



Stad Gent dekoloniseert

18 februari 2021

**Antwoord op het rapport
'Dekoloniseer mijn stad'**

gent:

Colofon

Stad Gent

Publicatiedatum

18 februari 2021

Contact

Schepen Heyse

tine.heyse@stad.gent

Postadres

Stad Gent

Stadhuis, Botermarkt 1, 9000 Gent

Inhoud

Voorwoord	6
1. Stad Gent, waar geen enkele Gentenaar wordt uitgesloten op basis van racisme	8
1.1. Praktijktesten	8
1.2. Training	9
1.3. Meldpunten	9
1.4. Gent, Humane Stad	10
1.5. Erkenning van signalen vanuit geracialiseerde groepen en adequate beleidsvoering	12
1.6. Etnisch profileren	13
2. Stad Gent, waar het personeelsbestand een correcte weerspiegeling is van de gehele Gentse bevolking	15
2.1. Systemen	15
2.2. Quota invoeren	15
2.3. Rekruteringsbeleid	16
2.4. Opleiding	17
2.5. Rapportering	17
3. Stad Gent, waar elke Gentenaar zich thuis voelt en zich gerepresenteerd voelt op school, in de kinderopvang en in het jeugdwerk	18
3.1. Databank	18
3.2. Charter voor de lerarenopleidingen	19
3.3. Nascholing voor docenten, leerkrachten, begeleiders	19
3.4. Inclusief Sinterklaasfeest	21
3.5. Meertaligheid	21
3.6. Ouderparticipatie en betrokkenheid op school	21
4. Stad Gent, waar we inzetten op dekoloniale educatie	23
4.1. Stedelijk kennis- en herinneringscentrum voor dekolonisering en de strijd tegen racisme	23

4.2. Integratie van koloniale - en migratiegeschiedenis in de permanente tentoonstelling van het STAM	23
4.3. Inzetten op een divers en anti-stereotiep beeldvormingsbeleid	24
4.4. Dekolonisering van de bibliotheek	25
4.5. Active bystander trainingen	26
5. Stad Gent, waar elke Gentenaar zich herkent en erkend in het straatbeeld	27
5.1. Standbeelden	27
5.2. Straatnamen	27
5.3. Dekoloniaal parcours door Gent	28
5.4. Kunst in de publieke ruimte	29
6. Stad Gent, waar we bijdragen aan mondiale rechtvaardigheid	30
6.1. Impact beslissingen	30
6.2. Eigen beleid en werking	31
6.3. Netwerking	31

Voorwoord

Aanleiding

Dekolonisering leeft al langer in onze stad en kwam op de politieke agenda, zoals bij veel lokale besturen, via de publieke ruimte. In april 2019, ruim voor de Black Lives Matter-protesten naar aanleiding van de dood van Georges Floyd, beslist het schepencollege om op dat moment niet in te gaan op het voorstel om de Leopold II-laan van naam te veranderen. Er wordt een **participatief traject** opgezet met Gentenaars.

Het gemeenteraadsbesluit van 24 april 2019 zet de grote lijnen van dit traject uit.

Ten eerste kadert de vraag om een straatnaamwijziging en acties van burgers in het bredere maatschappelijke debat over de koloniale geschiedenis en de impact van de koloniale erfenis op de relaties tussen mensen van verschillende afkomst in de huidige samenleving. Er wordt hierbij verwezen naar de VN-werkgroep 'Experts on People of African Descent' die, na een bezoek aan België in februari 2019, aandringt op meer erkenning van de ware omvang van het geweld en het onrecht van de kolonisatie.

Ten tweede mag het debat niet verengd worden tot een eventuele straatnaamwijziging maar mag het leiden tot bredere aanbevelingen. Dit vanuit het besef dat straatnamen en standbeelden symbolen zijn, maar dat we het net moeten hebben over datgene waarvoor ze symbool staan.

Ten derde veronderstelt het participatief traject de betrokkenheid van verschillende actoren waaronder in de eerste plaats de (Afrikaanse) diaspora, adviesraden (o.a. de Adviesraad voor Noord-Zuidsamenwerking, Adviesraad voor etnisch culturele diversiteit en de Cultuurraad), de organisaties die deel uitmaken van 'Dekoloniseer Gent', middenveldorganisaties, de universiteit en hogescholen, verschillende stadsdiensten en andere belanghebbenden.

Er worden 3 bijeenkomsten georganiseerd (op 14.11.2019, 20.02.2020, 21.09.2020) waarop in totaal 75 mensen ingaan op de uitnodiging van de Stad om met elkaar in debat te gaan.

De deelnemers aan dit participatief traject hebben elk binnen hun eigen actie- of werkveld de nodige expertise en ervaring met betrekking tot dekolonisering.

Terwijl corona het traject vertraagde, wakkerden de Black Lives Matter-protesten het maatschappelijk debat net aan. Op 30 juni 2020, exact 60 jaar na de onafhankelijkheid van Congo, verwijdert Gent het borstbeeld van Leopold II. Dit gebeurt niet in stilte, net omdat de Stad wil beklemtonen dat Leopold II **symbool** staat voor een systeem gestoeld op racisme, uitbuiting en geweld en hiervoor is geen plaats in Gent. Vóór het beeld werd weggehaald, namen verschillende vertegenwoordigers uit de Afrikaanse diaspora en het middenveld het woord.

In november 2020 wordt **het rapport 'Dekoloniseer mijn stad'** overgemaakt aan het stadsbestuur. Het rapport wordt in de daarop volgende maanden grondig besproken binnen het schepencollege en met de stadsdiensten. Op 21 januari delen de burgemeester en schepenen, tijdens een 4^{de} bijeenkomst met de deelnemers, een eerste reactie op het rapport.

In dit document wordt een antwoord gegeven op de vele aanbevelingen. Tegelijkertijd kunnen we dit opvatten als **het engagement** van de Stad om aan de slag te gaan met dekolonisering. Dit engagement houdt ook in dat we jaarlijks in dialoog willen gaan over de uitvoering. Aangezien er al heel wat inspraakorganen bestaan, lijkt de oprichting van een aparte klankbordgroep, zoals gevraagd door de deelnemers, niet aangewezen maar wordt aangesloten bij bestaande initiatieven.

Stad Gent dekoloniseert: wat betekent dit en waarom willen we hier werk van maken?

De kolonisatie is een historische realiteit die we niet kunnen terugdraaien. Een kritische en eerlijke kijk op ons verleden - zichtbaar in onze publieke ruimte, in geschiedenisboeken, enz. - is van groot belang.

Dit verleden leeft echter verder in het heden en overstijgt 'onze' Belgische geschiedenis. We hebben het over structureel ongelijke machtsverhoudingen, in onze samenleving en wereldwijd, en het daaraan verbonden racisme. Dekoloniseren gaat niet enkel over het koloniale verleden, maar ook over het 'koloniale heden'.

Als Stad willen we hier ook een stuk verantwoordelijkheid opnemen. We kijken achterom met de blik van het heden maar vooral naar **een gedeelde toekomst** waarbij we bouwen aan **een inclusieve stad, waar elke Gentenaar zich in herkent en erkend voelt**.

Dit betekent dat we streven naar een stad:

- Waar geen enkele Gentenaar wordt uitgesloten op basis van racisme.
- Waar het personeelsbestand een correcte weerspiegeling is van de gehele Gentse bevolking.
- Waar elke Gentenaar zich thuis voelt en zich gerepresenteerd voelt op school, in de kinderopvang en in het jeugdwerk.
- Waar we inzetten op dekoloniale educatie.
- Waar elke Gentenaar zich herkent en erkend voelt in het straatbeeld.
- Waar we bijdragen aan mondiale rechtvaardigheid.

Dekoloniseren is een werkwoord en een zoekproces. Met een open houding blijven we bereid om hier samen met Gentenaars over na te denken. We engageren ons om als Stad te dekoloniseren en zullen de nodige stappen zetten om dit, horizontaal, binnen onze organisatie te verankeren.

We beseffen dat dit een **startpunt** is. Uiteraard waren we al actief op verschillende vlakken en mogen we ook, in alle bescheidenheid, zeggen dat Gent reeds een voortrekker is op verschillende daarvan. Maar we beseffen terzelfdertijd dat er nog een lange weg te gaan is. De (verdere) uitvoering van de aanbevelingen, maakt het dan ook mogelijk om die eerste stappen te zetten en dekolonisering om te zetten in concreet beleid.

In wat volgt wordt een antwoord gegeven op alle aanbevelingen van het rapport 'Dekoloniseer mijn stad'. Sommige aanbevelingen worden al uitgevoerd of zitten (o.a. dankzij dit traject) al in de pijplijn. Met vele andere aanbevelingen gaat de Stad actief aan de slag. Op enkele aanbevelingen kan of wil de Stad (gedeeltelijk) niet ingaan.

Tegelijkertijd kan dit document gelezen worden als het plan dat de Stad de komende jaren wil uitvoeren om zo verder te bouwen aan een inclusieve stad, waar elke Gentenaar zich in herkent en erkend voelt.

1. Stad Gent, waar geen enkele Gentenaar wordt uitgesloten op basis van racisme

Het Gents stadsbestuur streeft ernaar om van Gent een plek te maken waar niemand wordt uitgesloten op basis van racisme of racisme ervaart. Zo is Gent al jaren een voortrekker op het vlak van het bestrijden van discriminatie en racisme. We waren de eerste stad in België die praktijktesten uitvoerde en ook nu blijven we hier met het Actieplan Antidiscriminatie en Antiracisme (2020 – 2025) een voortrekkersrol in opnemen.

1.1. Praktijktesten

Bevoegde schepen	Astrid De Bruycker
Betrokken schepen	Tine Heyse (huisvestingsmarkt) Bram Van Braeckevelt (arbeidsmarkt) Sofie Bracke (horeca, nachtleven) Burgemeester Mathias De Clercq (politie)

Praktijktesten worden reeds op structurele en proactieve wijze georganiseerd op de huisvestingsmarkt en arbeidsmarkt. De Stad doet dit steeds binnen een wetenschappelijk kader. Daarnaast vinden ook acties met betrekking tot discriminatie en racisme plaats in het nachtleven en is er ook een constructieve samenwerking met de politie om discriminatie en racisme te bestrijden. In het Actieplan Antidiscriminatie en antiracisme 2020 – 2025 zijn 32 gerichte en concrete acties in verschillende domeinen opgenomen.

