

**STEDELIJK
PLAN
TEGEN
RACISME**

2021 - 2025

**ALLEMAAL
STAD 8000
VAN IEDEREEN**

VOORWOORD

Met dit antiracismeplan schakelt Stad Brugge een versnelling hoger in de strijd tegen racisme en discriminatie. Want we kunnen er niet omheen. Ook vandaag is racisme en discriminatie nog steeds aanwezig in onze stad. Soms heel zichtbaar en direct. Soms subtieler en wat meer verborgen. Naast individuele uitingen van racisme moeten we durven erkennen dat het ook een structureel probleem is in onze samenleving. Mensen met een migratieachtergrond krijgen bijvoorbeeld minder kansen op vlak van huisvesting, onderwijs of tewerkstelling. En of het nu openlijk of subtiel gebeurt, zich individueel of structureel voordoet, discriminatie en racisme raken altijd. Met grote gevolgen voor de slachtoffers hiervan. Als warme en solidaire stad kan Brugge niet aan de zijlijn blijven staan.

ECCAR¹ staat als letterwoord voor 'European Coalition of Cities Against Racism'. Het is een Europees stedennetwerk dat in 2004, onder de vlag van Unesco, werd opgericht. Op vandaag zijn meer dan 160 Europese steden lid. ECCAR-steden maken een tienpuntenplan op waarbij de ambities rond racisme en discriminatie binnen de eigen lokale realiteit heel concreet worden opgelijst. Steden vinden en versterken elkaar, er worden goede praktijken uitgewisseld en op lokaal vlak is het een mooie kans om in beeld te brengen wat er al bestaat maar ook waar er nog aan kan worden gewerkt.

Het Brugs plan dat voor u ligt straalt ambitie uit. Binnen de 10 concrete verbintenissen werden meer dan 100 acties voorbereid door verschillende diensten van Stad Brugge, het OCMW, de lokale Politie en Unia.

We beseffen dat Stad Brugge de uitvoering hiervan niet alleen tot een goed einde kan brengen. En eigenlijk zou het ook absoluut niet wenselijk zijn dat we dit alleen zouden doen. Het ECCAR-verhaal is een SAMEN-verhaal: het stadsbestuur, de stadsdiensten, middenveldorganisaties en betrokken burgers, al dan niet met een migratieachtergrond. Iedereen die een constructieve bijdrage wil leveren in dit verhaal, is van harte welkom om mee te denken en te doen. Want door deze strijd samen te voeren, kijken we voorbij wat ons verdeelt en versterken we wat ons verenigt: we zijn allemaal Bruggeling!

Een inclusieve gedachte die we ook weerspiegelt zien in het logo dat werd ontworpen: 'allemaal 8000' – 'stad van iedereen'. Want of je nu woont in Brugge centrum of in één van de deelgemeenten van onze mooie stad, we zijn uiteindelijk allemaal Bruggeling. Dit is wat ons bindt. We zijn allemaal 8000. Het maakt niet uit welke achtergrond, huidskleur, nationaliteit, sociale status of herkomst je hebt. Brugge is van iedereen en wil ook 'stad zijn van iedereen'.

En dat het ECCAR-plan hier de komende jaren warm toe zal bijdragen, daar ben ik alvast van overtuigd!

Dirk De fauw
Burgemeester

¹ European Coalition of Cities against Racism – Europees stedennetwerk waar steden informatie uitwisselen rond de thema's racisme en discriminatie

EEN STEDELIJK PLAN IN 10 CONCRETE VERBINTENISSEN:

1

Grotere waakzaamheid voor racisme

[Diversiteit Brugge / Unia](#)

2

Beoordeling van racisme en discriminatie en toezicht op het gemeentelijk beleid

[Diversiteit Brugge / Strategische Cel](#)

3

Betere ondersteuning van de slachtoffers van racisme en discriminatie

[Unia](#)

4

Meer participatie en beter geïnformeerde stadsbewoners

[Strategische Cel](#)

5

De stad als initiatiefnemer van praktijken op het gebied van gelijke kansen

[Werk en Ondernemen](#)

6

De stad als gelijke kansen werkgever en dienstverlener

[Personeel en Organisatie Stad Brugge / OCMW](#)

7

Eerlijke toegang tot huisvesting

[Woondienst / Cel Lokaal Sociaal Beleid](#)

8

Het bestrijden van racisme en discriminatie door middel van onderwijs

[Flankerend Onderwijsbeleid](#)

9

Bevordering van de culturele diversiteit

[Cultuurcentrum](#)

10

Beheer van haatmisdrijven en conflicten

[Lokale Politie](#)





EEN STEDELIJK PLAN VAN AANPAK:

1. Waarom wil Stad Brugge ECCAR-stad Brugge worden?

Ieder mens is verschillend. Mensen verschillen in waarden, gewoontes, cultuur, overtuigingen, etnische achtergrond, seksuele geaardheid, kennis, vaardigheden en levenservaring. Deze diversiteit kleurt de samenleving maar kan ook zorgen voor spanningen. Met dit stedelijk plan tegen racisme wil Stad Brugge een warme en solidaire stad zijn die actie onderneemt om racisme en discriminatie te bestrijden. Deze ambitie zien we ook terug in het bestuursakkoord 2019-2024.

Diversiteit Brugge neemt de rol op van regisseur van het ECCAR-plan. In het plan worden bestaande acties en beleid gebundeld en versterkt. Daarnaast wordt er op zoek gegaan naar pijnpunten die in de toekomst moeten worden aangepakt. Het stedelijk plan biedt een overzicht over de thema's racisme en discriminatie. Dat is een grote meerwaarde. Daarnaast geeft het de mogelijkheid om op dit vlak nog beter uit te wisselen tussen de diensten van Groep Brugge: Stad Brugge, het OCMW en de Lokale Politie.

Het is van groot belang dat dit plan gedragen wordt door de burger. Daarom betrekken we ook Brugse verenigingen en geïnteresseerde burgers. Het thema racisme en discriminatie is immers een zaak van iedereen! Daarnaast worden ervaringen uitgewisseld met andere ECCAR-steden, en komen we zo te weten wat wel en wat niet werkt. Bovendien stelt deze uitwisseling ons in staat om de goede ervaringen toe te passen in onze eigen stad.

In voorbereiding op dit stedelijk plan tegen racisme werd door Diversiteit Brugge, een verkennend onderzoek gevoerd: 'De rol van racisme en discriminatie in de Brugse herkomstkloof [het feit dat personen met een buitenlandse herkomst nog niet volwaardig deelnemen aan onze samenleving] in onderwijs, tewerkstelling en onderwijs'. Dit onderzoek vormde de basis voor dit Brugs ECCAR-plan.

ECCAR verwijst naar het Europees stedennetwerk maar Stad Brugge wisselt ook op Vlaams niveau goede praktijken uit. In 2018 werd onze Stad lid van het Vlaams netwerk ter bestrijding van racisme en discriminatie. Dit is een netwerk dat een tiental Vlaamse steden samenbrengt rond dit thema. Steden staan vaak voor gelijkaardige uitdagingen. Kunnen leren van anderen en eigen voorstellen laten beoordelen door andere steden, helpt ons als Stad om het lokale antidiscriminatiebeleid verder uit te werken.

Met het ECCAR-plan dragen we bij aan de realisatie van de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen², heel specifiek de SDG's 10, 16 en 17:



² de SDG's (Sustainable Development Goals of Duurzame Ontwikkelingsdoelen) zijn zeventien doelen om van de wereld een betere plek te maken in 2030

2. Een helder plan met verschillende sporen

Voor u ligt een dynamisch ECCAR-plan dat flexibel maar tegelijk helder en controleerbaar is. Een plan dat heel veel verschillende partners ertoe aanzet om mee te denken en mee te bewegen. Voor een grote betrokkenheid moet het Brugs ECCAR-plan zowel intern (binnen de stadsorganisatie) als extern (buiten de stadsorganisatie) worden gedragen.

