



Contactpersoon

Dienst Welzijn en Gelijke Kansen
09 267 03 00
katrien.staelens@stad.gent

Jouw kenmerk

Ons kenmerk

2020/Antidiscriminatie en
antiracisme actieplan

Datum

10 december 2020

Antidiscriminatie en antiracisme actieplan 2020-2025 - Antwoord op het advies van de jeugdraad

Beste

Als schepen bevoegd voor welzijn en gelijke kansen, maar ook voor participatie, wil ik de jeugdraad van harte bedanken voor zijn uitvoerig en grondig beargumenteerd advies op het antidiscriminatie en antiracisme actieplan.

Ik heb er voor gekozen om jullie advies puntsgewijs te beantwoorden. Ik doe dit aan de hand van onderstaande tabel waarin links het oorspronkelijk advies wordt weergegeven en rechts mijn reactie op het betreffende advies.

<p>Na het doorlezen van deze draftversie hebben we een aantal vragen:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Zijn er acties (zo ja welke) die een hogere prioriteit hebben dan andere?2. We missen een beetje de voorziene timing. Welke doelstellingen hopen jullie met andere woorden tegen welke termijn te bereiken?3. We missen de ambitie om net zoals binnen het gemeenteapparaat samen te werken met de IDPBW binnen de politie en de scholen in Gent. Waar is de top-down werking?4. Waar is de ambitie voor meer zichtbaarheid voor instanties zoals bv. Unia en InGent ed. binnen de leefwereld van jongeren?	<p>Alle thema's die in het plan staan, hebben we gekozen omdat die belangrijk zijn, er is daar geen prioriteitenrangschikking. Wat we wel zullen doen is, van zodra het plan goedgekeurd werd op de gemeenteraad van januari, de acties uitzetten in de tijd (rest van de legislatuur).</p> <p>Voor alle actiefiches zijn resultaten vooropgezet die we tegen het einde van de legislatuur moeten behalen.</p> <p>In een telefonisch overleg met de jeugdraad dd 2122020, werd aangegeven dat dit vooral gaat over de kenbaarheid van instanties als Unia en IN-Gent bij jongeren. Dit advies werd</p>
---	--

Postadres:

Dienst Welzijn en Gelijke Kansen | Botermarkt 1 | 9000 Gent

Bezoekadres:

W. Wilsonplein 4 | 9000 Gent | 09 267 03 00 | welzijngelijkekansen@stad.gent | stad.gent

Bereikbaar:

Bus 5/8/52/53/54/55/57/58/65/68/69 | halte Gent Zuid

	overgemaakt aan Unia en IN-Gent.
<p>1.1. Ontwerpprincipes actieplan 2020-25</p> <p>We lezen het volgende: “De doelstellingen zijn het bestrijden van directe en indirecte discriminatie en racisme. We doen dit zowel op een preventieve, als op een curatieve én handhavende manier”. Toch kan de inzet op preventie volgens ons nog worden versterkt. Zo missen we bv. een actie die inzet op een algemene, laagdrempelige bewustmakingscampagne rond racisme en anti-discriminatie.</p>	We hebben dit opgenomen in een extra actie rond positieve beeldvorming.
<p>1.3. Overzicht acties per thema</p> <p>1.3.1.3. We bieden een antwoord op seksuele intimidatie in het openbaar domein</p> <ul style="list-style-type: none"> - We zijn erg geïnteresseerd in het participatief traject Champions of change dat zal worden gelopen met een jongerengroep en de beleidsaanbevelingen die hieruit zullen volgen. 	Er wordt voor dit project ook samengewerkt met de Jeugddienst, meer specifiek het Platform Jeugdwelzijnswerk en ook met de Jongerenpreventieadviseur van de dienst Preventie voor Veiligheid. De dienst Welzijn en Gelijke Kansen trekt deze actie, we zullen de jeugdraad zeker verder op de hoogte houden.
<p>1.3.1.4. Unia geeft vorming ‘eerste hulp bij racisme’ over het opvangen van slachtoffers van discriminatie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kan deze vorming (net zoals de active bystander training waarvan sprake in 1.3.3.1.) ook beschikbaar worden gesteld voor jongerenverenigingen (sportclubs, jeugdhuizen, jeugdbewegingen, etc.?) 	Dit kan zeker, van zodra het actieplan werd goedgekeurd op de gemeenteraad, zullen we ook naar de jeugdraad komen om de noden van de jeugd in deze te bevragen.
<p>1.3.3.2. Het handelingskader van de politie als hulpmiddel/leidraad om professioneel te profileren wordt uitgerold, door middel van vorming aan politieagenten</p> <ul style="list-style-type: none"> - We zijn blij dit te lezen! Doorheen het actieplan zien we immers dat de politie vaak wordt gezien als partner voor het uitvoeren/trekken van 	Dit beamen we natuurlijk.

