



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 tot 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 antidiscriminatiewetten 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 door 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,

	toonde onderzoek in België dat 62% van de personen uit dit onderzoek ooit zelfmoordgedachten had en 22% minstens één zelfmoordpoging ondernam (Bron: Factsheet Zelfmoordlijn). 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. De Dienst Welzijn en Gelijke Kansen bekijkt of dit aanbod ook kan uitgebreid worden naar de noden van andere doelgroepen.
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	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. Meldingen bij Unia kunnen op een laagdrempelige manier gebeuren: met een afspraak, per telefoon, online, via mail, met tolken indien nodig, ... Er is een constante stijging van het aantal meldingen sinds 2015 (45% meer in 5jaar). 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%). 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

	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	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. 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, 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.

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

Doelstelling	Seksuele intimidatie in het openbaar domein verminderen.
Context	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. 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.
Trekker	Dienst Welzijn en Gelijke Kansen, Dienst Preventie voor Veiligheid
Andere betrokken diensten	Politie Gent
Resultaten	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...) Een participatief traject – Champions of Change – met jongerengroep Jongeren formuleren beleidsaanbevelingen en gaan in dialoog met de besluitvormers in hun stad. (Inter)nationale uitwisseling met jongeren uit de andere Belgische steden en jongeren uit het internationale Safer Cities programma Internationale uitwisseling met beleidsmakers uit het internationale Safer Cities programma

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	In 2019 heeft Unia: 14.698 mensen bereikt met bewustmakingscampagnes en opleidingen 2.530 uur opleiding gegeven 23 nieuwe gebruikers per werkdag van de onlineopleiding 'eDiv' – online opleiding over de antidiscriminatiewet. 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. Ook IN-Gent biedt vormingen aan over hoe om te gaan met discriminerende uitspraken.
Trekker	UNIA Regio Gent
Andere betrokken diensten	Dienst Welzijn en Gelijke Kansen, diensten van de Stad die eerstelijnswork aanbieden, Dienst Talent & Ontwikkeling
Resultaten	Analyse van de concrete vragen, behoeften en problemen op basis van de dagdagelijkse realiteit aan wie de vorming wordt gegeven. 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. De mensen die de vorming ontvangen, bouwen hierdoor bewustzijn op over hun eigen mogelijke vooroordelen. Er is een evaluatie voorzien en eventueel kan een terugkomdag ingepland worden.

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	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. 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. 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. 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.
Trekker	Politiezone Gent - Bureau Beleidsondersteuning – Diversiteit
Andere betrokken diensten	
Resultaten	Het trainingsmateriaal staat op punt. De trainers zijn geïnitieerd. Alle inspecteurs zijn gevormd in het toepassen van het handelingskader professioneel profileren, dit verloopt over de duurtijd van het Zonaal Veiligheidsplan.

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	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. 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 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. 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 hypotheses en doelstellingen die vanuit oogpunt van burger én politie een meerwaarde zijn. Het handelingskader omtrent professioneel profileren is hierbij het vertrekpunt. 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

	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	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. 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. Parallel aan dit onderzoek blijven we inzetten op dialoog zoals beschreven in de andere acties in dit actieplan.

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	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. 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.
Trekker	Politiezone Gent – Dienst Maatschappelijke Zorg -Bureau integratiezorg
Andere betrokken diensten	Dienst Preventie voor Veiligheid, Politiezone Gent – Bureau Beleidsondersteuning – Diversiteit
Resultaten	Bondgenotenmethodiek is uitgerold in Rabot en Brugse Poort Er is een professionele werkrelatie tussen jeugdinspecteurs en jeugdwerkpartners in de verschillende wijken 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.

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	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'). 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.
Trekker	Politiezone Gent – Bureau Beleidsondersteuning – Diversiteit
Andere betrokken diensten	Dienst Preventie voor Veiligheid
Resultaten	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. 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. 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.