- Op de **huisvestingsmarkt** streven we naar een gelijke toegang door middel van praktijktesten en door makelaars te versterken in het omgaan met discriminerende vragen van hun klanten.
- Op de **arbeidsmarkt** voeren we praktijktesten uit en evalueren we het proefproject non-discriminatie in overheidsopdrachten.
- In het **nachtlevens** doen we onderzoek naar signalen van discriminatie in samenwerking met de sector en de Nightlife Council. In samenspraak met deze sector maken we een afsprakenkader over het aanpakken van discriminatie in het nachtleven. We werken een lokale aanpak uit voor grensoverschrijdend gedrag in het nachtleven. We evalueren en optimaliseren instrumenten om discriminatie in het nachtleven te melden. We gaan in dialoog met de sector om discriminatie in het nachtleven aan te pakken. Ook het portiersreglement monitoren en evalueren we.
- Ook op het vlak van **haatmisdrijven** en conflicthantering rollen we acht gerichte acties uit waaronder ook het verhogen van de diversiteit binnen het personeelsbestand van de politie Gent. (zie ook aanbeveling 1.6)

Wat betreft het nemen van sancties ten gevolge van praktijktesten is het belangrijk een onderscheid te maken tussen academische en juridische praktijktesten. Beide vormen van praktijktesten worden door de Stad uitgevoerd met wetenschappelijke omkadering.

Academische praktijktesten objectiveren en meten discriminatie en racisme. Tegelijkertijd weten we ook dat het uitvoeren van academische praktijktesten reeds een effect heeft op het verlagen van het aantal vastgestelde gevallen van discriminatie of racisme. Academische praktijktesten hebben een flitspaaffect en zijn dus een instrument om discriminatie en racisme te bestrijden. Bij academische praktijktesten is geen juridische opvolging mogelijk. De onderzoekers die de praktijktesten uitvoeren geven niet door aan de Stad bij wie ze discriminatie of racisme vaststellen. De Stad krijgt

bijvoorbeeld gegevens over sectoren, maar geen gegevens van individuele makelaars, verhuurders of werkgevers.

Daarnaast zijn er **juridische praktijktesten**. Dit zijn praktijktesten waaraan juridische gevolgen kunnen worden gegeven. De Stad laat ook juridische praktijktesten uitvoeren. Zo heeft de Stad dat in de vorige legislatuur gedaan op de huisvestingsmarkt en voorziet ze dat ook deze legislatuur op de huisvestingsmarkt en de arbeidsmarkt. Indien discriminatie of racisme wordt vastgesteld ten gevolge van juridische praktijktesten op het niveau van een individuele makelaar, verhuurder of werkgever, dan wordt dit gemeld bij Unia die eerst bemiddelende stappen zet en indien nodig, gerechtelijke stappen kan zetten.

De Stad is niet bevoegd om zelf discriminatie of racisme vast te stellen. De Stad kan evenwel wel beslissen, indien Unia of een rechtbank discriminatie of racisme vaststelt, de samenwerking stop te zetten met partners bij dewelke dit wordt vastgesteld. Hiervoor werkt ze samen met Unia, die meldingen en klachten opvolgt inzake mogelijke inbreuken op de antidiscriminatie- of antiracismewetgeving. Zo loopt er bijvoorbeeld momenteel een proefproject waarbij we nagaan of de anti-discriminatieclausule (opgenomen als vast onderdeel in stedelijke reglementen en in samenwerkingsovereenkomsten) wordt opgevolgd door bedrijven waaraan we overheidsopdrachten toekennen.

1.2. Training

Bevoegde schepen

Astrid De Bruycker
Bram Van Braeckvelt (personeel)

Betrokken schepen

Burgemeester Mathias De Clercq (politie)

We ondersteunen op een kwaliteitsvolle manier slachtoffers van racisme. Daarnaast bieden we ook vormingen 'eerste hulp bij racisme en discriminatie' aan, aan professionals. Hierbij werken we samen met externe experts en ervaringsdeskundigen in het creëren en geven van deze vormingen. Zo gaf Unia eerder al trainingen 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. Unia geeft ook vormingen aan referentieambtenaren van de politie.

Wat betreft het trainen van eigen stadspersoneel verwijzen we naar het Strategisch Kader Diversiteit & Inclusie. Hierin nemen we o.m. acties op over hoe het thema diversiteit aan bod te laten komen in teambuildingsactiviteiten of hoe vormingstrajecten over diversiteit en inclusie structureel aangeboden kunnen worden. We zijn er ons ook van bewust dat dergelijke vormingen op regelmatige basis herhaald moeten worden. We zien erop toe dat vormingen zowel door opgeleide diverse lesgevers als door ervaringsdeskundigen gegeven worden. We bekijken ook hoe diversiteit en inclusie integraal deel kunnen uitmaken van het onthaaltraject voor nieuwe medewerkers en nieuwe leidinggevenden.

1.3. Meldpunten

Bevoegde schepen

Astrid De Bruycker

Betrokken schepen

Bram Van Braeckvelt (personeel)
Burgemeester Mathias De Clercq (politie)

Om discriminatie en racisme te bestrijden hebben we iedereen nodig. We zullen dit doen met campagnes, samenwerkingsinitiatieven, omstaandertrainingen, partners, ed. Iedereen aansporen om

gevallen te melden en de beschikbare meldpunten te gebruiken is dan ook een doelstelling van het Actieplan Antidiscriminatie en Antiracisme 2020 – 2025.

De Stad Gent heeft een **samenwerkingsovereenkomst met Unia**. Unia adviseert de Stad over haar stedelijk beleid en geeft o.m. signalen en advies die als basis kunnen dienen om keuzes te maken welke discriminatiecriteria we testen bij praktijktesten of op welke domeinen we ons richten. Unia brengt jaarlijks het aantal klachten en meldingen in kaart en maakt deze ook bekend via haar website en jaarverslagen.

De samenwerking houdt ook in dat medewerkers van Unia Regio Gent een kantoor kunnen gebruiken in de stadsgebouwen. Het regionaal contactpunt van Unia bevindt zich in de stadsgebouwen. Desondanks is de volledige onafhankelijkheid van dit contactpunt een feit en dus gegarandeerd. Unia kan de intake van een melding ook steeds voorzien op een andere locatie, bij een organisatie, in de openbare ruimte of zelfs bij iemand thuis. Het kan dus ook buiten de muren van de stedelijke administratie.

Campagnes om het contactpunt kenbaar te maken, zijn voorzien en vinden plaats. We zien het als Stad als onze opdracht om de juiste informatie te verstrekken, om het contactpunt bekend te maken en de drempels zo laag mogelijk te maken. Daar investeren we ook actief in. Vervolgens moet elke klacht of melding op een professionele manier opgenomen worden door het onafhankelijk contactpunt. Het “kiezen van een zijde” kan hierbij voor de stad niet aan de orde zijn. Het is aan de bevoegde onafhankelijke contactpunten om de melders correct te omkaderen, maar evengoed de rechten van een partij ten aanzien van wie een melding wordt ingediend, te respecteren.

Als Stad kunnen we ook geen rol spelen in de representatie van groepen in een maatschappelijk kwetsbare positie in dit contactpunt, maar we zullen deze aanbeveling overmaken aan Unia. Evenmin kan de stad een rol spelen bij het inbouwen van een evaluatietool om de effectiviteit en toegankelijkheid van dit contactpunt te meten. Het is wel een zinvol voorstel en we zullen deze aanbeveling ook aan Unia bezorgen.

Verder is er ook een **meldpunt haatmisdrijven bij de politie**. Dit meldpunt is operationeel en wordt verdergezet. We zetten verder in op het verhogen van de bekendheid hiervan en meldingsbereidheid bij slachtoffers en getuigen.

Als werkgever nemen we een **voorbeeldrol** op en treden we streng op tegen elke vorm van grensoverschrijdend gedrag. Iedere medewerker, leidinggevende of niet, draagt bij tot het preventief opsporen en voorkomen van risico's op discriminatie op de werkvloer. Klachten van discriminatie op de werkvloer worden zo snel mogelijk onderzocht d.m.v. een toegankelijke en heldere klachtenprocedure. Wanneer een personeelslid zich schuldig maakt aan discriminatie, wordt dit gemeld aan het integriteitscomité dat de klacht dan verder zal onderzoeken en behandelen.

1.4. Gent, Humane Stad

Bevoegde schepen	Burgemeester Mathias De Clercq
Betrokken schepen	Astrid De Bruycker (gelijke kansen) Rudy Coddens (sociaal beleid) Isabelle Heyndrickx (burgerzaken) Elke Decruynaere (outreaching werk) Sofie Bracke (publiekszaken)

Zonder dat we een label hoeven na te streven, zijn we er als Stadsbestuur van overtuigd dat de Stad Gent op heel veel domeinen voorloper en trekker is in de invulling van een humane stad.

Als bestuur schrikken we van de geformuleerde uitspraken. Het rapport lijkt ervan uit te gaan dat er geen sprake zou zijn van een “humane dienstverlening” binnen de Stad, o.a. Dienst Huwelijken, Cel Schijnrelaties, Migratie Loket en Politie,...

Een overheid dient de algemene beginselen van **behoorlijk bestuur** steeds te respecteren en deze veronderstellen onder meer dat een overheid zorgvuldig te werk gaat. Dit betekent dat men de nodige zaken dient te onderzoeken teneinde deze te kunnen objectiveren en zo ook de juiste en adequate maatregelen te kunnen nemen. Een overheid is ook gehouden aan het **gelijkheidsbeginsel** zodat elke burger principieel als gelijke moet worden behandeld (tenzij er natuurlijk een gegronde reden is voor een uitzondering/afwijking). Tenslotte dient de overheid ook steeds omzichtig te werk te gaan om te vermijden dat de (fundamentele) rechten van burgers worden geschonden (deze opmerking wordt vaak gelieerd aan noties als praktijktesten en etnisch profileren).

De cultuur van de Politiezone Gent (PZ) is gestoeld op 3 hoekstenen/korpswaarden: “teamgericht werken”, “respectvol handelen” en “integer handelen”. Als lid van de geïntegreerde politie verstrekt PZ Gent samen met andere lokale zones en met de federale politie de geïntegreerde politiezorg (basis- en gespecialiseerde politiezorg) door in te staan voor een ‘excellente’ politiezorg. Deze excellente politiezorg is de rode draad doorheen alle initiatieven. Deze excellente politiezorg geldt voor iedereen, ongeacht zijn of haar afkomst, huidskleur, geloofsovertuiging of geslacht.

De politie vraagt enkel naar identiteit, niet naar origine, migratieachtergrond of migratiestatus tenzij dit element van belang zou kunnen zijn in het kader van een onderzoek.

Met betrekking tot legale status/ illegaliteit is Politiezone Gent gehouden uitvoering te geven aan het beleid van de hogere overheid, opdrachten die zij krijgt van Dienst Vreemdelingenzaken en medewerking die zij ook verleent aan controleacties van de Federale Politie. Deze politietaken worden steeds uitgevoerd met inachtneming van de 3 hoekstenen/korpswaarden: “teamgericht werken”, “respectvol handelen” en “integer handelen”.

