

# **EUROPESE COALITIE VAN STEDEN TEGEN RACISME – ECCAR (UNESCO)**

## **10-PUNTEN-ACTIEPLAN STAD GENT 2015-2019**

### **1) Situering**

De stad Gent is sinds 2007 lid van ECCAR (European Coalition of Cities Against Racism). In het kader van dat lidmaatschap stellen steden een 10-punten actieplan op dat aantoont welke inspanningen de stad levert in de strijd tegen racisme. Bij de toetreding van de stad Gent tot ECCAR in 2007 werd een actieplan opgesteld dat goedgekeurd werd door UNESCO.

Gent is een open, solidaire, wijze en kindvriendelijke stad. Dit uit zich in diverse beleids keuzes waarbij werk wordt gemaakt van gelijke kansen voor alle Gentenaars.

Desalniettemin zijn we niet blind voor de blijvende actualiteit van de problematiek inzake discriminatie op diverse domeinen en wordt er in deze legislatuur voor gekozen om een nieuw actieplan op te stellen<sup>1</sup>.

Het jaarverslag 2013 'Discriminatie en Diversiteit' geeft een overzicht en een analyse van de meldingen per discriminatiegrond en per maatschappelijk domein bij het Interfederaal Gelijke Kansencentrum<sup>2</sup>. In 2013 werden in Gent 118 meldingen geregistreerd. De belangrijkste discriminatiegrond betreft raciale criteria. Het aantal officiële meldingen van discriminatie kan echter maar gezien worden als het topje van de ijsberg.

In 2014 toonde de Diversiteitsbarometer Huisvesting<sup>3</sup> duidelijk aan dat discriminatie op de huurmarkt nog steeds bestaat. Sommige groepen lopen een groter risico op discriminatie dan anderen. Mannen van niet-Belgische herkomst, en vooral mensen die een uitkering ontvangen zijn vaak slachtoffer van discriminatie op de huurmarkt. Deze discriminatie is deels 'smaakgebonden' maar heeft ook te maken met op vooroordelen gebaseerde statistische discriminatie. In 2013 onderzochten Van der Bracht & Van de Putte aan de hand van een veldexperiment discriminatie van de eerste en tweede

<sup>1</sup> Beleidsnota 'Gedeeld Gents Burgerschap' p 43

<sup>2</sup> Discriminatie en Diversiteit. Tijd voor een interfederaal actieplan tegen racisme. Jaarverslag 2013, Interfederaal Centrum voor Gelijke Kansen en bestrijding van discriminatie en racisme.

<sup>3</sup> Diversiteitsbarometer Huisvesting, Interfederaal Gelijke Kansen Centrum, 2014

generatie migranten bij 581 huurwoningen in Antwerpen en Gent<sup>4</sup>. Eerste generatie migranten werden, zo stelden ze vast, door één op zes huurders uitgesloten. Tweede generatie migranten (waarbij enkel de naam verschilde van etnische Belgen) door één op acht.

Ook in andere levensdomeinen wordt geregeld discriminatie gesignaleerd. In het jaarrapport van het Meldpunt zien we dat horeca en huisvesting goed zijn voor 51% van de klachten. Zo toonde ook de VOLT-reportage in maart 2013 'Racisme in het nachtleven' hoe een jongen met een andere etnische afkomst diverse malen de toegang werd geweigerd aan de ingang van horeca-inrichtingen. Dit was het vertrekpunt voor een aanpassing van het politiereglement op het uitoefenen van portiers activiteiten aan Gentse horeca-inrichtingen dat sinds 2011 van kracht was in Gent.

De diversiteitsbarometer Werk<sup>5</sup> toonde aan dat een kandidaat van vreemde origine 6,6 procentpunt meer kans heeft op een discriminatienadeel in vergelijking met een kandidaat van Belgische herkomst. Bijna 10% van het ondervraagde HR-personeel zegt dat de origine van de kandidaat invloed heeft op de uiteindelijke selectiebeslissing. 8% van het HR-personeel geeft aan dat kandidaten die behoren tot een etnische minderheid zich meer zullen moeten bewijzen tijdens een sollicitatie. Discriminatie doet zich dus voor in alle fasen van het aanwervingsproces. Ander onderzoek toont aan dat kandidaten met een niet Vlaams-klinkende naam tot de helft minder kans hebben om uitgenodigd te worden op een selectiegesprek.<sup>6</sup> Een Turkse kandidaat moet 44% meer sollicitaties verrichten om hetzelfde aantal positieve reacties te ontvangen dan een Vlaamse kandidaat.

Ook in het onderwijs dient nog heel wat te gebeuren om gelijke kansen te realiseren voor alle kinderen en jongeren. Onderwijs is potentieel één van de krachtigste hefboomen voor de sociale participatie van kwetsbare groepen én tegelijk ook een krachtige leeromgeving om kinderen en jongeren te leren omgaan met diversiteit.

