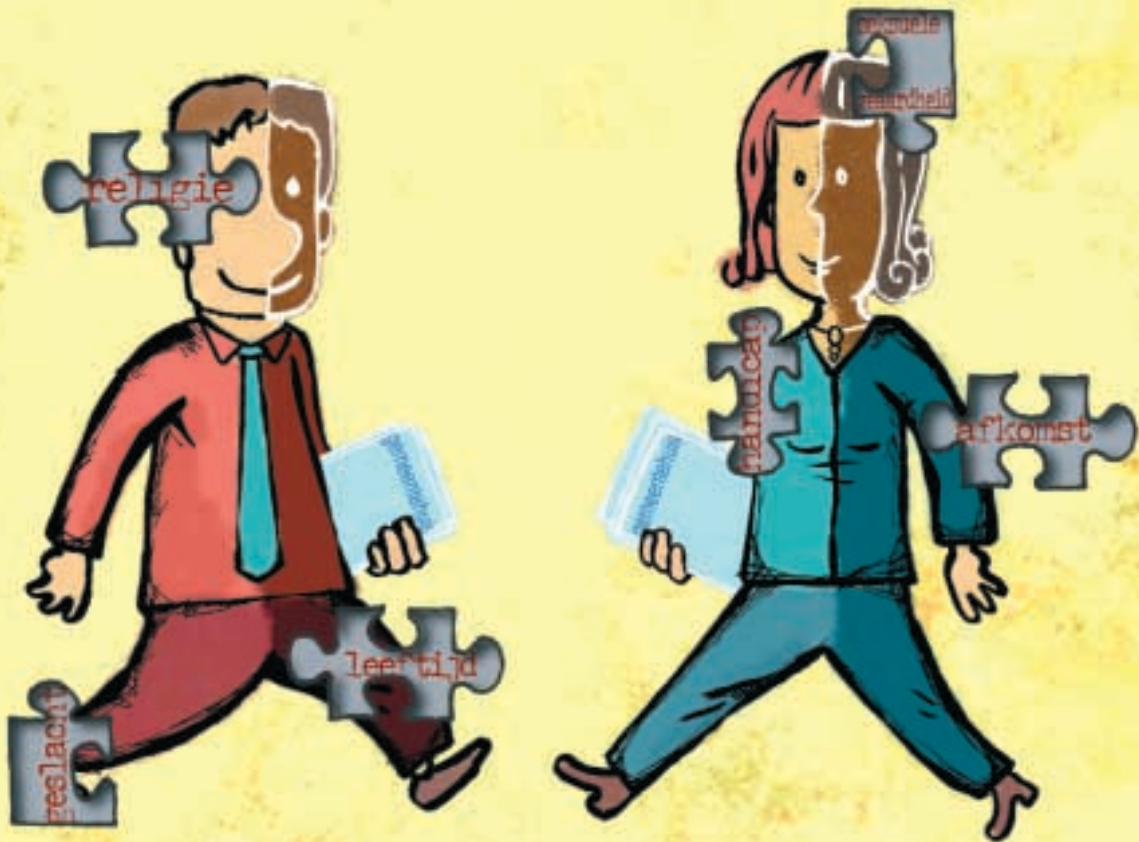


Gelijke kansen als mainstreaming in het lokale beleid

Groot Gelijk



Gelijke kansen als mainstreaming in het lokale beleid

Groot Gelijk

Colofon

Groot gelijk
Gelijke kansen als mainstreaming in het lokale beleid

Coördinatie: Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding en Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding
Koningsstraat 138
1000 Brussel
tel. +32 2 212 30 00
www.diversiteit.be

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen
Ernest Blerotstraat 1
1070 Brussel
tel. +32 2 233 41 75
www.igvm.fgov.be

Deze handleiding kwam tot stand met de steun van Impulsfonds voor Migrantenbeleid in het kader van het Europees Jaar van de gelijke kansen voor iedereen.

Met de medewerking van de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG) en l'Union des Villes et Communes de Wallonie (UVCW). De Vereniging van de Stad en de Gemeenten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (VSGB) steunt het initiatief en benadrukte haar interesse.

Het Belgian Disability Forum (BDF) en Minderhedenforum maakten ook deel uit van het redactiecomité.

Centre régional d'intégration de Liège (CRIPEL), Conseil des femmes francophones de Belgique (CFFB), Fédération des associations gayes et lesbiennes (FAGL), Holebifederatie, OOK-Vlaamse Ouderenraad, Tels Quels, Vlaams Minderhedencentrum (VMC) namen deel aan de voorbereidende vergaderingen.

Concept en redactie: Tempera (tel. +32 3 270 38 00) in samenwerking met Agence Alter (tel. +32 2 541 85 20)
Lay-out: Dievee & Schamf (tel. +32 3 448 15 41)
Illustraties: Vince (vince@cartoonbase.com)

Deze publicatie is eveneens beschikbaar op de website van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (www.diversiteit.be) en op de website van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (www.igvm.fgov.be)

V.u.: Jozef De Witte, Koningsstraat 138, 1000 Brussel

April 2008



Voorwoord

2007 was het Europees Jaar van gelijke kansen voor iedereen. In de landen van de Europese Unie liepen niet alleen sensibiliseringsacties (de Belgische campagne werd bekroond) en seminaries, maar werden ook uitwisselingprogramma's, bijeenkomsten, aanbevelingen, projecten en acties op poten gezet met als doel het kenbaar maken van rechten, het ondersteunen van gelijkheid, het promoten van vertegenwoordiging, het strijden tegen discriminatie en het beklemtonen van het belang voor iedereen in de maatschappij om te waken over diversiteit.

Of men nu man of vrouw is, wit of zwart, te voet of in een rolstoel, gelovig of atheïst, jong of oud, homo of hetero, iedereen moet zijn plek kunnen vinden in de maatschappij. Niemand mag er van uitgesloten worden. Dat is een kwestie van principes, van fundamenteel recht, van doordacht algemeen belang.

In het kader van het Europees Jaar 2007 werd het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding aangeduid als coördinatieorgaan. Het Centrum werkte samen met het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. Ter voorbereiding werden meerdere vergaderingen gehouden met de betrokken spelers, de overheid, de integratiecentra, gespecialiseerde verenigingen, ngo's die fundamentele rechten verdedigen, thematische federaties of overkoepelende organisaties...

Naar aanleiding van deze vergaderingen werden twee verwachtingen op de voorgrond geplaatst. Enerzijds dat de doelstellingen van het Europees Jaar 2007 op 31 december niet in de koelkast zouden belanden: het heeft geen enkel nut om een jaar lang een show op te voeren om alles om klokslag middernacht te vergeten. Anderzijds dat er specifieke aandacht zou gegeven worden aan het lokaal niveau: met andere woorden vermijden 'iets groots' te organiseren in Brussel en tegelijk het belang van de plaatselijke realiteiten uit het oog te verliezen.

Deze gids streeft ernaar om deze verwachtingen in te lossen en stelt zich op als duurzaam verlengstuk van de doelstellingen van het Europees Jaar 2007, gericht naar lagere overheden. Vier dimensies werden weerhouden: lokale politiek, diensten aan de bevolking, personeelsbeleid en overleg met de bevolking. Stuk voor stuk benaderingen die de verantwoordelijken willen stimuleren, aanmoedigen en ondersteunen in hun wil om concrete acties te voeren die de gelijkheid van kansen en diversiteit verder moeten ontwikkelen.

Michel PASTEEL

Directeur

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

Edouard DELRUELLE

Adjunct-directeur

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

Jozef DE WITTE

Directeur

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding



praktisch voorbeeld



theoretisch voorbeeld



uw voordeel

Inhoudstafel

Gelijke kansen in het lokale beleid	11
Gelijke kansen in de lokale dienstverlening	55
Gelijke kansen in het overleg met de bevolking	91
Gelijke kansen in het lokale personeelsbeleid	109

Inleiding

Gelijke kansen. Het nastreven van gelijke kansen is geen nieuw thema op de politieke agenda. Decennia lang zetten individuen, belangenverenigingen en zeker ook beleidsmakers zich in voor een samenleving waarin verschillen in afkomst, leeftijd, geloofsovertuiging, geslacht, seksuele geaardheid of het hebben van een handicap niet mogen leiden tot verschillen in het samenleven.

Gelijke kansen als mainstreaming. Ondanks de geduchte inspanningen van velen, blijft het dansen op een slappe koord. Manifeste en verborgen vormen van discriminatie doorkruisen het dagelijkse leven van velen. Daarom vestigt deze handleiding de aandacht op het belang van gelijke kansen:

Geen enkele vorm van discriminatie. Deze handleiding sluit aan bij de zes discriminatiegronden die artikel 13 van het verdrag van Amsterdam omschrijft:

- geslacht;
- ras of etnische afkomst;
- geloof of levensbeschouwing;
- handicap;
- leeftijd;
- seksuele geaardheid.

Voorbeelden en getuigenissen in deze handleiding verwijzen naar deze discriminatiegronden. Dit betekent echter niet dat de handleiding zich niet laat toepassen in situaties waar andere discriminaties dreigen. Zo mogen fysieke eigenschappen, fortuin, gezondheid, burgerlijke staat, ... net zo min aanleiding geven tot een ongelijke behandeling. De wetgeving daarover is duidelijk. Referenties opgenomen aan het eind van deze handleiding verwijzen naar de regelgeving.

- Gelijke kansen moeten uitgroeien tot een vanzelfsprekendheid voor iedereen.
- Gelijke kansen moeten als constante waarde terug te vinden zijn binnen alle domeinen van de samenleving.

Mainstreaming van gelijke kansen op het lokale niveau betekent dat het beleid gelijke kansen integreert als doelstelling, maar ook als methode in elk bevoegdheidsdomein. Mainstreaming van gelijke kansen baseert zich op de globale samenleving, in al haar diversiteit. Het gaat dus niet om een kansengroepenpolitiek, die zich tot een specifieke doelgroep richt. De mainstreamingspolitiek sluit positieve discriminatie niet uit, maar geeft de voorkeur aan een geïntegreerde en gecoördineerde aanpak.

Het lokale bestuur als drijvende kracht. Met deze handleiding lanceren het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen een warme oproep naar de lokale besturen voor mainstreaming van gelijke kansen. Niet toevallig spreken de initiatiefnemers het lokale bestuur aan als drijvende kracht:

- *Dichtbij.* Als beleidsinstantie staat het lokale beleid in direct contact met de bevolking. Door die nauwe relatie kan het bestuur het verschil maken voor iedereen die risico loopt op — bewuste of onbewuste — discriminatie.
- *Zichtbaar.* Het lokale bestuur is een erkende partij met een transparante werking in de manier waarop het beleid voert en andere lokale besturen, hogere overheden en private spelers die zich spiegelen, inspireert.

Wat is er nieuw? Als lokaal bestuur zet u er zich allicht vandaag al voor in om het leven in uw gemeente zo aangenaam mogelijk te maken voor alle burgers. Met deze handleiding willen het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen u hierbij praktische ondersteuning bieden:

Inspirerende checklist. Om de praktijkondersteuning zo concreet mogelijk te houden, neemt deze handleiding verschillende checklists op. Die helpen als geheugensteun bij de verschillende aspecten van het gelijkekansenbeleid. De voorgestelde checklists zijn concreet, maar niet exhaustief. Werken aan gelijke kansen houdt niet op wanneer alle items op de checklists aangevinkt zijn. Het blijft een permanente uitdaging om gelijke kansen dagelijks te garanderen.

- Het hoofdstuk *Gelijke kansen in het lokale beleid* beschrijft een stappenplan dat in vijf etappes leidt naar gelijke kansen als een rode draad in het lokale beleid.
- Het deel *Gelijke kansen in de lokale dienstverlening* beschrijft hoe gelijke kansen een plaats krijgen binnen vier domeinen van lokale dienstverlening.
- *Gelijke kansen in het overleg met de bevolking* illustreert hoe mainstreaming van gelijke kansen vorm krijgt binnen drie gemeentelijke communicatieniveaus.
- Het hoofdstuk *Gelijke kansen in het lokale personeelsbeleid* gaat in op zes loopbaangebeurtenissen en de manier waarop gelijke kansen hierin een plaats krijgt.

Gelijke kansen in het lokale beleid



Gelijke kansen in het lokale beleid

Gelijkekansenbeleid als rode draad. Gelijke kansen lopen als een rode draaddoorheen alle beleidskeuzes die het lokale bestuur maakt en alle acties die het onderneemt. Het gelijkheidsvraagstuk is als het ware eigen aan het lokale bestuur. Het komt als vanzelfsprekend aan bod in alle beslissingen, op alle werkerreinen en bij alle activiteiten. Bij elke beleidsdaad stelt het bestuur zich telkens volgende vragen:

- Op wie heeft het geplande beleidsinitiatief betrekking en raakt het bepaalde doelgroepen in het bijzonder?
- Dreigt het beleidsinitiatief een negatief effect te hebben op één of meer doelgroepen? Hebben doelgroepen bepaalde verwachtingen, noden of ervaringen op het betreffende domein?
- Ging er overleg met de betrokkenen aan het beleid vooraf? Werd er een test uitgevoerd?
- Stimuleert de beleidsdaad de gelijkheid van kansen?



Het lokale bestuur van de stad Gent werkte in een Beleidsnota Diversiteit in detail uit hoe de stad wil omgaan met diversiteit in al zijn betekenissen en over alle beleidsdomeinen heen. Op die manier legt het stadsbestuur de fundering voor “een beleid dat alle inwoners van de stad kwaliteitsvol bedient en feitelijk gelijke kansen biedt, ongeacht geslacht, afkomst, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, socio-economische situatie,...” (uit: Beleidsnota Diversiteit 2005-2007, stad Gent, november 2005). De nota legt zeven uitgangspunten vast voor het diversiteitsbeleid. Die onderstrepen dat gelijke kansen om een permanent bewustzijn en een gedeelde verantwoordelijkheid vragen van iedereen die — op welke manier ook — bij het beleid betrokken is:

- **Uitgangspunt 1:** Alle departementen en diensten hebben te maken met diversiteit, zowel dienstintern als -extern. Hiermee omgaan en dit gegeven integreren in de werking is een verantwoordelijkheid van alle

diensten. Het college van Burgemeester en Schepenen nam kennis van de visietekst over diversiteitsbeleid en bepaalt ook verder het diversiteitsbeleid dat de stad voert. De invulling ervan blijft de bevoegdheid en de verantwoordelijkheid van de schepenen, de departementen en de diensten. Het initiatief om projecten op te starten en het bepalen van prioriteiten ligt in handen van de directieteams van de departementen. Wel wordt erover gewaakt dat elk departement op één of andere manier actief werk maakt van omgaan met diversiteit.

- **Uitgangspunt 2:** Een streven naar eigenaarschap en kennisopbouw bij de diensten. Dit betekent dat de diensten voelen dat de mogelijke verandering hun eigen initiatief is. Alleen veranderingen die mensen zelf initiëren en dragen, hebben kans op slagen.
- **Uitgangspunt 3:** Diversiteit grijpt in op de hele beleidscyclus. Zowel bij beleidsvoorbereidend als -uitvoerend werk moet er hiermee rekening gehouden worden. Een diversiteitsbeleid werkt structureel en verankert diversiteit in procedures, processen, ... om zo tot een duurzaam resultaat te komen. Het diversiteitsbeleid moet zichzelf in een proces van monitoring en evaluatie voortdurend bijsturen en verbeteren.
- **Uitgangspunt 4:** Acties in het diversiteitsbeleid krijgen vorm vanuit een positieve en constructieve houding; zeker niet vanuit een negatieve, controlerende of normerende houding. Ze leveren waar mogelijk een win-win-situatie op voor alle betrokkenen.
- **Uitgangspunt 5:** Een diversiteitsbeleid werkt samen over diensten en doelgroepen heen (inclusief en geïntegreerd). Het woord diversiteit wordt steeds gebruikt in de ruime betekenis van het woord. Het uitgangspunt geldt dat het zich nooit richt tot één bepaalde doelgroep. Diversiteitsbeleid vervangt doelgroepenbeleid niet. Een goede communicatie tussen het diversiteitsbeleid en het doelgroepenbeleid van de stad is noodzakelijk.
- **Uitgangspunt 6:** Alle diversiteitsinitiatieven worden gecommuniceerd, zodat kennis en geleerde lessen worden uitgewisseld om de kwaliteit voortdurend te verbeteren. Bovendien vermijdt dit dubbel werk.
- **Uitgangspunt 7:** Diversiteitsbeleid en kwaliteitsbeleid hebben meerdere raakvlakken. Deze twee domeinen versterken elkaar.

Diversiteitsbewustzijn. Het gehele lokale beleid vertrekt vanuit het diversiteitsbewustzijn. Het bestuur beschouwt de bevolking niet als een homogene groep, waarbij dat algemene beeld berust op ‘de gemiddelde burger’. Daarentegen neemt het lokale beleid het volledige gemeentelijke kleurenpalet in rekening: jongeren en ouderen, mannen en vrouwen, personen die religieus geïnspireerd zijn en anderen die dit niet zijn,... Vandaaruit voert het een kansengroepenbeleid voor alle burgers. Het algemene beleid gaat niet langer uit van de ‘gemiddelde’ burger, maar van alle burgers.



De openingsuren van de bibliotheek zijn zo geregeld dat iedereen er terecht kan en ze de klassieke werktijden niet volledig overlappen. In de gemeenteschool voelen alle kinderen zich welkom, ongeacht hun religie, etnische afkomst,... De collectie in de bibliotheek sluit aan bij de diversiteit onder de inwoners van de gemeente.

Een mainstreamingsbeleid is geen kansengroepenbeleid. Het verdient de nadruk dat mainstreaming verschilt van een kansengroepen-beleid, zelfs wanneer het bepaalde elementen daarvan — zoals de mogelijkheid tot corrigerende maatregelen — overneemt. Bij een kansengroepenbenadering concentreert het beleid zich op één of meer groepen en neemt bijzondere maatregelen om de positie van deze groep of groepen te verbeteren. Mainstreaming houdt een bredere, globalere aanpak in. Het richt zich tot alle doelgroepen als deel van de samenleving. Een mainstreamingsbeleid vermijdt in elk geval om te marginaliseren, te stigmatiseren, apart te behandelen. Het staat integendeel voor structurele maatregelen die alle doelgroepen integreren in alle acties. Kansengroepenbeleid en mainstreaming zijn complementair.



In 2001 werden in Charleroi het terrein 'Gehandicapten', 'Vrouw' en 'Integratie' in één dienst 'Gelijke kansen' samengebracht. Met welke opdracht? Een beleid dat meer sociale gelijkheid nastreeft door de aanmoediging van initiatieven ten gunste van de integratie van deze doelgroepen. Na de vaststelling van een aantal problemen, stelde de Dienst Gelijke kansen zich twee concrete werkdoelen: enerzijds mentaliteitsbeïnvloeding in de strijd tegen discriminaties en anderzijds middelen geven aan elke burger om evenwaardig zijn kansen te kunnen benutten, ongeacht zijn afkomst, seksuele geaardheid, levensbeschouwelijke overtuiging...

Zo organiseerde de Dienst concreet een vormingsessie over de Euro voor blinden en slechtzienden en een workshop “Burgerschap” voor mensen van vreemde afkomst en werd een Adviesraad voor Gehandicapten opgericht. Ook werden voor het personeel van de gemeentelijke administratie sensibilisatievergaderingen gehouden over de problematiek van minder mobiele mensen. Bovendien streefde de Dienst Gelijke kansen van Charleroi naar een betere samenwerking met de lokale organisaties en bouwde een netwerk uit voor de plaatselijke werking in het kader van het gelijkekansenbeleid. De huidige perspectieven voor de Dienst zijn opgebouwd rond drie prioritaire pijlers: preventie en sensibilisatie (in het bijzonder voor de gemeentelijke ambtenaren), opvolging en doorverwijzing (met een permanentie voor allochtonen, een informatiedienst voor Personen met een Handicap) en de ontwikkeling van de netwerkdynamiek.



De wet verbiedt discriminatie, maar toch... Het is bij wet verboden om te discrimineren. Op het eerste gezicht zou het bestaan van deze wetgeving moeten volstaan om elk lokaal bestuur aan te zetten tot een volwaardig gelijkekansenbeleid. Toch blijkt het in de realiteit lang niet zo eenvoudig.



Welk lokaal bestuur laat alle maatregelen screenen?

Welk lokaal bestuur houdt bij de heraanleg van een weg rekening met de behoeften van alle doelgroepen in de bevolking?

Welk lokaal bestuur voorziet in het arbeidsreglement een clausule die een sanctie stipuleert voor manifeste of verdoken discriminaties?

Genderdimensie in de hele federale beleidslijn. Op 12 januari 2007 keurde België een ambitieuze wet goed die genderdimensie in de hele federale beleidslijn integreert. Op alle federale besluitvormingsniveaus wordt de genderdimensie ingewerkt. Van bij de beleidsopmaak — met inbegrip van het budget — tot en met de opvolging en de evaluatie ervan. Aan de hand van indicatoren en statistieken worden alle beleidslijnen, -acties en -maatregelen getoetst op de integratie van de genderdimensie. Welke impact hebben ze op vrouwen en mannen? Zo sporen de beleidsmakers eventuele negatieve gevolgen tijdig op en vermijden ze die. Hiermee brengen ze de gelijkheid van vrouwen en mannen dichterbij.

Verplichtingen. Om de doelstelling van gelijkheid van vrouwen en mannen te bereiken, wordt een gendertoets verplicht voor alle dossiers die op de ministerraad voorliggen. Elk managementplan en beheerscontract moet gendermainstreaming integreren. De wet verplicht bovendien de integratie van gender in de subsidies en de overheidsopdrachten. Elk project van begrotingsopmaak krijgt een aanvullende gendernota.

Controle door het parlement. De regering bezorgt het parlement een tussentijds verslag en een verslag op het einde van de legislatuur over de implementatie van deze wet bij elke federale overheidsdienst.

Concrete aanleidingen ontbreken. Dat gelijke kansen tot op vandaag niet doordrongen tot in alle hoeken van het lokale bestuur, heeft zelden met slechte wil te maken. Bovendien kregen gelijke kansen lokaal al heel wat aandacht:

- Lokale bestuursploegen organiseerden voor het eigen personeel vorming en opleiding rond het thema.
- De toegankelijkheid van gebouwen, parken en pleinen verbeterde.
- Websites werden toegankelijk voor personen met een visuele handicap.
- ...

Toch komt het gelijkekansenbeleid niet overal en niet volledig uit de startblokken. Vaak ontbreekt het aan concrete aanleidingen. Er zijn wel klachten, maar ze bereiken het lokale bestuur niet. Zo maken anders-talige nieuwkomers hun moeilijkheden bij het vinden van een wegwijs nauwelijks officieel kenbaar. Rolstoelgebruikers klagen weinig over de moeilijke toegankelijkheid van de muziekschool,...

Een andere bril opzetten. Zelfs met een bewustzijn van het belang van gelijke kansen, ontbreekt het vaak aan een onderbouwd beleid ter zake. Het impliceert immers extra inspanningen. Maar bestaan deze obstakels wel degelijk en wat staat er tegenover?

- *Ook met beperkte inspanningen kan je resultaat boeken.* Een doorlichting van het lokale beleid op gelijke kansen, vraagt om de nodige inspanningen. Eens de eerste, grondige stappen gezet, kost het mainstreamingsbeleid nauwelijks moeite. Vanaf dan gaat het veeleer om een juiste ingesteldheid die getuigt van degelijk bestuurlijk beleid.

Tip: een pragmatische houding aannemen. Een totaalaanpak mag dan wel het beste zijn, soms ligt de lat voor een lokaal bestuur te hoog om alle bestaande ongelijkheden tegelijk aan te pakken. Dat is geen excuus om niets te doen. Een pragmatische aanpak is te verkiezen:

- *Ruimte om stap voor stap te werken.* Door één of enkele domeinen op het voorplan te plaatsen, creëert het lokale bestuur voor zichzelf de ruimte om stap voor stap naar gelijke kansen te evolueren. Op termijn krijgt het bestrijden van alle ongelijkheden op alle terreinen een plaats.
 - *Ruimte voor experimenten.* Het gelijkheidskansenbeleid in eerste instantie toespitsen op een beperkt aantal domeinen, geeft de kans om te 'oefenen'. Uit eventuele fouten wordt geleerd; succes creëert een model om ongelijkheden op andere domeinen te bestrijden.
-
- *Het belangt ons allen aan.* We lopen allemaal het risico om slachtoffer te worden van ongelijke kansen. Ongeveer de helft van ons is vrouw, vijf tot tien procent van de bevolking is homoseksueel, ouder worden doen we allemaal,... Velen lopen een meervoudig risico op discriminatie. Dat het thema op de agenda van het lokale beleid staat, komt onszelf ten goede, onze familie, onze vrienden.
 - *Tevredenheid.* Een beleid dat beantwoordt aan de noden van iedereen, kan ook rekenen op de goedkeuring van iedereen. In die zin realiseert het een grote tevredenheid bij de bevolking.
 - *Een positief imago.* De inspanningen voor gelijke kansen op lokaal niveau vertalen zich in een positieve uitstraling. Gemeenten die daar werk van maken kunnen bijvoorbeeld toetreden tot de Europese Coalitie van Steden tegen Racisme. Dit en gelijkaardige kwaliteitslabels zeggen heel wat over de leefbaarheid in de gemeenten.



In vijf stappen naar een rode draad in het beleid

Stap 1: de kaart van gelijke kansen trekken

- Gelijke kansen inschrijven in het bestuursakkoord / doelstellingscontracten.
- Gemeentelijke functionaris(sen)/schep(en) aanstellen als verantwoordelijke(n) voor gelijke kansen.
- Deelnemen aan internationale netwerken van steden en gemeenten in de strijd tegen discriminatie.

Stap 2: bestaande ongelijkheden analyseren en inventariseren

- Informatie verzamelen in de gemeenteraad, adviesraden en andere officiële instanties (OCMW, politie,...).
- Het verenigingsleven en belangenorganisaties raadplegen.
- Andere specialisten raadplegen.
- Ad hoc informatieverzameling.
- Zich informeren aan de hand van rapporten, verslagen en andere literatuur.

Stap 3: analyse van het huidige beleid

- Welke gemeentelijke initiatieven realiseren gelijke kansen?
- Welke gemeentelijke initiatieven schieten tekort op vlak van gelijke kansen?
- Waar situeren de precieze tekorten zich?
- Welke obstakels staan gelijke kansen in de weg?
- Welke discriminatiegronden blijven het meest kwetsbaar voor ongelijke kansen?

Stap 4: beleidsdoelstellingen formuleren en realiseren

- Doelstellingen formuleren vanuit de opgebouwde voorkennis.
- Meetbare doelstellingen formuleren.
- Keuzes maken.
- Een stappenplan opstellen voor de realisatie van de doelstellingen.
- Terugkoppelen van de keuzes.
- Realiseren van de keuzes.

Stap 5: evalueren en bijsturen

- Evaluatie van zowel methodiek als resultaten.
- Tussentijdse evaluaties en een eindevaluatie.
- Het publiek bij de evaluatie betrekken.

