

BELEIDSNOTA
DIVERSITEIT
2008 - 2013

Gent gaat voluit voor gelijke kansen

Beleidsnota diversiteit 2008 - 2013:
Gent gaat voluit voor gelijke kansen!



Tom Balthazar

Schepen van Milieu en Sociale Zaken

INHOUDSTAFEL

1. INLEIDING.....	3
1.1 Gent in cijfers: Diversiteit en sociaal kapitaal.....	3
1.2 Visie op diversiteit	3
1.3 Het bestuursakkoord en de missie Gent 2020	5
1.4 Het strategisch programma Diversiteit en Gelijke Kansen.....	5
1.5 De Gentse beleidsplannen ten aanzien van kansengroepen	6
1.6 De beleidsnota 2008-2013: een vervolg op de beleidsnota 2005-2007	7
1.7 Het Vlaamse en federale diversiteits -en gelijkekansenbeleid	8
2. DIVERSITEIT IN DE STADSORGANISATIE (INTERN)	9
2.1 Actie 1: Een diversiteitscan voor alle stadsdiensten.....	9
2.2 Actie 2: 'Diversiteit is een verrijking'	9
2.3 Actie 3: De gelijkekansenambtenaar en het team Diversiteit en Gelijke Kansen: een deskundig aanspreekpunt	10
2.4 Actie 4: Personeel en diversiteit	11
2.5 Actie 4: Interne communicatie	12
2.6 Actie 6: Het strategisch programma diversiteit en gelijke kansen.....	13
2.7 Actie 7: Binnen -en buitenlandse samenwerkingsmogelijkheden	16
3. DIVERSITEIT IN DE STAD (EXTERN).....	17
3.1 Actie 8: Diversiteit en derden: naar een antidiscriminatieclausule in onze contracten?.....	17
3.2 Actie 9: Meldpunt Discriminatie	17
3.3 Actie 10: Naar een groter bedieningsgebied voor het Meldpunt Discriminatie/Bureau Gelijke Behandeling.....	18
3.4 Actie 11: Portiersreglement	19
3.5 Actie 12: Het diversiteitsbeleid van de stad Gent: een goed voorbeeld.....	19
3.6 Actie 13: Externe communicatie	20
3.7 Actie 14: Het logo 'diversiteit'	21
3.8 Actie 15: Bekendmaking op grote activiteiten.....	21
3.9 Actie 16: Het vrouwen netwerk Oog in Oog.....	22
3.10 Actie 17: Gendermainstreaming	23
3.11 Actie 18: Diversiteit en gelijke kansen in de wijken en de buurten	23
3.12 Actie 19: Zorg voor kwetsbare groepen	24
3.13 Actie 20: Samenwerking met het middenveld.....	24
4. ROLLEN.....	25
4.1 Gelijkekansenambtenaar & programmaregisseur	25
4.2 Team Diversiteit en Gelijke kansen	25
4.4 Programmteam Diversiteit en Gelijke Kansen.....	26
4.5 Programmteamleden binnen eigen departement	26
4.6 Departementshoofden en managementteam	26
4.7 College van burgemeester en schepenen.....	27

1. INLEIDING

1.1 Gent in cijfers: Diversiteit en sociaal kapitaal

De omgevingsanalyse 'Gent in cijfers' (2007)¹ onderzoekt de diversiteit van de Gentse bevolking, de link met het sociaal kapitaal en de sociale betrokkenheid van de Gentenaars, het verschil in de kansen die zij krijgen en de geografische spreiding van diversiteit. 'Gent in cijfers' gaat uit van diversiteit als een opvallend kenmerk van stedelijkheid. Die diversiteit is er niet alleen op basis van afkomst; ook andere minderheidsgroepen (ouderen, jongeren, personen met een handicap, holebi's, ...) staan kwetsbaar. Personen die verschillende facetten van diversiteit combineren, zoals een allochtone vrouw met een handicap, zijn extra kwetsbaar en lopen een verhoogd risico op uitsluiting.

Uit 'Gent in cijfers' blijkt dat Gent een erg diverse stedelijke omgeving vormt: ongeveer 15% van de Gentenaars behoort tot een etnisch-culturele minderheid, ongeveer 10% heeft een handicap en 5 à 10% is holebi. Een derde van de Gentenaars is jonger dan 26 en een derde is ouder dan 55. Ook binnen deze groepen is diversiteit troef.

De Gentenaars zijn in het algemeen tevreden over de sfeer en de sociale relaties in hun buurt. Iets meer dan de helft van de Gentenaars (vooral jongeren en actieve senioren) zijn actief in het verenigingsleven. Aan de andere kant neemt drie vierde van de volwassenen nooit deel aan buurtactiviteiten. Mensen uit zwakkere groepen in de samenleving hebben duidelijk minder goede sociale relaties, ze zijn minder betrokken in verenigingen en ze hebben minder vertrouwen in hun medemens en de stedelijke overheid.

Sociale ongelijkheid en dualisering blijken net als in andere Vlaamse steden uit de stijgende inkomensongelijkheid en de grote groep inwoners met lage inkomens. Onderwijs en werk spelen hierbij een sleutelrol.

De diversiteit binnen Gent is niet enkel zichtbaar via de verschillen tussen inwoners; ook geografisch zijn er clusters van stedelijke kenmerken: veel wijken uit de 19^{de} eeuwse gordel bijvoorbeeld zijn risicogebieden voor meervoudige achterstelling.

De diversiteit in Gent is dus groot, maar leidt niet noodzakelijk tot verdeeldheid, te meer door de prominente aanwezigheid van sociaal kapitaal in de stad. Stad Gent moet zich in zijn diversiteits- en gelijkheidsbeleid bewust zijn van de zwaktes en risico's maar ook absoluut van de sterktes en uitdagingen die deze diverse samenleving biedt.

1.2 Visie op diversiteit

Diversiteit is aanwezig op verschillende niveaus. Niet elk lid van een groep beantwoordt aan de waarden, gewoonten en gedragingen die toegekend worden aan de leden van die groep. Niet elke vrouw heeft kinderen, niet elke Belg is katholiek, niet alle allochtonen zijn moslims, niet alle senioren zitten in een rusthuis, niet elke persoon met een beperking zit in een rolstoel, niet alle jongeren zijn rebellen. Denken in termen van diversiteit betekent aandacht besteden aan dit individuele niveau.

Niettemin vormen mensen in de samenleving en in onze organisatie ook groepen. Deze groepen kunnen gedeelde en verschillende waarden en normen aanhangen ten opzichte van andere groepen in de samenleving.

En behalve de verschillen tussen individuen en groepen zijn ook veel gemeenschappelijke realiteiten tussen mensen, en in het bijzonder de inwoners van Gent. Hier vinden we niet alleen de typisch menselijke kenmerken (geluk, pijn, ...) die voor elke inwoner belangrijk zijn ongeacht geslacht, etnische afkomst, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, socio-economische situatie, enzovoort. We vinden er ook de maatschappelijke structuren die invloed uitoefenen op ons allemaal. Op maatschappelijk niveau vormen alle inwoners van Gent samen één gemeenschap en zij houden samen de samenleving draaiende. Diversiteit komt dan ook altijd tot uiting binnen het gemeenschappelijke kader van onze stad.

Het bestuursakkoord stelt:

“Wij willen de persoonlijke ontplooiing van alle Gentenaars actief bevorderen, en alle hinderpalen voor de emancipatie zoveel mogelijk wegnemen. Deze inspanningen worden op elke Gentenaar gericht, zonder de Gentenaars in vakjes te stoppen, en met maximale bevordering van de contacten tussen Gentenaars van verschillende leeftijd, filosofische overtuiging of etnisch-culturele achtergrond.

Omdat vele mensen worden geconfronteerd met problemen die gemeenschappelijk zijn voor een grotere groep, kan het nodig en gepast zijn om bijzondere maatregelen voor deze groep te nemen. Een dergelijk doelgroepenbeleid is verantwoord, maar is in beginsel tijdelijk en moet regelmatig geëvalueerd worden om na te gaan of het beoogde doel bereikt wordt.”