We zijn het oneens met de stelling dat er sprake zou zijn van een structureel probleem, laat staan dat in procedures van de dienst Burgerzaken op een “racistische en ontmenselijkende manier met sommige nationaliteiten [zou worden] omgegaan”, zoals in de visietekst wordt beweerd. Incidenten die zich zouden voordoen, onderzoeken we met veel zorg en respect voor alle burgers én onze medewerkers.

Voor de Dienst Burgerzaken spreekt het voor zich dat iedereen, ongeacht zijn of haar afkomst, recht heeft op een correcte en klantvriendelijke dienstverlening. Een gelijke behandeling staat hierbij voorop. We voorzien infobrochures voor niet-Belgen in verschillende talen en doen wanneer nodig beroep op sociaal tolken.

We organiseren voor alle personeelsleden vormingen over klantvriendelijkheid. In samenwerking met de dienst Talent en Ontwikkeling bekijken we om op korte termijn vormingen op maat aan te bieden.

Onze Juridische Dienst geeft mee dat als gesproken wordt over Dienst Huwelijken, Cel Schijnrelaties en het Migratieloket de **migratiestatus** juridisch gezien altijd een rol lijkt te spelen. Dienst Huwelijken moet de migratiestatus kennen, om te weten of er al dan niet toepassing dient te worden gemaakt van wetgeving inzake schijnhuwelijken, en of er al dan niet een onderzoek door de Cel Schijnrelaties dient te gebeuren. Dat de migratiestatus een rol speelt bij het Migratieloket lijkt ook daar evident. Sowieso dient hier ook rekening te worden gehouden met hogere regelgeving, zoals ook blijkt uit een omzendbrief van 2011 over de bevoegdheden van de burgemeester in het kader van het verwijderen

van een onderdaan uit een derde land¹. De vraag naar een migratiestatus kan een rol spelen bij misdrijven, denken we maar aan mensensmokkel of misbruiken van migranten voor malafide praktijken (prostitutie, drugstrafiek...).

1.5. Erkenning van signalen vanuit geracialiseerde groepen en adequate beleidsvoering

Bevoegde schepen	Astrid De Bruycker
Betrokken schepen	Annelies Storms (Feesten en evenementen) Bram Van Braeckevelt (personeel) Elke Decruynaere (onderwijs) Sofie Bracke (sport)

De Stad Gent erkent **signalen** van groepen in maatschappelijk kwetsbare posities en gaat hier ook vaak mee aan de slag, ook zonder dat hierover altijd officiële meldingen zijn bij meldpunten. Vanuit verschillende beleidsdomeinen gaan we gericht aan de slag met signalen. Vanuit het gelijke kansen- en welzijnsbeleid worden signalen van burgers en groepen in maatschappelijk kwetsbare posities, o.m. omwille van herkomst, via verschillende wegen aangebracht, zoals via de adviesraad AdRem, de Interlevensbeschouwelijke Werkgroep Gent (IWG), IN-Gent vzw en het bredere middenveld dat rond gelijke kansen werkt, zoals partners en door de Stad erkende verenigingen van etnisch culturele minderheden. Ook is er een signalenbundel welzijn of via het jeugdwelzijnswerk komen signalen tot bij ons.

Wat betreft het Sinterklaasfeest heeft de stad reeds een **inclusief Sinterklaasfeest** dat het organiseert voor alle kinderen. Er wordt gewerkt met roetvegen. We zullen nagaan of er nog meer nodig is om bepaalde stereotype beeldvorming te vermijden. We zullen dit stimuleren en uitdragen naar anderen die sinterklaasfeesten organiseren (zie ook aanbeveling 3.4.).

Stad Gent hanteert een **actief pluralisme** en laat het dragen van religieuze tekens toe in de openbare functies en in het onderwijs.

De **schoolreglementen** van de secundaire scholen van het IVA Stedelijk Onderwijs Gent zijn aangepast, vertrekkende vanuit actief pluralisme. Zo luidt de passage uit het schoolreglement: *“Binnen het kader van wederzijds respect naar andere leerlingen en leerkrachten kunnen leerlingen in onze scholen levensbeschouwelijke tekens dragen. Het dragen van levensbeschouwelijke kentekens mag niet de openbare orde verstoren, de goede zeden schenden of de vrijheid van anderen belemmeren. Aanvullend ... kan de directeur om bepaalde redenen of onder bepaalde omstandigheden het dragen van levensbeschouwelijke tekens, kledij, sieraden e.a. voor de hele school verbieden als het schoolklimaat dat vereist.”*

In de komende schooljaren onderzoeken de scholen van het IVA Stedelijk Onderwijs Gent verder hoe zij bestaande initiatieven rond omgaan met levensbeschouwing op positieve manier kunnen bekrachtigen en zich eventueel verder laten begeleiden in een traject met externe partners. Met twee secundaire scholen wordt een traject aangegaan.

¹

https://www.agii.be/sites/default/files/bestanden/omzembrieven%20en%20instructies/omz_bevoegdheden_burgemeester_verwijdering_derdelanders_20110610.pdf

In de **zwembaden** die Farys voor de stad beheert is aansluitende lichaamsbedekkende zwemkledij toegestaan. In Lago Rozebroeken is er wel een verbod. Dit is een keuze van de private beheerder/partner die Rozebroeken beheert. Lago houdt voor dit verbod vast aan dezelfde regels voor alle Lago-zwembaden in België, en wenst haar landelijke regels voor het Gents zwembad alleen niet aan te passen.

1.6. Etnisch profileren

Bevoegde schepen	Astrid De Bruycker
Betrokken schepen	Burgemeester Mathias De Clercq (politie) Elke Decruynaere (jeugd)

De Politiezone Gent ondersteunt haar medewerkers al jaren bij het uitvoeren van kwaliteitsvolle identiteitscontroles en professionaliseert blijvend haar werking. Het politiekorps voert geen controles uit via een systeem van ‘ethnic profiling’. Als er meldingen zijn van ‘ethnic profiling’ worden deze steeds grondig onderzocht.

Een goed vertrouwen tussen burger en politie is essentieel voor de democratie en de rechtsstaat. In de beleidsnota Gelijke Kansen ‘Iedereen anders, allemaal Gent’ verwijzen we naar de reeds constructieve samenwerking tussen de Dienst Welzijn en Gelijke Kansen en de politie. In deze beleidsnota staat dat burgers met een migratieachtergrond aangeven dat ze in hun contacten met de politie situaties van *ethnic profiling* ervaren.

Eind 2017 hebben de Politiezone 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. De politie vindt dit uiterst belangrijk en wil dit ook blijvend bijsturen waar nodig. Migratieachtergrond of niet kan en mag geenszins iets uitmaken. Wat telt is dat het professioneel karakter van controles steeds gegarandeerd is.

Daarom gaan de Gentse politie en de Dienst Welzijn en Gelijke Kansen samen aan de slag gaan, ondersteund door onderzoekers, om **de effecten en impact van het handelingskader en bijhorende vormen wetenschappelijk 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 geenszins wenst en hoe dit kan voorkomen of verminderd worden. Zo is het absoluut belangrijk dat controles het vertrouwen in de politie en de samenwerking tussen burger en de politie niet ondermijnt. Het uitgangspunt bij het onderzoek dat gevoerd wordt, is dat optimalisering, evaluatie en professionalisering steeds een win-win is voor politie én burgers. We hebben er bewust voor gekozen om het onderzoek zo op te vatten, want (1) het professioneel profileren als vertrekpunt zorgt voor een groter draagvlak/ voor verbinding i.p.v. meer polarisatie, (2) het laat toe om zicht te krijgen op de professionaliteit waarmee ID-controles gebeuren en (3) het gegeven omtrent systematische registratie van identiteitscontroles betreft een federale materie.

Verder vinden we het belangrijk om aan te geven dat we met betrekking tot deze aanbeveling in het licht van het Actieplan Antidiscriminatie en antiracisme 2020 – 2025, naast het handelingskader en het wetenschappelijk onderzoek, nog zes **gerichte acties** ondernemen wat betreft haatmisdrijven en conflicthantering. Al deze acties vormen 1 geheel. Zo is er (1) een lokaal netwerk dat haatmisdrijven opvolgt, (2) werken we aan community policing door in te zetten op het bevorderen van netwerken en het versterken van de relatie en dialoog tussen de politie en verschillende gemeenschappen, (3) verhogen we de diversiteit binnen het personeelsbestand o.m. via de campagne 100% geflikt, (4) ontwikkelen we een campagne om haatspraak tegen te gaan, (5) vormen we referentie-ambtenaren van de politie zodat zij beter met discriminerende en racistische uitspraken kunnen omgaan en (6) verhogen we de meldingsbereidheid van haatmisdrijven via een campagne bij het meldpunt van de politie.

Met betrekking tot de aanbeveling *Transparantie en communicatie rond het recht van burgers om politieacties te filmen & documenteren, en verzekeren van hun veiligheid daarbij* nemen het Gents middenveld en het platform Nietnormaal.be een rol op in onze stad om deze rechten en informatie hierover te verspreiden. Wanneer de burger de politie daaromtrent bevraagt, worden zij correct geïnformeerd en probeert men casuïstisch de vragen te beantwoorden, rekening houdende met de fungerende wetgeving en bestaande rechtspraak en rechtsleer daaromtrent.

2. Stad Gent, waar het personeelsbestand een correcte weerspiegeling is van de gehele Gentse bevolking

2.1. Systemen

Bevoegde schepen	Bram Van Braeckvelt
Betrokken schepen	Astrid De Bruycker (participatie en gelijke kansen)

We onderschrijven de aanbevelingen rond het **doorbreken van systemen**. We zijn ons ervan bewust dat om een diverse en inclusieve werkgever te zijn, het niet volstaat dat ons personeel een afspiegeling is van de samenleving. We moeten ook werken aan een cultuurverandering en aan toegankelijke processen en structuren.

We vinden het belangrijk om in **dialog** te gaan met ervaringsdeskundigen (intern of extern), experts en middenveldorganisaties met affiniteit met etnisch-culturele diversiteit. Dit deden we bijvoorbeeld voor de opmaak van ons Strategisch Kader Diversiteit en Inclusie (SKDI). We kozen er bewust voor om geen advies te vragen op een afgewerkt plan maar om reeds na de interne evaluatie van het aflopende diversiteitsactieplan in gesprek te gaan met deze actoren. Dit zullen we in de toekomst blijven doen, bv. bij de uitwerking van de acties van het SKDI waarin heel wat aanbevelingen zijn vervat.