ECCAR focust als organisatie op de eerste plaats op racisme. Brugge breidt dit uit tot racisme én discriminatie maar de etnisch-culturele diversiteit [het feit dat er verschillende culturen samenleven in de stad] blijft wel centraal staan. Dit stedelijk plan telt 10 concrete verbintenissen. In het Brugs plan worden de hoofdstukken uitgewerkt aan de hand van 4 sporen. Dit zorgt ervoor dat we goed nadenken over het doel van de verschillende acties die aan bod komen.

De 4 sporen waarop we werken zijn:

- **Spoor 1:** Informeren en adviseren: burgers en organisaties informeren en/of adviseren over de bestaande en belangrijke wetgeving, initiatieven...
- **Spoor 2:** Sensibiliseren: mensen/organisaties gevoelig maken voor de gelijke behandeling binnen alle levensdomeinen en met respect voor de etnisch-culturele diversiteit
- **Spoor 3:** Handhaven: ervoor zorgen dat de regels worden nageleefd via onderhandeling, bemiddeling of bestraffing als dit niet gebeurt
- **Spoor 4:** Inventariseren en registreren: met als doel beleidsvoorstellen te formuleren naar de diverse beleidsniveaus en in te zetten op monitoring [hiermee wordt bedoeld dat wordt nagegaan of de voorstellen wel worden uitgevoerd]

3. Een koppeling met het beleid en de legislatuur³

Het ECCAR-plan wordt gekoppeld aan het beleidsprogramma van Stad Brugge. Daarvoor werden de 10 verbintenissen afgestemd op de meerjarenplanning. De meerjarenplanning van de verschillende stadsdiensten is hier het vertrekpunt. Deze planning wordt aangevuld met noden en signalen die door de verschillende diensten werden verzameld. Op basis van feedback kan er ook advies worden gegeven aan de beleidsmakers die de volgende meerjarenplanning zullen moeten opmaken.

ECCAR is een doorlopend proces. Elk eerste jaar van de nieuwe legislatuur wordt het plan bijgestuurd en worden de verbintenissen opnieuw afgestemd op de nieuwe beleidsperiode. Zo kan het plan steeds verder groeien op maat van de Stad.

In de praktijk worden de 10 verbintenissen opgesplitst in:

- **Volledige hoofdstukken die kaderen binnen het algemeen beleid van Groep Brugge.**
Hier wordt de hele bestuursperiode aan gewerkt:
 - o 1: waakzaamheid (overkoepelend op planniveau)
 - o 2: gemeentelijk beleid (stadsbreed – strategische cel)
 - o 3: ondersteuning slachtoffers (beleid – project – sensibilisatie)
 - o 6: gelijke kansen werkgever (beleid – project – sensibilisatie)
 - o 10: haatmisdrijven en conflicten (beleid – project – sensibilisatie)
- **Thematische hoofdstukken die ruimer zijn dan het stadsbeleid en waar acties kunnen worden uitgevoerd met partners binnen en buiten de stadsorganisatie.**
De focus ligt hier op een welbepaald hoofdstuk in een specifiek jaar van de lopende beleidsperiode. Dit geeft ruimte om hier inhoudelijk dieper op in te gaan.
 - o 2021: huisvesting (7)
 - o 2022: onderwijs (8)
 - o 2023: geïnformeerde stadsbewoners (4)
 - o 2024: tewerkstelling (5)
 - o 2025: cultuur (9)

Met de opsplitsing en het koppelen van de verbintenissen aan de meerjarenplanning kunnen we de acties in verschillende fasen uitvoeren. Hierdoor kiezen we voor een plan dat door veel diensten, organisaties en burgers wordt gedragen, met een visie op de lange termijn.



³ de periode waarin het huidige stadsbestuur zetelt. Deze periode loopt over vier jaar.

4. Verschillende figuren binnen een doeltreffende structuur

We voorzien een duidelijke structuur om van het Brugs ECCAR-plan een sterk en zinvol instrument te maken dat een meerwaarde is voor alle partners. We onderscheiden hiervoor de volgende rollen:

a. De plantrekker

Het ECCAR-plan wordt geregistreerd door Diversiteit Brugge. Dit omvat:

- Jaarlijkse bijdrage voor het lidmaatschap
- Contact met ECCAR en het Vlaams Netwerk onderhouden
- Promotiecampagne en persberichten verzorgen
- Uitschrijven en bijsturen van het plan, op basis van de gedeelde input van alle partners
- Overzicht behouden met de stuurgroep

b. De kerngroep

De kerngroep komt driemaandelijks samen staat in voor de volgende taken:

- De grote lijnen van het plan bewaken en verbinden
- Tussentijdse beoordeling en de vinger aan de pols houden
- Organiseren van de jaarevaluatie en opvolging stuurgroep voorbereiden

c. De sleutelfiguren

Bij elke verbintenis hoort een sleutelfiguur die zorgt voor een goede opvolging van het hoofdstuk. De sleutelfiguur vult de verbintenis in volgens het beleid dat door de eigen dienst wordt gevoerd. Daarnaast beslissen ze mee welke partners kunnen worden betrokken om tot een uitvoering van de acties te komen. Volgende taken komen hierbij kijken:

- Overleg organiseren met de stakeholders [dat zijn de belanghebbenden]
- Terugkoppeling binnen de stuurgroep
- Toezicht houden op de acties

Sleutelfiguren bepalen dus zelf hoe ze tewerk gaan bij de opvolging van de acties. Dit kan bijvoorbeeld door het oprichten van een focusgroep. Deze groep kan dan bestaan uit deelnemers die een link hebben met het thema uit de verbintenis. Dit kunnen organisaties en verenigingen, adviesraden of geïnteresseerde burgers zijn. Focusgroepen kunnen het gevoerde beleid dus mee invullen maar ook mee vorm geven aan de uitvoering van de acties.

d. De stuurgroep

De stuurgroep tenslotte komt zesmaandelijks samen:

- In het voorjaar wordt het komende werkjaar voorbereid. We verkennen het jaarthema en bereiden ons hier samen op voor.
- In het najaar wordt het voorbije werkjaar geëvalueerd met een algemene vergadering voor alle belanghebbenden. We bereiden de jaarevaluatie samen inhoudelijk voor en organiseren dit event voor alle betrokken partijen.

5. Een communicatie die ver-draagt

Stad Brugge wil klank en kleur geven aan het ECCAR-plan en inzetten op een heldere, toegankelijke communicatie die ver draagt. Brugge wil een warme stad zijn van en voor iedereen, maar het is niet genoeg om deze woorden uit te spreken. Als lid van ECCAR kiezen we resoluut kant tegen racisme en discriminatie. Dit vertaalt zich in een breed plan met meer dan 100 concrete acties. In de komende vier jaar worden deze acties in de hele stad gevoerd. Hiermee willen we gelijke kansen scheppen voor elke Bruggeling, ongeacht herkomst of huidskleur.

Uiteraard kunnen we dit plan als stad niet alleen tot een goed einde brengen. We zullen het samen moeten doen. Het stadsbestuur en zijn partners, middenveldorganisaties én burgers. Een diverse stad van en voor iedereen wortelt in een positieve samenwerking tussen het lokaal bestuur, een stevig middenveld [met het middenveld wordt het geheel van organisaties en verenigingen voor burgers bedoeld] en goed geïnformeerde burgers. Ons plan geeft alle Bruggelingen daarom maximaal de ruimte om mee te denken en in beweging te komen tegen racisme en discriminatie. Door deze strijd samen te voeren, vergeten we wat ons verdeelt en versterken we wat ons verenigt: we zijn immers allemaal Bruggeling. Iedereen die een positieve bijdrage in dit verhaal wil leveren is van harte welkom. Zo willen we van Brugge een stad maken van iedereen!

