

gent:

**college van burgemeester en schepenen /
vast bureau**

**Openbare dossierstukken van de vergadering van 7
januari 2021**

In deze bundel kan u de voor openbaarmaking vatbare dossierstukken bij de volgende
agendapunten vinden:

95 2020_CVB_13252 - Actieplan Antidiscriminatie en Antiracisme 2020-2025 - Goedkeuring

2020_CVB_13252 - Actieplan Antidiscriminatie en Antiracisme 2020-2025 - Goedkeuring

Openbare bijlage(n):

- Actieplan Antidiscriminatie en Antiracisme 2020



Actieplan Antidiscriminatie en Antiracisme 2020 - 2025

14 december 2020

Astrid De Bruycker

Schepen van Gelijke Kansen, Welzijn, Participatie, Buurtwerk en
Openbaar Groen
Stad Gent

gent:

Colofon

Stad Gent

Departement Welzijn en Samenleving
Dienst Welzijn en Gelijke Kansen

Publicatiedatum

14 december 2020

Contact

Katrien Staelens
Katrien.staelens@stad.gent

Postadres

Stad Gent – Dienst Welzijn en Gelijke Kansen
Stadhuis, Botermarkt 1, 9000 Gent

Bezoekadres

Urbis gebouw, Woodrow Wilsonplein 5, 9000 Gent
Tel. 09 267 03 19

Inhoud

1. Doel	5
2. Inleiding	6
2.1. Evaluatie ECCAR- plan 2015-2019	7
3. Actieplan	9
3.1. Ontwerpprincipes actieplan 2020 – 25	9
3.2. Grote lijnen actieplan 2020 – 2025	9
4. Overzicht acties per thema	11
4.1. Kwaliteitsvolle ondersteuning van slachtoffers	11
4.1.1. We leren omstaanders vaardigheden om in te grijpen in ongepaste situaties, via active bystander training.	11
4.1.2. We trainen en begeleiden (potentiële) slachtoffers van discriminatie en racisme	11
4.1.3. Unia werkt nog laagdrempeliger en nog meer op maat van Gent.	12
4.1.4. We bieden een antwoord op seksuele intimidatie in het openbaar domein.	13
4.1.5. We bieden vorming ‘eerste hulp bij racisme’ en discriminatie aan aan professionals.	14
4.2. Haatmisdrijven en conflicthantering	15
4.2.1. Het handelingskader van de politie als hulpmiddel/leidraad om professioneel te profileren wordt uitgerold, door middel van vorming aan politieagenten.	15
4.2.2. Wetenschappelijke onderzoek naar de effecten en impact van het handelingskader professioneel profileren.	16
4.2.3. Er is een lokaal netwerk dat haatmisdrijven grondig opvolgt.	17
4.2.4. We werken aan community policing – het bevorderen van netwerken en versterken van de relatie en dialoog met de verschillende gemeenschappen in Gent.	18
4.2.5. We verhogen de diversiteit binnen het personeelsbestand van de politie Gent.	18
4.2.6. We ontwikkelen een campagne om haatspraak in Gent tegen te gaan	19
4.2.7. We vormen de referentie-ambtenaren van de politie in Gent zodat zij beter met discriminerende en racistische uitspraken kunnen omgaan.	20
4.2.8. Via een campagne verhogen we de meldingsbereidheid van holebi- en transfobe feiten en haatmisdrijven bij het meldpunt van de politie.	22
4.3. Discriminatie in het nachtleven	22
4.3.1. We doen een onderzoek naar signalen van discriminatie in het nachtleven in samenwerking met de sector.	22
4.3.2. In samenspraak met de sector maken we een afsprakenkader over het aanpakken van discriminatie in het nachtleven.	23
4.3.3. We werken een lokale aanpak uit voor grensoverschrijdend gedrag in het nachtleven.	24

4.3.4. We evalueren en optimaliseren instrumenten om discriminatie in het nachtleven te melden.	24
4.3.5. We gaan in dialoog met de sector om discriminatie in het nachtleven aan te pakken.	25
4.3.6. We monitoren en evalueren en het portier reglement van de politie.	26
4.4. We bestrijden discriminatie op de huisvestingsmarkt en bevorderen daarmee gelijke kansen.	27
4.4.1. We pakken discriminatie op de huisvestingsmarkt aan door middel van praktijktesten.	27
4.4.2. We versterken makelaars in het omgaan met discriminerende vragen van hun klanten	28
4.4.3. We hernieuwen het charter 'gelijke toegang tot de huurmarkt' en verdiepen dit inhoudelijk.	28
4.5. We bestrijden discriminatie op de arbeidsmarkt en bevorderen daarmee gelijke kansen.	29
4.5.1. We pakken discriminatie op de arbeidsmarkt aan via praktijktesten	29
4.5.2. We evalueren het proefproject non-discriminatie in overheidsopdrachten en sturen bij waar nodig.	30
4.5.3. We zetten diversiteit en inclusie op een positieve manier op de agenda van de bedrijven.	31
4.6. Er is geen plek voor discriminatie op de werkvloer van de Stad Gent	32
4.6.1. Risico's op discriminatie op de werkvloer op een pro-actieve en mensgerichte manier opsporen en voorkomen – van selectie tem retentie	32
4.6.2. We pakken klachten over discriminatie op de werkvloer krachtig aan, met aandacht voor voldoende nazorg.	33
4.7. We bestrijden discriminatie in het onderwijs om Gelijke kansen voor iedereen te bevorderen.	34
4.7.1. Het Stedelijk Onderwijs Gent stimuleert iedere leerling of cursist om de eigen identiteit ten volle te ontwikkelen.	34
4.7.2. Leerkrachten uit het stedelijk onderwijs gaan via een participatief traject zelf aan de slag rond het thema discriminatie	35
4.7.3. We versterken leraren en schoolteams in positief omgaan met diversiteit, zodat ze actieve partners zijn in het bestrijden van mogelijke discriminatie.	36
4.7.4. We versterken leerkrachten en geven hen handvaten in het omgaan met radicalisering en polarisering.	37
4.8. Positieve beeldvorming	38
4.8.1. We werken een communicatiestrategie positieve beeldvorming uit	38

1. Doel

De Stad Gent investeert al jaren in een sterk antidiscriminatie en antiracismebeleid. Van 2015 tot 2019 was er het in het kader van de European Coalition of Cities Against Racism (ECCAR) een 10-punten-actieplan¹. Wat voorligt is het ontwerp van het Actieplan antidiscriminatie en antiracisme voor de jaren 2020 - 2025.

¹ <https://stad.gent/nl/burgerzaken/migratie-integratie/antidiscriminatie-inclusie-en-toegankelijkheid/antidiscriminatiebeleid/actieplan-racismebestrijding>

2. Inleiding

Onze Gentse samenleving is superdivers. Gentenaars zijn m/v/x, jong en oud, van verschillende afkomst. Ook binnen elke groep zijn er heel veel verschillen. Dit is een positieve kracht voor de stad. Samenleven biedt ons enorme kansen om ons gezamenlijke welzijn te verbeteren, maar het zorgt ook voor uitdagingen. Te veel mensen in onze stad krijgen nog onvoldoende kansen om volwaardig deel te nemen aan het maatschappelijk leven of worden ongelijk behandeld.

Uit het jaarverslag van Unia blijkt dat er in 2018 in Gent 210 meldingen waren van discriminatie. Voor 86 meldingen werd een dossier opgestart. Het ging hier vooral om discriminatie binnen de levensdomeinen 'goederen en diensten' en 'arbeid en werkgelegenheid' op basis van raciale criteria en handicap. Bepaalde groepen krijgen moeilijker toegang tot dienstverlening, het onderwijs, de arbeidsmarkt of de woonmarkt. Dat blijkt onder andere uit de praktijktesten die de Stad Gent in 2015 liet uitvoeren bij bedrijven die een openbare aanbesteding toegewezen kregen van de Stad Gent, alsook uit het onderzoek van de Stad Gent naar discriminatie op de private huurmarkt in de periode 2014-2017².

In 2019 stelde Unia opnieuw een stijging van het aantal meldingen vast. Het grootste deel van de dossiers ging over het domein werk (28% van het totale aantal dossiers), gevolgd door goederen en diensten (waaronder huisvesting zit, 27,4%), media (14,8%) en onderwijs (13,1%). Over alle domeinen heen opende Unia het meeste dossiers rond de zogenaamde 'raciale' criteria (35,9%), gevolgd door handicap (23,2%), geloof of levensbeschouwing (12,7%), vermogen (6,3%), gezondheidstoestand (5,9%), leeftijd (5,4%) en seksuele geaardheid (5,0%) (Bron Unia).

Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen kreeg in 2019 het meeste meldingen van vrouwen (63%). Eén melding op vijf kwam van mannen, en één op acht van mensen die een andere genderidentiteit hebben. De meerderheid van meldingen gaan over openbare plaatsen (68%), waar online en straatintimidatie hun plaats vinden, gevolgd door arbeid (14%).

Volgens de recente resultaten in de socio-economische monitoring van Unia blijkt er maar een kleine verbetering op de arbeidsmarkt. Nog steeds vallen mensen met een vreemde origine vaker uit de boot dan die van Belgische origine. Dat neemt niet weg dat er de laatste jaren wel degelijk stappen vooruit werden gezet op de verschillende beleidsniveaus. Een geïntegreerde aanpak is dan ook noodzakelijk (Bron Unia).

Op vlak van onderwijs stellen we in België ook ongelijkheden vast. Onderwijs is nochtans een essentiële schakel en wellicht de belangrijkste voorwaarde om integratie te bevorderen, om uitsluiting te bestrijden en om burgerrechten te kunnen uitoefenen. Dat is zeker zo wanneer we de sociale afkomst, origine, handicap en seksuele oriëntatie van de leerlingen bekijken. Uit het jaarrapport van Unia 2019, blijkt dat de meeste dossiers over onderwijs verband houden verband met het criterium 'handicap' (68,9%). Dit aantal dossiers stijgt bovendien opvallend fors (+42,9%) in vergelijking met het gemiddelde van de afgelopen vijf jaar. Het aantal dossiers over de zogenaamde 'raciale' criteria (23,8% van alle dossiers) neemt al jaren gestaag toe (+68,8% in vergelijking met het gemiddelde van de afgelopen vijf jaar). Ook de dossiers over geloof of levensbeschouwing nemen toe (+46,9% in vergelijking met het gemiddelde van de afgelopen vijf jaar). In een open en vrije

²

<https://stad.gent/sites/default/files/media/documents/Voorontwerp%20beleidsnota%20Gelijke%20Kansen%20en%20Welzijn.pdf>

samenleving is geen plaats voor racisme, seksisme, ageïsme of welke vorm van discriminatie dan ook.

Discriminatie en racisme aanvaarden we niet. Gent blijft daarom het voortouw nemen in de strijd tegen structureel discriminatie en racisme. Om discriminatie op te sporen en aan te pakken voeren we in samenwerking met academische partners praktijktesten en mystery shopping uit. We breiden de praktijktesten uit naar de hele arbeidsmarkt binnen een wetenschappelijk kader en in samenspraak met de betrokken sectoren. We blijven de strijd aanbinden met discriminatie in het uitgaansleven en hebben bijzondere aandacht voor veiligheid in de publieke ruimte.³ Werk, Onderwijs en Huisvesting blijven essentiële levensdomeinen in het bestrijden van discriminatie en uitsluiting. We ondersteunen emancipatie binnen diverse gemeenschappen en moedigen dialoog aan.

Gezien discriminatie zich voordoet bij verschillende groepen en binnen verschillende levensdomeinen, is een **transversaal actieplan** noodzakelijk. De Dienst Welzijn en Gelijke Kansen regisseert dit lokale, transversale antidiscriminatiebeleid.

Het Actieplan Racismebestrijding 2015 – 2019 werd grondig geëvalueerd en bijgestuurd. Eén van de aandachtspunten is gericht te focussen op het bestrijden van discriminatie en racisme en op het ondersteunen van slachtoffers, minder op bredere diversiteitsacties⁴. Dit wil niet zeggen dat we deze diversiteitsacties niet belangrijk vinden. Integendeel, net omdat onze stadsorganisatie gelijke kansen hoog in het vaandel voert, doen we hiervoor de komende jaren heel wat inspanningen. Een voorbeeld hiervan is het actieplan Toegankelijkheid 2020 – 21 “Werken aan toegankelijk Gent, nog voor de eerste stap.” en, dat focust op meer toegankelijke infrastructuur, dienstverlening en communicatie. Echter, door een specifieke nadruk op directe en indirecte vormen van discriminatie, zijn deze brede diversiteitsacties out of scope van het nieuwe antidiscriminatie- en antiracismeplan.

Tenslotte loopt op dit moment het traject dekolonisering. Het actieplan AD-AR dat hier voor ligt is een versie, zonder de aanbevelingen van het traject dekolonisering.

2.1. Evaluatie ECCAR- plan 2015-2019

Ondertussen werd het 10-punten-plan geëvalueerd. Op basis van deze evaluatie werd besloten om bredere diversiteitsacties niet meer op te nemen gezien deze hun weg vinden in het regulier beleid, te focussen op krachtige acties gericht op het bestrijden van discriminatie en racisme, en te streven naar een beperkter aantal acties met impact. Dit plan bouwt dus voort op de sterke punten en de lessons learned van het vorige antidiscriminatieplan.

Naast preventie en sensibilisering, focuste het vorige Gents antiracisme- en discriminatieplan op het belang van handhaving. Dit bleek o.m. uit de eerste meting van **praktijktesten** op de Gentse huisvestingsmarkt. Deze gaven duidelijk aan dat mensen met een migratieachtergrond en mensen met een handicap werden gediscrimineerd bij de zoektocht naar een woonst. Gent was de eerste stad in Vlaanderen die praktijktesten invoerde.. Deze waren succesvol want bij een 2^{de} meting bleek de discriminatie van mensen met een migratieachtergrond en een handicap significant te zijn gedaald in het eerste contact met een makelaar. Daarom voeren we opnieuw metingen uit op de arbeidsmarkt en herhalen we de testings op de huisvestingsmarkt.

³ <https://stad.gent/sites/default/files/page/documents/Bestuursakkoord%20Gent%202019-2024.pdf>

⁴ <https://stad.gent/sites/default/files/media/documents/Voorontwerp%20beleidsnota%20Gelijke%20Kansen%20en%20Welzijn.pdf>

Er werd ook gewerkt aan de verfijning van de **antidiscriminatie-clausule bij openbare aanbestedingen en overheidsopdrachten**. Zo werden er bij contracten van de Stad praktijktesten naar discriminatie uitgevoerd. Hieruit bleek de nood aan een antidiscriminatie-clausule met meer tanden, die ook kan worden afgedwongen. Daarom ontwikkelden we een procedure waarbij contractanten bij het intekenen op het bestek via een *quick-scan* hun antidiscriminatie en diversiteitsbeleid dienen toe te lichten. Daar waar een dergelijk beleid ontbreekt, stuurt de Stad nadien bij. We evalueren deze procedure en werken een alternatief traject uit indien nodig.

Het **nachtleven** kreeg ook aandacht., Zo kwam er een politiereglement op het uitoefenen van portiersactiviteiten. Horecazaken met portiers dienen incidenten aan de deur bij te houden in een logboek en te rapporteren aan de politie en de horecacoach. Op die manier is het mogelijk om na te gaan of er discriminatie of racisme plaats vond. Om dit beleid kracht bij te zetten werd volop ingezet op de bekendmaking (via stickers, bierviltjes, ...) van het **sms-nummer 8989** waar mensen discriminatie kunnen melden. Dit SMS-nummer bleef echter grotendeels onderbenut. Daarom zullen we dit nummer evalueren en alternatieven uitwerken om discriminatie in het nachtleven tegen te gaan..

Er wordt al goed samengewerkt met de **politie** inzake **haatmisdrijven** en de **veiligheid** in de openbare ruimte. Deze samenwerking wordt in dit plan nog verder versterkt. We maken samen met de Gentse flikken werk van meer diversiteit in het korps en een goede dialoog met de vele gemeenschappen die onze Stad rijk is. We werken samen met de politie om professioneel profileren op de agenda te zetten en etnisch profileren tegen te gaan.

In vorig plan waren heel wat bredere diversiteitsacties opgenomen binnen het onderwijs, het jeugdwerk, de culturele sector, ... Deze zaken waren regulier beleid en vinden nu ook hun weg naar het regulier beleid. Deze bredere diversiteitsacties hebben een bijzondere meerwaarde. In het nieuwe plan gaan we gericht focussen op acties die preventief, curatief en repressief discriminatie en racisme bestrijden., maar we kiezen er in dit plan voor om doelstellingen, specifiek rond discriminatie en racisme. We focussen enerzijds op zaken die goed werken (zoals de praktijktesten) en anderzijds op nieuwe acties die inzetten op veiligheid en het bestrijden van discriminatie en racisme in een aantal essentiële levensdomeinen zoals werk, wonen en onderwijs.

De **samenwerkingsovereenkomst met Unia** werd hernieuwd en verdiept. Unia zit ingebed in de Dienst Welzijn en Gelijke Kansen met haar regionaal contactpunt, waar mensen en organisaties melding kunnen maken van discriminatie of gewoon kunnen langskomen voor vragen. Unia is een belangrijke actor in het maatschappelijk debat over mensenrechten en gelijkheid. De standpunten en positionering van Unia zijn ingegeven door het kader van de antidiscriminatielwetten en Europese antidiscriminatie-richtlijnen en de mensenrechtenverdragen waarbij België partij is. Dat we de concrete meldingen kunnen koppelen aan een bredere beleidsontwikkeling is een absolute meerwaarde, net als de vormingen die Unia geeft aan onze personeelsleden. We zetten deze samenwerking verder. Unia zal in de toekomst nog meer gaan focussen op beleidsondersteuning.

Als Stad blijven we ook verder engageren in het **netwerk van steden** om goede praktijken inzake discriminatie- en racismebestrijding uit te wisselen. We blijven dit doen zowel op Europees als op Vlaams niveau, zodat we vanuit Gent onze voortrekkersrol m.b.t. deze zaken blijven nemen.

3. Actieplan

3.1. Ontwerpprincipes actieplan 2020 – 25

Het antidiscriminatie actieplan 2020 - 2025 heeft volgende principes:

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.

We focussen op **nazorg** en **weerbaarheid** van slachtoffers van discriminatie en racisme.

We gaan van 58 bredere diversiteitsacties naar **32 SMART gerichte acties**.

We focussen op discriminatie **van verschillende doelgroepen**. Acties zijn daarom vaak doelgroep overstijgend ontworpen. We houden daarbij rekening met de intersectionaliteit van verschillende discriminatiegronden die elkaar versterken. Waar we reeds doelgroepspecifieke acties doen, wordt dit reeds omschreven.

We **monitoren** jaarlijks de voortgang van het actieplan o.m. met inspraak van diverse stakeholders.

We kiezen voor **wetenschappelijke onderbouwde** acties en – indien nodig – wetenschappelijke omkadering bij de uitrol van acties.

3.2. Grote lijnen actieplan 2020 – 2025

Dit stadsbreed plan dat wordt geregisseerd de Dienst Welzijn & Gelijke kansen, heeft het meest impact als er per actie een dienst als trekker wordt aangeduid en goed wordt samengewerkt met andere betrokken diensten. Daarom werd voor elke actie een actiefiche opgemaakt waarbij het trekker schap en de betrokken diensten vermeld worden. De acties werden **gevalideerd door de trekkende en betrokken diensten**. Ook de rolverdeling, doelstelling en resultaten werden in onderling overleg bepaald.

Deze fiches maken ook duidelijk wie politiek bevoegd is en wie betrokken is voor het welslagen van deze actie.

Dit actieplan kwam tot stand in **samenwerking met vele verschillende diensten, adviesraden en andere stakeholders**: Dienst Preventie voor Veiligheid, Dienst Economie, Dienst Werk, Dienst Wonen, Departement HR, Stedelijk Onderwijs Gent, Onderwijscentrum Gent, Politie Gent, Unia en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. We gingen in dialoog met de verschillende doelgroepadviesraden: de adviesraad voor etnisch culturele diversiteit ADREM, de stedelijke adviesraad voor personen met een handicap SAPH, de seniorenraad en de jeugdraad. Daarnaast zijn er nog verschillende externe actoren die ook meewerken aan acties in het plan: IN-Gent, Casa Rosa, Plan International, ...kortom het brede gelijke kansenmiddenveld in Gent.

We werken met 3 inhoudelijke krachtlijnen en dit in 8 thema's. Deze werden bepaald op basis van de prioriteiten die gesteld zijn in de beleidsnota (cfr. supra), de lessons learned uit de evaluatie van het vorige ECCAR-plan en de cijfers uit het jaarverslag van Unia die de pijnpunten blootleggen van de sectoren waarover de meeste meldingen van discriminatie binnenkomen. Het is ook belangrijk te duiden dat we bij bestrijden van discriminatie en racisme, niet enkel mogen focussen op beschikbare cijfers, maar dus ook moeten rekening houden met terugkomende signalen van groepen in maatschappelijk kwetsbare posities.

3 inhoudelijke krachtlijnen:

Nazorg voor slachtoffers

Focus op veiligheid

Cruciale levensdomeinen: Onderwijs – Wonen – Werk

De acties zijn opgebouwd rond **8 thema's**:

Kwaliteitsvolle ondersteuning van slachtoffers

Haatmisdrijven en conflicthantering

Discriminatie in het nachtleven

Bestrijden van discriminatie op de huisvestingsmarkt en bevorderen van gelijke kansen

Bestrijden van discriminatie op de arbeidsmarkt en bevorderen van gelijke kansen

Geen plek voor discriminatie op de werkvloer van de Stad Gent

Bestrijden van discriminatie in het onderwijs om gelijke kansen voor iedereen te bevorderen

Positieve beeldvorming

Eén actie werken we transversaal uit, over al deze thema's heen: het opmaken van een communicatiestrategie en van communicatieproducten, die in de verschillende levensdomeinen ingezet zullen worden. Op deze manier vangen we twee vliegen in 1 klap. Zo geven we op een herkenbare manier zichtbaarheid aan de gemeenschappelijke inspanningen antidiscriminatie en antiracisme van een breed samenwerkingsverband. Daarnaast promoten we positieve beeldvorming als een belangrijk element om discriminatie en racisme te bestrijden.