Stap 1: de kaart van gelijke kansen trekken

(On)gelijke kansen voor iedereen. Gelijke kansen vragen om een oprecht en aanhoudend engagement. Ze belangen immers iedereen aan: op één of andere manier dreigt elk van ons ooit het slachtoffer te worden van ongelijkheden. Daarom vragen gelijke kansen om visie en voortdurende aandacht in het beleid. De kaart van gelijke kansen trekken, houdt in dat:

1. het gemeentebestuur gelijke kansen inschrijft in het bestuursakkoord of in doelstellingscontracten;
2. het lokale bestuur één of meer personen aanstelt die het mainstreamingsbeleid vormgeven, uitwerken en bewaken.

Gelijke kansen in het bestuursakkoord of in doelstellingscontracten inschrijven. Door gelijke kansen in het beleidsplan op te nemen, formaliseert het lokale bestuur dat het voor iedereen gelijke kansen wil realiseren, op alle domeinen en in alle fases van de beleidsvoering. Een gefundeerd engagement in het beleidsplan gaat verder dan enkel een beginselverklaring, maar concretiseert zich door projecten en doelstellingen te formuleren.

Gelijke kansen in gemeentelijke actieplannen. Gemeentebesturen die zich in hun beleidsverklaring niet engageerden tot gelijke kansen, hoeven niet werkloos toe te kijken. College en gemeenteraad kunnen immers tijdens de lopende bestuursperiode een beginselverklaring goedkeuren waarin het bestuur zich alsnog engageert. Dit manifest krijgt vervolgens — net zoals het bestuursakkoord of doelstellingscontracten — een concrete invulling in actieplannen.

Een gedeelde verantwoordelijkheid. Een mainstreamingsbeleid voeren, betekent geïntegreerd werken. Over de verschillende actieterreinen heen moet er telkens voor gezorgd worden dat het beleid vertrekt vanuit de diversiteit in de populatie:

- verschillende leeftijden;
- diversiteit van afkomst;
- homo- en heteroseksualiteit;
- verschillen in geloofsovertuiging;
- diversiteit in handicaps;
- verschillen in geslacht.

Gelijke kansen houden een mandaat in voor iedereen die op politiek, administratief of uitvoerend niveau actief is in de gemeente. Toch maakt dit het expliciet toewijzen van de bevoegdheid Gelijke Kansen niet overbodig:

- *Initiëren en stimuleren van het integrale beleid.* De verantwoordelijke(n) voor gelijke kansen trekken de kar. Ze kloppen aan bij collega's en houden hun engagementen uit de beleidsverklaring (of de beginselverklaring) levendig. Ze initiëren en stimuleren ook de verschillende afdelingen van de gemeentelijke administratie. Ze maken hen ervan bewust dat gelijke kansen op alle beleidsdomeinen en in alle beleidsfasen in de praktijk moeten gebracht worden.



Omdat gelijke kansen een gedeelde verantwoordelijkheid zijn, initieert Gent het werken rond diversiteit vanuit de interdepartementale stuurgroep Gelijke Kansen. Deze stuurgroep bundelt de krachten om het gelijkemansbeleid in en over de verschillende departementen heen te realiseren. In de groep zetelen vertegenwoordigers uit het departement Ruimtelijke Planning, Mobiliteit en Openbaar Vervoer, het departement Politie, de dienst Sociale Voorzieningen en Gehandicapten,... De dienst Gelijke Kansen neemt het secretariaat en het voorzitterschap waar.

De stuurgroep richtte vijf thematische werkgroepen op — of 'leergroepen' zoals Gent ze liever noemt. Iedere deelnemer koos een werkgroep op basis van persoonlijke betrokkenheid en mogelijk engagement. Elke groep vergaderde verschillende keren, zodat het diversiteitsbeleid uitgroeide tot een continu proces en niet beperkt bleef tot een eenmalig aandachtspunt.

- *Bewaken van het integrale beleid.* Gelijke kansen vragen om permanente aandacht bij ieder die een rol speelt in de lokale beleidsvoering: schepenen, gemeenteraadsleden, het gemeentepersoneel,... Dat bewustzijn ontbreekt momenteel nog vaak. Het groeit pas langzaam uit tot een reflex. Daarom hebben de verantwoordelijken voor gelijke kansen als taak om dit bewustzijn voortdurend aan te scherpen bij de lokale beleidsmakers en de uitvoerders ervan. Elke collegebeslissing laten ze voorafgaan door een screening van het dossier op de gelijke kansen. Bij nieuwe voorstellen van kabinetten, de gemeenteraad (of andere lokale raden), de gemeentelijke administratie,... dringen ze steeds aan om het gelijkheidsvraagstuk te behandelen.

De schepen voor Gelijke Kansen. De verantwoordelijkheid voor gelijke kansen valt niet te onderschatten. Daarom loont de aanstelling van een schepen voor Gelijke Kansen. Deze schepenen hebben de politieke sleutel in handen voor een geslaagd mainstreamingsbeleid. Ze wakkeren bij iedereen de verantwoordelijkheid aan om binnen het eigen werkveld over gelijke kansen te waken. Wanneer er zich discriminaties voordoen, hebben ze de autoriteit om in te grijpen. De toewijzing van het mandaat dient met grote zorg te gebeuren:

- *De juiste motivatie.* De schepen voor Gelijke Kansen moet gelijke kansen oprecht nastreven, vanuit de overtuiging dat deze houding noodzakelijk is om discriminatie uit te sluiten. Zoals de schepen voor Financiën overtuigd is van het belang van correcte budgettering en het bewaken van de uitgaven en inkomsten, moet de schepen voor Gelijke Kansen geloven in de noodzaak van gelijke kansen.
- *De juiste kwaliteiten.* Een juiste motivatie volstaat niet. Gelijke kansen maken immers niet de exclusieve bevoegdheid van de schepen uit, maar van het gehele gemeentelijke apparaat. De schepen voor Gelijke Kansen dient dat verantwoordelijkheidsgevoel over te dragen naar alle geledingen van het lokale beleid. Dit vereist capaciteiten om dit verantwoordelijkheidsgevoel op alle terreinen aan te scherpen en te verankeren.



In 2003 bestelde het ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een studie die peilde naar de lokale gelijkekansenpolitiek. Het onderzoek toonde aan dat bijna één op twee gemeenten in België een schepen aanstelde bevoegd voor Gelijke Kansen. Van de grote gemeenten heeft 72 procent een schepen met deze bevoegdheid, in kleine gemeenten blijft dit beperkt tot 24 procent. Gemiddeld combineren deze schepenen hun bevoegdheid over gelijke kansen met vier andere bevoegdheden. Voor de meerderheid van deze schepenen beperkt het beleidsdomein zich tot gelijke kansen voor mannen en vrouwen. Weinig van de gemeenten duiden een schepen aan bevoegd over de zes discriminatiedomeinen die artikel 13 uit het Verdrag van Amsterdam noemt (geslacht, leeftijd, afkomst, seksuele geaardheid, handicap, geloof of levensbeschouwing).

Aanwezigheid van een schepen bevoegd voor Gelijke Kansen



Per Gewest

Vlaanderen	69
Brussel	67
Wallonië	25

Per Provincie

Oost-Vlaanderen	59
West-Vlaanderen	71
Antwerpen	71
Vlaams-Brabant	69
Limburg	79
Brabant Wallon	71
Hainaut	36
Liège	19
Namur	11
Luxembourg	0

Referentie: Dataverwerking en analyse van de enquête over de lokale gelijkemanspolitiek
Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest – december 2003

Een gelijkemansambtenaar. Een bevoegde schepen geeft het gelijkemans-thema de nodige politieke legitimiteit, maar gelijke kansen vragen om ondersteuning in de dagelijkse praktijk. Een ambtenaar voor Gelijke Kansen ondersteunt en stoffeert het lokale beleid. Hiervoor moet de gelijkemansambtenaar over een volwaardig mandaat beschikken:

- *Vrijstelling.* In eerste instantie moet het lokale bestuur iemand uit de ambtenarij aanstellen als gelijkemansambtenaar. De collega's en inwoners van de gemeente herkennen de ambtenaar als aanspreekpunt.
- *Tijdsinvestering.* Om werk te maken van gelijke kansen, moet de ambtenaar voldoende tijd kunnen investeren in zijn job.

- *Bevoegdheid*. Het formeel toekennen van een functie en het ter beschikking stellen van tijd volstaan niet voor een geslaagd mandaat. Ruggensteun door het lokale bestuur geeft de nodige erkenning en slagkracht om gelijke kansen in de gemeente te realiseren.
- *Budget*. Gelijke kansen impliceren een bepaalde mentaliteit. Bij elke lokale actie moeten de initiatiefnemers vertrekken vanuit de heersende diversiteit: houdt de actie zowel rekening met de behoeften van zowel jonge als oude mensen; verliest ze niet uit het oog dat verschillende geloofsovertuigingen in de samenleving voorkomen;...? Hoewel een mainstreamingsbeleid op zich geen geld kost, is een basisbudget geen overbodige luxe. Het scheidt ruimte voor initiatieven als sensibilisering en evaluatie.

Tip: één gelijkekansenambtenaar voor twee gemeenten. Gemeenten die een gelijkekansenambtenaar willen aanstellen, kunnen dit mandaat niet zonder meer toewijzen aan een al aanwezige medewerker. Binnen de gemeente is er immers niet per definitie iemand beschikbaar die er nieuwe taken kan bijnemen.

Wanneer het lokale bestuur op zoek gaat naar een nieuwe gelijkekansenmedewerker, loont het de moeite om een verkenningsronde te organiseren in naburige gemeenten. Kan er met één van hen samengewerkt worden om één gezamenlijke ambtenaar aan te werven, die deels voor de ene en deels voor de andere gemeente werkt? Dit levert twee voordelen op:

- *Voltijds opbouwen van expertise*. Iemand die zich voltijds toelegt op gelijke kansen, bouwt op kortere termijn expertise op dan iemand met een deeltijdse opdracht.
- *Kennisoverdracht*. Elk lokaal bestuur hoeft het warme water niet opnieuw uit te vinden. Intergemeentelijke samenwerking vergemakkelijkt de uitwisseling van ervaring en kennisoverdracht.



Elk van de negentien gemeenten uit het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft een ambtenaar bevoegd voor het gelijkekansenbeleid voor mannen en vrouwen. Deze ambtenaren vormen samen een netwerk. Occasioneel vergaderen ze om expertise uit te wisselen, inhoudelijk te debatteren of met het oog op opleiding.

Een stuurgroep. Een schepen voor Gelijke Kansen en/of een gelijkekansenambtenaar aanstellen, zijn niet de enige wegen naar gelijke kansen. Een stuur- of werkgroep kan de eindverantwoordelijkheid net zo goed opnemen. In de groep zetelen vertegenwoordigers van alle gemeentelijke beleidsniveaus en -domeinen. Het team licht het gevoerde beleid door op gelijke kansen, stuurt het aan en ondersteunt verbeteringen. Opdat een stuurgroep kan optreden als eindverantwoordelijke voor de mainstreamingspolitiek, moet de groep over dezelfde middelen beschikken als de gelijkekansenambtenaar: tijd, bevoegdheid en budget.

Een bovenlokaal netwerk. Een bovenlokaal netwerk van verantwoordelijken voor gelijke kansen van verschillende lokale besturen biedt een platform om expertise uit te wisselen.

Een internationaal netwerk. De gemeente kan zich aansluiten bij een internationaal netwerk van steden en gemeenten in de strijd tegen discriminatie:

- De Internationale Coalitie van Steden tegen Racisme is een initiatief dat de UNESCO lanceerde in maart 2004. Het wil bouwen aan een netwerk voor expertiseuitwisseling tussen steden inzake de strijd tegen racisme, discriminatie, xenofobie en uitsluiting (www.unesco.org/shs/citiesagainstracism).
- De Council of European Municipalities and Regions (CEMR) lanceerde in mei 2006 het Europees Charter voor gelijkheid van vrouwen en mannen in de lokale samenleving. Het Charter bundelt engagementen om de gelijkheid van vrouwen en mannen in de lokale administratie te bevorderen (www.ccre.org).

- Netwerk Agenda 22: In 1994 aanvaardden de Verenigde Naties unaniem de Standaardregels voor Gelijke Kansen voor Personen met een Handicap. Deze regels vormen een handig gebruiksinstrument bij het beleid ten aanzien van personen met een handicap. De Standaardregels inspireerden een aantal Zweedse verenigingen om een methode uit te werken die werd overgenomen door lokale overheden en gekend is onder de naam *Agenda 22: planning van het beleid inzake handicap. Instructies voor het lokale bestuur*. De Agenda werd vertaald en verspreid in verschillende landen. In België liep er een pilootproject in vier gemeenten (voor meer informatie: bdf@minsoc.fed.be). De Nederlandstalige versie van Agenda 22 is te downloaden op <http://www.agenda22-rotterdam.nl/>.
- Het Charter van Barcelona, het congressthema in Barcelona op 23 en 24 maart 1995, stelt Europese steden een aantal principes rond waardigheid en respect voor ten aanzien van personen met een handicap.
- Het Europese PROGRESS-programma financiert projecten die gelijke kansen bevorderen en racisme bestrijden en de integratie van deze thematiek onder andere op lokaal niveau beogen.





Stap 1: de kaart van gelijke kansen trekken

- Schrijft de beleidsploeg gelijke kansen in het bestuursakkoord, een doelstellingscontract of een beginselverklaring in?
- Houdt de beleidsploeg in haar engagement rekening met alle mogelijke discriminatiegronden?
- Bestaat er een schepenmandaat Gelijke Kansen?
- Werkt er een gelijkekansenambtenaar in de gemeente?
- Houden de verantwoordelijken voor gelijke kansen het engagement uit het bestuursakkoord onder de permanente aandacht van het schepen-college?
- Waken de verantwoordelijken voor gelijke kansen erover dat elk gemeentelijk initiatief gescreend wordt op gelijke kansen?
- Hebben de verantwoordelijken voor gelijke kansen een gezicht? Kennen collega's, schepenen, gemeenteraadsleden en inwoners hen en hun mandaat?
- Wordt de gelijkekansenambtenaar geruggensteund door de schepen voor Gelijke Kansen?
- Beschikken de verantwoordelijken voor gelijke kansen over voldoende tijd en budget om het gelijkekansenproject uit te werken?

Stap 2: analyse van de bestaande situatie

Bestaande (on)gelijkheden als vertrekpunt. In een tweede stap licht het lokale bestuur de situatie door. Een grondige analyse leert waar het lokale bestuur nu al gelijke kansen creëert, maar ook waar ongelijkheden bestaan, om welke onrechtvaardigheden het gaat en wie ermee geconfronteerd wordt:

- mannen of vrouwen;
- homo- of heteroseksuelen;
- personen met of zonder handicap;
- jongeren of ouderen;
- personen van uiteenlopende afkomst;
- personen van verschillende geloofsovertuiging.

Ook gerealiseerde inspanningen in kaart brengen. Een opsomming van voorbeelden over manifeste en verdoken vormen van discriminatie doet vermoeden dat er veel werk aan de winkel is. Maar lokale beleidsploegen leverden al heel wat inspanningen die gelijke kansen bevorderen:

- Heraangelegde parken en pleinen zijn voorzien van zowel zitbanken als speeltuigen en sportinfrastructuur, zodat allerhande gebruikers er hun gading vinden.
- Schepenen met een islamitische geloofsovertuiging tonen dat hun godsdienst een politiek mandaat niet in de weg staat.
- ...

Een eerlijke en volledige analyse van de lokale aanpak rond gelijke kansen belicht ook de positieve kant van de huidige situatie.



In opdracht van de stad Leuven voerde de vzw Mobiel 21 een studie uit naar mobiliteitsbehoeften. De resultaten wijzen uit dat vrouwen een ander mobiliteitsgedrag vertonen dan mannen en andere behoeften hebben. Dat komt omdat vrouwen zich meer verplaatsen voor zorgafspraken: ze brengen vaker de kinderen naar school

of naar de crèche, ze stoppen op weg van werk naar huis bij de supermarkt,... Mobiel 21 adviseerde de stad Leuven om het lokale mobiliteitsbeleid genderbewust aan te pakken. Voorbeelden zijn het op strategische plaatsen aanbrengen van opbergsystemen voor boodschappentassen en fietsenstallingen met ruimte voor aanhangfietsen en driewielers.

Zowel manifeste als verdoken discriminatie. Sommige ongelijkheden laten zich vlot in kaart brengen. Het bovenstaande voorbeeld uit Leuven toont dat de praktijk ook subtiele vormen van ongelijkheid kent. Nog andere situaties zijn denkbaar:



Het plaatselijke sportaanbod is vaak uitgesproken ‘mannelijk’: het lokale bestuur investeert in voetbalvelden, die veelal uitsluitend door mannenclubs gebruikt worden.

Ouderen kunnen gelijk participeren aan het gemeentelijke vrijetijdsaanbod. Maar een cultuurcentrum dat voornamelijk ’s avonds programmeert, maakt het moeilijk voor een groot aantal ouderen die in de avonduren niet meer graag buitenkomen.

Nieuwe inwoners dienen zich te laten opnemen in het bevolkingsregister van hun nieuwe gemeente. Voor autochtonen blijft dit beperkt tot een eenvoudige melding aan het bevolkingsloket. Nieuwkomers vanuit het buitenland leggen een ingewikkelder traject af, met vaak vele doorverwijzingen van het ene loket naar het andere. De openingsuren van de verschillende diensten zijn daarbij niet altijd op elkaar afgestemd.

Wat met gemeenten die foto’s van gehuwde koppels afbeelden in het lokale informatieblad, maar de huwende homo- en lesbiënekoppels ‘vergeten’?

Een pragmatische aanpak. De bestaande situatie in kaart brengen, lijkt een hele opdracht. Het detecteren van behoeften roept al snel een beeld op van uitgebreide telefoonenquête of huis-aan-huisbevragingen. Toch hoeft het lokale bestuur het niet altijd zo ver te zoeken:

- *De gemeenteraad als adviseur.* De gemeenteraad is een graadmeter voor het heersende klimaat rond gelijke kansen, want de gemeenteraadsleden houden de vinger aan de pols bij de bevolking. Het debat in de gemeenteraad weerspiegelt in welke mate het gelijkekansenthema leeft. Het kan uitdrukkelijk de politieke agenda halen, maar hoe frequent doorkruist het onderwerp de thematische debatten?
- *Informatie verzamelen in de gemeentelijke adviesraden.* Alle bestaande adviesraden leveren een schat aan informatie op. De ouderenraad signaleert bijvoorbeeld de typische obstakels die de mindermobielen – en dat zijn niet alleen ouderen – in de gemeente ervaren. Via de jeugdraad kunnen de problemen van allochtone jongeren aan de oppervlakte komen.

Let op: de grenzen van gemeentelijke adviesraden. Adviesraden mogen vandaag een rol van betekenis spelen, hun belang mag echter (nog) niet overschat worden:

- *Niet overal adviesraden.* Adviesraden groeien stilaan uit tot een vaste waarde in de gemeentelijke organisatie. Toch is het concept niet in elke gemeente ingeburgerd.
 - *Niet alle thema's komen aan bod.* In Vlaanderen heeft elke gemeente een jeugdraad, Wallonië kent deze verplichting niet. Een ouderenadviesraad is nergens verplicht, net zomin als een adviesraad Gelijke Kansen.
 - *Niet altijd een representatieve bevolkingsafspiegeling.* De samenstelling van adviesraden weerspiegelt niet altijd de betrokken bevolking. Zo vinden vandaag weinig allochtone jongeren de weg naar de jeugdraad. Oudere vrouwen voelen snel schroom om zich te laten horen in een adviesraad.
- *Verenigingen en belangenorganisaties consulteren.* Naast de gemeentelijke adviesraden hebben het lokale verenigingsleven en de belangenorganisaties heel wat te vertellen over de bestaande ongelijkheden. Onderschat hun ervaring en expertise niet. Via formele of informele kanalen weten zulke organisaties wat er leeft bij hun leden of de groepen die ze vertegenwoordigen.

- *Andere specialisten.* Belangenverenigingen zijn specialisten terzake, maar ook andere partijen vragen om consultatie over hun gespecialiseerde kennis: politie, OCMW, gelijkemansambtenaren in andere gemeenten, de provinciale coördinatoren Gelijke Kansen,... Ze kunnen helpen bij de screening, maar ook bij het aansturen en evalueren van het beleid.
- *Ad hoc informatieverzameling.* Wanneer de contacten geen volledig plaatje opleveren, bestaat er de mogelijkheid om ad hoc informatie te verzamelen. Thematische hoorzittingen leveren bijvoorbeeld resultaten, maar het hoeft niet altijd zo formeel. Contacten met het sociale leven in de gemeente bieden een uitgelezen kans om op informele wijze op de hoogte te komen van ervaren ongelijkheden.



Een debatavond met de vrouwenvereniging leert heel wat over het vrouwvriendelijke karakter van de gemeente.

Een cursusbezoek bij nieuwkomers die een opleiding Nederlands of Frans voor anderstaligen volgen, biedt de gelegenheid om moeilijkheden in verband met toegankelijkheid en gelijkheid uit ‘eerste hand’ te vernemen.

- *Literatuurstudie en data-analyse.* Bestaande publicaties bevatten een schat aan informatie. Door de jaren heen verschenen heel wat rapporten en verslagen. Wat gericht zoekwerk brengt feiten en cijfers over discriminatie aan de oppervlakte. Hou het daarbij niet beperkt tot eigen, gemeentelijke data. De lokale situatie verschilt immers vaak niet zo ingrijpend van de situatie elders. Resultaten van studies op bovenlokaal niveau kunnen gemakkelijk een lokale interpretatie krijgen. Ook vraagt bestaande informatie om verdere screening. Een cijferdatabank die bijvoorbeeld gegevens indeelt naar leeftijd, geslacht of afkomst, laat analyses toe op deze kenmerken.

Relevante rapporten en verslagen vinden. Wie literatuur wil consulteren, dreigt snel ontmoedigd te raken door de grote hoeveelheid beschikbaar materiaal. Om gericht te selecteren, helpen verwijzingen op gespecialiseerde websites. De site van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding — www.diversiteit.be — en van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen — www.igvm.fgov.be — helpen alvast op weg.

Een ‘en-en’-verhaal. In het bovenstaande lijstje zit geen hiërarchie. Literatuuronderzoek is niet meer of minder valabel dan het consulteren van lokale verenigingen. Het gaat om een ‘en-en’-verhaal dat de signalen uit verschillende bronnen als puzzelstukjes samenlegt. Pas dan beschikt het lokale bestuur over een grondige analyse van de bestaande (on)gelijkheden.

De informatie overzichtelijk samenbrengen. Aan het einde van deze stap beschikken de lokale mandatarissen over een volledig en helder overzicht van bestaande ongelijkheden en wie ermee geconfronteerd wordt. Het verdient de aanbeveling om alle verzamelde gegevens gesystematiseerd samen te brengen. Bundel de informatie uit bijvoorbeeld een hoorzitting met de data uit literatuurstudie. Schik daarbij de gegevens uit verschillende bronnen thematisch en schematisch. Zo ontstaat een overzicht dat in één oogopslag duidelijk maakt waar zich de knelpunten bevinden om gelijke kansen voor iedereen te realiseren.

Beleidsdomein 'X'

Periode van..... tot.....

- Aantal keer dat de gemeenteraad de aandacht vestigde op gelijke kansen binnen dit beleidsdomein:.....
- Contacten met lokale adviesraden:
 - adviesraad voor.....
 - positieve ervaring met mainstreaming van gelijke kansen:
 -
 -
 - negatieve ervaring met mainstreaming van gelijke kansen:
 -
 -
 - adviesraad voor.....
 - positieve ervaring met mainstreaming van gelijke kansen:
 -
 -
 - negatieve ervaring met mainstreaming van gelijke kansen:
 -
 -
 - ...
- Contacten met lokale verenigingen en belangenorganisaties
 - vereniging:.....
 - positieve ervaring met mainstreaming van gelijke kansen:
 -
 -
 - negatieve ervaring met mainstreaming van gelijke kansen:
 -
 -
 - ...
- Ad hoc informatieverzameling
 - wijze van gegevensverzameling:.....
 - aantal:.....
 - positieve ervaring met mainstreaming van gelijke kansen:
 -
 -
 - negatieve ervaring met mainstreaming van gelijke kansen:
 -
 -
 - ...
- Literatuur
 - referentie.....
 - bevindingen/aandachtspunten:.....
 - ...



Stap 2: bestaande ongelijkheden analyseren en inventariseren

- Worden de gemeentelijke adviesraden geconsulteerd over bestaande ongelijkheden?
- Kent het lokale bestuur het plaatselijke verenigingsleven en de belangenorganisaties?
- Consulteert het lokale bestuur het lokale verenigingsleven en de belangenorganisaties over de bestaande ongelijkheden?
- Zoekt het lokale bestuur naar informatie bij specialisten?
- Verzamelt het lokale bestuur informatie over de bestaande ongelijkheden in hoorzittingen, bij plaatsbezoeken,...?
- Vindt het lokale bestuur bijkomende informatie in lokale en bovenlokale literatuur, statistieken en rapporten?
- Brengt het lokale bestuur de informatie over bestaande ongelijkheden samen in één thematisch en systematisch overzichtsdossier?

Stap 3: analyse van het huidige beleid

Welslagen en tekorten van het huidige beleid. Vertrekkend vanuit de resultaten van stap 2 — de gedetailleerde inventaris van bestaande (on)gelijkheden — analyseert het lokale bestuur in een derde stap het eigen beleid:

- Welke bestaande beleidsinitiatieven pakken ongelijkheden aan?
- In welke mate slagen deze erin om ongelijkheden weg te werken?
- Op welke ongelijkheden speelt het beleid te weinig of niet in?
- In welke beleidsdomeinen en -initiatieven kunnen die ongelijkheden aangepakt worden?

Genderbudgetting als inspirerende aanpak. Genderbudgetting analyseert de spreiding van middelen en de impact hiervan op de gelijkheid tussen vrouwen en mannen. Het gaat na:

- of de toewijzing van budgetten rekening houdt met de socio-economische gelijkenissen en verschillen tussen mannen en vrouwen;
- welke impact politieke prioriteiten hebben op de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen;
- of overheidsinvesteringen de gelijkheid tussen mannen en vrouwen versterken of verminderen.

Meer info is te vinden op www.igvm.fgov.be. Op analoge wijze kan een analyse gemaakt worden van de impact op gelijkheid tussen personen:

- van verschillende leeftijden;
- van verschillend ras of afkomst;
- van verschillende seksuele geaardheid;
- van verschillende geloofs- of levensbeschouwelijke overtuiging;
- met of zonder handicap.

Procesanalyse van begin en einde. Wanneer het lokale bestuur het eigen beleid onder de loep neemt, concentreert het zich op twee actie-momenten:

1. het planningsmoment;
2. het ogenblik waarop de resultaten gekend zijn.

Het planningsmoment. In eerste instantie bestudeert het lokale bestuur bestaande beleidsdocumenten en actieplannen. In hoeverre besteden deze aandacht aan gelijke kansen? Drukken hun formuleringen een expliciet engagement uit ten aanzien van gelijke kansen? En als dat zo is, hebben ze dan oog voor alle discriminatiedomeinen?