De stad Gent kiest dus voor de combinatie van een beleid gericht op enerzijds mainstreaming van diversiteit en gelijke kansen met anderzijds doelgroepspecifieke acties. Deze specifieke acties worden grondig overwogen en geëvalueerd. Het is belangrijk om voldoende aandacht te besteden aan ‘gelijke mechanismen van ongelijkheid’, met andere woorden: aan uitsluiting over de grenzen van doelgroepen heen. Eerder dan te zwichten voor de reflex van ‘eigen doelgroep eerst’, kiest de stad Gent voor versterking door solidariteit en voor gebundelde acties. Niet zelden overigens behoren mensen tot meer dan één ‘doelgroep’ tegelijk. Met haar diversiteits -en gelijkheidsbeleid wil de stad Gent ook expliciet aandacht besteden aan meervoudige discriminatie. Uitsluiting wordt immers sterker als ze op meer dan één grond gebeurt. Een sprekend voorbeeld van een project dat een antwoord biedt op deze problematiek is het praatcafé voor holebi's met een verstandelijke beperking, dat onlangs door de Holebifederatie werd opgezet en dat door de stad Gent wordt ondersteund. Een ander voorbeeld is de tentoonstelling “toen holebi-senioren twintigers waren”, ontwikkeld voor de seniorenweek.

¹ Gent in cijfers - een omgevingsanalyse, p. 11 -20

1.3 Het bestuursakkoord en de missie Gent 2020

Het is vooral in hoofdstuk 14, onder de titel 'Samen-leven', dat er in het bestuursakkoord expliciet verwezen wordt naar een actief diversiteits- en gelijkheidsbeleid en dat er resoluut gekozen wordt voor het bestrijden van discriminatie, op welke grond dan ook. Wie er het bestuursakkoord grondig op naleest, merkt dat diversiteit en gelijke kansen op veel meer plaatsen verankerd zitten in de keuzes van het stadsbestuur voor deze legislatuur. Al in de 'algemene uitgangspunten' en ook in de hoofdstukken over leefomgeving, wonen, werk, cultuur, sport, onderwijs, jeugd, welzijn en participatie zijn de woorden 'gelijke kansen' en 'toegankelijkheid' opvallend aanwezig.

Ook de missie Gent 2020 en de vijf hoofdstrategische doelstellingen die ervan zijn afgeleid wijzen expliciet op een 'open, duurzame en solidaire samenleving' waarin elke Gentenaar 'gelijke toegang' heeft tot kwaliteitsvol leven, wonen, werken en onderwijs.

Het beleid rond de specifieke noden van verschillende kansengroepen wordt opgenomen binnen de doelgroepenwerkingen van het departement Bevolking en Welzijn en wordt daar opgehangen aan de hoofdstrategische doelstelling over **sociale duurzaamheid**: "In 2020 heeft elke Gentenaar, ongeacht geslacht, leeftijd, afkomst, geloofsovertuiging, seksuele voorkeur, handicap of socio-economische situatie, toegang tot alles wat de samenleving te bieden heeft en is voor elke Gentenaar gelijke toegang tot kwaliteitsvol leven, wonen, werken en onderwijs maximaal gegarandeerd."

De regie van een integraal diversiteits- en gelijkheidsbeleid ligt bij het team Diversiteit en Gelijke Kansen van het departement Stafdiensten en past onder de hoofdstrategische doelstelling over **kennis, innovatie en creativiteit**: "Ten laatste in 2020 is Gent internationaal erkend als centrum voor innovatie en experimenten en is Gent een voortrekker in de evolutie naar een lerende en creatieve samenleving."

De acties en activiteiten van het team Diversiteit en Gelijke Kansen vallen onder de volgende doelstellingen in het departementaal plan van Stafdiensten:

- Het departement wordt een dynamisch en pro-actief steunpunt van interne consultancy, van ontwikkeling, ontsluiting en integratie van kennis en instrumenten op maat voor de optimalisering van de uitvoering, de coördinatie en de evaluatie van het stedelijke beleid.
- De strategische planningscyclus van de Stad wordt door het departement stafdiensten optimaal beheerd, geregisseerd en geïntegreerd in het stedelijke beleid.

Bij elke actie in deze nota wordt verwezen naar de activiteit uit Gent 2020 waarbinnen zij past.

1.4 Het strategisch programma Diversiteit en Gelijke Kansen

Eind september 2003 werd de toenmalige 'stuurgroep Gelijke Kansen' uitgebreid tot een 'Interdepartementale Stuurgroep Gelijke Kansen' waarin elk departement en elke kansengroep vertegenwoordigd was. Deze interdepartementale stuurgroep was, samen met het kwaliteitsforum, één van de pioniers voor de strategische programmawerking. In het kader van het strategisch plan

Gent 2020 werden in totaal 19 strategische programma's in het leven geroepen. Waar de departementale strategische plannen zorgen voor een eerder sectorale uitwerking van de missie Gent 2020, verzekeren de strategische programma's ook een horizontale en transversale vertaling van die missie.

Deze evolutie leidde tot een nieuwe naamsverandering: het strategisch programma Diversiteit en Gelijke Kansen wordt gedragen door een **programmteam** (hierin zetelen vertegenwoordigers van het **team diversiteit en gelijke kansen**, alle stedelijke departementen en de diensten voor kansengroepen) en aangestuurd door een **stuurgroep** (hierin zetelen de programma-eigenaars, met name een aantal leden van het Managementteam en het College).

Zoals de andere programma's hanteert ook het programma Diversiteit en Gelijke Kansen een integrale aanpak. Het zorgt voor samenhang en overzicht, waardoor in de veelheid van projecten en activiteiten prioriteiten gesteld kunnen worden. Alle departementen en diensten hebben immers te maken met diversiteit, zowel dienstintern als -extern. Hiermee omgaan en dit gegeven integreren in de werking is een verantwoordelijkheid van alle diensten en departementen. Binnen het programmteam wordt daarom gestreefd naar eigenaarschap en kennisopbouw binnen de diensten zelf.

Zowel diversiteit als gelijke kansen hebben te maken met de hele beleidscyclus. Zowel bij beleidsvoorbereidend als beleidsuitvoerend werk moet er met deze gegevens rekening worden gehouden. Bij elk van haar acties streeft het programmteam er daarom naar om zoveel als mogelijk structureel te werken en diversiteit te verankeren in processen en procedures. Alle diversiteits -en gelijkekanseninitiatieven worden gecommuniceerd, zodat kennis en geleerde lessen worden uitgewisseld ten einde de kwaliteit voortdurend te verbeteren. Bovendien kan op deze manier dubbel werk worden vermeden en samenwerking gestimuleerd.

De werking en doelstellingen van het programma Diversiteit en Gelijke Kansen worden beschreven in een programmafiche. De strategische doelstellingen van het programma Diversiteit en Gelijke Kansen zijn de volgende:

- Het strategische beleid, beleidsvoorbereidende en beleidsuitvoerende initiatieven van de gehele organisatie houden actief rekening met diversiteit in alle facetten en op alle niveaus van de organisatie.
- Realiseren van een personeelsbeleid met aandacht voor diversiteit en gelijke kansen in alle diensten, waarbij deze aandacht een gedragen onderdeel van de organisatiecultuur wordt.
- Diversiteitsbeleid wordt zichtbaar gemaakt.

1.5 De Gentse beleidsplannen ten aanzien van kansengroepen

Binnen het gelijkekansen -en diversiteitsbeleid worden traditioneel een aantal kansengroepen expliciet vermeld: senioren, jongeren, vrouwen en mannen, holebi's, leden van een etnisch-culturele minderheid, personen met een handicap, en mensen in kansarmoede. Gent geeft vorm aan

het categoriale beleid voor deze kansengroepen via een aantal specifieke beleidsnota's onder de bevoegdheid van diverse schepenen. Het gaat dan om het "Gents beleidsplan ten aanzien van etnisch-culturele diversiteit", het jeugdbeleidsplan, het seniorenbeleidsplan, het holebibeidsplan, het beleidsplan personen met een handicap en de nota Lokaal Sociaal Beleid². Elk van deze plannen bevat talrijke acties gericht naar een welbepaalde kansengroep.

Deze beleidsnota diversiteit focust op het horizontale karakter van de thema's diversiteit en gelijke kansen en legt de nadruk op inclusie en mainstreaming.

Vanzelfsprekend kunnen de verschillende categoriale beleidsnota's onderling en de beleidsnota diversiteit niet los van elkaar gezien worden. Via overleg in het programmateam Diversiteit en Gelijke Kansen wordt er dan ook gestreefd naar een maximale uitwisseling en samenwerking bij de uitvoering van zowel categoriale als horizontale acties.

1.6 De beleidsnota 2008-2013: een vervolg op de beleidsnota 2005-2007

De vorige beleidsnota diversiteit (2005-2007) legde de focus voornamelijk op de mainstreaming van diversiteit en gelijke kansen binnen de stadsorganisatie. Veel aandacht ging naar de verdere ontwikkeling van de interdepartementale stuurgroep gelijke kansen en het opzetten van acties rond diversiteit en gelijke kansen op de werkvloer. De stad Gent als organisatie werd daar sterker van en de concepten diversiteit en gelijke kansen vallen niet meer weg te denken uit onze processen en structuren. Dat betekent niet dat een eindpunt is bereikt. Een doorgedreven intern diversiteitsbeleid blijft absoluut noodzakelijk en het programma Diversiteit en Gelijke Kansen staat voor de uitdagende opdracht om in elk van de departementen van de stad het bewustzijn over diversiteit en gelijke kansen levend en dynamisch te houden, in het bijzonder daar waar we de neiging hebben deze thema's als 'verworven' te beschouwen of waar ze op de achtergrond dreigen te raken.

