



Stedelijke Adviesraad Noord-Zuidsamenwerking (STANZ)  
Tav Annelies Verdoolaege  
Voorzitter STANZ

**Contactpersoon**  
Isabel Thys  
0473/53.56.80  
Isabel.thys@stad.gent

**Datum**  
16 december 2021

## Advies dekolonisatie

Beste voorzitter,  
Beste leden van de STANZ,

Een klein jaar geleden – bij het afronden van het participatietraject – hebben we ons als Stad geëngageerd om aan de slag te gaan rond dekolonisering. Het is terecht dat de STANZ aan de hand van enkele kritische vragen naar een stand van zaken polst. Zeer binnenkort start er binnen het Team Internationale Solidariteit een Teamcoach die ook de taak op haar zal nemen als aanspreekpunt (SPOC, Single Point of Contact) dekoloniseren, zowel stadsintern als stadsextern. Op die manier wordt het thema duurzaam meegenomen en geïntegreerd in de werking van het Team Internationale Solidariteit. De rol die vanuit het Team Internationale Solidariteit zal worden opgenomen zal dan ook duidelijker worden.

Vandaag bezorgen we jullie op basis van de input van de verschillende bevoegde schepenen alvast onderstaande.

Zoals jullie in het antwoord van de stad op het rapport Dekoloniseer mijn stad, kunnen lezen, hanteren we een brede aanpak om onze stad te dekoloniseren. In die zin gaat die aanpak breder dan enkel de Afrikaanse diaspora en bedden we dit in in het ruimer beleid en acties die we nemen wat betreft gelijke kansen, antidiscriminatie, antiracisme en inclusie.

### **RACISME**

In de beleidsnota Gelijke Kansen & Welzijn 'Iedereen anders, allemaal Gent' verwijzen we naar de reeds constructieve samenwerking tussen de Dienst Lokaal Sociaal Beleid en de politie. In deze beleidsnota staat dat burgers met een migratieachtergrond aangeven dat ze in hun contacten met de politie situaties van ethnic profiling ervaren. Vanuit het gelijkekansen- en welzijnsbeleid gaan we met deze signalen aan de slag.

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.

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.

Daarom gaan de Dienst Lokaal Sociaal Beleid 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.

We zetten hiertoe een werkgroep met politie, onderzoekers, Dienst Lokaal Sociaal Beleid en betrokken kabinetten (burgemeester en schepenen De Bruycker) op poten en startten een onderzoek. 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. In het onderzoek wordt professionaliteit gedefinieerd als het correct toepassen van de vier elementen van het handelingskader: (1) selecteren – (2) uitleggen – (3) omgang – (4) reflectie.

Een bestek met de doelstellingen en opdrachten van dit onderzoek werd opgemaakt (voorjaar 2021) en vervolgens verstuurd naar academische instellingen. De Stad ontving een voorstel van het consortium VUB-UGent en gunde de opdracht in juli 2021 aan hen. De opdracht van het consortium ging van start op 1 oktober 2021 en loopt over een periode van 18 maanden.

Professoren Sofie De Kimpe (VUB) en Antoinette Verhage (UGent) zijn bekende namen in het onderzoeksveld van de criminologie. Ze hebben een uitgebreide en complementaire expertise met betrekking tot onderzoek naar identiteitscontroles. De onderzoekers zullen nauw samenwerken met een begeleidingscomité met vertegenwoordigers van stadsdiensten, van collegeleden en van de Politie. Dit comité wordt betrokken bij de verschillende fases van het onderzoek en zal de voortgang opvolgen. Daarnaast wordt ook een klankbordgroep geïnstalleerd om instellingen en middenveldorganisaties werkzaam rond dit thema een stem te geven. Voor deze klankbordgroep zullen onder meer het Hannah Arendt Instituut, Unia, vzw Jong en de stedelijke doelgroepadviesraden worden uitgenodigd.