4. Overzicht acties per thema

4.1. Kwaliteitsvolle ondersteuning van slachtoffers

4.1.1. We leren omstaanders vaardigheden om in te grijpen in ongepaste situaties, via active bystander training.

Doelstelling	We zetten in op de kracht van actieve omstaanders in het keren van ongepaste situaties.
Context	Veel mensen die onacceptabel gedrag vertonen (zoals seksuele intimidatie, racistische-, homofobe uitspraken,...), denken vaak dat hun gedrag normaal is. Door onaanvaardbaar gedrag bespreekbaar te maken en grenzen duidelijk(er) aan te geven, wordt de druk op mensen die onacceptabel gedrag vertonen groter om hun gedrag te heroverwegen. Voor omstaanders is dit vaak niet zo eenvoudig. Ze hebben angst of schroom om effectief tussen te komen. Via deze actie reiken we hen tools aan om hen hierin te versterken. We bieden deze tools aan zowel voor inwoners als voor personeelsleden van de Stad Gent en van de politie Gent.
Trekker	Dienst Welzijn en Gelijke Kansen
Andere betrokken diensten	Departement HR, Politie Gent - Bureau Beleidsondersteuning –Diversiteit, Dienst Preventie voor Veiligheid
Resultaten	Omstaanders hebben vaardigheden om in te grijpen in ongepaste situaties. Zowel: Personeelsleden Stad Gent Groepen inwoners/verenigingen Politieagenten

4.1.2. We trainen en begeleiden (potentiële) slachtoffers van discriminatie en racisme

Doelstelling	Het verhogen van de weerbaarheid van (potentiële) slachtoffers van discriminatie en racisme, zodat zij zich veiliger voelen in de publieke sfeer.
Context	Stigma, schaamte en druk om aan de normen te voldoen, kan tot gevolg hebben dat personen zich vervreemd voelen van zichzelf of de omgeving, of zich onveilig voelen in het publieke domein. Het versterken van veerkracht is voor de LGBTQIA+-community een prioriteit. Met een totaal van bijna 40%, rapporteren holebi--jongeren dubbel zoveel zelfmoordgedachten als heterojongeren. Wat transgenderpersonen betreft,

	<p>toonde onderzoek in België dat 62% van de personen uit dit onderzoek ooit zelfmoordgedachten had en 22% minstens één zelfmoordpoging ondernam (Bron: Factsheet Zelfmoordlijn).</p> <p>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.</p> <p>De Dienst Welzijn en Gelijke Kansen bekijkt of dit aanbod ook kan uitgebreid worden naar de noden van andere doelgroepen.</p>
Trekker	Dienst Welzijn en Gelijke Kansen
Andere betrokken diensten	
Resultaten	Workshops en trainingen voor de LGBTQIA+ gemeenschap werden georganiseerd. Workshops en trainingen voor het versterken van andere doelgroepen, werden georganiseerd.

4.1.3. Unia werkt nog laagdrempeliger en nog meer op maat van Gent.

Doelstelling	De lokale werking van Unia is toegankelijker en ondersteunt op een krachtige manier het antidiscriminatiebeleid van de Stad Gent.
Context	<p>Het bevorderen van gelijke kansen, het tegengaan van discriminatie en het beschermen van de mensenrechten staat centraal in het handelen van Unia als interfederale onafhankelijke mensenrechteninstelling. In het algemeen is dit handelen erop gericht om via samenwerking en dialoog tot onderhandelde oplossingen voor discriminerende acties, situaties of omstandigheden te komen.</p> <p>Meldingen bij Unia kunnen op een laagdrempelige manier gebeuren: met een afspraak, per telefoon, online, via mail, met tolken indien nodig, ...</p> <p>Er is een constante stijging van het aantal meldingen sinds 2015 (45% meer in 5jaar).</p> <p>In 2019 steeg het aantal meldingen bij Unia. Unia ontving maar liefst 8.478 meldingen over vermoedelijke feiten van discriminatie, haatboodschappen en haatmisdrijven. Dat is 13,2% meer dan in 2018 en 46,7% meer in vergelijking met het gemiddelde van de afgelopen vijf jaar. Het grootste deel van de dossiers ging over het domein werk (28% van het totale aantal dossiers), gevolgd door goederen en diensten (27,4%), media (14,8%) en onderwijs (13,1%).</p> <p>Sinds 2020 heeft Unia een vernieuwde regionale aanpak met 5 contactpunten in Vlaanderen. De Stad Gent vernieuwde in mei 2020 de samenwerkingsovereenkomst met Unia om dit lokale contactpunt in te bedden bij de Dienst Welzijn en Gelijke Kansen. De lokale medewerkers van Unia stellen hun expertise ter beschikking om samen met de Stad Gent enkele prioriteiten uit het actieplan Antidiscriminatie en Antiracisme vorm te geven. Het gaat dan onder</p>

	meer over de praktijktesten op de arbeids- en huisvestingsmarkt, het ondersteunen van slachtoffers en het aanpakken van haatspraak.
Trekker	UNIA Regio Gent
Andere betrokken diensten	Dienst Welzijn en Gelijke Kansen
Resultaten	<p>Unia is beter bekend als bemiddelaar bij de behandeling van meldingen. Op de website van de Stad Gent staat duidelijke informatie over Unia en haar werking met verwijzing naar de contactmogelijkheden.</p> <p>Unia heeft haar werking beter bekend gemaakt bij specifieke doelgroepen door de aanwezigheid op events (bv. Op student kick-off, bij VZW Jong, tijdens lezingen en vormingen, bij adviesraden,</p> <p>Unia heeft de Stad Gent op een gerichte manier ondersteund op het vlak van praktijktesten op de arbeids- en huisvestingsmarkt, het ondersteunen van slachtoffers en het aanpakken van haatspraak.</p>

4.1.4. We bieden een antwoord op seksuele intimidatie in het openbaar domein.

Doelstelling	Seksuele intimidatie in het openbaar domein verminderen.
Context	<p>Seksuele intimidatie is een reëel en structureel fenomeen, ook in Gent. 60% van de Belgische vrouwen krijgen te maken met straatintimidatie. Maar ook jongens en LGBTQIA+ personen worden geconfronteerd met seksuele intimidatie. De cijfers voor jongens variëren tussen 7% en 28%, afhankelijk van de steekproef en de context. 1 op 3 van de transpersonen had al ooit te maken met seksueel geweld.</p> <p>Om een antwoord te bieden op dit fenomeen, zetten we het project Safer Cities op, onder coördinatie van Plan International. Het internationaal programma 'Safer Cities' ondersteunt jongeren die de strijd aangaan tegen seksuele intimidatie in de stad. Het doel is om veilige, verantwoordelijke en inclusieve steden te bouwen.. Het programma wordt momenteel uitgevoerd in 16 steden verspreid over de hele wereld.</p>
Trekker	Dienst Welzijn en Gelijke Kansen, Dienst Preventie voor Veiligheid
Andere betrokken diensten	Politie Gent
Resultaten	<p>Project Safer Cities onder coördinatie van Plan International werd uitgevoerd: Onderzoek via een digitaal platform (hoe vaak komt het voor, waar en door wie, hoe reageren slachtoffers en getuigen, wat zijn mogelijke oplossingen...)</p> <p>Een participatief traject – Champions of Change – met jongerengroep Jongeren formuleren beleidsaanbevelingen en gaan in dialoog met de besluitvormers in hun stad.</p> <p>(Inter)nationale uitwisseling met jongeren uit de andere Belgische steden en jongeren uit het internationale Safer Cities programma</p> <p>Internationale uitwisseling met beleidsmakers uit het internationale Safer Cities programma</p>

We hebben een actieplan seksuele intimidatie in de publieke ruimte, met duidelijke doelstellingen en acties

De werkgroep seksuele intimidatie in de publieke ruimte werd verder gezet met als doel het adviseren over verdere acties en focus.

4.1.5. We bieden vorming ‘eerste hulp bij racisme’ en discriminatie aan aan professionals.

Doelstelling	Professionals zijn gevormd en kunnen op een verbindende manier reageren op discriminerende uitspraken.
Context	<p>In 2019 heeft Unia:</p> <ul style="list-style-type: none">14.698 mensen bereikt met bewustmakingscampagnes en opleidingen2.530 uur opleiding gegeven23 nieuwe gebruikers per werkdag van de onlineopleiding 'eDiv' – online opleiding over de antidiscriminatiewet. <p>In het verleden gaf Unia al training aan Gentse burenbemiddelaars over het reageren op discriminerende opmerkingen. In verschillende steden gaf Unia al dergelijke training aan loketbedienden. Unia zal dit vormingsaanbod nog meer openstellen voor andere professionals die met burgers in contact komen maar even goed ook voor jeugdverenigingen in Gent.</p> <p>Ook IN-Gent biedt vormingen aan over hoe om te gaan met discriminerende uitspraken.</p>
Trekker	UNIA Regio Gent
Andere betrokken diensten	Dienst Welzijn en Gelijke Kansen, diensten van de Stad die eerstelijnswork aanbieden, Dienst Talent & Ontwikkeling
Resultaten	<p>Analyse van de concrete vragen, behoeften en problemen op basis van de dagdagelijkse realiteit aan wie de vorming wordt gegeven.</p> <p>Uitwerken van een aanbod op maat op basis van de vastgestelde noden. De methodiek die we gebruiken is kennisoverdracht en intervisie over dagelijkse casussen. De nadruk ligt op interactie en participatie. We creëren een ruimte waarin vrije meningsuiting in een respectvolle sfeer centraal staat.</p> <p>De mensen die de vorming ontvangen, bouwen hierdoor bewustzijn op over hun eigen mogelijke vooroordelen.</p> <p>Er is een evaluatie voorzien en eventueel kan een terugkomdag ingepland worden.</p>

4.2. Haatmisdrijven en conflicthantering

4.2.1. Het handelingskader van de politie als hulpmiddel/leidraad om professioneel te profileren wordt uitgerold, door middel van vorming aan politieagenten.

Doelstelling	Implementeren van een handelingskader als hulpmiddel/leidraad om professioneel te profileren.
Context	<p>Het handhaven van de veiligheid en leefbaarheid noodzaakt het uitvoeren van gerichte acties en straatcontroles. Deze aanwezigheid op terrein gebeurt zowel anoniem als zichtbaar in uniform. Politie is zich bewust dat deze acties impact hebben op de gecontroleerden en in bepaalde buurten kunnen zorgen voor een gevoel van ‘overpolicing’ en onrechtvaardigheid. Belangrijk is dat deze activiteiten steeds worden uitgevoerd op een maximale professionele, neutrale en communicatieve wijze met het oog op wederzijds respect.</p> <p>Het handelingskader voor professioneel profileren wordt gebruikt bij de Nederlandse politie (afkomstig van de Nederlander Paul Gademan) en legt de nadruk enerzijds op het objectiveren van criteria tot controle (afwijkende situaties) en op de communicatie daarvan aan de betrokkenen.</p> <p>Dit handelingskader voor pro-actieve controles werd herwerkt naar ‘Belgische normen’, (in overleg met het politionele netwerk met PZ Antwerpen, PZ Brussel Noord en PZ Mechelen-Willebroek) en gelanceerd in juni 2020, ondersteund door Amnesty International.</p> <p>De politie voorziet hiermee een theoretisch instrument dat we vertalen naar een concrete tool ter ondersteuning van de vele politiemedewerkers op terrein in hun dagelijkse werking. Door het verduidelijken van de algemeen geldende richtlijnen rond controles, ondersteunen we de politiemedewerker om een kwaliteitsvolle controle te kunnen uitvoeren. We creëren bewustwording bij de medewerkers en leggen hierbij een positieve focus op het aanwezige professionalisme, zonder de ogen te sluiten voor die gevallen waar het misloopt. Het handelingskader zal aan de hand van korte vormingen geïmplementeerd worden op de werkvloer.</p>
Trekker	Politiezone Gent - Bureau Beleidsondersteuning – Diversiteit
Andere betrokken diensten	
Resultaten	<p>Het trainingsmateriaal staat op punt.</p> <p>De trainers zijn geïnitieerd.</p> <p>Alle inspecteurs zijn gevormd in het toepassen van het handelingskader professioneel profileren, dit verloopt over de duurtijd van het Zonaal Veiligheidsplan.</p>

4.2.2. Wetenschappelijke onderzoek naar de effecten en impact van het handelingskader professioneel profileren.

Doelstelling	Onderzoek naar de effecten en impact van het handelingskader professioneel profileren.
Context	<p>Een goed vertrouwen tussen burger en politie is essentieel voor de democratie en rechtsstaat. De politiezone Gent ondersteunt haar medewerkers sinds vele jaren bij het uitvoeren van kwaliteitsvolle identiteitscontroles en professionaliseert blijvend haar werking. In de beleidsnota Gelijke Kansen 'Iedereen anders, allemaal Gent' verwijzen we naar de reeds constructieve samenwerking tussen de Dienst Welzijn en Gelijke Kansen (DWGK) en de politie. In deze beleidsnota staat dat burgers met een migratieachtergrond aangeven dat ze in hun contacten met de politie situaties van <i>ethnic profiling</i> ervaren. Vanuit het gelijkekansen- en welzijnsbeleid gaan we met deze signalen aan de slag.</p> <p>Eind 2017 hebben de PZ Gent, Antwerpen, Mechelen-Willebroek en Brussel-Noord de handen in elkaar geslagen en een praktijknetwerk diversiteit opgestart met als doel goede praktijken en knelpunten uit te wisselen m.b.t. diversiteit in de brede zin van het woord. Ook rond etnisch profileren werden gedachten gewisseld nu dit een gevoelig vraagstuk betreft die de juiste aanpak vraagt met een positieve focus op het aanwezige professionalisme, zonder de ogen te sluiten voor die gevallen waar het misloopt. De goede samenwerking tussen de politiezones heeft geleid tot een "handelingskader professioneel profileren" geïnspireerd door de aanpak van de Nederlandse Politie en opgesteld in samenwerking met Amnesty International.</p> <p>Dit handelingskader helpt om efficiënt en gericht personen te identificeren en te controleren op basis van gedrag, feiten en omstandigheden en bevat een aantal richtlijnen bij elke fase van een identiteitscontrole, gaande van selectie tot reflectie. Onze politie vindt dit uiterst belangrijk en wil dit ook blijvend bijsturen waar nodig.</p> <p>Daarom gaan de Dienst Welzijn en Gelijke Kansen en de Gentse politie samen aan de slag, ondersteund door onderzoekers, om de effecten en impact van het handelingskader en bijhorende vormingen in kaart te brengen. Het handelingskader vertrekt vanuit een gemeenschappelijke basis, nl. verhouding en aanpak van de politie ten aanzien van de burger. Het benadrukt het inzetten op professionaliseren van de politieaanpak en transparant communiceren als onderdeel ervan. Het zorgt ook voor een Gentse politie die nadenkt, evalueert en bijstuurt over welk resultaat men wil bereiken met welk soort controles op bepaalde plaatsen en welk negatief effect men niet wenst en hoe dit kan voorkomen of verminderd worden. Zo is het absoluut belangrijk dat controles het vertrouwen in en de samenwerking met de politie niet ondermijnen.</p> <p>Daarom zetten we een werkgroep met politie, onderzoekers, DWGK en betrokken kabinetten (burgemeester en schepenen De Bruycker) op poten. Dit met het oog op het formuleren van hypothesen en doelstellingen die vanuit oogpunt van burger én politie een meerwaarde zijn. Het handelingskader omtrent professioneel profileren is hierbij het vertrekpunt.</p> <p>We gaan tevens na of een samenwerking met het Hannah Arendt instituut een meerwaarde kan zijn in dit proces. Het Hannah Arendt instituut wil inspelen op de diverse en snel veranderende maatschappij. Het instituut wil meewerken aan een stabiele samenleving, waarin iedereen zich betrokken voelt. Dat doet het</p>

instituut door wetenschappelijk kennis over diversiteit, stedelijkheid en burgerschap te verbinden met inzichten en ervaringen van beleidsmakers, organisaties en burgers. Het Hannah Arendt instituut zoekt samen met steden naar werkbare oplossingen die een positieve impact hebben op het samenleven en geeft hierbij aan de komende jaren o.m. ook te focussen op het aspect van professioneel profileren.

Trekker	Dienst Welzijn en Gelijke Kansen
Andere betrokken diensten	Korpschef - Politiezone Gent - Bureau Beleidsondersteuning – Diversiteit – onderzoeksinstellingen
Resultaten	<p>We installeren een werkgroep met onderzoekers, de Dienst Welzijn en Gelijke Kansen en de politie. We formuleren gezamenlijk hypothesen en doelstellingen voor het wetenschappelijk onderzoek. We betrekken mogelijks het Hannah Arendt instituut hierbij.</p> <p>Het onderzoek vertrekt vanuit het handelingskader professioneel profileren en gaat over 2 sporen: (1) de impact en effecten van het handelingskader en bijhorende vormingen worden in kaart gebracht zodoende dit instrument te evalueren en zo nodig te versterken, en (2) de professionaliteit van de identiteitscontroles.</p> <p>Parallel aan dit onderzoek blijven we inzetten op dialoog zoals beschreven in de andere acties in dit actieplan.</p>

4.2.3. Er is een lokaal netwerk dat haatmisdrijven grondig opvolgt.

Doelstelling	Alle meldingen en dossiers van inwoners mbt haatmisdrijven krijgen een grondige opvolging van begin tot eind van het traject, door alle relevante actoren (5-hoeksoverleg).
Context	De aanpak rond haatmisdrijven vraagt een sluitende ketenaanpak van melding tot (eventuele) uitspraak. De meldingsbereidheid voor haatmisdrijven is laag, net zoals met vele vormen van discriminatie. Slechts 22% van de incidenten die de respondenten in de voorbije vijf jaar hebben ervaren, worden aangegeven. De meest voorkomende redenen om de zaak niet te melden aan de politie, was dat slachtoffers dachten dat de autoriteiten er toch niets aan zouden doen, dat het feit niet ernstig genoeg is om aan te geven of angst voor een transfobe of holebifobe reactie van de politie. (Fundamental Rights Agency, 2013) De politionele en justitionele machines zijn groot en log. Een lokale korte keten voor de preventie en dossierbespreking van deze feiten is noodzakelijk. Deelnemers aan dit netwerk zijn: Dienst Welzijn en Gelijke Kansen, Politie Gent, Unia, Casa Rosa, Parket Oost-Vlaanderen. Zij komen hiervoor 2 keer per jaar samen.
Trekker	Dienst Welzijn en Gelijke Kansen
Andere betrokken diensten	Politie Gent, Unia
Resultaten	Lokaal netwerk van relevante partners ter preventie van en opvolging van haatmisdrijven is operationeel.

Sensibilisering en preventie: meldingsbereidheid verhogen zoals met de campagne Proud to be your friend
 Concrete dossierbespreking, met aandacht voor kwalitatieve aangiftes, vlotte overdracht van politie naar parket, ...
 Uitwerking alternatieve strafmaatregelen voor minderjarigen.

4.2.4. We werken aan community policing – het bevorderen van netwerken en versterken van de relatie en dialoog met de verschillende gemeenschappen in Gent.

Doelstelling	Er is een degelijk netwerk en een goede relatie tussen de politie en de verschillende gemeenschappen in Gent.
Context	<p>Politie is verbonden met de samenleving, samen met de verschillende gemeenschappen bouwen ze aan de veiligheid en leefbaarheid ervan. Voor de politie is het een uitdaging om de vele gemeenschappen te leren kennen en er een duurzame relatie mee te onderhouden.</p> <p>Binnen politiezone Gent staat Bureau Integratiezorg in voor het uitbouwen van duurzame netwerken met de verschillende lokale gemeenschappen in Gent en met specifieke organisaties die zich inzetten voor de belangen van Gentse burgers met een migratieachtergrond. Dit gebeurt via warme contacten met o.m. relevante sleutelfiguren binnen de gemeenschappen en door het bijwonen van overlegmomenten met specifieke organisaties (= bondgenotenmethodiek). Ook de dienst Beleidsondersteuning, diversiteit – van de politie investeert in het onderhouden van contacten. Via infosessies werkt ze drempelverlagend om verschillende gemeenschappen binnen de stad Gent warm te maken voor een job bij de politie en om de beeldvorming over politie positief te beïnvloeden.</p>
Trekker	Politiezone Gent – Dienst Maatschappelijke Zorg -Bureau integratiezorg
Andere betrokken diensten	Dienst Preventie voor Veiligheid, Politiezone Gent – Bureau Beleidsondersteuning – Diversiteit
Resultaten	<p>Bondgenotenmethodiek is uitgerold in Rabot en Brugse Poort</p> <p>Er is een professionele werkrelatie tussen jeugdinspecteurs en jeugdwerkpartners in de verschillende wijken</p> <p>Het project Zo Geflikt van VZW Uit De Marge is ingebed in de lokale politie Gent, zodat de relatie tussen jongeren en politie beter is en er sneller op signalen kan ingespeeld worden.</p>

4.2.5. We verhogen de diversiteit binnen het personeelsbestand van de politie Gent.

Doelstelling	Streven naar een meer diverse personeelssamenstelling binnen politie Gent.
---------------------	---

Context	<p>Gent telt meer dan 160 verschillende nationaliteiten, meer dan 1/3e van de inwoners heeft een vreemde herkomst. Als politiedienst willen we een betere afspiegeling zijn van het huidige maatschappijbeeld. Momenteel heeft ongeveer 3% van de personeelsleden van PZ Gent een (Europese en niet-Europese) migratieachtergrond (met migratieachtergrond bedoelen we medewerkers met een niet-Belgische nationaliteit als huidige of eerste nationaliteit, of medewerkers van wie minstens één ouder niet de Belgische nationaliteit heeft als eerste nationaliteit’).</p> <p>Momenteel focust het diversiteitsbeleid en begeleidingstraject van de politie Gent zich voornamelijk op diversiteit naar migratieachtergrond. Andere vormen van diversiteit, zoals gender en leeftijd, zijn beter vertegenwoordigd. Nog andere diversiteitsvormen, zoals seksuele geaardheid, zijn vrij goed aanvaard binnen de organisatiecultuur van Politiezone Gent of geven minder aanleiding tot uitsluiting of discriminatie bij jobkeuze.</p>
Trekker	Politiezone Gent – Bureau Beleidsondersteuning – Diversiteit
Andere betrokken diensten	Dienst Preventie voor Veiligheid
Resultaten	<p>De rekruterings- en marketingcampagne 100% (FL)IK werd verder gezet. De beoogde doelgroep voor het begeleidingstraject voor een job bij politie Gent werd geïnformeerd en gesensibiliseerd.</p> <p>Link leggen tussen organisaties waar jongeren komen zo is er een concrete actie onderomen met boxclub Kubat Gym en het brengen van de mogelijkheid om te kiezen voor een job bij de politie.</p> <p>Kandidaten die willen deelnemen aan de nationale selectieproeven, volgden een begeleidingstraject om hun slaagkansen te verhogen. Dit traject werd hiertoe ook geëvalueerd en bijgestuurd waar nodig.</p>

4.2.6. We ontwikkelen een campagne om haatspraak in Gent tegen te gaan

Doelstelling	Via een campagne die appelleert op de burgerzin van de Gentenaar verminderen we haatspraak. We definiëren doelgroepen en reiken de mensen tools aan om met haatspraak om te gaan en tegen te gaan.
Context	<p>Haatspraak zijn uitspraken, tekeningen, afbeeldingen, filmpjes... die een groep of persoon aanvallen op basis van kenmerken als ras, religie, afkomst, geaardheid, geslacht...(alle gronden van discriminatie).</p> <p>Online haatspraak is actueler dan ooit. Sociale media spelen een steeds belangrijker rol in het dagelijkse leven. Ze bieden heel wat mogelijkheden en positieve contacten. Maar tegelijkertijd zijn er ook risico's aan verbonden. De deur staat ook open voor beledigingen, haat en boosheid.</p> <p>Haatspraak kan zo extreem zijn dat die strafbaar is. Samengevat geldt dat in België voor berichten die doelbewust anderen aansporen, aanmoedigen of aanzetten tot haat, discriminatie of geweld,</p>

uitspraken die de genocide van WOII ontkennen, schromelijk minimaliseren, pogen te rechtvaardigen of goedkeuren.