Gedurende deze legislatuur wordt bewust de keuze gemaakt om ook expliciet te investeren in het extern vertalen van het diversiteitsbeleid en om ook buiten de stadsorganisatie werk te maken van concrete en zichtbare acties. Overigens zijn ook heel wat acties mogelijk op de brug tussen intern en extern. Een voorbeeld daarvan is de mogelijke invoering van een aantal goede diversiteitspraktijken van de stad bij belangrijke partners, zoals de gemeentelijke verzelfstandigde agentschappen of het OCMW.

De stad Gent mag daarbij haar voorbeeldfunctie als diverse en open organisatie niet onderschatten. De vervlechting van intern en extern diversiteitsbeleid is daarom van wezenlijk belang. Het beeld dat inwoners hebben van de stad Gent als organisatie is bepalend voor de manier waarop de waarden die wij uitdragen in de samenleving worden onthaald en beoordeeld. Een diversiteitsbeleid moet dus worden gevoerd tot in de kleinste mazen van het net.

² www.lokaalsociaalbeleidgent.be

1.7 Het Vlaamse en federale diversiteits -en gelijkheidsbeleid

Niet enkel in Gent, maar ook in Vlaanderen en België is er aandacht voor een doorgedreven diversiteits -en gelijkheidsbeleid. Ook op Vlaams en federaal niveau wordt expliciet gekozen voor de combinatie van een categoriaal en specifiek beleid enerzijds met een horizontaal en inclusief beleid anderzijds. Achterstelling- en uitsluitingsmechanismen doen zich immers voor op vele terreinen van het maatschappelijke leven. Het is dan ook belangrijk dat er beleidsdomeinoverschrijdend wordt gewerkt. Het decreet 'gelijke kansen en gelijke behandelingsbeleid' - dat op 15 februari 2008 door de Vlaamse Regering werd goedgekeurd - creëert hiervoor het noodzakelijk juridische kader.

Diversiteit en gelijke kansen maken weliswaar deel uit van een aantal welbepaalde bevoegdheidspakketten (gelijke kansen, inburgering, antidiscriminatie,...) maar ook in andere beleidsdomeinen (werk, cultuur, ambtelijk niveau,...) wordt er bewust werk gemaakt van diversiteit en gelijke kansen. Zo voert Vlaanderen bijvoorbeeld een gericht inburgeringsbeleid ten aanzien van etnisch-culturele minderheden, maar tegelijk gaat er ook aandacht naar evenredige arbeidsdeelname, gelijke onderwijskansen (GOK), diversiteit in het mediabeleid, enzovoort.

De prioritaire doelstellingen van het Vlaamse gelijkheidsbeleid³ zijn het creëren van (meer) gendergelijkheid, het verhogen van het welbevinden van holebi's en het nastreven van integrale toegankelijkheid, en dit zonder blind te zijn voor de eventuele specifieke situatie en daaraan gelieerde noden van 'deelgroepen binnen de aandachtsgroepen', zoals allochtone vrouwen of jonge holebi's.

De klemtoon van het federale gelijkheidsbeleid ligt op het versterken van de anti-racismewet en de algemene antidiscriminatiewet, het bestrijden van partnergeweld, de emancipatie van migrantenvrouwen en de integratie van de genderdimensie in de Belgische federale structuren.⁴ In het federale gelijkheidsbeleid wordt een belangrijke plaats ingenomen door het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding, en de Raad van Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen.

³ www.gelijkekansen.be

³ www.gelijkekansen.be/federaal

2. DIVERSITEIT IN DE STADSORGANISATIE (intern)

➔ **Activiteit Gent 2020:** Kennis en instrumentarium diversiteit, gelijke kansen en antidiscriminatie

2.1 Actie 1: Een diversiteitscan voor alle stadsdiensten

Binnen het programmteam Diversiteit en Gelijke Kansen werd een diversiteitscan ontwikkeld. De eerste versie dateert al van 2003. De scan peilt zowel naar hoe divers een dienst al is, als naar hoe die dienst nog diverser kan worden in de toekomst. Het inzetten van de scan veronderstelt een grondige begeleiding en resulteert in een actieplan met verbeteracties om de dienstverlening en de werkomgeving nog meer af te stemmen op diversiteit.

De scan werd in 2004 en 2005 getest in de Jeugddienst bij een testgroep samengesteld uit medewerkers van verschillende niveaus en in CAW Artevelde. Op basis van deze ervaringen werd de scan bijgesteld en in het kader van het project co-creatie⁵ (2006-2007) werd hij opnieuw toegepast bij het Lokaal Werkgelegenheidsbureau (LWB) en bij de Dienst Bevolking.

Het doel van de scan is tweeledig: enerzijds bijdragen tot een kwaliteitsvolle dienstverlening voor iedereen, anderzijds bijdragen tot een diversiteitsvriendelijke werkomgeving. Mogelijke diversiteitsvariabelen zijn: geslacht, origine, handicap, seksuele geaardheid, scholingsgraad,...

Vandaag is de scan gebruiksklaar, op een registratiesysteem dat door Digipolis wordt ontwikkeld na. Zodra dit systeem operationeel is, zal de scan - onder begeleiding van het team Diversiteit en Gelijke Kansen en het programmteam - worden ingezet in zoveel mogelijk stadsdiensten. In het werkingsverslag van het team Diversiteit en Gelijke Kansen wordt jaarlijks een overzicht gemaakt van de inzet van de scan en van de actieplannen die er uit zijn gevolgd.

2.2 Actie 2: 'Diversiteit is een verrijking'

De workshop 'Diversiteit is een verrijking' is het product van de gelijknamige werkgroep van het programmteam Diversiteit en Gelijke Kansen. Deze workshop voor leidinggevendenden van het middenkader werd op basis van co-creatie ontwikkeld voor en door de Lokale Politie Gent en de departementen Facility Management, Ruimtelijke Planning, Mobiliteit en Openbaar Domein en Milieu, Groen en Gezondheid. De workshop was een combinatie van dialoog en getuigenissen over

⁵ Co-creatie: In traditionele projecten van capaciteitsversterking bedenken trainers, wetenschappers of experts met elkaar welke kennis zij willen aanbieden. Door te werken vanuit de uitgangspunten van co-creatie krijgen alle deelnemers de gelegenheid dit zeer leerrijke ontwerpproces zelf mee te maken en in te vullen. Deze methodiek werd met succes toegepast in het Programmteam Diversiteit en Gelijke Kansen dankzij in een project gesubsidieerd door de Vlaamse Overheid (Gelijke Kansen).

goede praktijken. In kleine groepen kregen de deelnemers de kans om hun (positieve en negatieve) ervaringen met diversiteit op de werkvloer uit te wisselen. Er werd ruim aandacht besteed aan persoonlijke verhalen van de deelnemers over hun aanpak bij het omgaan met diversiteit. Niet alleen de deelnemers (leidinggevendenden middenkader) maar ook de begeleiders van de workshop (leden van het programmteam) maakten een verrijkend proces door. Die laatsten spelen immers een belangrijke rol als 'ambassadeur' van diversiteit en gelijke kansen binnen hun departement en werkomgeving. De ervaringen uit de workshop werden gebundeld in een aantrekkelijke brochure die werd voorgesteld op de studiedag "Groen licht voor gelijke kansen" op 23 oktober 2007. Het warme onthaal van de methodiek en de brochure daar heeft er mee toe geleid dat de workshop opgenomen zal worden in het vormingsaanbod van de stad Gent. De workshop zal als goede praktijk ook meegenomen worden naar andere steden en gemeenten. In de komende jaren gaan we op zoek naar nog meer creatieve methodieken om - impliciet en expliciet - aan bewustmaking over diversiteit en gelijke kansen bij onze personeelsleden te doen. Een eerste piste die wordt onderzocht is bedrijfstheater. Bedrijfstheater wordt 'op maat' gemaakt om de dialoog over een bepaald thema aan te moedigen of om een bepaalde boodschap te brengen. Op een humoristische en herkenbare manier maakt bedrijfstheater werknemers warm voor een bepaald onderwerp. In het geval van diversiteit kan bedrijfstheater bijvoorbeeld op een ludieke manier vooroordelen duiden en doorprikken of vastgeroeste ideeën over diversiteit in vraag stellen. Door de dialoog over diversiteit te voeden, draagt een methodiek als bedrijfstheater bij aan de verbreding van het draagvlak voor meer diversiteit en voor de perceptie van diversiteit als de realiteit.

