



Contactpersoon

Dienst Welzijn en Gelijke Kansen
09 267 03 19
katrien.staelens@stad.gent

Jouw kenmerk

Ons kenmerk

2020/Antidiscriminatie en
antiracisme actieplan

Datum

23 december 2020

Antidiscriminatie en antiracisme actieplan 2020-2025 - Antwoord op het eerste advies van Ad Rem dd 10/10/2020

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. Na jullie eerste advies dd 10/10/2020 werden de actiefiches verder uitgewerkt en kwam er nog een aanvullend advies dd 23/11/2020.

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>Slide 13 Acties 2. Kwaliteitsvolle ondersteuning van slachtoffers van discriminatie</p> <p>- weerbaarheidstrainingen voor diverse doelgroepen, o.a. etnisch-culturele minderheden</p> <ul style="list-style-type: none">• Mensen met een migratie-achtergrond zijn net heel weerbaar, omdat ze het gewoon zijn om discriminatie te ervaren. De formulering van deze actie komt over alsof men dit niet beseft. Het zou net het doel moeten zijn om discriminatie tegen te gaan, dit is eerder het status quo behouden, en er mee leren omgaan.• Toch vinden we het goed dat er ook ingezet wordt op weerbaarheidstrainingen voor mensen met een migratie-achtergrond. In het traject 'Zo Geflikt' zijn er bijvoorbeeld vormingen voor jongeren rond het	<p>Ondertussen staat in de actiefiche duidelijk aangegeven dat het inderdaad ons doel is om racisme en discriminatie tegen te gaan.</p> <p>In de actiefiche staat nu duidelijk dat we weerbaarheidstraining voor verschillende doelgroepen willen aanbieden, ook dus voor mensen met een migratie-achtergrond.</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>kennen van hun rechten 'Know your rights'. Dit is goed en nodig. In de fiche lezen we nu enkel over weerbaarheidstrainingen voor LGBTQIA+. We vragen hier ook zeker concrete acties naar mensen met een migratie-achtergrond toe.</p>	
<p>- vorming voor eerstelijns werkers over het opvangen van slachtoffers van discriminatie</p> <p>➤ Eerstelijns werkers zouden bij aanwerving al moeten gescreend worden op interculturele competenties. Beter meteen de juiste persoon in de juiste job, dan nadien via vorming proberen bij te sturen.</p>	<p>Dit volgen we volledig en maakt deel uit van het grotere geheel, cfr HR-strategisch kader diversiteit en inclusie.</p>
<p>- meldpunt UNIA continueren</p> <p>➤ Uit studies blijkt dat vooral mensen met een migratieachtergrond uit sub Sahara-Afrika Unia niet kennen en er geen beroep op doen.</p>	<p>Deze feedback werd doorgegeven aan Unia</p>
<p>Slide 15. Acties 3. De stad als actieve supporter van acties rond Gelijke Kansen op de arbeidsmarkt</p> <p>➤ Is de stad niet eerder 'actor' dan 'actieve supporter' in deze? Waarom deze verwoording?</p>	<p>Terechte opmerking, de verwoording werd aangepast.</p>
<p>- Praktijktesten op de arbeidsmarkt – opsporen en aanpakken van discriminatie</p> <p>➤ Hoe zal de stad dit aanpakken? Via Unia? Of heeft de stad zelf een meer actieve manier van aanpakken?</p>	<p>In de actiefiche staan de verschillende stappen in het voeren van de praktijktesten vermeld.</p>
<p>Slide 17. Acties 4. Stad als werkgever strijdt mee tegen discriminatie en racisme – Hoe maak je van de werkvloer een plek waar discriminatie geen plek krijgt</p> <p>➤ Zijn de risico's al niet gekend? We zijn wat bezorgd dat dit betekent dat men enkel een vage en onduidelijke risicoanalyse zal maken – in plaats van discriminatie aan te pakken.</p>	<p>In de actiefiches werd uitgewerkt wat de verschillende stappen zijn die de Stad zal ondernemen om als werkgever discriminatie en racisme te bestrijden.</p>

<p>➤ Wat betekent het aanpakken van discriminatie concreet, wat zal de stad doen?</p>	
<p>Slide 21. Acties 6. Stad Gent bevordert gelijke kansen voor iedereen via onderwijs</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het is een goed idee om een participatietraject op te starten. Mensen met een migratie achtergrond zouden hier zelf mee aan de kar moeten trekken. • De focus mag niet alleen zijn op instroom van mensen met een migratie-achtergrond, maar ook op het behouden van mensen en op het stimuleren van doorgroeikansen. 	<p>Terechte opmerking, dit werd aan OCG en SOG doorgegeven.</p>
<p>Slide 23 Acties 7. Hate crime and conflict management</p> <p>➤ We vinden deze acties weinig vernieuwend of ambitieus.</p> <p>- 100% Flik – project om de diversiteit in het politiekorps te verhogen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dit is al heel veel aangehaald maar levert nog niet het gewenste resultaat op. We horen vaak dat de situatie stagneert omdat de selectieprocedure centraal gebeurt in Brussel en Gent daar geen invloed op heeft. Toch zien we dat het in andere steden wel mogelijk is, vb. in Mechelen slaagt men er wel in om het personeelsbestand van de politie diverser te maken. • We stellen voor om dit dan ook niet te continueren zoals het project nu loopt, maar om in te zetten op een vervolg stap. Het zou goed zijn om te onderzoeken wat Gent wél kan doen om invloed te hebben op de selectieprocedures van de politie. 	<p>De stappen in het HR-proces waar politie Gent zelf invloed op heeft, werden onder de loep genomen en in de actiefiche staat beschreven welke resultaten de politie hiermee wil behalen.</p>
<p>Vraag naar Ad Rem:</p> <p>Als we dit actieplan willen doen leven/ verder monitoren, met wie pakken we dit best aan volgens jullie? Zijn jullie bereid hier een rol in op te nemen?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deze vraag is moeilijk te beantwoorden omdat de PowerPoint onvoldoende informatie geeft over waar 	<p>Eens het actieplan werd goedgekeurd, stellen we een groep samen om het actieplan te monitoren, good practices te delen, enz Hier zullen uiteraard de adviesraden ook een plaats hebben.</p>

<p>de stad Gent naartoe wilt. De acties zijn op zich interessant om op in te zetten. Maar de doelen moeten eerst concreter zijn, dan kan pas duidelijk worden welke partners best mee aan tafel zitten en hoe je dit best vorm geeft.</p>	
<p>We willen erop wijzen dat er veel expertise bestaat bij mensen met een migratie- achtergrond, maar we vragen ons af of de aanwezige kennis en competenties bij deze groep wel op de juiste manier gewaardeerd wordt. Mensen met een migratie-achtergrond worden vaak gevraagd om in hun vrije tijd, gratis... mee te werken aan acties, plannen, overlegfora... Andere 'consultants' op andere domeinen krijgen voor de expertise die ze aanleveren een andere waardering, leveren vaak tegen betaling hun 'prestaties'. Hoe gaat de stad hier mee om? Op welke manier doet ze beroep op mensen met een migratie-achtergrond om kennis en expertise aan te leveren, vb. bij het uitwerken van dit actieplan? En hoe doet ze beroep op andere 'experten'?</p>	<p>We begrijpen deze vraag en zien dit als deel van een groter geheel vanuit mijn bevoegdheid als Schepen van Beleidsparticipatie, niet om dit te beantwoorden vanuit dit actieplan.</p>

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.

Opgelet:
Stuur je brieven
naar het postadres!