We zullen de mogelijkheid bieden aan medewerkers met een buitenlandse herkomst, aan medewerkers met een beperking en aan LGBTQAI+ om elkaar te vinden in **personeelsnetwerken**. We erkennen hiermee de positieve psychologische impact van dergelijke netwerken. We zullen ook onderzoeken hoe we die netwerken kunnen ondersteunen en faciliteren. De medewerkers kunnen vanuit hun ervaringen en expertise adviezen geven over het diversiteits- en inclusiebeleid van Stad Gent.

Verder zullen we onze **HR-processen** blijven evalueren en bijsturen om adverse impact tegen te gaan. We willen dit jaar bv. een aantal selectieprocedures door de verschillende doelgroepen van het SKDI laten screenen op adverse impact en we zullen die aanpassen voor zover de rechtspositieregeling van de Stad Gent dit toelaat.

In kader van het participatiebeleid van de Stad zetten we in om zoveel mogelijk diverse stemmen rond een thema te horen, om zo tot een doorgesproken en gedragen aanpak te komen. Het **waarderingsbeleid** van burgers die mee de Stad willen maken, zijn we momenteel tegen het licht aan het houden.

2.2. Quota invoeren

Bevoegde schepen	Bram Van Braeckvelt
Betrokken schepen	Astrid De Bruycker (gelijke kansen)

De aanbeveling rond quota voor het personeelsbestand van de Stad Gent is iets wat we niet kunnen hanteren als methodiek. Maar we hebben ook de ambitie om de kloof te dichten.

Hier bestaat geen twijfel over: we willen dat ons personeel een **afspiegeling** is van onze samenleving. 34% van de Gentenaars heeft een buitenlandse herkomst, tegenover 17,5% van onze personeelsleden. Er is een inhaalbeweging nodig. Daarom maakten we een Strategisch Kader Diversiteit en Inclusie op.

We kiezen als Stad expliciet voor een **streefcijfer in combinatie met flankerende acties** omdat streefcijfers maar een van de mogelijke hefboomen zijn voor meer diversiteit en het voor ons een integraal verhaal is. We stelden een streefcijfer van 30% personen met een buitenlandse herkomst vast voor de aanwerving van nieuwe collega's.

Daarnaast is het belangrijk om naast instroom te werken aan retentie, om een draaideureffect tegen te gaan, en aan doorstroom. De afspiegeling van de samenleving moet er op alle niveaus zijn. Uit analyse van onze personeelscijfers blijkt dat er op **niveau A en B** een grotere ondervertegenwoordiging is. Daarom zullen we op die niveaus focussen.

We zullen de instroom blijven **monitoren** alsook de impact van deze maatregelen. Waar nodig zullen we **bijsturen**.

2.3. Rekruteringsbeleid

Bevoegde schepen

Bram Van Braeckvelt

Als Stad – en dus lokaal bestuur – werken we binnen de contouren die de Rechtspositieregeling (RPR) ons oplegt. Waar **afwijkingen** mogelijk zijn, passen we deze toe. Indien mogelijk wijken we af van diplomavereisten en brengen we ervaring in rekening. We verwijzen naar de Beleidsnota HR waarin staat opgenomen dat we de drempels in de eigen selectieprocedures zullen wegwerken, incl. EVC-beleid als alternatief voor diploma.

Wat betreft het testen op het **beheersen van de Nederlandse taal** respecteren we uiteraard de taalwetgeving. We volgen de visie van VDAB inzake taalkennis. Tijdens sollicitatiegesprekken testen we de kennis van het Nederlands die vereist is voor de job. We bekijken de mogelijkheden om in onze vacatureberichten sollicitanten meer informatie te geven over de verwachte kennis van het Nederlands en de (eventuele) mogelijkheid om on-the-job de kennis van het Nederlands te verbeteren via taallessen en taalcoaching op de werkvloer.

Wat **selectieprocedures** betreft zullen we een aantal grote procedures laten screenen op adverse impact door personen met een buitenlandse herkomst zelf. Het Departement HR zal hierrond in gesprek gaan met verschillende partners en met een externe consultant met een buitenlandse herkomst. Na screening, zal het departement HR haar selectieprocedures aanpassen, voor zover de rechtspositieregeling van Stad Gent dit toelaat. Sommige procedures verlopen via externe selectiekantoren. Stad Gent zal ook onderzoeken in hoeverre hun werkwijze rekening houdt met diversiteit en inclusie. We bekijken ook hoe we **diversiteits- en inclusiecompetenties** als een **kerncompetentie** kunnen opnemen bij het beoordelen van sollicitanten.

Daarnaast zal Departement HR bij bepaalde aanwervings- en bevorderingsprocedures de **adverse impact** van selectieproeven meten. Ze focust hierbij vooral op grote aanwervingsprocedures en procedures voor functies waarbij diversiteit een belangrijk element vormt. Ze gaat actief op zoek naar innovatieve aanwervingsprocedures waarin adverse impact tot een minimum beperkt kan worden. Ze bekijkt ook hoe er voor verschillende functieniveaus en voor doelgroepmedewerkers toegankelijke(re) aanwervingsprocedures mogelijk zijn.

Het profiel, de houding en de rol van de **selectieverantwoordelijke** als 'gatekeeper' heeft een cruciale invloed op hoe de werving en selectie verloopt. Vaak zijn 'gatekeepers' zich bewust van de rol die zij te spelen hebben in het doorduwen van een diversiteits- en inclusiebeleid in de organisatie. Vanuit het management worden gatekeepers hier nog actiever in ondersteund. We onderzoeken

welke **vormingsbehoeften** er nog zijn en in welke mate hiervoor een structureel aanbod kan worden gecreëerd.

We zullen **ondersteuningsprogramma's voor sollicitanten** opzetten die hen beter voorbereiden op reguliere selectieprocedures bij Stad Gent. Dit ondersteuningsprogramma richt zich vooral naar personen uit de ondervertegenwoordigde doelgroepen om de jobs bij Stad Gent te leren kennen en hen te stimuleren om te kiezen voor een carrière bij Stad Gent. We hebben hierbij ook aandacht voor het zelfvertrouwen en het zelfwaardegevoel van de kandidaat-sollicitanten. Bij het niet slagen van een sollicitant onderzoeken we op welke manier we persoonlijk en proactief feedback kunnen geven en hen zo motiveren om opnieuw te solliciteren.

2.4. Opleiding

Bevoegde schepen

Bram Van Braeckevelt

Betrokken schepen

Astrid De Bruycker (gelijke kansen)

Wat de **opleidingen** rond diversiteit en inclusie **voor ons personeel** betreft, zal Departement HR onderzoeken, eventueel met externe partners, welke vormingstrajecten inzake diversiteit en inclusie structureel kunnen worden aangeboden (bv. unconscious bias training). Hiervoor gaan we de opleidingsbehoeften per departement bevragen. We zijn ons ook bewust dat dergelijke vormingen op regelmatige basis herhaald moeten worden. We zien erop toe dat vormingen zowel door opgeleide diverse lesgevers als door ervaringsdeskundigen gegeven worden. Voor deze vormingen bekijken we welke samenwerking met **diverse trainers** (vb. met een beperking of met een buitenlandse herkomst) mogelijk is.

In samenwerking met de Werkgroep Onboarding (onthaal van nieuwe medewerkers) binnen het departement HR bekijken we hoe diversiteit en inclusie integraal deel kunnen uitmaken van het **onthaaltraject** voor nieuwe medewerkers en nieuwe leidinggevenden.

Vanuit het gelijke kansenbeleid voorzien we **vormingen** over omgaan met diversiteit. Deze worden gegeven door verschillende spelers in het Gentse middenveld, alsook door onze prioritaire partner IN-Gent vzw. Daarnaast subsidieert het subsidiereglement Samen Aan Zet kleinschalige en grootschalige initiatieven en trajecten met mensen in maatschappelijk kwetsbare posities en stimuleert het ontmoeting, verbinding, samenleven en emancipatie van groepen in maatschappelijk kwetsbare posities.

2.5. Rapportering

Bevoegde schepen

Bram Van Braeckevelt

Betrokken schepen

Astrid De Bruycker (gelijke kansen)
Tine Heyse (internationale solidariteit)

Als werkgever streven we ernaar dat ons personeel een afspiegeling is van de samenleving. Om dit te realiseren maakten we i.s.m. verschillende stakeholders een Strategisch Kader Diversiteit en Inclusie op. Dit kader zal op niveau van de departementen vertaald worden in een actieplan diversiteit en inclusie met duidelijke indicatoren. De departementen zullen hier **jaarlijks** aan de Stuurgroep diversiteit en inclusie over rapporteren. We engageren ons om te bekijken op welke manier we kunnen terugkoppelen aan de verschillende doelgroepen en partners, waarvan een aantal organisaties ook betrokken werd bij de opmaak van het Strategisch Kader Diversiteit en Inclusie.

3. Stad Gent, waar elke Gentenaar zich thuis voelt en zich gerepresenteerd voelt op school, in de kinderopvang en in het jeugdwerk

Vooraleer in te gaan op de aanbevelingen voor onderwijs en kinderopvang, willen we graag duiden op het **verschil tussen actor- en regierol**. Zowel voor onderwijs, als voor kinderopvang neemt Stad Gent beide rollen op. Het is belangrijk om een onderscheid te maken tussen ‘de scholen van de Stad’ die onder het Intern Verzelfstandigd Agentschap Stedelijk Onderwijs Gent (IVA SOG) vallen en ‘alle scholen in Gent’, waarbij het Onderwijscentrum de rol speelt om thema’s op netoverschrijdend overleg ter sprake te brengen. Ook voor de Dienst Kinderopvang gelden die twee rollen.

3.1. Databank

Bevoegde schepen	Elke Decruynaere
Betrokken schepen	Tine Heyse (internationale solidariteit) Astrid De Bruycker (gelijke kansen)

De eerste aanbeveling van de werkgroep voor Onderwijs en Opvang gaat over het ontwikkelen van een **databank**. Onderwijs kan niet zelf een databank ontwikkelen, maar is wel afnemer van de materialen. Er zijn zowel voor scholen als kinderopvanginitiatieven reeds diverse materialen ter beschikking. Dit gaat o.a. over boeken en materialenkoffers met focus op diversiteit waaronder meertalige voorleesboekjes. Ook via VVSG is er materiaal beschikbaar dat in samenwerking met de diensten verspreid kan worden. Ook De Krook en UGent bieden materialen aan.

Met betrekking tot Wereldburgerschapeducatie heeft de federale overheid via Enabel, het Belgisch ontwikkelingsagentschap, het programma Kruit/Kleur Bekennen² met o.a. een kenniscentrum en materialen op het leermiddelenetwerk Klascement³. Uiteraard is er de mogelijkheid om **linken/materialen te delen via de website van de Stad Gent** en meer bepaald op de pagina over dekoloniseren⁴.

