

10- punten plan non discriminatie voor iedereen #VANRSL

Inleiding





Stad Roeselare wil zich aansluiten bij de Europese Coalitie van Steden tegen Racisme (ECCAR – European Coalition of Cities against Racism). Dit netwerk van steden vindt racisme en discriminatie onaanvaardbaar. De wetgeving garandeert gelijke kansen voor iedereen. De superdiverse realiteit daagt steden uit om voor elke persoon basisrechten en publieke dienstverlening, zonder enige vorm van discriminatie, te garanderen. We streven naar een harmonieuze, solidaire en kansrijke samenleving, waaraan mensen actief kunnen participeren en waarin ze zich kunnen ontplooien.

De actuele samenleving is superdivers en de uitdagingen die daarmee gepaard gaan zijn groot. Iedere Roeselarenaar is uniek en verschilt van de ander qua taal, fysieke kenmerken, cultuur, geslacht, religie, seksuele geaardheid, huidskleur, leeftijd, vorm van samenleven, ... deze diversiteit draagt bij aan een veelzijdig en duurzaam samenleven.

De Stad wil solidariteit bevorderen, verschillende netwerken stimuleren om een inclusieve stad te realiseren met aandacht voor specifieke doelgroepen. De Stad wil ervoor zorgen dat mensen elkaar leren kennen. Zo kunnen we leren van elkaar, door niet langer te focussen op de verschillen tussen mensen, bouwen we aan vertrouwen en zoek we naar wat mensen verbindt.

Het samenlevingsplan iedereen#VANRSL is een breed, geïntegreerd plan om uitsluiting tegen te gaan en verbondenheid (insluiting) te stimuleren tussen alle Roeselarenaars. Het samenlevingsplan geeft vorm aan een inclusieve stad met aandacht voor specifieke doelgroepen die uitsluiting en discriminatie ervaren.





Discriminatie is het ongelijk of oneerlijk behandelen op basis van persoonlijke kenmerken. Volgens de wet zijn zowel discriminatie, haatboodschappen en haatmisdrijven tegenover een persoon of een groep van personen omwille van specifieke persoonlijke kenmerken strafbaar. Racisme en discriminatie zijn onaanvaardbaar om de eenvoudige reden dat de grond waarop men discrimineert buiten de wil van ieder mens ligt. Je kiest niet zelf voor je huidskleur, je leeftijd, je seksuele geaardheid, of een handicap. Net omdat het geen eigen keuze is, is discriminatie zo kwetsend. Je kunt je er als individu moeilijk tegen verdedigen en de littekens blijven. Roeselare erkent de pijn die racisme en discriminatie veroorzaken en wil dit duidelijk maken aan haar burgers. Roeselare wil haar schouders zetten onder de maatschappelijke strijd voor de gelijkwaardige behandeling van alle inwoners van haar stad, elk volgens zijn eigen talenten en mogelijkheden. We willen op die manier iedereen de kans te geven op een gelijkwaardige manier te participeren aan het samenleven in de stad. Wie het nodig heeft krijgt een duwtje in de rug, wie op eigen kracht zijn of haar talenten kan ontwikkelen en ontplooien moet daar de mogelijkheden toe krijgen. We bouwen zo aan een warme stad waar iedereen volop kansen krijgt en waar iedereen zich welkom voelt. Echt samenleven kan pas als alle mensen ook voldoende kansen krijgen om zich te ontplooien. Op die manier kan iedereen zijn/haar bijdrage leveren aan de samenleving. Door zelfredzaamheid te versterken, zorgen we er voor dat iedereen zijn weg vindt, en dat iedereen een radertje wordt dat de samenleving doet draaien