Uit het jaarverslag 2019 van Unia blijkt dat er een verharding van het discours op sociale media en op straat gaande is (de afgelopen 5 jaar is het aantal meldingen enorm gestegen, gemiddeld met 118%). Racistische haatspraak is verantwoordelijk voor meer dan de helft van alle dossiers bij UNIA, maar ook homofobe en vrouwonvriendelijke uitspraken komen geregeld voor.

Unia krijgt vrijwel dagelijks meldingen over berichten en uitspraken op de (sociale) media (in 2019 goed voor 22,7% van de meldingen). In heel wat gevallen gaat het om berichten die weliswaar schokken, verontrusten of kwetsen – of die strijdig zijn met de richtlijnen die de (sociale) media hanteren – maar die niet strafbaar zijn op grond van de Belgische wetgeving (cfr supra).

De Stad Gent hanteert enkele concrete richtlijnen over hoe om te gaan met haatspraak. Is er sprake van een directe aanval op een bepaalde persoon, discriminatie van een bepaalde (minderheids)groep..., dan wordt de boodschap verborgen (de persoon die de reactie plaatste kan deze nog zien, maar andere mensen niet meer). Stel dat dit blijft voorvallen, dan zullen we de persoon via persoonlijk bericht proberen contacteren en uitleggen waarom dergelijke ‘taal’ niet gepast is op onze kanalen. Blijft de persoon negatieve reacties plaatsen, dan blokkeert men hem/haar van onze pagina. Verspreidt de persoon fake news of onwaarheden? In dit geval verbergen we de boodschap. Blijft de persoon dit herhalen of zijn de berichten spam, dan blokkeert men die persoon.

Ook de Federale regering nam de strijd tegen haatspraak en haatmisdrijven op in het Nationaal Veiligheidsplan.

Trekker	Dienst Welzijn en Gelijke Kansen
Andere betrokken diensten	Dienst Preventie en veiligheid, Unia, Dienst Communicatie
Resultaten	Definiëring doelgroepen voor wie de informatiecampagne wordt bedoeld: burger algemeen, stadspersoneel, subdoelgroepen, ... Ontwikkelen overkoepelende communicatiestijl en tools (bv. website, filmpjes, vorming,...) Ontwikkelen tools per doelgroep, afhankelijk van de noden (met welk soort haatspraak komt men in aanraking, via welk kanaal) Tools voor zowel dader, slachtoffer als (active) bystander die informeren over wat kan/wat niet (vrije meningsuiting vs strafbare feiten) De Stad Gent past de concrete richtlijnen toe over hoe met discriminatie om te gaan op de eigen sociale media.

4.2.7. We vormen de referentie-ambtenaren van de politie in Gent zodat zij beter met discriminerende en racistische uitspraken kunnen omgaan.

Doelstelling	Uitvoering en afdwinging van de antidiscriminatiewetgeving en COL13/2013 verbeteren.
Context	Er is een jaarlijks overleg met Unia, het parket en de politie inzake haatmisdrijven. Dit in opvolging van een omzendbrief vanuit het ministerie van Justitie die expliciet de opdracht geeft tot nauwe samenwerking in de bestrijding van discriminatie en haatmisdrijven tussen politie, parket en Unia (Col13/2013). Er werd een referentieambtenaar aangewezen die verantwoordelijk is voor feiten van 'discriminatie en haatmisdrijven'. Het is belangrijk dat deze referentieambtenaar een gepaste houding aanneemt t.o.v. discriminerende en/of racistische uitlatingen. Dit om de straffeloosheid m.b.t. discriminatie, haatspraak of hatecrime bij de burger te verminderen.
Trekker	UNIA Regio Gent
Andere betrokken diensten	Referentieambtenaren van de lokale zones in het gerechtelijk arrondissement Gent, de referentiemagistraat van het Openbaar ministerie van Gent.
Resultaten	Unia organiseert elk jaar een terugkomdag waarop casussen en rechtspraak worden besproken door de referentieambtenaren die al een tijdje op het terrein actief zijn en werken in de politiezones van het gerechtelijk arrondissement Gent. Unia doet dat in samenwerking met én op initiatief van de betrokken (politie)actoren en organiseert een opleiding en een terugkomdag voor de referentiepersonen Col13.

4.2.8. Via een campagne verhogen we de meldingsbereidheid van holebi- en transfobe feiten en haatmisdrijven bij het meldpunt van de politie.

Doelstelling	Meldingsbereidheid bij de politie van holebi- en transfobe feiten en haatmisdrijven verhogen.
Context	<p>Er is een groot dark number van de aangifte van holebi- en transfobe feiten en haatmisdrijven. Slechts 22% van de incidenten die de respondenten in de voorbije vijf jaar hebben ervaren, worden aangegeven. De meest voorkomende redenen om de zaak niet te melden aan de politie, was dat slachtoffers dachten dat de autoriteiten er toch niets aan zouden doen, dat het feit niet ernstig genoeg is om aan te geven of angst voor een transfobe of holebifobe reactie van de politie.</p> <p>Om de drempel naar de politie te verlagen werd een meldpunt opgericht. Indien je slachtoffer of getuige bent van homo- of transfobie, kan je hier vrijblijvend terecht met al je vragen. Het kan gaan om pesterijen, beledigingen, discriminatie, of misdrijven met een homo- of transfoob motief.</p> <p>Dankzij dit meldpunt kan een slachtoffer aangifte doen in optimale omstandigheden. Indien nodig worden slachtoffers doorverwezen naar hulpverleningsinstanties buiten de politie.</p>
Trekker	Politie Gent – Referentieambtenaar
Andere betrokken diensten	Dienst Maatschappelijk Welzijn Politie Gent, Dienst Welzijn en Gelijke Kansen
Resultaten	<p>. Campagne ‘proud to be your friend’ (gelanceerd in 2019), deze campagne blijven we hergebruiken op toepasselijke activiteiten.</p> <p>Politie Gent maakt het meldpunt actief bekend op LGBTQIA+-events in Gent, en via sociale media.</p> <p>https://www.politie.be/5415/sites/5415/files/downloads/PTBYF%20flyer%20web.pdf</p>

4.3. Discriminatie in het nachtleven

4.3.1. We doen een onderzoek naar signalen van discriminatie in het nachtleven in samenwerking met de sector.

Doelstelling	We krijgen beter zicht op het fenomeen discriminatie in het nachtleven.
Context	<p>Van 2015-2019 waren er slechts 34 meldingen op het sms-nummer waar je discriminatie in het nachtleven kan melden. Hier en daar komen ook meldingen binnen via mail of rechtstreeks bij de politie, maar ook die zijn schaars. Ofwel is het nummer nog steeds niet gekend, ofwel is er sprake van meldingsmoeheid bij eventuele slachtoffers, ofwel is het een indicatie dat discriminatie in het Gentse nachtleven echt laag is. Toch blijven signalen vanuit verschillende hoeken ons</p>

	<p>hierover bereiken, zoals vanuit adviesraden AdRem en de Jeugdraad. Ook vanuit de deelnemers van het participatief traject rond het koloniaal verleden in Gent ligt een vraag voor om stappen te zetten rond acties in het nachtleven en de horeca.</p> <p>Om een antwoord te kunnen bieden op de vraag of en hoe er gediscrimineerd wordt in het nachtleven, onderzoekt de Dienst Welzijn en Gelijke Kansen samen met de night life coach en de night life council het fenomeen discriminatie aan de hand van een kwalitatieve bevraging van diverse doelgroepen om meer zicht te krijgen op de ervaringen met discriminatie in het nachtleven.</p>
Trekker	Dienst Welzijn en Gelijke Kansen
Andere betrokken diensten	Dienst Economie en Dienst Preventie voor Veiligheid
Resultaten	Er is een kwalitatieve bevraging naar het fenomeen discriminatie in het nachtleven uitgevoerd.

4.3.2. In samenspraak met de sector maken we een afsprakenkader over het aanpakken van discriminatie in het nachtleven.

Doelstelling	In samenspraak met de sector tot duidelijke engagementen komen over de aanpak van discriminatie in het nachtleven.
Context	<p>De Stad Gent streeft, samen met de nightlifector, naar een nachtleven waarin iedereen – ongeacht geslacht, gaardheid of huidskleur – zich thuis en veilig voelt. We willen alle mensen het signaal geven dat ze erbij horen.</p> <p>Wat niet kan in het ‘dagelijks leven’ – racisme, homohaar, handtastelijkheden, etc. – mag vanzelfsprekend ook niet in het nachtleven. In samenwerking met de sector en de Dienst Welzijn en Gelijke Kansen is het aan de night life coach van de Dienst Economie en de horecacoach van de dienst Preventie voor Veiligheid om een charter op te maken dat door alle Gentse clubuitbaters en partypromotors moet worden nageleefd. We willen hiermee werk maken van een wederzijds engagement van de betrokken actoren in de vorm van een non-discriminatiecharter inzake deurbelid in de horeca en het nachtleven.</p>
Trekker	Dienst Economie, Dienst Preventie Voor Veiligheid (horeca-coaches)
Andere betrokken diensten	Dienst Welzijn en Gelijke Kansen
Resultaten	<p>Charter night life dat door alle Gentse clubuitbaters en partypromotors wordt nageleefd</p> <p>De sector zal er dan ook voor zorgen dat zowel personeel als klanten het charter kennen en mee onderschrijven.</p> <p>De strafbare aard van opgesomde feiten maakt dit charter allesbehalve vrijblijvend, en de nightlifector erkent ook dat hij hierin een voorbeeldrol heeft te spelen.</p>

Dienst Welzijn en Gelijke kansen waakt samen met de nightlifecoach en horecacoaches over de vooruitgang van de verschillende acties mbt discriminatie in het nachtleven. Dit wordt ook besproken op de night life council die 4 keer per jaar samenkomt.

4.3.3. We werken een lokale aanpak uit voor grensoverschrijdend gedrag in het nachtleven.

Doelstelling	Grensoverschrijdend gedrag in het uitgaansleven bespreekbaar maken en actief bestrijden.
Context	In het uitgaansleven is soms sprake van grensoverschrijdend gedrag. Samen met de horeca-uitbaters die welzijn in het uitgaansleven hoog in het vaandel dragen, zet Stad Gent in op bewustwording via een sensibiliseringscampagne en ontwikkelen we methodieken om actief tussen te komen in cases van grensoverschrijdend gedrag. Tijdens grote evenementen als de Gentse Feesten hebben we hier extra aandacht voor.
Trekker	Dienst Preventie voor Veiligheid
Andere betrokken diensten	Dienst Welzijn en Gelijke Kansen, Dienst Evenementen en Feestelijkheden
Resultaten	<p>Er is een kwalitatieve bevraging naar het fenomeen discriminatie in het nachtleven. Bezoekers aan het nachtleven en aan de Gentse feesten zijn zich bewust dat grensoverschrijdend gedrag niet getolereerd wordt. Daarnaast onderzoeken we de mogelijkheid om dit uit te breiden naar andere (grote) evenementen van de Stad.</p> <p>Bezoekers kunnen terecht bij barpersoneel als veilige haven (cf. methodiek Ask Angela uit Engeland. Angela is in dit geval een codewoord. Zodra iemand wordt lastiggevallen tijdens het uitgaan, kun je aan het personeel vragen naar Angela. Zo breng je het personeel subtiel op de hoogte, weten zij wat er aan de hand is en kunnen ze je helpen).</p> <p>Barpersoneel is gevormd zodat zij gepast kunnen reageren bij grensoverschrijdend gedrag en uitgevoerd.</p>

4.3.4. We evalueren en optimaliseren instrumenten om discriminatie in het nachtleven te melden.

Doelstelling	Meldingsbereidheid van discriminatie in het nachtleven verhogen.
Context	De horeca, politie en UNIA gingen de vorige legislatuur samen op zoek naar een laagdrempelige manier voor slachtoffers of getuigen om discriminatie in het nachtleven te melden. Sinds 2013 kan dit via een sms-systeem. Mensen die slachtoffer worden of getuige zijn van discriminatie in het nachtleven kunnen het woord "melding" sms'en naar het nummer 8989. Het Lokaal Contactpunt van Unia neemt dan binnen de week contact op met de melder en volgt de zaak

verder op met de politie en de horecacoach van de Stad Gent. Unia is uiteraard ook via mail bereikbaar.

Unia maakte het sms-nummer bekend bij jongeren door sensibiliseringscampagnes te voeren (sleutelhangers, bierkaartjes, flyers, vermelding in studentenblad, affiches in bushokjes), zoals tijdens de Student Kick-off bij aanvang van het academiejaar. Ook via het netwerk van jongerenorganisaties vzw JONG en Habbekrats werden affiches verspreid. Van 2015-2019 waren er slechts 34 meldingen op het sms-nummer. Hier en daar komen ook horecameldingen binnen via mail, maar ook die zijn schaars. Ofwel is het nummer nog steeds niet gekend, ofwel is er sprake van meldingsmoeheid bij de jongeren. Daarom doen we een grondige evaluatie van het sms systeem en onderzoeken we welke tool het meest geschikt is om discriminatie in het nachtleven te melden.

Trekker	Dienst Welzijn en Gelijke Kansen
Andere betrokken diensten	Dienst Preventie Voor Veiligheid, UNIA
Resultaten	Het bestaand sms-systeem is geëvalueerd. We hebben een tool gelanceerd om het melden van discriminatie in het nachtleven te optimaliseren.

4.3.5. We gaan in dialoog met de sector om discriminatie in het nachtleven aan te pakken.

Doelstelling	Dialoog met de verschillende actoren uit de sector mbt discriminatie.
Context	Barpersoneel en -eigenaars weten niet altijd hoe ze op discriminatie moeten reageren. We bieden een platform aan om hierover uit te wisselen en van elkaar te leren. Het is belangrijk om alle stakeholders aan de tafel te hebben dus de horeca-uitbater, maar ook de studenten- en jongerenorganisaties en de betrokken diensten.
Trekker	Dienst Economie, Dienst Preventie voor Veiligheid
Andere betrokken diensten	Dienst Welzijn en Gelijke Kansen
Resultaten	De stedelijke diensten toetsen de mogelijkheid tot een open dialoog af met de verschillende betrokken actoren (politie, uitbaters, bewakingssector, feestvierders, ...) We streven naar een periodieke dialoog tussen alle actoren na met als doel: Signalen over (vermeende) discriminatie in de horeca bespreekbaar gemaakt wordt Ervaringen, expertise en good practices vanuit ieders invalshoek wordt uitgewisseld

4.3.6. We monitoren en evalueren en het portier reglement van de politie.

Doelstelling	Er is een degelijke toepassing van het portier reglement waarbij mensen op een laagdrempelige manier melding kunnen maken van discriminatie.
Context	<p>Het portier reglement is een uniek instrument om meldingen van discriminatie aan de deur op te volgen. Het is de taak van de cel private veiligheid van de politie om naleving van dit reglement te garanderen. Elke horecazaak die met portiers werkt, moet een bewakingscamera aanbrengen aan de ingang van de zaak. De uitbater moet elk incident binnen de 3 werkdagen melden aan de horecacoach en de politie. Het is verplicht om de camerabeelden 1 maand te bewaren en voor te leggen aan de politie indien daarnaar wordt gevraagd. Ook moet de uitbater een sticker met daarop het sms-nummer 8989 zichtbaar aanbrengen aan de ingang.</p> <p>Er zijn echter zeer weinig meldingen, in 2018 waren er 4, in 2019 waren er slechts 2. We weten echter dat meldingen niet het enige is, waar we kunnen op verder gaan. Net zoals met vele fenomenen, is er ook mbt discriminatie sprake van een zeer hoog dark number. Dit terwijl we via kanalen zoals Jeudgraad, AdRem, wel veel signalen krijgen over bepaalde groepen die de toegang worden geweigerd. Dit gaat vaak om jongens, al dan niet met een migratieachtergrond. Maar ook LGBTQIA+ gemeenschap geeft aan dat er plekken zijn waar ze niet welkom voelen. Dit vraagt om een grondige evaluatie.</p>
Trekker	Cel private veiligheid van de politie
Andere betrokken diensten	Dienst Welzijn en Gelijke Kansen, Dienst Preventie Voor Veiligheid
Resultaten	<p>Evaluatie portier-reglement</p> <p>Controle affichering sms-nummer en zichtbaarheid sms-nummer aan de horeca-zaken is verhoogd</p> <p>Een correcte toepassing van het portierreglement verhoogt de kans op het effectief melden van cases van discriminatie, zowel door slachtoffer als horecazaak.</p>

4.4. We bestrijden discriminatie op de huisvestingsmarkt en bevorderen daarmee gelijke kansen.

4.4.1. We pakken discriminatie op de huisvestingsmarkt aan door middel van praktijktesten.

Doelstelling	Opsporen en aanpakken van discriminatie op de huurmarkt via praktijktesten.
Context	<p>De Stad Gent is sinds de vorige legislatuur een voorloper in Vlaanderen, België en Europa op vlak van praktijktesten. Zo werden voor het eerst praktijktesten op de huisvestingsmarkt uitgevoerd in Gent.</p> <p>De Stad ging een partnerschap aan met de UGent, IN-Gent vzw en Unia om werk te maken van “juridische praktijktesten”, op individueel niveau dus en niet langer enkel op sectorniveau.</p> <p>Bij deze praktijktesten werd elke makelaar die actief is in Gent systematisch getest. Het zorgt er voor dat de overheid veel gericht een antidiscriminatiebeleid kan voeren. We krijgen immers niet enkel zicht op de discriminatie binnen een hele sector maar ook op de mogelijke discriminatie van specifieke, individuele makelaars.</p> <p>De testen werden uitgevoerd over een periode van 12 maanden (november 2016 – november 2017). Deze reeks praktijktesten onderzocht de discriminatie van mensen met een andere herkomst en mensen met een beperking door makelaars.</p> <p>Deze juridische praktijktesten van 2016-2017 tonen aan dat kandidaat-huurders met een beperking in 15% van de gevallen een negatief antwoord krijgen omwille van hun beperking. Voor kandidaat-huurders met een niet-Vlaamse naam ligt de discriminatiegraad op 14%. 12 van de 86 actieve makelaars (1 op 7) discrimineren op basis van afkomst en/of beperking.</p> <p>Bij de nulmeting uit 2015 met correspondentietesten werd 21% discriminatie vastgesteld bij kandidaat-huurders met een beperking. Voor kandidaat huurders met een niet-Vlaamse naam lag de discriminatiegraad toen op 26%. Deze nieuwe resultaten lijken dus te bevestigen dat het organiseren van praktijktesten, de discriminatie op de immobiliënmarkt, bij makelaars, gevoelig doet dalen.</p> <p>Verdere stappen werden gezet conform het afsprakenkader over de uitvoering en opvolging van praktijktesten op de Gentse huurmarkt (2016). Unia nodigde de restgroep vastgoedmakelaars die stelselmatig discrimineren uit voor een gesprek. Alle 86 makelaars kregen van Unia, de Dienst Welzijn en Gelijke Kansen en de Dienst Wonen een vorming aangeboden over de antidiscriminatiewet en antiracismewet in februari 2018. Op deze vorming werd het bovenstaande Charter ook op maat van de individuele makelaars ondertekend.</p> <p>In 2018 werden de 12 makelaars die volgens het onderzoek discrimineerden opnieuw getest. Er kon geen significant patroon van discriminatie meer worden vastgesteld.</p> <p>Deze praktijktesten op de huurmarkt bleken effectief te zijn. Het aandeel van de makelaars dat discrimineerde, daalde van 26% naar 10%. Daarom hernemen we de praktijktesten op de huisvestingsmarkt in de loop van deze bestuursperiode.</p>
Trekker	Dienst Welzijn en Gelijke Kansen

Andere betrokken diensten	Dienst Wonen
Resultaten	Praktijktesten op de huurmarkt zijn uitgevoerd.

4.4.2. We versterken makelaars in het omgaan met discriminerende vragen van hun klanten

Doelstelling	Makelaars versterken in het omgaan met discriminerende vragen van hun klanten.
Context	<p>In 2016 zette Unia stappen conform het afsprakenkader over de uitvoering en opvolging van praktijktesten op de Gentse huurmarkt (2016). Unia nodigde de restgroep vastgoedmakelaars die stelselmatig discrimineren uit voor een gesprek. Alle 86 makelaars kregen van Unia, de Dienst Welzijn en Gelijke Kansen en de Dienst Wonen een vorming aangeboden over de antidiscriminatiewet en antiracismewet in februari 2018. Op deze vorming werd het Charter 'gelijke toegang tot de huurmarkt' ook op maat van de individuele makelaars ondertekend.</p> <p>Uit de ervaringen van UNIA en gesprekken met makelaars naar aanleiding van de praktijktesten tijdens de vorige legislatuur, blijkt dat discriminatoire vragen één van de grootste risicofactoren voor discriminatie door makelaars is. Daarom bieden we hen de mogelijkheid om een vorming te volgen om zich weerbaarder te maken.</p>
Trekker	Dienst Welzijn en Gelijke Kansen
Andere betrokken diensten	Dienst Wonen, UNIA
Resultaten	Makelaars zijn gevormd in het omgaan met discriminerende vragen van hun klanten

4.4.3. We hernieuwen het charter 'gelijke toegang tot de huurmarkt' en verdiepen dit inhoudelijk.

Doelstelling	In samenspraak met de sector tot een afsprakenkader en duidelijke engagementen komen omtrent discriminatie en wonen.
Context	<p>Stad Gent ging in dialoog met de makelaars en eigenaars over discriminatie op de private huurmarkt. Dit leidde in december 2015 tot de ondertekening van het charter "Gelijke toegang tot huisvesting" dat werd afgesloten tussen Unia, de Huurdersbond, het CIB (Confederatie van Immobiliënberoepen), het CIB Oost-Vlaanderen, het BIV (Beroepsinstituut van Vastgoedmakelaars) en de Stad Gent. Het charter bestaat uit een reeks van afspraken waartoe de sector en de Stad Gent zich verbinden om een meer toegankelijke huurmarkt te creëren.</p>

Trekker	Dienst Wonen
Andere betrokken diensten	Dienst Welzijn en Gelijke Kansen
Resultaten	De engagementen uit het Charter 'Gelijke Toegang tot Huisvesting' zijn geëvalueerd en werden bijgestuurd waar nodig. Onderzoeken van de mogelijkheid om de partijen die het Charter ondertekenen uit te breiden.