In het huidig educatief aanbod (schooljaar 2020-2021) vanuit het Team Internationale Solidariteit is dekolonisering reeds opgenomen met zowel een educatief pakket ‘Sporen van kolonisatie’ als een nascholing voor leerkrachten (i.s.m. Studio Globo). Het educatief aanbod kan verder uitgebreid en verdiept worden.

Concreet willen we bekijken welke materialen reeds voorhanden zijn over het koloniaal verleden en hoe we deze beter kunnen ontsluiten en delen met alle scholen in Gent. Specifiek met betrekking tot antiracisme, kan de Dienst Welzijn & Gelijke Kansen vanuit haar regierol m.b.t. discriminatie en

² <https://wijzinkruit.be/wij-zijn/>

³ <https://www.klascement.net/wereldburgerschapeducatie/>

⁴ <https://stad.gent/nl/vredeshuis/op-weg-naar-dekolonisering>

racisme, expertise, netwerken en ervaringsdeskundigen aanbrengen om dit te realiseren en hieraan mee te werken.

Naast het beter ontsluiten van bestaande materialen, is het organiseren van vormingen aangewezen. Zowel binnen het IVA SOG, als binnen het Onderwijscentrum worden dergelijke initiatieven opgezet. Deze worden later in de tekst toegelicht.

3.2. Charter voor de lerarenopleidingen

Bevoegde schepen

Elke Decruynaere

Stad Gent zal op de rondetafelgesprekken met de lerarenopleidingen de vraag tot opstellen van het **Charter voor de lerarenopleidingen** agenderen. Diversiteit en racisme zijn aanwezig in methoden en doelstellingen van de lerarenopleidingen. Vanuit de samenwerking met de lerarenopleiding worden een aantal nieuwe acties opgezet. Zo werken ze mee aan het project 'Leraar in Gent' van het Onderwijscentrum. Ze zullen verdere stappen zetten in het toeleiden van leerkrachten met een migratieachtergrond.

Uit de rondetafelgesprekken met de Gentse lerarenopleidingen worden **initiatieven** gepuurd om deze opleidingen drempelverlagend(er) te maken en zo werk te maken van een meer diverse instroom, in samenwerking met verenigingen van etnisch-culturele minderheden. Er wordt ook onder andere ingezet op rolmodellen (diverse opleidingsniveaus, meer mannen, mensen met een migratieachtergrond, ...) om het lerarenberoep te promoten.

Ook voor de sector **kinderopvang** is er samenwerking met de verschillende opleidingen, waarbij Dienst Kinderopvang input geeft aan verschillende opleidingen, vertrekkende vanuit de visie op kwaliteitsvolle kinderopvang waarbij aandacht voor diversiteit en taal onontbeerlijk is. Ook het algemeen kwaliteitsframework voor de kinderopvang (het pedagogisch raamwerk), benoemt deze onderdelen. In het verplichte 'onthaalbad voor nieuwe medewerkers' bij Dienst Kinderopvang, krijgt de sociale functie (diversiteit, toegankelijkheid, participatie, ...) ruime aandacht. We maken actief deel van stuurgroepen op nationaal en internationaal niveau, om blijvend die sociale functie op de kaart te zetten.

3.3. Nascholing voor docenten, leerkrachten, begeleiders

Bevoegde schepen

Elke Decruynaere

Betrokken schepen

Tine Heyse (internationale solidariteit)
Astrid De Bruycker (gelijke kansen)

Zowel binnen het stedelijk onderwijs als netoverschrijdend worden **extra vormingen** georganiseerd de komende jaren. Ook Dienst Kinderopvang zet in op navorming rond dit thema.

Binnen het stedelijk onderwijs (IVA SOG) en het aanbod van Dienst Kinderopvang staan volgende acties op het programma:

- Er is verhoogde aandacht voor een correcte beeldvorming en representatie van diversiteit in het stedelijk onderwijs Gent en de Dienst Kinderopvang waardoor alle Gentenaars zich erin herkennen en erkend voelen in o.a. drukwerk, schoolboeken, publicaties, speelgoed en didactisch materiaal.
- Er worden voor personeelsleden nascholingen georganiseerd rond (de)kolonisatie en de sporen ervan, antiracisme, stereotypen en beeldvorming.
- 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 delen hun ervaringen via intervisie en dissemineren de opgedane ervaring en onderwijsontwerp.

Netoverschrijdend, voor alle scholen in Gent, onderneemt het Onderwijscentrum Gent volgende stappen. Een aantal van deze acties zijn ook opgenomen als gerichte acties in het Actieplan Antidiscriminatie en antiracisme 2020 – 2025 onder de bevoegdheid 'Onderwijs'.

- 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 1.835 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 er 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. Als eindresultaat zijn lerarenteams geprofessionaliseerd in het werken aan inclusie en diversiteit, waaronder discriminatie en racisme, dit binnen een grootstedelijke context. Er is een jaarlijks vormingsaanbod voor leraren en schoolteams rond polarisering en radicalisering, met dit schooljaar onder meer workshops en lezingen rond omgaan met racisme, deep democracy, online extremisme, diversiteit op school, conflicthantering, enz. Dit wordt schooljaar 2020-2021 voorbereid, en zal de komende jaren geïmplementeerd worden.
- In het najaar van 2021 wordt er ook een studiedag rond discriminatie/racisme en onderwijs georganiseerd, in een samenwerking tussen Orbit vzw, VVSG en Stad 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.
- Bij ontwikkeling van nieuw educatief aanbod, kan het Onderwijscentrum Gent dit mee ontsluiten.
- Stad Gent voorziet extra middelen in 2021 voor extra vormingsaanbod via een externe vormingsinstelling.
- In het huidig educatief aanbod van de Dienst Internationale Solidariteit (schooljaar 2020-2021) bieden we voor leerkrachten van de 3de graad lager onderwijs en 1ste graad middelbaar onderwijs een gratis nascholing aan 'Dekoloniseren kan je leren'. Deze nascholing is het startmoment voor het traject 'Sporen van kolonisatie' maar staat ook open voor leerkrachten die zelfstandig aan de slag willen gaan rond dekoloniseren.

Dienst Kinderopvang ontwikkelt volgende acties:

- Wij bieden aan eigen stadsmedewerkers kinderopvang, jaarlijks een pedagogisch vormingsaanbod. Dit zowel naar teams, als naar individuele medewerkers. In dit aanbod zit dit thema terugkerend vervat (diversiteit, DECET, Gender, stereotypering...).
- Onze medewerkers van de pedagogische begeleiding die externe opvanglocaties begeleiden (MENTES), bieden geen vormingen aan. Er is wel individuele ondersteuning van kinderopvangaanbieders of via lerende netwerken.
- Onze coach Inclusieve Kinderopvang begeleidt zowel stedelijke, niet-stedelijke kinderdagverblijven als buitenschoolse opvang binnen het thema inclusie.

Vanuit de Educatieve Diensten zet men tevens in op vorming van het eigen personeel en ontwikkelen van educatief materiaal, specifiek voor de leerlingen van Onthaalonderwijs voor anderstalige nieuwkomers (OKAN).

3.4. Inclusief Sinterklaasfeest

Bevoegde schepen	Elke Decruynaere
Betrokken schepen	Annelies Storms (evenementen en feesten)

De Stad Gent engageert zich om in alle scholen van het Stedelijk Onderwijs en initiatieven van kinderopvang van Stad Gent Sinterklaas te vieren zonder raciale stereotypingen. Voor het Stedelijk Onderwijs en de Dienst Kinderopvang sloten we daarvoor een **Pietenpact** af. Dit gaat om een intentieverklaring met als uitgangspunt dat we Sinterklaas vieren zonder raciale stereotypingen. Daarnaast zetten we in op acties om zowel in taal als beeld stereotypen te vermijden. We delen het Pietenpact met de andere onderwijsnetten. We sensibiliseren ook jeugd- en sportinitiatieven. De visienota hieromtrent van de Ambassade werd reeds onderschreven door de grote koepels van het Jeugdwerk. Met betrekking tot de vraag hoe ouders en leerlingen feedback kunnen geven, geven we graag mee dat in vormingen reflectie vanuit personeel sowieso aan bod komt. Het Departement Onderwijs, Opvoeding en Jeugd hanteert een participatieve grondhouding naar leerlingen en ouders toe. Mogelijke feedback over het Sinterklaasfeest wordt dus ter harte genomen. Er wordt geen specifieke bevraging georganiseerd.

Stad Gent heeft reeds een **inclusief Sinterklaasfeest** voor alle kinderen vanuit Evenementen & Feesten. Zo wordt er gewerkt met roetpieten. We zullen nagaan of er nog meer nodig is en er momenteel aspecten zijn die nog niet gecoverd zijn. We zullen dit actief stimuleren en uitdragen naar anderen die sinterklaasevenementen en -feesten organiseren.

3.5. Meertaligheid

Bevoegde schepen	Elke Decruynaere
------------------	------------------

Nederlands is de instructietaal op school maar **meertaligheid** kan functioneel worden ingezet en als troef worden benut. Met respect omgaan met de thuistaal en meertaligheid van kinderen en die inzetten als een steiger voor het leren van het Nederlands behoort tot de visie van onze Stad. Binnen het Stedelijk Onderwijs en ook de Stedelijke Dienst Kinderopvang gaan leerkrachten en kinderbegeleiders positief om met de thuistaal van de kinderen en hun ouders. Het stedelijk onderwijs IVA SOG blijft inzetten op meertaligheid en ondersteunt leerkrachten en scholen hierin. Dienst Kinderopvang werkt ook mee aan verdere projecten binnen dit thema op Vlaams niveau.

Onderwijscentrum Gent versterkt leraren en schoolteams van alle Gentse scholen rond talensensibilisering, functioneel meertalig leren en taalontwikkelen lesgeven zodat ze leerlingen hun meertaligheid actief kunnen laten benutten om hun leerproces te versterken en hun taalvaardigheid in het Nederlands te verhogen. Organisaties die studieondersteuning aanbieden, kunnen ondersteuning krijgen van het Onderwijscentrum Gent via het reeds bestaande reglement. Niet alleen financiële ondersteuning, maar ook inhoudelijk. De betoelaagde initiatieven moeten gratis werken.

3.6. Ouderparticipatie en betrokkenheid op school

Bevoegde schepen	Elke Decruynaere
------------------	------------------

In het werken aan **ouderparticipatie en betrokkenheid** zijn de brugfiguren en trajectbrugfiguren aan de slag. We ontwikkelen nu ook een digitaal instrument ter ondersteuning van scholen en zetten in op expertise-uitwisseling.