2.3 Actie 3: De gelijkekansenambtenaar en het team Diversiteit en Gelijke Kansen: een deskundig aanspreekpunt

Sinds de aanstelling van de eerste voltijdse emancipatieambtenaar in Gent in 1996 zijn diversiteit en gelijke kansen geleidelijk aan belangrijke horizontale⁶ thema's geworden. Emancipatie evolueerde naar Diversiteit en Gelijke Kansen, de emancipatieambtenaar werd een gelijkekansenambtenaar en de kleine emancipatiecel werd versterkt met een programmteam waarin alle departementen van de stadsorganisatie en alle doelgroepwerkingen vertegenwoordigd zijn. In de toekomst gaan we op dat élan verder. De gelijkekansenambtenaar regisseert en coördineert het diversiteits -en gelijkekansenbeleid van de stad Gent, ondersteunt de diverse sectorale doelgroepenwerkingen, houdt samen met zijn/haar team de vinger aan de pols en volgt actuele Vlaamse, Europese en internationale ontwikkelingen in haar vakgebied. Met de ondersteuning van het programmteam wordt het team Diversiteit en Gelijke Kansen voor alle stadsdiensten en stadsmedewerkers een deskundig aanspreekpunt en een erkend kanaal voor informatie en ondersteuning in verband met de thema's diversiteit, gelijke kansen en non-discriminatie.

⁶ De strategische programma's zorgen voor een horizontale/transversale vertaling van de missie Gent 2020. Zie 'programma Diversiteit en Gelijke Kansen', p. 5

➔ Activiteit Gent 2020: Communicatie, informatie en sensibilisering

2.4 Actie 4: Personeel en diversiteit

De beleidsnota van schepen Fatma Pehlivan bevat een lijkig hoofdstuk over 'diversiteit in het personeelsbestand'. Daarin worden een aantal strategische doelstellingen voor deze bestuursperiode geformuleerd die sterk de nadruk leggen op een grotere instroom en een betere doorstroom van jongeren en personen uit kansengroepen. Er wordt ook geopteerd voor een sterk retentiebeleid tegenover ervaren werknemers en personeelsleden met een (functionele) beperking. Een open organisatiecultuur met oog voor diversiteit moet dit beleid van doorgroei (instroom, doorstroom en uitstroom) mee ondersteunen. Om die open organisatiecultuur tot stand te brengen, wordt in de beleidsnota onder meer verwezen naar doorgedreven vorming en sensibilisering.⁷

Vanzelfsprekend kan en wil het programmteam Diversiteit en Gelijke Kansen een actieve partner zijn bij de operationalisering van de plannen om de diversiteit in het personeelsbestand te verhogen.

- De onthaalvorming voor het stadspersoneel bevat nu al een module 'diversiteit en gelijke kansen' die voortdurend wordt bijgewerkt. Er wordt onderzocht of het aspect 'diversiteit en gelijke kansen' ook in de opleiding voor nieuwe leidinggevenden en eventueel andere vormingspakketten een plaats kan krijgen. Door kennis en verantwoordelijkheid over te dragen aan zoveel mogelijk verschillende personeelsleden, krijgt de mainstreaming van diversiteit en gelijke kansen geleidelijk aan vorm.
- Het programmteam Diversiteit en Gelijke Kansen zal ook nauw betrokken zijn bij het project 'Personeel & Diversiteit' dat in 2007 opgestart werd vanuit het Departement Personeel en Organisatie. In de praktijk stelt men immers vast dat bepaalde doelgroepen (zoals laaggeschoolden, net afgestudeerden, ervaren werknemers (50 +) en personen van allochtone afkomst) nog niet evenredig aan bod komen op de arbeidsmarkt. De Vlaamse Gemeenschap wil hier iets aan doen en biedt subsidies aan bedrijven en organisatie aan die extra inspanningen willen leveren om deze onevenredige vertegenwoordiging aan te pakken. De inspanningen moeten in een diversiteitsplan worden neergeschreven. In 2005 heeft de Stad Gent een diversiteitsplan ingediend en na de succesvolle afronding ervan de maximale subsidie van 10.000 euro verworven.
Het vervolg op het diversiteitsplan is een **groeidiversiteitsplan**. Dat bestaat uit één of

⁷ Beleidsnota 2007-2012, Schepen Fatma Pehlivan, p. 39-42

meerdere concrete acties waarmee een bedrijf of een organisatie, na de succesvolle afronding van een diversiteitsplan, zijn of haar diversiteitsbeleid nog verder wil verdiepen, verbreden of verankeren. Het groeidiversiteitsplan van de Stad Gent loopt van 1 december 2007 tot en met 30 november 2008.

De acties in het kader van het groeidiversiteitsplan zijn de volgende:

- 1) Meer **doorstroom** van medewerkers uit het Lokaal Werkgelegenheidsbureau naar de Stad Gent door de selectieprocedures van het **Lokaal Werkgelegenheidsbureau** enerzijds en die van de **Dienst Selectie en Examens** van de Stad Gent anderzijds beter op elkaar af te stemmen.
- 2) Gebruik maken van **specifieke rekruteringskanalen en nieuwe rekruteringskanalen** om kandidaten uit de hierboven bepaalde kansengroepen te bereiken. (allochtone zelforganisaties, onderwijsinstellingen, belangenverenigingen)
- 3) Het organiseren van **vorming over diversiteit met het oog op sensibilisering**. Er bestaat binnen onze organisatie reeds een vorming "omgaan met etnisch-culturele diversiteit", maar een algemene vorming rond diversiteit werd tot nu toe nog niet georganiseerd.

- **Label Gelijkheid Diversiteit**

In maart 2007 heeft de Stad Gent een dossier ingediend in het kader van het pilotproject Label Diversiteit Gelijkheid van de Federale Overheid, georganiseerd door de Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt, Cel Kleurrijk Ondernemen.

Het kandidaatsdossier bevatte een grondige analyse van de diversiteit in de organisatie en een overzicht van de acties die gedurende de volgende 3 jaar binnen de organisatie zullen worden ondernomen op het vlak van diversiteit en gelijke kansen.

Op basis van dit kandidaatsdossier heeft de Stad Gent het diversiteitslabel gekregen. Het label is drie jaar geldig en wordt tussentijds geëvalueerd.

Het spreekt vanzelf dat de **opmaak, de evaluatie en de bijsturing van de acties van het Label Diversiteit Gelijkheid** gebeurt op basis van overleg tussen de schepen van Personeel, het departement Personeel en Organisatie en het programmateam Diversiteit en Gelijke Kansen.

2.5 Actie 4: Interne communicatie

Het is van het grootste belang dat de inspanningen die de stad Gent doet op het vlak van diversiteit en gelijke kansen zichtbaar worden gemaakt. Bij een optimale interne communicatie van het diversiteitsbeleid voelt elke stadsmedewerker zich persoonlijk aangesproken. **We willen permanente aandacht voor diversiteit en gelijke kansen aanmoedigen op verschillende manieren.**

Enerzijds blijven expliciete communicatieacties onontbeerlijk. Het intranet is een krachtig instrument dat optimaal benut moet worden voor de bekendmaking van de activiteiten en

instrumenten van Diversiteit en Gelijke Kansen. Ook de methodiek van de lunchgesprekken⁸ heeft in het verleden meermaals zijn impact bewezen. Meer aandacht is nog nodig voor het bereiken van die stadsmedewerkers die door de aard van hun werk minder toegang hebben tot intranet of een formule als lunchgesprekken. Tijdens “de week van de diversiteit” werd er al geëxperimenteerd met een rondreizende cartoontentoonstelling en wedstrijd en een wereldmenu in het restaurant van het Administratief Centrum.

Anderzijds zijn ook meer impliciete communicatieacties belangrijk. Zoals het personeelsbestand *een afspiegeling moet zijn van de maatschappij* (bestuursakkoord 2007-2012), **zo moet de samenstelling van het personeelsbestand ook weerspiegeld worden in de interne communicatie.** Zo een weerspiegeling is bijvoorbeeld mogelijk door in het personeelsmagazine *Moment* een medewerkster met een Turkse naam te interviewen over haar taken, te kiezen voor een foto waarop duidelijk zowel jonge als oudere medewerkers aan de slag zijn of in een artikel over de combinatie werk en gezin ook een holebikoppel aan het woord te laten. Dankzij zulke bewuste keuzes kan diversiteit heel gewoon worden.

