

Structurele discriminatie binnen huisvesting, het onderwijs en de arbeidsmarkt in Gent: ongelijkheid is een feit.

SOFIE D'HULSTER

MELDPUNT DISCRIMINATIE GENT,
INTERFEDERAAL GELIJKEKANSENCESTRUM

ERIC DIRIKX

STAD GENT, BEDRIJFSVOERING,
DATA EN INFORMATIE

DEELPUBLICATIE VAN:



De Leefbaarheidsmonitor "Gent gezien door Gentenaars" wordt opgemaakt omdat de Stad Gent graag opvolgt hoe de leefbaarheid in de stad wordt gepercipieerd.

Dit gebeurt aan de hand van een bevraging bij Gentse inwoners van 10 tot en met 79 jaar en dit reeds in 4 edities (2003, 2006, 2010, 2014). Het resultaat is, naast vier rapporten, een databestand met alle gegevens uit de 4 edities. Dit bestand is ter beschikking gesteld aan stadsdiensten, externe onderzoekers en partners met de vraag om de ervaringen uit hun werkveld mee te nemen en het naast de resultaten van de Leefbaarheidsmonitor te leggen. Het resultaat van deze confrontatie heeft aanleiding gegeven tot deze reeks van artikelen, waarvan het artikel hieronder deel uitmaakt.

Een op de vier Gentenaars voelde zich het voorbije jaar minstens één keer gediscrimineerd. Vooral op basis van afstamming en taal, maar ook leeftijd en geloof spelen een rol. Dat was in april 2014 de titel van een artikel in de Standaard, (Staes 2014) net na het verschijnen van de resultaten van de Gentse Leefbaarheidsmonitor. De studie gaat bij de Gentenaars na hoe ze de leefbaarheid van hun stad en buurt ervaren. Zo wordt er onder andere gepeild naar de tevredenheid over de kwaliteit van de woningen en van de omgeving, de binding met de buurt en het gevoel van veiligheid. Net zoals in de 2010 editie is er voor huidige editie gepeild naar het gevoel van discriminatie.

Deze tekst beoogt de studie wat dieper te bekijken en na te gaan of de cijfers overeen komen met de bevindingen bij de lokale Meldpunten Discriminatie, die sinds 2014 integraal deel uitmaken van het Interfederaal Gelijkekansencentrum (hierna Centrum).

In een eerste gedeelte wordt de werking van de Meldpunten Discriminatie gekaderd en wordt hun opdracht uit de doeken gedaan. In een volgende gedeelte worden de discriminatiegronden uit de Leefbaarheidsmonitor gelegd naast de discriminatiegronden bij de meldingen. Daarbij wordt ook gekeken naar de situatie in de 4 Gentse stadsdelen. Verder bekijken we in welke maatschappelijke domeinen discriminatie en racisme het vaakst voorkomen in de Leefbaarheidsmonitor en volgens onze bevindingen.

Eerst even dit: Meldpunten Discriminatie zijn voortaan onafhankelijke openbare instellingen.

Sinds 1 januari 2014 maken de Meldpunten dus integraal deel uit van het Interfederaal Gelijkekansencentrum en werden de medewerkers personeelsleden van het Centrum.

Opvallend is het grote aantal meldingen over het sociale leven bij de Meldpunten. Burenruzies met een racistisch motief, obers die een gesluierte vrouw in een café 'vergeten' te bedienen, plaatsen die ontoegankelijk zijn voor personen met een handicap enz. Dit heeft duidelijk te maken met het feit dat de Meldpunten dichterbij het publiek staan. Vaak lopen bij de Meldpunten dezelfde soort meldingen binnen over dezelfde barrières zoals problemen met de toegang tot de privéhuurmarkt en

scholen die het bestaan lijken te negeren van het decreet over inclusief onderwijs voor kinderen met een handicap. In sommige steden krijgen Meldpunten dan weer veel meldingen over het optreden van de politie.