Het startpunt van het wetenschappelijk onderzoek is het handelingskader en de opleidingen voor politiemedewerkers. Om te onderzoeken hoe de politie de richtlijnen toepast, zullen de onderzoekers meegaan op het terrein en informatie verzamelen. Ze nemen ook de wijze van kennisoverdracht van de opleidingen onder de loep. Uit het onderzoek moet blijken of de aanpak effectief impact heeft op de manier waarop identiteitscontroles worden uitgevoerd. Enerzijds wordt onderzocht in welke mate politiemensen het kader kennen en toepassen; anderzijds zal ook aandacht gaan naar de moeilijkheden die politiemensen zelf ervaren als ze het handelingskader toepassen. Daarnaast onderzoekt het universitair team ook hoe de Gentenaars zelf de identiteitscontroles ervaren. Het zal daarom burgers via divers samengestelde focusgroepen bevragen.

De bevolking heeft de politie nodig en de politie heeft de bevolking nodig. Een goede verstandhouding tussen beide begint op straat, tijdens hun onderling contact. Het is daar dat we onderzoek zullen voeren en nagaan of het handelingskader zijn werk doet.

Na het onderzoek krijgen de Stad Gent en de Politiezone Gent een rapport met aanbevelingen. Er komt ook een studiedag waarop we de resultaten zullen voorstellen aan het brede publiek. Zowel de Stad als de Politie zijn ervan overtuigd dat een verdere professionalisering en verbetering van de aanpak iederéén ten goede komt. Tijdens het onderzoek houden we vanzelfsprekend de dialoog met de burgers te allen tijde open.

Het onderzoek start in het najaar van 2021. Er wordt 140.000 euro voor vrijgemaakt uit het budget voor gelijke kansen en welzijn. Het rapport wordt verwacht voorjaar 2023.

## **PERSONEELSBELEID EN REPRESENTATIE**

Ook al hanteren we quota niet als methodiek, we hebben wel de ambitie om de kloof te dichten. Er is een inhaalbeweging nodig als we willen dat ons personeel een afspiegeling is van onze samenleving.

We kiezen daarom expliciet voor een streefcijfer in combinatie met flankerende acties. Streefcijfers zijn een van de mogelijke hefboomen voor meer diversiteit. Het is voor ons een integraal verhaal. We stelden een streefcijfer voorop van 30% personen met een buitenlandse herkomst voor de aanwerving van nieuwe collega's.

Daarnaast is het belangrijk om naast instroom te werken aan retentie - om een draaideureffect tegen te gaan - en aan doorstroom. De afspiegeling van de samenleving moet er op alle niveaus zijn. Uit analyse van onze personeelscijfers blijkt dat er op niveau A en B en in leidinggevende functies een grotere ondervertegenwoordiging is. Daarom zullen we op die niveaus focussen en streefcijfers bepalen. We zullen de instroom blijven monitoren alsook de impact van deze maatregelen. Waar nodig zullen we bijsturen.

De stuurgroep diversiteit en inclusie is een orgaan van beslissingsnemers en wordt politiek-ambtelijk samengesteld:

- Bram Van Braeckvelt, Schepen van Personeel – voorzitter (vanaf 1/1/2022 wordt Hafsa El-Bazioui als nieuwe schepen van personeel voorzitter)
- Astrid De Bruycker, Schepen van Gelijke kansen

- Afvaardiging van het managementteam: de Algemeen Directeur, Klaartje Huyge, departementshoofd HR en departementshoofd Samenleven, Welzijn en Gezondheid (to be)
- Afvaardiging HR-diversiteitscel
- Afvaardiging experten van de dienst Lokaal sociaal beleid (voorheen dienst welzijn en gelijke kansen)
- Afhankelijk van de agenda kan er beslist worden bijkomende diensten of vertegenwoordigers uit te nodigen.