4.5. We bestrijden discriminatie op de arbeidsmarkt en bevorderen daarmee gelijke kansen.

4.5.1. We pakken discriminatie op de arbeidsmarkt aan via praktijktesten

Doelstelling	Verminderen van discriminatie op de arbeidsmarkt.
Context	<p>Uit praktijktesten die de Stad Gent in 2015 liet uitvoeren bij bedrijven die een openbare aanbesteding toegewezen kregen van de Stad Gent, bleek dat er sprake is van discriminatie op de Gentse arbeidsmarkt. Uit deze testen bleek onder meer dat kandidaten met een "vreemd" klinkende naam, nadat zij schriftelijk hadden gesolliciteerd, 30% minder kans hadden om uitgenodigd te worden voor een jobgesprek, in vergelijking met de kandidaten met een "Vlaamse" naam. Daarnaast weten we dat het grootste deel van de klachten die Unia in 2019 ontving, betrekking had op het domein werk (28%).</p> <p>De praktijktesten voeren we uit in 3 fases.</p> <p>In een eerste fase, gaat de Stad via een overheidsopdracht op zoek naar een onderzoeksinstelling die academische praktijktesten op het niveau van een sector op objectieve en wetenschappelijke wijze kan uitvoeren. Academische praktijktesten brengen zaken objectief in kaart, maar houden geen juridische gevolgen in voor werkgevers. Er kan getest worden op mogelijke discriminatie op het vlak van gender, leeftijd, herkomst of beperking. Bij de vaststelling van eventuele discriminatie werkt de stuurgroep samen met de dialooggroep een remediërend aanbod uit.</p> <p>In een tweede fase, bij de vaststelling van discriminatie, herhalen we deze academische praktijktesten op sectorniveau om na te gaan of de remediëring al dan niet tot een daling leidde. Indien zou blijken, ondanks herhaalde testings op sectorniveau, dat sommige werkgevers blijven discrimineren, dan gaat de Stad na, in samenwerking met Unia en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, hoe er praktijktesten op het niveau van een werkgever kunnen uitgevoerd worden. Een eventuele juridische opvolging van de tests in deze fase, gebeurt door de dossiers over te maken aan Unia of aan het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, als bevoegde instellingen.</p>

	De dienst welzijn en gelijke kansen regisseert in het kader van deze praktijktesten een stuurgroep waaraan de Dienst Werk, Dienst Economie, Unia en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, deelnemen. Daarnaast is er een dialooggroep van belanghebbenden waar middenveldorganisaties, werknemers- en werkgeversorganisaties bij aansluiten.
Trekker	Dienst Welzijn en Gelijke Kansen
Andere betrokken diensten	Dienst Werk, Dienst Economie, Unia en Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen
Resultaten	We hebben zicht op discriminatie in de onderzochte sectoren en onderzochte gronden. We ontwikkelen een remediërend aanbod, waar dat na academische testing noodzakelijk blijkt. Indien volgende fases uitgevoerd worden, kunnen gerechtelijke stappen genomen worden in fase 3.

4.5.2. We evalueren het proefproject non-discriminatie in overheidsopdrachten en sturen bij waar nodig.

Doelstelling	Evaluatie van het proefproject non-discriminatie in overheidsopdrachten
Context	Overheidsopdrachten hebben een grote impact op de arbeidsmarkt. De Stad Gent schrijft jaarlijks voor zo'n 100 miljoen euro aan overheidsopdrachten uit. Zo'n 4.000 bedrijven voeren die opdrachten uit. Stad Gent hanteert sinds 2010 een non-discriminatieclausule in haar overheidsopdrachten. In 2017 werd (de opvolging van) deze clausule versterkt. De Stad startte daarom met een proefproject om in overheidsopdrachten van langere duur, de engagementen van de opdrachtnemer actief op te vragen en te handhaven. Vóór de gunning dienen potentiële opdrachtnemers een vragenlijst in te vullen. Deze zelfevaluatie is een instrument om te peilen naar het non-discriminatiebeleid van het bedrijf. Bedrijven die volgens de vragenlijst niet beantwoorden aan de wettelijke verplichtingen, worden na de gunning verzocht een actieplan op te maken. Hierbij biedt de Stad Gent hen de nodige ondersteuning aan zodat het bedrijf zich in regel kan stellen en een handhavingsbeleid kan vermeden worden. Dit pilootproject loopt tot het einde van 2020. In die tijd zullen 6 grote overheidsopdrachten begeleid zijn, vooral in de sectoren van de schoonmaak en de wegenwerken. De Stad Gent zal dit proefproject evalueren.
Trekker	Dienst Welzijn en Gelijke Kansen
Andere betrokken diensten	Dienst Facility Management, Juridische Dienst, Dienst Werk, Unia, Technische Dienst Wegen, Bruggen en Waterlopen.
Resultaten	Evaluatie van het proefproject non-discriminatie is uitgevoerd. Vanuit de lessons learned wordt dit proefproject ofwel gecontinueerd of bijgestuurd.

4.5.3. We zetten diversiteit en inclusie op een positieve manier op de agenda van de bedrijven.

Doelstelling	Diversiteit en inclusie op een positieve manier op de agenda van de bedrijven zetten.
Context	<p>We weten dat bepaalde kansengroepen ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt en dat er gediscrimineerd wordt op de arbeidsmarkt. Bedrijven kunnen beroep doen op veel diversiteitsinitiatieven en -projecten maar die zijn veelal gefragmenteerd. Meer en meer staan bedrijven open voor diversiteit maar ze zijn niet zeker hoe ze diversiteit effectief kunnen inzetten en of dit een impact heeft op economische meerwaarde. Bovendien zijn bedrijven zich vaak niet bewust van de drempels die ze zelf creëren. Daarnaast is er veel latent talent op de arbeidsmarkt maar de toeleiding verloopt moeizaam. Om aan deze uitdagingen iets te doen, zullen we: een megafoon zijn voor goede praktijken en initiatieven het mogelijk maken dat bedrijven peer- to- peer goede praktijken kunnen delen ervoor zorgen dat er aanbod is op vraag én op maat van bedrijven eigen gerichte acties opzetten ter ondersteuning van die bedrijven</p>
Trekker	Dienst Werk
Andere betrokken diensten	Dienst Welzijn en Gelijke Kansen, Departement HR Partners en Projecten
Resultaten	<p>Afstemming tussen partners (context: ESF 500 projecten, overblijvend Evenredige Arbeidsmarkt Deelname-beleid) via afstemmingsgroep diversiteit en inclusie Megafoonfunctie: lokaal verspreiden van het resultaat van die projecten, ter ondersteuning van bedrijven Aanhaken bij nuttige initiatieven Ondersteuning van bedrijven door gerichte acties: Overkoepelend: lerend netwerk diversiteit en inclusie Peer to peer-ondersteuning bieden Rechtstreeks van bedrijven horen waar hun noden zitten --> dit is de basis voor verdere ontwikkeling van het actieplan diversiteit en inclusie Acties op niveau van de verschillende HR-processen: Rekrutering (vb. promoten van inclusieve vacatures en verbreden van wervingskanalen) Selectie (vb. diversifiëren van selectiejury) Onthaal (vb. promoten van intake-documenten, onthaalbrochures) Retentie (vb. bekendmaken lokaal aanbod job-en taalcoaching) Doorgroei (vb. actief communiceren van goede voorbeelden van doorstroom naar hogere beslissingsniveaus)</p>

4.6. Er is geen plek voor discriminatie op de werkvloer van de Stad Gent

4.6.1. Risico's op discriminatie op de werkvloer op een pro-actieve en mensgerichte manier opsporen en voorkomen – van selectie tem retentie

Doelstelling	Risico's op discriminatie op de werkvloer op een pro-actieve en klantgerichte manier opsporen en voorkomen – van selectie tem retentie.
Context	<p>Onze dienstverlening is er voor alle Gentenaars, maar de stad als werkgever is onvoldoende een weerspiegeling van de diversiteit. Momenteel zijn er bij stad Gent 2.16% personen met een arbeidshandicap aan het werk en 17.7% personen met een buitenlandse herkomst (2018).</p> <p>Als we kijken naar cijfers uit onderzoeksrapporten (oa diversiteitsbarometer van Unia) dan zien we een permanente ondervertegenwoordiging van verschillende doelgroepen.</p> <p>Werken aan diversiteit en werken aan inclusie gaan hand in hand. Enkel op die manier kunnen we als werkgever de mogelijke risico's op discriminatie opsporen en voorkomen. 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. Het departement HR maakt een strategisch kader diversiteit en inclusie voor de periode 2021-2025 op waar alle HR-processen, zijnde van selectie tem retentie, worden gescreend en aangepast waar mogelijk. In dit kader nemen we ook concrete acties op die discriminatie opsporen en voorkomen.</p> <p>Departement HR voegt de categorieën 'genderidentiteit' en 'genderexpressie' toe in de non-discriminatieclause, die iedere werknemer bij de Stad Gent voor indiensttreding moet ondertekenen.</p>
Trekker	Departement HR – Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk – ledere leidinggevende binnen ieder team binnen ieder departement
Andere betrokken diensten	Dienst Welzijn en Gelijke Kansen
Resultaten	<p>Ieder departement heeft een actieplan diversiteit en inclusie opgemaakt, op maat van de eigen noden en prioriteiten. Op basis van dit document wordt de voortgang ervan jaarlijks geëvalueerd.</p> <p>Bij de aanwerving van nieuwe medewerkers geven we meer achtergrond bij de ondertekening van de antidiscriminatieclausule. Zo wordt het meer dan enkel een formaliteit, maar een expliciet aandachtspunt.</p> <p>We bespreken met IDPBW om in de welzijnsenquête vragen op te nemen inzake diversiteit en inclusie, dit om mogelijks specifieke cijfers voor discriminatie op het werk te registreren. IDPBW overweegt een nieuwe vorm van bevragen. Eenmaal er een overeenkomst is over de vorm, wordt bekeken op welke manier vragen inzake diversiteit en discriminatie kunnen worden opgenomen.</p>

4.6.2. We pakken klachten over discriminatie op de werkvloer krachtig aan, met aandacht voor voldoende nazorg.

Doelstelling	Een krachtige aanpak van klachten over discriminatie op de werkvloer met aandacht voor voldoende nazorg.
Context	<p>Personeelsleden van de Stad die zich op de werkvloer gediscrimineerd voelen, kunnen hiervoor aankloppen bij een vertrouwenspersoon of preventieadviseur psychosociale aspecten (PAPS).</p> <p>De PAPS'en houden cijfers bij die in hun jaarverslag komen. Er zijn momenteel geen specifieke cijfers voor discriminatie op zich. Klachten over discriminatie kunnen even goed vallen onder lichamelijk of psychisch geweld, pesterijen of ongewenst grensoverschrijdend gedrag.</p>
Trekker	Departement HR– IDPBW
Andere betrokken diensten	HR Juridische ondersteuning (dossieropbouw in geval van schorsing/ontslag), Dienst Welzijn en Gelijke Kansen, iedere LG leidinggevende binnen ieder team binnen ieder departement.
Resultaten	<p>Wanneer een medewerker op de werkvloer slachtoffer is van discriminatie en dit meldt, wordt de klacht zo snel mogelijk onderzocht⁵. De klachtenprocedure (gaande van melding en onderzoek tot handhaving en nazorg) is toegankelijk en helder voor iedere medewerker en voor iedere leidinggevende. De IDPBW en het netwerk van vertrouwenspersonen hebben hierin een essentiële rol en moeten hier dan ook in ondersteund worden. Indien de klacht gegrond is, handelt iedere leidinggevende onmiddellijk en daadkrachtig en heeft hij ook aandacht voor de nazorg van het slachtoffer. Bij gebrek aan vertrouwen in de leidinggevende, is het helder voor het slachtoffer bij wie men terecht kan voor melding en nazorg. Samen met IDPBW bekijken we of dit aspect voldoende aan bod komt in de onthaalvorming van LG.</p> <p>We bekijken ook hoe we LG beter kunnen bereiken en informeren: via bestaande fora, MIA en de nieuwsbrief voor LG.</p>

⁵ In het kader van het project integriteit is departement HR bezig met de oprichting van een integriteitscomité dat onderzoek doet of klachten gegrond zijn.

4.7. We bestrijden discriminatie in het onderwijs om Gelijke kansen voor iedereen te bevorderen.

4.7.1. Het Stedelijk Onderwijs Gent stimuleert iedere leerling of cursist om de eigen identiteit ten volle te ontwikkelen.

Doelstelling	Leerlingen kunnen zichzelf zijn op school.
Context	<p>'Jezelf mogen zijn in eigen identiteit' sensibiliseert leerlingen en cursisten vooraleer discriminatie optreedt, maar biedt ook een krachtige hefboom mocht discriminatie voorkomen. In de Diversiteitsbarometer onderwijs werden 804 leerkrachten en directeurs uit 280 scholen ondervraagd over hun diversiteitsbeleid en lieten ze 40 diversiteitsexperten aan bod. Tot slot werden de databanken van het onderwijs uitgeplozen en werden 138 leerkrachten en directeurs secundair onderwijs bevraagd over de manier van oriënteren. Vlaanderen staat aan de top wat het onderwijsniveau betreft maar bengelt onderaan als het over sociale gelijkheid gaat (sociaal economische achtergrond, etniciteit, beperking).</p> <p>Identiteit bepaalt het wezen van elke jongere, van elke mens in de scholen en instellingen van het Stedelijk Onderwijs Gent (SOG). Iemands identiteit is opgebouwd uit de beleving, expressie en perceptie van oa gender, leeftijd, etnisch-culturele afkomst, religie, taal, (sub)cultuur, talenten en beperkingen, enz... Iedereen heeft een identiteit. Elke mens vindt een eigen identiteit belangrijk. 4 op 10 LGBTQIA+-jongeren voelt zich onveilig op school, ongeveer de helft ondervond verbaal geweld of seksuele intimidatie, en 1 op 4 jongeren kreeg te maken met fysiek geweld. Slechts de helft van de jongeren is uit de kast tegenover de medeleerlingen. Slechts 1 op 5 tegenover het schoolpersoneel.</p> <p>Werken aan een gezonde identiteitsontwikkeling, hierin gezien en erkend worden, past dan ook in de realisatie van de pijlers van het pedagogisch project van het SOG: werken aan diversiteit, maximale kansen, participatie, duurzaamheid, creativiteit en innovatie. Bovendien past het volledig in te halen eindtermen en leerdoelen, zowel voor basis-, secundair, volwassenen-, als deeltijds kunstonderwijs.</p> <p>We integreren genderbewust opvoeden, aandacht voor seksuele en genderdiversiteit en intergenerationaliteit (waarbij uitwisseling tussen de generaties voorop staat). Nog te vaak wordt gedacht in 'jongens versus meisjes' en vanuit een heteronorm; genderstereotypen die – vaak onbewust en onbedoeld – nog steeds de klas- en schoolpraktijk binnensluipen. Deze stereotypen houden een beeld in stand waarin vele jongeren zichzelf niet herkennen, waardoor ze zich niet begrepen voelen en de binding met de school kunnen verliezen. Dit kan gevolgen hebben op de schoolresultaten, op de schoolloopbaan – en dus ook op de toekomst van die jongeren. Daarom werken we in de scholen aan bewustwording rond genderbewust onderwijs en gendersensitieve klasprocessen en - praktijken die zullen leiden tot gelijke participatie van alle leerlingen, met aandacht voor de brede waaier van LGBTQIA+.</p>
Trekker	Stedelijk onderwijs Gent

Andere betrokken diensten	Dienst Welzijn en Gelijke Kansen, iCLB
Resultaten	<p>Er is gewerkt aan identiteitsontwikkeling dmv:</p> <p>SEL: sociaal-emotioneel leren</p> <p>Verderzetten van een waaier aan al lopende acties in scholen/instellingen rond welbevinden, gebaseerd op de zelfdeterminatietheorie (CAR-principe: competentie, autonomie, relatie). Voor vormingsaanbod, zie https://stad.gent/pbsog2/.</p> <p>In de loop van 2021 plannen we een actiedag voor leerkrachten rond welbevinden in het stedelijk onderwijs Gent: 'content in SOGent'</p> <p>Aanbod Impetus Academy (prof. Maarten Van Steenkiste, Ugent) voor het Voortgezet Onderwijs: train-de-trainer-traject voor scholen rond inzichten in motivatie. Deelnemende leerkrachten brengen hun eigen psychologische basisbehoeftes in kaart via een scan, het 'lerarenkompas'. Op die manier (h)erkennen zij hun eigen stijl van interageren met anderen.</p> <p>Ontwikkeling Tienerpas: een digitaal talentportfolio in de vorm van een app met eigenaarschap voor leerlingen/cursisten. De app brengt in kaart wanneer iemand in zijn/haar kracht staat, in combinatie met talentgesprekken, ontwerp van talentgerichte klaspraktijk, kwaliteitsvolle onderwijsloopbaanbegeleiding.</p> <p>Uiting van levensbeschouwing</p> <p>Het nieuw schoolreglement rond levensbeschouwelijke kentekenen (schooljaar 20-21) voor de secundaire scholen biedt mogelijkheden voor scholen om een traject aan te gaan rond identiteit en levensbeschouwing, waarden en normen. Schoolteams krijgen de keuze om op hun maat een traject aan te gaan met een aanbieder van procesbegeleiding.</p> <p>In de komende schooljaren onderzoeken de scholen/instellingen verder hoe zij bestaande initiatieven rond omgaan met levensbeschouwing verder op positieve manier kunnen bekrachtigen en eventueel verder laten begeleiden in een traject met externe partners.</p> <p>Gendersensitiviteit</p> <p>De Artevelde hogeschool biedt basisscholen en kinderopvanginitiatieven die willen samenwerken rond gendersensitief opvoeden, het samenwerkingsverband 'Genderpro(o)f' aan. Hierin zoomt men o.a. in op gendersensitief communiceren en oog voor genderneutraal schoolmateriaal. Een aantal basisscholen vertoonden al interesse. Dit wordt verder onderzocht in de komende schooljaren. Het didactisch materiaal wordt ter beschikking gesteld en wordt verspreid.</p>

4.7.2. Leerkrachten uit het stedelijk onderwijs gaan via een participatief traject zelf aan de slag rond het thema discriminatie

Doelstelling	Leerkrachten geven het thema dekoloniseren een plek in de klas.
Context	Door de 'Black lives matter' - beweging is een aloud maatschappelijk debat weer brandend actueel: hoe gaat een samenleving om met het koloniaal verleden?

	Deze bewustwording past dan ook in de realisatie van de pijlers van het pedagogisch project van het SOG: werken aan diversiteit, maximale kansen, participatie, duurzaamheid, creativiteit en innovatie.
Trekker	Stedelijk Onderwijs Gent
Andere betrokken diensten	
Resultaten	<p>Leerkrachten gaan aan de slag met beeldcultuur in relatie tot het dekoloniseringsdebat. Zij onderzoeken op die manier de kracht van beelden (op straat, in boeken en strips, in magazines, online,...) die vaak onbewust sociale reproductie van ongelijkheden en discriminatie in de hand werken. In klassen werkt men aan bewustwording en sensibilisering.</p> <p>Leerkrachten en begeleiders van de kinderopvang gaan sensitief om met beeldvorming rond mensen van kleur, en bannen 'black face als knecht' in de rol van zwarte piet. Zij gaan op zoek naar andere mogelijke rollen, zoals 'slimme roetpiet' in de sinterklaasperiode.</p> <p>Leerkrachten delen hun ervaringen via intervisie en dissemineren de opgedane ervaring en onderwijsontwerp.</p>

4.7.3. We versterken leraren en schoolteams in positief omgaan met diversiteit, zodat ze actieve partners zijn in het bestrijden van mogelijke discriminatie.

Doelstelling	Diversiteit en inclusie binnen een grootstedelijke context op een positieve manier een plek geven in het Gentse onderwijs.
Context	<p>Om een goed zicht te krijgen op hoe er in de Gentse onderwijspraktijk gekeken wordt naar diversiteit in de brede zin van het woord, en inzicht te krijgen in hoe bekwaam Gentse leraren zich voelen in het aan de slag gaan met die verschillende aspecten van diversiteit, werd tussen eind 2018 en het najaar van 2019 de Diversiteitsscreening Onderwijs (DISCO) aangeboden aan alle Gentse scholen, in samenwerking met het Steunpunt Diversiteit en Leren (UGent). Aan die DISCO-bevraging, die peilt naar attitudes en bekwaamheidsgevoelens van leraren en schoolteamleden ten aanzien van diversiteit, namen 1835 respondenten van in totaal 81 Gentse basis- en secundaire scholen deel.</p> <p>Op basis van die evaluatie en de uitkomsten en aanbevelingen van de hierboven vermelde Diversiteitsscreening Onderwijs (DISCO) wordt onderzocht hoe een trajectmatig inhoudelijk aanbod rond diversiteit (in de brede zin) kan worden uitgewerkt voor schoolteams en directies, om hen te versterken in het omgaan met diversiteit en het tegengaan van discriminatie. Tegen het einde van het schooljaar 2020-2021 komt er een actieplan diversiteit in/voor/met onderwijs dat de doelstellingen en het aanbod op dat vlak scherp(er) stelt en ontsluit voor Gentse scholen. Daarvoor wordt voortgebouwd op de sterktes, noden en uitdagingen die uit de DISCO zijn voortgekomen. Vanuit 'Leraar in Gent' wordt via verschillende acties ook (onder andere) ingezet op het positief waarderen en bekrachtigen van diversiteit, door het kenbaar maken en/of aanbieden van een professionaliseringsaanbod rond het werken in een grootstedelijke context. Zo</p>

	gaat het onder meer over functioneel benutten van meertaligheid, het stimuleren van ouderbetrokkenheid en ouderparticipatie, het opbouwen van een sociaal netwerk rond de school en samenwerkingen met (traject)brugfiguren. Ook verlagen we drempels naar de opleiding en het beroep van leerkracht om de diversiteit in het leerkrachtenkorps te verhogen.
Trekker	Onderwijscentrum Gent
Andere betrokken diensten	De verschillende onderwijsvertrekkers (waaronder Stedelijk Onderwijs Gent)
Resultaten	<p>Lerarenteams zijn geprofessionaliseerd in het werken aan inclusie en diversiteit, waaronder discriminatie en racisme, dit binnen een grootstedelijke context. Hierbij wordt o.m. ook aandacht besteed aan talensensibilisering, functioneel meertalig leren en taalontwikkelen lesgeven om het leerproces en het Nederlands van kinderen te versterken.</p> <p>Een digitaal instrument, een barometer voor scholen, werd ontwikkeld om hen tips en tricks aan te reiken om tot een beter partnerschap school-gezin te komen. Initiatieven in samenwerking met VDAB en Gentse lerarenopleiding o.a. door te werken met rolmodellen en ambassadeurs en succesverhalen te belichten, zijn uitgewerkt.</p>

4.7.4. We versterken leerkrachten en geven hen handvaten in het omgaan met radicalisering en polarisering.

Doelstelling	Risico's op radicalisering en polarisering bestrijden via het onderwijs.
Context	Sinds 2015 ondersteunen we scholen (en leerkrachten) om om te gaan met radicalisering en polarisering. Team EXPO-R en Onderwijscentrum Gent werken samen om scholen en leerkrachten te versterken in omgaan met radicalisering en polarisering. We doen dit door het organiseren van vormingen van referentiepersonen (aanspreekpunten op school). Samen met de CLB's ontwikkelden we een stappenplan rond omgaan met radicalisering. We houden de vinger aan de pols om te weten welke uitdagingen er rond dit thema zijn in het onderwijs.
Trekker	Dienst Preventie voor Veiligheid (team EXPO-R) & Onderwijscentrum Gent
Andere betrokken diensten	Dienst Welzijn en Gelijke Kansen
Resultaten	<p>Er is een vormingsaanbod met verschillende mogelijke vormingen en workshops. Schoolteams kunnen deze vormingen aanvragen voor hun eigen school.</p> <p>Er is een netwerk referentiepersonen dat contactpersonen vanuit de scholen inzake radicalisering en polarisering verenigt. Die referentiepersonen zijn rond dat thema het aanspreekpunt op school. Om hun expertise over het thema te vergroten, worden er jaarlijks een viertal vormingen aangeboden. De inhoud van die vormingen wordt bepaald door de noden van de deelnemers.</p> <p>In het voorjaar van 2021 wordt er ook een studiedag rond discriminatie/racisme en onderwijs georganiseerd, in een samenwerking tussen Orbit vzw, VVSG en Stad Gent (Dienst Welzijn en Gelijke Kansen en Onderwijscentrum Gent). Op deze studiedag, die zowel op onderwijsprofessionals (leraren en schoolteams) als op</p>

beleidsmedewerkers en lokale mandatarissen mikt, worden good practices gepresenteerd en wordt een sterke dialoog opgestart rond thema's met betrekking tot discriminatie en racisme in onderwijscontexten.