Uiteraard moet de aandacht voor de verschillende discriminatiedomeinen in het juiste daglicht geplaatst worden. De verschillende ongelijkheidsgronden impliceren immers niet bij elke actie een risico op discriminatie.



Het is voor iedereen duidelijk dat bij de heraanleg van een voetpad afkomst, geslacht, geloofsovertuiging of seksuele geaardheid geen invloed hebben op de beleidsplanning. De aandacht gaat hier enkel naar de mogelijke hinder die sommige personen met een handicap en minder mobiele ouderen ervaren. Maar de obstakels die zij tegenkomen, storen net zo goed jonge ouders met kinderwagens, leveranciers die hun waar binnenbrengen bij klanten,...

Analyse van de resultaten. Goed uitgewerkte plannen worden in de praktijk niet altijd naar behoren uitgevoerd. Vaak heeft dat niets met slechte wil te maken. Zo wordt op het voetpad bijvoorbeeld een rij aangepaste tegels onderbroken door een rioleringsdeksel. Daarom verdient niet enkel het planningsmoment nader onderzoek, maar vragen ook de beleidsresultaten om een analyse. In welke mate realiseerden ze gelijke kansen? Daar waar het resultaat niet voldoet, moet de analyse leren waar het spaak liep.

Resultaat. Aan het einde van de derde stap beschikt het lokale bestuur over een eigen evaluatierapport. Dit rapport leert:

- welke gemeentelijke initiatieven gelijke kansen realiseren;
- welke gemeentelijke initiatieven tekort schieten op vlak van gelijke kansen;
- welke obstakels de gelijke kansen in de weg staan;
- welke discriminatiegronden het meest kwetsbaar blijven.

OPSTELLEN VAN EEN BELEID

Zullen de voorziene maatregelen en budgetten de ongelijkheden tussen vrouwen en mannen veeleer beperken of versterken?

- Wie zijn de mogelijke begunstigden? (vergelijkende benadering mannen/vrouwen)
- Welke maatregelen worden overwogen? Moet men ze anders definiëren voor vrouwen en mannen?
- Wat zijn de doelstellingen van die maatregelen?
- Welke middelen worden toegekend aan dit beleid? Moet men specifieke middelen voorzien om een ongelijkheid tussen mannen en vrouwen te elimineren?

IMPLEMENTATIE

Welke indicatoren moet men gebruiken om de gerealiseerde vooruitgang op vlak van gelijkheid op te volgen en te analyseren?

- Opvolging van de lopende dossiers aan de hand van indicatoren die het mogelijk maken om de vooruitgang op vlak van gelijkheid tussen mannen en vrouwen te meten
- Interpellatie van de bevoegde personen in geval van afwijkingen t.o.v. het oorspronkelijke plan.

EVALUATIE

Hebben deze acties de waargenomen ongelijkheden verminderd of versterkt?

- Wie zijn de werkelijke begunstigden?
- Werden de doelstellingen gerealiseerd?
- Werden de middelen goed aangewend en volstonden ze?
- Wat zijn de (positieve of negatieve) nevenverschijnselen?

- Geslachtsspecifieke statistieken;
- Studies over de bestaande ongelijkheden en de oorzaken ervan;
- Consultatie en overleg met de potentiële begunstigden van een maatregel, de sociale partners, het personeel van privéverenigingen en van de openbare sector.



Stap 3: analyse van het huidige beleid

- Gaat het lokale bestuur na welke van de bestaande gemeentelijke initiatieven gelijke kansen realiseren?

- Gaat het lokale bestuur na welke van de bestaande gemeentelijke initiatieven tekort schieten op vlak van gelijke kansen?

- Gaat het lokale bestuur na waar zich precieze tekorten situeren?

- Gaat het lokale bestuur na welke obstakels gelijke kansen in de weg staan?

- Gaat het lokale bestuur na welke discriminatiegronden het meest kwetsbaar blijven?

Stap 4: beleidsdoelstellingen formuleren en realiseren

Gelijke kansen als constant aandachtspunt voor het lokale bestuur. In de vierde stap geeft het lokale bestuur vorm aan het mainstreamingsbeleid. Vanaf nu schrijft het gelijkheid in als doelstelling bij elke gemeentelijke actie: gelijke kansen zijn van tel aan het loket, op de gemeentelijke website, in de gemeenteschool,...

Doelstellingen formuleren vanuit de opgebouwde voorkennis. Het verweven van gelijke kansen in alle lokale acties is een proces waarbij elke stap voortbouwt op de uitkomsten van de vorige. Voor de vierde stap betekent dit dat de analyse van de bestaande situatie (stap 3) leert welke de doelstellingen zijn die het lokale bestuur op de agenda moet zetten.



Hasselt stelde de Agenda 22 op en engageerde zich daarmee om aan de toegankelijkheid van de stad te werken. Een lijst inventariseert 45 concrete actiepunten die de fysieke, mentale en intellectuele toegankelijkheid van de stad vergroten. De Agenda werd opgebouwd op basis van beschikbare voorkennis in de stad. Heidi Christiaens, medewerkster Toegankelijkheid, Gezondheid en Gehandicapten van de stad Hasselt vertelt:

“In eerste instantie beschikten we over een inventaris van diverse initiatieven die de toegankelijkheid in onze stad stimuleren. Die lijst steunt op praktijkervaring en bouwden we tijdens de voorbije jaren stap voor stap op. Zaken waarvan we weet hebben, informatie die we zelf verzamelden of gegevens die anderen ons bezorgden komen op de inventaris terecht. Het is een eenvoudig instrument waaruit we informatie putten wanneer inwoners met specifieke vragen over toegankelijkheid zitten. Daarnaast voeren we elke twee jaar een behoeftenonderzoek uit dat peilt naar de noden en wensen rond toegankelijkheid in de stad. Deze twee basisinstrumenten, aangevuld met de denkoefeningen die we met de adviesraad maakten, stelden ons in staat om de Agenda 22 op te stellen. Dat is een lijst van 45 concrete actiepunten die ons verder helpen bij het op de kaart zetten van Hasselt als toegankelijke stad.”

Meetbare doelstellingen formuleren. ‘Bestaande ongelijkheden wegwerken’ is een doelstelling. Helaas is ze weinig concreet en praktisch geformuleerd. Kies daarom zoveel mogelijk meetbare doelen. Ze spreken meer tot de verbeelding en de daaropvolgende stappen laten er zich vlotter uit afleiden. Bovendien leggen ze meteen de link naar de evaluatie in de vijfde stap.



De stad Gent concretiseert en meet haar engagement om “alle inwoners van Gent kwaliteitsvol te bedienen en feitelijk gelijke kansen te bieden” in een trapsgewijs proces:

Een eerste stap vertaalt het engagement in drie strategische doelstellingen:

- Strategische doelstelling 1: Het strategische beleid, beleidsvoorbereidend en beleidsuitvoerende initiatieven van de hele organisatie houden actief rekening met diversiteit in alle facetten en op alle niveaus van de organisatie.
- Strategische doelstelling 2: Een streven naar een diversiteitsvriendelijk personeelsbeleid in alle diensten, waarbij de aandacht voor diversiteit een gedragen onderdeel van de organisatiecultuur wordt.
- Strategische doelstelling 3: Diversiteitsbeleid wordt zichtbaar gemaakt.

De vertaling van hoofddoel/engagement naar strategische doelstellingen staat beschreven in de beleidsnota Diversiteit 2005-2007 die de stad in november 2005 publiceerde. In het Diversiteitsactieplan krijgt elke strategische doelstelling een praktijktoepassing. Het actieplan herformuleert de strategische doelen in twaalf actiepunten. Elk actiepunt legt de link met de finale doelstelling, beschrijft de rolverdeling van de betrokken partijen en geeft aan wanneer het actiepunt ingepland wordt.

Keuzes maken. Gemeenten waar het gelijkekansenbeleid in de kinderschoenen staat en waar er nog een hoop werk aan de winkel is, moeten keuzes maken. De mensen en middelen die het lokale bestuur ter beschikking heeft, stuiten op grenzen. Als leidraad bij de keuzes geldt:

- *Inspraak organiseren over de te maken keuzes.* De keuzes over wat er te gebeuren staat, moet en mag het lokale beleid niet alleen maken. Het bestuur moet de bevolking betrekken en hen de kans bieden om hun vragen en behoeften te formuleren.

Lokale besturen die zich grondig voorbereidden, voldeden al aan deze voorwaarde. Stap 2 bracht immers de noden in kaart, op basis van onder meer het horen van de bevolking over de bestaande ongelijkheden. De daar gesignaleerde noden moet het lokale bestuur herformuleren in meetbare doelstellingen.

- *Het beleid hakt knopen door.* Inspraak organiseren betekent niet dat het lokale bestuur zich blind laat leiden door de uitkomsten van deze inspraakmomenten. Het bestuur plaatst de noden en verwachtingen van de geconsulteerden in de bredere lokale context. Bovendien moeten de gemeentelijke mandatarissen er zich bewust van blijven dat de informatie uit contactmomenten een belangrijk, maar onvolledig deel van de realiteit is. Niet alle betrokkenen vinden de weg naar de overlegplatformen en niet iedereen laat zijn stem even luid klinken tijdens een vergadering. Daarnaast verzamelde de bestuursploeg in de tweede stap nog andere informatie aan de hand van literatuurstudie en van contacten met organisaties en belangenverenigingen. Een sterk beleid vertrekt vanuit al deze informatie. Het legt de verschillende puzzelstukken samen, om op basis van dit totaalbeeld zelf de beleidslijnen uit te zetten.

Een stappenplan opstellen ter realisatie van de doelstellingen. Als de doelstellingen vastliggen, vragen ze om een plan van aanpak. Dat beschrijft de stappen die leiden tot de realisatie van de doelstellingen. Per stap geeft dit plan weer:

- welke actie er moet genomen worden;
- wie daarvoor verantwoordelijk is;
- welke middelen (budgetten, inzetbaar personeel, beschikbare instrumenten) daarvoor beschikbaar zijn;
- binnen welke termijn de deelstap gerealiseerd wordt.

Aandacht voor gelijke kansen in aanbestedingen. Het lokale bestuur doet niet alles zelf. Voor werken en diensten zoals aannemingswerken, studie opdrachten en evenementorganisatie schrijft een bestuur aan bestedingen uit. Aandacht voor gelijke kansen betekent dat ook de daarvoor opgestelde lastenboeken het gelijkekansenthema opnemen.

Zo kan een clause stipuleren dat enkel offertes in aanmerking komen van organisaties die aandacht hebben voor het gelijkekansenthema, zowel in hun interne organisatie als bij hun externe dienstverlening. De kandidaten moeten getuigen van gelijke behandeling van hun personeel: geslacht, leeftijd, seksuele voorkeur, religie of geloofsovertuiging, handicap of origine spelen geen rol bij aanwerving, opleiding of promotie.

Het lastenboek kan ook stipuleren dat ondernemingen die eerder een veroordeling kregen omwille van discriminatie, niet in aanmerking komen bij de toewijzing van de opdracht, tenzij het bedrijf kan aantonen dat er ondertussen corrigerende maatregelen genomen werden.

Tot slot kan de opdrachtgever ook stipuleren dat wanneer discriminatie vastgesteld wordt tijdens de uitvoering van de opdracht, dit een reden is voor opschorting van het contract.

Terugkoppelen van de keuzes. Een degelijk bestuur vergeet de uiteindelijke beleidsopties niet terug te koppelen naar de betrokkenen. Het wekt bij de burgers immers weinig vertrouwen en respect wanneer ze na de consultatie geen zicht krijgen op het beslissingsproces. Waarom gaat het bestuur pakweg wel in op de behoefte aan een meldpunt voor samenlevingsproblemen, maar verzuimt ze om de groteletter-collectie in de gemeentelijke bibliotheek uit te bouwen?

Net zoals consultatie op verschillende manieren te organiseren is, bestaan er ook uiteenlopende feedbackmogelijkheden: een hoorzitting, terugkoppeling via de adviesraden, een artikel in het gemeentelijke info-blad, toelichting op de website,... Er bestaat geen 'beste' methode, maar enkele vuistregels gelden:

- *Gebruik de beschikbare kanalen.* Een nieuwe actie communiceren, vereist niet altijd een speciaal daarvoor aangemaakte brochure. Communicatie via de bestaande en vertrouwde kanalen is vaak effectiever. De burger kent en herkent die publicaties immers en weet waar ze te vinden. Thematische folders op een staander aan het loket bereiken enkel diegenen die in de wachtrij staan. Het gemeentelijke informatieblad valt bij iedereen in de bus.
- *Ken de betrokkenen.* Verlies het profiel niet uit het oog van de doelgroep van de actie.



Wat is het beste communicatiekanaal wanneer je acties onderneemt om het lokale werkloosheidscijfer te reduceren? De belangrijke doelgroep van jonge allochtone werkzoekenden surft wellicht niet al te vaak naar de gemeentelijke website. Maar misschien zijn de straathoekwerkers wel een vertrouwde partij voor die jongeren en kan de communicatie via hen verlopen?

- *Ken het dossier.* Besef dat het ene dossier het andere niet is. Sommige acties liggen gevoeliger dan andere. Dit impliceert dat bepaalde beleidskeuzes om meer tekst en uitleg vragen.
- *Neem de ‘tijd’.* Beleidsmakers dienen voldoende tijd te nemen om te informeren. ‘Tijd’ moet niet al te letterlijk geïnterpreteerd worden, maar wil zeggen dat een toelichting voldoende omstandig moet zijn. Kondig een initiatief niet enkel aan, maar motiveer ook waarom het lokale bestuur juist die keuze maakt en (voorlopig) niet ingaat op andere noden en verwachtingen. De toelichting biedt ook perspectief: ze benadrukt dat het nastreven van gelijke kansen een permanente beleidsverantwoordelijkheid is en dat andere initiatieven later volgen.



De cel Gelijke Kansen van de stad Brussel steunt jaarlijks een aantal initiatieven van organisaties die in Brussel actief zijn rond gelijke kansen. “Op die manier werken we vooral aanvullend en ondersteunend”, vertelt een medewerker van de cel. “We gaan ervan uit dat de verenigingen heel wat expertise in huis hebben. Ze zijn zelf best geplaatst om inhoud te geven aan acties rond diversiteit.

Daarom concentreren wij ons op logistieke, praktische en ook financiële ondersteuning. Zo lanceren we jaarlijks een projectoproep bij een duizendtal verenigingen op ons grondgebied. Die organisaties spreken we aan met een mailing naar alle verenigingen uit ons adresbestand. Dat is een uitgebreide database, maar ze kan nooit exhaustief zijn. Daarom informeert de stedelijke website ook over ons en over de ondersteuning die we bieden. Zo vinden andere verenigingen ook de weg naar onze dienst.”

“Jaarlijks sturen vijftig tot honderd organisaties een dossier in. In principe komt elke initiatiefnemer die op Brussels grondgebied gevestigd is of ieder project dat expliciete sensibilisering van de Brusselse bevolking beoogt, in aanmerking voor een subsidie. Een commissie van experts, een vertegenwoordiging vanuit het kabinet van de schepen voor Gelijke Kansen en de schepen zelf beoordelen de dossiers. Op basis van de projectkwaliteiten en enkele objectieve criteria stelt die commissie een selectie samen. Initiatieven van partners die in het verleden al hun waarde voor de Brusselse bevolking bewezen, komen vaker terug op de lijst. Maar ook nieuwkomers maken uiteraard een kans. Bij de vorige oproep diende bijvoorbeeld een vereniging van Arabische vrouwen een subsidieaanvraag in voor een kunstproject. Ondanks het nogal beknopte dossier was de nieuwsgierigheid van de commissie gewekt. Na een vraag tot verdere toelichting bleek het een erg vernieuwend initiatief dat onze steun meer dan waard was.”

“De verenigingen die niet voor steun in aanmerking kwamen, kregen van ons een brief waarin we onze keuze toelichtten: we noemden het bescheiden budget dat we jaarlijks ter beschikking hebben, maakten duidelijk dat we keuzes moeten maken en lichtten toe hoe de jury te werk ging. Zo gaat het elk jaar.”

Realiseren van de uitgekomen doelen. Tot slot komt het erop aan de actieplannen in de praktijk te brengen en effectief gelijke kansen te realiseren. Het opgestelde actieplan geldt als leidraad.

Bestuursploegen die het parcours afleggen tot aan het einde van deze vierde stap kunnen ei zo na spreken van een volwaardig, onderbouwd en gedragen mainstreamingsbeleid. Enkel de vijfde en laatste stap mag niet aan hun aandacht ontsnappen.



Stap 4: beleidsdoelstellingen formuleren en realiseren

- Formuleert het lokale bestuur de doelstellingen voor het mainstreamingsbeleid vanuit de analyse van bestaande ongelijkheden in het huidige beleid?

- Formuleert het lokale bestuur concrete en meetbare doelstellingen?

- Organiseert het lokale bestuur inspraak over de eventuele keuzes die het beleid moet maken?

- Maakt het lokale bestuur de keuzes voor het beleid op basis van inspraak, gegevens over beschikbare budgetten, inzetbaarheid van mankracht,...?

- Hanteert het lokale bestuur bij de realisatie van het beleid een stappenplan dat beschrijft wat er moet gebeuren, hoe dit verloopt, welke middelen er daarvoor beschikbaar zijn en wie de verantwoordelijkheid heeft?

- Schenkt het bestuur aandacht aan gelijke kansen in aanbestedingsdossiers?

Stap 5: evalueren en bijsturen

Evaluatie van proces en resultaat. In een vijfde fase blikt het lokale bestuur terug op het geleverde werk en evalueert het zowel de resultaten als de weg er naartoe. De resultaten vormen het belangrijkste onderdeel van de evaluatie. Zij maken zichtbaar of en in welke mate het lokale bestuur slaagde in het creëren van meer gelijke kansen.

Het voordeel van meetbare doelstellingen. Lokale besturen die in de derde processtap behoorlijk werk leverden, ervaren weinig moeite bij het evalueren van de resultaten. Ze omschreven de objectieven immers in concreet meetbare doelstellingen. Wie als doelstelling formuleerde 'een anti-discriminatie-code inschrijven in het gemeentelijke arbeidsreglement' heeft het makkelijker om het resultaat te beoordelen dan een lokaal bestuur dat koos voor het even brede als vage 'gelijke kansen creëren in het gemeentelijke personeelsbeleid'.

Belang van cijfermateriaal. Evaluaties gebeuren niet enkel op basis van kwalitatieve data. Ook cijfergegevens leveren belangrijke input. Een budgetanalyse leert of het lokale beleid op evenredige wijze investeerde in de toegankelijkheid voor alle doelgroepen. Participatiecijfers gekoppeld aan statistieken over populatiekenmerken tonen aan of de hele bevolking bereikt wordt.



Evaluatie van de methodiek. Het resultaat staat centraal, maar ook de weg er naartoe verdient een terugblik. Dit zowel bij realisatie van de doelstellingen als wanneer die niet gehaald blijken:

- *Wanneer de beoogde doelstellingen niet gerealiseerd werden.* Een reflectie op de methodiek leert in welke fase het fout ging en wat er precies misliep: schoot het gekozen instrument tekort, was de timing te krap, begrootte het project te weinig mankracht,...?
- *Bij realisatie van de doelstellingen.* Zelfs wanneer het lokale bestuur de gewenste resultaten behaalde, loont een terugblik op de methodiek. In dat geval leert de analyse of de gekozen methodiek inderdaad leidde tot het doel. Of speelden andere, externe factoren een begunstigende rol? Zelfs wanneer de methodiek de sleutel tot het succes blijkt, stelt de vraag zich of een andere (goedkopere, snellere, minder complexe,...) methodiek tot hetzelfde doel leidt.
- *Een eindevaluatie, maar ook tussentijdse evaluaties.* Stap 4 en stap 5 van het mainstreamingsproces volgen elkaar niet noodzakelijk chronologisch op. Een evaluatie hoeft niet pas aan het einde van de rit te gebeuren. Tussentijdse evaluaties zijn van grote waarde, want ze maken bijsturingen mogelijk. Een inschattingsfout bij het begin van de rit tussentijds corrigeren, voorkomt misschien dat het hele proces fout loopt.

Tussentijdse evaluaties maken successen op korte termijn zichtbaar. Kortetermijnevaluaties werken motiverend. Het pad naar gelijke kansen kan immers lang zijn, zodat succes soms op zich laat wachten. Wanneer tussentijdse vaststellingen leren dat de gemeente goed op weg is, geeft dat aan alle betrokkenen geruststellende, motiverende signalen.

Het publiek bij de evaluatie betrekken. Zowel in de tussentijdse fases als aan het einde van de rit moet het lokale bestuur het publiek bij de evaluatie betrekken. Een doelstelling kan gerealiseerd zijn, maar voelt het publiek de realisatie eveneens aan als succesvol? Die informatie wijst welke weg het lokale bestuur nog af te leggen heeft.

Let op: het stappenplan als continu proces. Een lokaal bestuur dat het stappenplan eenmaal doorliep, mag niet concluderen dat het de zaak netjes geregeld heeft. Gelijke kansen vragen immers om een permanent bewustzijn. In elke nieuwe beleidsverklaring van elke nieuwe bestuursploeg, bij de verdeling van de schepensposten, bij het uitschrijven van elke aanbesteding,... verdienen ze telkens aandacht.

Tip: een globaal gemeentelijk evaluatierapport. Een jaarlijks gemeentelijk evaluatierapport integreert de resultaten van het mainstreamingsbeleid in alle gemeentelijke departementen en diensten. In dit rapport doet elke afdeling verslag over de initiatieven die de dienst nam om gelijke kansen te bevorderen en de resultaten van deze acties.



Een bestuur kan zich engageren om in zijn communicatie beelden te gebruiken die de multiculturele samenleving onderstrepen. Wanneer de foto's op de gemeentelijke website, in folders en in het informatieblad mensen van uiteenlopende afkomst afbeelden, komt het lokale bestuur dat engagement na. Een publieksevaluatie leert hoe de bevolking dit evalueert: vinden ze de diversiteit voldoende in beeld gebracht, ervaren ze bepaalde afbeeldingen als karikaturaal,...?

Een globale gemeentelijke evaluatie. Aan het einde van de rit vraagt het mainstreamingsbeleid om een bundeling van de evaluaties van de verschillende acties. Dat bezorgt het lokale bestuur niet alleen per doelstelling een zicht op de realisaties, maar ook op het totale plaatje. Binnen welke beleidsdomeinen blijven er zich tekorten aftekenen?



Stap 5: evalueren en bijsturen

- Evalueert de gemeente de resultaten van het gelijkekansenbeleid?

- Evalueert de gemeente het proces voor het voeren van een gelijkekansenbeleid?

- Maakt de gemeente tussentijdse evaluaties?

- Kunnen de resultaten van de tussentijdse evaluaties leiden tot bijsturing van het mainstreamingsproces?

- Brengt de gemeente de evaluatieresultaten samen in een globaal gemeentelijk evaluatierapport dat inzicht biedt in het gelijkekansenbeleid?



In 2002 initieerde de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG) met de steun van de Vlaams Minister voor Gelijke Kansen een project dat alle Vlaamse gemeenten aanspoorde om hun sportbeleid onder de loep te nemen. Als vertrekpunt gold de vaststelling dat vrouwen en mannen op een andere manier aan sport doen. Mannen sporten meer in clubverband, terwijl vrouwen zich beduidend minder aansluiten. Dit betekent niet dat vrouwen niet aan sport doen, wel dat ze hun sportieve behoeften anders invullen. Het project van de VVSG bracht de genderverschillen onder de aandacht van lokale beleidsmakers en hielp hen om bij de sportbeleidsplanning genderbewust te werken.

Acht gemeenten namen deel aan het initiatief. Hun sport- en gelijkemansambtenaren staken de hoofden samen om aan de hand van het mainstreamingsinstrument LEER (Lokale Emancipatie-Effect-Rapportage) tot een inclusief sportbeleid te komen. De LEER helpt vooral om verschillen tussen mannen en vrouwen, relevant binnen een bepaald beleidsdomein, onder de aandacht te brengen en om deze verschillen te laten meespelen bij het schrijven van een beleidsplan. Het project maakte de ambtenaren van de deelnemende gemeenten bewust van genderverschillen. Het leerde hen die verschillen te erkennen in functie van een gelijkemansbeleid in de sport.

Op basis van de opgedane ervaringen publiceerde de VVSG een beknopte handleiding die het schrijven van een genderbewust sportbeleidsplan ondersteunt. Deze handleiding is een nuttig instrument om een mainstreamingsbeleid te ondersteunen in de sport, maar ook binnen andere beleidsdomeinen en niet enkel met het oog op gelijkheid tussen vrouwen en mannen, maar gelijkheid voor iedere gemeentewoner. De publicatie is beschikbaar bij de VVSG (www.vvsg.be).

Gelijke kansen in de lokale dienstverlening



Gelijke kansen in de lokale dienstverlening

Een waaier aan lokale diensten. De lokale dienstverlening is breder dan vaak gedacht. Iedereen meldt zich ooit aan het gemeentelijke loket Burgerlijke Stand. Maar ook politiehulp is een lokale dienst. De wekelijkse badminton-training in de plaatselijke sporthal geeft een derde voorbeeld van gemeentelijke dienstverlening.

Die waaier in het aanbod impliceert dat de wijze varieert waarop in die verschillende diensten gelijke kansen het beste vorm krijgen. Binnen het ene terrein ligt de aanpak bovendien meer voor de hand dan binnen een ander domein.

Gelijke kansen voor iedereen in iedere dienstverlening. Dit onderdeel van de handleiding reikt tips aan om gelijke kansen in de lokale dienstverlening te realiseren. Een mainstreamingsbeleid betekent hier dat alle lokale diensten voor iedereen even toegankelijk zijn.

Iedereen. Deze handleiding stelt centraal dat gelijke kansen iedereen aanbelangt, ook wanneer het over het aanbieden van de gemeentelijke dienstverlening gaat:

- voor mannen en vrouwen;
- voor allochtonen en autochtonen;
- voor jongeren en ouderen;
- voor personen met en zonder handicap;
- voor hetero- en homoseksuelen;
- voor personen van elke geloofs- of levensbeschouwelijke overtuiging.

Stapsgewijs naar gelijke kansen. Om de toegankelijkheid van de lokale dienstverlening te optimaliseren, helpt de beleidsaanpak uit het vorige hoofdstuk:

1. Inventariseer en analyseer de huidige situatie op vlak van toegankelijke dienstverlening per groep (mannen en vrouwen, jongeren en ouderen,...) en voor alle deelgroepen (jongere en oudere allochtonen, met verschillende geloofsovertuigingen,...).

2. Inventariseer en analyseer waar het lokale bestuur al oplossingen bracht voor obstakels in de toegankelijkheid.
3. Stel scherp welke problemen er nog resten.
4. Stel een stappenplan op voor het aanpakken van de toegankelijkheidsproblemen.
5. Realiseer de plannen.
6. Evalueer en stuur bij indien nodig.