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	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). 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. 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,

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	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. 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. Dankzij dit meldpunt kan een slachtoffer aangifte doen in optimale omstandigheden. Indien nodig worden slachtoffers doorverwezen naar hulpverleningsinstanties buiten de politie.
Trekker	Politie Gent – Referentieambtenaar
Andere betrokken diensten	Dienst Maatschappelijk Welzijn Politie Gent, Dienst Welzijn en Gelijke Kansen
Resultaten	. Campagne 'proud to be your friend' (gelanceerd in 2019), deze campagne blijven we hergebruiken op toepasselijke activiteiten. Politie Gent maakt het meldpunt actief bekend op LGBTQIA+-events in Gent, en via sociale media. https://www.politie.be/5415/sites/5415/files/downloads/PTBYF%20flyer%20web.pdf

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	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

	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. 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.
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	De Stad Gent streeft, samen met de nightlifesector, naar een nachtleven waarin iedereen – ongeacht geslacht, geaardheid of huidskleur – zich thuis en veilig voelt. We willen alle mensen het signaal geven dat ze erbij horen. 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 deurbelied in de horeca en het nachtleven.
Trekker	Dienst Economie, Dienst Preventie Voor Veiligheid (horeca-coaches)
Andere betrokken diensten	Dienst Welzijn en Gelijke Kansen
Resultaten	Charter night life dat door alle Gentse clubuitbaters en partypromotors wordt nageleefd De sector zal er dan ook voor zorgen dat zowel personeel als klanten het charter kennen en mee onderschrijven. De strafbare aard van opgesomde feiten maakt dit charter allesbehalve vrijblijvend, en de nightlifesector erkent ook dat hij hierin een voorbeeldrol heeft te spelen.

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	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. 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). Barpersoneel is gevormd zodat zij gepast kunnen reageren bij grensoverschrijdend gedrag en uitgevoerd.

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	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. 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.
Trekker	Cel private veiligheid van de politie
Andere betrokken diensten	Dienst Welzijn en Gelijke Kansen, Dienst Preventie Voor Veiligheid
Resultaten	Evaluatie portier-reglement Controle affichering sms-nummer en zichtbaarheid sms-nummer aan de horeca-zaken is verhoogd Een correcte toepassing van het portierreglement verhoogt de kans op het effectief melden van cases van discriminatie, zowel door slachtoffer als horecazaak.

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	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. 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. 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. 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 immobiliënmarkt, 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 geen significant patroon van discriminatie meer worden vastgesteld. 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.
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	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. 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.
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	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.

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	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%). De praktijktesten voeren we uit in 3 fases. 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. 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.

	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	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
Trekker	Dienst Werk
Andere betrokken diensten	Dienst Welzijn en Gelijke Kansen, Departement HR Partners en Projecten
Resultaten	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)

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	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). Als we kijken naar cijfers uit onderzoeksrapporten (oa diversiteitsbarometer van Unia) dan zien we een permanente ondervertegenwoordiging van verschillende doelgroepen. 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. Departement HR voegt de categorieën 'genderidentiteit' en 'genderexpressie' toe in de non-discriminatieclause, die iedere werknemer bij de Stad Gent voor indiensttreding moet ondertekenen.
Trekker	Departement HR – Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk – Iedere leidinggevende binnen ieder team binnen ieder departement
Andere betrokken diensten	Dienst Welzijn en Gelijke Kansen
Resultaten	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. 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. 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.

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	Personeelsleden van de Stad die zich op de werkvloer gediscrimineerd voelen, kunnen hiervoor aankloppen bij een vertrouwenspersoon of preventieadviseur psychosociale aspecten (PAPS). 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.
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	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. We bekijken ook hoe we LG beter kunnen bereiken en informeren: via bestaande fora, MIA en de nieuwsbrief voor LG.

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	‘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). 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. 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. 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+.
Trekker	Stedelijk onderwijs Gent

Andere betrokken diensten	Dienst Welzijn en Gelijke Kansen, iCLB
Resultaten	Er is gewerkt aan identiteitsontwikkeling dmv: SEL: sociaal-emotioneel leren 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/. In de loop van 2021 plannen we een actiedag voor leerkrachten rond welbevinden in het stedelijk onderwijs Gent: 'content in SOGent' 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. 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. Uiting van levensbeschouwing 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. 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. Gendersensitiviteit 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.

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	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. 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. Leerkrachten delen hun ervaringen via intervisie en dissemineren de opgedane ervaring en onderwijsontwerp.

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	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. 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

	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	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. 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.

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	Er is een vormingsaanbod met verschillende mogelijke vormingen en workshops. Schoolteams kunnen deze vormingen aanvragen voor hun eigen school. 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. 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

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	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." Eens deze visie en strategie ontwikkeld, is het de bedoeling om deze te vertalen naar de verschillende thema's uit het antidiscriminatie en antiracismeplan.
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	We ontwikkelden een strategie om de positieve beeldvorming rond diversiteit in de Gentse samenleving te versterken 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.