De Meldpunten ontvangen ook steeds meer meldingen van mensen die getuige zijn van discriminatie. Die getuigen kennen het slachtoffer niet, maar zijn verantwoordigd over wat ze hebben gezien of gehoord. Dit doet natuurlijk vragen rijzen over de manier waarop burgers op discriminatie reageren. Mensen moeten zich ervan bewust worden dat de strijd tegen discriminatie een zaak is van iedereen, niet alleen van gespecialiseerde instanties. Meldpunten hebben op lokaal niveau een drievoudige opdracht die het van de wetgever kreeg:

- 1 Meldingen behandelen over feiten die discriminatie doen vermoeden en over haatmisdrijven en haatboodschappen;
- 2 Preventief werken door burgers en betrokken actoren te informeren en op te leiden via studiedagen, praktijkgerichte acties, bewustmakingscampagnes en via de media;
- 3 Het gevoerde antiracisme- en antidiscriminatiebeleid evalueren, adviezen en aanbevelingen formuleren om de wetgeving, regels en praktijken te verbeteren.

Terug naar de Leefbaarheidsmonitor: Discriminatie komt het vaakst voor op basis van herkomst, taal, leeftijd, geslacht en seksuele geaardheid.

Vandaag weten we dat de meest discriminerende sectoren de arbeidsmarkt (23% van de meldingen), het onderwijs (10%), huisvesting (9%) en de media (20%) zijn, (Interfederaal Gelijkekansencentrum 2014) en die ervaring hebben de respondenten uit de Leefbaarheidsmonitor blijkbaar ook. In het algemeen voelde zich 4,2% van de respondenten van de Leefbaarheidsmonitor de voorbije 12 maanden 'vaak' tot 'heel vaak' gediscrimineerd. 13,2% voelde zich 'soms' gediscrimineerd, 8,2% 'een enkele keer'. Drie kwart van de respondenten (73,1%) heeft het afgelopen jaar niet het gevoel gehad gediscrimineerd te zijn. De meeste voorkomende discriminatiegronden zijn herkomst (nationaliteit, huidskleur, etnische afstamming): 14,1% van de respondenten voelde zich vaak

tot heel vaak gediscrimineerd op basis van dit criterium. Vervolgens taal (8,4%) en ten slotte leeftijd (7,9%). Op stadsdeelniveau¹ trekken volgende resultaten onze aandacht: 6,1% van de respondenten uit de 19de eeuwse gordel geeft aan zich heel vaak gediscrimineerd te voelen op basis van leeftijd. Dit percentage is significant hoger dan in de andere stadsdelen. Ook voor wat betreft afstamming, fysieke of genetische eigenschappen, geloof en taal ligt het percentage respondenten dat aangeeft zich heel vaak (vaak bij geloof) gediscrimineerd te voelen significant hoger in vergelijking met de andere stadsdelen. In de Kernstad geeft een significant hoger percentage aan dat men zich heel vaak gediscrimineerd heeft gevoeld op grond van geslacht en seksuele geaardheid. In Gent-Noordoost voelt men zich significant meer heel vaak gediscrimineerd op grond van burgerlijke staat of gezinssituatie. In Gent-Zuidwest voelt men zich duidelijk minder gediscrimineerd op grond van afstamming, geloof en taal. (Stad Gent 2014)

We zoomen in op de belangrijkste maatschappelijke domeinen.

¹ DE LEEFBAARHEIDSMONITOR HANTEERT EEN 4-DELIGE OPDELING VAN DE STAD GENT: KERNSTAD, 19DE EEUWSE GORDEL, GENT-NOORDOOST EN GENT-ZUIDWEST.



Arbeid

In Gent voelde 8,1% van het totale aantal respondenten zich de afgelopen 12 maanden gediscrimineerd op de werkvloer of bij het op zoek gaan naar werk. (Stad Gent 2014) Uit de meldingen en de getuigenissen die het Centrum ontvangt, tekenen zich grote, kenmerkende tendensen binnen de arbeidsmarkt af. Levensbeschouwelijke diversiteit op de werkplek blijkt steeds problematischer te worden. Het neutraliteitsbeginsel dat het onderwerp is van debat in de openbare dienstverlening, lijkt nu ook in sommige privéondernemingen te worden opgelegd, meer bepaald in sectoren die heel wat vrouwen die moslim zijn tewerkstellen. Juridisch is het echter betwistbaar wanneer een privéonderneming zich op het neutraliteitsbeginsel beroept. Wij vermelden dat het Hof van Cassatie, dat zich in het kader van een lopende rechtszaak over deze kwestie moet uitspreken, hierover een prejudiciële vraag aan het Hof van Justitie van de Europese Unie heeft gesteld. Dat moet oordelen of er bij een verbod op de veruiterlijking van een religieuze overtuiging sprake is van een direct of indirect onderscheid op basis van het geloof (de aard van het onderscheid bepaalt immers of rechtvaardiging al dan niet mogelijk is). Wellicht zal het nog een of twee jaar duren voor wij in deze kwestie tot meer rechtszekerheid komen.