Met de slogan: 'Allemaal 8000' en de kernzin: 'Stad van Iedereen' willen we de geest van dit plan ver uitdragen én zichtbaar maken. Met onderstaand logo als rode draad willen we alle communicatie rond dit thema ondersteunen, toegankelijk maken en willen we maximaal inzetten op herkenbaarheid.

**ALLEMAAL
STAD 8000
VAN IEDEREEN**

VERBINTENIS NR. 1

GROTERE WAAKZAAMHEID VOOR RACISME

Het opzetten van een monitorings-, waak- en solidariteitsnetwerk tegen racisme op stadsniveau.

Sleutelfiguur: Diversiteit Brugge / Unia

ACTIES STAD BRUGGE:

Spoor 1: Informeren en adviseren: burgers, organisaties... informeren en/of adviseren over de bestaande en belangrijke wetgeving, initiatieven...

- 1.1.1. We brengen en houden de thema's racisme en discriminatie onder de aandacht via de nieuws- en informatiekanalen van Stad Brugge en informeren over ECCAR en de acties die in dit kader worden georganiseerd.
- 1.1.2. We maken partnerorganisatie Unia mee bekend via de website van Stad Brugge en werken mee aan communicatiecampagnes om mensen ertoe aan te sporen gevallen van racisme en discriminatie te melden.

Spoor 2: Sensibiliseren: mensen/organisaties gevoelig maken voor de gelijke behandeling binnen alle levensdomeinen en met respect voor de etnisch-culturele diversiteit.

- 1.2.1. Stad Brugge wil in haar communicatie aandacht hebben voor elke Bruggeling, met voldoende aandacht voor diversiteit.
- 1.2.2. We zetten ECCAR en de thema's racisme en discriminatie mee op de agenda van de Brugse adviesraden.
- 1.2.3. We organiseren jaarlijks een vormingsaanbod voor professionals waar de thema's racisme en discriminatie aan bod komen.
- 1.2.4. We ondersteunen laagdrempelige burgeracties die racisme en discriminatie op een positieve manier duiden.
- 1.2.5. Stad Brugge en Unia maken werk van het herkennen, voorkomen en melden van racisme en discriminatie. Hiertoe ontwikkelen ze een gericht vormingsaanbod binnen de dienstverlening, organisaties en bedrijven. Dit aanbod wordt gekoppeld aan de thema's van dit ECCAR-plan. Het vormingsaanbod gaat onder meer over:
 - o het bekendmaken en promoten van de eDIV-tool⁴ van Unia
 - o het omgaan met racisme en discriminatie op de werkvloer
 - o het maken van een (eenvoudige) melding van racisme en discriminatie.
- 1.2.6. Stad Brugge ondersteunt en promoot de campagne 'show racism the red card' van Club

Brugge. Met dit initiatief wil de voetbalclub het bewustzijn rond diversiteit en sociale samenhang doen toenemen en fysiek en verbaal geweld, gelinkt aan racisme, bestrijden. Club Brugge organiseert in het kader van dit project acties bedoeld voor scholen, jeugdverenigingen en supporters.

- 1.2.7. Stad Brugge zet in op 'vrije tijd voor allen' waarbij we aandacht hebben voor een cultuursensitief aanbod [dat is een aanbod dat rekening houdt met de culturele verschillen] binnen de vrije tijd en ondersteunen hierbij vrijetijdsaanbieders.

Spoor 3: Handhaven: ervoor zorgen dat de regels worden nageleefd via onderhandeling, bemiddeling of bestraffing als dit niet gebeurt.

- 1.3.1. Samen met de stadsdienst Communicatie & Citymarketing gaan we de strijd aan met haatpraat in de sociale mediakanalen van de Stad. Maar via diezelfde kanalen willen we ook positieve geluiden laten horen. Brugse rolmodellen kunnen hier een stem in krijgen.

Spoor 4: Inventariseren en registreren: met als doel beleidsvoorstellen te formuleren naar de diverse beleidsniveaus en in te zetten op monitoring [hiermee wordt bedoeld dat wordt nagegaan of de voorstellen wel worden uitgevoerd]

- 1.4.1. Unia ondersteunt de beleidsprioriteiten van Stad Brugge op vlak van antidiscriminatie en racisme.
- 1.4.2. We maken een matrix van de punten in het ECCAR-plan en zetten zo in op een gegarandeerde en degelijke opvolging van de verschillende acties.

⁴ eDiv is de gratis online opleiding over diversiteit, met concrete oefeningen en situaties, bedoeld voor de bedrijfswereld: www.ediv.be





VERBINTENIS NR. 2

BEOORDELING VAN RACISME EN DISCRIMINATIE EN TOEZICHT OP HET GEMEENTELIJK BELEID

Het beginnen of verder blijven verzamelen van gegevens over racisme en discriminatie, het vaststellen van haalbare doelstellingen en het vaststellen van gemeenschappelijke aanwijzingen om het effect van het gemeentelijk beleid te beoordelen.

Sleutelfiguur: Strategische Cel Stad Brugge

ACTIES STAD BRUGGE:

Spoor 1: Informeren en adviseren: burgers, organisaties... informeren en/of adviseren over bestaande en belangrijke wetgeving, initiatieven...

2.1.1. We zorgen voor een betere bekendmaking van de dienstverlening van Unia binnen de diensten van groep Brugge (Stad, OCMW en lokale politie).

Spoor 2: Sensibiliseren: mensen/organisaties gevoelig maken voor de gelijke behandeling binnen alle levensdomeinen en met respect voor de etnisch-culturele diversiteit.

2.2.1. We sensibiliseren de stadsdiensten om de thema's racisme en discriminatie op te nemen in hun eigen beleidsdomeinen. Het toezicht hierop verloopt via de strategische cel van stad Brugge.

2.2.2. Er wordt deelgenomen aan lerende netwerken waar aan uitwisseling van expertise wordt gedaan.

Spoor 3: Handhaven: ervoor zorgen dat de regels worden nageleefd via onderhandeling, bemiddeling of bestraffing als dit niet gebeurt.

2.3.1. Alle stedelijke subsidiereglementen worden uitgebreid met een non-discriminatieclausule [dat is een bepaling in het reglement waarin staat dat de organisatie voor wie de subsidie bedoeld is op geen enkele manier mag discrimineren].

Spoor 4: Inventariseren en registreren: met als doel beleidsvoorstellen te formuleren naar de diverse beleidsniveaus en in te zetten op monitoring [hiermee wordt bedoeld dat wordt nagegaan of de voorstellen wel worden uitgevoerd]

2.4.1. We onderzoeken het stedelijk beleid op vlak van racisme en non-discriminatie in het kader van de SDG's.

2.4.2. Unia houdt cijfers bij van haar meldingen en acties en verwerkt deze vervolgens tot een jaarrapport. Dat rapport wordt voorgesteld aan de burgemeester en schepenen en aan de stadsmedewerkers. Via de website van Stad Brugge komt deze informatie ook tot bij alle burgers.

2.4.3. We moedigen lokale antennes aan om eventuele signalen, evoluties en tendensen te delen. We denken hierbij onder meer aan BUAR (Bruges United Against Racism), het Platform De BruggeLink, de Toeleders In Diversiteit, de Onderwijsambassadeurs, NT2-scholen, initiatieven binnen oefenkansen Nederlands, opvanginitiatieven, eerstelijnsdiensten en belangenorganisaties.

2.4.4. Aan de hand van het jaarverslag van Unia en de Ombudsdienst, waarin zowel de geregistreerde meldingen als evoluties staan vermeld, sporen we de betrokken beleidssectoren verder aan. Ook de survey 'samenleven in diversiteit' [dit is een grootschalige enquête afgenomen in 2017 bij bijna 4500 personen van Belgische, Marokkaanse, Turkse, Poolse, Roemeense en Congolese herkomst in Vlaanderen] vormt hierbij een bron van informatie.