1. Roeselare ontwikkelt een grotere waakzaamheid t.o.v. racisme en discriminatie				
Operationeel doel	Acties	Werkgroep – deelnemers	Timing	SDG
1.1. Een consultatiemechanisme installeren met verschillende actoren (jongeren, artiesten, NGO's, gemeenschapsleiders, politie, gerecht, enz.) om regelmatig de stand van zaken te bekijken op vlak van racisme en discriminatie	- De stuurgroep ¹ en de kerngroep ² rond ECCAR houden een vinger aan de pols	- Dienst Samenleven (organisator) - Agentschap Inburgering en Integratie - Unia - Dienst Communicatie - Dienst Personeel en Organisatie - Welzijnshuis	2020-2025 ³	
1.2. In samenwerking met stedelijke organisaties een monitoring opzetten om racistische acties en haatmisdriven/ haatgesprekken op te sporen en hen onder de aandacht brengen van de autoriteiten.	- Roeselare zorgt voor een betere bekendmaking van het lokale meldpunt van Unia en ondersteunt op een actieve wijze de acties die Unia onderneemt om haar organisatie binnen de stad bekend te maken - Unia maakt zich beter bekend bij Roeselaarse organisaties en scholen	- Veldwerkers (jongeren)	2020-2025	 
1.3. Racisme en discriminatie op de agenda zetten van verschillende stedelijke adviesraden	- Roeselare zorgt er voor dat door de stad gesubsidieerde adviesraden en verenigingen zich verbinden om waakzamer te zijn ten opzichte van racisme en dit uit hun organisatie te bannen.		2020-2025	


¹Samenstelling stuurgroep: de bevoegde schepen en (beleids)medewerker integratie





²Samenstelling kerngroep: vertegenwoordiging UNIA, Agentschap integratie en inburgering, politie, stuurgroep, strategische cel





³ Waar vermeld wordt '2020-2025' is het de bedoeling om deze doelstelling uit te voeren gedurende de hele periode. Waar een specifiek jaartal of een kortere periode wordt opgegeven is het de bedoeling om in het vermelde jaar of de vermelde periode deze doelstelling te behalen.


<p>1.4. Burgers en organisaties verhogen hun meldingsbereidheid van racistische of discriminerende acties of uitspraken.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - De meldingsfiche wordt beter bekend gemaakt - De meldingsfiche wordt door organisaties en burgers correct ingevuld 		<p>2020-2025</p>	 
<p>1.5. Particulieren en professionelen kunnen beter omgaan met verschillende vormen van racisme en discriminatie</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Roeselare organiseert vormingen voor particulieren en professionelen - De verenigingen academie heeft oog voor de problematiek 		<p>2020-2025</p>	
<p>1.6. De communicatiecampagne van het samenlevingsplan, iedereen#VANRSL, heeft een verbindend effect.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - De campagne iedereen#VANRSL heeft specifiek aandacht voor het thema racisme en discriminatie 		<p>2020-2025</p>	






<p>2. Racisme en discriminatie evalueren en het gemeentelijk beleid doorlichten De gegevens over racisme en discriminatie verzamelen, haalbare doelstellingen vastleggen en gemeenschappelijke indicatoren bepalen om het effect van het gemeentelijk beleid in te schatten.</p>				
Operationeel doel	Acties	Werkgroep – deelnemers	Timing	SDG
2.1. Formele manieren van gegevensverzameling opzetten en informatie over racisme en discriminatie inwinnen op alle gebieden van het stedelijk weefsel	- Unia houdt het aantal meldingen bij	<ul style="list-style-type: none"> - Beleidsontwikkeling Mens (organisator) - Strategische Cel - Satellieten - Unia 	2020-2025	
2.2. Partnerschappen opzetten om de verzamelde gegevens en ingewonnen informatie te analyseren, studies op lokaal niveau te begeleiden en concrete aanbevelingen doen aan de stedelijke autoriteiten	- I.s.m. Unia aanbevelingen doen aan het stadsbestuur		2020-2025	
2.3. Haalbare doelstellingen en indicatoren omschrijven om trends in racisme en discriminatie aan te pakken en in te bedden in het stedelijk beleid	- Roeselare stelt a.h.v. de bovengenoemde analyses, een ECCAR-plan op, als onderdeel van een ruimer 'samenlevingsplan', waarin het aangeeft hoe ze racisme en discriminatie op lokaal niveau wil aanpakken, verfijnt het en stuurt het voortdurend bij.		2020-2025	
2.4. Een dialoog opzetten tussen onderzoekers en de beleidsmakers	- Er is regelmatig overleg tussen de stad en Unia		2020-2025	
2.5. De stad Roeselare stelt een samenlevingsplan op dat bestaat uit verschillende componenten met als doel een	- Het Samenlevingsplan geeft een opsomming van doelen en acties die Roeselare onderneemt om het		2020-2025	