Toen het Centrum in 2012 de Diversiteitsbarometer Werk publiceerde (Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding 2012), bleek verrassend genoeg leeftijd het criterium te zijn dat het vaakst tot discriminatie leidde, meer nog dan afkomst, geslacht enz. De dienst Interventie van het Centrum stelt ook vast dat HR-managers zich uiterst negatief ten aanzien van oudere werknemers opstellen. Ze omschrijven hen als chronisch zieken of digibeten. De loonkost is een andere factor die vaak wordt aangehaald. En 'oud' blijkt een rekbaar begrip te zijn: hij verwijst niet langer naar 55-plussers, maar ook naar 45-plussers.

“Het Centrum pleit voor overleg met werkgevers, inschakelingsorganismen, vakbonden en bevoegde overheden om een stand van zaken te maken van de barrières en van het discriminerend gedrag waarmee 45-plussers op de arbeidsmarkt te maken krijgen.” (Interfederaal Gelijkekansencentrum 2014)

Op lokaal niveau werkt het Meldpunt nauw samen met de dienst Werk van de Stad Gent. Vorig jaar werd in de schoot van de dienst een focusgroep opgericht rond het thema gelijke kansen op de werkvloer. Diverse partners, waaronder het Meldpunt hebben samengewerkt aan een actieplan, gericht op werkgevers, maar evenzeer op slachtoffers van discriminatie.

Huisvesting

Ook in deze Leefbaarheidsmonitor van de Stad Gent werd gepeild naar discriminatie op de woningmarkt. Aan de respondenten die zich de afgelopen 12 maanden gediscrimineerd hebben gevoeld, werd gevraagd in welke situatie ze dan precies gediscrimineerd werden. 14% van deze respondenten voelde zich gediscrimineerd bij het op zoek gaan naar een woning of met betrekking tot de huidige woonsituatie. Verder geven de resultaten aan dat de respondenten uit de Kernstad significant meer gediscrimineerd worden (23,4% van de respondenten die zich gediscrimineerd hebben gevoeld) bij de zoektocht naar een woning dan bijvoorbeeld de respondenten uit de 19de eeuwse gordel (15,2%). Gent-Noordoost (3,0%) en Gent-Zuidwest (7,9%) scoren op dat vlak een pak beter. (Stad Gent 2014) Op vraag van de Stad Gent voerde de Universiteit Gent eerder dit jaar al een reeks praktijktesten uit naar discriminatie op de huurwoningmarkt in Gent. Daarbij werden ook verhuurders gecontroleerd. De eerste resultaten wijzen uit dat een op de drie kandidaat-huurders, met gezonde financiën maar met een exotische achternaam, wordt geweigerd. Van kandidaten met een uitkering krijgt de helft een negatief antwoord.

De meldingen die het Centrum ontvangt, wijzen al langer op systematische discriminatie bij de toegang tot huisvesting. Om zich een beeld van de omvang van het fenomeen te vormen, wijdde het Centrum in 2014 er één van zijn Diversiteitsbarometers aan. (Interfederaal Gelijkekansencentrum 2014) Daarin is zondermeer de grote rol van vastgoedmakelaars aangetoond in het al dan niet ingaan op discriminerende vragen. Vastgoedmakelaars lijken goed op de hoogte van de antidiscriminatie wetgeving, maar verschuilen zich achter de eisen van de verhuurders die geen kandidaat-huurders met een migratie-achtergrond of werkzoekende kandidaat-huurders wensen. Soms bieden zij de verhuurders ook oplossingen om de wetgeving te omzeilen. **CASE Een huurder met beperkte mobiliteit vroeg de sociale huisvestingsmaatschappij om in zijn privéingang een handgreep te plaatsen. De maatschappij weigerde dit omdat het om een privéingang ging en ze vond dat ze niet voor die kosten hoefde op te draaien. Het Centrum is tussenbeide gekomen om het idee van redelijke aanpassingen toe te lichten, waarop de maatschappij besliste om voor eigen rekening de aanpassingen door te voeren (fragment uit de 'Onderhandelde oplossingen' van het Centrum).** (Interfederaal Gelijkekansencentrum)