De stuurgroep vormde de motor voor de opmaak van het Strategisch Kader Diversiteit en Inclusie, volgt de uitvoering op en stuurt bij waar nodig. Daarnaast heeft de stuurgroep de bevoegdheid om diverse projectacties te sturen en beslissingen te nemen binnen het kader van de gemaakte afspraken. De stuurgroep zet de urgentie en belang van een gedragen diversiteitsbeleid van het personeelsbestand binnen de eigen organisatie in de verf.

De stuurgroep heeft volgende verantwoordelijkheden:

- Richting en sturing geven aan het proces door het nemen van strategische beslissingen binnen de HR-diversiteitsvisie;
- Waarborgen dat het proces levensvatbaar blijft conform de afgesproken visie;
- Issues en risico's escaleren naar de verschillende belanghebbenden;
- Toezien dat de risico's en issues worden gemanaged;
- Toezien dat de gemaakte engagementen worden nageleefd per dienst;
- De voortgang van diversiteitsprocessen binnen de diverse departementen bewaken;
- Mandaten geven a.d. werkgroepleden omtrent de goedgekeurde diversiteitsacties.

In de Werkgroep zitten vertegenwoordigers uit de administratieve werking die instaan voor de uitwerking en opvolging van de departementale actieplannen. Dit zijn de SPOC (Single Point of Contact) diversiteit en inclusie van elk departement, communicatiemedewerkers en een aantal HR medewerkers.

De Werkgroep is een netwerkmogelijkheid en daar wordt kennis gedeeld met elkaar zodat departementen elkaar kunnen inspireren. De Werkgroep geeft richting aan de operationele uitwerking van de departementale actieplannen. Zij werken ook acties uit die zowel gericht zijn naar de actieve sollicitanten als naar de eigen personeelsleden. Het is de bedoeling dat er regelmatig interne maar ook externe experten rond het thema aansluiten.

## **SCHOOL, KINDEROPVANG EN JEUGDWERK**

Voor het beleidsdomein onderwijs willen we het onderscheid benadrukken tussen het IVA Stedelijk Onderwijs Gent (IVA SOG), waarvan Stad Gent de inrichter is, en het onderwijs van de andere netten, waarbij Stad Gent een regiefunctie heeft. Vanuit het Onderwijscentrum worden naar alle netten acties opgezet.

De basis van het IVA SOG is het pedagogisch project van het stedelijk onderwijs. Dat steunt op vijf pijlers waaronder Diversiteit, Maximale kansen en Participatie. Dat is een duidelijke keuze en een duidelijke visie binnen het stedelijk onderwijs. Van

medewerkers verwachten we dat zij deze pijlers effectief uitdragen en hun handelen hierop baseren. Als we een schending van deze principes opmerken, worden personeelsleden daarop aangesproken. Met de acties opgenomen in het eerdere antwoord aan de STANZ bouwen we verder op deze ingeslagen weg.

Wat betreft het navormingsaanbod: Onderzoek toont dat eigenaarschap bij navormingen belangrijk is. Een verplichtend karakter van navormingen kan leiden tot lagere motivatie, waardoor de navorming minder succesvol kan zijn. Voor navormingen gelden dus de pedagogische principes dat stimuleren en nudging beter werkt. Het IVA SOG zal vanaf volgend schooljaar leerkrachten meer stimuleren om aan het vormingsaanbod van het Vredeshuis ivm dekolonisatie deel te nemen, door deze vorming actief in het navormingsaanbod op te nemen. Diversiteit en het tegengaan van stereotiepe beeldvorming is standaard opgenomen in de procesbegeleiding van de pedagogisch begeleiders van het IVA SOG.

Het Team Internationale Solidariteit tracht het educatief aanbod van het Vredeshuis, zowel voor scholen als voor leerkrachten, zo laagdrempelig mogelijk te houden door alles gratis aan te bieden. Scholen of leerkrachten opleggen om gebruik te maken van dit aanbod werkt pedagogisch niet. Het Team zet in op werven en promoten.