Er kan ook gedacht worden aan een ‘diversiteitsdag’ per dienst of departement. Dit kan expliciet door de dag letterlijk aan te kondigen onder deze noemer. Het kan ook impliciet door alle personeelsleden van een dienst of departement samen te brengen voor een bepaalde activiteit, los van hun plaats in de stedelijke hiërarchie of los van hun functie.

Ten slotte is het van belang dat elke stadsmedewerker zich bewust is van het feit dat hij of zij mee verantwoordelijkheid draagt voor de uitstraling van het diversiteitsbeleid van stad Gent.

➔ Activiteit Gent 2020: Strategisch Programma Diversiteit en Gelijke Kansen

2.6 Actie 6: Het strategisch programma diversiteit en gelijke kansen

Het programma Diversiteit en Gelijke Kansen groeide uit de Interdepartementale Stuurgroep Gelijke Kansen en is vandaag één van de 19 strategische programma’s van de stad Gent. Via dit programma is de integratie van de thema’s diversiteit en gelijke kansen in de strategische planningscyclus verzekerd. **In het kader van Gent 2020 wordt het programma de komende jaren verder ontwikkeld en versterkt via een doeltreffende programmaregie.** De programmaregisseur verzekert de inspraak van alle departementen en doelgroepen en waakt over het interne en externe diversiteitsbeleid doorheen de hele stadsorganisatie en in haar relaties met derden. De programmaregisseur houdt een actief overzicht over alle initiatieven in verband met diversiteit en gelijke kansen binnen de stad Gent en stimuleert samenwerking en uitwisseling. Op die manier wordt het programma voortdurend ‘gevoed’ door de kansen die zich binnen de organisatie voordoen.

In het kader van het project co-creatie werkte het programmateam Diversiteit en Gelijke Kansen met een methode van kleine werkgroepen, die een bepaald thema uitdiepten en hierover op

⁸ Lunchgesprekken staan open voor alle geïnteresseerde personeelsleden van stad Gent. Ze passen perfect binnen de duur van de toegestane middagpauzes en er wordt een (gratis) hapje en drankje voorzien, zodat

regelmatige basis terugkoppelden aan het voltallige programmteam. Dat maakte het mogelijk om verschillende thema's tegelijk grondig op te volgen en verhoogde zeker de betrokkenheid en het eigenaarschap bij elk van de programmteamleden. Het is de bedoeling om op deze beproefde wijze verder te werken en zo in te spelen op zoveel mogelijk opportuniteiten en vragen die zich binnen de stadsorganisatie en de stad voordoen.

Gedurende 2006 en 2007 liepen de volgende werkgroepen:

2.6.1 Werkgroep Diversiteitscan

Zie 2.1 Actie 1: een diversiteitscan voor alle diensten

2.6.2 Werkgroep Diversiteit is een verrijking

Zie 2.2 Actie 2: 'diversiteit is een verrijking'

2.6.3 Werkgroep Communicatie - Europees jaar van gelijke kansen voor iedereen

Een diversiteitsbeleid heeft weinig zin als er niet gericht over wordt gecommuniceerd. Het programmteam greep 2007 als het "Europees jaar van gelijke kansen voor iedereen" aan om extra aandacht te besteden aan die communicatie. Dat leidde tot de vaststelling dat de stad Gent zelf over een aantal goede praktijken beschikt, maar ook dat we nog bijzonder veel kunnen leren van andere lokale besturen en organisaties uit binnen- en buitenland. Deze werkgroep zette een samenwerking op met de stad Luik en bracht op 23 oktober 2007 een hele reeks goede voorbeelden samen in de Cirk voor een studiedag met de titel 'Groen licht voor Gelijke Kansen'. De gastsprekers kwamen uit Gent, Ronse, Luik, Leuven en Turnhout, maar ook uit Nederland, Zweden en Oostenrijk. De deelnemers aan de workshops kwamen uit ons hele land.

2.6.4 Werkgroep Personeelsleden met een handicap en/of een (functionele) beperking

Een werkgroep binnen het programmteam boog zich over de impact van 'functionele beperkingen' of 'arbeidshandicaps' bij personeelsleden op het functioneren van hun dienst, en over de mogelijkheden om deze impact te 'corrigeren'. Uit een aantal verkennende interviews bleek immers dat nogal wat diensten geconfronteerd worden met een dubbele moeilijkheid. Enerzijds breiden takenpakketten en de dienstverlening uit, anderzijds merkt men dat er bij het personeel een steeds groter wordende groep is die de huidige taakomschrijving niet meer volwaardig aankan. Het gaat niet altijd om mensen met een arbeidshandicap in de strikte en wettelijke zin van het woord. Ook een gedeeltelijke fysieke of mentale beperking, gezondheidsklachten, leeftijd of psychosociale problemen kunnen een rol spelen.

Deze situatie heeft tot gevolg dat een aantal mensen op de werkvloer een hogere werkbelasting ervaren en dat hun leidinggevenden en collega's niet altijd weten hoe ze met deze situatie moeten omgaan omdat er geen sociale omkadering is.

iedereen daarna weer aan de slag kan.

De bevindingen van de werkgroep worden mee opgenomen in het project 'Personeel & Diversiteit', dat wordt aangestuurd vanuit het Departement Personeel en Organisatie en mee opgevolgd door het programmteam Diversiteit en Gelijke Kansen.

Deze werkgroepen lopen nog op dit moment of zijn onlangs opgestart:

2.6.5 Werkgroep Personeel en diversiteit

Zie 2.5 Actie 4: Personeel & Diversiteit

2.6.6 Werkgroep Derden

Zie 3.1 Actie 8: diversiteit en derden: naar een antidiscriminatieclausule in onze contracten?

2.6.7 Werkgroep Meldpunt Discriminatie

Zie 3.2 Actie 9: Meldpunt Discriminatie en 3.3 Actie 10: naar een groter (territoriaal) bedieningsgebied voor het Meldpunt Discriminatie/Bureau Gelijke Behandeling

2.6.8 2008: Europees jaar van de interculturele dialoog

In 2007 gaf de stad Gent het Europees jaar van gelijke kansen een eigen tintje, onder meer via de studiedag "Groen licht voor gelijke kansen". 2008 is het Europees jaar van de interculturele dialoog en ook dat willen we in Gent niet onopgemerkt laten voorbijgaan. De Stedelijke Integratiedienst ging alvast van start met een tweewekelijkse 'interculturele dialoog drop' voor geïnteresseerde personeelsleden. Die korte boodschappen die een jaar lang zullen worden uitgestuurd, willen het bewustzijn over interculturaliteit en diversiteit bij de stadsmedewerkers vergroten. De Integratiedienst kan rekenen op de steun van het Programmteam voor informatie en inspiratie voor de drop.

2.6.9 Werkgroep Visiedag en beleidsnota's

Uit het voorgaande blijkt dat het programmteam Diversiteit en Gelijke Kansen een nog relatief korte maar rijke geschiedenis heeft. De samenwerkingsmogelijkheden en de diversiteit van de groep wordt door alle deelnemers aan het programmteam als een absolute meerwaarde ervaren. Tegelijk is het noodzakelijk om die samenwerking en diversiteit blijvend te 'voeden', onder meer door een gerichte vertegenwoordiging van alle doelgroepwerkingen en departementen in het programmteam, een optimale doorstroom van informatie in twee richtingen (van elk afzonderlijk departement naar het programmteam en van het programmteam naar alle departementen en diensten) en een duidelijke opvolging en evaluatie van diversiteitsacties. **Via een visiedag, die in de toekomst nog herhaald kan worden, wil het programmteam tijd maken om stil te staan bij de visie van het programmteam, input verzamelen voor de programmatische en ruimte maken voor nieuwe ideeën, impulsen, netwerken en samenwerkingsmogelijkheden.**

Bij het begin van de vorige legislatuur werd met de steun van de Vlaamse Gemeenschap het LEER-project⁹ opgestart (2001-2003). Het project bestond erin om bij de opmaak van diverse beleidsplannen suggesties te formuleren voor de integratie van aandacht voor gender en diversiteit in diverse beleidsdomeinen.

Zo werd in nauw overleg met de toenmalige interdepartementale stuurgroep diversiteit en gelijke kansen én de bevoegde schepenen van de respectievelijke beleidsdomeinen aanbevelingen geformuleerd voor het bibliotheekbeleidsplan, het beleidsplan etnisch-culturele diversiteit, het onderwijsbeleidsplan en het sportbeleidsplan. Het eerste halebbeleidsplan werd opgemaakt aan de hand van het LEER-instrument. Na beëindiging van het project werd de methodiek nog verder gehanteerd.