Onderwijs

In de Leefbaarheidsmonitor werden de personen die discriminatie hebben ondervonden, bevroegd naar de situatie waarin ze gediscrimineerd zijn geworden. Binnen deze groep respondenten is 15,3% gediscrimineerd op school. Er zijn variaties te noteren op stadsdeelniveau: zo zijn de 19de eeuwse gordel (20,1%) en de Kernstad (6,1%) de uitersten. (Stad Gent 2014) Handicap blijft de eerste aanleiding voor discriminatie in het onderwijs. (Interfederaal Gelijkekansencentrum 2014) Leerlingen met een handicap worden nog te vaak naar het buitengewoon onderwijs doorverwezen (GRIP (Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een handicap) 2011). Het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap bevestigt nochtans dat deze leerlingen recht hebben op inclusief onderwijs en dus ook op redelijke aanpassingen van de scholen zodat ze net als de andere leerlingen kunnen deelnemen aan de lessen. (GRIP (Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een handicap) OVI (Ouders voor Inclusie) 2011) In 2013 publiceerde het Centrum de brochure 'Met een handicap naar de school van je keuze'. Die geeft ouders, leerkrachten en schooldirecteurs uitleg over 'redelijke aanpassingen' en hoe ze moeten worden uitgevoerd. In Vlaanderen zijn drie op tien schoolgebouwen toegankelijk, in de Franse Gemeenschap amper een op tien. (Interfederaal Gelijkekansencentrum 2014) Het Centrum dringt erop aan dat de gemeenschappen een plan uitwerken met een kalender en becijferde doelstellingen.

Horeca

Ook discriminatie in horeca kwam in de studie van de Stad Gent aan bod, bij dezelfde groep als hierboven. (personen die gediscrimineerd zijn de laatste 12 maanden) Op Gents niveau is 18,6% gediscrimineerd in horeca-zaken of winkels. Het stadsdeelniveau wijkt hier weinig af van het stadsniveau. Horeca is een interessant gegeven, waar tot op vandaag weinig meldingen over binnenlopen. Daarom heeft het Meldpunt Discriminatie in Gent in 2015 een nieuwe antidiscriminatiecampagne opgezet om een systeem te promoten waarmee discriminatie in deze sector per sms kan worden gemeld. Hoewel bewustmakingscampagnes de aandacht op deze problematiek hebben gevestigd - onder meer in discotheken - moeten we vaststellen dat te veel jongeren met een migratieachtergrond zich bij deze discriminerende praktijken lijken neer te leggen. Gent heeft nochtans een strak beleid hieromtrent: sinds juni 2013 moeten uitbaters van een horecazaak in Gent een incidentenregister bijhouden en op een duidelijk zichtbare plaats een nummer vermelden dat slachtoffers en getuigen kunnen gebruiken om een bericht naar het Meldpunt te sturen. De 'horecacoach' van de Stad Gent staat in voor de follow-up. Hij vervult de rol van bemiddelaar tussen de horecasector en het stadsbestuur. (Interfederaal Gelijkekansencentrum 2014)



Oproep om Discriminatie te melden, ook als getuige.

Het melden van discriminatie is van groot belang. Alleen als discriminatie bekend is, kunnen we er iets tegen doen, ook als de bewijslast eerder mager is. Gebleken is dat discriminatie die wordt ervaren weinig wordt gemeld. In 2014 ontving het meldpunt discriminatie van Gent slechts 85 meldingen, het jaar daarvoor 115 meldingen. Nochtans wijzen diverse onderzoeken dat de cijfers bij de doelgroep hoger liggen. Internationale studies bevestigen dat overigens ook. De Europese Commissie zegt dat 82 procent van de Europeanen die te maken kreeg met discriminatie hun ongelijke behandeling niet melden.

De verwachting dat het toch niet helpt, speelt daarbij een rol. Ook blijkt dat mensen vaak niet precies weten waar men terecht kan met een melding over discriminatie. De bereidheid om te melden, en de discriminatie te bewijzen maken het voor het slachtoffer niet altijd gemakkelijk om bij ons aan te kloppen. Discriminatie blijft vaak ongestraft simpelweg omdat ze moeilijk te bewijzen is. De Meldpunten Discriminatie spelen een belangrijke rol in het helpen opstellen van die bewijslast. In de loop van 2015 werd intensief ingezet op het beter bekendmaken van het lokaal meldpunt in Gent.