<p>transversaal en inclusief beleid uit te werken</p>	<p>samenleven in diversiteit te bevorderen. Het plan bestaat uit 5 principes: non discriminatie, participatie, positieve beeldvorming, toegankelijke dienstverlening (9B's), warm onthaal en 6 doelgroep specifieke deelplannen: mensen met migratieachtergrond, mensen in armoede, leeftijd toegankelijkheid en gender/geaardheid, veelzijdige gezinsvormen</p>			
<p>2.6. Het meerjarenplan van de stad en de ambities en strategieën van haar satellieten worden doorgelicht</p>	<p>- Indien nodig worden maatregelen genomen om acties rond racisme en discriminatie uit te werken</p>		<p>2020-2025</p>	





3. Betere ondersteuning voor slachtoffers van racisme en discriminatie Slachtoffers ondersteunen en bijdragen tot het versterken van hun mogelijkheden om zich te verdedigen tegen racisme en discriminatie				
Operationeel doel	Acties	Werkgroep – deelnemers	Timing	SDG
3.1. Slachtoffers ondersteunen in het zoeken naar remedies, initiatieven en preventieve maatregelen om racisme en discriminatie tegen te gaan	<ul style="list-style-type: none"> - Binnen het stedelijk overleg met de doelgroep het thema racisme en discriminatie aankaarten en komen tot beleidsvoorstellen voor de aanpak van racisme en discriminatie - Uitwisseling creëren tussen slachtofferonthaal en politie - Zicht krijgen op wie de slachtoffers zijn 	<ul style="list-style-type: none"> - CAW Centraal West-Vlaanderen - Politie - Unia - Ombudsdienst Stad Roeselare - Ombudsdienst satellieten - Orbit vzw - Dienst Samenleven (organisator) - Welzijnshuis/Brugteam - Burgerzaken 	2020-2025	
3.2. Opzetten van een formele aanpak binnen de stedelijke overheid om om te gaan met klachten van discriminatie en racisme	<ul style="list-style-type: none"> - Slachtoffers van racisme en discriminatie kunnen terecht bij het lokale meldpunt van Unia - Vorming politie (Solentra – trauma van vluchtelingen) 		2023-2025	
3.3. Lokale organisaties ondersteunen die hulp bieden aan slachtoffers van racisme en discriminatie	<ul style="list-style-type: none"> - De stad heeft een samenwerkingsakkoord met Unia 		2020-2025	
3.4. Disciplinaire maatregelen nemen binnen de stedelijke functies tegen racistisch of discriminerend gedrag van medewerkers	<ul style="list-style-type: none"> - Er is een clausule opgenomen in het arbeidsreglement. 		2020	

4. Meer participatie en beter geïnformeerde inwoners Voorzien in betere informatie voor de burgers over hun rechten en plichten, over bescherming en juridische sporen, en over de straffen op racistische handelingen en gedrag, door een participatieve aanpak, nl. door overleg met dienstverlenende instellingen en hun gebruikers/cliënten				
Operationeel doel	Acties	Werkgroep – deelnemers	Timing	SDG
4.1. Een brochure opstellen en verspreiden met de meest relevante informatie op lokale rechten, de plichten van een multi-etnische en multiculturele samenleving en de stedelijke anti-racistische verplichtingen en bestraffingen voor racistisch gedrag. Meldingsformulieren verspreiden zodat de bevoegde overheden makkelijker kunnen ingrijpen.	<ul style="list-style-type: none"> - De meldingsfiche van Unia wordt bekend gemaakt via de website van de stad. - Op de website van de stad wordt relevante informatie opgenomen rond racisme en discriminatie. 	<ul style="list-style-type: none"> - Dienst Samenleven (organisator) - Dienst Communicatie - ARhus - Unia 	2020-2025	
4.2. Een regelmatig overleg in het leven roepen waar het probleem van racisme en discriminatie kan besproken worden	<ul style="list-style-type: none"> - De Focusgroep Integratie bespreekt regelmatig de problematiek van racisme en discriminatie - Racisme en discriminatie tijdens de Oefenkansen Nederlands (Praatwijzer, Bruggen Slaan,...) bespreekbaar maken met mensen uit de doelgroep. 		2020-2025	
4.3. Elk jaar, op 21 maart de Internationale Dag voor de afschaffing van raciale discriminatie herdenken	<ul style="list-style-type: none"> - Er zijn jaarlijks (sensibiliserende) initiatieven op 21 maart 		2020-2025	
4.4. Lokale NGO's empoweren om ze in staat te stellen hun informatie en	<ul style="list-style-type: none"> - In samenwerking met federaties zoeken naar mogelijkheden om lokale zelforganisaties en 		2020-2025	