In dezelfde geest zullen de huidige beleidsnota's als kapstok gebruikt worden voor de visiedag(en) van het Programmteam Diversiteit en Gelijke Kansen. Het is niet de bedoeling om alle beleidsnota's van de stad Gent te 'screenen' op hun diversiteits -en gelijkekansengehalte, wel om na te gaan waar interessante kansen liggen voor samenwerking, ook in die sectoren waar diversiteit en gelijke kansen geen *core business* zijn. De werkgroep hoopt eventueel ook aanbevelingen te kunnen formuleren om de verankering van diversiteit en gelijke kansen in alle beleidsdomeinen in de toekomst nog te optimaliseren.

2.7 Actie 7: Binnen -en buitenlandse samenwerkingsmogelijkheden

Het bezoek van de Gentse gelijkekansenambtenaar aan een conferentie over gendermainstreaming in de Oostenrijkse stad Graz in mei 2007 leidde tot een interessante uitwisseling én het bezoek van een collega uit Graz aan de studiedag over diversiteit en gelijke kansen in oktober 2007. Zowel Gent als Graz leerden veel van deze ontmoetingen. De Europese Unie biedt overigens tal van mogelijkheden op het vlak van netwerking. In 2007 trad Gent toe tot ECCAR, de European Coalition of Cities Against Racism. Gent aanvaardde, samen met Luik, zelfs het trekkerschap van die Coalitie in België. Stad Gent schreef in dit kader een actieplan met tien punten in de strijd tegen racisme.¹⁰ Ook in het kader van het Europees Jaar voor de Interculturele Dialoog 2008 zijn partnerschappen mogelijk en bij de verdere ontwikkeling van de Europese Unie zal het belang van dergelijke netwerken ongetwijfeld enkel toenemen. Het is dan ook opportuun om tijdens de volgende jaren op zoek te gaan naar meer van deze samenwerkingsmogelijkheden. Niet alle financieringsprogramma's van de Unie zijn even haalbaar voor een middelgrote stad als Gent; niettemin verdient het aanbeveling om ogen en oren ook op dat vlak open te houden.

De studiedag over diversiteit en gelijke kansen in oktober 2007 maakte duidelijk dat ook in eigen land nog heel wat te leren valt. Gent wil investeren in samenwerking en uitwisseling met andere steden en openbare besturen en met grote organisaties die resoluut de kaart van diversiteit en gelijke kansen trekken (zoals bijvoorbeeld de Vlaamse Vereniging van Steden en Gemeenten, de VVSG, de VRT, De Lijn,...)

⁹ LEER: Lokale Emancipatie Effecten Rapportage

¹⁰ Het volledige actieplan is beschikbaar op www.gent.be/diversiteit

3. DIVERSITEIT IN DE STAD (extern)

➔ **Activiteit Gent 2020:** Kennis en instrumentarium diversiteit, gelijke kansen en antidiscriminatie

3.1 Actie 8: Diversiteit en derden: naar een antidiscriminatieclausule in onze contracten?

Op de studiedag over diversiteit en gelijke kansen van 23 oktober 2007 gaf Paul Lappalainen, juridisch expert bij de Zweedse ombudsdienst voor discriminatie, een aantal mooie voorbeelden van hoe een stedelijke overheid haar diversiteitsbeleid weerspiegeld kan zien in de contracten die ze met derden afsluit. Heel concreet had hij het over de mogelijkheid om een antidiscriminatieclausule op te nemen in de contracten die de stad afsluit met derden. Binnen het programmateam Diversiteit en Gelijke Kansen deed een 'werkgroep derden' al heel wat voorbereidend denkwerk over hoe de stad Gent haar waarden van diversiteit kan uitdragen tegenover derden. Een antidiscriminatieclausule in overheidsopdrachten en contracten is een eerste concrete stap die aan de stadsorganisatie zal worden voorgesteld, maar we willen ook verder denken en onderzoeken hoe ook een positief stimulerend beleid in verband met diversiteit zijn weerslag kan krijgen in de relaties die de stad Gent aangaat met derden. 'Relaties met derden' worden in dat opzicht ook niet noodzakelijk beperkt tot overheidsopdrachten of contracten. Een gelijkaardige strategie kan ook worden toegepast op de subsidiereglementen voor de organisaties en verenigingen die door Stad Gent worden gesteund. Afstemming met andere diensten, zoals de Cel Gehandicaptenbeleid, die denkt aan een 'toegankelijkheidsparagraaf'¹¹ in het Algemeen Bouwreglement van de stad, is bij dit alles zeker aangewezen. Ook met het Bedrijventeam van het Lokaal Werkgelegenheidsbureau kan op dit vlak heel nauw samengewerkt worden. Hun label 'Investors In People' bijvoorbeeld, opent heel wat wegen om op een heel stimulerende wijze van een degelijk diversiteitsbeleid een criterium te maken voor een partnerschap met de stad Gent. Een ander initiatief dat de stad wil nemen is gebruik maken van de mogelijkheid om in overheidsopdrachten een zogenaamde clausule van sociale voorkeur op te nemen, waardoor bijvoorbeeld beschutte werkplaatsen en sociale economie betere kansen op toewijzing van opdrachten van openbare besturen krijgen (zie actie 37 in "Gent toegankelijk voor iedereen", Beleidsnota Personen met een Handicap 2008-2013).

3.2 Actie 9: Meldpunt Discriminatie

Op 29 juni 2007 werd de eerste verjaardag van het Meldpunt Discriminatie feestelijk gevierd. In één jaar tijd heeft het meldpunt een heel vlot functionerende dienstverlening uitgebouwd. Elke Gentenaar of persoon die zich op Gents grondgebied ongelijk behandeld voelt of getuige is van een ongelijke behandeling, kan bij het Meldpunt Discriminatie terecht. Het Meldpunt volgt elke melding op, op welke grond (geslacht, overtuiging, huidskleur, seksuele geaardheid, handicap maar ook

¹¹ Zie beleidsnota Personen met een Handicap, p 10.

geloof, burgerlijke staat) of op welk terrein (huisvesting, tewerkstelling, horeca,...) ook. Elke melding wordt vertrouwelijk behandeld en het Meldpunt werkt voor oplossingen en gerichte doorverwijzing intensief samen met andere stadsdiensten (Ombudsvrouw, Horecacoach, Integratiedienst, Straathoekwerk, Dienst Lokale Preventie en Veiligheid, Cel Gehandicaptenbeleid, Juridische Dienst, Lokale Politie, ...) en met het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding en het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. De meldingen worden waar relevant teruggekoppeld naar het eigen beleid van de stad, zodat verbeteracties kunnen worden uitgewerkt.

In het eerste werkjaar (juni 2006 tot juni 2007) kwamen ruim 90 meldingen binnen. De relevantie van het Meldpunt Discriminatie staat daarmee buiten kijf en de volgende jaren zal de werking dan ook verder gezet worden. Dit wordt mee mogelijk gemaakt dankzij de gewaardeerde voortdurende ondersteuning vanuit het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding.

Geplande optimalisaties zijn de verfijning van het registratiesysteem voor meldingen (i.s.m. Digipolis), de intensivering van de samenwerking met andere stadsdiensten en het gericht inspelen op communicatiemogelijkheden om het meldpunt nog beter bekend te maken. Op de studiedag van 23 oktober 2007 over diversiteit en gelijke kansen werd duidelijk hoe zeer Gent met zijn Meldpunt Discriminatie een voorbeeldfunctie vervult voor andere lokale besturen. Ook op het vlak van samenwerking en kennisdeling liggen dus heel wat kansen.

3.3 Actie 10: Naar een groter bedieningsgebied voor het Meldpunt Discriminatie/Bureau Gelijke Behandeling

In 2008 loopt - onder impuls en met de steun van Gelijke Kansen Vlaanderen - een proefproject Bureau Gelijke Behandeling. Op initiatief van de Vlaamse Minister van Gelijke Kansen keurde de Vlaamse Regering op 15 februari 2008 het ontwerpdecreet over gelijke kansen en gelijke behandeling goed. Met dit decreet zet de Vlaamse Regering de Europese richtlijnen over antidiscriminatie om in Vlaamse regelgeving. Het decreet voorziet onder andere in het uitbouwen van een netwerk van diensten en organisaties met het oog op samenwerking en doorverwijzing bij de behandeling van meldingen over discriminatie. Het Gentse Meldpunt Discriminatie wordt als voorbeeld in Vlaanderen naar voor geschoven. In andere steden beperken de meldpunten discriminatie zich tot klachten over racisme. Het Gentse Meldpunt Discriminatie daarentegen is vandaag al een meldpunt gelijke behandeling, omdat het zich niet beperkt tot raciale gronden maar open staat voor alle meldingen van ongelijkheid. De focus van het proefproject in Gent ligt daarom op de mogelijke uitbreiding van het werkgebied van het Meldpunt. Het wil daarmee tegemoet komen aan het uiteindelijke streefdoel van het Vlaamse Gelijkekansenbeleid om voor elke Vlaming - ook buiten de stedelijke centra - toegang tot een bureau gelijke behandeling te garanderen. Tijdens het proefproject zal een medewerker onderzoeken welke bevoegdheden het Meldpunt Discriminatie kan uitoefenen buiten de stadsgrenzen van Gent, en met welke instanties en organisaties we partnerschappen kunnen aangaan. Er zal ook gezocht worden naar een

afbakening van het bedieningsgebied bij uitbreiding van de dienstverlening van het Meldpunt. Het eindrapport van het onderzoek wordt verwacht eind 2008 of begin 2009. Vanzelfsprekend zal alles in het werk gesteld worden om het project en de resultaten van het onderzoek om te zetten in een blijvend proces en dus een ruimere dienstverlening vanuit het Meldpunt Discriminatie. Hiervoor is evenwel aangepaste financiering van de Vlaamse Overheid noodzakelijk.