4.8. Positieve beeldvorming

4.8.1. We werken een communicatiestrategie positieve beeldvorming uit

Doelstelling	We verbeteren de positieve beeldvorming over diversiteit in de Gentse samenleving.
Context	<p>Positieve beeldvorming rond diversiteit is een belangrijk element van dit plan om discriminatie en racisme te bestrijden. In de beleidsnota welzijn en gelijke kansen van de Stad Gent, verwoorden we het als: "De Dienst Welzijn en Gelijke Kansen werkt een stadsbrede visie uit op beeldvorming en diversiteit die verbindt... We werken daarbij onder andere verder op de campagne Iedereen anders, allemaal Gent. Hierbij werd vertrokken van dynamische, meerlagige identiteiten en niet van statische, gesloten groepsidentiteiten. Deze visie moet een breed publiek aanspreken. Op basis hiervan werken we acties uit die het draagvlak voor een diverse samenleving vergroten.... Aandacht zal gaan naar representatie: hoe, waarom en in welke context bepaalde groepen in beeld worden gebracht. We stimuleren genderinclusieve communicatie en gaan na of we meer een beroep kunnen doen op storytelling."</p> <p>Eens deze visie en strategie ontwikkeld, is het de bedoeling om deze te vertalen naar de verschillende thema's uit het antidiscriminatie en antiracismeplan.</p>
Trekker	Dienst Welzijn en Gelijke Kansen
Andere betrokken diensten	Dienst Communicatie, alle diensten die trekker zijn van een actie uit het actieplan antidiscriminatie en antiracisme
Resultaten	<p>We ontwikkelden een strategie om de positieve beeldvorming rond diversiteit in de Gentse samenleving te versterken</p> <p>We vertaalden deze strategie in diverse communicatie-acties en/of -producten en pasten deze toe in de 7 thema's van het antidiscriminatie en antiracismeplan. Minstens 1 keer per jaar, kwam het samenwerkingsverband rond antidiscriminatie en antiracisme naar buiten met een gemeenschappelijke communicatie-actie.</p>



Evaluatie ECCAR 10- punten actieplan tegen racisme 2015-2019

4 november 2020

gent:

Schepen De Bruycker

Schepen van Gelijke Kansen, Welzijn, Participatie, Buurtwerk en
Openbaar Groen
Stad Gent

gent

Colofon

Stad Gent

Departement Welzijn en Samenleving
Dienst Welzijn en Gelijke Kansen

Publicatiedatum

4 november 2020

Contact

Frank Philips
Frank.Philips@stad.gent

Postadres

Stad Gent – Dienst Welzijn en Gelijke Kansen
Stadhuis, Botermarkt 1, 9000 Gent

Bezoekadres

Urbis gebouw, Woodrow Wilsonplein 5, 9000 Gent
Tel. 09 267 03 06

Inhoud

Inleiding	4
Hoofdstuk 1: Grotere waakzaamheid voor racisme	5
Hoofdstuk 2: Racisme en discriminatie evalueren en het gemeentelijk beleid doorlichten	7
Hoofdstuk 3: Betere ondersteuning voor slachtoffers van racisme en discriminatie	9
Hoofdstuk 4: Meer participatie en beter geïnformeerde inwoners	12
Hoofdstuk 5: De stad als een actieve supporter van acties rond Gelijke Kansen op de arbeidsmarkt	16
Hoofdstuk 6: De stad als werkgever en dienstverlener met aandacht voor gelijke kansen	20
Hoofdstuk 7: Rechtvaardige toegang tot huisvesting	22
Hoofdstuk 8: Racisme en discriminatie bestrijden via onderwijs	25
Hoofdstuk 9: Culturele diversiteit promoten	28
Hoofdstuk 10: Hate crime en conflict management	30

Inleiding

Het ECCAR 10-punten-actieplan tegen racisme 2015-2019ⁱ werd door voormalig schepenen van Welzijn en Gelijke Kansen Resul Tapmaz gelanceerd op de Dag tegen Racisme (21 maart) van 2015. Het plan kreeg heel wat media-aandacht, mede omdat de lancering ervan samenviel met de publicatie van de eerste resultaten van de praktijktesten op de Gentse private huurmarkt. Gent was de voorbije jaren dan ook een pionier in het uitvoeren van praktijktesten naar discriminatie én een voortrekker in het uitbouwen van een ambitieus stedelijk antidiscriminatiebeleid.

Het plan bevatte 58 acties binnen meerdere levensdomeinen: nachtleven, arbeidsmarkt, huurmarkt, cultuur, onderwijs, jeugdwerk, HR, enz. De Dienst Welzijn en Gelijke Kansen stond in voor de regie en coördinatie van het plan en werkte hiervoor samen met tal van andere diensten zoals Dienst Werk, Dienst Wonen, Departement Onderwijs, de Horecacoach, Politie, enz.. Binnen elke dienst werd een aanspreekpunt en trekker aangeduid. Elk jaar kwamen deze trekkers samen om de lopende acties te monitoren en enkele inspirerende initiatieven te bespreken. Jaarlijks werden voortgangs- en/of evaluatiefiches opgemaakt. In 2017 werd een tussentijds evaluatierapport opgesteld en in september 2019 vond een evaluatievergadering plaats met betrokken diensten, kabinetten en partners.

De Stad was steeds ambitieus in haar antidiscriminatiebeleid maar koos altijd het pad van dialoog en overleg. We zagen de sectoren (makelaars, eigenaars, ...) als bondgenoten en niet als vijanden. Elke persoon heeft, al dan niet bewust, vooroordelen en blinde vlekken in zijn/haar bewustzijn. Het komt erop aan zich hier van bewust te worden en het eigen (professionele) handelen niet te laten sturen door vooroordelen en stereotypen. Niet alleen is dit onrechtvaardig, het verstoort ook een gezonde marktwerking.

De Stad wil in de eerste plaats ondersteunen en preventief te werk gaan. Maar zelfregulering, preventie en dialoog volstaan niet. Een consequent antidiscriminatiebeleid heeft ook nood aan het sluitstuk van handhaving. Daarom kozen we ervoor om opgespoorde discriminatie ook effectief te remediëren en indien nodig te juridische stappen te zetten.

ECCAR staat voor “European Coalition of Cities against Racism”. ECCAR is in de eerste plaats een lerend netwerk van Europese steden dat goede praktijken uitwisselt inzake racisme- en discriminatiebestrijding. Elk lid dient het ECCAR 10-puntenplan te onderschrijven en in te vullen met eigen concrete acties. Gent is een actief lid van de Steering Committee (Raad van Bestuur) van ECCAR. Gent wordt binnen het netwerk beschouwd en gerespecteerd als een voortrekker.

Ook in het samenbrengen van Vlaamse centrumsteden rond antidiscriminatie was Gent de voorbije legislatuur een voortrekker. Onder impuls van schepenen Tapmaz ontstond een stedelijk netwerk tegen racisme en discriminatie dat op heden 2 keer per jaar samen komt mits ondersteuning van de VVSG. Ook op dit forum worden goede praktijken gedeeld. Alle centrumsteden nemen hieraan deel.

De Stad werkt in de strijd tegen racisme en discriminatie nauw samen met Unia, het interfederaal gelijke kansencentrum. Unia zit met hun regionaal contactpunt ingebed bij de Dienst Welzijn en Gelijke Kansen. Op die manier kan de opvolging van concrete dossiers door Unia, het stedelijk antidiscriminatiebeleid voeden en versterken.

Nu is het tijd voor een “round up”. In deze eindevaluatie bespreken we de acties per thema. Wat liep goed en wat minder goed? Welke pistes werden bewandeld en welke weer verlaten? Wat is voor herhaling vatbaar en wat niet? We beantwoorden deze vragen in dit document. Op basis hiervan, maken we tegelijk keuzes voor het nieuwe plan.

Veel leesplezier.

Hoofdstuk 1: Grotere waakzaamheid voor racisme

Op stedelijk niveau een netwerk uitbouwen voor monitoring van, waakzaamheid voor en samenwerking tegen racisme.

Hoofdstuk 1 van het plan behandelde het nachtleven. Het sms-nummer 8989 werd gelanceerd in september 2013 om gevolg te geven aan discriminatie in het nachtleven. Slachtoffers of getuigen van discriminatie in het nachtleven kunnen het woord “melding” sms'en naar het nummer 8989. Het regionaal contactpunt van Unia neemt binnen de week contact op met de melder en volgt de zaak verder op met de politie en de Horecacoach van de Stad Gent. De horeca was het eerste domein waarvoor het sms-nummer in gebruik werd genomen. In 2015 werd dit uitgebreid naar alle levensdomeinen.

Unia maakte het sms-nummer beter bekend bij jongeren(organisaties) en uitbaters met meerdere sensibiliseringscampagnes (affiches, sleutelhangers, bierkaartjes, flyers, vermelding in studentenblad, affiches in bushokjes).

Elke horecazaak die met portiers werkt, moet volgens het Politierglement op het uitoefenen van portiers-activiteiten aan Gentse horeca-inrichtingen een bewakingscamera aanbrengen aan de ingang van de zaak. De uitbater moet elk incident bijhouden in een register en binnen de 3 werkdagen melden aan de Horecacoach en de politie. Het is verplicht om de camerabeelden 1 maand te bewaren en voor te leggen aan de politie indien daarnaar wordt gevraagd. Ook moet de uitbater een sticker met het sms-nummer 8989 zichtbaar aanbrengen aan de ingang. De politie deed elk jaar gerichte controles op de aanwezigheid van de stickers. Vaak hing de sticker op een weinig zichtbare plek.

De werking van het sms-nummer en het reglement op portiers-activiteiten werden opgevolgd binnen het panel deurbeleid (schepen Welzijn en Gelijke Kansen, kabinet van de burgemeester, Unia, Horecacoach, Politie, Dienst Welzijn en Gelijke Kansen en de horeca-uitbaters). Dit overleg vond jaarlijks plaats tot eind 2016. Op deze overlegmomenten konden we al vrij snel vaststellen dat de incidentenrapportage van de uitbaters t.a.v. de politie beperkt was en dat het aantal meldingen bij het sms-nummer erg laag lag.

Het aantal meldingen bleef doorheen de jaren erg beperkt. In 2015 kwamen er 11 meldingen binnen via het sms-nummer en in 2016 waren er dat 8. In 2017 werd het sms-nummer geëvalueerd door Unia en de Dienst Welzijn en Gelijke Kansen. Gezien het lage aantal meldingen werd het nummer overgedragen aan de Stad (al worden mogelijke meldingen wel nog steeds opgevolgd door Unia), werd het nummer vanaf dan niet langer gepromoot en werd gezocht naar alternatieven om discriminatie in het nachtleven tegen te gaan. Gezien het sms-nummer niet langer actief werd gepromoot en gebruikt, kwam het panel-deurbeleid niet langer samen om het sms-nummer op te volgen.

Er kwamen nadien wel nog via andere kanalen meldingen binnen uit het Gentse nachtleven. In 2017, 2018 en 2019 waren er telkens 5 meldingen binnen. Hierbij een overzicht van de verschillende discriminatiegronden waarvoor in die jaren een melding binnen kwam bij Unia.

- "Raciale" criteria 4
- Andere/geen criteria (Unia niet bevoegd) 4
- Geslacht (Unia niet bevoegd) 3

- Handicap 2
- Geloof of levensbeschouwing 1
- Seksuele geaardheid 1

Dit jaar ligt het aantal meldingen nog lager, ook door door COVID-19: 1 melding.

Waarom ligt het aantal meldingen voor het nachtleven zo laag? Zijn de mogelijkheden tot het melden van discriminatie nog steeds niet voldoende bekend bij het publiek? Unia investeerde heel wat tijd en energie in het bekend maken van het sms-nummer en het regionaal contactpunt. Verder investeren in bekendmakingscampagnes, lijkt niet de oplossing.

Burgers hebben weinig geloof in het meldingssysteem, zo meldt Unia. Gebrekkige bewijslast is hier de oorzaak. De uitbater en portier staan sterker in de verdediging, hoort Unia vaak. Unia stelt bij de opvolging van meldingen eveneens vast dat de incidentenregisters van horecazaken met een portier niet altijd (correct) worden ingevuld (te druk, vergeten, banaal feit).

Mogelijk zijn jongeren ook weinig meldingsbereid en stellen zij vermijdingsgedrag. Deze vormen van discriminatie gebeuren 's avonds of 's nachts en mensen maken niet de reflex om dan een melding te maken. Wie uitgaat, wil een fijne avond beleven en gaat naar een andere plek als de toegang geweigerd wordt. Bij een volgend bezoek wordt de horecazaak waar het voorval gebeurde, gewoon vermeden.

Toch horen we tijdens de contacten met jongerenwelzijnsorganisaties en in het onderwijskader geregeld verhalen over weigeringen aan de deur of handelingen die als discriminatoir kunnen worden beschouwd. Vrijwel alle jongeren waarmee we in contact komen, geven signalen van weigeringen of kennen andere jongeren die dit hebben meegemaakt. Ze vermelden tevens dat ze bepaalde horecazaken gewoon vermijden. Ze weten waar ze niet moeten gaan.

Daarnaast waren er de voorbije jaren ook enkele mediagenieke incidenten in het nachtleven, die te maken hadden met discriminatie aan de deur of provocerende taal of haatspraak in de openbare ruimte, waardoor we ons gesterkt voelen om ook in een volgend actieplan, werk te maken van een veilig nachtleven zonder discriminatie, waar iedereen zichzelf kan zijn.

Er werd in de periode 2017-2019 gezocht naar een andere, vernieuwde invulling van het paneldeurbeleid. In die periode raakte de relatie tussen de Stad en de Gentse nightlife scene echter wat vertroebeld. In april 2019 werd daarom een dialoog opgestart tussen de Stad en vertegenwoordigers van het Gentse uitgaansleven op initiatief van schepen Bracke. Het actieplan nightlife dat hieruit voortkwam, wordt dit jaar uitgerold. Deze vernieuwde samenwerking en dialoog is een uitermate geschikte kapstok om samen met de uitbaters werk te maken van een vernieuwd antidiscriminatie- en welzijnsbeleid in het nachtleven.

Hoofdstuk 2: Racisme en discriminatie evalueren en het gemeentelijk beleid doorlichten

De gegevens over racisme en discriminatie (beginnen te) verzamelen, haalbare doelstellingen vastleggen en gemeenschappelijke indicatoren bepalen om het effect van het gemeentelijk beleid in te schatten.

GKM

De Gelijke Kansenmethodiek (GKM) is een procesbegeleiding van de diensten van de Stad Gent en het OCMW inzake diversiteit, gelijke kansen en armoede. Het doel is om aandacht voor gelijke kansen en armoede te integreren in de werking van de diensten en in het denken en handelen van de medewerkers. Een modeltraject duurt 2 jaar, onderverdeeld in 5 fasen: opstart, scan, actieplan, actie en verankering.

Stuwende kracht achter de methodiek is een team van procesbegeleiders, elk met ervaring in gelijke kansen en armoedethema's. Voor elk traject worden 2 procesbegeleiders ingezet, op basis van hun achtergrond en complementariteit. Daarnaast zijn ook 2 coaches betrokken, die het GKM-team bijstaan, en uithangbord zijn voor de GKM bij de Stad Gent en OCMW Gent.

Volgende diensten doorliepen de voorbije jaren een GKM-traject. Een deel van hen maakt nu ook deel uit van een lerend netwerk:

- Jeugddienst
- DIKO
- Communicatiedienst
- Sportdienst
- Beleidsparticipatie
- De Krook
- Leerwerkplekken
- Preventie voor veiligheid
- Lokale Dienstencentra
- Preventie Voor Veiligheid
- De Musea

Er is een grote waardering voor de grondige voorbereiding die aan het traject vooraf gaat en voor de flexibiliteit en het maatwerk van het GKM-team. Ook over de structuur van het traject wordt lovend gesproken. De deelnemers blikken tevreden terug op het traject. Het wordt omschreven als "een positief verhaal". Het enige wat als verbeterpunt wordt aangehaald, is de duur van het traject. De modules hadden sneller op elkaar mogen volgen.

Aan de basis van een geslaagd traject liggen de volgende succesfactoren volgens de procesbegeleiders zelf:

- Het traject moet intensiteit in tijdsduur en inhoudelijke diepgang hebben.
- De dienst engageert zich vrijwillig en actief en draagt de verantwoordelijkheid over de uitkomsten

- Medewerkers vanuit alle teams en graden zijn betrokken in alle fasen.
- De directie en andere spilfiguren in de dienst steunen actief het traject.

GKM is doorheen de jaren een overkoepelende term geworden die op vandaag verschillende methodieken en trajecten impliceert. Een daarvan zijn de “Proceswandelingen”. Onder proceswandeling of “customer journey” verstaan we het volledige proces dat iemand doorloopt om al dan niet een product te gebruiken, vanaf de bewustwording dat de cliënt iets nodig heeft tot het gebruik en de evaluatie van dat product. Door mensen met bepaalde noden een proceswandeling te laten uitvoeren, kunnen we vanuit hun perspectief aandacht hebben voor drempels die te maken hebben met armoede en sociale uitsluiting, handicap, leeftijd, gender, taal...

We stellen vast dat GKM veeleer werk maakt van een breed diversiteitsverhaal dan dat het concrete discriminatie tegengaat, remedieert of sanctioneert. We stellen voor om deze actie dan ook niet te hernemen in het volgende plan. Te meer omdat de GKM intussen kan worden beschouwd als “regulier” diversiteitsbeleid.

De permanente monitoring van meldingen over racisme en discriminatie waarover sprake in actie 2.2. gebeurt door Unia en wordt besproken in het volgende hoofdstuk.

Hoofdstuk 3: Betere ondersteuning voor slachtoffers van racisme en discriminatie

Slachtoffers ondersteunen en bijdragen tot het versterken van hun mogelijkheden om zich te verdedigen tegen racisme en discriminatie.

Regionaal contactpunt Unia

In 2019 liepen de samenwerkingsakkoorden tussen de lokale contactpunten met de 13 Vlaamse centrumsteden af. Daarom lichten we hier de plannen voor de nieuwe regionale inbedding van Unia in Vlaanderen vanaf 2020 toe.

Uiteraard wil Unia het lokaal engagement voor gelijke kansen in alle centrumsteden en bij uitbreiding de ruime regio verderzetten in 2020. Nu de samenwerkingsovereenkomsten aflopen, was er een uitgelezen kans om de huidige werkwijze van de lokale inbedding in Vlaanderen te evalueren. Unia organiseerde hiervoor een grondige interne reflectie en een evaluatie door hun lokale partners. Op basis hiervan besliste Unia om de huidige samenwerkingsovereenkomsten te verlengen met alle centrumsteden, met een aantal wijzigingen op organisatorisch en inhoudelijk vlak.

Organisatorisch evolueert Unia naar 5 regionale antennes. Vandaag zijn de lokale medewerkers individueel tewerkgesteld in één van de 13 contactpunten. Dat brengt een aantal belangrijke knelpunten met zich mee en het succes van de lokale contactpunten is erdoor sterk afhankelijk van de lokale context en inbedding in de diensten van de stad.

Daarom zullen de 13 contactpunten in de loop van 2020 evolueren naar 5 regionale antennes in de provinciehoofdsteden. Op deze manier brengt Unia haar medewerkers samen, die voordien vooral individueel werkten. Zo wordt de continuïteit van de lokale werking, het welzijn van de medewerkers en de onafhankelijke werking van Unia het best gegarandeerd.

Unia heeft gewerkt aan een dynamisch en responsive meldingsformulier dat stapsgewijs duidelijke vragen stelt om de melding vlot op te stellen en te verwerken. Dit maakt het voor de melder gemakkelijker maar ook voor de statistische verwerking achteraf.

Het aantal meldingen is in 2019 opnieuw gestegen voor Gent, op 375 meldingen in totaal. Dat is een grote toename in vergelijking met het jaar 2018, toen nog 211 meldingen, in 2017 nog 198. Steeds meer burgers vinden de weg naar Unia dankzij de regionale contactpunten en de inspanningen om vlotter bereikbaar te zijn. De verklaring voor het hoge cijfer van 2019 zit tevens in de vele meldingen die Unia kreeg over de toespraak van Jeff Hoeyberghs aan de Ugent. Meldingen die eigenlijk bestemd waren voor het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

De meldingen gingen verder vooral over huisvesting, arbeid; onderwijs en media. Op sociale media constateert Unia een harder taalgebruik, bijvoorbeeld over personen met een handicap, moslims en vluchtelingen.

Wie maakte het meeste melding? Dat zijn nog steeds mensen met een migratieachtergrond en een handicap of mensen die zich gediscrimineerd voelen op basis van hun geloof en levensbeschouwing.

Hierbij een overzicht van de jaarverslagen van Unia voor de periode 2015-2019:

- [Jaarverslag met de cijfers 2015](#)
- [Jaarverslag met de cijfers 2016 voor Oost-Vlaanderen](#)
- [Jaarverslag met de cijfers 2017 voor Oost-Vlaanderen](#)
- [Jaarverslag met de cijfers 2018 voor Oost-Vlaanderen](#)
- [Jaarverslag met de cijfers 2019 voor Oost-Vlaanderen](#)

De Stad is bijzonder tevreden over de lokale inbedding van Unia binnen de Dienst Welzijn en Gelijke Kansen. We beschouwen het als een grote meerwaarde dat concrete meldingen van discriminatie en het bredere beleid op elkaar kunnen worden afgestemd. We wensen hierop verder te werken.

Bureau Politiezone Zorg

Op 1 mei 2014 startte de Politiezone Gent met een "lokaal meldpunt homo- en transfobie". Met dit meldpunt probeert de politie drempels weg te nemen, waardoor slachtoffers van dergelijke haatmisdrijven gemakkelijker in contact kunnen komen met de politie.