2.4.5. We brengen de beleidsaanbevelingen van Unia en actuele thema's die lokaal een invloed hebben onder de aandacht.

VERBINTENIS NR. 3

BETERE ONDERSTEUNING VAN DE SLACHTOFFERS VAN RACISME EN DISCRIMINATIE

Steunen van de slachtoffers en hen helpen sterker worden zodat ze zich kunnen verdedigen tegen het racisme en de discriminatie.

Sleutelfiguur: Unia / Diversiteit Brugge

ACTIES STAD BRUGGE:

Spoor 1: Informeren en adviseren: burgers, organisaties... informeren en/of adviseren over de bestaande en belangrijke wetgeving, initiatieven...

- 3.1.1. Stad Brugge brengt haar inwoners op de hoogte dat Unia de organisatie is waar je terecht kan om gevallen van racisme en discriminatie te melden. Dit kan je als slachtoffer maar ook als getuige. De Stad verwerkt deze informatie op een duidelijke manier op de stadswebsite, in het Stadsmagazine en op de andere (interne en externe) communicatiekanalen.
- 3.1.2. Unia informeert eerstelijnsdiensten [dit zijn alle diensten die aan huis komen zoals gezinszorg, woonzorg, thuisverpleging,... maar ook zelfstandige dienstverlening zoals huisartsen en apothekers] op een begrijpelijke wijze over haar werking en activiteiten. Het Huis van de Bruggeling, het onthaal van het OCMW en CAW Noord West-Vlaanderen en de Toeleiders In Diversiteit komen als eerstelijns werkers in contact met verhalen van discriminatie en zijn daarom belangrijke partners in dit verhaal.
- 3.1.3. Unia werkt samen met de Ombudsdienst van de Stad en waakt erover dat alle meldingen van racisme en discriminatie worden opgevolgd.

Spoor 2: Sensibiliseren: mensen/organisaties gevoelig maken voor de gelijke behandeling binnen alle levensdomeinen en met respect voor de etnisch-culturele diversiteit.

- 3.2.1. In samenwerking met diverse partners onderzoekt Unia een specifiek traject voor slachtoffers van racisme en discriminatie. De sessies bieden een antwoord op de volgende vragen: hoe reageer je erop en hoe verwerk je de emoties die ermee gepaard gaan?
- 3.2.2. Unia onderzoekt de mogelijkheid om het traject 'bystander intervention' te organiseren. Dit traject gaat in op alle vormen van discriminatie en reikt hulpmiddelen aan om ermee om te gaan. Het doel is om getuigen van discriminatie mondiger te maken waardoor slachtoffers zich meer gesteund voelen. We verkennen een aanbod bedoeld voor de burger en voor op de werkvloer (bv. gemeenschapswacht, training op de werkvloer...).

Spoor 3: Handhaven: ervoor zorgen dat de regels worden nageleefd via onderhandeling, bemiddeling of bestraffing als dit niet gebeurt.

- 3.3.1. Unia staat in voor de opvolging van omzendbrief COL 13 waarin aan lokale politiediensten wordt gevraagd een referentieambtenaar [dat zijn ambtenaren die hier speciaal voor aangeworven en opgeleid worden] aan te stellen voor het opsporen en vervolgen van discriminatie en haatmisdrijven. Indien aangewezen neemt Unia de verantwoordelijkheid om te onderhandelen bij meldingen van discriminatie. Jaarlijks organiseert Unia in dit kader een ontmoetingsdag en een vormingsaanbod voor de politiediensten.

Spoor 4: Inventariseren en registreren: met als doel beleidsvoorstellen te formuleren naar de diverse beleidsniveaus en in te zetten op monitoring [hiermee wordt bedoeld dat wordt nagegaan of de voorstellen wel worden uitgevoerd].

- 3.4.1. Interessante acties die bijdragen tot een betere ondersteuning van slachtoffers worden bekend gemaakt via de website www.kiesgelijkkansen.be.

VERBINTENIS NR. 4

MEER PARTICIPATIE EN BETER GEÏNFORMEERDE STADSBEWONERS (2023)

Om de stadsbewoners beter te informeren over hun rechten en plichten, over bescherming en juridische mogelijkheden en over de straffen voor racistische handelingen of racistisch gedrag. Hiertoe wordt gekozen voor een participatieve aanpak [dat is een aanpak waarbij de mensen actief worden betrokken], meer bepaald door middel van overleg met de gebruikers van de dienst en dienstverleners.

Sleutelfiguur: Strategische Cel – regisseur participatie

ACTIES STAD BRUGGE:

Spoor 1: Informeren en adviseren: burgers, organisaties... informeren en/of adviseren over de bestaande en belangrijke wetgeving, initiatieven...

- 4.1.1. Met de ondersteuning van de Toeleiders in diversiteit [Toeleiders zijn de brugfiguren tussen de Bruggelingen van een buitenlandse herkomst die nieuw zijn in de stad en de Brugse diensten en organisaties] werken we, samen met het Huis van de Bruggeling, verder aan een toegankelijke, cultuursensitieve dienstverlening voor iedere Bruggeling.
- 4.1.2. In samenwerking met Unia en de Ombudsdienst ontwikkelen we een heldere Stadsbrochure waarin de thema's racisme en discriminatie worden toegelicht en waarin alle burgers de weg naar een (eenvoudige) melding bij Unia of de Ombudsdienst kunnen vinden.
- 4.1.3. Via de website van Stad Brugge maken we ons ECCAR-lidmaatschap en het bijhorende 10-puntenplan bekend bij het grote publiek. Daarnaast worden op de website ook concrete opvolgacties in het kader van ECCAR gecommuniceerd en is het meldingsformulier van Unia er terug te vinden. We denken ook na over het lanceren van een concrete checklist voor burgers die een antwoord geeft op de vraag: 'wat kun je zelf doen als je geconfronteerd wordt met racisme en discriminatie?'

Spoor 2: Sensibiliseren: mensen/organisaties gevoelig maken voor de gelijke behandeling binnen alle levensdomeinen en met respect voor de etnisch-culturele diversiteit.

- 4.2.1. We willen zoveel mogelijk manieren creëren om zoveel mogelijk burgers te bereiken en te betrekken in het gezamenlijke verhaal van ECCAR.
- 4.2.2. Met de activiteitenreeks 'Allemaal Mensen Brugge' organiseren en ondersteunen we activiteiten die Bruggelingen verbinden en inzetten met als thema's migratie, integratie en diversiteit. We richten ons in het bijzonder tot Bruggelingen met een migratieachtergrond om mee vorm te geven aan dit aanbod.

- 4.2.3. Op 21 maart voorzien we een jaarlijkse actie waarin het specifieke ECCAR-jaartheme wordt belicht.

Spoor 3: Handhaven: ervoor zorgen dat de regels worden nageleefd via onderhandeling, bemiddeling of bestraffing als dit niet gebeurt.

- 4.3.1. Stad Brugge onderzoekt welke de mogelijkheden zijn om op te treden wanneer burgers racistisch en discriminerend gedrag signaleren.

Spoor 4: Inventariseren en registreren: met als doel beleidsvoorstellen te formuleren naar de diverse beleidsniveaus en in te zetten op monitoring [hiermee wordt bedoeld dat wordt nagegaan of de voorstellen wel worden uitgevoerd].

- 4.4.1. In het kader van de organisatie van ECCAR in onze stad, organiseren we jaarlijks een forum waarop betrokken partnerorganisaties en geïnteresseerde burgers worden uitgenodigd om een stand van zaken te krijgen over het voorbije jaar. Aanwezige partners en burgers worden sterk aangemoedigd om mee te werken aan het gezamenlijke antiracisme- en antidiscriminatiebeleid van de Stad.
- 4.4.2. We betrekken belangengroepen in het ECCAR-verhaal en verkennen hoe we hun stem maximaal kunnen laten klinken.