<p>bepaalde acties. De Jeugdraad is evenwel van mening dat niet alleen mét de politiediensten moet worden gewerkt, maar ook binnen de politiediensten. Dat geldt overigens niet alleen voor de politiediensten, maar voor de stadsdiensten in het algemeen.</p>	
<p>1.3.4.1. Praktijktesten op de huisvestingsmarkt</p> <p>- De Jeugdraad juicht deze praktijktesten alleen maar toe. We maakten in onze eerdere adviezen op de beleidsnota's rond werk en wonen wel de bedenking welke negatieve gevolgen hieraan worden gekoppeld. Praktijktesten hebben volgens ons met andere woorden alleen maar zin als mensen die zich schuldig maken aan discriminatie ook effectief worden gesanctioneerd!</p>	<p>Zie feedback op advies hieronder</p>
<p>1.3.5.1. We pakken discriminatie op de arbeidsmarkt aan via praktijktesten</p> <p>- Goed, maar ook hier wijzen we op de vrijblijvendheid van deze praktijktesten. De context toont aan dat er discriminatie is. Hoog tijd dus om de personen/bedrijven/organisaties die zich hieraan schuldig maken te sanctioneren!</p>	<p>Via een praktijktest spoort men op of er verschillen zijn in gedrag van bv. een werkgever of een makelaar t.a.v. personen die op bepaalde discriminatiegronden verschillen.</p> <p>We onderscheiden verschillende fasen/soorten praktijktesten, die best in een bepaalde volgorde worden uitgevoerd.</p> <p>(1) Bij academische praktijktesten (op sectorniveau) is het de bedoeling objectief vast te stellen welke discriminatie zich voordoet en waar (nulmeting). Het is nog niet de bedoeling gerechtelijke stappen te zetten bij de vaststelling van discriminatie. Tonen resultaten discriminatie, dan vormen ze aanleiding om het gesprek aan te gaan (met sectororganisaties), te ondersteunen en te remediëren, waar nodig en gewenst. Wordt geen discriminatie vastgesteld, dan kan dit resulteren in een positieve communicatie.</p> <p>(2) Een herhaling van de academische praktijktesten (op sectorniveau) kan vervolgens aantonen of de eerste testen, de communicatie, de</p>

	<p>gesprekken en trajecten die eruit voortvloeiden een positief effect hebben op de eerder vastgestelde discriminatie uit de nulmeting.</p> <p>(3) Vervolgens kunnen juridische praktijktesten discriminatie blootleggen op niveau van de werkgever en aanleiding geven tot gerechtelijke stappen.</p> <p>De Stad houdt zich voor om deze verschillende fasen te (kunnen) organiseren, indien nodig.</p>
<p>1.3.7.2. Leerkrachten uit het stedelijk onderwijs gaan via een participatief traject zelf aan de slag rond het thema discriminatie</p> <p>- Positief dat er expliciete aandacht gaat naar het onderwijs! Alleen jammer dat dit participatief traject alleen open staat voor leerkrachten uit het stedelijk onderwijs.</p>	<p>Dit advies werd teruggekoppeld naar Onderwijscentrum Gent en het Stedelijk onderwijs Gent</p>

Ik kijk uit naar een verdere constructieve samenwerking met de jeugdraad in de komende jaren.

Heb je nog vragen bij dit antwoord? Neem contact op met de Dienst Welzijn en Gelijke Kansen (tel. 09/267 03 00 of katrien.staelens@stad.gent).

Met vriendelijke groeten,

Voor de burgemeester (bij
delegatiebesluit 24/01/2019 e.v.)

Mieke Hullebroeck
Algemeen Directeur

Astrid De Bruycker
Schepen van Gelijke Kansen, Welzijn,
Participatie, Buurtwerk en Openbaar
Groen.

Opgelet:
Stuur je brieven
naar het postadres!