Om het aanbod van het Vredeshuis te promoten worden diverse communicatiekanalen aangesproken: website, sociale media, programmabrochure (die naar alle Gentse scholen wordt gestuurd), website Klascement, ... Daarnaast is er afstemming met het onderwijscentrum om bepaalde zaken mee in de kijker te plaatsen, wordt medewerking verleend als stopplaats bij fietstocht voor startende leerkrachten (doch dit kon in 2021 niet doorgaan door de sluiting van het Vredeshuis), bijhouden van een mailinglijst van alle leerkrachten die deelnemen aan het educatief aanbod, ....

Vanuit het Vredeshuis zal bekeken worden om tot meer samenwerking te komen met het onderwijscentrum en eventuele andere educatieve diensten binnen de stad. 2022 zal daarin een overgangsjaar zijn, waarin het team met nieuwe krachten aan de slag gaat en vanaf een andere locatie zal werken. In dit overgangsjaar zal ook bekeken worden wat de optimale invulling van het educatief aanbod kan zijn.

Dekolonisering maakt deel uit van het educatief aanbod dat we aanreiken (aanbod via Studio Globo "Dekoloniseren kan je leren", meer info op onze website: <https://stad.gent/nl/vredeshuis/educatief-aanbod#63962>).

Onderwijscentrum Gent ontwikkelde de Gentse Inspiratiebank voor diversiteit op school (GIDS), een overzicht van het diversiteitsaanbod voor leerkrachten, schoolteams en leerlingen van alle onderwijsnetten in Gent: <https://stad.gent/nl/onderwijscentrum-gent/diversiteit/gids-gentse-inspiratiebank-voor-diversiteit-op-school>. Daarin is het aanbod rond dekoloniseren opgenomen. Het Stedelijk Onderwijs Gent (SOG) promoot de databank GIDS en het gebruik ervan bij de leerkrachten.

Zowel het SOG, het Onderwijscentrum Gent als de Dienst Kinderopvang vertrekken steeds vanuit de missie en visie waarbinnen diversiteit en inclusie uitdrukkelijk aanwezig zijn (in alle facetten) en organiseren heel wat acties om hier ook actief mee aan de slag te gaan zoals de geplande opstart van het project 'Meer diversiteit in de leraarskamer', de verdeling van huidskleurpotlodenets in het Gentse onderwijs via diverse kanalen, de

organisatie van een artistiek project waarin via zang en drama aan de slag gegaan wordt met de thema's identiteit en diversiteit in de stad, het beleid rond meertaligheid en ouderbetrokkenheid, een doorgedreven professionaliseringsbeleid bij Dienst Kinderopvang, ...

Vanuit het Jeugd welzijnswerk zijn er ook verschillende acties rond racisme (o.a. rond ethnic profiling waarbij de jeugddienst signalen van jongeren van (mogelijk) etnisch profileren via het Forum Jeugd welzijnswerk monitort en opneemt met andere stadsdiensten). VZW JONG is via ADREM actief betrokken bij het dekoloniseringstraject om de stem van doelgroep te vertolken. Er zijn in het jeugdwerk heel wat acties rond racisme.

## DEKOLONIALE EDUCATIE

Het STAM zet in op een divers personeelsbestand en het bereiken van een breed en divers publiek. De migratiegeschiedenis van Gent werd opgenomen in de permanente nieuwe opstelling van het STAM en wordt ook meegenomen in het participatieve project 'De vierkante kilometer'. Op 11 december vond in het STAM ook de Dag van het Gentse historische onderzoek plaats met als thema: 'Gent en de koloniale erfenis'.

Wat met de active bystander training?