‘Toegankelijkheid’. Het begrip ‘toegankelijkheid’ — of juist: ‘ontoegankelijkheid’ — roept associaties op met fysieke drempels als hoge trappen en smalle toegangsdeuren. Deze handleiding gebruikt het begrip echter in zijn volle betekenis, waarbij ‘toegankelijkheid’ verwijst naar:

- Fysieke toegankelijkheid: de manier waarop fysieke drempels weggewerkt worden.
- Mentale toegankelijkheid: het wegwerken van barrières die leven in iemands hoofd (‘Dit is iets voor andere mensen’) en zo gelijke participatie in de weg staan.
- Intellectuele toegankelijkheid: complexe materies krijgen een eenvoudige toelichting en eenvoudige zaken worden niet gecompliceerd.



Om de toegankelijkheid van de diversiteit in de eigen dienstverlening door te lichten, ontwikkelde de stad Gent een Diversiteitsscan. Aan de hand van de scan — een vragenlijst — kan elke dienst zichzelf doorlichten. De vragenlijst peilt naar:

1. de mate van toegankelijkheid van de dienst in relatie tot de diversiteit in de samenleving;
2. het kwaliteitsniveau van de dienst in relatie tot de diversiteit in de samenleving.

In een eerste fase dient de scan als nulmeting. Latere herhaalmetingen laten toe om evoluties vast te stellen. De resultaten van de scan geven

aan welke initiatieven er reeds beantwoorden aan de heersende diversiteit en welke verbeterpunten er resten.

Elke dienst voert de scan zelf uit. Dat creëert van bij het begin betrokkenheid en zet aan tot reflectie. Nog voor de rapportering van de resultaten, oriënteert het de dienstleden op het diversiteitsthema en op de manier waarop dit in de eigen afdeling aan bod komt.

Vier domeinen van lokale dienstverlening. De handleiding gaat verder in op het realiseren van een mainstreamingsbeleid in vier domeinen van de lokale dienstverlening:

- domein 1: de toegankelijkheid van openbare plaatsen;
- domein 2: de toegankelijkheid aan het loket;
- domein 3: de toegankelijkheid van het vrijetijdsaanbod;
- domein 4: de toegankelijkheid van de ondersteunende diensten.

Een klantvriendelijke ingesteldheid aan de basis. Binnen elk van deze domeinen schuift de handleiding concrete tips naar voor. In essentie gaat het over de juiste vragen stellen en een klantvriendelijke ingesteldheid als basishouding bij iedereen die het lokale bestuur mee vormgeeft. Die zorgt ervoor dat iedereen zich in de gemeente welkom voelt, ook al zet het mainstreamingsbeleid pas de eerste stappen.



Wie de landstaal niet spreekt, voelt zich minder uitgesloten wanneer iemand de moeite neemt om — desnoods met gebaren — uit te leggen hoe de weg te vinden in het gemeentehuis.

Homokoppels die de formaliteiten regelen voor hun huwelijk voelen zich welkom wanneer de ambtenaar van de burgerlijke stand een zelfde houding aanneemt dan wanneer een heteroseksueel koppel zich aandient.



Ieder doet zijn voordeel. Elk van ons heeft baat bij een degelijk mainstreamingsbeleid. Het weghalen van fysieke, intellectuele en mentale drempels in de gemeentelijke dienstverlening komt niet alleen ten goede aan pakweg vrouwen, personen met een handicap of mensen met zwakkere intellectuele capaciteiten.

Steun voor kleine Waalse gemeenten. In november 2007 lanceerde de Waalse Minister van Gelijke Kansen, Paul Magnette, en zijn collega Jean-Claude Marcourt, Minister van Economie, een oproep waarmee ze projecten willen ondersteunen in 25 Waalse gemeenten met minder dan 15 000 inwoners. De projecten moeten gendermainstreaming aanpakken of een politiek voor gelijke kansen vestigen (strijd tegen discriminaties op basis van etnische of culturele afkomst, geslacht, filosofische of religieuze overtuiging, handicap, ziekte, seksuele geaardheid of leeftijd). De deelnemende gemeenten krijgen gedurende drie jaar financiële en logistieke steun van het Waalse Gewest. Meer informatie vinden de gemeenten op www.gov.wallonie.be.

Projectbeleid in Vlaanderen. De cel Gelijke Kansen in Vlaanderen voert een eigen projectbeleid. Initiatieven die bijdragen aan de realisatie van gelijke kansen komen onder bepaalde voorwaarden in aanmerking voor subsidies. De precieze vereisten bundelde de cel in een subsidiegids, te raadplegen op www.gelijkekansen.be.



's Nachts in een ondergrondse, donkere parkeergarage de auto ophalen, boezemt heel wat mensen angst in, niet alleen bejaarden en vrouwen.

Wie 's avonds onderuitgezakt in de zetel het gemeentelijke infoblad ter hand neemt, verwacht vlot leesbare artikels in een eenvoudige taal.

Een betere score op de leefbaarheidsbarometer. Een lokaal bestuur dat gelijkheid realiseert, stimuleert het lokale leefbaarheidsklimaat. De gemeente groeit uit tot een plek waar het voor iedereen aangenaam wonen is.



Gelijke kansen in vier domeinen van de lokale dienstverlening

Domein 1: de toegankelijkheid van openbare plaatsen

- Fysieke barrières wegwerken die de toegankelijkheid van openbare plaatsen belemmeren.
- Mentale drempels weghalen die de toegankelijkheid van openbare plaatsen verhinderen of bemoeilijken.
- Intellectuele obstakels uitschakelen.
- Stap voor stap de toegankelijkheid van openbare plaatsen verbeteren.
- Samenwerken met anderen om de toegankelijkheid van openbare plaatsen te verbeteren.

Domein 2: de toegankelijkheid aan het loket

- Opnieuw een zaak van fysieke, mentale en intellectuele toegankelijkheid.
- Een consequente houding tegenover neutrale dienstverlening.
- Een ombudsdienst voor wanneer het fout loopt.

Domein 3: de toegankelijkheid van het vrijetijdsaanbod

- Een vrijetijdsaanbod waarin iedereen zijn gading vindt.
- Vanuit een grondige verkenning leren wat ‘voor ieder wat wils’ inhoudt.
- Niet uitsluitend eigen initiatieven nemen, maar ook samenwerken met partners, hen aanvullen en ondersteunen.
- Bewustmaking rond gelijke kansen bij de lokale horeca, handel, sportclubs,...
- Een horecareglement om sneller te kunnen ingrijpen bij discriminatie.

Domein 4: de toegankelijkheid van de ondersteunende lokale diensten

- Gelijke kansen in de lokale ouderen- en personen-zorg.
- Gelijke kansen in het lokale werkgelegenheids-beleid.
- Kinderopvang organiseren om gelijke kansen te stimuleren en te ondersteunen.
- Gelijke kansen in het lokale onderwijs en vorming.

Domein 1: de toegankelijkheid van de openbare plaatsen

Heel wat openbare plaatsen, heel wat mainstreaming. Het gemeentehuis en het politiekantoor zijn in de gemeente veelal de meest in het oog springende openbare gebouwen. Maar elke gemeente kent heel wat openbare plaatsen:

- de straat;
- parken en pleintjes;
- de bibliotheek;
- de sporthal;
- het OCMW-dienstenhuis;
- het cultuur- of ontmoetingscentrum;
- ...



Mainstreaming houdt in dat iedereen deze plaatsen kan gebruiken, ervan kan genieten of er voor ondersteuning terecht kan, zonder barrières te ervaren die de toegankelijkheid in de weg staan.

Fysieke barrières. Toegankelijkheidsdrempels roepen een beeld op van de rolstoelgebruiker die de trap niet op geraakt. Maar fysieke obstakels zijn ruimer en treffen veel meer mensen dan enkel rolstoelgebruikers:



De gemeente Welkenraedt maakt er een erezaak van om de fysieke toegankelijkheid van openbare plaatsen te optimaliseren. Personen die beperkt mobiel zijn, mogen zo weinig mogelijk drempels ervaren. De dorpskern kreeg daarom een facelift: wandelstraten en verlaagde stoepranden maken het centrum vlotter toegankelijk voor zowel personen met een handicap als ouders met een buggy. Speciale tegels duiden de oversteekplaatsen aan voor personen met een visuele handicap. Ook de openbare toiletten naast het gemeentehuis kregen een opknapbeurt en omvatten nu één toilet voor personen met een handicap.

De aandacht ging ook uit naar de openbare gebouwen. Zo kwam er in het Huis van de Toekomst — dat verschillende publieke diensten huisvest — een hellend vlak, brede deuren, een lift en aangepaste toiletten.

Toegankelijkheidsproblemen hebben niet alleen te maken met motorische beperkingen.



Blinden en slechtzienden willen net zo goed hun weg vinden in het cultuurcentrum als de bezoekers zonder visuele handicap.

Anderstalige nieuwkomers dienen zich ook aan in het gemeentehuis. Hoe vinden ze daar het juiste loket wanneer enkel bedrukte pijltjes de weg wijzen?

Het hindernissenparcours situeert zich niet alleen in en rond gebouwen, maar ook in de parken, op de pleinen en openbare weg.



De gemeente Ottignies-Louvain-la-Neuve is een van de gemeenten van de Franse gemeenschap, waaraan het label “Handicity” werd uitgereikt, waarmee gemeenten worden beloond voor hun acties ten gunste van mindervaliden. Wat waren de concrete acties voor dit doelpubliek?

In 2004 creëerde de gemeente een nieuwe functie, het “handicontact”, als schakel tussen de mindervaliden, de gemeentelijke overheid en de administratieve diensten. De concrete persoon die deze functie opnam, moest zorgen voor een goede doorstroming van de informatie, voor een correcte doorverwijzing van mensen met vragen naar de geschikte personen en diensten en moest in het bijzonder aandacht hebben voor de problemen van mobiliteit en toegankelijkheid. Wat betreft mobiliteit werden op het voetpad speciale ‘voetgevoelige’ tegels aangebracht en kettingen onder toegangekkens voor voetpaden en oversteekplaatsen voor voetgangers om de verplaatsingen voor blinden gemakkelijker te maken. Ook is er een wegenplan met een overzicht van de wegen, toegankelijk voor minder mobiele mensen, beschikbaar. Nog steeds in verband met de problematiek van de toegankelijkheid werkt de gemeente op regelmatige basis samen met de vzw ‘GAMAH’ (Actiegroep voor een Betere Toegankelijkheid voor Minder Mobiele Mensen).

Ook door animatie en sensibilisatie streeft de gemeente naar een verbetering van de levensomstandigheden voor mindervaliden: speciale animatie om jongvolwassen licht mentaal gehandicapte personen te sensibiliseren rond de verkiezingen en uitleg te geven over het stemrecht, een sensibilisatie en actieweek rond het thema ‘handicap’. En ten slotte werd in 2007 een Adviesraad voor Gehandicapten opgericht. Deze komt maandelijks samen. Op de agenda staan momenteel projecten voor de oprichting van een sportclub voor “torball” (blindenvoetbal), de organisatie van theateranimatie rond de ontdekking van de wereld van doven en slechthorenden en de deelname aan de Cap48 Trophy.

Mentale drempels. Toegankelijkheid draait om zich welkom voelen. Fysieke obstakels staan dit gevoel in de weg, maar ook meer verdoken hindernissen spelen een rol.

Graffiti verwijderen. In de gemeente is er geen plaats voor racistische, homofobe, seksistische graffiti of voor graffiti die bepaalde minderheidsgroepen viseert. Dat vraagt om een politiek waarbij het lokale bestuur dergelijke opschriften of tekeningen onmiddellijk verwijdert. Het spreekt immers voor zich dat er daar geen plaats voor is in een gemeente die een thuis wil bieden aan iedereen.



Heel wat mensen voelen zich onveilig op de onverlichte parking bij de gemeentelijke sportvelden. Ze blijven daarom 's avonds weg uit de sportclubs.

Het scheidt vertrouwen wanneer de plaatselijke werkgelegenheidsbemiddelaar de typische vooroordelen en moeilijkheden kent waar personen van vreemde afkomst, met een andere huidskleur of een andere geloofsovertuiging bij sollicitaties mee af te rekenen hebben.

Intellectuele obstakels. Naast fysieke en mentale drempels staan ook intellectuele obstakels de toegankelijkheid in de weg.



Niet iedereen smaakt het zogenaamd 'betere' cultuuraanbod. Veelgebruikt vakjargon klinkt de lokale medewerkers vertrouwd in de oren, maar daarom geldt dit niet voor iedereen uit het doelpubliek.

Een breed beleidsdomein dat om permanente waakzaamheid vraagt. Vermoedelijk zijn er nog andere openbare plaatsen te bedenken waar de toegankelijkheid problemen stelt. Bovenstaand lijstje maakt wel duidelijk dat een mainstreamingsbeleid rond de toegankelijkheid van openbare plaatsen een breed beleid is dat om permanente waakzaamheid vraagt en heel wat om het lijf heeft.



Iedereen met motorische beperkingen ziet de toegankelijkheid verhogen door liften, automatische deuren, voldoende brede gangen, hellende vlakken in plaats van of naast trappen, stevige trapleuningen, afgeronde stoepranden en goed onderhouden voetpaden.

Slechtzienden worden op hun looproute geholpen door helgekleurde stroken op vloeren, muren, paden en pleinen, aangepaste stoeptegels die een oversteekplaats aanduiden.

Korte oversteekplaatsen of oversteekplekken met veilige tussenbermen maken de openbare weg toegankelijker voor iedereen bij wie het wat trager gaat.

Voldoende banken om even te rusten en ook bruikbare, goed onderhouden openbare toiletten maken straten, parken en pleinen voor ouderen, vrouwen, ouders... aantrekkelijker.

Pleintjes die naast een skateramp ook plaats hebben voor enkele speeltuigen en zitbanken, ogen een pak uitnodigender.



In het stadhuis van Ronse vinden bezoekers vlot hun weg met een systeem van kleurenbewegwijzering. Het systeem helpt in eerste instantie anderstaligen, analfabeten en slechtzienden. Een evaluatie leerde dat iedereen de kleurencodes best handig vindt.

Stap voor stap. Het bovenstaande lijstje bevat voorbeelden van nuttige en soms noodzakelijke ingrepen voor een beleid dat de toegankelijkheid van het openbare domein voor iedereen garandeert. Het lijstje vraagt echter om een realistische kijk: zelfs de meest welstellende gemeente heeft tijd nodig om dit alles te verwezenlijken. Er moeten keuzes gemaakt worden. Deze keuze vertrekt vanuit een analyse van de knelpunten, waarna de prioriteitenbepaling volgt en de beleidsaanpak vastgelegd wordt. Ook hier geldt dat bij de analyse van de situatie een informatieverzameling via de gemeenteraad, adviesraden, belangenverenigingen,... helpt.



Domein 1: de toegankelijkheid van de openbare plaatsen

- Kent het lokale bestuur de fysieke drempels die de toegang verhinderen tot de openbare plaatsen?
- Is het lokale bestuur zich ervan bewust dat toegankelijkheidsproblemen zich niet alleen in en rond gebouwen voordoen, maar ook op de weg, in parken en op pleinen?
- Kent het lokale bestuur de bestaande subsidiëeringsmaatregelen om de fysieke toegankelijkheid van openbare plaatsen te verbeteren?
- Houdt het lokale bestuur bij de analyse van de fysieke toegankelijkheidsproblemen rekening met alle openbare plaatsen: het politiekantoor, de bibliotheek, het gemeentelijk zwembad,...?
- Houdt het lokale bestuur er rekening mee dat toegankelijkheidsproblemen niet alleen te maken hebben met fysieke hindernissen, maar ook met intellectuele (taal, cultuur,...) en mentale drempels?
- Betreft het lokale bestuur de bevolking bij de aanpak van toegankelijkheidsproblemen?

Domein 2: de toegankelijkheid aan het loket

Ook hier werken aan fysieke, mentale en intellectuele toegankelijkheid.

De toegankelijkheid aan het gemeentelijke loket hangt nauw samen met de toegankelijkheid van de openbare plaatsen. Loketten bevinden zich in openbare gebouwen. Dit betekent dat hier dezelfde principes rond fysieke, mentale en intellectuele toegankelijkheid gelden.

Het e-loket. Steeds meer gemeenten bieden de mogelijkheid om bepaalde zaken via elektronische communicatie van thuis uit te regelen. De aangifte bij de politie van een klein misdrijf of een uittreksel aanvragen uit het register van de burgerlijke stand, kan via de computer. Die betekent een verbetering van de klantvriendelijkheid, maar verlies niet uit het oog dat die manier van werken niet voor iedereen geschikt is. Niet iedereen weet z'n weg te vinden op de informatiesnelweg. Het e-loket vult de persoonlijke dienstverlening aan het loket aan en ontlast ze, maar vervangt ze niet.



Ruime loketten aan niet te hoge tafels zijn voor iedereen toegankelijk, ook voor wie in een rolstoel zit, zich laat vergezellen,...

Eenvoudig taalgebruik maakt de informatie vlotter verstaanbaar.

Slachtoffers van persoonlijk geweld hebben behoefte aan een privé ont-haaloket wanneer ze aangifte doen bij de politie.



Het Waalse Agentschap voor de Integratie van Personen met een Handicap (Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées – AWIPH) sensibiliseert het publiek voor het thema handicap. Dit gebeurt in het kader van het Europese Safran-project en het beheerscontract dat AWIPH afsloot met de Waalse regering. Een van de specifieke doelgroepen bij deze sensibilisatie zijn de gemeentelijke administraties.

Het project neemt als uitgangspunt dat personen met een handicap — net als iedereen — beroep doen op lokale ambtenaren om zich in orde

te stellen met de plaatselijke administratie. Daarbij gaat het zowel om de vragen en verplichtingen waarmee elke burger te maken heeft, als om specifieke zaken in verband met hun handicap. Het personeel blijkt vaak slecht geïnformeerd over handicaps.

Zonder te kiezen voor formele opleiding, tracht het project het gemeentelijke team zo breed mogelijk te informeren. Twee doelstellingen komen aan bod. Enerzijds wil het project gemeentelijke ambtenaren en mandatarissen gevoelig maken voor handicaps. Anderzijds wil het informeren over toegankelijkheid van gebouwen, dienstverlening, arbeidsmarkt.

Meer informatie op http://www.awiph.be/html/vous/projets/sensibilisation_communes.html.

Het gezicht van de gemeente. Een ploeg van bekwame, klantvriendelijke loketmedewerkers geeft de gemeente een gezicht. Dit gezicht hoeft niet steeds een stereotype te zijn. Personen met een handicap, met een andere huidskleur of met een taalaccent staan net zo goed in voor vlotte en deskundige hulp.

Hoofddoeken en andere religieuze symbolen? Klantvriendelijke dienstverlening betekent (passief of actief) neutrale dienstverlening. Elk lokaal bestuur moet zelf beoordelen of het dragen van een hoofddoek of een ander religieus symbool deze neutraliteit in de weg staat. Hou wel rekening met de gevolgen van de keuze. Gelijkheid veronderstelt een consequente houding ten aanzien van allerlei religieuze symbolen van allerhande godsdiensten.



Wie vindt dat er aan het loket geen plaats is voor een vrouw met een hoofddoek, tolereert ook niet dat een medewerker een oorbel in de vorm van een kruisje draagt en verwijderd het kruisbeeld aan de muur achter het loket.

Een onthaaldienst voor vreemdelingen. Wanneer de dienst Vreemdelingenzaken zich klantvriendelijk organiseert, voelen nieuwkomers van vreemde afkomst aan dat de samenleving hen alvast een eerlijke startkans geeft. Klantvriendelijkheid betekent voor de dienst Vreemdelingenzaken:

- *Aansluiting bij het loket Bevolking.* Het loket Vreemdelingenzaken moet fysiek en qua organisatie aansluiten bij het loket Bevolking. Ze bevinden zich in elkaars nabijheid en hebben dezelfde (toegankelijke) openingsuren.
- *Redelijke kosten.* De administratiekosten die de nieuw-komers moeten betalen, mogen niet in een wanverhouding staan tot de geleverde diensten. Overdreven hoge tarieven zijn uit den boze.
- *Een centraal infopunt.* Een centraal infopunt (bijvoorbeeld op de dienst Vreemdelingenzaken of op een website) moet nieuwkomers informeren over hun verplichtingen, maar ook over hun mogelijkheden: waar kunnen ze Franse of Nederlandse les volgen, waar kunnen ze terecht voor loopbaanbegeleiding,...



De Waalse Vereniging voor Steden en Gemeenten (l'Union des Villes et Communes de Wallonie – UVCW) organiseert voor de lokale overheden vormingen over gelijke kansen bij het onthaal.

In 2007 organiseerde de UVCW, in samenwerking met de Koning Boudewijnstichting (KBS) en Agence Alter een enquête bij de Waalse steden, gemeenten en OCMW's. De rondvraag peilde naar de belangrijkste aspecten van een geslaagde onthaalpolitiek die gelijke kansen schept. De initiatiefnemers publiceerden een rapport en organiseerden praktische vormingen. De vzw RTA stelde een audiovisuele handleiding samen 'Verbeteren van het onthaal in administraties: handelwijzen en keuzeprijncipes' (in opdracht van de KBS en met de steun van UVCW), verdeeld bij de steden, gemeenten en OCMW's. De lokale actoren krijgen hiermee een sprekende gebruiksaanwijzing ter beschikking gesteld voor onthaal.

Een ombudspunt voor wanneer het fout loopt. Conflicten en rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie ten gevolge van beleidsinitiatieven zijn jammer genoeg nog dagelijks aan de orde. Wie slachtoffer wordt, kan advies inwinnen of een klacht indienen. Dat kan bijvoorbeeld bij het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding of — wanneer het genderspecifieke problemen betreft — bij het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Ook het lokale bestuur kan ruimte creëren voor behandeling van klachten over ongelijke behandeling. De drempel om zich te richten tot een lokale ombudsdienst in de eigen gemeente is minder hoog. Toch blijven mentale barrières bestaan: niet iedereen komt even gemakkelijk aankloppen met zijn negatieve ervaringen. Daarom gelden enkele stelregels bij de organisatie van de klachtenbehandeling:

- *Behandel klachten discreet.* Voor sommigen is uit angst of onzekerheid de drempel groot om ervaren ongelijkheden aan te klagen bij een officiële instantie. De garantie voor een discrete klachtenbehandeling, helpt hen om de stap te zetten.
- *Lever persoonlijke feedback bij de klachtenbehandeling.* Wie een klacht indient, rekt op een correcte behandeling. Geef daarom een persoonlijke reactie op elke niet-anonieme klacht. Een persoonlijke reactie impliceert meer dan een standaardbrief waarin staat dat ‘de klacht behandeld wordt’. Ze precificeert wat er precies gedaan zal worden of al gedaan werd, wat er verwacht mag worden, hoe de opvolging loopt en welke resultaten bereikt werden.



© Vince



Domein 2: de toegankelijkheid aan het loket

- Is de toegankelijkheid van de loketten zowel op fysiek, mentaal als intellectueel vlak gerealiseerd?
- Heeft de ploeg van loketbedienden — als gemeentelijk ‘gezicht’ — een gedifferentieerde samenstelling?
- Bestaat er een lokaal ombudspunt waartoe slachtoffers van discriminatie zich kunnen richten?
- Kunnen klachten over discriminatie anoniem ingediend worden?
- Worden alle klachten over discriminatie op persoonlijke wijze afgehandeld?
- Heeft het e-loket een aanvullende en geen vervangende rol ten aanzien van de persoonlijke dienstverlening?
- Is de dienst Vreemdelingenzaken op gelijkaardige wijze georganiseerd als de dienst Bevolking?

Domein 3: de toegankelijkheid van het lokale vrijetijdsaanbod

Voor elk wat wils. Het lokale beleid biedt heel wat in de sfeer van vrije tijd: sport, cultuur, evenementen,... Een mainstreamingsbeleid onderneemt ook hier actie. Het aanbod moet de hele bevolking uitnodigen om te participeren. Dit betekent bijvoorbeeld dat het sportaanbod ook moslima's en ouderen aanspreekt en dat de programmatie van het cultuurcentrum net zo goed de allerkleinsten boeit, als de anderstalige nieuwkomers in de gemeente.



Typische interesses verschillen van clichés. Streven naar gelijkheid betekent dat het plaatselijke vrijetijdsaanbod vertrekt vanuit ieders voorkeuren en mogelijkheden. Toch ligt het niet voor de hand om de verschillende voorkeuren niet te vertalen in clichés.



Heel wat ouderen zijn minder goed te been en hebben geen interesse in een start to run cursus. Dat betekent niet dat ze hun sportieve prestaties willen beperken tot een spelletje pétanque.

‘Allochtone jongeren hebben geen interesse voor theater.’ Als de Belgische situatie niet te veel verschilt van de Nederlandse, gaat deze stelling net zo veel of zo weinig op voor autochtone jongeren. In haar Universiteitskrant (U-blad 01, 2002) publiceerde de Utrechtse Universiteit enkele jaren geleden de resultaten van een onderzoek dat leerde dat allochtone jongeren even frequent naar een toneelvoorstelling gaan als hun autochtone leeftijdsgenoten.

Evenementen als de Special Olympics en de Paralympics verdienen net zo goed de aandacht als andere sportmanifestaties.

Niet alle lesbische vrouwen willen voetballen.
Niet alleen lesbische vrouwen willen voetballen.

Opnieuw komt het er dus op aan om het mainstreamingsbeleid te laten vertrekken vanuit een grondige verkenning. Deze raadpleging vraagt ook om interactie tussen verschillende subculturen. Een gelijkkansenbeleid is immers geen hokjesbeleid, dat jongeren en ouderen, personen met uiteenlopende geloofsovertuigingen, ... elk apart wil tevreden stellen.

Verstandig investeren. Gelijke kansen nastreven, betekent dat het lokale bestuur de beschikbare budgetten verstandig investeert en de middelen spreidt, zodat iedereen ervan kan genieten.



De bouw van een nieuw voetbalstadion kost handenvol geld. Vooral mannen genieten van de investering, gezien vrouwelijke voetbalsupporters een minderheid blijven. Voor een vergelijkbaar budget spreken andere investeringen in sportaccommodatie een breder publiek aan.

Samen sterk. Ook in het vrijetijdsaanbod hoeft het lokale bestuur niet alles zelf te doen. Door aanvullend te werken op andere organisaties, met hen samen te werken of hen te ondersteunen, versterkt het lokale aanbod:

- *Aanvullen.* Naast elke private sportclub hoeft geen publiek initiatief te staan. Maar het lokale bestuur kan de private initiatiefnemers informeren en stimuleren om hun infrastructuur toegankelijk te organiseren, in de breedste zin van het woord.



Op het terrein naast de private tennisclub hoeven geen publieke tennispleinen te komen. Daar kan het lokale bestuur beter investeren in andere sportaccommodatie.

‘Aanvullend werken’ is breed te interpreteren.



Enkele jaren geleden riepen de Vlaamse minister van Cultuur en het Festival van Vlaanderen *Dorp op Stap* in het leven. Het initiatief stimuleert op een laagdrempelige manier de participatie aan cultuurvoorstellingen. *Dorp op Stap* richt zich veelal tot kleine platelandsgemeenten waarvan de inwoners de weg naar grotere culturele evenementen in de stad moeilijk vinden. Via een wedstrijd spreekt *Dorp op Stap* jaarlijks die gemeenten aan om zich kandidaat te stellen. De winnende gemeenten (dorpen) krijgen de kans om een voorstelling bij te wonen van het Festival van Vlaanderen in Brussel. Het publiek geniet van een gratis voorstelling en van gratis busvervoer naar Brussel. Als toemaatje krijgen de deelnemers een gratis lunch en een geleide gidstocht door de stad.