VERBINTENIS NR. 5

DE STAD ALS ACTIEVE VOORSTANDER VAN PRAKTIJKEN OP HET GEBIED VAN GELIJKE KANSEN (2024)

Het vergemakkelijken van gelijke kansen op het gebied van werkgelegenheid en het ondersteunen van de diversiteit in de arbeidsmarkt door de uitoefening van de bestaande discretionaire bevoegdheden [hiermee wordt aangegeven dat het stadsbestuur een zekere vrijheid heeft om beslissingen te nemen] van het stadsbestuur.

Sleutelfiguur: Werk en Ondernemen

ACTIES STAD BRUGGE:

Spoor 1: Informeren en adviseren: burgers, organisaties... informeren en/of adviseren over bestaande en belangrijke wetgeving, initiatieven...

- 5.1.1. We informeren en ondersteunen Brugse bedrijven die een diversiteitsbeleid willen ontwikkelen dat recht doet aan iedere (potentiële) werknemer:
 - o hoe stel ik een cultuursensitief diversiteitsbeleid op?
 - o hoe voer en stimuleer ik een interculturele dialoog met en tussen alle werknemers?
 - o hoe maak ik mijn bedrijf [sollicitatie] toegankelijk voor kandidaat-werknemers die over de juiste capaciteiten beschikken?
 - o ...
- 5.1.2. We informeren Brugse bedrijven over de mogelijkheden rond opleiding en tewerkstelling van maatschappelijk kwetsbare doelgroepen.
- 5.1.3. We geven meer informatie over de tewerkstellingsprojecten die Stad Brugge en haar partners ontwikkelen en die zuurstof geven aan kansengroepen op de arbeidsmarkt [een kansengroep is een groep van personen die minder dan gemiddeld vertegenwoordigd zijn op bepaalde terreinen]. We richten onze aandacht in het bijzonder op projecten die kleine leningen geven aan jonge starters en op projecten die de ondernemingszin bij kwetsbare jongeren stimuleren.

Spoor 2: Sensibiliseren: mensen/organisaties gevoelig maken voor de gelijke behandeling binnen alle levensdomeinen en met respect voor de etnisch-culturele diversiteit.

- 5.2.1. We hebben aandacht voor het thema racisme en discriminatie binnen de communicatie van PUB (Positief Uitgaan Brugge)⁵ van Stad Brugge.
- 5.2.2. We voeren gericht campagne om bedrijven cultuursensitiever te maken en denken hierbij onder meer aan de website www.vreemdevragen.be. Deze website ondersteunt bedrijven in het opzetten van een diversiteitsbeleid op de werkvloer. We moedigen specifiek kleine en middelgrote ondernemingen aan om hiermee aan de slag te gaan.

- 5.2.3. We zetten in op het herkennen, voorkomen en melden van racisme en discriminatie via vorming in bedrijven en ondernemingen en denken hierbij onder meer aan:
 - o het bekendmaken en promoten van de eDIV-tool van Unia
 - o het omgaan met racisme en discriminatie op de werkvloer
 - o het maken van een (eenvoudige) melding van racisme en discriminatie.
- 5.2.4. We verkennen de mogelijkheden van een buddywerking⁶ binnen Brugse bedrijven.
- 5.2.5. Diversiteit wordt een criterium bij het uitreiken van Brugge Awards of andere nominaties.

Spoor 3: Handhaven: ervoor zorgen dat de regels worden nageleefd via onderhandeling, bemiddeling of bestraffing als dit niet gebeurt.

- 5.3.1. Er wordt een non-discriminatieclausule [dat is een bepaling in het contract waarin de ondertekenende partij zich ertoe verbindt om niet aan discriminatie te doen] opgenomen in de overheidsopdrachten van Stad Brugge. Bedrijven worden op deze manier gestimuleerd om werk te maken van een diversiteitsbeleid en dus ook Bruggelingen met een buitenlandse herkomst een kans te geven.

Spoor 4: Inventariseren en registreren: met als doel beleidsvoorstellen te formuleren naar de diverse beleidsniveaus en in te zetten op monitoring [hiermee wordt bedoeld dat wordt nagegaan of de voorstellen wel worden uitgevoerd].

- 5.4.1. Werkkracht 10 is een samenwerking tussen Brugge en 9 andere gemeenten, waarin wordt nagedacht over tewerkstelling voor kansengroepen om zo samen de ongelijkheid op de arbeidsmarkt te verminderen. We informeren elkaar en bundelen de krachten om een regionaal beleid uit te werken dat arbeidskansen biedt aan iedere burger.

⁵ PUB is een samenwerking tussen de Stad, de politie en de horeca-uitbaters met het oog op een positief uitgaansleven in Brugge.

⁶ Buddywerking is een vorm van vrijwilligerswerk, waarbij één vrijwilliger wordt gekoppeld aan één persoon (deelnemer) met een maatschappelijk kwetsbare achtergrond. De bedoeling is om de kwetsbare persoon steun en een georganiseerde vorm van vriendschap te bieden.





VERBINTENIS NR. 6

DE STAD ALS GELIJKE KANSEN WERKGEVER EN SERVICEPROVIDER

De stad verbindt zich ertoe een werkgever met gelijke kansen en een rechtvaardige dienstverlener te zijn, en werk te maken van toezicht, opleiding en ontwikkeling om dit doel te bereiken.

Sleutelfiguur: Personeel en Organisatie Stad Brugge / OCMW

ACTIES STAD BRUGGE:

Spoor 1: Informeren en adviseren: burgers, organisaties... informeren en/of adviseren over de bestaande en belangrijke wetgeving, initiatieven...

- 6.1.1. We nemen een non-discriminatieclausule op in het arbeidsreglement. Zo verhogen we het bewustzijn rond racisme en discriminatie bij zowel werknemers als burgers. Daarnaast kan elke dienst zijn eigen handvest opstellen dat de betekenis van deze bepaling concreet toelicht.
- 6.1.2. De interne dienst voor preventie en bescherming op het werk heeft een meldpunt Discriminatie. Verder kunnen medewerkers met klachten rond racisme en/of discriminatie ook terecht bij de externe dienst IDPBW.
- 6.1.3. De aanwezigheid van vertrouwenspersonen binnen de organisatie wordt bekend gemaakt via diverse kanalen en alle initiatieven rond welzijn. Werknemers kunnen bij deze vertrouwenspersonen en bij de arbeidsgeneeskundige dienst terecht met persoonlijke vragen of problemen rond racisme en discriminatie.
- 6.1.4. Er komen meer wervingskanalen [dat zijn manieren om nieuwe mensen aan te werven] voor openstaande vacatures. De communicatie hierrond zal worden vereenvoudigd.
- 6.1.5. We lanceren proefprojecten in samenwerking met geschikte partners die de doelgroepen de weg kunnen tonen naar onze organisatie. Bijvoorbeeld: de ontwikkeling van een specifiek taalpakket om te kunnen functioneren binnen een bepaalde functie of het organiseren van infodagen voor specifiek gerekruteerde en geïnteresseerde deelnemers uit de doelgroep.
- 6.1.6. We ontwikkelen een stagebeleid waarbij Stad Brugge actief stageplaatsen aanbiedt aan scholen. Er wordt ook een ruim aanbod aan stageplaatsen voorzien bij stad Brugge. We verkennen hierbij specifiek de mogelijkheden rond doelgroepenstages.

Spoor 2: Sensibiliseren: mensen/organisaties gevoelig maken voor de gelijke behandeling binnen alle levensdomeinen en met respect voor de etnisch-culturele diversiteit.