In een eerste fase van deze omstaandertrainingen zetten we in op de intrinsieke motivatie van elke Gentse burger om hieraan deel te nemen. We hebben hiertoe verschillende stappen gezet, o.m. met een videocampagne in januari 2021 om omstaanders te activeren. Zie hier 1 van de 4 filmpjes:  
<https://www.youtube.com/watch?v=W8Qu-H6YUyg>

In het najaar 2021 startten de omstaandertrainingen aan verenigingen en professionals in verschillende sectoren (sport, jeugd, onderwijs, sociaal middenveld, nachtleven, horeca, ed.) en vanaf januari 2022 aan burgers en zelfs gemeenteraadsleden. De inschrijvingen lopen momenteel zeer vlot en er is bijzonder veel vraag en interesse. We willen eerst het bereik monitoren vooraleer conclusies te trekken over het bereik van burgers in onze stad.

We hebben enerzijds gekozen voor (1) rechtstreekse trainingen (waarbij er trainingen wordt gegeven aan geïnteresseerde organisaties, individuele burgers, ...), maar ook (2) voor een train-the-trainer opleiding. Via deze train the trainer werden 8 medewerkers van Groep Gent opgeleid om zelf de omstaandertrainingen te geven aan organisaties uit het eigen netwerk. Het is dus een expliciete doelstelling om de drempel te verlagen naar deelnemers om op die manier mensen te bereiken die anders niet direct zouden aansluiten bij zo'n training. Dit vanuit de visie: wordt de training gegeven door iemand die men kent, zal men sneller geneigd zijn hierop in te tekenen.

Ondertussen startten de omstaandertrainingen reeds in vele sectoren: zowel jeugdverenigingen, sportorganisaties, onderwijsactoren, Gentse VZW's, actoren uit gezondheidszorg als vele horecazaken schreven zich reeds in. Vanaf januari 2021 zijn er sessies voor individuele burgers. Inschrijven kan via deze link: <https://in-gent.be/omstaandertrainingen-inschrijvingsformulier>

In maart komen ook de gemeenteraadsleden aan bod en in mei trekken we het aanbod open naar leerlingen in de Gentse scholen.

We willen eerst deze fase afwachten om na te gaan of we deze trainingen ook minder verblijvend moeten maken.

### **STRAATBEELD**

De STANZ kan het register voor nieuwe straatnamen screenen en advies geven of nieuwe namen voorstellen. In bijlage bezorgen we het huidige register plaatsnaamgeving. Voorstellen voor nieuwe potentiële straatnamen kunnen bezorgd worden via het algemeen e-mailadres [DWBW.JuridischeOndersteuning@stad.gent](mailto:DWBW.JuridischeOndersteuning@stad.gent).

Het stadsbestuur heeft op 26 september 2019 de beslissing genomen om de realisatie van het Mandela monument te stoppen. Op basis van interne adviezen werd het niet langer als realistisch ingeschat omwille van 2 redenen: de financiering die niet rond geraakte en het negatieve advies van de jury. In 2015 kregen de nieuwe weg, bruggen en plein aan De Krook, wel de namen Nelson Mandela promenade, Albertina Sisulubrug, Steve Bikobrug en Miriam Makebaplein.

### **MONDIALE RECHTVAARDIGHEID**

Zoals meegedeeld in het eerdere antwoord zijn bindende gunningscriteria niet steeds de beste oplossing. Te hoge ambities (willen) opleggen via gunningscriteria in bestekken, kan ertoe leiden dat er geen inschrijvers zijn en de stad zonder leverancier valt. Dat wil niet zeggen dat de Stad geen ambities heeft – integendeel - maar een dialoog met potentiële leveranciers om stappen vooruit te zetten op vlak van eerlijke handel, mensenrechten en duurzaamheid kan in sommige gevallen meer resultaat behalen.

Als schepen van Internationale Solidariteit kan ik het alleen maar toejuichten dat de STANZ haar eigen beleid en werking onder de loep wil nemen.

Met vriendelijke groeten,

Voor de burgemeester  
(bij delegatiebesluit van 24 januari 2019)

Mieke Hullebroeck  
Algemeen directeur

Tine Heyse  
Schepen van Milieu, Klimaat, Wonen en  
Internationale Solidariteit