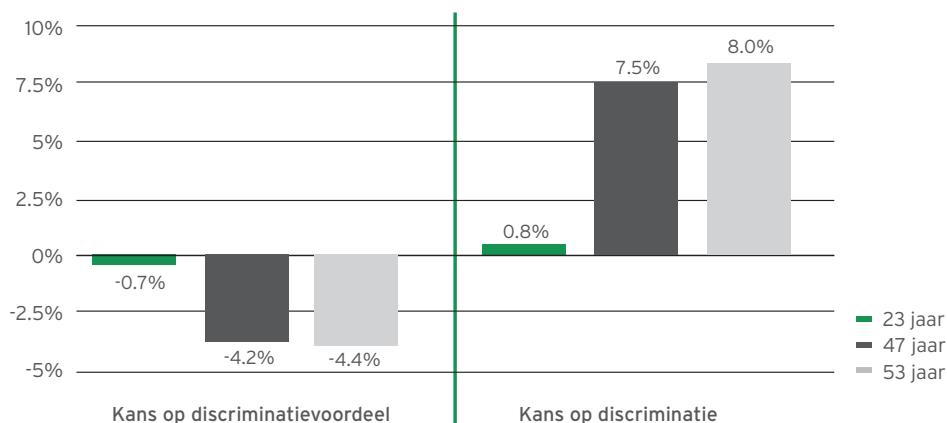
De Diversiteitsbarometers en de Leefbaarheidsmonitor.

In september 2012 stelde het Interfederaal Gelijkekansencentrum voor de eerste keer een Diversiteitsbarometer voor. De doelstelling van het Barometerproject is het uitwerken van een structureel meetinstrument om

op een wetenschappelijke manier een stand van zaken te geven van de diversiteit in België en bij uitbreiding van de attitudes tegenover personen op basis van hun leeftijd, afkomst, seksuele geaardheid of handicap. De Diversiteitsbarometer focust op drie sectoren: werk, huisvesting en onderwijs. Deze sectoren zijn immers cruciale hefboomen voor de individuele en sociale ontplooiing van mensen. De eerste Diversiteitsbarometer uit 2012 focuste op tewerkstelling, de tweede Diversiteitsbarometer kwam uit in 2014 en focuste op huisvesting, de volgende Diversiteitsbarometer zal focussen op onderwijs en gepubliceerd worden in 2016. In elke Diversiteitsbarometer wordt een beroep gedaan op verschillende meetmethodes: peilingen om 'attitudes' te meten, geaggregeerde tests om 'gedrag' te meten en de analyse van databestanden om de 'participatie' te meten. Deze drie methodes worden ook gecombineerd met het oog op complementariteit.

We weten overigens allemaal dat cijfers over klachten en meldingen slechts het topje van de ijsberg zijn. Daarom is het belangrijk dat de cijfers, statistieken en metingen uit de Diversiteitsbarometers kunnen bijdragen tot een beter begrip van het sociaal functioneren. Zo bleek uit de Diversiteitsbarometer Werk dat 45-plussers een aanzienlijk risico lopen gediscrimineerd te worden bij de uitnodiging voor het sollicitatiegesprek. Uit de geaggregeerde gedragstesten bleek dat 45-plussers 7 à 8 procentpunt meer kans hebben op een discriminatienadeel in vergelijking met een jongere kandidaat (zie onderstaande tabel). In dat geval wordt de oudere kandidaat niet uitgenodigd voor het sollicitatiegesprek, maar de jongere kandidaat wel. Deze leeftijdsdiscriminatie in het rekruteringsproces werd voordien sterk onderschat en komt zeker niet in die mate naar voren uit de meldingen over leeftijd die het Interfederaal Gelijkekansencentrum ontvangt.