---

<sup>4</sup> Het not-in-my-property-syndroom. Etnische discriminatie op de huisvestingsmarkt, Koen Van Der Bracht en Bart Van De Putte, Universiteit Gent, 2013.

<sup>5</sup> Diversiteitsbarometer Werk, Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding, 2012

<sup>6</sup> Etnische discriminatie op de Vlaamse arbeidsmarkt voor schoolverlaters. Liever Jonas dan Okan?, Stijn Baert et al, 2013

In het nieuwe actieplan wordt een brede insteek van discriminatie gehanteerd. Waar nodig worden specifieke acties opgezet rond racismebestrijding. Dit vanuit de vaststelling dat discriminatie vaak op diverse gronden tegelijk speelt (afkomst, vermogen, taal, geslacht...). Structurele achterstellingsmechanismen werken voor diverse discriminatiegronden vaak gelijkaardig. Toch heeft racisme ook zijn eigen specifieke mechanismen en blijven ook gerichte acties hieromtrent noodzakelijk.

Voor een aantal levensdomeinen worden concretere actieplannen uitgewerkt in de komende jaren die zullen verder werken op de afgesproken principes van dit plan.

Onderstaande nota is tot stand gekomen in samenwerkingen met diverse betrokken diensten die hierbij ook hun engagement uitspreken naar uitvoering en opvolging van de acties.

De monitoring van het 10-punten actieplan gebeurt door middel van een jaarlijks overleg tussen alle betrokken diensten. Alle acties worden overlopen en geëvalueerd. Daarnaast neemt elke betrokken dienst de monitoring van de eigen acties op in de reguliere werking van de dienst. De regie zal gebeuren vanuit het Departement Samenleven en welzijn.

## **2) 10 punten-actieplan**

Het actieplan van ECCAR telt 10 hoofdstukken. In het nieuwe Gentse plan worden deze hoofdstukken uitgewerkt aan de hand van 4 sporen. Sommige van de 10 punten uit het actieplan lopen op 1 spoor, andere hoofdstukken worden vertaald naar meerdere sporen.

Het plan spitst zich toe op acties met betrekking tot discriminatie en racisme.

De 4 sporen zijn:

- 1) **Spoor 1: Informeren en adviseren:** burgers, organisaties... informeren en/of adviseren over bestaande en relevante wetgeving, initiatieven...
- 2) **Spoor 2: Sensibiliseren:** mensen/organisaties gevoelig maken voor de gelijke behandeling op alle levensdomeinen en met respect voor de diversiteit in afkomst, burgerlijke staat, handicap, leeftijd, seksuele geaardheid...
- 3) **Spoor 3: Handhaven:** regelgeving afdwingen via bv. sanctioneringen indien deze niet wordt nageleefd
- 4) **Spoor 4: Inventariseren en registreren:** met de bedoeling beleidsvoorstellen te formuleren naar de diverse beleidsniveaus

## **1. Grotere waakzaamheid voor racisme**

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

Met dit actieplan zetten we in diverse domeinen. Gezien het domein horeca niet apart is opgenomen in het ECCAR sjabloon kiezen we ervoor om onder dit hoofdstuk alle acties te bundelen met betrekking tot de horecasector.

Het overgrote deel van de Gentse horecazaken discrimineert niet. Integendeel, vele horeca-uitbaters maken van de diversiteit die onze stad kenmerkt, een troef. Ook de Gentse afdeling van de Horecafederatie werkt actief mee rond bestrijding van discriminatie in de horeca.

Problemen van discriminatie situeren zich hoofdzakelijk (maar niet uitsluitend) in het uitgangseven. Voor die horecazaken is het portiersreglement van toepassing.

Onderstaande acties worden zoveel als mogelijk in samenspraak met de sector uitgewerkt en uitgevoerd.

### **Spoor 2 Sensibiliseren**

**Actie 1.1 Meldingsbereidheid verhogen via een communicatiecampagne:** het Meldpunt Discriminatie start in het najaar van 2015 met een uitgebreide communicatiecampagne om het sms-nummer voor meldingen beter bekend te maken. Slachtoffers of getuigen van discriminatie in de Gentse horeca kunnen een weigering op laagdrempelige manier melden door een sms te sturen naar het nummer 8989.

Het sms-systeem is uniek voor Vlaanderen en werd enkele jaren geleden gelanceerd in Gent. Dit systeem zal uitgebreid worden naar alle discriminatiegronden en zal ook voor andere domeinen dan horeca ingezet worden.