<p>bewustmakingsinitiatieven te promoten</p>	<p>sleutelfiguren te betrekken bij empoweren van (nieuwe) inwoners (ambassadeurs)</p>			
<p>4.5. De Roeselaarse inwoners worden geïnformeerd over racisme en discriminatie</p>	<ul style="list-style-type: none"> - De campagne iedereen#VANRSL informeert burgers o.m. rond racisme en discriminatie - Er zijn initiatieven die de betrokkenheid van de inwoners omtrent dit thema verhogen 		<p>2020-2025</p>	






5. De stad als actieve supporter van actie rond gelijke kansen Een gelijkekansenbeleid op het gebied van werkgelegenheid mogelijk maken, en diversiteit op de arbeidsmarkt ondersteunen				
Operationeel doel	Acties	Werkgroep – deelnemers	Timing	SDG
5.1. De stad neemt een non-discriminatieclausule op in contracten met leveranciers	- Er is een werkgroep 'Strategisch aankopen' die dit opneemt	- Beleidsondersteuner werk (organisator) - VDAB		
5.2. De stad zet een certificatieprocedure op voor lokale firma's en winkels die zich engageren om racisme te bestrijden en bereid zijn om mechanismes te implementeren om om te gaan met discriminatieklachten	- Binnen het samenlevingsplan iedereen#VANRSL worden positieve verhalen van lokale firma's en winkels meegenomen	- Projectmedewerker Siree - Welzijnshuis (team activering) - Vakbonden (diversiteits-medewerker) - Wereldhuis - Dienst economie (?) = stuurgroep 'Integratie naar werk'		
5.3. Gediscrimineerde groepen ondersteunen via micro-kredieten, sponsorschap of begeleidingsprogramma's	- Er zijn verschillende begeleidingsprogramma's die mensen toeleiden naar werk en zorgen voor eerlijke kansen voor sociaal kwetsbaren en mensen met een migratieachtergrond. - Kandidaat zelfstandige ondernemers met een migratieachtergrond krijgen ondersteuning.			 
5.4. Promoten van diversiteit als economische strategie	- Binnen het samenlevingsplan iedereen#VANRSL worden positieve verhalen van lokale firma's en winkels meegenomen			






<p>5.5. Ondersteunen van de ontwikkeling van relevante vorming en ontwikkelprogramma's om werknemers in staat te stellen tot culturele sensitiviteit</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Er zijn begeleidingstrajecten vanuit de deelnemers aan de stuurgroep 'Integratie naar werk' 			 
<p>5.6. Afspraken maken om niet-discriminerende praktijken of gelijke toegang te bekomen d.m.v. test die nagaan of uitgaansgelegenheden een niet-discriminatie politiek voeren en ervoor zorgen dat iedereen gelijke toegang heeft</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Resultaten van testen in andere steden en gemeenten gebruiken om beleid uit te stippelen (vergelijkbare resultaten) 			