In de gemeenten zelf zoeken de initiatiefnemers naar verdere ondersteuning: lokale organisaties maken het initiatief bekend bij de bevolking. Ze zijn daarvoor beter geplaatst dan het Festival van Vlaanderen, omdat ze letterlijk dicht bij de doelgroep staan.

Sommige gemeenten gaan een stapje verder: nadat de bewoners uit Aarsele een voorstelling in Brussel bijwoonden, organiseren lokale verenigingen met de steun van hun gemeentebestuur zelf een ‘vervolgconcert’ op het eigen grondgebied.

Onderzoek van de Gentse Universiteit en de EHSAL leert dat *Dorp op Stap* erin slaagt om werkelijk een divers publiek aan te spreken. De universiteit onderzocht het publiek dat de concerten bijwoonde en stelde

vast dat dit een representatieve afspiegeling vormt van wie er in de gemeenten woont: jong en oud, man of vrouw, allochtoon of autochtoon: iedereen vindt de weg naar de muziekvoorstellingen.

- *Samenwerken.* Het lokale bestuur kan zowel samenwerken met organisaties als met individuen, zodat het de totale organisatie van gelijke kansen in het vrijetijdsaanbod niet alleen moet realiseren.
- *Ondersteunen.* Het lokale bestuur kan initiatieven ondersteunen door infrastructuur ter beschikking te stellen of op een andere manier te faciliteren.

Vrijwilligerswerk motiveert. Als lokaal bestuur op de inzet van vrijwilligers appelleren, maakt van de gemeente ook een gemeenschap. Bestuur en bewoners zetten er samen de schouders onder. Bovendien stimuleert het ook de ontmoeting tussen verschillende groepen. Oudere vrijwilligers die zich bijvoorbeeld inzetten in het cultuur- en ontmoetingscentrum, komen bij de ene activiteit andere ouderen tegen, bij de tweede zien ze vooral schoolkinderen, en bij de derde jonge moeders. Verantwoordelijkheid aan burgers geven, versterkt hen ook als individu. Ouderen die vrijwilligerswerk doen in het dienstencentrum, de bibliotheek of het erfgoedhuis, brengen hun tijd in gezelschap door en merken dat de samenleving hen nog niet afschreef.



De stad Brussel beschikt over de mogelijkheid om in braille te drukken. De stad bood de restaurants in Brussel de mogelijkheid om hun menu te vertalen naar het brailleschrift. Daaraan koppelde het een kwaliteitslabel. Enkele tientallen restaurants gingen in op het aanbod.

De stad lanceerde ook een informatiecampagne over de wettelijke bepalingen die voorschrijven dat assistentiehonden toegang hebben tot restaurants, cafés en andere horecazaken.

Ondersteuning houdt ook financiële impulsen in. Een van de traditionele drempels om te participeren aan het vrijetijdsaanbod is geld. De prijzen van tickets voor een operavoorstelling liggen hoog, een abonnement bij de fitnessclub neemt een flinke hap uit het budget,... Streef dus naar een boeiend, gevarieerd aanbod aan democratische prijzen.



In Brugge leveren het OCMW en het stadsbestuur samen al enkele jaren — succesvolle — inspanningen om een brede groep te laten participeren aan het uitgebreide cultuuraanbod in de stad. Bart Hollevoet, maatschappelijk werker bij het OCMW, legt zich hier op toe:

“Het idee ontstond bij de schepen van Cultuur. Die wou kansengroepen betrekken bij het culturele en sociale leven in de stad. Daarvoor voorzag hij een samenwerking met de verschillende culturele diensten zoals het stadsarchief, de musea, en de bibliotheek. Die boden elk in de eerste vijf maanden dat het initiatief liep één activiteit aan voor ons cliënteel.”

“De doelgroep bereiken we door met verschillende organisaties samen te werken: opvangcentra, diensten geestelijke gezondheidszorg, ook de psychiatrische afdelingen van twee Brugse ziekenhuizen zitten in ons netwerk, de Verenigingen waar Armen het Woord Nemen en nog andere organisaties.”

“Al snel groeide ook aan de aanbodzijde enthousiasme voor het project. Ook niet-gemeentelijke cultuurspelers bieden nu activiteiten aan via ons netwerk. Zo kunnen liefhebbers theatervoorstellingen bijwonen van amateurgezelschappen, een muziekvoorstelling in het Concertgebouw of andere zaken die de stad niet zelf organiseert.”

“Om het aanbod bekend te maken sturen we maandelijks per e-mail en post een mailing naar onze partners. De mailing bevat het programma en een suggestielijst. Op die lijst staan toegankelijke activiteiten die voor Bruggelingen (bijna) gratis zijn. We kondigen bijvoorbeeld tijdelijke tentoonstellingen aan in de Brugse musea. Af en toe lanceren we via de nieuwsbrief ook een oproep om actief deel te nemen aan de culturele werking. Zo riepen we amateurkunstenaars op om eigen werk te exposeren. Ze kregen toegang tot de kastjes aan het stadhuis, die vroeger gebruikt werden voor de bekendmaking van de huwelijken. Het grote publiek maakte op die manier kennis met het creatieve werk van vijf mensen uit onze doelgroep. Tot slot kondigen we in de brief ook het cursaanbod aan van de Sportdienst en de Diversiteitsdienst. Daaraan kunnen onze mensen met een prijsreductie van vijftig procent deelnemen.”

Het project loopt al enkele jaren en oogst succes. In 2006 bood het de kans om aan 82 verschillende activiteiten deel te nemen. Maar liefst 828 verschillende mensen toonden interesse, waarvan er 514 ook participeerden aan één of meer activiteiten. Ondanks het succes loopt het initiatief weinig in de kijker. Op enkele persartikels na, kreeg het weinig media-aandacht. “We houden het bewust bescheiden”, vertelt Bart Hollevoet. “De zogenaamd kansarmen hebben er immers geen boodschap aan wanneer ze bij deelname aan het culturele leven ook zo geëtiketteerd worden. Dat betekent ook dat we ons bij de activiteiten zelf niet in de kijker werken. Niemand kan ons onderscheiden van andere groepen.”

Het helpt dat Bart Hollevoet zelf een liefhebber is van cultuur en daar ook de nodige tijd voor vrijmaakt. Als vertrouwd gezicht in het Brugse culturele circuit, kan hij organisaties sneller over de streep trekken om deel te nemen. Al is de hulp van de vele welzijnsorganisaties nog steeds nodig en wenselijk. “Wat we voor hebben op veel andere gemeenten is enerzijds een ruim cultuuraanbod en anderzijds een stad die groot genoeg is om de werking te financieren. Voor kleinere gemeenten laat zich dat moeilijker realiseren. Hen adviseer ik om het kleinschaliger te houden of het anders te organiseren. Ze kunnen inspiratie opdoen in Antwerpen, waar in Een Paar Apart vrijwilligers samen met kansarmen regelmatig in duo aan cultuur doen.”

Financiële ondersteuning hoeft zich niet enkel tot het publiek te beperken. Stimuleer de mainstreaming van gelijke kansen door organisaties te belonen die zich hier extra voor inzetten.

Let op: subsidieregels liggen gevoelig. Hou er rekening mee dat subsidievoorwaarden op gevoeligheden kunnen stuiten. Zo kan een regelgeving impliciet drempels bevatten voor holebi's. Een voorbeeld is een subsidiereglement dat vereist dat jeugdorganisaties een ledenlijst voorleggen. Holebiverenigingen werken vaak met anonieme leden.



In Oostende lanceert de Integratiedienst jaarlijks een oproep bij organisaties die zich in hun werking tot een gemengd gezelschap van autochtonen en allochtonen richten. ‘Vernieuwende initiatieven met een sensibiliserend karakter kunnen een projectsubsidie van onze dienst krijgen’, vertelt Anne Goetghebeur van de dienst. ‘We stellen geen strenge selectiecriteria voorop. Een financiële ondersteuning kan immers het nodige duwtje in de rug geven om te experimenteren. Zo kozen we het voorbije werkingsjaar onder andere voor een subsidie aan het jeugdhuis OHK. De club telt onder haar leden heel wat allochtonen en kansarme autochtone jongeren. Maar de verschillende groepen kennen elkaar niet echt. De jeugdhuisverantwoordelijken liepen al langer met het plan rond om de leden samen op kamp te laten gaan, zodat ze elkaar en elkaars achtergrond beter leerden kennen. OHK hoopt zo een multiplicatoreffect te creëren, waarbij de jongeren die mee op kamp gingen hun ervaringen delen met familie en vrienden. Mede dankzij onze subsidie kon het kamp doorgaan.’

Lokale organisaties sensibiliseren en stimuleren. De toegankelijkheid van het vrijetijdsaanbod stimuleren houdt ook in dat het lokale bestuur plaatselijke organisaties bewustmaakt van toegankelijkheidsproblemen in hun dienstverlening en hen stimuleert om deze moeilijkheden aan te pakken. Ook in horecazaken, sportclubs en winkels belemmeren trappen, smalle doorgangen en zware deuren de toegankelijkheid. En ook daar kunnen mentale drempels spelen.



In Gent stimuleert het lokale bestuur het project Bellend Vlak. Dat gaat er vanuit dat niet elke winkel de mogelijkheid heeft om een hellend vlak aan te leggen als toegang tot de zaak (in plaats van of naast een drempel of trappen). Daarom bedacht Gent in overleg met de ondernemers een eenvoudig alternatief: de handelaars installeren een bel aan de inkomdeur. Wie omwille van trappen of een opstapje het moeilijk heeft om de winkel binnen te komen, kan op de bel drukken. Het winkelpersoneel komt dan hulp bieden.

Toegankelijkheidsaudit. Het toegankelijkheidsbureau (www.toegankelijkheidsbureau.be) en de Collectif accessibilité Wallonie-Bruxelles (www.cawab.be) voeren audits uit in horecazaken en andere publieke ruimten om er de toegankelijkheid te beoordelen. Daarover informatie verschaffen aan de lokale verenigingen, zet hen aan om de eigen situatie door te lichten.

Een horecareglement. De relatie van het lokale bestuur ten aanzien van lokale organisaties blijft niet altijd beperkt tot stimuleren en ondersteunen. Wanneer de plaatselijke horeca de gelijkheidsbeginselen niet respecteert, moet het lokale bestuur ingrijpen.



De stad Leuven vaardigde een politiereglement uit dat een bijzondere vergunning oplegt aan portiers van horecazaken. Die komt bovenop de portiersvergunning die de minister van Binnenlandse Zaken uitreikt. Met de bijkomende vergunning legt de stad de portiers extra eisen op. Discriminatie is uit den boze wanneer ze hun vergunning willen behouden. In geval van inbreuk kan het lokale bestuur vlot ingrijpen via de procedure van Gemeentelijke Administratieve Sancties. Deze werkt sneller dan de omslachtige en langdurige procedure waarmee de vergunning van Binnenlandse Zaken ingetrokken wordt.

Andere gemeenten, zoals Mechelen en Gent, werkten vergelijkbare initiatieven uit.

Een dergelijk repressief beleid past in een bredere context, waarbij lokaal bestuur en horeca samenwerken om probleemsituaties zoveel mogelijk te voorkomen. Niemand heeft immers baat bij wantoestanden:

- Klanten willen hun vrije tijd aangenaam besteden.
- Uitbaters van horecazaken willen hun goede reputatie behouden.
- Portiers willen hun vergunning — en dus hun werk — niet verliezen.



Domein 3: de toegankelijkheid van het lokale vrijetijdsaanbod

- Beantwoordt het lokale vrijetijdsaanbod aan de uiteenlopende noden en voorkeuren van de bevolking?
- Vult het lokale bestuur het vrijetijdsaanbod aan dat anderen realiseren?
- Werkt het lokale bestuur samen met andere organisaties om gelijke kansen in het vrijetijdsaanbod te realiseren?
- Ondersteunt het lokale bestuur de plaatselijke organisaties door infrastructuur ter beschikking te stellen?
- Stimuleert het lokale bestuur de deelname aan het vrijetijdsaanbod met prijs-kortingen?
- Stimuleert het lokale bestuur gelijke kansen in het vrijetijdsaanbod door lokale organisaties financieel te ondersteunen?
- Stimuleert het lokale bestuur gelijke kansen in het vrijetijdsaanbod door lokale organisaties te adviseren?
- Stimuleert het lokale bestuur gelijke kansen in het vrijetijdsaanbod door waar nodig repressief op te treden?

Domein 4: de toegankelijkheid van de ondersteunende lokale diensten

Uiteenlopende vormen van ondersteunende dienstverlening. Een vierde domein van lokale dienstverlening waar gelijke kansen een centrale plaats verdienen, is dat van de ondersteunende lokale diensten. Het gaat om die diensten waar de inwoners van de gemeente aankloppen voor uiteenlopende vormen van hulp of steun en waarvan ze voor langere tijd gebruik maken:

- Via de plaatselijke werkwinkel gaat iemand op zoek naar een job.
- Iemand klopt aan bij het OCMW om gebruik te maken van hun thuiszorgdiensten.
- De kinderen volgen onderwijs in de gemeenteschool.
- Tijdens de vakanties en na de schooluren organiseert het lokale bestuur buitenschoolse kinderopvang.
- ...

Algemeen geldende principes. Voor de organisatie van de ondersteunende dienstverlening gelden dezelfde principes voor gelijke kansen als in elk van de andere lokale actiedomeinen:

- Het aanbod vertrekt van en stemt zich af op de diversiteit van de doelgroep.
- De dienstverlening is voor iedereen toegankelijk.
- De algemene toegankelijkheid betekent dat zowel fysieke, mentale als intellectuele drempels uit de weg geruimd worden.

Aandachtspunten in het stappenplan. Binnen elk van de ondersteunende diensten krijgen gelijke kansen een eigen gezicht. Om deze in de praktijk zichtbaar te maken, is het aangewezen om terug te grijpen naar het stappenplan voor een mainstreamingsbeleid. De handleiding noemt hierbij nog per dienstverleningsvorm enkele thema's en struikelblokken die om de aandacht en waakzaamheid vragen.

Mainstreaming in de ouderenzorg. Ook in de ouderenzorg baseert een gelijkemansbeleid zich niet op stereotypen, maar vertrekt het vanuit een realistisch beeld van de diversiteit in de bevolking en schakelt het misvattingen uit.



Allochtonen keren op latere leeftijd niet per definitie terug naar hun land van herkomst. Dat ze sowieso beroep kunnen doen op mantelzorg — hulp van de eigen familie — en zich afkeren van professionele verzorging is evenzeer foutief.

Het is een misvatting dat minder mobiele ouderen altijd in een rusthuis thuis horen. Heel wat van hen blijven liever wonen in hun eigen huis of — minstens — in de vertrouwde buurt. Zij hebben meer baat bij premies en subsidiemaatregelen die hun toelaten om hun woning aan te passen aan hun noden.



Bekkevoort informeert, adviseert en helpt in aanpassingsdossiers.

Enkele jaren geleden startte het OCMW van Bekkevoort het project Aangepast Wonen. Het informeert bejaarden over de risico's die ze lopen wanneer hun huis onvoldoende aangepast is aan de ongemakken die ouder worden met zich meebrengt. Daarnaast adviseert het OCMW ook over de aanpassingsmogelijkheden en de premies waarop ze beroep kunnen doen bij eventuele werken aan hun huis om langer zelfstandig te blijven. Het OCMW helpt de ouderen bij de dossieropmaak voor subsidieaanvragen (aanpassingspremie, verbeteringspremie, renovatiepremie) bij de provincie of de Vlaamse overheid.

Het voorbeeld illustreert dat het lokale bestuur op eenvoudige wijze en met beperkte inspanningen zelfstandig wonen voor een bredere groep mogelijk maakt. Naar analogie kunnen ook personen met een handicap hulp krijgen om die doelstelling te verwezenlijken.

Tip: premies en subsidiëring als besparing op het gemeentebudget.

Het loont de moeite om de rekensom te maken: een regeling met subsidies en premies voor aanpassingen in de woning waarmee ouderen langer zelfstandig wonen, komt goedkoper uit dan de bouw van bijkomende rusthuiskamers.

Gelijke kansen in het lokale werkgelegenheidsbeleid. Plaatselijke werkgelegenheidsinitiatieven spelen een cruciale rol als arbeidsmarktbemiddelaar. Omwille van hun nabijheid komen werkzoekenden er gemakkelijk terecht wanneer ze een baan zoeken.

“Verviers kent een aantal wijken waar veel bewoners zich moeizaam integreren in het socio-economische leven”, vertelt Colette Moxhet, verantwoordelijke bij de stedelijke dienst Gelijke Kansen. “In die buurten startten we enkele jaren geleden met een maandelijks actie, die vooral jonge vrouwen aanspreekt. Ze stimuleert om te participeren aan het sociale, economische en culturele leven. Een keer per maand bieden we jonge ouders – veelal moeders – een gratis ontbijt aan op de school van hun kinderen. Aan tafel knopen we een gesprek aan en informeren hen. We helpen hen op weg naar een traject voor socioprofessionele inschakeling en wie wil kan met onze hulp psychologische bijstand krijgen. Zo zetten we met hen de eerste stappen. Onze maatschappij biedt vele mogelijkheden, maar de weg er naartoe blijkt soms moeilijk toegankelijk.”

Polarisatie geen vertrekpunt voor arbeidsbemiddeling. De werkloosheidsstatistieken tellen heel wat allochtonen. Maar werkgelegenheidsinitiatieven hebben niet uitsluitend tot doel om allochtonen aan een baan te helpen. Ook bijvoorbeeld personen met een handicap en oudere autochtonen hebben baat bij arbeidsmarktbemiddeling. Het beleid mag zich niet verkijken op de polarisatie autochtoon –allochtoon. Deelpopulaties in beide groepen lijken vaak meer op elkaar dan dat ze van elkaar afwijken.



De positie op de arbeidsmarkt van een alleenstaande autochtone moeder verschilt niet per definitie van die van een gehuwde allochtone moeder die ook opvang voor de kinderen moet regelen als ze gaat werken.

Gelijke kansen en kinderopvang. Voor ouders met jonge kinderen staan opvangproblemen gelijke arbeidsmarktparticipatie in de weg. Het blijft moeilijk om een geschikte en betaalbare oppas te vinden waar de kinderen na de schooluren en in de vakanties terecht kunnen. Daarom gaan vooral moeders minder werken of stoppen ze, al dan niet tijdelijk,

om zelf voor de opvang in te staan. De kinderopvangmogelijkheden die een lokaal bestuur aanbiedt, zijn daarom geen overbodige luxe. Enkele uitgangspunten hierbij:

- *Betaalbare opvang.* Het schoentje wringt niet noodzakelijk bij het vinden van opvang, wel bij het vinden van betaalbare opvang. Wat het ene gezin betaalbaar vindt, neemt een te grote hap uit het beschikbare budget van het tweede gezin. Het is aangewezen om de bijdrage voor opvang te koppelen aan het inkomensniveau.
- *Flexibele opvang.* Niet iedereen werkt van negen tot vijf. Veel ouders werken in ploegen en zitten daarom ook voor acht uur 's morgens of na zes uur 's avonds om opvang verlegen. Aan sporadische opvang bestaat er net zo goed behoefte. Ouders die willen herintreden op de arbeidsmarkt volgen daarvoor een bijkomende opleiding of hebben sollicitatieafspraken. Zij moeten hun kinderen tijdens die momenten ook naar de opvang kunnen brengen.



Enkele jaren geleden startte in het Meetjesland een lokaal opvanginitiatief dat flexibele opvang regelt. Kinderopvang Schatjeseiland ging aanvankelijk van start in het kader van een ESF-project, dat een krachtenbundeling was van het lokale bestuur van de stad Eeklo, het lokaal PWA-kantoor Eeklo, de VDAB en de plaatselijke werkwinkel. Na enkele experimentele werkingsjaren kreeg Schatjeseiland een vaste plaats in het kinderopvangaanbod van de stad.

“We bieden opvang voor kinderen waarvan de ouders om professionele redenen tijdelijke kinderopvang nodig hebben”, vertelt coördinator Ann Goossens. “Omdat ze een opleiding volgen of ergens op sollicitatiegesprek mogen komen. Maar er doen zich ook andere situaties voor. Mensen die bijvoorbeeld plots een job vinden en op korte termijn aan de slag gaan, vinden niet zo snel opvang. In deze regio hebben crèches en onthaalmoeders wachttijden van enkele maanden. Om die termijn te overbruggen kunnen mensen bij ons terecht. En er zijn nog andere situaties denkbaar. Zo vangen we momenteel een kindje op waarvan de onthaalmoeder ziek is.”

“De tijdelijke opvang is enkel bedoeld voor kinderen van ouders die werken, werk zoeken of een opleiding volgen. Daarom vragen we hen steeds een bewijs van hun werkgever, de instelling waar ze een cursus volgen of de organisatie waar ze op sollicitatiegesprek gingen.”

Enkele maanden geleden verhuisde de dienst naar een nieuwe locatie. “De huidige ligging betekent een verbetering”, merkt Ann Goossens. “Vroeger lagen we aan de rand van de stad, op een plek die niet vlot bereikbaar was met het openbaar vervoer. Maar voor onze doelgroep is een eigen auto niet vanzelfsprekend. Daarom betekent de nieuwe centrale ligging, in de nabijheid van het openbaar vervoer, een behoorlijke stap vooruit.”

Schatjeseiland heeft steeds meer succes. “We bereiken stilaan de grens van onze opvangcapaciteiten. Bovendien blijft het statuut van ons verzorgend personeel moeilijk. Iedereen werkt met een PWA-contract, wat per definitie tijdelijk is. Dat confronteert ons met groei pijnen, maar die mogen en zullen het succes van Schatjeseiland niet in de weg staan!”

- *Coördinatie.* Ook voor de organisatie van kinderopvang staat het lokale bestuur er niet alleen voor. Initiatieven vanuit vzw's, andere onderwijskoepels dan de gemeentelijke en private initiatieven, helpen ouders om werk en gezin te combineren. Het lokale bestuur biedt ouders een extra steuntje in de rug door het totale aanbod te coördineren. Dit kan op eenvoudige manier:



De website van de stad Bastogne geeft een overzicht van alle opvanginitiatieven op het grondgebied. De site ordent het aanbod volgens genre: opvang voor de allerkleinsten, opvang na de schooluren, opvang tijdens de vakantie,...

Gelijke kansen in onderwijs en vorming. De leerplicht vormt een uitstekende basis voor gelijke onderwijskansen. Maar gelijke kansen realiseren in het onderwijs vraagt om meer inspanningen:

- *Een open onderwijsmentaliteit.* Het gemeentelijk onderwijs vertrekt vanuit een open geest. Er is plaats voor jongens en meisjes van elke

afkomst en elke geloofsovertuiging. Handicaps mogen de toegang tot het onderwijs niet verhinderen. De seksuele geaardheid van leerkrachten, leerlingen of hun ouders heeft geen invloed op de onderwijsrelatie tussen leerkrachten en leerlingen.

Gelijke kansen in alle opleidingen. Gelijke kansen tellen in alle opleidingen die het lokale bestuur organiseert. Ook het vormingsaanbod voor volwassenen moet rekening houden met diversiteit in de bevolking. Zowel jongere als oudere mannen en vrouwen willen bijleren, ongeacht hun geloofs- of levensbeschouwelijke overtuiging, hun afkomst en seksuele geaardheid. Deze diversiteit weerspiegelt zich in het opleidingsaanbod en de opleidingsaanpak:

- Het opleidingsaanbod reflecteert de diversiteit in de populatie en de uiteenlopende interesses die bij deze groep leven.
 - De opleidingsaanpak sluit aan bij de diversiteit in de populatie door te variëren in het gebruik van didactische materialen (zowel jongens als meisjes/vrouwen als mannen aanspreken), door het lestempo aan te passen aan de leersnelheid van de groep (niet iedereen neemt alles even gemakkelijk op, bij het ouder worden zakt het leertempo),...
- *Inclusief onderwijs.* Handicaps moeten de toegang tot onderwijs en vorming niet noodzakelijk in de weg staan. Dit betekent dat het gemeentelijk onderwijs plaats maakt voor kinderen met leermoeilijkheden, slechthorende of slechtziende leerlingen, kinderen met een motorische handicap,... Redelijke aanpassingen van de school laten een succesvolle leerloopbaan toe voor deze kinderen in het gemeenteonderwijs.
 - *De strijd tegen concentratiescholen.* Mainstreaming van gelijke onderwijskansen betekent eveneens dat het lokale bestuur zich inzet voor een diverse leerlingenpopulatie, ook in buurten met een hoge concentratie van allochtonen. Niemand heeft baat bij concentratiescholen. 'Witte scholen' kennen een hoge drempel voor allochtonen, scholen waar bijna honderd procent van de leerlingen van vreemde afkomst is, schrikken autochtonen af.

School in Zicht. Vooral grote steden kennen wijken waar het aantal inwoners van vreemde afkomst hoog is. In die wijken zijn concentratiescholen een typisch fenomeen: hooggeschoolde — voornamelijk Belgische — ouders vrezen dat een te groot aantal leerlingen van vreemde afkomst het onderwijsniveau naar beneden haalt en kiezen daarom voor hun kinderen een school buiten de wijk. Het gevolg laat zich raden: de buurtscholen groeien uit tot echte concentratiescholen waar er van diversiteit nog weinig sprake is.

De betrokken scholen probeerden in het verleden heel wat methodieken uit om weerwerk te bieden aan deze tendens en opnieuw een gezonde mix te creëren in de samenstelling van de leerlingengroep. Ondanks de inspanningen keerde het tij niet.

Daarom steunt Vlaams minister van Wonen, Inburgering, Binnenlands Bestuur en Stedenbeleid Marino Keulen het project School in Zicht. School in Zicht moedigt hooggeschoolde ouders van voornamelijk Belgische afkomst uit buurten met een hoge concentratie aan bewoners van vreemde afkomst aan om te kiezen voor een school in eigen wijk. Het helpt de gezinnen de stap te zetten. Het project brengt de ouders samen en biedt hen als groep de kans om de buurtscholen te leren kennen. Op die manier ervaren ze dat deze scholen wel degelijk de nodige kwaliteitsgaranties bieden. Bovendien delen ze die ervaring met andere ouders, zodat ze er niet alleen voor staan, maar in groep kunnen kiezen voor onderwijs in eigen buurt.

School in Zicht loopt momenteel als proefproject in het kader van Managers van Diversiteit in Antwerpen-Noord en Borgerhout. In die wijken zijn de scholen — op één na — allemaal concentratiescholen. De site www.schoolinzicht.be geeft meer informatie.

- *Diversiteit in de opleidingsplannen.* Naast de organisatorische aspecten vragen gelijke kansen in het onderwijs om een inhoudelijke toepassing: met een beetje creativiteit maakt de aardrijkskunde-, geschiedenis- en zelfs de rekenles de sprong naar diverse populaties.



