkomers systematisch informatie zouden kunnen krijgen over antidiscriminatie en dat hun begeleiders van een basisvorming over dit thema zouden kunnen genieten.

## **18. HANDICAP**

### **18.1. HANDISTREAMING**

Men spreekt van *'Handistreaming'* wanneer in alle beleidsverantwoordelijkheden rekening gehouden wordt met personen met een handicap, en dit op een gecoördineerde en coherente manier. Dit is ook wat het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap voorstaat.

Hiertoe is verticaal en horizontaal overleg nodig tussen de verschillende beleidsniveaus. De zesde staatshervorming en de overdracht van tal van bevoegdheden m.b.t. handicap van het federale niveau naar de gemeenschappen en de gewesten biedt hiertoe nieuwe mogelijkheden.

Het Centrum nodigt het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ook uit om proactief het advies van het Centrum te vragen bij het uitwerken van beleidsmaatregelen die verband houden met handicap, en om deze adviezen ter beschikking te stellen van alle betrokken actoren (Brusselse Adviesraad voor Personen met een Handicap, Gewestelijke Mobiliteitscommissie - sectie 'Personen met een beperkte mobiliteit', ...).

### **18.2. TOEGANKELIJK MAKEN VAN DE BEBOUWDE OMGEVING**

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest stelt in haar Gewestelijke Beleidsverklaring 2014 – 2019 dat ze de toegankelijkheid voor personen met een beperkte mobiliteit wenst te verbeteren, en dan vooral de nieuwe wegenwerken en de sportinfrastructuur. Het Centrum moedigt het Gewest aan om hierin verder te gaan en een ambitieuze planning uit te werken voor de bestaande Brusselse bebouwde omgeving, om zo volledig in overeenstemming te zijn met het *VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap* (art. 9).

Veel openbare gebouwen (gemeentehuizen, scholen, stations,...), gebouwen die open staan voor het publiek (bioscopen, handelszaken,...) en publieke ruimtes (voetpaden, weginrichtingen, pleinen, parken,...) in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zijn immers nog te weinig toegankelijk. Personen met een handicap hebben er geen toegang toe op gelijke voet met anderen. De gewestelijke stedenbouwkundige verordening (Titel IV en VII van de GSV) moet echter enkel gerespecteerd worden bij aanzienlijke renovaties. Daarom beveelt het Centrum aan om een wettelijk kader uit te werken dat een stappenplan omvat waarin specifieke en dwingende basisdoelstellingen vastgelegd worden voor de toegankelijkheid van de infrastructuur (openbaar of privé) die open staat voor het publiek, inclusief gebouwen, wegen en openbaar vervoer. Dit in overeenstemming met de *Concluding observations* voor België van het *Comité van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap*.

Overeenkomstig het adagio van het VN-Verdrag – 'Niets over ons, zonder ons' (*'Nothing about us, without us'*) – moet deze planning mee gebaseerd worden op een actieve dialoog met personen met een handicap, verenigingen die hen vertegenwoordigen en toegankelijkheidsexperten. Op die manier verzekert men zich er tevens van dat de toegankelijkheidsvoorschriften rekening houden met elk type van beperking.

### **18.3. TOEGANKELIJK OPENBAAR VERVOER VOOR IEDEREEN**

De laatste jaren werden aanzienlijke inspanningen geleverd ter verbetering van de toegankelijkheid van de dienstverlening van de MIVB (meer specifiek door investeringen in het toegankelijk maken van bus- en tramlijnen en de toegang tot metrostations). Toch blijven deze investeringen te beperkt en zijn hun effecten onvoldoende voelbaar voor personen met een beperkte mobiliteit die in hun dagelijkse verplaatsingen met heel wat obstakels geconfronteerd blijven.

In overeenstemming met de aanbevelingen rond toegankelijkheid van het VN-Comité voor de rechten van personen met een handicap, moet het Brussels Hoofdstedelijk Gewest de MIVB streng aanmoedigen om een ambitieus toegankelijkheidsbeleid te ontwikkelen voor zijn netwerk, met een specifiek stappenplan gericht op een autonome toegang tot de verschillende vervoersmogelijkheden. Dit beleid moet ontwikkeld worden op basis van een actieve dialoog met personen met een handicap, verenigingen die hen vertegenwoordigen en experts inzake toegankelijkheid. Om het welslagen te garanderen moeten ook de nodige middelen voorzien worden.

### **18.4. GEWESTELIJK PARKEERBELEIDSPLAN**

Op 1 januari 2014 is het nieuwe Gewestelijk Parkeerbeleidsplan van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in werking getreden. Het plan wordt sindsdien stapsgewijs toegepast in de Brusselse gemeenten, zoals in Elsene. Vóór de inwerkingtreding van dit plan waren personen die houder zijn van een parkeerkaart voor personen met een handicap bij het parkeren in de verschillende Brusselse gemeenten niet gehouden aan enige tijdsbeperking. De kaart liet hen toe te parkeren zonder een parkeerautomaat of parkeerkaart te gebruiken, en dat zelfs wanneer hun wagen niet op een parkeerplaats voorbehouden voor personen met een handicap geparkeerd stond. Met het nieuwe Gewestelijk Parkeerbeleidsplan zal dit niet meer mogelijk zijn in twee van de vier betalende zones zoals gedefinieerd door de gewestelijke overheid. In de 'rode' en 'oranje' zones zullen personen met een handicap die geen voorbehouden parkeerplaats vinden de parkeerduur beperkt zien tot maximum twee uur en zullen zij net als de andere automobilisten moeten betalen.