Er zal ook een ruimere bekendmakingscampagne gevoerd worden om het Meldpunt bekend te maken naar alle burgers. Hierbij zal samengewerkt worden met diverse partners op het terrein, in het bijzonder met het jeugdwerk, onderwijs en de middenveldorganisaties.

**Actie 1.2 Opstarten van een panel-deurbeleid**, met het oog op structureel overleg tussen het Meldpunt, de cel Private Veiligheid van de Politie, de horecacoach, horeca-uitbaters en het parket. De bedoeling is om de meldingen te monitoren en de naleving van het portiers reglement<sup>7</sup> te bekomen.

### **Spoor 3 Handhaven**

**Actie 1.3 Gerichte politiecontrole op horeca- inrichtingen die portiers activiteiten uitvoeren en die elk incident moeten melden.** Deze uitbaters zijn verplicht om aan de ingang van de zaak het sms nummer en emailadres voor melding van discriminatie duidelijk zichtbaar en permanent kenbaar te maken. Beide initiatieven zijn er gekomen op basis van het politiereglement op het uitoefenen van portiers activiteiten aan Gentse horeca-inrichtingen (2011). Bij niet naleving heeft de politie de mogelijkheid om een GAS-boete op te stellen.

**Actie 1.4 Jaarlijks evalueren** door middel van een themavergadering over het portiers reglement en bijsturen/wijzigen waar nodig bij de betrokken horecazaken

### **Spoor 4 Inventariseren en registreren**

**Actie 1.5 Monitoring meldingen.** De verdere opvolging van meldingen gebeurt door het Meldpunt in samenwerking met de politie en de horecacoach. Jaarlijks worden de cijfers van de meldingen bekendgemaakt aan het lokale bestuur en de politie.

---

<sup>7</sup> Politiereglement op het uitoefenen van portiers activiteiten aan Gentse horeca-inrichtingen

## **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.**

### **Spoor 2 Sensibiliseren**

**Actie 2.1 Geïntegreerd Gelijkekansenbeleid:** er wordt een Gelijke Kansenmethodiek ontwikkeld waarbij de diverse beleidsdomeinen binnen de stad (wonen, werk, onderwijs, ...) worden gescreend en versterkt in het voeren van een gelijke kansenbeleid. Vanuit de Cel Regie en Beleidsondersteuning van het departement Samenleven en Welzijn zullen procesbegeleiders samen met de betrokken diensten een actieplan opstellen.

De methodiek bestaat uit 3 fasen:

1. Tijdens de eerste fase, de gelijkekansenscan, wordt vanuit een werkgroep een overzicht gemaakt van bestaande acties ter bevordering van gelijke kansen en wordt in kaart gebracht welke uitdagingen, blinde vlekken er zijn naar de toekomst toe.
2. Op basis van de scan en de participatieve sessies van voornoemde werkgroep, wordt samen met het beleidsdomein een actieplan opgemaakt.
3. Om het actieplan op te volgen en om de continuïteit te verzekeren wordt een lerend netwerk opgestart per beleidsdomein. Hier worden good practices uitgewisseld, wordt het actieplan opgevolgd, is er ruimte voor intervisie, worden nieuwe noden in kaart gebracht, ...

Finaliteit van de gelijkekansenmethodiek is het creëren van een stadsbrede gelijkekansendynamiek. Verder wordt op die manier een overzicht gemaakt van alle stadsinterne initiatieven om gelijke kansen te bevorderen en zal aan expertisedeling worden gedaan.

## **Spoor 4 Inventariseren en registreren**

### **Actie 2.2 Permanente monitoring van meldingen over racisme en discriminatie.**

De Meldpunten Discriminatie<sup>8</sup> spelen een belangrijke rol in het zichtbaar maken van dit samenlevingsprobleem. Een grotere zichtbaarheid kan leiden tot een bredere erkenning van de problematiek en een beter overheidsingrijpen. Tegelijk trachten de Meldpunten zoveel mogelijk maatschappelijke actoren en belanghebbenden te mobiliseren om samen te zoeken naar oplossingen. Jaarlijks worden de cijfers gerapporteerd aan het lokale bestuur en publiek gemaakt.

---

<sup>8</sup> Het Meldpunt Discriminatie in Gent maakt sinds 2014 deel uit van het Interfederaal Gelijkekansencentrum. Het Interfederaal Gelijkekansencentrum is een onafhankelijke interfederale openbare instelling gespecialiseerd in het gelijkekansenbeleid en het non-discriminatiebeleid. Zijn opdracht, gebaseerd op de mensenrechten, is om gelijke kansen en rechten voor alle burgers te bevorderen en om discriminatie te bestrijden. Het voert die opdracht uit met het oog op gemeenschapsontwikkeling en in een geest van dialoog, samenwerking en respect. Met de interfederalisering werd het Centrum bevoegd voor gewest- en gemeenschapsmateries, en werd het lokaal verankerd. De Meldpunten Discriminatie in 13 Vlaamse steden zijn sindsdien een deel van het Centrum.