Sinds de start op 1 september 1997 op een 30-tal scholen hebben ondertussen over de verschillende onderwijsnetten 41 basisscholen en 13 secundaire scholen (met een eerste graad B-stroom) een brugfiguur. Scholen zonder brugfiguur kunnen beroep doen op één van de drie trajectbrugfiguren om samen met het team een traject te lopen. Schoolteams kunnen bij hen terecht met vragen over het realiseren van een partnerschap school-gezin in een grootstedelijke context (bv. warm onthaal, communicatie, kleuterparticipatie, op tijd komen, huiswerkbeleid, ouderbetrokkenheid, superdiversiteit, kansarmoede, meertaligheid en het opbouwen van een sociaal netwerk rond de school).

Naast de inzet van brugfiguren en trajectbrugfiguren, ondersteunen en inspireren we scholen met een digitaal instrument, waarmee zij hun partnerschap school-gezin in kaart brengen. Deze barometer reikt hen tips & tricks aan om tot een beter partnerschap school-gezin te komen. Daarnaast faciliteren we ook expertise-uitwisseling rond partnerschap school-gezin op lokaal en Vlaams niveau.

Ouderparticipatie en betrokkenheid is inherent aan de visie op kwaliteitsvolle kinderopvang. Meerdere opvanglocaties zijn hier ook erg sterk in en profileren zich op dit aspect. Ze zetten in op ontmoeting tussen ouders, een goed degelijk wenbeleid (ouders = 1^{ste} partner), ... Ook de visietekst, het vormingsaanbod en het kwaliteitshandboek belichten dit aspect.

Focus op ouderparticipatie en betrokkenheid is niet alleen een verwachting vanuit onze dienst, maar ook een verwachting vanuit Kind en Gezin voor alle kinderopvangorganisatoren. Samenwerking met partners in de buurt, ook organisaties die deel uitmaken van Huis van het Kind Gent, zijn belangrijk in het werken met ouders. Zowel naar het toeleiden naar kinderopvang vanuit partnerorganisaties, als vanuit kinderopvang toeleiden naar hulpverleningspartners. Vernieuwde samenwerkingen worden opgestart binnen een projectwerking. Een voorbeeld is het project 'KOALA' met subsidies voor 10 jaar. Dit project wordt uitgerold in de wijk Brugse Poort. Dit is een samenwerking tussen het Inloopteam Wiegwijs, stedelijke kinderopvang en niet-stedelijke kinderopvang.

4. Stad Gent, waar we inzetten op dekoloniale educatie

4.1. Stedelijk kennis- en herinneringscentrum voor dekolonisering en de strijd tegen racisme

Bevoegde schepen	Tine Heyse
Betrokken schepen	Sami Souguir (cultuur) Astrid De Bruycker (gelijke kansen) Elke Decruynaere (onderwijs)

Op de aanbeveling om een vast centrum op te richten voor racisme en (de-)kolonisering kunnen we als stad niet ingaan. Een **kennis- en herinneringscentrum** uit de grond stampen met zo'n divers en ruim takenpakket is echt te hoog gegrepen voor een stad en zien we eerder op bovenlokaal niveau.

Maar dat wil niet zeggen dat we geen deelaspecten kunnen en willen uitvoeren, al dan niet in samenwerking met anderen. Welke rol willen we als stad spelen en welke taken kunnen we opnemen?

Binnen het Team Internationale Solidariteit zorgen we – na de tijdelijke personeelsinzet gelinkt aan het participatief traject – voor een permanent **aanspreekpunt** (SPOC, Single Point Of Contact) rond dekoloniseren. Dit zowel intern voor andere stadsdiensten als extern voor burgers, verenigingen en bedrijven.

Binnen de educatieve werking van het Vredeshuis verruimen ons aanbod in **dekoloniale activiteiten voor scholen**. Een dekoloniaal parcours kan een eerste aanvulling zijn (zie aanbeveling 5.3).

Er zijn zowel binnen de Stad als elders in Vlaanderen heel wat **organisaties actief rond dekoloniseren**. We gaan verder met hen in dialoog en verkennen alternatieve pistes voor samenwerkings(overeenkomsten). We denken hierbij onder andere aan STAM (in functie van herinneren), aan UGent (in functie van kennis verzamelen en verspreiden) en/of Hannah Arendt Instituut (in functie van kennis en dialoog & uitwisseling).

Daarnaast hebben we met het Vredeshuis een unieke locatie en laagdrempelige **ontmoetingsplaats** voor vergaderingen, bijeenkomsten en evenementen rond internationale solidariteit. Hier zouden bijvoorbeeld gespreksavonden of workshops kunnen worden georganiseerd.

We zetten nu als Stad stappen richting dekoloniseren met het engagement om blijvend te dekoloniseren. Bij de verdere uitvoering van de aanbevelingen zullen we in **dialoog** gaan met heel wat verenigingen die reeds actief zijn rond dekoloniseren en antiracisme.

4.2. Integratie van koloniale - en migratiegeschiedenis in de permanente tentoonstelling van het STAM

Bevoegde schepen	Sami Souguir
------------------	--------------

Het STAM nodigt de deelnemers van het participatief traject uit voor een bezoek aan het sinds december 2020 vernieuwde museum. We zijn overtuigd dat al aan een deel van de aanbevelingen wordt tegemoetgekomen:

- De migratiegeschiedenis in Gent is opgenomen in de permanente nieuwe opstelling en wordt ook meegenomen in het participatieve project 'De vierkante kilometer'.
- De diversifiëring van de gidsenploeg van STAM is reeds een aandachts- en werkpunt.
- Dit voorstel kan door STAM onderzocht worden, samen met de werkgroep.
- De aanbeveling i.v.m. personeelsbestand wordt door STAM opgenomen. Diversiteit bij het personeel is een belangrijke pijler in het beleid van het museum.
- Het STAM is overtuigd dat het museum na een begeleid en uitgebreid bezoek niet langer als 'elitair' ervaren zal worden door de opstellers van het rapport met aanbevelingen. De publiekswerking van het museum zet met het project 'De vierkante kilometer' sterk en intens in op een wijkwerking.

Het STAM zet, zoals elk Gents stedelijk museum, in op het verbreden en diversifiëren van zijn publiek. Een focus op inhoudelijke publiekswerking en een aangepast prijzenbeleid zijn hierbij belangrijke pijlers. Zo zijn de Gentse musea bijvoorbeeld gratis op zondag en tijdens de Gentse Feesten.

4.3. Inzetten op een divers en anti-stereotiep beeldvormingsbeleid

Bevoegde schepen	Burgemeester Mathias De Clercq
Betrokken schepen	Astrid De Bruycker (gelijke kansen)

Onze dienst communicatie en ons communicatiebeleid, zoals beschreven in de beleidsnota communicatie, kijkt met zorg naar de diversiteit in onze stad. We werken met vakbekwame en inclusieve communicatie, we werken aan een diverse organisatie en differentiëren onze communicatie waar nodig.

Vakbekwame , inclusieve communicatie

Gent gaat voor een breed bereik en een integraal toegankelijke dienstverlening voor burgers, ondernemers, bezoekers, ... Onze communicatie en ambitie rond openbaarheid van bestuur, inspraak en co-creatie zijn hierop gericht.

Maar er zijn Gentenaars die (liever) niet aan participatie doen. En sommige kansengroepen weten onvoldoende waar ze terecht kunnen of bereiken we moeilijk. Het vraagt vandaag meer dan ooit een doelgerichte, vakbekwame aanpak om een diversiteit aan doelgroepen op een voor hen relevante manier te bereiken. Een inspanning die zeker in de coronacrisis voor velen een groot verschil maakt en waar met engagement op wordt ingezet.

In onze communicatie moeten we onze referentiekaders en vaardigheden rond diversiteit fundamenteel aanscherpen. Een diversiteitsbewuste communicatieaanpak is een moeilijk werkgebied en vraagt een volgehouden inzet. Hoe kunnen we effectiever communiceren in een superdiverse stad? Dit is een oefening die over alle thema's heen moet worden meegenomen. Verschillende diensten, ook de Dienst Communicatie, kregen bijvoorbeeld een bad in de gelijke kansenmethodiek, waar je werkt rond het begrijpen van drempels en de impact van diversiteit, gelijke kansen en armoede in je vakgebied. Andere diensten volgen in de komende periode dit traject.

Diverse organisatie

We zijn er ons ook van bewust dat de eigen organisatie op dit vlak nog onvoldoende de maatschappelijke realiteit weerspiegelt. Net daarom wordt de evolutie naar een meer diverse organisatie een van de speerpunten van het HR-beleid in deze legislatuur. De diversiteit van ons

personeelsbestand vergroot ons perspectief, verhoogt de herkenbaarheid van de stadsdiensten voor haar burgers en vormt een meerwaarde voor onze organisatie. Ook Dienst Communicatie schrijft zich voor de eigen werking in deze dynamiek in en geeft ook volop kansen via bijvoorbeeld beroepsinlevingsstages (BIS contracten).

Diversiteit is een breed gedragen verantwoordelijkheid binnen onze organisatie, waarbij communicatie een belangrijke hefboom is om iedereen hierrond te engageren. Dit wordt ondersteund en versterkt doorheen onze *employer branding* en voorbeeldrol als werkgever en doorheen onze *internal branding*. Waarbij we diversiteit naar waarde schatten en op een evidente, niet-stereotype manier zichtbaar maken in onze communicatie.

Differentiëren waar nodig

In diversiteitscommunicatie gaan we uit van wat verbindt, met de focus op een inclusieve communicatie die bijdraagt tot sociale inclusie. Het doel is brede communicatie die zoveel mogelijk mensen op een relevante manier aanspreekt en bereikt. Daarbij zoeken we aansluiting bij de gemeenschappelijke kenmerken, belangen of interesses die de diversiteit in etniciteit, overtuiging, gender, leeftijd, ... overstijgen en nemen dit mee in onze communicatiestrategische overwegingen.

Waar nodig en mogelijk differentiëren we onze communicatie verder volgens specifieke doelgroepen, via een gerichte aanpak die we zoveel mogelijk samen uitwerken. Dit kan door het werken met focusgroepen en testpanels, het leren uit goede praktijken of door de betrokkenen hun ervaringen zelf te laten delen, ondersteund door een keuze in kanalen en tone of voice⁵ op maat van hun belevingswereld.

Dit overstijgt de stereotypen of de klassieke personabenedering⁶ en moet communicatietechnisch situationeel ingevuld worden. Inhoud, tone of voice, beeldvorming, zender, kanaal, plaats, ... kiezen we in functie van het doel, de betrokkenen, de mogelijke drempels en de realiteit. We vermijden ook onbedoelde framing.