In navolging van de omzendbrief Col13/2013 (omzendbrief betreffende het opsporings- en vervolgingsbeleid inzake discriminatie en haatmisdrijven) werden in de PZ Gent 2 referentieambtenaren discriminatie- en haatmisdrijven aangeduid. Zij hebben geregeld overleg met de referentiemagistraten van het parket Gent en andere belanghebbenden o.a. Stad Gent (vijfhoeksoverleg)

De Col13/2013 komt aan bod in de verplichte vorming voor politiemensen: "Durf anders te denken".

Binnen haar reguliere werking blijft de politie alle slachtoffers bijstaan en blijft zij zich bijscholen in de evoluties van dit specifiek slachtofferschap

We stellen vast dat veiligheid in de publieke ruimte hoog op de maatschappelijke agenda staat en wensen het thema veiligheid en haatmisdrijven dan ook door te trekken in het nieuwe plan.

Ombudsvrouw

Indien de Ombudsvrouw klachten ontvangt inzake discriminatie verwijst zij door naar Unia, geeft zij knelpunten door aan de betrokken overheden en spreekt zij externe netwerken aan om indien nodig wetswijzigingen te bekomen. Voor een volledige rapportage verwijzen we naar de jaarverslagen van de Ombudsvrouw. [U vindt ze hier](#).

Het lijkt ons weinig relevant om deze actie nog verder op te nemen in een toekomstig antidiscriminatieplan. Dit betreft reguliere werking met eigen rapportagekanalen die niet specifiek gericht is op het bestrijden voor remediëren van discriminatie.

Subsidiereglement Etnisch-Culturele Diversiteit

Dit reglement werd in 2017 geëvalueerd en bijgestuurd. De conclusies waren de volgende:

- Het totale subsidiebedrag en het aantal aanvragen is significant gestegen sinds de invoering van het nieuwe reglement in 2015.
- Het aantal toegekende projecten is stabiel maar het gemiddelde relatieve bedrag per project stijgt. Dit wijst erop dat de ingediende projecten ambitieuzer zijn en dat de jury grotere bedragen toekent.
- Het aantal toegekende activiteiten, stijgt substantieel. Het gemiddelde toegekende bedrag per activiteit stijgt eveneens. Dit wijst erop dat de ingediende activiteiten ambitieuzer zijn en dat de jury grotere bedragen toekent.
- Er gaat steeds meer naar lokale etnisch-culturele minderheden (ecm), zowel in percentages als in absolute bedragen. Aandeel federaties vermindert in subsidiedossiers (als aanvrager en als partner in de aanvragen).

- Het bedrag dat naar projecten van lokale ecm-verenigingen gaat, stijgt. Dat wijst op een steeds structurelere werking van lokale verenigingen.
- De verhouding tussen het aantal aanvragen en het aantal positieve beoordelingen blijft vrij stabiel op ongeveer $\frac{3}{4}$. Over de verhouding van het aantal keren dat een dossier onontvankelijk wordt verklaard t.a.v. het aantal aanvragen kunnen we weinig conclusies trekken. In 2016 stond dit percentage op een absoluut minimum.
- We zien in 2016 een kleine daling van het toegekende bedrag en het aantal activiteiten en projecten.

Algemeen zagen we het aantal activiteiten en projecten, alsook het toekende bedrag, exponentieel stijgen doorheen de jaren.

- 2015: 57 ingediende subsidieaanvragen, waarvan 41 activiteiten en 16 projecten. De jury beoordeelde deze aanvragen: 27 activiteiten en 10 projecten kregen goedkeuring. Middelen gingen vooral naar het etnisch-culturele middenveld (73% van de indieners). 11% gaat naar de koepelverenigingen van de etnisch-culturele minderheden, 16% gaat naar niet ecm-middenveld organisaties.
- 2016: 42 ingediende subsidieaanvragen, waarvan 29 activiteiten en 13 projecten. De jury beoordeelde deze aanvragen: 22 activiteiten en 11 projecten kregen goedkeuring. Middelen gingen vooral naar het etnisch-culturele middenveld (78 % van de indieners). 1 % gaat naar de koepelverenigingen van de etnisch-culturele minderheden, 22 % gaat naar niet ecm-middenveld organisaties.
- 2017: 40 ingediende subsidieaanvragen, waarvan 27 activiteiten en 13 projecten. De jury beoordeelde deze aanvragen: 23 activiteiten en 11 projecten kregen goedkeuring. 1 project kaderde in het prioritair thema.
- 2018: 87 ingediende subsidieaanvragen, waarvan 52 activiteiten en 35 projecten. De jury beoordeelde deze aanvragen: 45 activiteiten en 20 projecten kregen goedkeuring. In 2018 was er geen prioritair thema.
- 2019: 70 ingediende subsidieaanvragen, waarvan 56 activiteiten en 14 projecten. De jury beoordeelde deze aanvragen: 46 activiteiten en 8 projecten kregen goedkeuring. In 2019 was er geen prioritair thema.
- Vanaf 01.02.2020 ging het reglement op in het nieuwe subsidiereglement Samen aan Zet.

Hoofdstuk 4: Meer participatie en beter geïnformeerde inwoners

Voorzien in betere informatie voor de burgers over hun rechten en plichten, over bescherming en juridische sporen, en over de straffen op racistische handelingen en gedrag, door een participatieve aanpak, nl. door overleg met dienstverlenende instellingen en hun gebruikers/cliënten.

Infopunt Migratie

Aantal bezoekers aan het Infopunt Migratie:

- 2015: 8.332
- 2016: 7.232
- 2017: 6.050
- 2018: 6.242
- 2019: 7.245

Daarnaast werd ook een groot aantal vragen beantwoord via mail en telefoon. De daling van het aantal bezoekers kan verklaard worden doordat een aantal eenvoudigere administratieve verrichtingen die door het Infopunt werden opgenomen, midden 2016 werden overgedragen aan de loketten.

Het Infopunt heeft een grote meerwaarde voor mensen die onzeker zijn over hun verblijf en statuut. De correcte verblijfsdocumenten bezitten, kan toegang verschaffen tot heel wat rechten. Maar het betreft hier reguliere dienstverlening die niet specifiek gericht is op het bestrijden voor remediëren van discriminatie.

Inburgeringstraject voor nieuwkomers

Het integratie- en inburgeringsagentschap In-Gent organiseert inburgeringstrajecten voor nieuwkomers. Een traject bestaat uit een cursus maatschappelijke oriëntatie, taallessen Nederlands NT2 en individuele trajectbegeleiding. Elk jaar melden zich tussen de 1.500 en 1.800 inburgeraars aan bij In-Gent. We verwijzen hier naar de jaarverslagen van In-Gent. [U vindt ze hier.](#)

Dit betreft reguliere werking met eigen rapportagekanalen die niet specifiek gericht is op het bestrijden voor remediëren van discriminatie.

AD REM (Gentse Adviesraad voor Etnisch-Culturele Diversiteit)

De adviesraad etnisch-culturele diversiteit is het officiële adviesorgaan van de stad Gent met betrekking tot het thema etnisch-culturele diversiteit. De adviesraad geeft adviezen over thema's die belangrijk zijn voor de etnisch-culturele diversiteit in de stad. Via de adviesraad krijgen mensen met een migratie-achtergrond een stem en worden ze ook door beleidsmakers gehoord. Advies gebeurt op vraag van het stadsbestuur of op eigen initiatief.

We verwijzen hier naar het jaarverslag van AD REM. [U vindt het hier.](#)

Uiteraard houdt de adviesraad de vinger aan de pols inzake discriminatie en is voldoende participatie een voorwaarde voor inclusie.. Dit betreft reguliere werking met eigen rapportagekanalen die niet specifiek gericht is op het bestrijden voor remediëren van discriminatie.

Diversiteit in het Jeugdwerk

De Jeugddienst voorziet in structurele financiële ondersteuning van het Jeugdwerkzorgnetwerk: vzw JONG, Habbekrats vzw, 't Leebeekje, Jong Gent in Actie en JES vzw. Deze organisaties richten zich op maatschappelijk kwetsbare jongeren.

Voor het jeugdwerk is er een toegankelijkheidsstoelag die initiatieven die inzetten op het bereik van o.a. kinderen en jongeren uit maatschappelijk kwetsbare situaties of met een beperking, extra betoelaagt. De stadsondersteuners hebben de opdracht om diverse jongerenbewegingen hierbij te ondersteunen en te begeleiden. Tweejaarlijks wordt tevens een infomoment georganiseerd i.s.m. de Beweging voor mensen met een laag inkomen. Ook werd naar het jeugdwerk een campagne opgestart om drempels voor gezinnen in armoede weg te werken.

De Jeugddienst is één van de actieve partners in het Netwerk Vrijetijds-participatie. Er wordt hierbij sterk ingezet op de toeleiding van jeugdwerkorganisaties.

In het kader van een projectoproep voor toeleiding van kinderen en jongeren in armoede naar het jeugdwerk werkte de Jeugddienst de methodiek "Onbekend is onbemind" uit om ouders beter te informeren over het bestaande vakantieaanbod. Deze methodiek kan gebruikt worden door leerkrachten, brugfiguren in het onderwijs, enz. Daarnaast gaat de Jeugddienst zelf de boer op om ouders te informeren over het vakantieaanbod.

Met het project "Netwerk Planeet Gent" beoogt de Jeugddienst een grotere toeleiding van anderstalige nieuwkomers naar het vrijetijdsaanbod. Een overzicht van het aanbod wordt voor elke vakantie op de website van de Stad Gent geplaatst, gekoppeld aan een digitale nieuwsbrief voor ouders. Tijdens de activiteit "Dagje Planeet Gent" die elk jaar plaats vindt, kunnen de nieuwkomers uit de onthaalklassen kennismaken met het Gentse vrijetijdsaanbod.

Binnen de vakantiewerking doet de Jeugddienst heel wat inspanningen om een divers publiek tegemoet te komen. De flyer werd vertaald in verschillende talen, en de Dienst ontwikkelde een beleid waarin anderstalige animatoren en animatoren met een mentale beperking een kans krijgen binnen het jeugdwerk.

In 2017 was het aandeel animatoren met migratieachtergrond in de werkingen van de Jeugddienst 26 %, in 2016 was dit 41 % omdat er actief gerekruteerd werd in OKAN-scholen. Wat de diversiteit van onze deelnemers betreft was het aandeel van kinderen met migratieachtergrond 22 %. Beide percentages liggen significant hoger dan voor 2015.

Naar aanleiding van de Dag tegen racisme van 2017 startte Unia een project met als slogan "Geef me 1 minuut" voor jongeren tussen 15 en 26 jaar. Samen met verschillende Gentse jeugdpartners (vzw Jong, schoolspotters, Jeugddienst, ...) palmden Unia en de Jeugddienst op vrijdagavond 17 maart 2017 het "Zuid" in voor een grootschalig project dat street art en de strijd tegen racisme liet samen gaan onder de hashtag #geefme1minuut. Er werden ervaringen gedeeld rond racisme en het publiek werd geconfronteerd met vragen rond het thema.

Als jongeren tussen 14 en 30 jaar hun gading niet vinden in het bestaande jeugdwerkeraanbod kunnen ze zelf nog een project op het getouw zetten via de jongerenprojectsubsidie "Alles Kan". In 2019 werd ingezet op meer begeleiding van de jongeren in het kader van "Alles kan".

In 2019 werd de overdracht van speelpleinwerking De Pagadder van het OCMW naar de Jeugddienst voorbereid. Deze speelpleinwerking is gericht naar kinderen waarvan de ouders een actief dossier bij het OCMW hebben.

De Jeugddienst ondersteunde in 2019 ook een aantal jeugdculturele projecten (USAF-festival, Blaisantvestival). Lab10, een creatieve experimenteer- en werkruimte werd opgestart, hier kregen

een 10-tal projecten een (half) jaar de ruimte en coaching om hun project uit te werken. JETON, een netwerk voor het ondersteunen van jongeren met talenten, werd opgericht. Er wordt tevens gewerkt aan het beter doorverwijzen en begeleiden van jongeren met ondernemingszin, jongeren met goesting om te organiseren, te creëren, ..

Er werd de voorbije jaren tevens ingezet op het versterken van zelforganisaties door middelen te voorzien om een stadsondersteuner voor ecm-groepen aan te stellen en financiële middelen te voorzien om zelforganisaties te versterken en te professionaliseren. In 2019 werd samen met deze organisaties en jeugdwelzijnswerkingen een traject gelopen dat uitmondde in een charter rond jeugdwelzijnswerk waarin de visie en uitgangspunten rond het jeugdwerk naar kwetsbare groepen werden uitgeschreven.

Vanuit stadsvernieuwing werd specifiek ingezet op de wijk Nieuw Gent, met de opstart van Jeugdhuis Nieuw Gent en nieuwe convenanten met Circusplaneet, Bloemenstad en Spelothek Snuffel. In totaal werd hier 400.000 euro in geïnvesteerd.

In samenwerking met Sportaround en de pretkamjonet werd tijdens de vakantie in kansarme wijken minstens een aanbod van 2 dagen speelpleinaanbod per week voorzien.

Internationale uitwisseling

In 2015 werd er vanuit het team sectoraal jeugdbeleid een Europees project opgestart rond participatie en stedelijke planning. In de eerste fase (januari 2015) waren de steden Cuenca (Spanje), Utrecht (Nederland), Ostrava (Tsjechië), Oslo (Noorwegen) en Göteborg (Zweden) in Gent te gast. In de 2de fase van het project (november 2015) werden jongeren met een diverse etnisch-culturele achtergrond vanuit de verschillende Europese steden betrokken. De 2de fase vond plaats in Oslo. Vanuit Gent was er een vertegenwoordiging vanuit de jeugdraad.

In 2015 namen 2 jongerenorganisaties deel aan het Nantes Creative Generations Forum, nam de Jeugddienst en de Gentse jeugdorganisaties deel aan de actie "4Peace", georganiseerd door het Vredeshuis en nam de Jeugddienst deel aan het internationale seminarie "Shaping European youth policies in theory and practice".

In 2016 organiseerde vzw JONG een internationale uitwisseling "Pride with Prejudice - Sexual/gender identity & ethnic/cultural diversity" met als doel om stereotypes weg te werken in het jeugdwerk en discriminatie open te trekken.

Van 7 tot 9 november 2016 vond het internationaal congres "Child in the City" plaats in Gent, dat ondersteund werd door de Jeugddienst. Tijdens het congres maakten we kennis met goede praktijken en onderzoeksresultaten uit verschillende disciplines die belangrijk zijn om steden kindvriendelijk te maken. Er was ook een speciaal themaluik rond immigranten en vluchtelingen. Er waren meer dan 300 deelnemers uit meer dan 30 landen.

In 2016 werd een bevraging bij jongeren georganiseerd samen met de HoGent rond "samenleven in Gent". Uit de bevraging is gebleken dat discriminatie nog altijd zeer sterkt leeft bij jongeren.

In 2017 nam de Jeugddienst deel aan "Intercity Youth Conference" van 15 tot 17 november in Leuven.

In 2017 lanceerde de Jeugddienst "Expeditie 2025" waarbij jongeren op verschillende manieren ondervraagd werden hoe zij willen dat Gent er uit ziet tegen 2025.

In 2018 werd er ingezet op het maken van filmpjes voor en door jongeren voor de campagne rond respectvol samenleven en burgerschap "Iedereen Anders, Allemaal Gent". Deze werden verspreid in de periode van de Dag tegen racisme.

Op 8 mei 2018 werd het congres "Onze Eeuw" georganiseerd waarin 1000 Gentse scholieren de Vooruit inpalmden voor een dag rond burgerschap, democratie en de komende verkiezingen. Het project was een samenwerking tussen de Jeugdraad en de Jeugddienst van de Stad Gent.

De Jeugddienst wil sterker inzetten op internationale studenten. Het zijn er in totaal meer dan 7.000. Er werd een extra medewerker aangeworven die verantwoordelijk was voor de opvolging van de doelgroep Internationale studenten. In 2018 werd een grootschalige enquête uitgevoerd. Er werd ingezet op de communicatie naar deze doelgroep en de werkgroep internationale studenten werd opgestart als motor voor acties naar deze groep.

Jaarlijks ondersteunt en promoot de Jeugddienst de infosessies van Web en Jint. Ook communiceert de Jeugddienst de mogelijkheden inzake Europese uitwisseling en interactie naar jongeren en jeugdorganisaties via sociale media. Deze acties werden in 2018 en 2019 gecontinueerd.

In het verleden is sterk ingezet op de Stedenband met Mangaung en zijn jeugdwerkers van de beide steden bij elkaar op bezoek geweest. Deze stedenband werd echter niet gecontinueerd.

Hoofdstuk 5: De stad als een actieve supporter van acties rond Gelijke Kansen op de arbeidsmarkt

Een gelijkekansenbeleid op gebied van werkgelegenheid mogelijk maken, en diversiteit op de arbeidsmarkt ondersteunen.

Werkgevers benaderen rond verschillende opleidings- en tewerkstellingsmaatregelen, op maat van kwetsbare doelgroepen./Casus redelijke aanpassingen

Om werkgevers te bereiken over het thema diversiteit organiseerde de Dienst Werk in april 2015 het event “Diversiteit in de stad, gekleurde raven in mijn bedrijf”. Partners hierbij waren: de Universiteit Gent, het Vlaams Bureau voor Arbeidsbemiddeling, de werkgeversorganisatie VOKA, ... Er waren 46 aanwezigen.

De Dienst Werk startte ook met de “Raad der Wijzen”, een forum waar bedrijven goede praktijken konden uitwisselen inzake diversiteit op de werkvloer en de aanpak van discriminatie. Partners hierbij waren: de liberale vakbond, het OCMW, de interim-sector, Universiteit Gent, Vives Hogeschool, ... Er werden 3 bijeenkomsten en een slotevent georganiseerd. 13 bedrijven engageerden zich om het traject te doorlopen.

In samenwerking met VDAB, de Federatie van Zelforganisaties en de werkgeversorganisatie Voka werd een Mentorship-project opgestart. Hierbij werden in 2015-2016 20 mentoren-mentees paren gevormd. Hoogopgeleide mensen met een migratieachtergrond werden gekoppeld aan een geschikte werkgever. De mentoren en mentees hadden minstens 1 maandelijkse meeting en communiceerden daartussen zoveel mogelijk via een forum of blog. 12 hoogopgeleide ecm bereikten tegen april 2016 een job op diplomaniveau of kregen zicht op een groeitraject binnen hun job.

Sinds september 2016 werd het project geïntegreerd binnen het AMIF-project @level2work. Onder deze noemer werden 40 mentoren-mentees paren gevormd. De coaching duurde gemiddeld 3 maanden, waarbij 2 keer per maand een face-to-face contact voorzien werd voor de mentor-mentee en 4 collectieve momenten werden georganiseerd.

Op 2 februari 2016 organiseerde de Dienst Werk samen met Universitair Centrum voor Begeleiding en Opleiding een Ontbijtsessie voor werkgevers “Attent voor talent” om werkgevers concrete tips te geven over de succesvolle tewerkstelling van personen met een arbeidsbeperking. Er waren 35 aanwezigen.

Na 2017 werd het “Traject der Wijzen” uitbesteed (aan RiseSmart). De intervisiegroep is een aantal keer samengekomen maar is doodgebloed.

In de vorige EAD (Beleid Evenredige Arbeidsmarktdeelname)-periode werden bedrijven actief gecontacteerd met betrekking tot het EAD-beleid, zowel vanuit de projectontwikkelaars diversiteit als vanuit de Jobkanaal-consulenten (en de sectorconsulenten). In het nieuwe Vlaamse beleid is het uitgangspunt dat bedrijven met vragen hun weg zullen vinden naar de KMO-portefeuille (cfr. dec 2016 beleidsgroep Gsiw).

Flankerend de Dienst Werk een lokaal “Actieplan Gelijke Kansen op de Werkvloer”. Het Beleid Evenredige Arbeidsmarktdeelname werd door Minister Muyters afgeschaft. Zo werd het moeilijker om lokaal complementair en flankerend te ondersteunen. Er waren acties vanuit de stuurgroep

Actieplan Gelijke kansen op de werkvloer, in die stuurgroep waren heel wat organisaties vertegenwoordigd. Echter:

- Heel wat partners zijn verdwenen: projectontwikkelaars diversiteit vanuit de Vlaamse overheid, diversiteitsconsulenten (vakbonden, Fzovl,...) kregen een andere opdracht, Jobkanaal werd afgeschaft in 2016.
- Er was weinig animo rond nieuwe acties in de groep.

De stuurgroep was vragende partij om vanuit de stad actief naar bedrijven te communiceren over diversiteit. Er waren echter maar weinig aanbieders over in de regio die zich expliciet profileerden op het thema diversiteit. Er kon op de KMO-portefeuille een beroep gedaan worden om "diversiteitsplannen" in te dienen maar daar werd niet apart over gecommuniceerd of gerapporteerd, waardoor er weinig aanknopingsmogelijkheden waren.

In de Idea Consult-studie over het EAD-beleid (Tussentijdse evaluatie van Spoor 3 van het Focus op Talent-beleid) wordt er aanbevolen om in te zetten op diversiteit:

- door afstemming te organiseren tussen de verschillende spelers
- door diversiteit op een positieve manier op de agenda van de werkgevers te zetten
- door toeleiding te faciliteren (middels voortrajecten, taalondersteuning, versterken arbeidsbemiddelaars,...)

eDivtool

De eDivtool, een tool van Unia voor werkgeversⁱⁱ, werd de voorbije jaren a.d.h.v. de website van de Stad, vormingen en de nieuwsbrief van de Dienst Werk verder bekend gemaakt bij werkgevers.

Meldingsbereidheid discriminatie bij Unia verhogen

Dit betreft een blijvende, reguliere inspanning.

Interim-consulenten

De opleiding "Maak van diversiteit een troef" van Cevora vond plaats in 2015 en werd gefaciliteerd door het Vormingsfonds voor Uitzendkrachten en de Stad Gent. Deze opleiding helpt het juiste evenwicht te vinden als uitzendconsulent tussen respect voor de antidiscriminatie-wetgeving en klantgerichtheid.

Op 12 december 2015 werd de "Sessie Generatiebril" georganiseerd. In deze interactieve workshop leerden interim consulenten generaties kennen en hun meest kenmerkende eigenschappen. Er waren 18 deelnemers

Op 17 oktober 2016 organiseerde de Dienst Werk een infosessie betreffende het aanwerven vluchtelingen en Intra-Europese Migranten. De aanwezigen kregen uitleg over de profielen van deze doelgroepen, welke documenten nodig zijn om mensen aan het werk te zetten,... Er waren 30 deelnemers.

De Gentse Dienstencheque-ondernemingen mobiliseren om hun werknemers te informeren over de meldingsmogelijkheden bij discriminerende uitspraken van klanten.