6. De stad als werkgever en dienstverlener met aandacht voor gelijke kansen De stad engageert zich om een werkgever te zijn met aandacht voor gelijke kansen, en een rechtvaardige dienstverlener, en om te investeren in monitoring, vorming en ontwikkeling om dit doel te bereiken				
Operationeel doel	Acties	Werkgroep – deelnemers	Timing	SDG
6.1. Onderzoek naar diversiteit om een toepasselijk beleid te kunnen ontwikkelen	- P&O maakt een oplistijng van de diversiteitscijfers binnen het stadspersoneel	<ul style="list-style-type: none"> - Beleidsmedewerker integratie (organisator) - Personeel & Organisatie - Personeelsdienst satellieten - Vertegenwoordiger van het personeel met een loketfunctie - Dienst Communicatie - Beleidsmedewerker Werk 	2020-2025	
6.2. Stadsmedewerkers vormen in diversiteit en anti-discriminatie	- Er worden verschillende vormingstrajecten uitgewerkt.		2020-2025	
6.3. Positieve acties die de vertegenwoordiging van gediscrimineerde groepen verbeteren	<ul style="list-style-type: none"> - De aanwervingsstrategie van de stad is erop gericht om de kansen om van zoveel mogelijk mensen om bij de stad te werken, te verhogen. - Er is een onthaalbeleid uitgeschreven en er worden acties opgezet waardoor nieuwe inwoners zich welkom voelen en de weg vinden binnen het aanbod van diensten en vrije tijd in de stad - Er is een taalbeleid dat moet zorgen voor een heldere communicatie naar de inwoners, eventueel aangepast aan verschillende doelgroepen 			
6.4. Jongeren uit gediscrimineerde groepen opleiden om hen een functie bij de stad aan te bieden	- De stad stimuleert duaal leren en leerwerkprogramma's, waarmee jongeren worden ondersteund om werk te vinden			



6.5. Er is een non-discriminatiebeleid op vlak van tewerkstelling binnen de stad	- De stad heeft een non-discriminatieclausule in het arbeidsreglement.		2020	
--	--	--	------	---

7. Rechtvaardige toegang tot huisvesting Actief stappen ondernemen om maatregelen tegen discriminatie in de huisvesting in de stad te versterken					
Operationeel doel	Acties	Werkgroep – deelnemers	Timing	SDG	
7.1. Uitrollen van normatieve instrumenten voor publieke en private ondernemingen die huizen verhuren of verkopen om discriminatie te voorkomen		<ul style="list-style-type: none"> - Regionaal woonoverleg - Sociale huisvestingsmaatschappij 'De Mandel' - Sociaal Verhuurkantoor - Regionale woondienst - Dienst Dak- en thuislozen (organisator) - Unia - (evt. (ver)huurdersbond) 			
7.2. Mogelijkheden voorzien voor eigenaars en agentschappen die zich engageren in een stedelijke anti-discriminatiecode					
7.3. Opzetten of ondersteunen van adviesorganen die huurders bijstaan wanneer ze discriminatie ondervinden					
7.4. Cliënten van het Welzijnshuis en andere lokale partners krijgen een woonbegeleiding op maat	-			2020-2025	
7.5. Het Welzijnshuis en CAW Centraal West- Vlaanderen zetten een begeleiding op om uithuiszetting en problemen tussen huurder of verhuurder te voorkomen	<ul style="list-style-type: none"> - Er komt dit jaar nog een nieuw Fonds ter bestrijding van uithuiszetting waarbij sleutelrol is weggelegd voor financiële ondersteuning en coördinatie van de huisvesting - 			2020-2025	
7.6. Huiseigenaren worden ondersteund om hun woning aan te bieden aan mensen in kwetsbare posities.	-			2020-2025	

8. Racisme en discriminatie bestrijden via onderwijs Maatregelen versterken tegen discriminatie bij de toegang tot of het genieten van alle vormen van onderwijs; en opvoeding tot wederzijdse verdraagzaamheid, begrip en interculturele dialoog promoten				
Operationeel doel	Acties	Werkgroep – deelnemers	Timing	SDG
8.1. Tussenkomen om gelijke kansen te verzekeren, vooral voor de toegang tot onderwijs d.m.v. positieve acties	<ul style="list-style-type: none"> - Zoeken naar mogelijkheden om ondersteuning te bieden aan mensen met een migratieachtergrond om het Vlaamse onderwijslandschap te leren kennen - De aanmeldingsprocedure in het basisonderwijs verzekert gelijke kansen tot toegang tot onderwijs - De Brugfiguren ondersteunen scholen en gezinnen op niveau van onderwijs 	<ul style="list-style-type: none"> - Beleidsmedewerker onderwijs - CLB's - Pedagogische begeleidingsdienst van het vrij en gemeenschapsonderwijs - Coördinerende directeurs - Veldwerkers - Ambtenaar (de)radicalisering - Stuido Globo/Wereldhuis <p>= wordt opgenomen als thema binnen het LOP, het Oor en in niet-structurele werkgroepen</p>	2020	 
8.2. Een anti-discriminatiecharter opstellen	<ul style="list-style-type: none"> - Het charter 'Wonderwel' stimuleert de ontwikkeling van gelijke kansen 			
8.3. Lesmateriaal verspreiden over wederzijdse verdraagzaamheid, respect voor menselijk waarden, vreedzaam samenleven, enz.	<ul style="list-style-type: none"> - Via nieuwsbrief Onderwijs - Diversiteitskoffer Unia - Via ARhus en Wereldhuis 		2020	 