### **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.**

#### **Spoor 1 Informeren en adviseren**

**Actie 3.1 Meldpunt Discriminatie.** De mogelijkheid om discriminatie lokaal te melden, verlaagt de drempel voor veel burgers. Het Meldpunt informeert, bevordert gelijke kansen voor alle burgers en behandelt meldingen over racisme en discriminatie.

Een melding bij het Meldpunt is niet hetzelfde als een officiële klacht bij de politie of het gerecht. Ze heeft geen formeel of dwingend karakter. De diensten van het Meldpunt zijn gratis. Er wordt advies gegeven, een onderhandeling opgestart of bijstand geboden bij gerechtelijke stappen.

**Actie 3.2 Bureau Politionele Zorg van de Politie Gent:** belangrijkste doelstelling is het bijstaan van slachtoffers van misdrijven. Dit impliceert emotionele ondersteuning en kort durende begeleiding, bijstand en ondersteuning tijdens politionele onderzoeken, geven van informatie, advies en doorverwijzing naar hulpverlening...

**Actie 3.3 Bij de Dienst Ombudsvrouw** kunnen burgers terecht voor tweedelijnsklachten en –meldingen over een stadsdienst, het OCMW Gent, het Stadsontwikkelingsbedrijf Gent of Ivago. De ombudsvrouw zal de zaak dan herbekijken in alle onafhankelijkheid en discretie.

#### **Spoor 2 Sensibiliseren**

**Actie 3.4** Middenveldorganisaties kunnen in het kader van het subsidiereglement voor diversiteitsprojecten van de Stad projectaanvragen indienen, waarbij prioriteit wordt gegeven aan projecten die zich situeren op het domein anti-discriminatie.

#### **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.

##### **Spoor 1 Informeren en adviseren**

**Actie 4.1 Infopunt Migratie (Dienst Burgerzaken):** bij het Infopunt kunnen burgers terecht met vragen over verblijfsstatuten, verblijfsprocedures, arbeidskaarten, documenten, vertalingen...

**Actie 4.2 Inburgeringstraject voor nieuwkomers door IN-Gent vzw:** dit traject wordt individueel en op maat vastgelegd. Het traject bestaat uit een vormingsprogramma (Maatschappelijke Oriëntatie en lessen Nederlands) en uit individuele begeleiding op maat van de nieuwkomer. Daarnaast promoot IN-Gent vzw ook maatschappelijke participatie aan de hand van een uitgebreid aanbod activiteiten.

Voor niet-inburgeraars worden in het project SenO (Samenleven en Oriënteren) mensen zonder wettig verblijf geïnformeerd en georiënteerd over verschillende thema's: verblijfsrecht, werking van het Meldpunt, gezondheidszorg, vrijwillige terugkeer...

**Actie 4.3 Adviesraad etnisch-culturele diversiteit (AD REM):** de adviesraad geeft advies aan het beleid van de stad Gent en OCMW Gent op het vlak van thema's die de etnisch-culturele diversiteit aanbelangen. Dit doet ze op vraag van het bestuur of op eigen initiatief. In de adviesraad zitten vertegenwoordigers van de verenigingen van etnisch-culturele minderheden, organisaties uit het brede werkveld van sociale- en welzijnsorganisaties, en individuele experts.

**Actie 4.4 Diversiteit in het jeugdwerk:** we leveren extra inspanningen om het vakantieaanbod, de monitorenwerking van de Jeugddienst (Pretfabriek, Pretkamjonet, speelpleinwerking...) en het jeugdwerk toegankelijker en diverser te maken via acties (vorming, informatie) en stimuleren van doorstroming van

kansengroepen naar regulier jeugdwerk. Het doel is om kinderen en jongeren diversiteit te laten “ervaren”, jeugdwerkers te ondersteunen in het leren omgaan met diversiteit en vandaaruit, op maat van de draagkracht van elke werking, stimuleren om drempels in het jeugdwerk voor diverse doelgroepen te verkleinen.

**Actie 4.5 Internationale uitwisseling** - Promoten en faciliteren van internationale samenwerking en interculturele ontmoetingen voor en door jongeren en jeugdwerk i.s.m Jint. Dit vanuit het idee dat positieve interactie en inzetten op ontmoeting met anderen de sleutel zijn voor een meer verdraagzame samenleving.

## **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.**

De Stad Gent werkt een actieplan uit voor gelijke kansen op de werkvloer en wil hierbij zoveel mogelijk spelers op de arbeidsmarkt bereiken en met hen samenwerken om:

- zowel de gelijke toegang voor alle burgers te bevorderen;
- de discriminatie op de Gentse arbeidsmarkt een halt toe te roepen.