4.4. Dekolonisering van de bibliotheek

Bevoegde schepen

Sami Souguir

De missie van Bibliotheek De Krook is om mensen te helpen de wereld beter te begrijpen. Trouw aan die missie presenteert de Krook haar collectie en activiteiten als venster op de wereld.

Bibliotheek De Krook wil in geen geval neigen naar censuur, maar engageert zich wel tot meerstemmigheid en wil met volgende doelstellingen aan de slag gaan:

- De oefening doen om onze collectie te laten bekijken door een diverse gebruikersgroep (klankbordgroep/participatief traject). Dit kan resulteren in het aanvullen van onze collectie (zoals reeds gebeurde afgelopen jaar in het kader van Het Betere Boek) en anderzijds het geven van concrete duiding bij sommige bib-materialen. Deze duiding verschaft context over de tijdsgeest waarin deze boeken ontstonden. Historische of literaire waarde vraagt om bewaarbeleid, maar het is belangrijk de context te tonen en elementen te benoemen, het gesprek te faciliteren en hierover na te denken.
- Bij kindermaterialen evenmin censuur. Wel de bestaande collectie samen presenteren met nieuwe, diverse collectie. Afvoer gebeurt volgens standaardcriteria (oud, versleten, wordt niet langer door leners gebruikt) waardoor de collectie zichzelf vernieuwt. De aankoop is wel anders,

⁵ De toonzetting, de stijl waarin je communiceert met je doelgroep, in lijn met je merkidentiteit maar soms aangepast aan context en doelgroep.

⁶ Het omschrijven van de kenmerken van specifieke doelgroepen, om daarrond je communicatieaanpak uit te denken.

met extra aandacht voor diversiteit in de collectie. De bibliotheek kiest bewust voor meerstemmigheid en het in de kijker zetten van een nieuwe, diverse collectie samen met de bestaande collectie.

- In samenwerking met partners de link maken met de collectie in onze werking naar scholen en het diversiteitsdebat in de klas voeden.
- Het debat openen samen met andere Vlaamse bibliotheken om de ontsluiting in de bibliotheekcatalogus (trefwoorden) niet vanuit een uitsluitend westers perspectief te benaderen.
- Kennis uitwisselen met andere Vlaamse bibliotheken en leesbevorderingsorganisaties (zoals Literatuur Vlaanderen, Iedereen Leest).
- Binnen de bestaande leesgroepen van de bibliotheek de aandacht voor diversiteit in wat gelezen wordt, verhogen, eerder dan een aparte leesclub op te richten.
- In lijn met het personeelsbeleid van de stad inzetten op een diverser personeelsbestand.

4.5. Active bystander trainingen

Bevoegde schepen

Astrid De Bruycker

In het kader van het Actieplan Antidiscriminatie en Antiracisme 2020 – 2025 bieden we active bystander trainingen of omstaandertrainingen, aan. We besteden hierbij extra aandacht aan de ervaringsdeskundigheid van zij die trainingen geven. Met deze trainingen leren we omstaanders de vaardigheden om in te grijpen in ongepaste situaties. We zetten dus in op de kracht van actieve omstaanders in het keren van ongepaste situaties. Deze trainingen worden niet verplicht, maar wel systematisch uitgerold en actief verspreid via verschillende kanalen. Partners en personeel worden aangemoedigd om deel te nemen. Daarnaast is er een communicatiecampagne met o.m. filmpjes die bystanders aansporen om discriminatie en racisme te melden en erop te reageren, wanneer ze er getuige van zijn. Dit draagt bij tot het creëren van een safe space in Gent.

5. Stad Gent, waar elke Gentenaar zich herkent en erkend voelt in het straatbeeld

5.1. Standbeelden

Betrokken schepen	Filip Watteeuw (publieke ruimte) Sami Souguir (cultuur) Annelies Storms (FM)
-------------------	--

De aanbeveling over het opmaken van **een inventaris** – en bij uitbreiding een inventaris van alle (stand)beelden in de publieke ruimte – kan opgenomen worden.

De Stad is bereid om hierover het gesprek aan te gaan. Voor een of enkele standbeelden kan een participatief traject opgezet worden. Na dit debat is er het engagement vanuit de stad om – indien nodig – standbeelden te **herbestemmen, kaderen of in te kleden**.

Een blijvende **herinneringseducatie** kan opgezet worden, zoals ook al aangegeven is in de antwoorden andere aanbevelingen.

5.2. Straatnamen

Bevoegde schepen	Burgemeester Mathias De Clercq
Betrokken schepen	Sami Souguir (cultuur)

De aanbeveling rond straatnamen brengt ons opnieuw bij de oorsprong van het traject. Deze aanbeveling bestaat uit twee onderdelen. Enerzijds specifiek de straatnaam Koning Leopold II-laan en anderzijds het proces rond straatnaamgeving.

We gaan akkoord met de aanbeveling om de **straatnaam Koning Leopold II-laan te schrappen**. Ook in verschillende andere steden zoals Sint-Niklaas, Kortrijk en Dendermonde is dat het geval.

Gezien een straatnaamwijziging gevolgen heeft voor bewoners, handelaars en ondernemingen, zal het stadsbestuur voorzien in een forfaitaire tussenkomst in de kosten. We gaan ook de bewoners en bedrijven maximaal administratief ontzorgen. Het mobiel dienstencentrum zal tijdelijk worden opgesteld ter plaatse en zal maximaal ondersteuning bieden.

We wijzigen nu de Koning Leopold II-laan en de burgemeester zal aan het college en de gemeenteraad een nieuwe straatnaam voorstellen die refereert aan de **lokale geschiedenis en de nabijgelegen erfgoedsite**.

De naam **Patrice Lumumba** was reeds opgenomen in ons register voor potentiële straatnamen. Het blijft de bedoeling om (nog deze legislatuur) deze naam op een passende locatie toe te kennen aan een nieuwe straat of een nieuw plein.

Wat betreft het tweede luik van de aanbeveling i.v.m. het **toekennen van straatnamen** heeft het stadsbestuur de afgelopen jaren **inspanningen** gedaan door heel wat nieuwe straatnamen toe te kennen binnen de doelstelling van mondiale rechtvaardigheid en diversiteit. We gaan dat ook in de

toekomst – waar passend – blijven uitrollen. Uiteraard moet dit ook kaderen binnen de bestaande regelgeving, m.n. het decreet en de omzendbrieven hieromtrent.

De aanbeveling rond een gedecentraliseerde toekenning wordt vandaag de dag reeds in de praktijk toegepast in die zin dat dit afhankelijk is van waar er zich nieuwe ontwikkelingen voordoen. Het is evenwel zeker niet de bedoeling om straatnamen te wijzigen omdat er in een bepaalde wijk geen goede weerspiegeling zou zijn. Er wordt enkel gekeken naar nieuwe ontwikkelingen waar nieuwe straatnamen noodzakelijk zijn.

We verwijzen dan ook naar de inspanningen die genomen zijn op de site van **De Krook** en de inhaalbeweging op het vlak van **vrouwennamen**.

Wat betreft inspraak en participatie in het traject voor het toekennen van straatnamen is er een vastgelegd kader. Hiervoor zijn steeds **openbare onderzoeken** waarop burgers kunnen reageren.

Daarnaast zien we wel een **alternatieve rol voor de adviesraden Ad Rem en STANZ**, meer bepaald het screenen van het register van potentiële nieuwe straatnamen met de vraag de opgenomen namen te willen adviseren. Bovendien kunnen deze adviesraden, maar ook andere organisaties, bijkomende suggesties blijven formuleren van namen die in aanmerking komen om in het register van potentiële straatnamen opgenomen te worden.

5.3. Dekoloniaal parcours door Gent

Bevoegde schepen

Tine Heyse

Betrokken schepen

Elke Decruynaere (onderwijs)
Astrid De Bruycker (gelijke kansen)
Bram Van Braeckevelt (toerisme)

De Stad Gent zet reeds in op mondiaal burgerschap. Via diverse acties stimuleren we kennis, een houding en gedrag die bijdragen aan internationale rechtvaardigheid en duurzame ontwikkeling in Gent én het Globale Zuiden. We doen dat via brede sensibilisatie maar zeker ook door het stimuleren van wereldburgerschapeducatie in Gentse klassen.

De stad, dat zijn álle Gentenaars. We willen niet alleen inwoners bereiken die vlot de weg kennen naar het aanbod of interesse hebben in het thema. Wandelingen en parcours zijn een reeds gekende manier om laagdrempelig thema's aan te kaarten. We hebben al ervaring met de kinderrechtenwandeling. We willen dan ook ingaan op de aanbeveling om een **dekoloniaal parcours** te ontwikkelen.

Het is een laagdrempelige en toegankelijke manier om op ontdekking te gaan over en stil te staan bij het belang van dekoloniseren. We bekijken samen met andere stadsdiensten en relevante partners op welke manier we hierover breed kunnen communiceren naar Gentenaars om zo het aanbod maximaal te ontsluiten.

De Stad neemt bij het realiseren van het dekoloniaal parcours een regierol in. We starten met het in kaart brengen van het bestaande aanbod en ontdekken waar er eventueel leemtes zijn. Net zoals bij ons ganse beleid rond internationale solidariteit doen we dit niet alleen. We willen dit parcours ontwikkelen samen met ervaringsdeskundigen en hebben ook aandacht voor weerbaarheid bij en begeleiding van gidsen.

Daarnaast onderzoeken we ook hoe we dit dekoloniaal parcours kunnen aanbieden aan scholen. Dit sluit perfect aan bij de opdracht om kinderen en jongeren te vormen tot kritische burgers met een mondiaal bewustzijn en is daarom een logische keuze. De verwijzing naar de koloniale geschiedenis

van België in de nieuwe eindtermen voor het secundair onderwijs biedt hier duidelijk kansen. We onderzoeken samen met leerkrachten, educatieve aanbieders en andere relevante onderwijsactoren welke vorm en aanpak het meest aangewezen is om leerkrachten en scholen voldoende kapstokken aan te reiken.

5.4. Kunst in de publieke ruimte

Bevoegde schepen

Sami Souguir

Betrokken schepen

Filip Watteeuw (publieke ruimte)

Als er één sector is waar de nadruk enkel ligt op kwaliteit dan is het wel op de podia, in de films, in de orkesten, musicals, opera én ook onder de beeldende kunstenaars die kunstwerken in opdracht van de Stad maken voor het publieke domein. Kleur en afkomst mogen hier niet spelen. Denk maar aan de kunstwerken op de Korenmarkt en tal van murals. Op de podia in onze stad is steeds meer kleur te zien. De Stad Gent staat al langer zeer positief ten opzichte van **diversiteit in de kunstensector**.