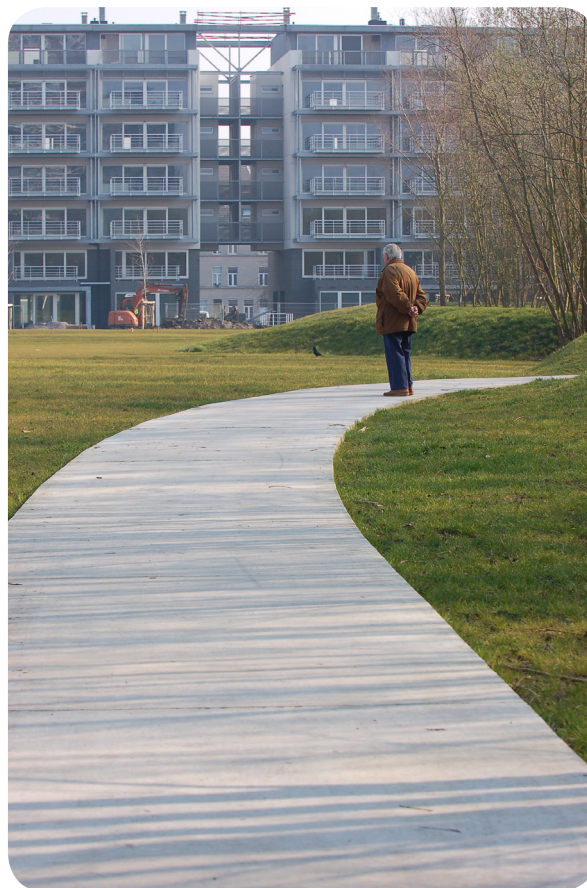
GRAFIEK 1:
KANS VOOR PERSONEN VAN EEN BEPAALDE LEEFTIJD OM EEN DISCRIMINATIEVOORDEEL OF EEN DISCRIMINATIENADEEL TE HEBBEN TEN OPZICHTE VAN EEN PERSOON VAN 35 JAAR



BRON:
CENTRUM VOOR GELIJKHEID VAN KANS EN VOOR RACISMEBESTRIJDING (2012). DIVERSITEITSBAROMETER WERK.

De Diversiteitsbarometer Huisvesting bracht grote verschillen tussen de discriminatiegronden op basis van geslacht aan het licht. Bij de geaggregeerde gedragstests waarin private verhuurders telefonisch werden gecontacteerd, bleek dat vooral mannelijke kandidaat-huurders van buitenlandse origine risico lopen om geen afspraak te krijgen voor het bezichtigen van een woning. Vrouwelijke kandidaat-huurders met een leefloon of arbeidsongeschiktheidsuitkering blijken meer kans te lopen om geen afspraak te krijgen dan mannen met hetzelfde profiel. Bij de geaggregeerde gedragstesten die per e-mail werden gedaan om een afspraak tot huisbezoek te verkrijgen, bleek dat voor de verschillende discriminatiegronden de kans hoger is om gediscrimineerd te worden per mail dan per telefoon. Onderstaande tabel vat deze resultaten samen.

De resultaten van de geaggregeerde gedragstests uit de Diversiteitsbarometer Huisvesting liggen overigens in lijn met de resultaten die het praktijktestenonderzoek op de Gentse huisvestingsmarkt, uitgevoerd door de Universiteit Gent in opdracht van de Stad Gent, naar voren heeft gebracht. Ook de resultaten uit de Leefbaarheidsmonitor m.b.t. discriminatie kunnen in die zin gekaderd worden door de Diversiteitsbarometers: de perceptie van discriminatie bij Gentenaars wordt verder bevestigd door de resultaten van de geaggregeerde gedragstests en attitudesurveys uit de Diversiteitsbarometers Werk en Huisvesting.



Overzicht discriminatiegraden betreffende het krijgen van een afspraak privé-verhuurders

% Discriminatie	Telefoon			E-mail
	Totaal	Vrouwen	Mannen	Mannen
Raciale grond	5,4	-2,2	13,8**	12,7***
Alleenstaande moeder	5,5**	5,5**	/	6,1*
Handicap	-4,9	2,2	8,0	7,2**
Vermogen	12,4**	17,0**	8,2	13,5***

*** SIGNIFICANT OP 1%; ** SIGNIFICANT OP 5%; * SIGNIFICANT OP 10%.

BRON:
INTERFEDERAAL GELIJKEKANSENCENTRUM (2014). DIVERSITEITSBAROMETER HUISVESTING.

Besluit

Er bestaan sinds een paar jaar nieuwe instrumenten om structurele discriminatie² beter te identificeren. Met name de Socio-Economische Monitoring en de Diversiteitsbarometers, maar ook de publicaties van het Centrum, zijn vandaag onmiskenbare bronnen van informatie. De Leefbaarheidsmonitor van de Stad Gent is daar een degelijke - noem het zelfs een noodzakelijke - lokale aanvulling op.