Er is gekozen om het plan vorm te geven aan de hand van een co creatie-traject onder regie van de stad. De partners waarmee wordt samengewerkt zijn VDAB, projectontwikkelaars EAD SERR Gent, OCMW Gent, VOKA, VFU, Interfederaal Gelijke Kansen Centrum, Work-Up, Randstad Diversity...

In België hebben personen van buitenlandse origine nog steeds een problematische positie op de arbeidsmarkt. Dit wordt bevestigd in het onderzoek van de NBB (artikel Economisch Tijdschrift dec 12 'De inschakeling van personen van buitenlandse origine op de arbeidsmarkt'). In 2011 hadden de niet-EU-immigranten een werkgelegenheidsgraad van 45,8%. Daarmee bengelt België aan de staart van de EU. Het verschil met de werkgelegenheidsgraad van autochtone Belgen bedraagt bijna 20%. Zelfs voor personen met dezelfde sociaaleconomische kenmerken kunnen er op het vlak van arbeidskansen en bezoldiging verschillen blijven bestaan die toe te schrijven zijn aan moeilijk meetbare kenmerken zoals toegang tot netwerken of kennis van de werking van de arbeidsmarkt. Recente studies van de EC (Eurobarometer naar discriminatie-2012) en het Centrum voor Gelijkheid van Kansen (diversiteitsbarometer Werk 2012) tonen echter aan dat er wel degelijk sprake is van discriminatie ten opzichte van personen van buitenlandse origine.

Een aantal van de acties die momenteel verder vorm krijgen in samenwerking met de partners zijn:

## Spoor 1 Informeren en adviseren

**Actie 5.1** Actief **werkgevers benaderen** rond verschillende opleidings- en tewerkstellingsmaatregelen op maat van kwetsbare doelgroepen.

## Spoor 2 Sensibiliseren

**Actie 5.2** Vorming **eDiv tool**<sup>9</sup> bekendmaken bij ondernemingen

**Actie 5.3** Actief werknemers en werkzoekenden benaderen rond **meldingsbereidheid** bij discriminatie in nauwe samenwerking met het Lokaal meldpunt van het Interfederaal Gelijke kansen Centrum.

**Actie 5.4** Vorming '**rekruteren met ruime blik**' voor interim consulenten faciliteren. Deze bestaande opleiding via een open aanbod toegankelijk maken voor de lokale interim consulenten.

**Actie 5.5** Op basis van een eigen casus **draagvlak creëren** bij ondernemingen **rond redelijke aanpassingen** voor personen met een arbeidshandicap om werkgevers over de drempel te helpen bij het aanwerven van een persoon met een arbeidshandicap.

**Actie 5.6** Via het Dienstenchequeplatform mobiliseren we de **Gentse Dienstencheque ondernemingen** om hun werknemers te informeren over de meldingsmogelijkheden bij discriminerende uitspraken van klanten. Hierbij wordt het lokaal meldpunt van het Interfederaal Gelijke Kansen Centrum uitgenodigd op het platform om de werkwijze toe te lichten en de bedrijven te informeren.

## Spoor 4 Inventariseren en registreren

### **Actie 5.7 Afstemming taalvereisten**

Uit de ervaring vanuit Jobkanaal blijkt dat de initieel gevraagde talenkennis in een vacature vaak niet overeenkomt met de werkelijk vereiste talenkennis. Dit wordt ook bevestigd door de VDAB. Hierdoor haken potentiële sollicitanten af en krijgen bedrijven niet alle valabele kandidaten die in aanmerking komen voor hun vacature, in zicht.

---

<sup>9</sup> <http://www.diversiteit.be/ediv-een-innovatieve-tool-om-diversiteit-ondernemingen-te-beheren>

Daarom zullen we, samen met de VDAB onderzoeken op welke manier we kunnen zorgen voor een betere afstemming tussen de gepubliceerde taalvereisten en de vereiste jobrelevante talenkennis.

**Actie 5.8 De mogelijkheden tot evaluatie van de non-discriminatieclausule bij aanbestedingen exploreren:** opzet is om na te gaan welk effect deze clausule heeft binnen de organisaties en ondernemingen waarmee de Stad samenwerkt in het kader van overheidsopdrachten. De uitwerking van deze actie zal gebeuren in nauwe samenspraak met de diverse werkgevers- en werknemersorganisaties.

**Actie 5.9 Onderzoek naar mogelijke discriminatie bij interim-bureaus** - meer specifiek een onderzoek naar gehanteerde administratief-juridische voorwaarden (verblijfsdocumenten, arbeidskaarten, ...) bij aanwerving niet-Belgen. Dit in nauwe samenwerking met de interim sector zelf, en met de bedoeling om op basis van de resultaten een sensibiliserende en coachende rol uit te werken en op te nemen.