Op 30 maart 2015 werd het regionaal contactpunt van Unia voorgesteld aan de dienstenchequebedrijven. Er waren 13 bedrijven aanwezig. De informatie over het meldpunt werd via het verslag van het bedrijvenoverleg naar 24 bijkomende bedrijven verstuurd. Er werd een Actieplan Gelijke Kansen voor de Dienstenchequebedrijven opgesteld. Dit Actieplan werd voorgesteld aan de bedrijven op november 2015.

Afstemmen taalvereisten

Binnen de VDAB werd een project uitgevoerd om de taalvereisten voor specifieke opleidingen en jobs te onderzoeken.

Non-discriminatieclausule bij openbare aanbestedingen

In 2010 besliste de Stad Gent om in al haar overheidsopdrachten een non-discriminatieclausule in te voeren.

Van december 2015 tot augustus 2016 voerden onderzoekers van de Universiteit Gent, onder leiding van professor Stijn Baert, op vraag van de Stad Gent, een onderzoek uit naar de effectiviteit van deze non-discriminatieclausule. [Hier kan u het onderzoeksrapport vinden.](#)

De onderzoekers van de vakgroep Sociale Economie stelden met de praktijktests vast dat personen van vreemde herkomst 30% minder kans hebben om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek. Jongeren met een vreemde herkomst zonder werkervaring hebben zelfs 50% minder kans om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek. Zowel voor mannen als vrouwen met vreemde namen werden (ongeveer dezelfde) verminderde kansen geconstateerd. Voor personen met een beperking werd eveneens een ongelijke behandeling vastgesteld, maar dit verschil was statistisch zwak.

Overheidsopdrachten hebben een grote impact op de arbeidsmarkt. De Stad Gent schrijft jaarlijks voor zo'n 100 miljoen euro aan overheidsopdrachten uit. Zo'n 4.000 bedrijven voeren die opdrachten uit. Rekening houdend met de vaststellingen uit het onderzoek van de Universiteit Gent, werd gezocht naar een manier om discriminatie tegen te gaan door de bedrijven die voor de stad werken beter op te volgen en te begeleiden.

Van oktober 2016 tot 2017 werd in een samenwerking van vier stadsdiensten een nieuwe non-discriminatie clausule in de overheidsopdrachten uitgewerkt.

Op 15 mei 2017 keurde het College van Burgemeester en Schepenen de invoering van een nieuwe en meer expliciete uitgewerkte non-discriminatie clausule goed, die vanaf dan in alle bestekken van overheidsopdrachten wordt opgenomen. Het College keurde eveneens het opzetten van een proefproject goed. Opzet was om over een periode van 2 jaar 10 zogenaamde PRIO-dossiers op te zetten. Daarbij gaat het om grote en arbeidsintensieve opdrachten, met een totale geraamde kost boven de 300.000 euro en een looptijd van meer dan 2 jaar. Deze bedrijven worden gedurende de periode van uitvoering van de opdracht opgevolgd worden in hun non-discriminatiebeleid.

Op 30 mei 2017 ging er een studiedag door waar hogergenoemde onderzoek werd toegelicht en het antwoord van de Stad werd geformuleerd: het nieuwe instrument voor non-discriminatie in het kader van overheidsopdrachten werd toegelicht. Keynote-spreker was Paul Lappalainen, Zweeds expert op gebied van sociale duurzaamheid in overheidsopdrachten. Directeur Els Keytsman van Unia sprak het slotwoord.

De Gemeenteraad keurde op 25 september 2017 een addendum goed bij de samenwerkingsovereenkomst voor de lokale werking van Unia. Daarbij engageerde Unia zich om de stad te adviseren in de opvolging van de bedrijven in het proefproject.

De bijzondere clausule werd uiteindelijk in het totaal in 6 grote overheidsopdrachten opgenomen. Daarbij ging het om 4 verschillende ondernemingen. De 4 eerste dossiers, bij 2 ondernemingen, zijn afgerond. Bij de 2 betreffende ondernemingen gebeurde een evaluatie van hun non-discriminatie beleid aan de hand van de zgn. quick-scan non-discriminatie. Hen werd een aantal voorstellen gedaan voor verbetering van hun beleid, die ook werden opgevolgd. Bij het 5^{de} dossier werd na de evaluatie van de quick-scan aan de onderneming gevraagd een formeel actieplan non-discriminatie op te maken; dit dossier is nog in behandeling. Het 6^{de} dossier zit nog in de begin van de evaluatie.

Het oorspronkelijk opzet om in 10 overheidsopdrachten de bijzondere clausule op te nemen werd verlaten omdat de timing te ver uitliep. Het proefproject zal na afronding van de 6 dossiers uitgebreid geëvalueerd worden. Vanuit de conclusies uit deze evaluatie zal bekeken worden of en hoe de opvolging van overheidsopdrachten verder zal gebeuren.

Onderzoek naar mogelijke discriminatie bij interim-bureaus

De Universiteit van Gent voerde in de periode 2015-2016 drie veldonderzoeken uit in opdracht van de Stad Gent. In twee veldonderzoeken werd discriminatie op basis van etnische origine en functiebeperking gemeten op de arbeidsmarkt. In een derde veldonderzoek werden de administratieve drempels voor personen met een vreemde nationaliteit onderzocht binnen de interimkantoren. In oktober 2016 werd het eindrapport aan de Stad bezorgd.

Aan werkzoekende derdelanders werden geen overbodige documenten gevraagd, maar 16% van de geteste interimkantoren konden niet meteen antwoorden of bepaalde documenten nodig waren. Aan EU-werkzoekenden werd in 22% van de gevallen een overbodig document gevraagd.

Op 17 oktober 2016 organiseerde het Vormingsfonds voor Uitzendkrachten (VFU) en de stadsdiensten Dienst Werk en Welzijn & Gelijke Kansen een vorming voor consulenten van de interimkantoren over de verblijfs- en werkvoorwaarden voor EU-burgers.

De arbeidsmarkt blijft een primair levensdomein, ook inzake discriminatiebestrijding, gezien het grote belang van tewerkstelling in het verwezenlijken van een inclusieve samenleving waar iedereen gelijke kansen krijgt. We willen verder werk maken van een evenredige arbeidsparticipatie van alle kwetsbare groepen.

Hoofdstuk 6: De stad als werkgever en dienstverlener met aandacht voor gelijke kansen

De stad engageert zich om een werkgever te zijn met aandacht voor gelijke kansen, en een rechtvaardige dienstverlener, en om te investeren in monitoring, vorming en ontwikkeling om dit doel te bereiken.

Meldpunt Discriminatie van de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk

Er is geen apart meldpunt meer voor meldingen van discriminatie. De werkzaamheden van dit meldpunt zijn overgenomen in de dagelijkse werking van de afdeling Welzijn van de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk (IDPBW of Interne preventiedienst), waarbij vertrouwenspersonen, sociaal verpleegkundigen en preventieadviseurs medewerkers ondersteunen en adviseren. Medewerkers kunnen hier een klacht indienen of bij de externe preventieadviseur. Algemene campagnes rond psychosociaal welzijn van de medewerkers worden georganiseerd. Daarnaast worden vertrouwenspersonen nu organisatie-breed ingezet

Duidelijke info aan werknemers

Binnen Stad Gent worden er verschillende jaarlijkse sensibiliseringacties uitgevoerd voor medewerkers, rond het thema diversiteit. Daarnaast zijn alle HR-documenten, vormingen, functieprofielen en vacatures gescreend op inclusief taalgebruik.

Vorming aan werknemers inzake diversiteit

Diversiteit komt impliciet in alle opleidingen (en niet alleen voor leidinggevenden) aan bod door de gebruikte voorbeelden, taalgebruik, enz.. De dienst Tewerkstelling en Opleiding werkt maatgericht, op vraag van de diensten en op basis van behoeftanalyses. Hiernaast neemt de dienst ook initiatieven zoals “Anders Lunchen” en “Omgaan met personen met een beperking aan het loket” en “Allemaal digitaal” om de diensten hierrond te sensibiliseren.

Sensibiliseringsacties t.a.v. het personeel

Elk jaar organiseert Stad Gent verschillende sensibilisering acties. Aantal voorbeelden van 2019:

- 8 maart, Vrouwendag: Oproep en sensibilisering via MIA.
- 21 maart, Internationale Dag tegen Racisme: Deelnemen aan “Belg in de klas” bij In-Gent en film vertoning.
- 17 mei, Internationale Dag tegen Homofobie: Verhalen van onze medewerkers via MIA.
- 20 juni, Wereldvluchtelingendag: Filmvertoning en organisatie van “Luncheon met Syrische vluchtelingen”.

Diversiteit in HR-processen

We hebben geleerd dat het minimaliseren van Adverse Impact in onze selectieprocedure moeilijk is omwille van het validiteit-diversiteitsdilemma. Sowieso streven we er nog steeds naar om adverse impact in te perken. Dit doen we ad-hoc bij grote of gevoelige procedures op basis van onze eigen analysetechnieken.

We dagen sollicitanten bij A, B en C functies diensten zoveel mogelijk uit om een OF verhaal voorop te stellen in de diplomaveren. Dit is opgenomen in onze intakegesprekken.

Verhogen aandeel medewerkers met migratieachtergrond

In het huidige, aflopende diversiteitsactieplan hadden we twee streefcijfers:

- de instroom van medewerkers met een buitenlandse herkomst bedraagt 30% tegen 2020;
- in 2020 zijn 2% van onze medewerkers personen met een arbeidsbeperking.

We hebben van de KSZ de percentages van personen van buitenlandse herkomst binnen ons personeelbestand voor de jaren 2016 en 2017 ontvangen. We hebben ook de cijfers per departement gekregen. Op basis hiervan kunnen we prioriteiten inschatten.

Screenen van vacatures en selectieprocedures op eenvoudig taalgebruik

We hebben een richtlijn om begrijpbare vacatures te lanceren. Bovendien is het nu reguliere werking dat elke vacature gescreend wordt op heldere taal door twee arbeidspsychologen voor de lancering.

Met de lancering van onze nieuwe employer branding campagne betreft HR IN-Gent terug; die heeft vacatures gescreend en goedgekeurd op leesbaarheid. In het eigen beeldmateriaal worden diverse medewerkers afgebeeld. De meeste van deze inspanningen vallen onder rekrutering, maar ook tijdens selectie houdt de Dienst hier rekening mee.

Er ligt op vandaag een nieuw HR diversiteitsactieplan voor dat in november 2020 op de gemeenteraad wordt geagendeerd. Uit de evaluatie van het vorige plan halen we inhoudelijk alvast het volgende:

- We slagen er onvoldoende in om hoogopgeleide personen met een buitenlandse herkomst op A- en B-niveau aan te werven.
- We slagen er te weinig in om personen behorend tot de doelgroepen te laten doorstromen (horizontaal en verticaal), ondanks de opgedane werkervaring tijdens een BIS-tewerkstelling, een tewerkstelling van bepaalde duur,...
- De jurysamenstelling is bij selectieprocedures nog onvoldoende divers, waardoor onbedoelde vooroordelen meespelen in de uiteindelijke keuze van de meest geschikte kandidaat.
- Adverse impact blijft een aandachtspunt bij selectieproeven.
- Een beperkte kennis van de Nederlandse taal vormt een belangrijke drempel om te slagen voor de selectieprocedures bij Stad Gent: binnen de stadscontext (contact met de burger) is Nederlands spreken (en schrijven) vaak een belangrijke vereiste.
- Er ontbreekt nog te weinig een algemeen kader voor het onthaal van personen met een (arbeids)beperking (bv. rond integratieprotocollen) of met een buitenlandse herkomst (bv. rond studentenjobs of trajecten om intern te kunnen doorstromen naar andere/hogere functies).
- Er is nog te weinig persoonlijk contact met de doelgroepen zelf via netwerking met het maatschappelijk middenveld, zelforganisaties, instellingen voor hoger onderwijs, diaspora, privébedrijven,...

Tewerkstelling cruciaal in het streven naar een inclusieve samenleving. Discriminatie bestrijden op de arbeidsmarkt is dan ook van primordiaal belang. Als overheid dienen we hierin het goede voorbeeld te stellen. Daarom is het belangrijk om HR-beleid mee te nemen in een volgend plan.

Hoofdstuk 7: Rechtvaardige toegang tot huisvesting

Actief stappen ondernemen om maatregelen tegen discriminatie in de huisvesting in de stad te versterken.

Academische praktijktesten 2015: nulmeting van discriminatie op de huurmarkt - herkomst, handicap, taal en sociale uitkering

In december 2014 startte de UGent in opdracht van de Stad Gent met een nulmeting naar discriminatie op de Gentse private huurmarkt. Via praktijktesten werd de toegang tot huisvesting in kaart gebracht. In maart 2015 werden de resultaten bekend gemaakt van de eerste fase van dit onderzoek. Deze toonden duidelijk aan dat personen met een andere etnische origine, mensen met een beperking, anderstaligen en mensen met een vervangingsinkomen stelselmatig worden gediscrimineerd in hun zoektocht naar een geschikte woning.

In de tweede fase onderzocht UGent in welke mate praktijktesten een preventief effect hebben. Na een publieke aankondiging en de persaandacht van eind maart 2015 werd een tweede golf van praktijktesten uitgevoerd bij 1.666 huurwoningen in Gent. Nu wisten makelaars en eigenaars dat ze getest werden. De resultaten van het tweede deel van het onderzoek (testperiode april - juni 2015) tonen een vermindering van het aantal gevallen van discriminatie van mensen met een migratieachtergrond door de grote vastgoedspelers: de discriminatiegraad daalde van 26% naar 10%.

Charter “Gelijke toegang tot huisvesting”/Samenwerking met de private huursector

Stad Gent ging in dialoog met de makelaars en eigenaars over discriminatie op de private huurmarkt. Dit leidde in december 2015 tot de ondertekening van het charter “Gelijke toegang tot huisvesting” dat werd afgesloten tussen Unia, de Huurdersbond, het CIB (Confederatie van Immobiliënberoepen), het CIB Oost-Vlaanderen, het BIV (Beroepsinstituut van Vastgoedmakelaars) en de Stad Gent. Het charter bestaat uit een reeks van afspraken waartoe de sector en de Stad Gent zich verbinden om een meer toegankelijke huurmarkt te creëren. De Dienst Wonen was hierbij de drijvende kracht. [U vindt het Charter hier.](#)

Juridische praktijktesten 2016-2017: remediëring van discriminatie op de huurmarkt - herkomst, handicap

Aangezien onderzoek aantoonde dat praktijktesten discriminatie terugdringen, besliste het College van burgemeester en schepenen om verder in te zetten op praktijktesten.

De Stad ging een partnerschap aan met de UGent, IN-Gent vzw en Unia om werk te maken van “juridische praktijktesten”. Dit zijn praktijktesten waarbij elke makelaar die actief is in Gent systematisch wordt getest. Het zorgt er voor dat de overheid veel gericht een antidiscriminatiebeleid kan voeren. We krijgen immers niet enkel zicht op de discriminatie binnen een hele sector maar ook op de mogelijke discriminatie van specifieke, individuele makelaars.

De testen werden uitgevoerd over een periode van 12 maanden (november 2016 – november 2017). Deze reeks praktijktesten onderzocht de discriminatie van mensen met een andere herkomst en mensen met een beperking door makelaars.

Deze juridische praktijktesten van 2016-2017 tonen aan dat kandidaat-huurders met een beperking in 15% van de gevallen een negatief antwoord krijgen omwille van hun beperking. Voor kandidaat-huurders met een niet-Vlaamse naam ligt de discriminatiegraad op 14%. 12 van de 86 actieve makelaars (1 op 7) discrimineren op basis van afkomst en/of beperking.

Bij de nulmeting uit 2015 met correspondentietesten werd 21% discriminatie vastgesteld bij kandidaat-huurders met een beperking. Voor kandidaat huurders met een niet-Vlaamse naam lag de discriminatiegraad toen op 26%. Deze nieuwe resultaten lijken dus te bevestigen dat het organiseren van praktijktesten, de discriminatie op de immobiëlenmarkt, bij makelaars, gevoelig doet dalen.

Verdere stappen werden gezet conform het afsprakenkader over de uitvoering en opvolging van praktijktesten op de Gentse huurmarkt (2016). Unia nodigde de restgroep vastgoedmakelaars die stelselmatig discrimineren uit voor een gesprek. Alle 86 makelaars kregen van Unia, de Dienst Welzijn en Gelijke Kansen en de Dienst Wonen een vorming aangeboden over de antidiscriminatiewet en antiracismewet in februari 2018. Op deze vorming werd het bovenstaande Charter ook op maat van de individuele makelaars ondertekend.

In 2018 werden de 12 makelaars die volgens het onderzoek discrimineerden opnieuw getest. Er kon wetenschappelijk geen significant patroon van discriminatie meer worden vastgesteld. Wel bleken 2 makelaars geneigd om mensen met migratieachtergrond te benadelen. Hun dossier werd overgemaakt aan de tuchtkamer van het BIV.

[U vindt het onderzoeksrapport hier.](#)

[U vindt het promofilmpje over onze praktijktesten op de private huurmarkt hier.](#)

[Informatie verstrekken/Verhogen meldingsbereidheid/Vorming/](#)

De Dienst Wonen verstrekt informatie aan verhuurders, huurders, intermediairen en burgers. Ook de wetgeving inzake discriminatie en racisme wordt daarbij permanent onder de aandacht gebracht. Indien melding wordt gemaakt van mogelijke discriminatie bij de Dienst Wonen wordt er doorverwezen naar het regionaal contactpunt van Unia.

In de folderrekken van de Woonwinkels voorziet de Dienst Wonen kaartjes en folders over de werking van Unia. De Dienst Wonen verspreidt ook jaarlijks meer dan 500 exemplaren van de "Wegwijzer Verhuren".

Ook de standaardfiche van het BIV is beschikbaar in de woonwinkels. Deze fiche werd uitgewerkt door Unia en het BIV en bevat alle info die een verhuurder wettelijk mag en kan opvragen bij een potentiële huurder. De promotie van deze fiche maakte tevens deel uit van het Charter. De inlichtingenfiche werd verdeeld op het verhuurdersplatform van 2016.

Unia lanceerde in 2017 een online tool waarmee kandidaat-huurders die gediscrimineerd worden tijdens hun zoektocht naar een woning, dat zelf kunnen bewijzen met een "eigen kleinschalige praktijktest". Deze tool werd verder opgevolgd en bekend gemaakt in 2017 door de Dienst Wonen.

In december 2017 organiseerde de Dienst Wonen het woonevent "Zorgeloos verhuren" met een 50-tal deelnemers. Er werd ook een workshop over de selectie van kandidaten georganiseerd in samenwerking met Unia.

De Dienst Wonen verzorgde of ondersteunde doorheen de jaren meerdere vormingen over de werking van Unia en de racisme- en discriminatiewetgeving voor de sector, andere diensten, organisaties en burgers.

[Affichering huurprijzen](#)

Ook deze actie maakt deel uit van het Charter.

- 2014: 165 dossiers waarvan 87 dossiers beboet
- 2015: 130 dossiers waarvan 85 dossiers beboet
- 2016: 103 dossiers waarvan 79 dossiers beboet
- 2017: 54 dossiers waarvan 42 dossiers beboet
- 2018: 108 dossiers waarvan 88 dossiers beboet

Sinds januari 2018 controleert de Gemeenschapswacht systematisch op deze verplichting in de verschillende Gentse wijken. Dat gaf terug een stijging van het aantal vaststellingen nadat de Dienst Toezicht in 2017 kampte met personeelstekort en daardoor vooral steekproefgewijs of obv klachten werkte.

Er werd in 2018 ook een telefonische sensibiliseringsactie ondernomen t.a.v. verhuurders die een foute affiche ophingen en de affiche "Te huur" werd gepromoot in het Stadsmagazine. In 2019 werd de affiche te huur geactualiseerd en nogmaals onder de aandacht gebracht in het Stadsmagazine.

Misbruiken aanpakken

De Wooninspectie heeft als opdracht het opvolgen van het strafrechtelijke luik omtrent de Vlaamse Wooncode (kwaliteitsbewaking). De acties huisjesmelkerij gebeuren in opdracht van de politie.

Hieronder een overzicht van de afgelopen jaren:

- 2015: in 80 panden, zijnde 146 wooneenheden, werden vaststellingen gedaan. In 34 panden werd voor 67 wooneenheden een herstellvordering gedaan. In 27 panden werd voor 53 wooneenheden het herstel uitgevoerd. 1 actie huisjesmelkerij
- 2016: 3 acties huisjesmelkerij
- 2017: 4 acties huisjesmelkerij
- 2018: geen enkele

Gelijke Behandelingsprotocol Oost-Vlaanderen

De Stad Gent en Unia blijven deelnemen aan de provinciale overleggen m.b.t. het gelijke behandelingsprotocol Oost-Vlaanderen en het motiveren van de Gentse verhuurders en makelaars om dit protocol te onderschrijven. De inspiratie-dag die de provincie wilde organiseren met lokale besturen is er niet gekomen en het blijft moeilijk om lokale besturen rond dit thema te mobiliseren.

Huisvesting blijft een primair levensdomein waar wel degelijk discriminatie voorkomt. Daarom wensen we ook in de toekomst op dit thema verder te werken. De praktijktesten mogen dan de discriminatie gereduceerd hebben bij een eerste contact met een makelaar, de vraag stelt zich hoe lang het zogenaamde flitspaaleffect van praktijktesten blijft duren. Daarenboven werden privé eigenaars niet meegenomen in de juridische praktijktesten en is het niet denkbeeldig dat discriminatie zich op meer subtiele wijze voordoet verderop in het verhuurproces.

Hoofdstuk 8: Racisme en discriminatie bestrijden via onderwijs

Maatregelen versterken tegen discriminatie bij de toegang tot of het genieten van alle vormen van onderwijs; en opvoeding tot wederzijdse verdraagzaamheid, begrip en interculturele dialoog promoten.

Infopunt Onderwijs van IN-Gent vzw

Het Infopunt Onderwijs voor toegankelijke informatie en ondersteuning voor ouders met kinderen in het basisonderwijs werd afgebouwd in 2017 en geïntegreerd binnen de algemene toeleiding voor minderjarigen.

Een klas op het doortrekkersterrein

Het sociaal beheer van het doortrekkersterrein en een educatief aanbod voor kinderen en jongeren van rondtrekkende woonwagenbewoners op het doortrekkersterrein, maken deel uit van de Samenwerkingsoveréénkomst tussen de Stad en IN-Gent 2020-2025.

Brugfiguren basis en secundair onderwijs

Brugfiguren leveren een belangrijke en gewaardeerde bijdrage in het versterken van de relatie tussen de school en ouders/gezinnen, met een wederzijds respect voor de school- en thuiscultuur. Op een laagdrempelige en rechtstreekse manier zetten brugfiguren in op het informeren, sensibiliseren en versterken van ouders, leerlingen en het schoolteam.

De afgelopen jaren werd ook in het secundair onderwijs geëxperimenteerd met brugfiguren in de eerste graad. Dit project werd positief geëvalueerd, waardoor er nu ook brugfiguren actief zijn in acht Gentse secundaire scholen.