- 6.2.1. Stad Brugge werkt via haar deontologische code [dat zijn alle gedragsregels die van toepassing

zijn] verder aan een organisatiecultuur waarbij elke klant en elk personeelslid als volwaardig en gelijk wordt beschouwd en behandeld. Hierbij maakt de Stad werk van een vormingsbeleid waarbij actief ingezet wordt op 5 kernthema's:

- leidinggeven en management
- klantgerichtheid, communicatie & samenwerken
- veiligheid & welzijn op het werk
- kwaliteit en efficiëntie (o.a. IT: vooruitstrevendheid & innovatie)
- bewaken van de efficiënte taak- en budgetverdeling

Binnen dit vormingsbeleid wordt nagegaan waar een link kan worden gelegd met diversiteit.

- 6.2.2. We versterken het imago van Stad Brugge als werkgever door in te zetten op 'Employer Branding' [werk maken van je imago en uitstraling]. Dit betekent onder andere: Stad Brugge profileren als gelijke kansen werkgever.
- 6.2.3. Er is een vermelding 'gelijke kansen' bij elke vacature, maar wij gaan een stap verder door te werken met rolmodellen.

Spoor 3: Handhaven: ervoor zorgen dat de regels worden nageleefd via onderhandeling, bemiddeling of bestraffing als dit niet gebeurt.

- 6.3.1. Groep Brugge neemt initiatief door discriminatoir of racistisch gedrag van medewerkers te bestraffen met sancties. Dit wordt ook zo opgenomen in de arbeidsreglementen van Stad Brugge, OCMW Brugge en de lokale Politie.

Spoor 4: Inventariseren en registreren: met als doel beleidsvoorstellen te formuleren naar de diverse beleidsniveaus en in te zetten op monitoring [hiermee wordt bedoeld dat wordt nagegaan of de voorstellen wel worden uitgevoerd].

- 6.4.1. Het databeheer voor personeelsgegevens wordt geoptimaliseerd. Er bestaat een dashboard [dat is een overzichtspagina] voor diversiteit. Daar kunnen heel wat gegevens opgevraagd worden en analyses worden gemaakt. In de toekomst kan dit instrument nog verfijnd en uitgebouwd worden.
- 6.4.2. Het huidige aanwervingsbeleid wordt onderzocht op gebied van toegankelijkheid voor specifieke doelgroepen. Hierbij houden we steeds rekening met de geldende reglementering.

ACTIES OCMW:

Spoor 1: Informeren en adviseren: burgers, organisaties... informeren en/of adviseren over de bestaande en belangrijke wetgeving, initiatieven...

- 6.1.1. De interne dienst voor preventie en bescherming op het werk heeft een meldpunt Discriminatie. Verder kunnen medewerkers met klachten rond racisme en/of discriminatie ook terecht bij de externe dienst IDPBW.
- 6.1.2. De aanwezigheid van vertrouwenspersonen binnen de organisatie wordt bekend gemaakt via diverse kanalen en alle initiatieven rond welzijn. Werknemers kunnen bij deze vertrouwenspersonen en bij de arbeidsgeneeskundige dienst terecht met persoonlijke vragen of problemen rond racisme en discriminatie.
- 6.1.3. We hebben aandacht voor individuele trajecten, bemiddelingstrajecten of coaching trajecten op teamniveau indien daar nood aan of vraag naar is. Dit verloopt via de vertrouwenspersoon of HR Business partner.
- 6.1.4. Via de intranet pagina worden werknemers optimaal geïnformeerd over het diversiteitsbeleid binnen de organisatie.
- 6.1.5. We delen informatie over specifieke acties of campagnes via de verschillende communicatiekanalen zoals intranet, personeelsmagazine,...
- 6.1.6. OCMW Brugge zet via tal van projecten in op ieders mogelijkheden en helpt iedereen die dat nodig heeft om zijn of haar sociale grondrechten te benutten (bv. project Ta(a)lent, woonateliers,...).
- 6.1.7. Er wordt werk gemaakt van diverse sociale tewerkstellingsstatuten die verschillende kansengroepen de weg wijzen naar tewerkstelling. Hierbij wordt ingezet op een zo groot mogelijke doorstroming naar het normaal economisch circuit, zowel intern als extern.

Spoor 2: Sensibiliseren: mensen/organisaties gevoelig maken voor de gelijke behandeling binnen alle levensdomeinen en met respect voor de etnisch-culturele diversiteit.

- 6.2.1. Via vormingen en specifieke opleidingen rond diversiteit willen we maatwerk bieden en een kader om te kunnen omgaan met brede diversiteit binnen verschillende doelgroepen en werkingen. Uiteindelijk willen we deze initiatieven uitbreiden tot onze volledige organisatie en alle verenigingen.
- 6.2.2. Het volgen van externe vormingen rond diversiteit wordt aangemoedigd.
- 6.2.3. Binnen het vernieuwde leiderschapstraject is er aandacht voor het omgaan met diversiteit binnen het eigen team.
- 6.2.4. Via organisatie van & deelname aan sensibiliseringscampagnes stimuleren we de aandacht voor diversiteit binnen onze organisatie.

- 6.2.5. Er wordt meegewerkt aan het Internationaal semester Howest 'Migration en Refugees'. We verstrekken niet alleen informatie maar bieden ook plaatsen aan voor de inleefstages van de internationale studenten die deze opleiding volgen.
- 6.2.6. Integratie van diversiteit in HR-processen
 - o We willen de selectieprocedures zo toegankelijk mogelijk maken door drempels weg te werken en competenties op een gelijkwaardige manier te meten. Zo willen we iedereen de kans geven om deel te nemen (bv. meer tijd om te lezen/schrijven, doventolk, software bij computertesten,...).
 - o De selectieproeven worden afgestemd op wat we meten. Als de taal bijvoorbeeld minder belangrijk is, dan proberen we dit aspect zoveel mogelijk te beperken door bijvoorbeeld meer te werken met praktijkproeven of met foto's of filmpjes.
 - o Bij de aanwerving wordt heel erg gekeken naar de competenties van de persoon. Het is mogelijk dat een persoon niet het vereiste diploma heeft, maar dan zal de kandidaat de kans krijgen om deel te nemen aan een capaciteitsproef.

Spoor 3: Handhaven: ervoor zorgen dat de regels worden nageleefd via onderhandeling, bemiddeling of bestraffing als dit niet gebeurt.

- 6.3.1. Groep Brugge neemt initiatief door discriminatoir of racistisch gedrag van medewerkers te bestraffen met sancties. Dit wordt ook zo opgenomen in de arbeidsreglementen van Stad Brugge, OCMW Brugge en de lokale Politie..

VERBINTENIS NR. 7

EERLIJKE TOEGANG TOT HUISVESTING (2021)

Actieve maatregelen nemen om het beleid tegen discriminatie op het gebied van huisvesting te versterken binnen de stad.

Sleutelfiguur: Woondienst / Cel Lokaal Sociaal Beleid

ACTIES STAD BRUGGE:

Spoor 1: Informeren en adviseren: burgers, organisaties... informeren en/of adviseren over de bestaande en belangrijke wetgeving, initiatieven...

- 7.1.1. Stad Brugge doet er alles aan om zoveel mogelijk burgers te informeren. Het Woonloket wordt verder uitgebouwd tot een infopunt waar de mensen kunnen worden doorverwezen naar de organisaties voor hulpverlening. Daarnaast wordt ook werk gemaakt van buurtpunten om de informatie rond huisvesting zo toegankelijk mogelijk te maken.
- 7.1.2. Stad Brugge richt het platform Alternatieve woonvormen [dat zijn manieren waarop je anders kan wonen, bijvoorbeeld in cohousing] op. Met dit platform werkt de Stad een divers woonaanbod uit, op maat van de noden van haar inwoners.
- 7.1.3. Het lokaal contactpunt Unia wordt nog beter in de kijker geplaatst om alle betrokkenen (burgers, organisaties, diensten) exact te informeren over hoe racisme en discriminatie (eenvoudig) kan worden gemeld.
- 7.1.4. Stad Brugge en OCMW bundelen de krachten:
 - o automatische verkenning en maximale toepassing van rechten om kwetsbare huurders te ondersteunen
 - o de oprichting van een Fonds Bestrijding Uithuiszetting [dat is een fonds om huurders die hun huur niet meer kunnen betalen, te helpen] om meer garanties te kunnen bieden op de private huurmarkt
 - o informeren en zorgen wegnemen van kwetsbare (kandidaat)huurders via wooncoaching, buddywerk en specifieke sessies info en preventie (bv. woonateliërs).