<p>8.4. Kinderen stimuleren om na te denken over racisme en discriminatie</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Getuigenissen van vluchtelingen op scholen brengen - Het project 'helden en schurken' - De trajecten binnen het geheel van 'kindvriendelijke stad' willen diversiteit implementeren in het kinder- en jeugdwerk. 		<p>2020</p>	 
<p>8.5. Scholen werken aan gelijke kansen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - De LOP's Basisonderwijs en secundair onderwijs werken aan gelijke kansen - Het charter 'Wonderwel', de Elk Telt-subsidies, het project rond Onthaal van anderstalige nieuwkomers' bevorderen gelijke kansen. 		<p>2020</p>	 
<p>8.6. De werking en organisatie van Unia bekend maken in scholen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Promotie van de 'Geefme1minuut'-campagne 		<p>2020</p>	

9. Culturele diversiteit promoten Een gelijkwaardige vertegenwoordiging verzekeren en promoten van de wijde waaier van culturele expressie en erfgoed van burgers in de culturele programmatie, het collectief geheugen ende publieke ruimte van de stedelijke overheid, en interculturaliteit in het stadsleven bevorderen.				
Operationeel doel	Acties	Werkgroep – deelnemers	Timing	SDG
9.1. De productie faciliteren van audiovisueel materiaal dat mensen uit gediscrimineerde groepen in staat stellen zich te uiten en hun ervaringen en verwachtingen voor hun stad kunnen uitdrukken. De distributie van dit materiaal op nationaal en internationaal gebied faciliteren	- Campagne iedereen#VANRSL	- Beleidsmedewerker cultuur - De Spil - ARhus - SASK - STAP - Unia	2020-2025	10 ONGELIJKHEID VERMINDEREN 
9.2. Op regelmatige basis culturele projecten en meetings die de diversiteit in de stad tonen faciliteren	- Cfr. het plan 'Gastvrije stad'		2020-2025	10 ONGELIJKHEID VERMINDEREN 
9.3. Roeselare ondersteunt en ontwikkelt initiatieven om het culturele aanbod verder te diversifiëren	- Samenwerking met de Spil rond cultureel-diverse programma's (b.v. Juke Box, Refugees for Refugees) - Samenwerking met Arhus rond levensbeschouwing, meertalig voorlezen,...		2020-2025	10 ONGELIJKHEID VERMINDEREN 
9.4. Roeselare zorgt ervoor dat iedereen een gelijkwaardige toegang krijgt tot het culturele aanbod	- Gebruik van de vrijetijdspas promoten		2020-2025	10 ONGELIJKHEID VERMINDEREN 

10. Hate crime en conflict management Bestaande methodes om met haatmisdrijven en conflicten om te gaan, ondersteunen, of nieuwe methodieken ontwikkelen				
Operationeel doel	Acties	Werkgroep – deelnemers	Timing	SDG
10.1. Een groep van experts met relevante competenties installeren die de lokale overheid adviseert, analyses uitvoert	- Bv overleg tussen verschillende diensten over concrete dossier	- Politie - Unia (organisator) -	2020-2025	
10.2. Een werkgroep opzetten van verschillende medewerkers van diensten die werken rond dit onderwerp (politie, onderwijs, jeugdwerkers,...)	- Het veldwerkoverleg en de bestaande netwerkstructuren gebruiken om aan preventie te doen		2020-2025	
10.3. Training voorzien om te leren omgaan met racistische misdrijven en conflict management voor relevante diensten	- Dit zit in het pakket van de permanente vorming van de politie		2020-2025	
10.4. Er is een aanpak van radicalisering	- Er is een (de)radicaliserings-ambtenaar - De Cel R en het multidisciplinair overleg bespreken concrete casussen.		2020-2025	