



Contactpersoon

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

Jouw kenmerk

Ons kenmerk

2020/Antidiscriminatie en
antiracisme actieplan

Datum

23december 2020

Antidiscriminatie en antiracisme actieplan 2020-2025 - Antwoord op het aanvullend advies van Ad Rem dd 23/11/2020

Beste

Als schepen bevoegd voor welzijn en gelijke kansen, maar ook voor participatie, wil ik Ad Rem van harte bedanken voor zijn uitvoerig en grondig beargumenteerd advies op het antidiscriminatie en antiracisme actieplan. Dit advies sluit aan op het eerste advies van Ad Rem ontvangen dd 10/10/2020.

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>1.3.1 Kwaliteitsvolle ondersteuning van slachtoffers</p> <p>1.3.1.1. We versterken de lokale werking en het meldpunt van Unia</p> <p>Suggestie voor een aanvulling bij deze actie:</p> <p>Unia werkt met een diverser team waarbij mensen met een migratie-achtergrond ervaring en expertise binnenbrengen in de organisatie. Een diverser team zorgt voor meer toegankelijkheid en straalt meer vertrouwen uit naar (potentiële) slachtoffers.</p>	<p>Deze opmerking werd aan Unia overgemaakt.</p>
<p>1.3.1.2. We trainen en begeleiden (potentiële) slachtoffers van discriminatie en racisme</p> <p>‘Zeker voor de LGBTQ-community is dit een prioriteit.’</p>	<p>Dit staat in het actieplan: <i>Het versterken van veerkracht is voor de LGBTQIA+-community een prioriteit. Met een totaal van bijna 40%, rapporteren holebi--jongeren dubbel zoveel zelfmoordgedachten als</i></p>

Postadres:

Dienst Welzijn en Gelijke Kansen | Botermarkt 1 | 9000 Gent

Bezoekadres:

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

Bereikbaar:

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

<p>Feedback</p> <p>Dit zou voor alle doelgroepen prioritair moeten zijn. Deze zin geeft het beeld van een hiërarchische ladder binnen discriminatie, wat een fout beeld is.</p>	<p><i>heterojongeren.</i> Gezien de hoge cijfers, is dit een topic dat vanuit het regenboognetwerk werd aangebracht. We hebben de actiefiche nu aangepast naar: <i>Vanuit het regenboognetwerk werd daarom beslist dat we de komende jaren workshops en trainingen die hierop inspelen, te starten met de Bounce Up maand in november 2020.</i></p> <p>Het is geenszins de bedoeling om een hiërarchische ladder binnen discriminatie weer te geven. Dit werd ook aangevuld in de actiefiche: <i>De Dienst Welzijn en Gelijke Kansen bekijkt of dit aanbod ook kan uitgebreid worden naar de noden van andere doelgroepen.</i></p>
<p>1.3.1.4. Unia geeft vorming 'eerste hulp bij racisme' over het opvangen van slachtoffers van discriminatie.</p> <p>Suggestie om de doelstelling te herformuleren:</p> <p>Eerstelijns werkers zijn zich meer bewust van hun eigen PRIVILEGES, vooroordelen en stereotypen. Kennis over (wit) privilege is key om als bondgenoot te kunnen fungeren.</p>	<p>We hebben de resultaten van de actiefiche als volgt aangepast: <i>De mensen die de vorming ontvangen, bouwen hierdoor bewustzijn op over hun eigen mogelijke vooroordelen.</i></p>
<p>1.3.2. Discriminatie in het nachtleven</p> <p>1.3.2.4 We evalueren en optimaliseren instrumenten om discriminatie in het nachtleven te melden</p> <p>1.3.2.6 We evalueren en monitoren het portier reglement van de politie</p> <p>Suggesties bij deze acties:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sms-nummer beter bekend maken door grotere zichtbaarheid bij elke horeca-uitbater. - Daar waar de discriminatie plaatsvindt, is de meest aangewezen plaats om aan campagnewerk te doen. Een sticker is misschien onvoldoende. Alternatieven kunnen zijn: affiches, LED-screens,... 	<p>Dit zijn goede suggesties, we nemen deze mee in het overleg met Unia en de nightlifecoach.</p> <p>Er zijn wel al grootschalige acties geweest met affiches, bierkaartjes in de cafés, een grote projectie van het smsnummer op de Boekentoren tijdens de Student Kick Off.</p>

<p>1.3.3. Haatmisdrijven en conflicthantering</p> <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> <p>Feedback</p> <p>In dit deel mag etnisch profileren benoemd worden. Het fenomeen gaat verder dan “overpolicing” en “onrechtvaardigheid” door overdreven machtsvertoon. Het gaat over etnisch profileren, waarbij politieagenten gebruik maken van criteria als huidskleur, nationaliteit, etniciteit, taal of geloof bij opsporing of handhaving terwijl dat niet objectief te rechtvaardigen is (cfr. Amnesty International).</p>	<p>We willen dat identiteitscontroles professioneel uitgevoerd worden en bijdragen tot een efficiënte werking van de politie.</p> <p>In de acties die zich richten op het handelingskader van de politie benaderen we identiteit op een brede manier, die verder gaat dan etniciteit alleen.</p>
<p>1.3.6. Geen plek voor discriminatie op de werkvloer van de stad Gent</p> <p>1.3.6.1. Risico’s op discriminatie op de werkvloer op een proactieve en klantgerichte manier opsporen en voorkomen – van selectie tem retentie</p> <p>Feedback</p> <p>Positieve beeldvorming op de werkvloer is belangrijk maar enkel een deel van wat een inclusieve werkvloer betekent. Elke werknemer van de Stad dient kennis te hebben van wat een inclusieve werkvloer inhoudt en wat zijn/haar/hun rol hierin is. Om het draaideureffect te vermijden is een open houding in elke dienst noodzakelijk.</p>	<p>Goede suggestie, dit hebben we zo overgenomen in de context van de actiefiche.</p>
<p>1.3.7 Gelijke kansen voor iedereen via onderwijs</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>Feedback</p> <p>De “Black lives matter” beweging houdt zoveel meer in dan enkel “beeldcultuur”. Het gaat over (witte) superioriteit dat zich uit in vooroordelen, bepaald taalgebruik, micro-agressies, enz... Bewustwording van de eigen positie hierin kan de weg richting een</p>	<p>Deze feedback werd overgemaakt aan zowel het Stedelijk Onderwijs Gent als het Onderwijscentrum Gent. Stedelijk Onderwijs Gent gaf volgende feedback: Dat kunnen we uiteraard alleen maar onderschrijven, dus bij deze: dank voor de feedback! Beeldcultuur is de eerste insteek, uiteraard is het uiteindelijke doel om bewustwording te creëren rond witte superioriteit en het idee ‘white by default’.</p>

open werkvloer (en breder: een open samenleving) vrijmaken en verduurzamen.	Beeldcultuur is echter een woord waar leerkrachten zich iets bij kunnen voorstellen, vandaar dus onze keuze om dit als 'ingang' te gebruiken voor de onderliggende lading.
---	--

Ik kijk uit naar een verdere constructieve samenwerking met Ad Rem 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 19 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.