Spoor 2: Sensibiliseren: mensen/organisaties gevoelig maken voor de gelijke behandeling binnen alle levensdomeinen en met respect voor de etnisch-culturele diversiteit.

- 7.2.1. Stad Brugge start een overleg met de sociale woonorganisaties, de sector van de private verhuurmarkt en de particuliere verhuurders en zet een traject op rond de volgende kernthema's:
 - o het informeren over de anti-discriminatie wetgeving

- o het kennen, voorkomen, herkennen en melden van racisme en discriminatie
- o het bekendmaken en promoten van de eDIV-tool van Unia
- o het omgaan met racisme en discriminatie bij (potentiële) eigenaars
- o het ontwikkelen en introduceren van een non-discriminatie charter [dat is een bundel van wetten en regels om discriminatie tegen te gaan]
- o het voeren van campagne om de sector cultuursensitiever te maken.

Spoor 3: Handhaven: ervoor zorgen dat de regels worden nageleefd via onderhandeling, bemiddeling of bestraffing als dit niet gebeurt.

- 7.3.1. Stad Brugge neemt de affichageplicht [dat is de verplichting om de tarieven voor uw diensten uit te hangen] op in het politiereglement en handhaaft deze verplichting.
- 7.3.2. We verkennen een intensieve samenwerking tussen Woonbeleid – (wijk)politie – dienst Wonen – Huurdersbond en Unia waarbij misbruiken op de huurmarkt in kaart gebracht en aangepakt worden.
- 7.3.3. Stad Brugge voert een krachtdadig woonkwaliteitsbeleid, onder meer door te gaan onderzoeken of de woningen aan alle regels voldoen.

Spoor 4: Inventariseren en registreren: met als doel beleidsvoorstellen te formuleren naar de diverse beleidsniveaus en in te zetten op monitoring [hiermee wordt bedoeld dat wordt nagegaan of de voorstellen wel worden uitgevoerd].

- 7.4.1. Stad Brugge bestrijdt discriminatie op de private huurmarkt.
- 7.4.2. Met de Stedelijke Woonraad, het woonbeleidsplan en het gezamenlijk actieplan 'we geven meer mensen een behoorlijk dak boven het hoofd' wil Stad Brugge er alles aan doen om elke Bruggeling een degelijke woning te bieden.
- 7.4.3. Stad Brugge signaleert problemen die niet lokaal kunnen worden aangepakt aan de bevoegde overheden.

VERBINTENIS NR. 8

HET AANVECHTEN VAN RACISME EN DISCRIMINATIE DOOR MIDDEL VAN ONDERWIJS (2022)

Versterking van de maatregelen tegen discriminatie bij de toegang tot en het genot van alle vormen van onderwijs. Het onderwijsaanbod uitbreiden op het gebied van wederzijdse verdraagzaamheid en begrip en de interculturele dialoog.

Sleutelfiguur: Flankerend Onderwijsbeleid

ACTIES STAD BRUGGE:

Spoor 1: Informeren en adviseren: burgers, organisaties... informeren en/of adviseren over de bestaande en belangrijke wetgeving, initiatieven...

- 8.1.1. Stad Brugge ondersteunt het project Onderwijsambassadeurs [onderwijsambassadeurs zijn mensen met en migratieachtergrond die hun kennis en ervaring over het onderwijs doorgeven aan andere ouders in hun eigen moedertaal] binnen de Brugse scholen en maakt dit verder bekend. Met dit project worden anderstalige ouders nauwer betrokken bij het themaonderwijs binnen onze stad. Een team van onderwijsambassadeurs vormt de schakel tussen de eigen (taal) gemeenschap en de ouders en geeft, in de eigen moedertaal, de nodige informatie over schoolse thema's. Zo worden anderstalige ouders beter geïnformeerd en wordt de ongelijkheid op vlak van onderwijs weer iets minder groot.
- 8.1.2. We zetten brugfiguren in, in die scholen waar hun inzet het verschil kan maken.
- 8.1.3. Stad Brugge maakt werk van een brochure met alle informatie over het bestaande diversiteitsaanbod (initiatieven, didactisch materiaal...). Deze brochure wordt verspreid in de Brugse scholen.
- 8.1.4. We onderzoeken de mogelijkheid om ook in Brugge een SID-in beurs [dat is een beurs voor de laatstejaars leerlingen van het secundair onderwijs] te organiseren zodat ook kwetsbare leerlingen beter geïnformeerd worden over de mogelijkheden van beroepen en opleidingen na het middelbaar onderwijs.

Spoor 2: Sensibiliseren: mensen/organisaties gevoelig maken voor de gelijke behandeling binnen alle levensdomeinen en met respect voor de etnisch-culturele diversiteit.

- 8.2.1. We werken verder aan een constructief Brugs schoolklimaat waarbinnen goede praktijken en ervaring worden gedeeld om samen de strijd aan te gaan tegen racisme en discriminatie.
- 8.2.2. We stimuleren een inclusief diversiteitsbeleid [een beleid dat rekening houdt met de mogelijkheden van iedereen] in scholen waarbij

- er krachtadig wordt ingezet op gelijke kansen voor alle leerlingen, van welke herkomst of achtergrond dan ook.
- 8.2.3. We verkennen de mogelijkheid om een campagne met rolmodellen [dat zijn personen die een voorbeeldfunctie vervullen] op te zetten die het diversiteitsbeleid binnen de scholen versterken.
- 8.2.4. We reiken de Brugse scholen concrete kapstukken aan om te werken rond racisme en discriminatie en zetten hierbij onder meer in op verhalen en getuigenissen van ervaringsdeskundigen om zowel leerlingen, leerkrachten, zorgleerkrachten als directie te bereiken.
- 8.2.5. Via een scholentraject in samenwerking met het Agentschap integratie en inburgering werken we een ondersteuningsaanbod uit op maat van de behoeften van de deelnemende scholen. Het thema is polarisatie [dat is het veroorzaken van een conflict of het versterken van tegenstellingen].
- 8.2.6. Vanuit onze rol binnen het SIREE-project [SIREE staat voor Social Integration of Refugees through Education and Self Employment] stimuleren we de hervorming van de lerarenopleiding binnen Vives op vlak van cultuursensitiviteit.
- 8.2.7. Aanvullend wordt ook werk gemaakt van een gerichte ondersteunende vorming van leerkrachten die reeds aan de slag zijn in Brugse scholen.

Spoor 3: Handhaven: ervoor zorgen dat de regels worden nageleefd via onderhandeling, bemiddeling of bestraffing als dit niet gebeurt.

- 8.3.1. Via een gericht scholentraject in samenwerking met het Agentschap integratie en inburgering maken we werk van een lijst van de noden en signalen die worden opgevangen in de Brugse scholen.
- 8.3.2. Stad Brugge werkt verder nauw samen met het LOP (Lokaal Overleg Platform). Enerzijds worden op deze manier signalen doorgegeven naar de bovenlokale instanties [dat zijn instanties op provinciaal of Vlaams niveau]. Dankzij dit platform leren we ook van de ervaring van andere steden.