3.4 Actie 11: Portiersreglement

Gent heeft een specifiek huishoudelijk reglement met als doel de bestrijding van discriminatie in de Gentse horeca dat tot stand kwam in 2004 in overleg met alle betrokken actoren. Door het ondertekenen van dit huishoudelijk reglement verbinden uitbaters van horecazaken zich ertoe om een positief uitgaansklimaat te stimuleren.

Het grote knelpunt is dat het reglement vrijblijvend is en volledig afhankelijk van de goodwill van de betrokken actoren. Uitbaters die het niet tekenen, kunnen we niet verplichten het wel te ondertekenen. Het vrijblijvende karakter van het reglement zorgt er ook voor dat het zelfbevestigend is: vooral zaken waar er geen problemen zijn, ondertekenen dit reglement. Bovendien dwingt het niets af. Uitbaters die het ondertekend hebben en de regels niet naleven, ondervinden hiervan geen gevolgen.

De stad Gent doet nu al inspanningen om een positief uitgaansklimaat te ondersteunen, via het Meldpunt Discriminatie, waar mensen met meldingen van discriminatie in het uitgaansleven terecht kunnen. Een uitbreiding van de initiatieven is niettemin noodzakelijk.

We onderzoeken samen met de Politie, de Integratiedienst en het team Diversiteit en Gelijke Kansen in welke mate een 'politiereglement op het uitoefenen van portiersactiviteiten aan Gentse horeca-inrichtingen' de bestaande initiatieven zou kunnen ondersteunen en versterken. Het portiersreglement zal tot stand komen in overleg met de uitbaters, portiers en vertegenwoordigers van groepen die dreigen het slachtoffer te worden van discriminatie, zodat we met medewerking van alle betrokken partners kunnen komen tot een positief uitgaansklimaat. Een eerste fase van dat overleg startte al in 2007 en leidde tot een eerste ontwerp van reglement.

3.5 Actie 12: Het diversiteitsbeleid van de stad Gent: een goed voorbeeld.

Binnen het programmateam Diversiteit en Gelijke Kansen en vooral gedurende het project Co-creatie (2006-2007) zijn een aantal interessante instrumenten voor het diversiteitsbeleid ontwikkeld (zie actie 1 en 2). Ook in de toekomst zal het programmateam zich toeleggen op methodieken om expliciet of impliciet aan bewustmaking over diversiteit en gelijke kansen te doen. Het is van groot belang dat we met deze kennis en expertise niet protectionistisch omgaan, maar er juist mee naar buiten treden. Daarom zal onderzocht worden hoe we onze instrumenten en expertise als goede praktijk kunnen aanbieden aan anderen. Een eerste concrete stap is een dialoog hierover met het OCMW en de gemeentelijke verzelfstandigde agentschappen van de stad Gent (AG SOB, AZ Jan Palfijn, IVAGO, Havenbedrijf, ...)

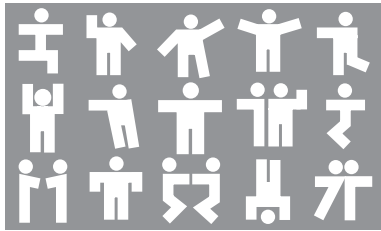
3.6 Actie 13: Externe communicatie

Het diversiteitsbeleid van de stad Gent moet niet alleen zichtbaar worden gemaakt voor de eigen medewerkers; het moet ook op een heldere en toegankelijke wijze gecommuniceerd worden naar elke inwoner van de stad. **Ook voor die externe communicatie is de combinatie van specifieke en expliciete acties met een meer impliciete onderstroom een efficiënte methodiek.** We streven naar een optimaal gebruik van de subrubriek 'diversiteit' op de stedelijke website (www.gent.be/diversiteit), er wordt een handig infopakket aangemaakt voor de vele studenten en vrijwilligers uit zelforganisaties die bij Diversiteit en Gelijke Kansen komen aankloppen om informatie, over de acties die de stad onderneemt op het vlak van diversiteit en gelijke kansen wordt consequent verslag uitgebracht in het stadsmagazine en op persconferenties, enzovoort. De impliciete communicatieacties die beschreven werden voor de interne communicatie zijn even goed toepasbaar op de externe communicatie. Die externe communicatie moet zo worden opgebouwd dat elke Gentenaar zichzelf herkent en gewaardeerd voelt. Om deze ambitie waar te maken en de diversiteitsboodschap in de externe communicatie van de stad te bewaken, is regelmatig overleg met de communicatiediensten raadzaam. Ook afstemming met het strategisch **programma Strijd tegen de Digitale Kloof** is noodzakelijk, te meer omdat heel wat gelijkekansengroepen tegelijk doelgroepen zijn van dit programma dat de digitale wereld toegankelijk wil maken voor elke Gentenaar. Gelijke kansen impliceren ook gelijke kansen op het vlak van informatie -en communicatietechnologie.

Het programmateam Diversiteit en Gelijke Kansen sluit zich ten slotte aan bij het voornemen van de Cel Gehandicaptenbeleid om samen met Digipolis te streven naar een **Anysurfer-label** voor de website van de stad Gent en die van haar verzelfstandigde agentschappen om zo de toegankelijkheid voor iedereen te verhogen.¹² Het Anysurfer-label is een kwaliteitslabel voor websites die voor iedereen toegankelijk zijn – ook voor mensen met een functiebeperking. Slechtzienden, blinden en ouderen ervaren online het vaakst problemen, maar AnySurfer bewaakt ook de toegankelijkheid voor internetgebruikers met motorische en auditieve beperkingen. Het label is trouwens één van de acties uit het actieplan voor het Label Diversiteit Gelijkheid. Het behalen van dit label is maar één van de mogelijke acties om publicaties van de stad Gent toegankelijker te maken. **Het programmateam diversiteit en gelijke kansen zal daarom aan de Werkgroep Communicatie voorstellen om een checklist voor publicaties op te maken en te verspreiden bij alle communicatiecoördinatoren.** De checklist moet zowel vormelijke (kleur en lettertype, regelafstand, gebruik van beelden) als inhoudelijke (toegankelijke en leesbare taal, neutraal woordgebruik) aspecten bevatten.

¹² Zie beleidsnota Personen met een Handicap, p. 12

3.7 Actie 14: Het logo 'diversiteit'



DIVERSITEIT

Sinds 2006 beschikt de stad Gent over een prachtig kleurrijk logo 'diversiteit'. Het logo is gepatenteerd, zodat het enkel gebruikt wordt voor acties die aansluiten bij de diversiteitswaarden van de stad Gent. Tot nog toe wordt het vooral vaak gebruikt bij de (interne) acties van Diversiteit en Gelijke Kansen. Een gerichte en systematische promotiecampagne kan ervoor zorgen dat veel meer mensen het logo kennen en dat het uitgroeit tot het 'diversiteitsmerk' van de stad Gent. Het logo 'diversiteit' wordt dan onmiddellijk geassocieerd met een stad die actief bouwt aan gelijke kansen voor iedereen en die diversiteit expliciet als een meerwaarde beschouwt. Dat kan bijvoorbeeld door het consequent inzetten van de diversiteitstent die in 2007 werd aangemaakt - onder meer door ze uitleenbaar te maken via de Dienst Feestelijkheden en ze te promoten op de website van de stad. Heel goede zichtbaarheid kan ook door gedurende een bepaalde periode een diversiteitstram, ofwel een tram met opdruk van het logo en de website www.gent.be/diversiteit, door de stad te laten rijden. De regenboogvlag die elk jaar een holebiweek lang aan het stadhuis en het Gravensteen wappert, kan in de toekomst vergezeld worden van een diversiteitsvlag, en met communicatiedeskundigen binnen de stad zal overlegd worden over extra promotiemogelijkheden zoals t-shirts, badges, of andere gadgets met het logo 'diversiteit'.