## **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.

### **Spoor 1 Informeren en adviseren**

**Actie 6.1 Meldpunt Discriminatie van de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk:** de wetgeving rond psychosociale risico's voorziet dat medewerkers ook een klacht rond discriminatie en racisme op de werkvloer kunnen indienen bij de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk.

**Actie 6.2 Duidelijke info aan medewerkers:** website uitbouwen rond diversiteit, acties meedelen via artikels in het personeelsblad, intranet,....

### **Spoor 2 Sensibiliseren**

**Actie 6.3 Vormingen rond diversiteit:** aanbieden van opleidingen op maat en het gedachtengoed rond diversiteit integreren in opleidingen rond bv. leidinggeven, functioneringsgesprekken enz.

**Actie 6.4 Organiseren van sensibiliseringsacties:** blijvende sensibilisering over het nut en de waarde van meer diversiteit op de werkvloer, de aandacht voor diversiteit aanwakkeren zoals deelname aan de DUOday<sup>10</sup>, nieuwtjes op intranet bij specifieke gebeurtenissen (bv. dag tegen homofobie, dag tegen racisme), aandacht voor diversiteit in het personeelsmagazine Gent & co...

---

<sup>10</sup> Dag waarop personen met een arbeidsbeperking voor één dag stage kunnen lopen bij een dienst van de Stad Gent of OCMW Gent. Dit wordt jaarlijks in de maand maart georganiseerd.

### **Spoor 3 Handhaven**

#### **Actie 6.5 integratie van diversiteit in HR-processen**

- Blijvend doorlichten van het wervings- en selectiebeleid op eventuele direct of indirect discriminerende drempels (adverse impact). In 2013 werd samen met UGent nagegaan of de selectietesten een significant verschil tot stand brengen tussen bepaalde doelgroepen en daardoor een effect zouden hebben op de slaagkansen. Hieruit zullen nu acties voortvloeien om eventuele effecten te remediëren.
- Sterker inzetten op het competentiegericht aanwerven en waar mogelijk toepassen van ervaringsbewijs en competentiebewijs voor aanwerving bij Stad Gent.
- Laten ondertekenen van de anti-discriminatie verklaring bij aanwerving van nieuwe medewerkers.

### **Spoor 4 Inventariseren en registreren**

**Actie 6.6** De stad Gent en het OCMW engageren zich in de meerjarenplannen om het **aandeel medewerkers met een migratieachtergrond te verhogen**. Daarvoor zullen concrete streefcijfers bepaald worden op basis van **een gerichte monitoring** (met respect voor de wet op privacy).

- in personeelseffectief Stad Gent en OCMW Gent
- in sollicitantenbestand Stad Gent en OCMW Gent
- in stage bestand Stad Gent

Er wordt bekeken in welke mate het mogelijk is om de zusterorganisaties mee op te nemen in de monitoring.

**Actie 6.7 Het screenen van** vacatures en selectieprocedures op eenvoudig taalgebruik. Dit gebeurt in samenwerking met het Huis van het Nederlands. Dit staat los van de bepaling van de vereiste kennis van het Nederlands voor desbetreffende functies.

## **7. Rechtvaardige toegang tot huisvesting**

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

Personen met een migratie-achtergrond, met een laag inkomen of een uitkering worden nog steeds gediscrimineerd als ze op zoek gaan naar een woning. Dat wees de Diversiteitsbarometer Huisvesting<sup>11</sup> in 2014 uit. Er werd in samenwerking met diverse diensten en actoren binnen de huisvestingsmarkt een overzicht gemaakt van lopende en nieuwe initiatieven die bijdragen tot het verhogen van toegang op de huisvestingsmarkt voor alle Gentenaars. De speerpunten daarvan worden hieronder opgelijst.

### **Spoor 1 Informeren en adviseren**

**Actie 7.1 Informatie verstrekken** en duiding geven op maat van de verhuurder, intermediair, burger rond het thema anti-discriminatie wetgeving en tips hoe discriminatie te vermijden of discriminatie te melden.

### **Actie 7.2 Samenwerking met de private verhuursector:**

- informatie verstrekken rond de anti-discriminatie wetgeving
- de standaardfiche voor makelaars<sup>12</sup> bekendmaken en actief verspreiden

**Actie 7.3 Vorming:** integreren van het item antidiscriminatie en werking Meldpunt in bestaand vormingsaanbod, gerealiseerd door Dienst Wonen, OCMW, Huurdersbond, CIB<sup>13</sup>, ....