VERBINTENIS NR. 9

BEVORDERING VAN DE CULTURELE DIVERSITEIT (2025)

Het waarborgen van een eerlijke vertegenwoordiging en bevordering van het gevarieerde aanbod van culturele expressie en erfgoed van stedelingen in de culturele programma's, het collectieve geheugen en de openbare ruimte van het stadsbestuur en het bevorderen van de interculturaliteit in het stadsleven.

Sleutelfiguur: Cultuurcentrum

ACTIES STAD BRUGGE:

Spoor 1: Informeren en adviseren: burgers, organisaties... informeren en/of adviseren over bestaande en relevante wetgeving, initiatieven...

- 9.1.1. Het Cultuurcentrum en alle culturele verenigingen van de stad willen werk maken van een inclusiever aanbod [dat is een aanbod waarin ook mensen met een beperking een plaats krijgen] voor specifieke doelgroepen.
- 9.1.2. De vrijwilligerswerking wordt verder uitgebreid om de werking van het Cultuurcentrum te versterken en het draagvlak te vergroten. Het Cultuurcentrum gaat hiervoor onder meer een samenwerking aan met Refu Interim en maakt zijn aanbod bekend via de Brugse Vrijwilligerscentrale en de Vrijwilligersmarkt Anderstaligen. Er wordt ook nagegaan waar er binnen de publiekswerking van het Cultuurcentrum gewerkt kan worden met vrijwilligers.

Spoor 2: Sensibiliseren: mensen/organisaties gevoelig maken voor de gelijke behandeling binnen alle levensdomeinen en met respect voor de etnisch-culturele diversiteit.

- 9.2.1. Stad Brugge voert een beleid dat zorgt voor een cultuursensitief en inclusief aanbod voor iedere Bruggeling:
 - o het Cultuurcentrum en de Openbare Bibliotheek gaan op zoek naar specifieke doelgroepen die moeilijker worden bereikt. De nota 'Vrije tijd voor iedereen' vormt hiervoor de leidraad.
 - o de blik van het Cultuurcentrum wordt verruimd door artiesten uit te nodigen met een uiteenlopende achtergrond. Bij de samenstelling van de culturele programmatie hebben we aandacht voor de etnisch-culturele diversiteit.
- 9.2.2. Stad Brugge maakt via projecten werk van een cultuursensitief en toegankelijk aanbod voor iedere Bruggeling.
- 9.2.3. De Stad onderzoekt hoe de culturele subsidiemogelijkheden inclusiever en diverser kunnen worden gemaakt.

Spoor 3: Handhaven: ervoor zorgen dat de regels worden nageleefd via onderhandeling, bemiddeling of bestraffing als dit niet gebeurt.

- 9.3.1. We onderzoeken de noodzaak en bekijken of het mogelijk is om een handelingskader [dat is een lijst met verschillende handelingen die moeten worden gesteld wanneer er zich racisme of discriminatie voordoet] op te stellen bij het voorvallen van racistische en/of discriminatoire uitspraken en handelingen door zowel bezoekers en artiesten.

Spoor 4: Inventariseren en registreren: met als doel beleidsvoorstellen te formuleren naar de diverse beleidsniveaus en in te zetten op monitoring [hiermee wordt bedoeld dat wordt nagegaan of de voorstellen wel worden uitgevoerd].

- 9.4.1. We richten groepen op die het aanbod van alle stedelijke cultuuraanbieders screenen en zo inzetten op toegankelijkheid.
- 9.4.2. Stad Brugge neemt deel aan lerende netwerken die veel belang hechten aan diversiteit en de toegankelijkheid van het cultuurbeleid. Wanneer dat mogelijk is, voeren we structurele veranderingen door in de eigen werkingen.

VERBINTENIS NR. 10

BEHEER VAN HAATMISDRIJVEN EN CONFLICTEN

Ondersteuning van de invoering van mechanismen voor de aanpak van haatmisdrijven en het omgaan met conflicten.

Sleutelfiguur: Lokale Politie

ACTIES STAD BRUGGE:

Spoor 1: Informeren en adviseren: burgers, organisaties... informeren en/of adviseren over bestaande en relevante wetgeving, initiatieven...

- 10.1.1. Er wordt maximaal ingezet op de sociale functie van de wijkinspecteurs. Dit door te investeren in opleiding en ondersteuning op vlak van het bemiddelen bij situaties rond racisme en haatmisdrijven die niet voor de rechtbank zullen komen.
- 10.1.2. Er wordt zoveel mogelijk gebruik gemaakt van het federaal online overlegplatform om informatie en expertise uit te wisselen tussen de verschillende politiezones omtrent o.a. discriminatie en haatmisdrijven.
- 10.1.3. De omzendbrief Col 13/2013 waarin richtlijnen staan voor een correct opsporings- en vervolgingsbeleid op vlak van discriminatie en haatmisdrijven maken we beter bekend bij politionele en gerechtelijke diensten.
- 10.1.4. Unia richt een provinciale werkgroep op met politieambtenaren en magistraten. Unia geeft informatie en maakt hen bewust van hun rol. De doelstelling is hier om het opsporings- en handhavingswerk te verbeteren via vorming, uitwisseling en contacten met het middenveld.

Spoor 2: Sensibiliseren: mensen/organisaties gevoelig maken voor de gelijke behandeling binnen alle levensdomeinen en met respect voor de etnisch-culturele diversiteit.

- 10.2.1. Politie Brugge investeert in trainings- en vormingsmomenten voor het lokale korps om op de juiste manier te leren omgaan met racistische misdrijven en conflicten.
- 10.2.2. Voor nieuwe aanwervingen wil Politie Brugge streven naar diversiteit. Hiertoe wordt binnen het korps met effectieve rolmodellen gewerkt.
- 10.2.3. Het Brugse politiekorps zet in op de verspreiding van bestaande sensibilisering (campagnes) omtrent racisme en discriminatie.

Spoor 3: Handhaven: ervoor zorgen dat de regels worden nageleefd via onderhandeling, bemiddeling of bestraffing als dit niet gebeurt

- 10.3.1. We verkennen de mogelijkheden om het thema 'racisme en discriminatie' op te nemen in de opleiding tot inspecteur binnen de West-Vlaamse politieschool.
- 10.3.2. De LIVC (Lokale Integrale Veiligheids Cel) van Stad Brugge brengt sociale en politionele partners uit de stad samen rond het thema radicalisering. Met dit orgaan wordt de vinger aan de pols gehouden betreffende de dreiging of de effectieve opvolging van misdrijven die racisme gerelateerd zijn.

Spoor 4: Inventariseren en registreren: met als doel beleidsvoorstellen te formuleren naar de diverse beleidsniveaus en in te zetten op monitoring [hiermee wordt bedoeld dat wordt nagegaan of de voorstellen wel worden uitgevoerd].

- 10.4.1. De politionele cijfers in regio Brugge omtrent racisme, discriminatie en xenofobie worden jaarlijks bijgehouden en verwerkt. Deze cijfers hebben betrekking op alle dossiers waarin een proces-verbaal werd opgemaakt.
- 10.4.2. Unia houdt ook bij op jaarbasis hoeveel dossiers rond haatspraak & haatmisdrijven er werden opgemaakt in regio Brugge.
- 10.4.3. We onderzoeken hoe Politie Brugge en Unia op een doeltreffende manier gegevens kunnen uitwisselen, zodat ook de meldingen zonder proces-verbaal opgenomen kunnen worden in de cijfergegevens.
- 10.4.4. Unia leidt het vierhoeksoverleg met de lokale politie, het parket en de Stad. Tijdens dit overleg wordt cijfermateriaal uitgewisseld en wordt werk gemaakt van een plan van aanpak om ervoor te zorgen dat het beleid en de acties van de verschillende partners goed op elkaar afgestemd zijn en versterkend werken.

v.u.: Colin Beheydt, algemeen directeur Stad Brugge, Burg 12, 8000 Brugge - Ontwerp: Cel creatie - Stad Brugge - April 2021