Onderwijs en vorming behelst meer dan alleen de gemeentelijke basisschool. Het staat ook voor de muziekschool, de tekenacademie, ... Ook daar blijkt de drempel soms groot om te participeren. De stad Sint-Niklaas stelde daarom extra teken- en muziekleerkrachten aan van vreemde afkomst, om op die manier ook allochtone kinderen aan te trekken. Via diversiteit in de personeelssamenstelling haalt Sint-Niklaas mentale drempels weg en toont het dat de muziek- en tekenacademie een divers publiek welkom heten. De stad onderstreept deze houding met andere hulpmiddelen:

- een kansenpassysteem houdt vrijetijdsvorming voor iedereen betaalbaar;
- lessen waarin de cursisten niet-westerse muziekinstrumenten leren bespelen vullen het aanbod aan klassieke gitaar- en pianolessen aan.



In 2006, ter gelegenheid van de internationale dag tegen racisme, organiseerde de stad Brussel in de scholen de 'dag van de diversiteit'. Het kwam er op aan om leerlingen te sensibiliseren voor etnische, culturele en lichamelijke diversiteit. In workshops en tijdens activiteiten hebben de leerlingen kunnen ervaren onder meer hoe het is om met een handicap door het leven te gaan of met welke vooroordelen homoseksuelen geconfronteerd worden. De stad Brussel financierde alle activiteiten en workshops.

Een illustratie van gelijke kansen als gedeelde verantwoordelijkheid. In de ondersteunende dienstverlening toont zich duidelijk dat gelijke kansen een horizontale bevoegdheid zijn. Ze doorkruisen het terrein van OCMW, van economie en werkgelegenheid, van onderwijs en vorming. Eens te meer blijkt dat gelijke kansen niet de bevoegdheid zijn van één man of vrouw in de gemeente, maar van iedereen op het beleidsvoorbereidende en uitvoerende niveau.



Domein 4: de toegankelijkheid van de ondersteunende lokale diensten

- Vertrekken gelijke kansen in de dienstverlening vanuit diversiteit, zonder te vervallen in clichés?
- Heeft het lokale bestuur een subsidie- of premiestelsel dat ouderen stimuleert hun woning aan te passen aan hun gewijzigde noden?
- Neemt het lokale bestuur — al dan niet samen met partners — initiatieven om de plaatselijke werkgelegenheid voor iedereen te stimuleren?
- Organiseert, coördineert en/of ondersteunt het bestuur lokale kinderopvang-initiatieven?
- Waakt het lokale bestuur erover dat kinderopvang voor iedereen betaalbaar blijft?
- Zijn er in de gemeente flexibele opvangmogelijkheden voor ouders die op onregelmatige uren werken, die opleiding volgen of werk zoeken?
- Biedt het gemeenteonderwijs inclusief onderwijs aan?
- Bestrijdt het lokale bestuur het bestaan van concentratiescholen?

Gelijke kansen in het overleg met de bevolking



Gelijke kansen in het overleg met de bevolking

Communicatie voor en met de inwoners. Net zoals bij de inrichting van de lokale infrastructuur, kan werken aan gelijke kansen ook in de communicatie. Mainstreaming betekent dan:

- voor iedereen gelijke kansen creëren om de informatie van en over het lokale beleid te ‘horen’;
- iedereen gelijke kansen geven om interactief met de lokale spelers te communiceren.

Het stappenplan voor gelijke kansen in communicatie. Om gelijke kansen in het communicatiebeleid vorm te geven, komt het stappenplan opnieuw aan bod:

1. Een analyse van hoe de communicatie tot op heden verloopt.
2. Een analyse van de verwachtingen van de lokale bevolking over de communicatie.
3. Afleiden waar het huidige communicatiebeleid tekort schiet als mainstreamingsbeleid.
4. Communicatie als mainstreamingsbeleid van gelijke kansen plannen en uitvoeren.
5. Evalueren en bijsturen indien nodig.



Een draagvlak voor het beleid. Door zorg te besteden aan degelijke en open communicatie creëert het lokale bestuur bij de bevolking een draagvlak voor haar beleid. Niet alleen informeert het bestuur hen goed en volledig, het gaat ook de interactie aan, zodat de burgers rechtstreeks kunnen bijdragen aan het beleid. Met goede informatie geeft het lokale bestuur een eerste aanzet tot participatie. Het nodigt de bevolking uit tot deelname aan het beleid.

Begrip bij beleidsbeslissingen. Een lokaal bestuur dat zijn bevolking goed informeert over het gevoerde beleid en hen er ook bij betreft, bezorgt die bevolking een juister zicht. De burgers merken het harde werk en begrijpen dat niet alles op hetzelfde moment realiseerbaar is. Een open en volledige communicatie creëert begrip voor de gevoerde politiek.

Gelijke kansen op drie niveaus van gemeentelijke communicatie

Communicatieniveau 1: formele communicatie vanuit het lokale beleid

- Communiceren over het gevoerde beleid.
- De inhoud en vorm van de communicatie aanpassen aan de doelgroep.

Communicatieniveau 2: formeel overleg met de lokale bevolking

- Een representatieve vertegenwoordiging van de bevolking in de gemeenteraad, adviesraden en hoorzittingen.
- Actief stimuleren en quota opleggen om een evenwichtige vertegenwoordiging van de bevolking in de adviesraden en hoorzittingen te bevorderen.
- Peilingen en enquêtes bij de bevolking organiseren.

Communicatieniveau 3: interpersoonlijke communicatie

- Duidelijk en respectvol verloop van interpersoonlijke communicatie.



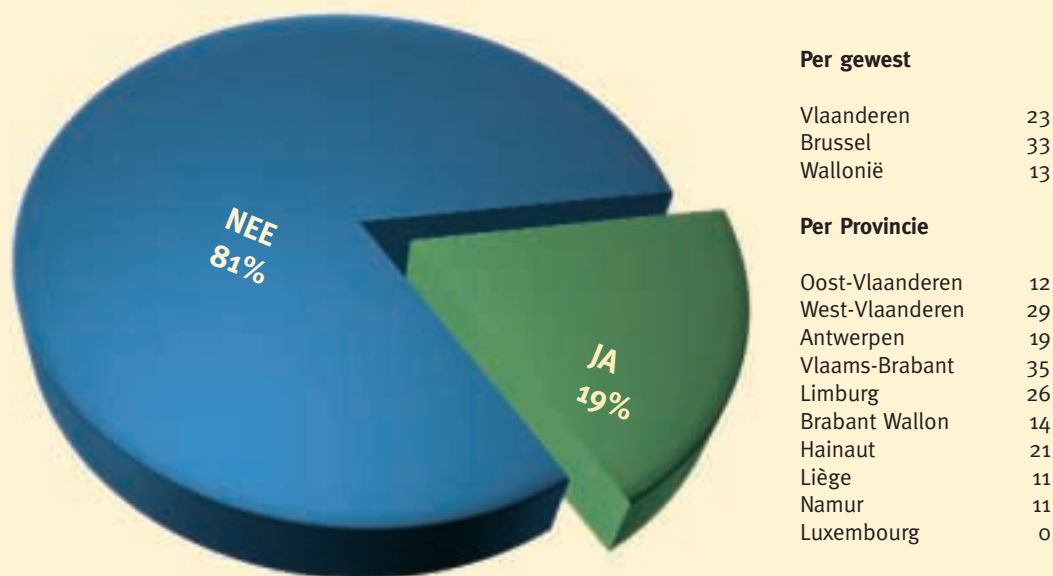
Communicatie op drie niveaus. Het stappenplan voor gelijke kansen moet zich realiseren op drie communicatieniveaus:

- niveau 1: formele communicatie vanuit het lokale beleid;
- niveau 2: formele communicatie met de bevolking;
- niveau 3: interpersoonlijke communicatie.

Communicatieniveau 1: formele communicatie vanuit het lokale beleid

Informereren over de gevoerde politiek. Een studie uit 2003 van het ministerie van het Brussels Gewest over de gevoerde gelijkekansenpolitiek leert dat slechts één op vijf zich er bewust van is dat er op lokaal niveau een dergelijke politiek gevoerd wordt.

Kennis over de gevoerde gelijkekansenpolitiek



Referentie: Dataverwerking en analyse van de enquête over de lokale gelijkekansenpolitiek
Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest – december 2003

Schriftelijk informeren over het lokale beleid. In de meest zichtbare vorm van lokale communicatie richt het lokale bestuur zich rechtstreeks tot de inwoners van de gemeente en informeert hen over het beleid. Al decennia lang neemt het gemeentelijke infoblad hierin het voortouw. Bijna alle gemeenten bezitten nu ook een eigen website. Daarnaast verspreiden bestuur en verschillende lokale diensten regelmatig folders en brochures.

Ook toespraken van de burgemeester of een schepen bij pakweg de opening van een tentoonstelling of de inhuldiging van een nieuw gebouw, horen in het rijtje thuis. Klassiek grijpt de spreker bij zo'n toespraak de gelegenheid om het eigen beleid breder toe te lichten.



Bij de inhuldiging van het nieuwe gemeentelijke voetbalveld maakt de schepen van Sport de balans op: wat werd er op het vlak van sport in de lopende legislatuur al gerealiseerd en wat staat er nog op de agenda.

Mainstreaming in formele communicatie. Voor deze formele communicatie houdt het creëren van gelijke kansen in:

- *Doelgroepencommunicatie.* Mainstreaming van gelijke kansen vertrekt vanuit het diversiteitsbewustzijn van het publiek. Voor communicatie betekent dit dat het lokale bestuur niet alleen de diversiteit kent, maar zich ook bewust is van de gevolgen ervan voor de inhoud en de vorm van de boodschap.



Informatie over aanpassingspremies die het ouderen mogelijk maken om langer zelfstandig te wonen, belangt vooral de ouderen zelf aan. De informatieverspreiding mag zich niet beperken tot de gemeentelijke website: heel wat ouderen zijn niet vertrouwd met het internet.

- *Woorden en taalgebruik kiezen voor en over mensen.* Doelgroepencommunicatie vraagt om alertheid bij het gekozen taalgebruik en de 'verpakking' van de boodschap. Terminologie die zeer vertrouwd lijkt binnen een bepaald vakdomein, is voor een breder publiek soms onbegrijpelijk. En niet enkel het taalgebruik moet toegankelijk zijn: duidelijke woorden verliezen hun waarde wanneer ze met een ontoegankelijk medium verspreid worden.



Teksten afdrukken op een gekleurde achtergrond maakt ze moeilijk leesbaar voor personen met een visuele handicap. Speciale knoppen op websites laten toe om het lettertype te vergroten. Er bestaan webontwikkelingsstandaarden die een grotere leesbaarheid van websites garanderen voor personen met een visuele handicap. Vaak gaat het om eenvoudige aanpassingen. Op de site www.anysurfer.be staan de toegankelijkheidsrichtlijnen.

Bij gelijke kansen in het taalgebruik, krijgt ook gevoeligheden de aandacht. Kies voor een 'mensgeoriënteerd' taalgebruik in plaats van een 'conditiegeoriënteerd' vocabularium.



Kies voor 'personen met een handicap' in plaats van 'gehandicapten'. Zeg 'personen van vreemde afkomst' in plaats van 'vreemdelingen'.

- *Representatieve beeldvorming.* Een lokaal bestuur moet zijn bewoners op het belang van diversiteit wijzen. Beelden tonen deze verschillen. De illustraties in het gemeentelijke informatieblad, op de website, in brochures onderstrepen de diversiteit van de samenleving van mannen en vrouwen, met of zonder handicap, van alle leeftijden, van uiteenlopende afkomst, met verschillende seksuele geaardheid en met diverse geloofs- of levensbeschouwelijke overtuigingen. Representatieve beelden overstijgen het gelijkemkansenthema. Niet alleen een artikel over homoseksualiteit krijgt een foto van een homokoppel, maar een (ouder) homopaar kan net zo goed een artikel over de lokale ouderenzorg illustreren. Bovendien stopt het niet bij de letterlijke beelden op foto's, maar omvat het ook de inhoud van en verwijzingen in geschreven teksten en toespraken.

De lokale administratie moet bijzonder aandachtig zijn om bestaande clichés niet te versterken. Al op zeer jonge leeftijd spelen bijvoorbeeld seksuele stereotypen. Als inrichtende macht van scholen, crèches, sport- en ontspanningscentra, als publiek mandataris en als werkgever heeft de lokale overheid een voorbeeldfunctie.



De Luikse buurt Burenville staat gekend als een ‘moeilijke’ buurt: ze kent een hoge bevolkingsdichtheid, veel sociale huisvesting, een hoge werkloosheid en de mengelmoes van culturen en generaties zorgt regelmatig voor samenlevingsproblemen. De lokale politie weet dat de situatie soms explosief dreigt te worden. Daarom lanceerde ze een affichecampagne en een fototentoonstelling met foto’s van en over wijkbewoners. Hiermee zet de politie bewoners aan tot nadenken over de lokale diversiteit.

Gelijke kansen in non-verbale communicatie. Het lokale bestuur communiceert ook op non-verbale manier over de aanwezige diversiteit en de manier waarop het daarmee omgaat. Door steun aan organisaties en initiatieven die zich richten tot uiteenlopende doelgroepen, benadrukt het bestuur dat diversiteit een normaal gegeven is.



In Luik engageren de burgemeester, enkele schepenen en gemeenteraadsleden zich als peter of meter van de vzw Alliage. De vereniging is een belangrijke Waalse holebi-organisatie. Ze biedt allerlei vormen van dienstverlening aan voor homo’s en lesbiennes en zet ook sensibiliseringsacties op touw. “Door hun peterschap van onze organisatie geven de lokale beleidsmakers een belangrijk signaal”, vindt Alliage-medewerker Michel Thomé. “Indirect signaleren ze aan het brede publiek dat er voor onze vereniging, en vooral voor onze doelgroep, plaats is in de lokale samenleving.” “Op een vergelijkbare manier is de steun van het lokale bestuur aan onze initiatieven van groot belang”, gaat Thomé verder. “Wanneer we bijvoorbeeld een manifestatie organiseren, keuren ze die elke keer goed en zorgen ze voor de nodige vergunning. Of wanneer in Brussel de Gay Pride plaatsvindt, hangt aan het stadhuis de regenboogvlag uit. Die steun kost de stad geen geld of andere inspanningen, Maar ze erkent de gelijke positie van holebi’s in de plaatselijke samenleving.”



Communicatieniveau 1: formele communicatie vanuit het beleid

- Informeert het lokale bestuur de bevolking over het gevoerde beleid?

- Past het lokale bestuur de vorm en inhoud van de informatie aan de diversiteit van de populatie aan?

- Drukt het lokale bestuur zich uit in een voor iedereen begrijpbare taal?

- Beeldt de communicatie van het lokale bestuur de volledige bevolking af in al zijn diversiteit?

Communicatieniveau 2: formeel overleg met de lokale bevolking

Uitwisseling. Communicatie gaat verder dan eenrichtingsverkeer waarbij de ene partij iets meedeelt en de andere partij toehoort. Communicatie betekent een wisselwerking tussen personen die informatie en standpunten uitwisselen. In de gemeenteraad, adviesraden, hoorzittingen en vergaderingen van organisaties met het gemeentebestuur, treedt het lokale beleid in interactie met (een vertegenwoordiging van) haar inwoners.

Een representatieve vertegenwoordiging. Wanneer communicatie tussen beleid en bevolking via vertegenwoordigers loopt, moeten deze vertegenwoordigers een zo correct mogelijke afspiegeling zijn van de groep waarvoor ze staan. Daar wringt het schoentje weleens. Een representatieve bevolkingsafspiegeling in de gemeenteraad, adviesraden of andere platformen waar lokaal bestuur en publiek overleggen, blijft tot op vandaag een moeilijke aangelegenheid. Actief stimuleren en quota helpen:

Culturen. ‘Culturen’ verwijzen niet enkel naar groepen van vreemde afkomst. Ook binnen populaties van eenzelfde afkomst bestaan er cultuurverschillen. Zo vinden autochtone, oudere vrouwen nog moeilijk de weg naar de ouderenraad in hun gemeente. Ze missen een traditie om actief deel te nemen aan democratisch overleg.

- *Actief stimuleren.* Spreek mensen aan en overtuig hen dat hun actieve deelname de moeite loont of zelfs noodzakelijk is. Een lokale mandataris of medewerker kan echter moeilijk iedereen persoonlijk aanspreken. Hier spelen lokale verenigingen en opinieleiders een rol. Via deze tussenpersonen is het mogelijk om extra kandidaten aan te trekken voor deelname aan hoorzittingen of om te zetelen in adviesraden.



‘Het is niet eenvoudig om iedereen te betrekken bij de klassieke overlegorganen’, weet Dirk Blommaert, integratieambtenaar in Willebroek. ‘Daarom kiezen we af en toe voor alternatieve wegen. We zetten dan een parallelcircuit op. Zo organiseren wijkbewoners in onze gemeente om de twee weken een praatcafé. Het gaat er laagdrempelig aan

toe en het trekt een divers publiek. Vertegenwoordigers van de lokale overheid gaan er op cafébezoek. We leggen ons oor te luisteren en trachten mensen te overtuigen om mee naar de wijkraad te komen.' 'Uitzonderlijk gaan we nog een stapje verder; wanneer voor een echt heikel thema de visie van een brede groep noodzakelijk is. Dan trekken we bijvoorbeeld naar de moskee om daar een debat te voeren.'



- *Quota*. Ritsprincipes voor het samenstellen van de kieslijsten, quota voor vertegenwoordiging in raden,... helpen in het streven naar representativiteit.

De zwaktes van quota. Werken met quota blijft een gevoelige materie. Wanneer het lokale bestuur kiest voor streefcijfers, gaat daar geen verplichting van uit. Dan blijft het mogelijk dat er in een adviesraad slechts één vrouw, geen enkele allochtoon of niemand met een handicap zetelt. Maar dwingende regels kunnen verlamdend werken. Wat gebeurt er wanneer het gewenste aantal vrouwen, personen van vreemde afkomst of mensen met een handicap zich niet aandient? Verlamt dit het functioneren van de raad dan?



Om te vermijden dat quota de werking van de adviesraden verlammen, kiest Verviers voor een combinatie van streefcijfers en voorrangregels. 'Voor elke adviesraad schrijft het reglement voor hoeveel deelnemers de raad maximaal telt', vertelt Colette Moxhet, hoofd van de dienst Gelijke Kansen. 'Dat voorkomt te grote groepen en zorgt dat iedereen tijdens de vergaderingen zijn of haar stem kan laten horen. Het reglement legt ook de verdeling van de zetels vast tussen belangenverenigingen en particulieren. En wanneer er zich teveel geïnteresseerden kandidaat stellen, voorziet het reglement een voorrangstelling. Bij bijvoorbeeld een (te) grote interesse voor de Vrouwenraad krijgen aan een aantal vrouwen van vreemde afkomst of organisaties die deze vertegenwoordigen voorrang.'

De rol van adviesraden. De ouderenadviesraad, de milieuraad, de sportraad,... op gemeentelijk vlak kunnen heel wat raden samengesteld worden. Ze stofferen het gemeentelijk beleid met gefundeerd advies van de inwoners uit de gemeente, die als ervaringsdeskundigen zetelen. De adviesraden zorgen er mee voor dat de kloof tussen het lokale beleid en de bevolking zo klein mogelijk blijft. Voor sommige raden — zoals bijvoorbeeld de jeugdraad in Vlaanderen — bestaat een wettelijke verplichting om ze te organiseren, voor andere kiest de gemeente vrijwillig. De benaming zegt het zelf: adviesraden adviseren het beleid. Dat is iets anders dan zelf beleid voeren. Toch vergaderen de adviesraden niet vrijblijvend. Een gemeentebestuur is verplicht om bij bestaande raden advies in te winnen over beslissingen in hun respectievelijke expertisedomeinen. Het advies van de raad is echter slechts één element waarop het lokale bestuur haar beleid stoelt.

Naast adviseren kunnen de verschillende raden ook eigen initiatieven nemen, zoals de organisatie van sensibiliseringsacties en thematische activiteiten.

Indirecte consultaties. Het lokale bestuur wisselt niet alleen op een directe manier informatie uit met de bewoners. Het beleid kan inwoners ook op indirecte wijze consulteren:

- *Enquêtering en peilingen.* Voor afgebakende beleidsvraagstukken is een enquêtering of een ruimere peiling een handig hulpmiddel. Het lokale bestuur kan de inwoners bijvoorbeeld bevragen via een poll op de website en in het gemeentelijke infoblad. Complexere vragen vergen een uitgebreidere enquêtering. Dat vraagt om een basisinvestering voor het opstellen van een degelijke vragenlijst, het afnemen van enquêtes, data-invoer en analyse. De voordelen van een dergelijke aanpak liggen voor de hand, maar enquêtes en peilingen moeten doelgericht ingezet worden.



In 2006 peilde de gemeente Ranst met een enquête bij haar inwoners naar hun voorkeuren in cultuurbeleving. “We maakten ons op om een nieuw cultuurbeleidsplan op te stellen. Voor we daaraan begonnen, wilden we eerst een grondig beeld krijgen van wat de Ranstenaars interesseert”, vertelt cultuurbeleidscoördinator Ben Croon. “Daartoe stelde een onafhankelijk onderzoeksbureau een gerichte vragenlijst op en stuurde het een team van enquêteurs op pad voor een huis-aan-huisbevraging. Ruim vierhonderd inwoners gaven hun mening in de enquête. Het studie bureau zorgde voor de dataverwerking en -analyse en formuleerde aanbevelingen voor een lokaal cultuurbeleid dat alle inwoners van de gemeente aanspreekt.”

“Om een representatieve vertegenwoordiging van de Ranstse bevolking te ondervragen, hield de steekproef rekening met indicatoren zoals leeftijd, geslacht en afkomst”, vervolgt Ben Croon. “Het onderzoek kostte geld, maar dankzij de investering stemmen we onze planning optimaal af op de interesse van alle Ranstenaars. Bij de opmaak van ons cultuurbeleidsplan 2008-2013 vormde het onderzoeksrapport een belangrijke leidraad. We verwachten de investering terug te verdienen met een programma-aanbod waarin ieder z’n gading vindt.”

- *Een ideeënbus en/of groene telefoonlijn.* Met een ideeënbus of groen telefoonnummer houdt het lokale beleid op eenvoudige wijze de vinger aan de pols. Inwoners kunnen klachten en tips kwijt via een link op de gemeentelijke website, in een brievenbus op het gemeenteplein, op een groen telefoonnummer,... Maar niet iedereen is even mondig of levert snel commentaar. Daarom helpt een zo laag moge-

lijke drempel. Kies dus niet alleen voor een elektronische ideeënbus, want niet iedereen heeft toegang tot het internet. Het internet is wel een geschikte keuze voor burgers die schroom voelen om een briefje te deponeren in een publiek opgestelde ideeënbus. Gezien deze oplossingen geen financiële investering van betekenis vergen, kunnen ze best naast elkaar bestaan.

Het lokale verenigingsleven en belangenorganisaties. Het eerste deel van deze handleiding haalde al aan dat ook het lokale verenigingsleven en belangenorganisaties belangrijke partners zijn in de communicatie. Hun expertise laat deskundig advies toe. Op die manier vervullen ze een gelijkaardige rol als adviesraden. Maar ook voor hen geldt dat ze niet zelf beleid maken en niet de enige informatiebron zijn voor het lokale beleid.



Tijdens het Europees Jaar van gelijke kansen voor iedereen organiseerde de dienst Sociale Zaken van de stad Bergen een week van ontmoeting en debat rond het thema ‘Samen met onze verschillen’. De verschillende initiatieven, opgezet samen met het lokale verenigingsleven, belichtten dagelijks één discriminatiemotief: het zogenaamde ras of origine, religie of geloof, leeftijd, geslacht, seksuele geaardheid en handicap.

Interdisciplinair denken en handelen. Adviesraden werken thematisch: verkeersraden, cultuurraden, lokaal overleg over kinderopvang, ... Dat misleidt enigszins. Gelijke kansen doorkruisen immers alle beleids- onderwerpen. Een mainstreamingsbeleid houdt zowel rekening met de milieuraad als met de gelijkekansenraad en de adviesraad voor lokale economie. Wel kan een gelijkekansenraad het interdisciplinair werken aanmoedigen, gezien het thema iedereen aanbelangt en het advies vanuit de raad dit interdisciplinaire karakter ook steeds benadrukt.

Een platform voor gelijkheid van kansen. Adviesraden versterken het democratische karakter van onze samenleving op lokaal niveau. Ze betrekken — naast de gemeenteraadsleden en de OCMW-raadsleden — een bredere vertegenwoordiging van burgers bij het beleid. In de prak-

tijk blijkt de drempel om zich te engageren in een adviesraad echter niet te onderschatten. Bovendien verloopt de terugkoppeling vanuit de adviesraad naar de totale bevolking niet altijd soepel. Een open platform waar hete hangijzers bediscussieerd worden, biedt een alternatief voor dit toegankelijkheidsprobleem.



Het Diversiteitsforum in Lier geeft een alternatieve vorm aan de adviesraad voor het diversiteitsbeleid van de stad. De stedelijke integratiedienst verkoos als initiatiefnemer dit forum boven een traditionele raad, om zo een grotere betrokkenheid bij de Lierenaars te creëren.

Het Diversiteitsforum steunt op een vaste kerngroep. Die kiest de thema's waarrond het forum werkt. In de kerngroep zetelen onder meer vertegenwoordigers van etnisch-culturele minderheden en allochtonenverenigingen. Op basis van hun voorbereidend werk worden de open debatavonden georganiseerd. Daarbij tracht het forum een breed publiek aan te spreken, representatief voor de totale Lierse bevolking. De bijeenkomsten starten met een toegankelijke introductie — bijvoorbeeld een quiz — die iedereen op het gemak stelt en de drempel voor verdere participatie verlaagt. Na de debatavond gaan thematische werkgroepen aan de slag met de resultaten van de discussie. Ze doen voorstellen en formuleren aanbevelingen. Elke geïnteresseerde Lierenaar kan aan zo'n werkgroep deelnemen. Voor een groepssamenstelling die een werkelijke afspiegeling van de bevolking vormt, zijn de Integratiedienst, de allochtone verenigingen, het OCMW en de Welzijnsdienst van de stad Lier de gezamenlijke initiatiefnemers achter het Diversiteitsforum.

De resultaten tonen dat de aanpak werkt en inderdaad een ruimere groep betreft bij het beleid. Zo traden na enkele forumavonden enkele allochtone vrijwilligers toe tot de onderwijscommissie van de stad. Die nam ondertussen het initiatief om de schoolreglementen te screenen op hun leesbaarheid en de vermelding van de onderwijskost voor de leerlingen. Andere steden en gemeenten startten gelijkaardige initiatieven. Zo installeerde Luik in 2007 een breed toegankelijk platform Gelijke Kansen.