Qua **diversiteit van publiek en personeel** is er nog werk aan de winkel. Binnen het Gents Kunstenoverleg is daarom een diversiteitswerf opgestart, waar actief acties worden opgezet om dit te verbeteren. Daarnaast werken er in de staf van De Centrale twee bemiddelaars die de brug leggen tussen gekleurd talent en de culturele huizen.

Voor “Artiest zkt” wordt telkens een heel brede campagne opgezet om zoveel mogelijk **artiesten** te overhalen zich kandidaat te stellen. Een jury selecteert op basis van kwaliteit. Er is extra aandacht voor alle vormen van muziek en animatie met roots in andere culturen. De lijst van niet minder dan 150 artiesten bevat ongeveer een vierde muzikale acts met link naar diverse culturen en wereldmuziek.

Voor alle **jury's** binnen het beleidsdomein cultuur streven we steeds naar een diverse en evenwichtige samenstelling, zowel qua leeftijd, gender, expertisedomein als diverse etnisch-culturele afkomst.

In het huidige **cultuurbeleid** is diversiteit een belangrijk aspect. We zijn ons ervan bewust dat met de talrijk geplande acties veel, maar zeker niet alle drempels weggewerkt zullen worden. Er is bereidheid om die drempels weg te werken.

Kunst in de publieke ruimte is in de eerste plaats autonoom en behoeft een dynamiek en procedure die ervoor zorgt dat vooral de kwaliteit bewaakt wordt. Een kunstwerk moet op zichzelf kunnen staan en de vertaling zijn van de interactie tussen een plek en de visie van een kunstenaar, waarbij achtergrond geen rol speelt. Een onafhankelijke deskundige jury heeft bij elk van dergelijke opdrachten de taak in eer en geweten het beste ontwerp van de beste kunstenaar voor realisatie voor te dragen.

Kunstwerken die reeds lang in de publieke ruimte staan dienen op hun historische, artistieke, architecturale en erfgoedwaarde bekeken en geïnventariseerd te worden. Het begrip ‘stakeholders’ moeten breder gedefinieerd worden en uitgebreid worden met relevante experts. We erkennen hierbij de ervaring van alle Gentenaars in deze representatieve groep. De UGent telt talrijke historici die kunnen bijdragen tot een genuanceerd beeld van deze relictten.

Standbeelden zijn zelden “kunst in de publieke ruimte” maar tonen hoe we op een bepaald moment naar het verleden keken. (zie ook aanbeveling 5.1)

Per concreet beeld/naam/herdenkingsplaats kan een **traject** worden uitgetekend. Voor zover nodig blijkt, geniet een aanpassingstraject via contextualisering (via inhoudelijk of extra artistieke interventie, tegenbeeld) de voorkeur om de meerstemmigheid vorm te geven. Wanneer dit niet haalbaar blijkt, is de herlocatie naar een museum of ander publieke plek een optie. In het uiterste geval volgt het verwijderen en opslag in een depot.

6. Stad Gent, waar we bijdragen aan mondiale rechtvaardigheid

De Stad heeft sinds 1996, dus al zo'n 24 jaar, een team dat uitvoering geeft aan het beleid m.b.t. internationale solidariteit van de Stad. De visie op de rol die een lokaal bestuur kan spelen, is in de loop der jaren verschoven maar er is steeds aandacht geweest voor eerlijke handel en de verantwoordelijkheid die wij hierin kunnen opnemen. Zo was Gent de eerste Fair Trade gemeente van Vlaanderen (in 2005).

6.1. Impact beslissingen

Bevoegde schepen	Tine Heyse
Betrokken schepen	Annelies Storms (FM) Rudy Coddens (financiën) Burgemeester Mathias De Clercq (internationale samenwerking)

De finaliteit van ons lokaal mondiaal beleid is dat we ons als Stad bewust zijn van en rekening houden met de impact van ons beleid op het Globale Zuiden. Internationale rechtvaardigheid staat of valt met het besef dat we in dezelfde boot zitten en we dus het mondiale belang moeten voorop stellen. Het engagement om onze impact op het Globale Zuiden te verminderen – en waar mogelijk zelfs positief te maken – staat reeds opgenomen in de beleidsnota internationale solidariteit. Het is een principe waar we als Stad Gent voor gaan: bewust zijn van onze globale impact en ons gedrag ook aanpassen.

Eerlijke handel vormt het speerpunt van het Gents beleid rond internationale solidariteit en het verhaal van eerlijke handel omvat net bewustwording en gedragswijziging. We doen dit niet alleen met Gent Fair Trade en in communicatie naar de Gentenaars, ook het eigen **aankoopbeleid** gaat voor meer duurzaamheid. In de duurzame aankoopstrategie van Stad Gent blijven we inzetten op de Sustainable Development Goals (SDG's) en op meer transparantie in de globale productieketen. Eerst transparantie en waar nodig en mogelijk blijven we bij onze leveranciers hameren op verbeteringen en aanpassingen in die productieketen. Alleen op die manier wijzigen we de impact van het aankoopgedrag. Als (grote) publieke aankoper gebruiken we onze koopkracht om de markt in de juiste richting te bewegen: met respect voor mens en milieu, waar ook ter wereld.

In het modelbestek voor aankopen is vandaag al een clause rond respect voor **mensenrechten** opgenomen. We blijven dit verder opvolgen maar gaan ook verder: in productsegmenten waar het mogelijk is, werken we samen met leveranciers verder aan een grotere transparantie in de productieketen en aan een verbetering van werkomstandigheden voor arbeiders in het Globale Zuiden. Het voorbeeld bij uitstek is het bestek rond sociaal verantwoorde werkkledij waar we samen met leveranciers aan de slag gaan. De komende jaren willen we hetzelfde verwezenlijken in de aankoopstrategie van ICT-materiaal.

De mensenrechten hebben in de beleidsnota internationale solidariteit een centrale plaats gekregen en zullen in de toekomst ook centraler op de agenda staan in de internationale contacten van de Stad Gent. We zijn momenteel in volle voorbereiding van een **mensenrechtenkader** dat gebruikt kan worden in het internationaal verhaal van de Stad Gent. Een mensenrechtentoets is een van de instrumenten die daarbij gebruikt worden. Een Mensenrechtenraad zal het stadsbestuur adviseren en de uitvoering van het mensenrechtenkader bewaken (en evalueren). In de samenstelling van de

Mensenrechtenraad zal rekening gehouden worden met verschillende perspectieven, waarbij aandacht is voor stemmen van niet-dominante groepen.

Het **financieel beleid** van de Stad Gent had de laatste jaren al aandacht voor de globale impact maar gaat verder inzetten op dit verhaal. Zo werd een werkgroep opgericht om (verder) te desinvesteren in schadelijke industrieën. Basis voor de werkgroep is de 'UN Global Compact': 10 principes die rekening houden met mensenrechten, werkomstandigheden, milieu en anti-corruptie.

De aanbevelingen spreken van '**bindende**' criteria. Bindende gunningscriteria zijn niet steeds de beste oplossing. Te hoge ambities (willen) opleggen via gunningscriteria in bestekken, kan ertoe leiden dat er geen inschrijvers zijn en de stad zonder leverancier valt. Dat wil niet zeggen dat we dan onze ambities moeten opbergen maar het kan in sommige gevallen beter zijn om lang genoeg op voorhand een dialoog aan te gaan met potentiële leveranciers om zo stappen vooruit te zetten op vlak van eerlijke handel en mensenrechten.

6.2. Eigen beleid en werking

Bevoegde schepen	Tine Heyse
Betrokken schepen	Burgemeester Mathias De Clercq (internationale samenwerking en communicatie)

Zoals reeds beschreven, evolueerde ons narratief doorheen de jaren. Mondiale rechtvaardigheid en de verantwoordelijkheid die wij hier zelf kunnen opnemen staat centraal. We zullen de komende jaren verder werk maken om ons **narratief** door te vertalen en toe te passen op alle componenten van onze werking. Deze aanbevelingen wordt onder meer meegenomen in het geplande evaluatietraject van de subsidielijnen, in onze communicatie, bij de samenstelling van ons educatief aanbod en de uitwerking van het dekoloniaal parcours, enz.

We zijn het grondig eens met het feit dat we niet meer spreken in termen van Noord-Zuid, Ontwikkelingssamenwerking, Ontwikkelingslanden, arme Zuiden vs rijke Noorden, ... Onze gehanteerde **terminologie** is nog niet volledig in lijn met ons narratief. De titel van de bevoegde schepen is hier een voorbeeld van. Dit is enerzijds historisch gegroeid en ook gewoon een stuk korter, maar anderzijds een anomalie. We willen dit rechtzetten en schepen Heyse is bereid om haar titel aan te passen.

De **adviesraad STANZ** was betrokken in het participatief traject dat leidde tot het rapport met aanbevelingen. Het is dus een logische, volgende stap dat ook zij naar hun eigen werking kijken. STANZ is een onafhankelijk orgaan maar we zullen als Stad dit proces aanmoedigen en ondersteunen.

De uitvoering van het beleid m.b.t. internationale solidariteit en internationale samenwerking, wordt vandaag opgenomen door twee teams, die deel uitmaken van dezelfde Dienst Internationale relaties en netwerken. Elk team heeft zijn eigenheid en die willen we behouden. Zo kan het **Team internationale solidariteit** met een specifieke blik haar rol spelen. Dat is belangrijk om blijvende internationale solidariteit te bewaken die breder gaat dan de Dienst Internationale relaties en netwerken, en wel naar alle stadsdiensten. Bovendien bevat het takenpakket van het team internationale solidariteit ook een uitgebreide publiekswerking en een opdracht in het kader van sensibiliseren van Gentenaars.

6.3. Netwerking

Bevoegde schepen	Tine Heyse
------------------	------------

Betrokken schepen

Burgemeester Mathias De Clercq (internationale samenwerking)
Astrid De Bruycker (gelijke kansen)

De Stad maakt deel uit van heel wat **(inter)nationale netwerken**. Denk maar aan de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG), waarmee we samen de toolbox sociaal verantwoorde werkkledij schreven maar die ook een traject rond dekolonisering heeft opgezet waaraan Stad Gent deelnam.

Ook rond antidiscriminatie en racisme zijn we als Stad actief, zowel op Vlaams niveau als op Europees niveau via ECCAR (European Coalition of Cities against Racism).

Zowel schepen Heyse, de burgemeester en andere (thematische) schepenen engageren zich om dekolonisering (mee) op de agenda te plaatsen en aan te geven hoe wij hier als Stad mee aan de slag gaan. We laten ons ook informeren en inspireren door andere actoren. We nemen hierbij de aanbeveling ter harte, dat dit inzonderheid moet gebeuren door contacten met organisaties met etnisch-culturele minderheden in Gent, België, Europa en (stedelijke) partners uit het Globale Zuiden.