Het team Ouderbetrokkenheid van Onderwijscentrum Gent werkt voortdurend aan de professionalisering van brugfiguren en het stroomlijnen van hun werking in en met scholen, om zo de ouderbetrokkenheid verder te versterken (via bv. een screeningsinstrument ouderbetrokkenheid, de inzet van trajectbrugfiguren in scholen zonder brugfiguur,...).

Samenleven op de speelplaats

Er werden GRAS (groene en avontuurlijke speelplaats)-projecten opgestart in een groot deel van de basisscholen: per jaar kunnen 10 scholen een toelage krijgen

Er werd gewerkt aan de ontwikkeling van het SEL (Socio-emotioneel leren)-plan. Dit is een verbreding van het pest-actieplan uit het secundair onderwijs naar het basisonderwijs

In 2015 werd vanuit de Dienst Welzijn en Gelijke Kansen een oproep gelanceerd naar scholen om een project op te zetten rond "samenleven op de speelplaats". Scholen die interesse toonden, kregen een inspiratielijst doorgestuurd (materialen waarmee scholen aan de slag kunnen). In 2016 werd verder overleg gepleegd met scholen die ingingen op de oproep om iets uit te werken in het kader van "samenleven op de speelplaats". Er is een educatief pakket aangekocht voor elke school.

Daarnaast werd er door de Dienst Welzijn en Gelijke Kansen een bestelling geplaatst bij het Nederlandse theatergezelschap Mind Mix voor 7 theatervoorstellingen over het thema discriminatie voor scholen uit het secundair onderwijs. Deze zijn allemaal de deur uit.

Domein levensbeschouwelijke vakken

De bedoeling was om discriminatie aan bod te laten komen in de 6 gemeenschappelijke lessen van de levensbeschouwelijke vakken. Deze piste werd verlaten omdat diversiteit en discriminatie doorheen het ganse jaar en de ganse werking van een school dienen te worden opgenomen als thema's.

Meertaligheid

We weten dat welbevinden een belangrijke voorwaarde is van leren. Als we het schoolrendement van alle kinderen willen verhogen kan het erkennen van de thuistaal hier een belangrijke rol in spelen. Door de thuistalen van de kinderen op school een positieve plaats te geven beogen we een positieve attitude ten aanzien van het Nederlands en alle andere talen die op school vertegenwoordigd zijn. Dit heeft immers een positieve invloed op het welbevinden van alle kinderen. Het gaat over het erkennen en waarderen van alle talen die aanwezig zijn en het creëren van een positief beeld op de eigen sociaal-cultureel- en talige achtergrond en op die van de anderen.

De doelstelling gaat echter nog een stap verder: het gaat ook over het benutten van de thuistaal in het onderwijs om op die manier de (Nederlandse) taalvaardigheid van alle kinderen te bevorderen. Kinderen die leren, bouwen verder op wat ze al kunnen en weten. Ze maken gebruik van kleine trapjes of steigers om de nieuwe kennis verder op te bouwen. Ook de thuistaal is zo een steiger om kinderen te ondersteunen in hun ontwikkelingsproces. De meertalige repertoires van kinderen vormen een krachtig vertrekpunt voor talensensibilisering. Ook de meertalige repertoires van ouders zijn rijke bronnen om het leerproces van kinderen te ondersteunen.

Verschillende initiatieven die in de afgelopen jaren zijn opgezet, of waarrond Onderwijscentrum Gent een langdurige werking heeft lopen, worden verder gecontinueerd: netoverschrijdende samenwerking met de pedagogische begeleidingsdiensten, vraaggestuurde ondersteuning van scholen en schoolteams met vragen rond meertaligheid (i.s.m. PBD's), facilitering van samenwerking tussen de diverse (Groot-)Gentse OKAN-scholen,...

Verder wordt er via projectgerichte (samen)werking (lerende netwerken, collegagroepen, partnerschap in projecten) ingezet op expertisedeling en -ontwikkeling inzake taal en meertaligheid. De website www.meertaligheid.be fungeert daarbij als een portaalsite.

Leidraad voor leerkrachten in het Stedelijk Onderwijs Gent

Tweemaal per jaar een is er een onthaaldag voor alle nieuwe personeelsleden van het IVA Stedelijk Onderwijs Gent. Hierbij worden de verschillende pijlers van de missie/visie en de leidraad besproken.

Handhaven van onderwijsrechten

Het Lokaal Overlegplatform Onderwijs Gent (LOP) heeft een bemiddelende rol bij het realiseren van Gelijke Onderwijskansen: Indien er problemen opduiken inzake het inschrijven van leerlingen, kan het LOP een bemiddelende rol op zich opnemen. Als het LOP niet tot een oplossing komt en de onderwijsrechten geschonden dreigen te worden, verwijst men door naar de bevoegde instanties die voor de handhaving instaan.

De meeste tussenkomsten leidden tot een gunstig resultaat conform de regelgeving. In een situatie kon er lokaal met de school geen oplossing gevonden worden en dienden de ouders klacht in bij de Commissie Leerlingenrechten. De klacht werd gegrond verklaard, wat betekent dat de leerling toch ingeschreven werd of bleef.

Ten gevolge van de regelgeving aangaande inclusie, nl. het M-decreet, waarbij leerlingen met een verslag voor het buitengewoon onderwijs toch les kunnen volgen in het gewoon onderwijs, werden volgende specifieke maatregelen genomen: de start van de Focusgroep M-decreet met de relevante partners, communicatie over M-decreet.

Naast Wonen en Werken zien we ook Onderwijs als een prioritair levensdomein in het bestrijden van discriminatie. Wie aan gelijke kansen wil werken kan niet anders dan aan de slag gaan in het Onderwijs rond de thema's diversiteit, identiteit, racisme, leerlingenoriëntatie, enz..

Hoofdstuk 9: Culturele diversiteit promoten

Een gelijkwaardige vertegenwoordiging verzekeren en promoten van de wijde waaier van culturele expressie en erfgoed van burgers in de culturele programmatie, het collectief geheugen en de publieke ruimte van de stedelijke overheid, en interculturaliteit in het stadsleven bevorderen.

In de structurele financiële ondersteuning van cultuurhuizen wordt gevraagd in hun werking uit te gaan van de demografisch diverse samenstelling van de stad Gent en aandacht te besteden aan de participatie van zoveel mogelijk Gentenaars./Er wordt een charter uitgewerkt met betrekking tot de aandacht voor diversiteit in zowel de eigen werking als in de ondersteuning van de cultuursector.

Na een analyse van het landschap kwam de Gentse culturele sector tot de breed gedragen conclusie dat er een grote discrepantie is tussen de demografische evolutie van de stad en de huidige werking van deze sector, zowel op vlak van programmatie, publieksbereik als personeelsbeleid.

Omdat de cultuurhuizen de ambitie hebben om deze scheefgetrokken situatie recht te zetten en hier een actieplan wensten rond op te zetten, heeft de Stedelijke Cultuurdienst haar trefdag in 2016 op dit thema geënt.

Het idee om een charter uit te werken met de cultuursector werd echter vrij snel verlaten. In het najaar van 2016 werd vanuit acht cultuurhuizen (Les Ballets C de la B, Vooruit, De Centrale, De Kopergieterij, Bij de Vieze Gasten, Compagnie Cécilia, ActionZooHumain en Campo), Greentrack, de School of Arts en de Cultuurdienst wél een overleg rond diversiteit opgestart: de “Diversiteitswerf”. Het doel hiervan is om concrete projecten binnen deze cultuurhuizen te ontwikkelen, die de participatie van jongeren met een migratieachtergrond in cultuurproductie verhogen. Op langere termijn wordt een doorstroming naar het personeelsbestand van deze cultuurhuizen nagestreefd. Ondertussen werd de werkgroep uitgebreid met het NTG en Manoeuvre.

De Gentse cultuurhuizen verenigden zich in het Gents Kunstenoverleg dat de belangen van de Gentse Cultuursector opneemt. Diversiteit binnen de sector, in alle geledingen, van representatie, publiekswerking tot personeelsbeleid zijn expliciet opgenomen in de doelstellingen van dit overleg. De concrete acties binnen de cultuursector worden sinds het voorjaar 2020 opgenomen door de coördinator Diversiteitswerf die functioneert binnen het Gents Kunstenoverleg.

De werkgroep wordt vanuit Cultuur Gent op heden op iets grotere afstand opgevolgd. Om de eigen dynamiek tussen de cultuurhuizen binnen dit overleg en de concrete uitwerking in deelwerven meer ruimte te geven is Cultuur Gent als stadsdienst uit de concrete besprekingen en plannings gestapt. De stad zal als subsidiërende en ondersteunende overheid zal de voorstellen beoordelen eens het actieplan gefinaliseerd is.

In functie van een meer genuanceerde beeldvorming bij het bredere publiek rond vluchtelingen stapte de Cultuurdienst/Circa in het Nederlandse project “Moving People”. De verhalen van vluchtelingen over hun vlucht en nieuwe thuis werden geregistreerd en op een website ontsloten. Van de vijf Gentse deelnemers werd een 3D-portret gemaakt dat omgezet werd in 1.500 beeldjes. Deze beeldjes zijn op 28 april 2016 in de stad verspreid, waarbij de Gentenaars uitgenodigd werden ze te verplaatsen en de verhalen op de site te lezen. Het project genereerde heel wat media-aandacht en werd door het brede publiek gesmaakt.

In de eigen projecten van de Cultuurdienst/Circa is deze verscherpte aandacht voor mensen met een migratieachtergrond een vast onderdeel van de uitwerking van de acties. Zo werden bv. in het Van Eyckjaar extra acties opgezet die de Gentenaar met een migratieachtergrond beter kunnen

bereiken en die de link tussen Gent en de wereld leggen. De subsidiereglementen bevatten de antidiscriminatie-clausule.

Intercultureel Centrum De Centrale

Vanuit de departementen Cultuur en Welzijn en Gelijke kansen werd een voltijdse kracht toegevoegd aan De Centrale met als doelstelling: Het verhogen van de diversiteit in het culturele veld en aanbod door etnisch-cultureel divers artistiek talent naar cultuurprogramma's toe te leiden, via een intensieve trajectmatige begeleiding van projecten van individuen, (etnisch-culturele) middenveldorganisaties en/of Gentse culturele instellingen. Jaarlijks worden minstens tien projecten/trajecten begeleid.

Bij Artiest zkt., de actie waarbij Gentse artiesten ter beschikking gesteld worden van kleine organisatoren, wordt samengewerkt met de Centrale om artiesten met een migratieachtergrond in de lijst op te nemen. Bij deelacties van dit project (Artiest zkt assistentiewoning, Artiest zkt School) worden deze artiesten extra naar voor geschoven.

In de projectmatige financiële ondersteuning wordt bij de beoordeling rekening gehouden met de manier waarop wordt omgegaan met de stedelijke diversiteit en de manier waarop inclusie wordt beoogd.

Het subsidiereglement voor de financiële ondersteuning van projecten in kunst en cultuur voor periode 2015-2019 richt zich, naast drie andere projectvormen, ook op culturele en artistieke buurt- en wijkprojecten. De ingediende projectvoorstellen worden expliciet getoetst aan de wijze waarop het initiatief culturele diversiteit beoogt.

Bij projecten die een louter culturele of artistieke finaliteit hebben, en dus niet gericht zijn op een specifieke buurt of wijk, worden de geleverde inspanningen voor verruiming en diversifiëring van het publieksbereik beoordeeld. Etnisch culturele diversiteit is een impliciete maatstaf.

Projectindieners kunnen worden ondersteund door organisaties en culturele spelers die een grotere expertise hebben op dit terrein. Indieners die expliciet de werking met ecm vooropstellen krijgen extra advies, begeleiding en opvolging. Bij indieners die een breder publiek beogen wordt advies gegeven over het bereiken van een publiek dat beter correspondeert met de demografische realiteit van Gent.

Publiekswerkers

Het project publiekswerkers kende een beperkt resultaat en kon onvoldoende voorzien in gepaste begeleiding van de tewerkgestelden. Omdat de financiering werd stopgezet is het project afgebroken. De participanten die dit wilden werden begeleid naar een gepaste tewerkstelling binnen de reguliere culturele sector.

Erfgoedproject "Bestemd voor Gent"

De blog "Bestemd voor Gent" wilde een realistisch beeld geven van de rijk gevarieerde stad die Gent is. Dat kon op duizend en één manieren: een tekst, een ingesproken bericht, een foto, videoclip of tekening, of een volwaardige (mini-)reportage, ... <http://www.bestemdvoorgent.be>. De website bestaat niet meer.

We stellen vast dat de inspanningen inzake cultuur verder zijn weg vinden in het regulier beleid van onze stad.

Hoofdstuk 10: Hate crime en conflict management

Bestaande methodes om met haatmisdrijven en conflicten om te gaan, ondersteunen, of nieuwe methodieken ontwikkelen.

De omzendbrief Col13/2013 waarin instructies staan voor een coherent vervolgingsbeleid inzake discriminatie en haatmisdrijven beter bekend maken bij politionele en gerechtelijke actoren.

Er is een structurele samenwerking - met een jaarlijkse terugkeerdag en vormingen - tussen Unia, het parket en de politie inzake haatmisdrijven. Dit in opvolging van een omzendbrief vanuit het ministerie van Justitie die expliciet de opdracht gaf tot nauwe samenwerking in de bestrijding van discriminatie en haatmisdrijven tussen politie, parket en Unia (Col13/2013).

De opleiding "Discriminatie, haatboodschappen en haatmisdrijven - omzendbrief Col13/2013" van Unia is in eerste instantie bedoeld voor de referentieambtenaren van de lokale politie en de referentiemagistraten die in het kader van deze omzendbrief zijn aangeduid. Unia werkt sinds 2014 aan het opzetten en uitbreiden van een netwerk van door de politiezones benoemde referentieambtenaren, parketmagistraten en verschillende actoren uit het maatschappelijk middenveld. Het gaat om een lange termijn-project dat de referentiepersonen duurzame steun wil bieden m.b.t. haatboodschappen en -misdrijven en gevallen van discriminatie.

Voor de referentieambtenaren van verschillende Nederlandstalige arrondissementen was er elk jaar een terugkeerdag gepland. Op die manier leren de betrokkenen elkaar kennen: de magistraten zeggen dat ze heel wat bijleren over de omstandigheden waarin politiemensen hun werk moeten doen en de politiemensen zijn vragende partij voor uitleg over het beleid van het parket m.b.t. haatboodschappen en haat- en discriminatiemisdrijven.

Politiemensen geven aan dat ze een beter onderscheid tussen de verschillende inbreuken kunnen maken nadat ze hun kennis op praktijkgevallen hebben toegepast. De debriefings focussen op de bijbehorende rechtspraak, wat een niet te veronachtzamen aspect is, want zo wordt duidelijk dat goed politiewerk bij het behandelen en registreren van klachten, resultaten oplevert. De samenwerking wordt bijzonder op prijs gesteld om de rol en de positie van referentieambtenaren in te vullen door goede praktijkvoorbeelden uit te wisselen. De ontmoetingen met sprekers die geen deel uitmaken van de politie, zijn nuttig om het partnernetwerk uit te breiden, in het bijzonder wat de bijstand aan slachtoffers betreft (ontmoeting met lokale contactpunten van Unia, met vzw's die zich met LGBT-kwesties bezighouden, met experts in victimologie enz.).

Op vraag van de politiemensen en de magistraten heeft Unia bijzondere aandacht aan het thema cyberhaat besteed: de omzendbrief hamert terecht op deze problematiek die erg belangrijk is voor de politie en de magistratuur, omdat cybercriminaliteit een nieuwe vorm van criminaliteit is die gelinkt is aan mensenhandel en die aanleiding geeft tot heel wat inbreuken

De Conventie tussen de geïntegreerde politie en Unia, die bestond sinds december 1996, maakte in 2018 plaats voor een soepele samenwerkingsformule, met een meer haalbare agenda. Naast de vormingen voor referentiemagistraten en referentiepolitieambtenaren in het kader van de rondzendbrief Col13/2013 (vooral in Wallonië dat jaar), organiseerde Unia een reeks andere ad-hocopleidingen in 2018 en 2019, dus geen nieuwe opleidingen in Vlaanderen in 2018, maar wel drie terugkomdagen. In Gent wordt de volgende terugkomdag i.h.k.v. Col13/2013 voorzien voor 2021

Informereren van gerechtelijke diensten, professionals en burgers over slachtoffer- daderbemiddeling en herstelrecht./Het regionaal contactpunt van Unia inventariseert en registreert in samenwerking met de politie en de referentie magistraat racisme hoeveel dossiers van haatmisdrijven en hatepeech er zijn en welke eventueel in aanmerking kwamen voor buitengerechtelijke en gerechtelijke bemiddeling.

Unia is partner in het Vijfhoeksoverleg haatmisdrijven van de Stad Gent: (Stad Gent, politie, Cavarria, parket en Unia Regio Gent) dat regelmatig samenkomt om concrete cases van haatmisdrijven, homo- en transfobie en de aanpak ervan te bespreken.

Unia registreert sinds een aantal jaren een stijging in het aantal meldingen van discriminatie, haatboodschappen en haatmisdrijven. De Col13/2013 benadrukt het onaanvaardbare karakter van dit soort misdrijven en maakt de strijd ertegen een prioriteit. Toch tonen de jaarlijkse statistieken van het College van procureurs-generaal een dubbel fenomeen. Het aantal inkomende dossiers bij de correctionele parketten is bijzonder laag, en een groot aantal van deze dossiers wordt geseponereerd, voornamelijk omwille van technische redenen.

Dit leidt tot een gevoel van straffeloosheid en voor de slachtoffers tot een gevoel van onrecht. In oktober 2017 vroeg het College van procureurs-generaal de parketten om bij dergelijke dossiers op zijn minst te verwijzen naar de wet. Maar er is nog te weinig duidelijkheid over de precieze redenen voor dit type van seponering. Om inzicht te krijgen in dit dubbele fenomeen laat Unia samen met de Koning Boudewijnstichting, het Nationaal Instituut voor Criminalistiek en Criminologie (NICC), het College van procureurs-generaal en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM) drie onderzoeken uitvoeren. Unia en het NICC buigen zich over de mechanismen aan de basis van de seponeringen. Dit zal ongeveer een jaar in beslag nemen en start vanaf januari 2019.

Op 13 december 2018 organiseerde Unia in de Kazerne Dossin een inspiratiedag over bemiddeling en alternatieve maatregelen voor justitieassistenten en referentiemagistraten.

Er is vandaag een lage instroom van dossiers over racisme en discriminatie bij de parketten en er zijn veel seponeringen (voornamelijk om technische redenen). Daarom voerden Unia, het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, de Koning Boudewijnstichting, het Nationaal Instituut voor Criminalistiek en Criminologie en het College van procureurs-generaal drie onderzoeken uit.

Daarbij bestudeerden we:

- de mechanismen die aan de basis liggen van de seponeringen (Unia en Nationaal Instituut voor Criminalistiek en Criminologie (NICC));
- de reden voor de lage instroom bij de verschillende actoren zoals de politie, het parket, Unia ... (Koning Boudewijnstichting);
- de toepassing van de Seksismewet (Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM) en Nationaal Instituut voor Criminalistiek en Criminologie (NICC).
- In 2019 werden de onderzoeken uitgevoerd op het terrein en werden de resultaten ervan verwerkt. Zodra de onderzoeken volledig afgerond zijn, worden de resultaten en aanbevelingen bekendgemaakt.

Belang van werken met minderjarigen

In 2012 publiceerde Unia, in samenwerking met de KU Leuven en met het LINC (Leuvens Instituut voor Criminologie), een eerste rapport over alternatieve maatregelen in de strijd tegen discriminatie en haatmisdrijven. Dit rapport stipte toen al de meerwaarde aan van strafbemiddeling. Die beantwoordt in bepaalde gevallen beter aan de verwachtingen van herstel en dialoog van de slachtoffers en responsabiliseert de plegers. Uit de cijfers van het parket (periode 2013-2017) blijkt echter dat strafbemiddeling in minder dan 1% van de dossiers wordt toegepast. Hier zijn verschillende redenen voor:

- Op het terrein zijn er geen structurele leertrajecten of opleidingsprogramma's voorhanden die ten volle rekening houden met de specificiteit van haatmisdrijven en hatespeech en het profiel van de daders.
- De procedure bemiddeling en (alternatieve) maatregelen staat enkel open voor daders die de gepleegde feiten bekennen, wat niet altijd evident is.
- De justitiehuzen en justitieassistenten beschikken over onvoldoende middelen om de uitdagende opdracht naar behoren te vervullen.

Om strafbemiddeling en herstelgerichte justitie te bevorderen, moet eerst werk worden gemaakt van de sensibilisatie en de vorming van magistraten en justitieassistenten. Er moeten ook voldoende instrumenten en leertrajecten zijn voor de plegers van haatboodschappen en haatmisdrijven.

Het Bureau voor de grondrechten van de Europese Unie (FRA) publiceerde in april 2019 een aantal verslagen over gerechtigheid voor slachtoffers van geweldsmisdrijven. Het Bureau stelt daarin een aantal praktische oplossingen voor aan beleidsmakers om slachtoffers beter te kunnen helpen, zoals het opleiden van het personeel van politie en justitie, het bevorderen van bemiddeling tussen het slachtoffer en de dader en het coördineren van de doorverwijzing tussen politie en andere hulpverleningsdiensten. Unia is voorstander van alternatieve maatregelen voor daders die zich schuldig maken aan haatmisdrijven of strafbare haatboodschappen. In de praktijk blijken er evenwel een aantal obstakels te zijn. Er zijn geen structurele leertrajecten of opleidingsprogramma's beschikbaar die specifiek gericht zijn op onze materies, bemiddeling en alternatieve maatregelen zijn slechts mogelijk als de dader de gepleegde feiten bekent en de justitiehuzen beschikken over onvoldoende middelen. Gelukkig is een en ander aan het veranderen.

Op 13 december 2018 organiseerde Unia in de Kazerne Dossin een inspiratiedag over bemiddeling en alternatieve maatregelen voor justitieassistenten en referentiemagistraten. Het was de start van een pilootproject in 2019, aangestuurd vanuit het gerechtelijk arrondissement Antwerpen, over het toepassen van bemiddeling en alternatieve maatregelen in het kader van discriminatie en haatmisdrijven.

In mei 2019 werd op dit vlak een belangrijke wijziging aangebracht aan het Strafwetboek. Wanneer de rechter een werkstraf of autonome probatiestraf oplegt bij een veroordeling op grond van de Antiracismewet, Antidiscriminatiewet, Genderwet, Negationismewet of Seksismewet, dan kan de rechter aanwijzingen geven opdat de invulling van die straf in verband zou staan met de strijd tegen racisme, xenofobie, discriminatie, negationisme of seksisme.

In een volgend plan willen we blijvend inzetten op veiligheid op het publiek domein.

ⁱ <https://stad.gent/nl/burgerzaken/migratie-integratie/anti-discriminatie-inclusie-en-toegankelijkheid/antidiscriminatiebeleid/actieplan-racismebestrijding>

ⁱⁱ <https://www.unia.be/nl/publicaties-statistieken/publicaties/ediv-module-diversiteitsbeleid>