---

<sup>11</sup> Diversiteitsbarometer Huisvesting, Interfederaal Gelijke Kansen Centrum

<sup>12</sup> Een standaardinvulformulier voor inlichtingen over kandidaat-huurders, te gebruiken door verhuurders en makelaars. Dit formulier is opgesteld door het BIV (Beroepsinstituut van Vastgoedmakelaars).

<sup>13</sup> Confederatie Immobiliënberoepen

## **Spoor 2 Sensibiliseren**

**Actie 7.4 Verhogen van de meldingsbereidheid** van discriminatie aan het Meldpunt Discriminatie door o.a. een sensibiliseringscampagne naar de burger met de bekendmaking van de werking en het aanbod van bemiddeling van het Meldpunt Discriminatie.

**Actie 7.5 Gelijke Behandelingsprotocol Oost-Vlaanderen:** deelname in werkgroep en netwerk van de provincie Oost-Vlaanderen m.b.t. gelijke behandelingsprotocol Oost-Vlaanderen en motiveren van de Gentse verhuurders en makelaars om dit protocol te onderschrijven.

## **Spoor 3 Handhaven**

**Actie 7.6 Affichering huurprijzen:** opvolgen, controleren en sanctioneren van het verplicht afficheren van de huurprijs<sup>14</sup>

**Actie 7.7 Misbruiken aanpakken:** misbruiken op de private huurmarkt aanpakken door een samenwerking tussen de Dienst Bouw- en Woontoezicht, Wijkpolitie, Meprosch (mensenhandel, prostitutie en schijnhuwelijken), Dienst Wonen en Wooninspectie.

## **Spoor 4 Inventariseren en registreren**

**Actie 7.8 Onderzoek:** laten uitvoeren van een praktijkonderzoek met betrekking tot het thema discriminatie en huisvesting en gerichte opvolgingsacties van de resultaten naar de private verhuursector. Dit onderzoek zal uitgevoerd worden door de Universiteit Gent en zal in samenspraak gebeuren met diverse actoren op de huisvestingsmarkt (Confederatie van Immobiliënberoepen Vlaanderen, Beroeps Instituut voor Vastgoedmakelaars, huurdersbond, Interfederaal Gelijkekansen Centrum,...).

**Actie 7.9 Permanente monitoring van meldingen discriminatie** op de huisvestingsmarkt door het Meldpunt discriminatie.

---

<sup>14</sup> Politieverordening op de verplichte mededeling van het bedrag van de gevraagde huurprijs en van de gemeenschappelijke lasten bij elke officiële of publieke aankondiging van de verhuring van een goed bestemd voor bewoning in de private sector

## **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.**

### **Spoor 1 Informeren en adviseren**

**Actie 8.1 Infopunt Onderwijs van IN-Gent vzw:** dit infopunt wil individuele ouders op een toegankelijke en laagdrempelige wijze ondersteuning bieden en verder helpen met hun vragen over hun rechten en plichten inzake onderwijs. In-Gent vzw is zelf geen onderwijsverstrekker en neemt deze taak op vanuit een netoverschrijdende positie.

**Actie 8.2 Een klas op het doortrekkersterrein:** op het doortrekkersterrein<sup>15</sup> staat een klaslokaal. Studenten uit de lerarenopleiding van de Arteveldehogeschool en de Hogeschool Gent laten de kinderen die er verblijven op een speelse manier kennis maken met school en leren.

**Actie 8.3 Brugfiguren basis en secundair onderwijs:** met het netoverschrijdend brugfigurenproject investeert Stad Gent in de verbetering van de relatie tussen de school en de gezinnen en het wederzijds begrip voor school- en thuiscultuur. De brugfiguren zetten op een directe en laagdrempelige manier in op het informeren, sensibiliseren en versterken van ouders en leerlingen in hun relatie tot de school en de buurt.

### **Spoor 2 Sensibiliseren**

**Actie 8.4 Samenleven op de speelplaats:** uit verschillende onderzoeken<sup>16</sup> blijkt dat er een grote mentale en sociale afstand is tussen verschillende jongerengroepen op school. Dit leidt tot spanningen tussen verschillende (etnische) groepen op de speelplaats. Enkele scholen in Gent werken in de komende jaren acties uit om dit bespreekbaar te maken en aan te pakken.

---

<sup>15</sup> Een terrein waar rondtrekkende woonwagenbewoners kunnen verblijven, beheerd door de stad Gent.

<sup>16</sup> JOP monitor en onderzoek van de Vlaamse Scholierenkoepel en UCL (2014)

**Actie 8.5 Domein levensbeschouwelijke vakken:** samenwerking opzetten rond levensbeschouwelijke vakken en praktijken, racisme, discriminatie en thuistaal.