Door in deze zones geen uitzondering voor personen met een handicap te voorzien, houdt men geen rekening met de specifieke noden van personen met een handicap die om lange verplaatsingen langs ontoegankelijke voetpaden te vermijden zo dicht mogelijk bij hun bestemming willen parkeren. Door de ontoegankelijkheid van het openbaar vervoer hebben personen met een handicap bovendien vaak geen andere keuze dan een beroep te doen op hun persoonlijk voertuig. Daarom beveelt het Centrum het Brussels Hoofdstedelijk Gewest aan om de gemeenten op te leggen voldoende voorbehouden parkeerplaatsen te voorzien en om regelmatig toe te zien op het respecteren van de quota in de verschillende zones. Anderzijds zouden personen met een handicap vrijgesteld moeten worden van de beperkte parkeerduur en zouden ze ook gebruik moeten kunnen maken van de bewonersplaatsen.

### **18.5. TEWERKSTELLINGSQUOTA VOOR PERSONEN MET EEN HANDICAP IN OPENBARE DIENSTEN**

De te behalen quota voor werknemers met een arbeidshandicap in Brusselse openbare diensten bedraagt 2 %. Voor de opvolging hiervan zou een commissie moeten worden opgericht die ook periodiek een verslag uitbrengt.

## **18.6. TOEGANG TOT AANGEPASTE HUISVESTING**

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft diverse maatregelen genomen om de toegang van personen met een handicap tot de sociale huisvesting te verbeteren. Het Centrum moedigt het Gewest aan om deze richting verder te blijven volgen. Het Centrum stelt vast dat er nog steeds onvoldoende aangepaste woonegelegenheden zijn. Het is aangewezen om het aanbod aan aangepaste en aanpasbare woningen in kaart te brengen en een beleid uit te werken met ambitieuze doelstellingen voor het toegankelijk maken van bestaande woningen, zodat tegemoet gekomen wordt aan de vraag naar aangepaste woningen.

Het Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering houdende de regeling van de verhuur van de woningen beheerd door de Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij definieert personen met een handicap als personen wiens capaciteit beperkt is tot 66 procent. Met deze definitie worden heel wat personen met een ziekte of handicap die niet aan dit criterium voldoen, uitgesloten van bepaalde voordelen, zoals prioriteit bij het toekennen van een sociale woning of verhuis- en huursubsidies. Het Centrum stelt voor om de definitie van personen met een handicap in het Besluit van de Hoofdstedelijke Regering aan te passen zodat ze eveneens personen omvat met een langdurige ziekte die de mentale, zintuiglijke of fysieke capaciteiten beperkt en daardoor een zware bijkomende financiële last betekent. De Brusselse Regering kan zich hierbij baseren op de definitie die gehanteerd wordt in het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap.

## **18.7. BEGELEIDING NAAR WERK**

De cijfers van de OESO en van Eurostat wijzen uit dat België op Europees niveau heel slecht scoort wat het inkomen van personen met een handicap betreft (74% van het nationale gemiddelde inkomensniveau). Bovendien gaat het inkomen sinds het midden van de jaren '90 steeds verder achteruit.

Ook wat de werkgelegenheid betreft, staan de indicatoren in het rood:

- De tewerkstellingsgraad van personen met een handicap in België bedroeg 41% (tegenover 71,5% voor personen zonder handicap) terwijl het Europese gemiddelde 46% bedroeg in 2009. De laatste beschikbare cijfers voor België tonen een tewerkstellingsgraad van 36,2% aan voor personen met een handicap of een langdurig gezondheidsprobleem tegenover een tewerkstellingsgraad van 67,2% voor de algemene bevolking (20-64 jaar).
- Het werkloosheidspercentage van personen met een handicap ligt bijzonder hoog in België: 28% tegenover 9% voor personen zonder handicap (cijfers van eind 2000). Doorgaans hebben personen met een handicap twee keer meer kans om werkloos te zijn (zelfs wanneer de economische context gunstig is).

Deze cijfers wijzen uit dat werkzoekenden met een handicap duidelijk minder kansen maken om een job te vinden. Het Centrum raadt de gewestelijke overheden dan ook aan om de toegangsmogelijkheden tot begeleiding naar werk voor personen met een handicap uit te breiden en te versterken.

### **18.8. OPVOLGING VAN HET VN-VERDRAG INZAKE DE RECHTEN VAN PERSONEN MET EEN HANDICAP DOOR BELGIË**

Het parallel rapport van het Centrum bij het eerste periodieke rapport van België in het kader van de uitvoering van het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap is te raadplegen op de website van het Centrum<sup>3</sup>. De *Concluding Observations* voor België van het *VN-Comité inzake de rechten van personen met een handicap* kan geraadpleegd worden op de webpagina's van het Comité<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> <http://www.diversiteit.be/vn-verdrag-inzake-de-rechten-van-personen-met-een-handicap-parallel-rapport>

<sup>4</sup> [http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fBEL%2fCO%2f1&Lang=en](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fBEL%2fCO%2f1&Lang=en)