Het is duidelijk. De bevordering van gelijke kansen rust op minstens drie pijlers: werk, onderwijs en huisvesting. Hieraan kunnen we nog de toegang tot horeca en gezondheidszorg toevoegen. Het zijn veelzijdige bevoegdheden die zich moeten toespitsen op het efficiënt bestrijden van structurele discriminatie. De vereiste van transversaliteit van het bewuste beleid vormt een van de belangrijkste uitdagingen voor de toekomst.

De wetgeving die het mogelijk maakt om te strijden tegen discriminatie en gelijke kansen te bevorderen, is de hoeksteen in het tot stand brengen van een beleid dat participatie aanmoedigt. Daarom moet die wetgeving ook regelmatig geëvalueerd worden.

Daarnaast, en complementair aan de antidiscriminatie wetgeving, zijn positieve maatregelen noodzakelijk om uiteindelijk een effectieve participatie van doelgroepen te bereiken. Zowel de federale overheid als de gemeenschappen en de gewesten tonen zich terughoudend om dergelijke maatregelen in te voeren. Nochtans zijn ze broodnodig om een inclusieve, gelijke en proportionele participatie van iedereen op het vlak van onderwijs, arbeid en huisvesting te bereiken.

Discriminatie bestrijden vraagt een sterk lokaal beleid.

Lokale besturen hebben een cruciale rol in de aanpak van racisme en discriminatie, vooral op het gebied van detectie en preventie. Als lid van ECCAR (European Coalition of Cities Against Racism) wil de Stad Gent de strijd tegen racisme en discriminatie verder opvoeren. De Stad kiest voor een beleid dat verder reikt dan sensibiliseren en wil een duidelijk signaal geven dat de bestaande wetgeving nageleefd moet worden. Een van de speerpunten van het actieplan is het implementeren van structurele controles rond discriminatie op de huurmarkt door de Stad Gent zelf. Welke aanpak een lokale overheid ook kiest, zij moet meten welke resultaten dat oplevert en dus zorgen dat meetinstrumenten - zoals de socio-economische monitoring en de barometer diversiteit - verder ontwikkeld én toegepast worden.

De vereiste van transversaliteit van het bewuste beleid vormt een van de belangrijkste uitdagingen voor de toekomst. In elk geval moeten de structuur, organisatie en werking van - en dus de structurele discriminatie binnen - het onderwijs, de arbeidsmarkt, ... aangepakt worden, omdat zij tot op vandaag ongelijkheid reproduceren. Elk van ons draagt ook de verantwoordelijkheid om stereotypen en vooroordelen niet te laten omslaan in discriminatie en haatboedenschappen.

² HET RESULTAAT VAN DE KRACHTSVERHOUDINGEN IN DE SAMENLEVING EN EEN ORGANISATIEWIJZE DIE ONGELIJKHEDEN REPRODUCEERT.



Bibliografie

- Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (2012). Diversiteitsbarometer Werk.
- GRIP (Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een handicap) (2011). "Elk excuus lijkt goed om kleuter met Down niet op te vangen". from www.gripvzw.be/onderwijs/864-elk-excuus.html.
- GRIP (Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een handicap) OVI (Ouders voor Inclusie) (2011). Het inschrijvingsrecht in het gewoon onderwijs voor leerlingen met een handicap. Standpuntnota GRIP - OVI.
- Interfederaal Gelijkekansencentrum. from www.diversiteit.be/onderhandelde-oplossingen.
- Interfederaal Gelijkekansencentrum (2014). Diversiteitsbarometer Huisvesting.
- Interfederaal Gelijkekansencentrum (2014). Jaarverslag. Brussel.
- Stad Gent (2014). Gent gezien door Gentenaars, 4de editie Leefbaarheidsmonitor. Gent in cijfers.
- Staes, B. (2014). Kwart Gentenaars voelt zich gediscrimineerd. De Standaard.



COLOFON

v.u. Burgemeester Daniël Termont,
Botermarkt 1, 9000 Gent

Teksten: Stad Gent

Fotografie: Stad Gent

Wettelijk depotnummer: D/2015/0341/15

Meer informatie:

Over de dienstverlening van de stadsdiensten en
het stadsbestuur van Gent:

Gentinfo 09 210 10 10 of gentinfo@stad.gent

van maandag tot en met zaterdag van 8 tot 19 uur

Over het onderzoek en de onderzoeksresultaten:

Data en Informatie: 09 266 82 00 of statistiek@stad.gent
stad.gent/gentincijfers

Deze publicatie kwam tot stand met de steun van



Vlaanderen
verbeelding werkt