Communicatieniveau 2: formeel overleg met de lokale bevolking

- Geeft de samenstelling van de gemeenteraad, van adviesraden en hoorzittingen een afspiegeling van de lokale bevolking?
- Spreekt het lokale bestuur doelgroepen aan via organisaties en opinieleiders, om zo een representatieve samenstelling te stimuleren in de gemeenteraad, in adviesraden en hoorzittingen?
- Stimuleert het lokale bestuur met quota een representatieve samenstelling in de gemeenteraad, in adviesraden en hoorzittingen?
- Communiqueert het lokale bestuur ook met (vertegenwoordigers van) belangenorganisaties en plaatselijke verenigingen?
- Organiseert het lokale bestuur peilingen en/of enquêtes om ten gronde de mening van de bevolking te kennen?
- Kunnen inwoners hun meningen en suggesties kwijt in een toegankelijke ideeënbuss of via een groen telefoonnummer?
- Vat het lokale bestuur gelijke kansen in de communicatie met de bevolking interdisciplinair op?

Communicatieniveau 3: interpersoonlijke communicatie

Frequente en gevarieerde interpersoonlijke communicatie. Het lokale bestuur communiceert niet uitsluitend in een formele context. Vaker komt het tot persoonlijke contacten in een meer of minder formele sfeer.



De schepen van Jeugd bezoekt het bal dat de lokale chirogroep organiseert ter gelegenheid van haar twintigjarige bestaan. Aan de tapkast bespreekt hij met de hoofdleider het veiligheidsprobleem in de jeugdlokalen.

De politie vangt iemand op die net beroofd werd van zijn portefeuille.

De OCMW-medewerker helpt iemand met budgetbegeleiding.

Duidelijk en respectvol. De bovenstaande voorbeelden illustreren de variatie aan interpersoonlijke communicatie die zich in en met de gemeente voordoet. Wat betreft gelijke kansen vertoont interpersoonlijke communicatie steeds dezelfde basiskenmerken. Ze veronderstelt alle redelijke inspanningen voor duidelijke, respectvolle communicatie:

- *Redelijke inspanningen voor duidelijke communicatie.* Traag praten in eenvoudig gekozen woorden, eventueel met non-verbale ondersteuning, maakt het zowel anderstaligen, slechthorenden als personen met beperktere intellectuele capaciteiten gemakkelijker om de boodschap te begrijpen.
- *Redelijke inspanningen voor respectvolle communicatie.* De interpersoonlijke contacten die een lokale vertegenwoordiger legt, moeten losstaan van persoonlijke vooroordelen. Ook wanneer de tegenpartij onrespectvol handelt tegenover de lokale vertegenwoordiger.



Een politieagent die uitgescholden wordt, mag kordaat optreden maar mag zich niet discriminerend uitlaten.

Het formele communiceren aanvullen. De interpersoonlijke communicatie die lokale vertegenwoordigers aangaan, staat niet los van de formele communicatie. Vaak werkt ze aanvullend. Enkele voorbeelden:



Het personeel in de zorginstelling vertelt tijdens de dagelijkse verzorging over de beslissing van het gemeentebestuur om de voetpaden in de buurt van het rusthuis te heraanleggen.

De straathoekwerker maakt het lokale werkgelegenheids-initiatief bekend bij de jongeren die op het pleintje rondhangen.

De loketbediende licht de folder toe met het lokale opleidingsaanbod voor anderstalige nieuwkomers.

Checklist: gelijke kansen op drie niveaus van gemeentelijke communicatie



Communicatieniveau 3: interpersoonlijke communicatie

- Streeft het lokale bestuur naar duidelijke communicatie voor iedereen?
- Levert het lokale bestuur inspanningen voor respectvolle communicatie met iedereen?

Gelijke kansen in het lokale personeelsbeleid



Gelijke kansen in het lokale personeelsbeleid

Gelijke kansen voor iedereen, in elke functie. Het lokale bestuur is niet enkel dienstverlener, maar ook werkgever: onderhoudspersoneel, administratieve medewerkers, politieagenten, inhoudelijke experts,... allen staan ze op de gemeentelijke loonlijst. Een lokaal bestuur dat kiest voor gelijke kansen, trekt dit beleid door in haar personeelsmanagement. Dit betekent dat het bestuur werkt maakt van gelijke kansen voor alle (kandidaat-) werknemers, in elke functie. Gelijke kansen lopen als een rode draad doorheen het carrièrepad van alle medewerkers: bij aanwerving, promotie, bijscholing en – als basis – in de dagelijkse beroepsuitvoering.

Het vaste stappenplan. Ook bij de gelijke kansen in het personeelsbeleid volgt het lokale bestuur het stappenplan:

1. Analyse en inventarisatie van de toegankelijkheidsproblemen.
2. Analyse en inventarisatie van de antwoorden die het bestuur al formuleerde op de toegankelijkheidsproblemen.
3. Scherpstellen van de nog geldende probleemsituaties.
4. Een planning opmaken om de probleemsituaties stap voor stap weg te werken.
5. De plannen in de praktijk brengen.
6. De plannen evalueren en bijsturen.



Juridische motieven. Discriminatie is onwettig, ook op de werkvloer. Een gelijkekansenbehandeling bij werving, selectie, promotie en carrièreplanning zijn een plicht voor elke werkgever. Maar niet alleen vrees voor bestraffing geeft een aanzet tot een gelijkekansenbeleid op de werkvloer.

Diversiteit loont, concludeerde professor Scott E. Page na grondig onderzoek aan de universiteit van Michigan. In zijn boek *The difference. How diversity creates better groups, firms, schools and societies* beschrijft hij hoe groepen met van elkaar verschillende probleemoplossers consistent beter scoren dan groepen samengesteld uit de beste probleemoplossers. Page concludeert dat diversiteit van groot belang is om problemen op te lossen. Andere studies, zoals *The business case for diversity. Good practices in the workplace* (verslag van de Europese Commissie, november 2005) — ondersteunen Pages bevindingen.

Continuïteit in de dienstverlening. Naast meer creativiteit, levert een divers team ook vernieuwend talent en bijkomende expertise. En het schept extra mogelijkheden voor het garanderen van continuïteit in de dienstverlening:



Personeel van een rusthuis moet ook werken op zon- en feestdagen. Vooral de feestdagen wegen, omdat iedereen die graag met vrienden of familie doorbrengt. In een divers samengesteld personeelsteam vallen die feestdagen niet voor iedereen op hetzelfde ogenblik. Waarom de werkroosters hier niet op afstemmen?

Citymarketing. Een gemeente die werk maakt van diversiteit in haar personeelsteam toont dat ze gelijke kansen ernstig neemt. Op die manier sleutelt de gemeente aan haar imago en geeft ze een gezicht aan haar maatschappelijke engagement.

Een non-discriminatieclausule. Een non-discriminatiecode of -clausule in het arbeidsreglement verscherpt de aandacht voor diversiteit in het personeelsbeleid. Ze krijgt een plaats in het arbeidsreglement dat het lokale bestuur als werkgever hanteert. De clausule of code stipuleert dat elke statutaire of contractuele medewerker zich ertoe verbindt om elke vorm van discriminatie af te wijzen. Verschillen op basis van afkomst, geslacht, leeftijd, geloofs- of levensbeschouwelijke overtuiging, seksuele geaardheid of handicap waarmee hij of zij geconfronteerd wordt, beïnvloeden de professionaliteit niet. De clausule schrijft ook voor dat

elke medewerker zich binnen de eigen functie op elk moment en tegenover iedereen inspant voor kwaliteit in de dienstverlening. De non-discriminatieclausule als formele afwijzing van discriminatie ligt aan de basis voor gelijke kansen in het personeelbeleid.

Ondersteuning. In Vlaanderen kunnen lokale besturen die gelijke kansen willen inschrijven in het personeelsbeleid, de ondersteuning inschakelen van sectorconsulenten lokale besturen.

‘Samen met lokale besturen werken aan een divers personeelsbeleid’, onder dit motto werken de sectorconsulenten aan instrumenten om lokale besturen te ondersteunen op het vlak van werkgelegenheids- en HRM-beleid. (Meer info: sectorconsulenten@vmsg.be).

Hulpmiddelen. De sector lokale besturen ontwikkelde onder andere een handleiding voor het invoeren van een non-discriminatiecode binnen het bestuur. Ze neemt een uitgewerkt model op van een dergelijke code.

De praktijkengids *Divers talent, een meerwaarde voor uw bestuur. Vijftien ervaringen en goede praktijken uit lokale besturen* gaat in op de vraag hoe een lokaal bestuur vanuit een werkgeversrol een divers personeelsbeleid op de lokale agenda krijgt en houdt. Drie praktijkvoorbeelden gaan over hoe lokale besturen een breed diversiteitsbeleid voeren. De overige twaalf focus op specifieke acties over hoe divers talent aantrekken, hoe talent ten volle laten renderen en hoe vermijden dat medewerkers het bestuur voortijdig verlaten. Tot slot overloopt de gids de verschillende instrumenten waarop het lokale bestuur een beroep kan doen om een divers personeelsbeleid te voeren.

De UVCW bracht Goede praktijken bij werving en selectie door de lokale overheid uit (<http://www.uvcw.be/publications/modeles/modele-1334.htm>). Hierin verdedigt de UVCW de principes voor modern management in steden en gemeenten. De non-discriminatieprincipes krijgen er een plaats in.

Gelijke kansen bij zes loopbaangebeurtenissen



- Opname van een non-discriminatiecode of -clausule in het arbeidsreglement.

Loopbaangebeurtenis 1: werving en selectie

- Voor iedereen gelijke toegang tot vacatures bij het lokale bestuur.
- Streefcijfers om kansengroepen op evenredige wijze te vertegenwoordigen in het personeelsteam.
- Functieprofielen als leidraad voor werving en selectie.
- Toegankelijk opgestelde vacatures.
- Competentiedenken vervangt diplomadenken.
- Een afgestemde selectieprocedure voor elke vacature.
- Divers samengestelde selectiejury's.

Loopbaangebeurtenis 2: de eerste werkervaring

- Financiële steunmaatregelen drukken de loonkost van nieuwe werknemers uit kansengroepen.
- Redelijke aanpassingen om personen met een handicap aan het werk te stellen.
- Vakantiewerk en stages als opstap naar een eerste werkervaring.
- Peters en meters die nieuwe werknemers in hun job begeleiden.

Loopbaangebeurtenis 3: vorming en opleiding

- Gelijke toegang tot opleiding.
- Vorming over gelijke kansen.

Loopbaangebeurtenis 4: een aangepast werkritme

- Deeltijds werken niet voorbehouden aan vrouwen.
- Alternatieven voor deeltijds werk.
- Een aangepast werkritme, bespreekbaar voor alle functies.

Loopbaangebeurtenis 5: promotie

- Eerlijke kansen op doorstroming creëren.
- Streefcijfers om een gelijkemansbeleid te stimuleren in hogere functies.
- Functieprofielen als leidraad bij promoties.
- Medewerkers met de juiste competenties stimuleren om zich kandidaat te stellen voor promoties.

Loopbaangebeurtenis 6: het einde van de loopbaan

- Aangepaste maatregelen om oudere werknemers aan de slag te houden.

Eerste loopbaangebeurtenis: werving en selectie

Ongelijke kansen bij arbeidsmarktintrede. Een analyse van de Hoge Raad voor Werkgelegenheid (Over Werk, september 2007) leert dat personen met een buitenlandse nationaliteit het moeilijker hebben op de arbeidsmarkt.

Ook voor personen met een handicap loopt de weg naar een baan niet over rozen. De tewerkstellingsgraad van personen met een handicap die kunnen en willen werken, ligt ongeveer dertig procent lager dan in de rest van de populatie. De Belgische actieve populatie telt ongeveer dertien procent personen met een handicap. Hun aandeel als gemeentelijke mandataris blijft echter onder de één procent.

Het aandeel inactieve vrouwen ligt significant hoger dan het aandeel inactieve mannen. Voor een baan in typisch ‘mannelijke’ jobs moeten ze het vaak afleggen tegenover een mannelijke tegenkandidaat.

Jongeren vertegenwoordigen veertig procent van de werkzoekenden en van de vijftigplussers is minder dan één op twee nog aan het werk.

De gegevens maken pijnlijk duidelijk dat niet iedereen gelijke kansen heeft op de arbeidsmarkt.

Gelijke toegang tot eigen vacatures. De lokale overheid heeft een taak bij het wegwerken van ongelijkheden op de arbeidsmarkt. Die verantwoordelijkheid neemt ze op in ondersteunende dienstverlening als plaatselijke werkgelegenheids-initiatieven, maar ook door een gelijke toegang te garanderen tot haar eigen arbeidsplaatsen.

Streefcijfers. In navolging van andere overheidsniveaus kan het lokale bestuur zichzelf streefcijfers opleggen, die bijvoorbeeld streven naar meer vrouwen, personen met een handicap en allochtonen in het personeelsteam. Dergelijke streefcijfers zijn echter niet afdwingbaar. Daarom hebben ze enkel een betekenisvolle waarde wanneer de lokale beleidsmakers ze effectief nastreven en realiseren.

De juiste man/vrouw op de juiste plaats. Of het lokale bestuur zichzelf al dan niet streefcijfers oplegt, zet de deur niet open voor willekeurige aanwervingen. Het komt er op aan om de juiste persoon voor een vacante functie aan te werven. Functieprofielen gelden hier als enige absolute leidraad. Ze beschrijven het takenpakket dat bij een functie hoort. De competenties — het kennen, kunnen en zijn van een persoon —

nodig om de functie uit te voeren, laten er zich uit afleiden. De vacature beschrijft deze competenties en de selectieprocedure gaat na in hoeverre de kandidaten voor de baan ze beheersen.

Toegankelijke vacatures. Vacatures opstellen vanuit de functieprofielen, bouwt een eerste waarborg in voor geslaagd rekruteren. Maar voor gelijke kansen bij aanwerving liggen nog andere valkuilen:

- *Niet alle wervingskanalen zijn voor iedereen even toegankelijk.* Vacatures die uitsluitend op het internet staan, dringen niet door tot geïnteresseerden die geen toegang hebben tot het internet. Wie een baan dicht bij huis zoekt, kijkt sneller in de streekkrant naar de vacatures dan in de wekelijkse jobbijlagen van de nationale pers. En waarom geen jobadvertenties plaatsen in de bladen van lokale verenigingen?
- *Vacatures kunnen onbewust onnodige drempels inbouwen.* ‘In het bezit zijn van een rijbewijs’ is een bijna geijkte formule uit personeelsadvertenties. Maar is dat rijbewijs een absolute noodzaak om de functie-uitvoering succesvol te starten? Is het nodig om iedereen zonder rijbewijs uit te schakelen wanneer de functie misschien één keer per half jaar om een verplaatsing met de wagen vraagt?

Gezocht: onderhoudstechnicus (m/v). De wettelijke verplichting om vacatures expliciet open te stellen voor mannen en vrouwen geraakte ondertussen ingeburgerd. Toch blijft voor heel wat functies de associatie met één van beide seksen bestaan. Zo werken er in poetsbedrijven nog steeds vooral vrouwen en telt de bouwsector overwegend mannen. Wil men de stereotype associaties doorbreken, dan mag de vacature uitdrukkelijker verwijzen naar de seksegelijkheid dan met een bescheiden (m/v)-vermelding. Dezelfde redenering gaat op voor andere stereotypes. Waarom schrijft het lokale bestuur niet letterlijk in de personeelsadvertenties in dat het — ook als werkgever — de principes voor gelijke kansen in tewerkstelling onderschrijft? Het benadrukken van de gelijkheid tussen alle kandidaten levert de werkgever ook voordeel op: een grotere groep kandidaten voelt zich aangesproken.

Competentiedenken in plaats van diplomadenken. Wanneer de sollicitatiebrieven binnenstromen, gaat er traditioneel veel aandacht uit naar de diploma's die de kandidaten bezitten. Steeds meer stemmen gaan op om dit diplomadenken los te laten en vooral te oordelen op basis van competenties. Competenties kan iemand verwerven in het traditionele onderwijsstelsel, maar ook dankzij werkervaring of — breder nog — 'levenservaring': als lid van een jeugdbeweging, in vrijwilligerswerk,... Voor overheidsdiensten betekent dit dat functies niet langer uitsluitend toegankelijk zijn voor wie over een erkend diploma op het juiste niveau beschikt.

Bijkomend potentieel. Werknemers selecteren op basis van competenties in plaats van diploma's schept bijkomende mogelijkheden:

- Ook personen zonder diploma, maar met geschikte ervaring, komen in aanmerking voor de job.
- Kandidaten die in het buitenland een diploma haalden of daar ervaring opdeden, maken net zo goed kans om met hun kennis en kunde aan de slag te gaan.

Sollicitatie zonder foto a.u.b. Wanneer competenties centraal staan, betekent dit dat uiterlijke kenmerken als huidskleur, haartooi en gelaat van geen tel zijn. Kandidaat-werknemers om een foto vragen heeft geen waarde bij competentiegericht rekruteren.

Een afgestemde selectieprocedure. Heel wat werkgevers besteden weinig aandacht aan het uitstippelen van een selectieprocedure. De selectie van de kandidaten verloopt zoals bij de vorige aanwerving en verschilt nauwelijks van functie tot functie. Een procedure die vertrekt vanuit het functieprofiel laat een gerichtere aanpak toe.

Selectieprocedure aangepast aan diversiteit. De selectieprocedure dient aan te sluiten bij de jobinhoud en bijhorende functie-eisen. Maar gelijke kansen betekenen ook dat de procedure zich in zekere mate aanpast aan de diversiteit in de groep van kandidaat-werknemers. Zo moeten selectieproeven rekening houden met eventueel slechtziende kandidaten of hardhorigen.

Diversiteit in de selectiejury. Stereotiepe denkpatronen zitten diepgevoorteld. Sollicitatieprocedures scheppen weinig tijd en ruimte om deze te doorbreken. Een jury ontmoet een kandidaat slechts een beperkt aantal keren in steeds dezelfde, haast onnatuurlijke, setting. Binnen dit kader grijpen jury's bijna automatisch naar stereotypen als houvast bij hun keuze. Om clichédenken los te laten, helpt een divers samengestelde selectiejury. Een mix van mannen en vrouwen, jong en oud, uiteenlopende levensvisies en levensgewoonten brengt verschillende denkpatronen samen. Als de eigen, vertrouwde denkpatronen van ieder lid verschillen, moet een team vanuit een open geest handelen om tot een consensus te komen.



Loopbaangebeurtenis 1: werving en selectie

- Hanteert het lokale bestuur streefcijfers om de tewerkstelling van kansengroepen te stimuleren in de eigen organisatie?
- Gebruikt het lokale bestuur functieprofielen als leidraad bij werving en selectie?
- Houdt het lokale bestuur er rekening mee dat niet alle wervingskanalen voor iedereen toegankelijk zijn?
- Sluit het lokale bestuur verborgen drempels uit in vacatures?
- Is het lokale bestuur als werkgever competentiegeoriënteerd in plaats van diploma-georiënteerd?
- Werkt het lokale bestuur voor elke vacature een afgestemde selectieprocedure uit in plaats van elke aanwerving op basis van een standaardprocedure te laten verlopen?
- Weerspiegelen selectiejury's diversiteit in hun samenstelling?

Tweede loopbaangebeurtenis: de eerste werkervaring

Belang van de eerste werkervaring. Een eerlijke kans op een baan is van onschatbare waarde voor het verdere loopbaanverloop. Een lokaal bestuur dat die eerlijke kans wil bieden en dus kiest voor gelijke kansen in het HR-management stelt zich open en flexibel op. De aanwerving van een persoon met een handicap brengt op het eerste zicht vaak

Gelijke kansen en jobtrouw. Weinig mensen blijven gedurende hun hele carrière aan de slag bij dezelfde werkgever. Het doet een organisatie echter pijn wanneer er personeel vertrekt. Ervaring verdwijnt en iemand anders moet die opnieuw opbouwen. Wanneer een organisatie van bij de aanvang van de tewerkstelling toont dat ze gelijke kansen ernstig neemt, verkleint de kans dat werknemers het snel voor bekeken houden. Een eerlijke behandeling krijgen is immers aangenaam. Die geeft iemand niet zomaar op.

ingrijpende gevolgen met zich mee. De aanwerving van een jonge kracht zonder beroepservaring lijkt duur gezien de bijhorende investering in opleiding. Maar slechts weinig situaties zijn zo uniek dat er geen oplossingen en hulpmiddelen voor bestaan. Er bestaan tal van mogelijkheden die de loonkost van onervaren werknemers drukken en zo het verlies compenseren dat het lokale bestuur in de opleiding van de nieuwe werknemer moet investeren.

Bestaande steunmaatregelen. Met een uitgebreid pakket maatregelen ondersteunen de federale en regionale overheden de tewerkstelling van kansengroepen. Welke van de maatregelen het meeste voordelen oplevert, varieert met het profiel van zowel de werkgever als de werknemer. Verschillende websites informeren over de maatregelen, zowel op het federale niveau als op dat van de regio's en de provincies.

Redelijke aanpassingen. Een handicap mag de aanwerving van iemand niet in de weg staan. Wanneer een kandidaat als beste uit de selectie komt, is het lokale bestuur wettelijk verplicht om voor deze persoon te kiezen. Zelfs al vraagt de handicap om aanpassingen bij de werkgever. Enkel wanneer de vereiste aanpassingen niet ‘redelijk’ zijn, laat de wet toe dat een andere kandidaat de baan krijgt. De wetgeving detailleert niet wat precies ‘redelijke aanpassingen’ zijn. Een en ander kan wel verduidelijkt worden:

- *Niet enkel materiële aanpassingen.* Onder ‘redelijke aanpassingen’ vallen niet enkel materiële aanpassingen, maar ook aanpassingen in het gedrag behoren hiertoe (bijvoorbeeld aangepast taalgebruik), in de uurregelingen, in begeleidingsmogelijkheden (bijvoorbeeld doven-tolk) en de taakverdeling. Dergelijke ingrepen illustreren meteen dat het vaak om niet meer dan een ingesteldheid gaat en niet om ingrepen die handenvol geld kosten.
- *Redelijke aanpassingen.* Aanpassingen zijn redelijk in de mate dat ze financieel haalbaar zijn, maar de beoordeling ervan houdt ook rekening met bijvoorbeeld de impact op de veiligheid en de mate waarin de aanpassingen benut worden. De publicatie *Wegwijs in... de redelijke aanpassingen ten behoeve van personen met een handicap op het werk* die de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg in 2005 publiceerde, geeft voorbeelden van goede praktijken voor de verbetering van de werkplek voor personen met een handicap in België (www.belgium.be).

Steunmaatregelen drukken de belasting voor de werkgever.

Inzake handicap helpen subsidiëring en premies de werkgever bij het realiseren van noodzakelijke aanpassingen. Exacte informatie per regio is te vinden op:

- www.awiph.be (Agence wallonne pour l’intégration des personnes handicapées);
- www.dpb.be (Dienststelle für Personen mit Behinderung);
- www.cocof.be/sbfph (service bruxellois francophone des personnes handicapées);
- www.vaph.be (Vlaams Agentschap voor Personen met een handicap).

Vakantiewerk en stages. Hooggeschoolde jongeren ervaren weinig specifieke problemen bij hun eerste werkervaring, weet de Hoge Raad voor Werkgelegenheid (Over Werk, september 2007). De laagst geschoolden krijgen moeilijk toegang tot de arbeidsmarkt, ongeacht de conjunctuur-situatie. Hun profiel spreekt weinig werkgevers aan. Die vrezen te veel te moeten investeren in opleiding.

Bij de laaggeschoolde jongeren krijgen deze van vreemde afkomst af te rekenen met bijkomende vooroordelen zoals 'hun cultuur bracht hen geen juiste werkhouding bij' of 'ze hebben moeite met gezag'. Een wederzijdse kennismaking tijdens stages en vakantiewerk-contracten ruimt zulke vooroordelen uit de weg.





In Mechelen vinden tot nog toe vooral kinderen van ouders die voor de stad werken, een vakantiebaan bij het lokale bestuur. Daar wil de stad in de nabije toekomst verandering in brengen. In 2008 wil Mechelen alle jongeren een gelijke kans bieden op een vakantiewerkervaring bij de stad. Om deze gelijke kansen bijkomend te stimuleren, werkt de stad aan een systeem met een streefcijfer voor het aantal jobstudenten van allochtone afkomst. Jongeren voor wie de kloof met de arbeidsmarkt traditioneel groot is, krijgen op die manier een extra duwtje in de rug.

Alle geïnteresseerde jongeren moeten bovendien gelijke kansen krijgen om hun vakantiewerk bij elke stadsdienst uit te oefenen. Wie bijvoorbeeld een werkervaring bij de jeugddienst wil opdoen, moet daarvoor over een attest voor jeugdwerker te beschikken. Wie dit niet bezit, moet gemakkelijk toegang krijgen tot de opleidingen waarmee dit attest te behalen valt. Mechelen zoekt uit hoe het ook hier stimulerend kan optreden.

Peters en meters. Bekwame medewerkers die nieuwkomers begeleiden bij hun eerste werkervaring, stimuleren een geslaagde integratie op de werkvloer. Met dergelijke peters en meters maken nieuwkomers zich de bedrijfscultuur sneller eigen en ontdekken ze vlugger de functiespecifieke kneepjes van het vak. Vooral voor jonge werknemers, voor wie herintreedt na een langere periode van loopbaanonderbreking en voor nieuwkomers die voor het eerst in ons land aan de slag gaan, betekent de begeleiding een meerwaarde. Het productiviteitsverlies dat de peter of meter lijdt door de begeleiding, weegt meestal niet op tegen de voordelen van een snellere integratie van de nieuwkomer.



Loopbaangebeurtenis 2: de eerste werkervaring

- Kent het lokale bestuur de financiële steunmaatregelen die de loonkost drukken voor nieuwe werknemers uit kansengroepen?
- Voert het lokale bestuur de nodige aanpassingen uit (op materieel vlak, in gedrag, uurregeling,...) die het werknemers met een handicap mogelijk maken om hun takenpakket uit te voeren?
- Kent het lokale bestuur de steunmaatregelen die de kosten drukken van noodzakelijke aanpassingen voor werknemers met een handicap?
- Biedt het lokale bestuur via stageplaatsen of vakantiewerk de mogelijkheid aan laaggeschoolde jongeren om een eerste werkervaring op te doen?
- Begeleiden ervaren werknemers hun nieuwe collega's als peters en meters?