**Actie 8.6 Meertaligheid:** de voertaal op onze scholen is het Nederlands. Maar we gaan op een respectvolle manier om met de thuistalen van alle leerlingen. Via een sterk talenbeleid zorgen we voor een verhoogd welbevinden van de leerlingen en zetten we in op het leren van het Nederlands.

### **Spoor 3: Handhaven**

**Actie 8.8 Leidraad voor leerkrachten in het Stedelijk Onderwijs Gent:** sinds 2014 kent het IVA Stedelijk Onderwijs Gent een vernieuwde missie en visie, uitgewerkt in een leidraad voor de leerkrachten. Vanuit de leidraad werken de stedelijke scholen aan openheid en respect voor diversiteit. De nieuwe missie luidt als volgt: *'Het Departement Onderwijs, Opvoeding en Jeugd wil optimale leer- en ontwikkelingskansen creëren en het verdrag van de rechten van het kind effectief maken in de kind- en jeugd vriendelijke stad Gent. Het realiseert een kwaliteitsvol en vernieuwingsgericht aanbod in een pluralistische, democratische en mensvriendelijke omgeving, ondersteund door een performante organisatie.'* Alle leerkrachten binnen het Stedelijk Onderwijs Gent onderschrijven deze missie, die opgenomen is binnen de functiebeschrijving en evaluatie.

**Actie 8.9 Handhaven van onderwijsrechten.** Het Lokaal Overlegplatform Onderwijs Gent (LOP) heeft een bemiddelende rol bij het realiseren van Gelijke Onderwijskansen. Indien er problemen opduiken op het vlak van weigeren, capaciteit of doorverwijzingen 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.

## **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.**

### **Spoor 2 Sensibiliseren**

Diversiteit als een belangrijke focus van het cultuurbeleid:

**Actie 9.1** 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.

**Actie 9.2** 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.

**Actie 9.3** Er wordt **een charter** uitgewerkt **met betrekking tot de aandacht voor diversiteit** in zowel de eigen werking als in de ondersteuning van de cultuursector.

**Actie 9.4 Intercultureel Centrum De Centrale:** De Centrale is een interculturele organisator van (podium)kunsten, een open huis dat de (vaak verborgen) artistieke expressies die voortspruiten uit de culturele diversiteit in Gent, Vlaanderen en Brussel een podium biedt. De Centrale slaat zo bruggen binnen en tussen de diverse gemeenschappen.

**Actie 9.5** Het **project 'publiekswerkers'**:

Een belangrijke sleutel voor meer diversiteit in cultuur is het bieden van kansen aan mensen met een etnisch culturele achtergrond om te kunnen doorgroeien naar tewerkstelling in de sector. Daarom continueren we het project 'publiekswerkers' waarbij mensen met een etnisch cultureel diverse achtergrond in het kader van hun opleiding werkervaring opdoen in de culturele sector.

Concreet worden deze mensen ingeschakeld in de publiekswerking bij verschillende culturele instellingen van de stad (De Centrale, Circa, musea, enz.). Zij maken o.a. werk van het bereiken van een diverser publiek binnen de cultuurhuizen.

**Actie 9.6 Erfgoedproject 'Bestemd voor Gent':** dit heeft als doel om verhalen, rituelen en tradities van mensen met een migratie-achtergrond op te tekenen en te ontsluiten voor een groot publiek. In al die verhalen ligt de focus op het leven in de stad Gent, op de kracht en de moed die nodig zijn voor een nieuw begin in een vreemde omgeving.

## **10. Hate crime en conflict management**

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

### **Spoor 1 Informeren en adviseren.**

**Actie 10.1 De omzendbrief Col13/2013** waarin instructies staan voor een coherent vervolgingsbeleid inzake discriminatie en haatmisdrijven **beter bekend maken** bij politionele en gerechtelijke actoren. Naast het aangeven van de betrokken wetgevingen en de verduidelijking van de verwachtingen tegenover de magistraten beschrijft de omzendbrief ook hoe de politiediensten kunnen bijdragen tot een betere opsporing en vervolging van discriminatie en haatmisdrijven. Het meldpunt Discriminatie richt hiervoor een werkgroep op met politieambtenaren en magistraten.

**Actie 10.2 Informeren** van gerechtelijke diensten, professionals en burgers over slachtoffer- daderbemiddeling en herstelrecht. Het Meldpunt streeft ernaar om alternatieve maatregelen te ontwikkelen in de strijd tegen discriminatie en haatmisdrijven.

**Actie 10.3 Belang van werken met minderjarigen:** ontwikkelen van een leerproject toegespitst op haatmisdrijven en discriminaties. Door op een adequate manier met minderjarigen om te gaan, kunnen zwaardere misdrijven op latere leeftijd voorkomen worden

### **Spoor 4 Inventariseren en registreren**

**Actie 10.4 Het meldpunt discriminatie 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.