Derde loopbaangebeurtenis: vorming en opleiding

Gelijke toegang tot bijscholing. Eens aan de slag moet iedereen gelijke toegang krijgen tot vorming en opleiding. Er bestaan geen objectieve redenen die rechtvaardigen dat een voltijdswerkende, mannelijke dertiger meer kansen krijgt om zich verder te bekwamen dan zijn vrouwelijke collega die op woensdag thuisblijft en haar kinderen na schooltijd opvangt. Gelijke kansen in het personeelsbeleid houden dan ook in dat het lokale bestuur erop toeziet dat de gelijke toegang tot opleiding gegarandeerd is:

- *Iedereen heeft baat bij bijkomende opleiding.* Extra vorming belangt niet alleen werknemers in leidinggevende functies aan. Er bestaan waardevolle opleidingen voor zowat alle functies. Kennis van het opleidingsaanbod geldt als basis-voorwaarde om bijscholing voor iedereen toegankelijk te maken.
- *Maak bijscholingen breed bekend.* Informatie over bijscholingen komt niet automatisch bij het beoogde doelpubliek terecht. Het is aan de personeelsdienst en de leidinggevendenden om opleidingen bij een zo breed mogelijk publiek aan te kondigen. E-mail, intranet en ook het prikbord naast de koffieautomaat lenen zich als media.
- *Moedig aan.* Ondanks de melding ervan via het intranet, een e-mailbericht of een kopie aan het prikbord blijft er vaak een drempel bestaan om zich in te schrijven. Mensen durven zich niet steeds spontaan aan te melden. De vorming lijkt hen te hoog gegrepen, ze vrezen dat de cursus hun dagelijkse werk in de weg zal staan of twijfelen of de opleiding afdoende aansluit bij hun functiepakket. Leidinggevendenden hebben daarom tot taak om hun teamleden persoonlijk aan te spreken en te overtuigen van het nut van een extra vorming.
- *Organiseer interne vorming niet steeds op woensdag.* Hoewel medewerkers meestal best bereid zijn om nu en dan hun vrije woensdag in te ruilen voor een andere dag, valt het af te raden om interne opleiding regelmatig op woensdag te organiseren. Dergelijke aanpak sluit medewerkers uit die voor deeltijds werk kozen om — veelal op woensdag — thuis te zijn.

Vorming over gelijke kansen. Alle gemeentelijke medewerkers dragen mee de verantwoordelijkheid over gelijke kansen. Daarvoor moet iedereen goed weten waarover het gaat. Spits daarom opleiding toe op het gelijkekansenthema. Hou daarbij enkele zaken voor ogen:

- *Het thema belangt het hele personeelsteam aan.* Dit gaat ruimer dan de ambtenaren die op de administratie werken, maar betreft ook het politiekorps, de leerkrachten in het gemeenteonderwijs, de OCMW-medewerkers, het onderhoudspersoneel,...
- *Het gaat om gelijke kansen voor iedereen.* Een lokaal bestuur dat vorming organiseert over, bijvoorbeeld, personen met een handicap levert nuttig en belangrijk werk. Maar het mag andere vormingsthema's niet uit het oog verliezen, zoals seksuele geaardheid, geslacht, geloofs- of filosofische overtuiging,... Naast specifieke vormingen bestaan er meer algemene opleidingen die alle discriminatiegronden onder de aandacht brengen. Deze sluiten meteen aan bij een mainstreamingspolitiek.
- *Het thema vraagt om permanente aandacht.* Omdat mainstreaming van gelijke kansen geen 'rage' is, maar een basishouding die het beleid permanent voedt, moet de aandacht voor het thema levend blijven. Een eenmalige vorming volstaat daarom zelden.

Een vertrouwenspersoon. De wetgeving schrijft voor dat het arbeids-reglement een vertrouwenspersoon moet aanduiden bij wie slachtoffers van pesterijen of seksuele intimidatie door collega's terecht kunnen. De mogelijkheid bestaat om het pakket uit te breiden en dezelfde persoon als vertrouwenspersoon aan te duiden voor alle discriminatieklachten.

Enig realisme is echter op zijn plaats. Onderzoek van Inès Biolley en Melda Aslan (Cap – Sciences humaines, UCL, 2007) over seksuele geaardheid en werkrelaties wees uit dat een vertrouwenspersoon doorgaans als ontoegankelijk gezien wordt. Werknemers zien de vertrouwenspersoon als iemand die dicht bij de directie staat en nemen deze niet zo snel in vertrouwen. Bovendien leeft de idee dat deze persoon over weinig concrete actiemiddelen beschikt om discriminaties te verhelpen.



Edegem brengt diversiteit in het personeelsbeleid op uiteenlopende manieren onder de aandacht. Zo organiseerde het bestuur een tweedaagse opleiding *Omgaan met diversiteit*, waaraan alle leidinggevenden deelnamen. Maar ook andere geïnteresseerden uit het personeelskorps konden zich inschrijven. Vanuit elke dienst schreef zich minstens één persoon in.

Daarnaast werkte Edegem een onthaaltraject uit voor nieuwe medewerkers. Nieuwkomers kunnen rekenen op een peter of meter — een ervaren collega — die hen opvangt en begeleidt. De gemeente ervaart dat de actie niet alleen waardevol is voor startende werknemers uit kansengroepen, maar alle nieuwkomers een welgekomen steuntje in de rug geeft. Voor personeelsleden met een andere moedertaal organiseerde het bestuur een cursus *Nederlands voor anderstaligen*. Geïnteresseerden volgen de opleiding gratis.

Om meer inzicht te krijgen in de noden en behoeften van 45-pluswerknemers bij hun jobuitoefening, liet de gemeente een stagiair dit onderzoeken. De analyse moet toelaten om antwoorden te bieden.

Omdat gelijke kansen om een permanent bewustzijn vragen, bracht Edegem het diversiteitsbeleid niet alleen op formele wijze onder de aandacht. Een diversiteitskoor vormt een speelse noot in de aanpak. Personeelsleden uit de verschillende gemeentelijke diensten en van uiteenlopend pluimage, vormden samen een koor dat tot nog toe tweemaal optrad.



Loopbaangebeurtenis 3: vorming en opleiding

- Bereikt de informatie over bijscholing en vorming alle werknemers van het lokale bestuur?
- Moedigt het lokale bestuur de werknemers persoonlijk aan om bijkomende vorming en opleiding te volgen?
- Organiseert het lokale bestuur de vorming en opleiding op variabele momenten, zodat iedereen de kans krijgt om ze tijdens de werktijd te volgen?
- Organiseert het lokale bestuur (herhaaldelijk) opleiding voor het eigen personeel over gelijke kansen?

Vierde loopbaangebeurtenis: een aangepast werkritme

Nood aan een aangepast werkritme. Heel wat mensen voelen in de loop van hun carrière de behoefte om hun werkritme aan te passen aan een (gewijzigde) privé-situatie. Onderstaande voorbeelden sommen slechts enkele van de uiteenlopende motieven op:



Vader of moeder wil graag minder gaan werken om de kleinere kinderen op te vangen. Later willen ze opnieuw meer werken.

Het avontuur roept en iemand wil er een jaar tussenuit voor een grote reis.

De partner van een terminaal zieke persoon wil palliatief verlof.

Vooraf vrouwen kiezen voor aanpassingen. Het Belgische socialezekerheidssysteem ondersteunt loopbaanonderbreking, ouderschapsverlof, palliatief verlof,... financieel en geeft het een wettelijk kader. Ook de regionale overheden dragen hun steentje bij. Maar niet iedereen maakt op gelijke wijze gebruik van de mogelijkheden. Zo kiezen nog steeds vooral moeders ervoor om minder te gaan werken of hun loopbaan te onderbreken. Dit houdt de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen mee in stand, want wie kiest voor kortere werkweken of loopbaanonderbreking, ziet de eigen carrière trager ontwikkelen dan die van voltijds werkende collega's. Gelijke kansen betekenen daarom dat de werkgever vaakzaam blijft, alternatieven biedt en ondersteunt:

- *Niet alleen vrouwen werken deeltijds.* Bekijk de interne situatie vanop een afstand: hoe hard zit in de bedrijfscultuur ingebakken dat vrouwen deeltijds werken of loopbaanonderbreking nemen, terwijl de mannelijke medewerkers voltijds aan de slag blijven?
- *Alternatieven.* Velen die kiezen voor kortere arbeidstijden of loopbaanonderbreking voelen zich daartoe genoodzaakt. Ze zien geen andere oplossing dan de kinderen zelf op te vangen en hun werkritme daaraan aan te passen. Sommigen zouden graag een andere keuze maken. Ze willen best hun vertrouwde werkritme behouden, vooropgesteld dat ze hun werktijden flexibel kunnen regelen of meer thuis kunnen werken. De moderne technologie laat thuiswerk makkelijk toe.

Een aangepast werkritme: steeds bespreekbaar. Uiteraard blijft er een groep die wel minder wil werken. Als uitgangspunt moet gelden dat de vraag voor een aangepast werkrooster in elke functie bespreekbaar moet zijn. Een job hoeft niet voltijds uitgevoerd worden omdat dit altijd zo geweest is. De functiekaart is de enige correcte leidraad om te beslissen of een functie al dan niet deeltijds kan. Indien er twijfel blijft over de mogelijkheden van een deeltijdse aanpak, is het een eerlijke oplossing om het gedurende enkele maanden uit te proberen.



Zweden toont dat ook complexe beroepen zich lenen tot deeltijds werk. Een aantal parlementsleden vervullen hun mandaat er deeltijds.

Checklist: gelijke kansen bij zes loopbaangebeurtenissen



Loopbaangebeurtenis 4: een aangepast werkritme

- Is het lokale bestuur er zich van bewust dat deeltijds werken een recht is dat niet exclusief is voorbehouden aan vrouwen?
- Werkt het lokale bestuur met flexibele werkuren voor het personeel?
- Kunnen werknemers wiens functie er zich toe leent van thuis uit werken?
- Faciliteert het lokale bestuur als werkgever de combinatie arbeid – gezin door zich flexibel op te stellen?
- Is een aangepast werkritme bespreekbaar voor alle werknemers in alle functies?

Vijfde loopbaangebeurtenis: promotie

Een eerlijke kans op doorstroming. Eerder haalde deze handleiding al aan dat weinig mensen levenslang dezelfde functie uitoefenen bij dezelfde werkgever. De meerderheid kiest voor afwisseling en/of wil doorgroeien. Creëer als werkgever eerlijke kansen daartoe en stimuleer werknemers om die kansen te grijpen.

Streefcijfers. Tot vandaag blijven de hoogste functies in een organisatie meestal voorbehouden voor hoogopgeleide Belgische mannen die persoonlijk met weinig (zichtbare) ongemakken kampen. Dit profiel groeide uit tot een diepgewortelde stereotype. Om gelijke kansen op alle niveaus te realiseren, moet dit beeld uitgewist worden. Ook een ervaren medewerkster van Poolse afkomst kan beschikken over de nodige kwalificaties voor een succesvolle promotie. Opnieuw kunnen streefcijfers helpen om het denken in vastgeroeste patronen te doorbreken en meer personen met niet-traditionele profielen in bepaalde functies te benoemen.

Functieprofiel opnieuw als enige leidraad. Ongeacht of het lokale bestuur kiest voor streefcijfers, blijft het correcte uitgangspunt dat enkel uit functieprofielen de juiste criteria af te leiden zijn voor een functie. Geslacht, afkomst, leeftijd, seksuele geaardheid, het al dan niet hebben van een handicap, geloofs- of levensbeschouwelijke overtuiging spelen hierbij geen rol van betekenis.

Aanmoedigen. Velen zijn terughoudend om zich kandidaat te stellen voor een promotie. Het is echter een gemiste kans wanneer bekwame medewerkers niet solliciteren. Tegenover externe sollicitanten bieden zij het voordeel dat ze de organisatie kennen en vaak ook al inzicht verwierven in de vacante functie. Stimuleer daarom medewerkers met de juiste competenties en ervaring om mee te dingen naar promotie.



Checklist: gelijke kansen bij zes loopbaangebeurtenissen



Loopbaangebeurtenis 5: promotie

- Hanteert het lokale bestuur streefcijfers die de gelijke kansen voor tewerkstelling in hogere functies stimuleren?
- Geldt het functieprofiel als leidraad om te beoordelen of een kandidaat voor promotie in aanmerking komt?
- Moedigt het lokale bestuur de eigen medewerkers met het juiste competentieprofiel uitdrukkelijk aan om zich kandidaat te stellen voor promotie?

Zesde loopbaangebeurtenis: het einde van de loopbaan

Gelijke kansen voor de oudste werknemers. In België is minder dan één op twee vijftigplussers nog aan de slag. Dit berust niet altijd op de vrije keuze van de betrokkenen. Gelijke kansen in het personeelsbeleid betekenen ook oudere werknemers niet vroegtijdig aan de kant zetten.

Aangepast werk. Hoewel lang niet voor iedereen geldig, kan de leeftijd wegen op de functie-uitvoering. Na jarenlange dienst kampen vuilnis- mannen vaak met rugklachten. Aanpassingen in het werk en de werkor- ganisatie, zorgen dat iedereen zo lang mogelijk blijft renderen als waardevolle medewerker voor de gemeente:

- *Hulpmiddelen.* Eenvoudige hulpmiddelen verlichten het werk, zodat de beroepsbeoefenaar zijn functie kan blijven vervullen.



Waarom oudere werknemers met een fysiek belastend taken- pakket niet in duo laten werken, zodat ze zware klussen samen uitvoeren?

- *Heroriëntering.* Ook op latere leeftijd behoort een professionele her- oriëntering tot de mogelijkheden. Het verband tussen de nieuwe en de vertrouwde functie hoeft niet noodzakelijk groot te zijn.



In het milieueducatieve centrum van de stad Antwerpen, het Ecohuis, werken drie suppoosten. Ze houden toezicht in de ten- toonstellingsruimte, zorgen voor logistieke ondersteuning en onthaal. “Voor ze hier aan de slag gingen, werkten ze bij de vuilnis- dienst”, vertelt coördinator Dirk Van Regenmortel. “Een zware job, die na jaren z’n tol eiste: de drie kampten met rugklachten. Daardoor kon- den ze hun functie niet langer naar behoren uitvoeren. Even leek het erop dat hun loopbaan afgelopen was. Tot de stad een creatieve oplos- sing vond en ze als suppoost aan de slag konden. Niet vanzelfsprekend,

maar het loopt goed. De drie werken ondertussen bijna vijf jaar in het Ecohuis en trekken zich uit de slag: nieuwsgierige bezoekers die meer informatie willen over ecologisch wonen, een rumoerige schoolklas,... Ze weten hoe uiteenlopende situaties aan te pakken.”

- *Coachende functies.* Wie jarenlang ergens werkt, kent de organisatie door en door. Het doet pijn om zo'n mensen te laten gaan. Bij hun vertrek nemen ze een schat aan ervaring en informatie met zich mee. Daarom zijn oudere werknemers de aangewezen personen om nieuwkomers op te leiden en te coachen. Op die manier gaat hun kennis en kunde niet verloren, maar geven ze die door.

Checklist: gelijke kansen bij zes loopbaangebeurtenissen



Loopbaangebeurtenis 6: einde loopbaan

- Stelt het lokale bestuur hulpmiddelen ter beschikking zodat oudere werknemers hun functie naar behoren kunnen blijven uitvoeren?
- Bestaat de mogelijkheid voor oudere werknemers die moeite krijgen bij hun functie-uitvoering om zich te heroriënteren?
- Schakelt het lokale bestuur oudere werknemers in als coach om nieuwe collega's te begeleiden?

Mainstreaming van gelijke kansen. Gelijke kansen als mainstreaming in het lokale beleid wil zeggen dat het bestuur gelijke kansen verweeft in alle domeinen, in alle beslissingen, in elke fase van de besluitvoering en bij elke actie. Een mainstreamingsbeleid vertrekt vanuit de diversiteit en het specifieke karakter van alle groepen in de bevolking. Zo beantwoordt het beter aan het totale palet van noden, vragen en verwachtingen. Bij mainstreaming richt het beleid zich niet tot de ‘gemiddelde burger’, maar tot alle burgers.

Weinig inspanningen gevraagd om ambitieus project te realiseren. Bovenstaande omschrijving doet mainstreaming van gelijke kansen overkomen als een ambitieus project. Dat is het ook! Toch staat ‘ambitieuw’ niet synoniem met ‘duur’, ‘moeilijk’ of ‘tijdrovend’. De voorbeelden en tips in deze handleiding tonen aan dat beperkte inspanningen het verschil maken.

Elke vorm van diversiteit. De ideeën en illustraties in deze handleiding spitsen zich toe op gelijke kansen rond:

- geslacht;
- ras of etnische afkomst;
- geloof of levensbeschouwing;
- handicap;
- leeftijd;
- seksuele geaardheid.

Dit verhindert echter niet dat ze breder toepasbaar zijn voor het realiseren van gelijke kansen voor anderen. Mainstreaming richt zich immers tot de hele bevolking, in al haar diversiteit.

Alle dagen mainstreaming. Tot slot verdient nog de nadruk dat een mainstreamingsbeleid geen tijdelijk, maar een permanent engagement vergt. Initiatieven die vandaag in het leven worden geroepen, moeten een vaste plaats krijgen in het beleid. Het gaat over een attitude, een alertheid voor een beleid dat niemand in de marge plaatst. Deze handleiding wil hierbij ondersteuning bieden. Voor bijkomend advies, inspiratie en hulp bij concrete vragen sluit deze handleiding af met links. Ze verwijzen naar organisaties die het opzet van gelijke kansen in de vingers hebben en voor professionele begeleiding en advies zorgen.

Wettelijke referenties

Federale wetgeving

- Wet van 10 mei 2007 tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden.
- Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.
- Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen mannen en vrouwen
- Koninklijk Besluit van 27 februari 1990 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de overheidsdiensten, gewijzigd door Koninklijk Besluit van 24 augustus 1994
- Wet van 12 januari 2007 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad en tot integratie van de genderdimensie in het geheel van de federale beleidslijnen
- Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk
- Koninklijk besluit van 23 december 1977 en van 6 maart 1978 over de tewerkstelling van gehandicapten in de provincies, gemeenten en OCMW's (opgeheven in Vlaanderen door het besluit over de rechtspositie van het gemeentepersoneel van 7 december 2007).

Regionale wetgeving

- Decreet van de Vlaamse Raad van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt
- Decreet van de Franse Gemeenschap van 19 mei 2004 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling
- Decreet van het Waalse Gewest van 27 mei 2004 betreffende de gelijke behandeling inzake tewerkstelling en beroepsopleiding
- Decreet van de Duitstalige Gemeenschap van 17 mei 2004 betreffende de garantie van een gelijke behandeling op de arbeidsmarkt
- Ordonnantie van het Brusselse gewest van 20 april 2006 betreffende het opstellen, door de Regering, van een jaarlijks evaluatieverslag over haar beleid inzake gelijkheid tussen mannen en vrouwen

Inspiratie uit het buitenland

Twee weten meer dan één. Dat geldt ook wanneer het over gelijke kansen gaat. Daarom loont het de moeite om ook over de landsgrenzen heen te kijken. Enkele sites van Europese organisaties leveren een schat aan informatie op:

- European Commission's website on non-discrimination in the European Union (http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/index_en.htm);
- European Commission's webpages on Gender Equality (http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/index_en.html);
- Equinet (European network of equality bodies) (<http://www.equineteurope.org/>);
- The European Union Agency for Fundamental Rights – FRA (<http://fra.europa.eu>).

Daarnaast zijn ook enkele ngo's op Europees niveau actief:

- AGE, the Older People's Platform (www.age-platform.org);
- European Disability Forum - EDF (www.edf-feph.org);
- European Network Against Racism - ENAR (www.enar-eu.org);
- European Women's Lobby – EWF (www.womenlobby.org);
- International Gay and Lesbian Association–Europe - ILGA-Europe (www.ilga-europe.org).

Enkele buitenlandse initiatieven op nationaal niveau:

- Diversiteit loont! Vier katernen over lokaal diversiteitsbeleid (www.aeno.nl/index.php?id=303);
- The Equality Standard for local governments (www.idea.gov.uk/idk/aio/6531086).

Sleutelorganisaties in eigen land

Op federaal niveau

- Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (www.diversiteit.be, 0800 12 800 – 02 212 30 00 - epost@cntr.be);
- Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (www.igvm.fgov.be, 0800 12 800, 02 233 41 75, gelijkheid.manvrouw@meta.fgov.be);
- Diversiteit in de federale overheid (www.voordiversiteit.be, 02 790 58 00, diversiteit@p-o.be);
- Raad van de Gelijke Kansen voor mannen en vrouwen (www.raadvandegelijkekansen.be, 02 233 40 18);
- Nationale Hoge Raad voor Personen met een handicap (http://handicap.fgov.be/nl/citoyens/organes_consultatifs/conseil_superieur.htm).

Voor Vlaanderen

- Gelijke kansen Vlaanderen (www.gelijkekansen.be - gelijkekansen@vlaanderen.be, 02 553 58 46);
- Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap - VLAFO (www.vaph.be, 02 225 84 11);
- Het team Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit (www.vlaanderen.be/werk_knop_diversiteitsplannen, 02 553 43 33);
- Vlaamse dienst Emancipatiezaken (www.emancipatiezaken.be, 02 553 49 65);
- Aan de slag met diversiteit en gelijke kansen (www2.vlaanderen.be/ned/sites/personneelsbeleid/actiekit/informatiekit.htm, 02 553 50 79);
- Diversiteit en Onderwijs Vlaanderen (www.ond.vlaanderen.be/diversiteit);
- Steunpunt Gelijke Kansen (www.steunpuntgelijkekansen.be, (0)3 275 59 63);
- Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (www.vvsg.be, 02 211 55 00);
- Sectorconsulent lokale besturen (sectorconsulenten@vvsg.be, 02 211 55 00).

Voor de Franse Gemeenschap

- La Direction de l'Égalité des Chances du Ministère de la Communauté Française (www.egalite.cfwb.be, 02 413 32 24).

Voor het Waalse Gewest

- Conseil Wallon de l'Égalité entre Hommes et Femmes – CWEHF (www.cesrw.be/pages/73_1.html, 04 232 98 30);
- Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées – AWIPH (www.awiph.be; 0800 16061; 071 20 57 11);
- Direction de l'Action sociale et des Immigrés (http://mrw1.wallonie.be/rubrique.php3?id_rubrique=97, 081 32 73 51 et 081 32 73 39);
- Centre Régional pour l'Intégration des Personnes Etrangères ou d'origine étrangère de Liège – CRIPEL (www.cripel.be, 04/220.01.20);
- Centre Régional de Verviers pour l'Intégration – CRVI (<http://membres.lycos.fr/crvi/>, 087 35 35 20);
- Centre d'action interculturelle de la province de Namur – CAI Namur (www.cainamur.be, 081 73 71 76);
- Centre Régional d'Intégration de Charleroi CRIC (<http://www.cricharleroi.be/images/cric-accueil.swf>, 071 20 98 60);
- Centre Régional d'Intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère - Ce.R.A.I.C. (www.ceraic.be, 064 23 86 56);
- Centre Interculturel de Mons et du Borinage CIMB (065 88 66 66)
- Centre Régional d'Intégration du Brabant wallon – CRIBW (www.cribw.be, 02 366 05 51);
- L'Union des Villes et Communes de Wallonie - UVCW (www.uvcw.be, 081 24 06 11);
- Direction Interdépartementale de l'Intégration sociale – DIIS (<http://cohesionsociale.wallonie.be>, 081 32 84 50).

Voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

- Directie Human Resources en Gelijke Kansen van het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (www.brussel.irisnet.be, klik op Brussel hoofdstedelijk Gewest - Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest - Alfabetische index - Gelijke kansen, 02 800 36 65);
- Service bruxellois francophone des personnes handicapées - SBFPH (www.cocof.be/sbfph, 02 800 8000);

- Vereniging van de Stad en de Gemeenten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (www.vsgb.be, 02 238 51 40);
- Décret bruxellois francophone Cohésion sociale (www.cocof.irisnet.be/site/fr/affsoc/cohesion,

Voor de Duitstalige Gemeenschap

- Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft - Abteilung Familie, Gesundheit und Soziales (www.dglive.be, 087 55 63 59);
- Dienststelle für Personen mit Behinderung – DPB (www.dpb.be, 080 22 91 11).

In de provincies

- Dienst Gelijke Kansen van de provincie Antwerpen (www.provant.be/welzijn/gelijke_kansen);
- Dienst Gelijke Kansen van de provincie Limburg (www.limburg.be, klik op leven – welzijn – gelijke kansen, 011 23 72 45);
- Dienst Gelijke Kansen van de provincie Oost-Vlaanderen (www.oost-vlaanderen.be/public/welzijn_gezondheid/gelijke_kansen/index.cfm, 09 267 71 43);
- Dienst Gelijke Kansen van de provincie West-Vlaanderen (www.west-vlaanderen.be, klik op Welzijn en Zorg, Gelijke kansen, 050 40 35 46 en 050 40 33 10);
- Dienst Gelijke Kansen van de provincie Vlaams-Brabant (www.vlaamsbrabant.be/levenenwonen/welzijn/welzijnCONTENT.jsp?page=1118, 016-26 73 94);
- Service Egalité des chances de la province du Brabant wallon (www.brabantwallon.be/fr/Qualite-de-vie/Aides-sociales/egalite-des-chances.html, 010 23 62 37/32);
- La Direction Générale des Affaires Sociales (Henegouwen) (www.hainaut.be, klik op Social, Direction Générale des Affaires sociales, 071 44 72 11);
- La Maison Sociale de la province de Liège (http://social.prov-liege.be/index.jsp?channel=maison&page=egalite_service&lang=fr, 04 237 27 40);
- Le service égalité des chances de la province du Luxembourg Luxembourg (http://www.province.luxembourg.be/provlux/provlux_fr_themes/social/egalite-des-chances/index.html, 063 21 22 38 et 063 21 22 29);
- Service Provincial d'Action Sociale de la province de Namur (www.province.namur.be/Internet/sections/services_de_l_action/partenariats/social/my_fiche_activite47/, 081 72 95 84).

- Coordinations provinciales pour l'égalité entre les femmes et les hommes (<http://www.egalite.cfwb.be/index.php?id=1768>)

Lidorganisaties van het begeleidingscomité voor het Europees jaar van gelijke kansen voor iedereen en betrokken sleutelorganisaties

- Conseil des Femmes Francophones de Belgique (www.cffb.be, 02 229 38 21);
- Nederlandstalige Vrouwenraad (www.vrouwenraad.be, 02 229 38 19);
- Resourcecentrum voor gelijkheid Amazone (www.amazone.be, 02 229 38 00);
- Vlaams Minderhedencentrum (www.vmc.be, 02 205 00 50);
- Mouvement contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie - MRAX (www.mrax.be, 02 209 62 50);
- Minderhedenforum (www.minderhedenforum.be, 02 245 88 30);
- Centre Bruxellois d'Action Interculturelle – CBAI (www.cbai.be, 02 289 70 50);
- KIF KIF (www.kifkif.be, 03 667 69 33);
- Coordination et Initiatives pour et avec les Réfugiés et Étrangers - CIRE (www.cire.irisnet.be; 02 629 77 10);
- Association pour le Droit des étrangers – ADDE (www.adde.be, 02 227 42 42)
- Holebifederatie (www.holebifederatie.be, 0800 99 533, 09 223 69 29);
- Fédération des Associations Gays et lesbiennes (www.fagl.be, 0477 53 19 58);
- Tels Quels (www.telsquels.be, 02 512 45 87);
- Vlaams Ouderen Overlegkomitee (www.vlaams-ook.be, 02 209 34 51 of 52);
- Belgian disability forum (bdf@minsoc.fed.be, 02 509 83 58 of 02 509 84 21);
- GRIP Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een handicap (www.gripvzw.be, 02 214 27 60)
- Groupe d'Action pour une Meilleure Accessibilité aux Personnes Handicapées (www.gamah.be, 081 24 19 37);
- Ligue des Droits de l'Homme (www.liguedh.be, 02 209 62 80);
- Liga voor Mensenrechten (www.mensenrechten.be, 09 223 07 38).