3.8 Actie 15: Bekendmaking op grote activiteiten

De diversiteitstent die in 2007 werd aangekocht, biedt heel wat mogelijkheden om het diversiteits- en gelijkekansenbeleid van de stad Gent te promoten. Vorig jaar was de tent onder andere te zien op de Gentse Feesten, de Student Kick Off, de Flikkendag en de nationale Vrouwendag. Grote evenementen blijven ook de komende jaren ideale momenten om het grote publiek te bereiken en ook die mensen te bereiken die bij het gebruik van andere communicatiekanalen uit de boot vallen. Samenwerking met het departement Stadspromotie en Sport is hierbij aangewezen. Vanzelfsprekend willen we de diversiteitstent ten volle benutten. Dat kan door personeel in te zetten dat de burger rechtstreeks aanspreekt en informatie aanreikt; het kan ook door de tent uit te lenen aan organisaties die zich achter de diversiteitswaarden van de stad Gent scharen en zo onrechtstreeks onze visie op diversiteit uit te dragen. De tent biedt overigens tal van mogelijkheden, zo blijkt uit de ervaringen in 2007. De aantrekkelijke vormgeving zorgt ervoor dat ze opvalt en een goede plek is om folders en informatie te verdelen; tegelijk is de tent ook voldoende groot om er een interactieve activiteit in te organiseren. Tijdens de Gentse Feesten 2007 werd de tent bijvoorbeeld een drukbezochte ontmoetingsplek voor de deuren van het Oost-Vlaamse holebihuis Casa Rosa.

Ook op andere manieren kan het diversiteits -en gelijkheidsbeleid van de stad Gent zichtbaar worden gemaakt voor het grote publiek. Met een themaweek over tentoonstelling over gelijke kansen in de stedelijke bibliotheek worden dagelijks honderden bezoekers bereikt. Ook een samenwerking met één of meer van de Gentse musea behoort tot de mogelijkheden.

☛ Activiteit Gent 2020: Extern diversiteitsbeleid - doelgroepenbeleid

De meeste doelgroepen van het gelijkheidsbeleid kunnen binnen de stad Gent rekenen op vertegenwoordiging via een eigen dienst. Er is de Jeugddienst, de Seniorendienst, de Cel Gehandicaptenbeleid en de Integratiedienst. Het team Diversiteit en gelijke kansen besteedt daarom extra aandacht aan twee doelgroepen die niet vertegenwoordigd zijn via een specifieke stadsdienst, met name holebi's en transgenderpersonen enerzijds en vrouwen anderzijds. De inspanningen die de stad Gent doet voor holebi's en transgenderpersonen, staan uitgebreid beschreven in een afzonderlijke holebibeheidsnota.¹³ De focus op vrouwen en gender wordt toegelicht in deze nota.

Belangrijk is nog dat alle doelgroepwerkingen deel uit maken van het programmateam Diversiteit en Gelijke Kansen en dat daar het doelgroepenbeleid integraal benaderd wordt. Behalve aan specifieke acties voor de afzonderlijke doelgroepen, is er ook erg veel nood aan een algemeen diversiteitsbeleid, een beleid dat over de grenzen van doelgroepen heen durft te denken en dat niet alleen aandacht besteedt aan verschillen, maar uitgaat van een fundament van gelijke kansen, voor iedereen.

3.9 Actie 16: Het vrouwennetwerk Oog in Oog

Het vrouwennetwerk Oog in Oog zet de thema's vrouwen en gender al sinds 2002 op de Gentse agenda. Het netwerk bundelt ruim 20 heel diverse organisaties die in hun werking expliciet aandacht besteden aan vrouwen en gender. Het gaat om: ACV-vrouwen, AGORA, Casa Rosa, CDF vzw, Designmuseum Gent, De Sloep vzw, 11.11.11 Oost-Vlaanderen, FMV vzw, FZO-VL vzw, Intercultureel Centrum De Centrale, Intercultureel Netwerk Gent vzw, KAV, Politiezone Gent - Maatschappelijke Cel, Programma Lokale Preventie en Veiligheid - Project Telealarm, rocsa vzw, VIVA-SVV, V.O.E.M. vzw Gent en Oost-Vlaanderen, Vormingplus Gent-Eeklo, Wereldcentrum vzw, team Diversiteit en Gelijke Kansen Stad Gent en Dienst Welzijn - Gelijke Kansen Provincie Oost-Vlaanderen. De organisaties die deel uit maken van het netwerk ondertekenen een verklaring, waarin zij een gemeenschappelijke visie onderschrijven en hun engagement formaliseren. De groep komt ongeveer maandelijks bijeen. Specifieke activiteiten worden in subgroepen uitgewerkt en telkens teruggekoppeld naar het hele netwerk. Stad Gent heeft het netwerk altijd ondersteund, voornamelijk via de actieve bijdrage van de gelijkheidsambtenaar en het team Diversiteit en Gelijke Kansen. In 2007 organiseerde Oog in Oog een intercultureel feest naar aanleiding van de internationale vrouwendag, het netwerk was actief partner bij de ontwikkeling van de

¹³ Zie holebibeheidsnota 2008 - 2013

tentoonstelling 'Achter de spiegelbeelden' (over ondernemende vrouwen in het zuiden) en bij de organisatie van de nationale vrouwendag op 11 november in de Vooruit, en het trok eind november naar de Gentse markten in het kader van de 'witte lintjes'- campagne tegen huiselijk geweld. Voor 2008 zitten al heel wat nieuwe ideeën in de pijplijn en het netwerk Oog in Oog is van plan om ook in de toekomst de thema's vrouwen en gender regelmatig onder de aandacht te brengen. Het kan daarbij rekenen op de blijvende steun van de stad Gent.

3.10 Actie 17: Gendermainstreaming

Het gelijkekansenbeleid voor mannen en vrouwen heeft in de afgelopen decennia gebruik gemaakt van verschillende strategieën. In de jaren '70 stond vooral het streven naar juridische gelijkheid tussen mannen en vrouwen centraal, in de jaren '80 lag de nadruk op positieve actie, en in de jaren '90 zag men vooral heil in gendermainstreaming, ofwel de integratie van genderbewustzijn in zoveel mogelijk bestaande projecten, processen en procedures. Een evenwichtige combinatie van al deze strategieën beantwoordt het beste aan de noden van een diverse stad. Gender is het gelijkekansen thema bij uitstek waarvan we al eens durven denken dat alle doelstellingen zijn bereikt. Specifieke acties, bijvoorbeeld in verband met de rol van gender bij tewerkstelling, blijven daarom noodzakelijk, maar zijn sterker als ze gecombineerd worden met een visie van mainstreaming. In het verleden zette de toenmalige Dienst Gelijke Kansen een actie op rond 'mannen in de kinderopvang'¹⁴. Het is een interessante optie om deze actie uit te breiden tot een actie over mannen in vrouwenberoepen en vrouwen in mannenberoepen. Andere aspecten van diversiteit (afkomst, handicap, seksuele geaardheid,...) kunnen impliciet meegenomen worden bij deze actie en dragen aldus bij tot mainstreaming.

Het is bij communicatie ook erg belangrijk ons bewust te zijn van de uitstraling en de voorbeeldfunctie van de stad Gent als gendergevoelige werkgever en van de impact van die gendergevoeligheid. Dat de mannen in de stadsorganisatie de komende jaren een echte kansengroep dreigen te worden, en dat er nog altijd heel stereotype 'mannelijke' en 'vrouwelijke' diensten zijn, heeft óók te maken met gender. Een belangrijke discussie die in dit verband moet worden gevoerd is trouwens die over de combinatie van arbeid en gezin. Dit alles is een reden te meer voor de actieve betrokkenheid van het team Diversiteit en Gelijke Kansen bij het project 'Personeel & Diversiteit' van het departement Personeel en Organisatie.¹⁵

3.11 Actie 18: Diversiteit en gelijke kansen in de wijken en de buurten

Met de stadsmissie Gent 2020 voor ogen streeft de stad Gent ernaar om met haar extern diversiteits- en gelijkekansenbeleid álle Gentenaars te bereiken. Dit betekent dat het diversiteits- en gelijkekansenbeleid zichtbaar moet worden gemaakt in alle wijken en buurten. Daarom zal worden onderzocht op welke vlakken samenwerking met de Gebiedsgerichte Werking en de Dienst Buurtwerk mogelijk is. Uitwisseling en overleg met deze diensten kan zowel voor hen als voor het team Diversiteit en Gelijke Kansen een meerwaarde betekenen. Hun kennis en hun

¹⁴ 2002 -2003

¹⁵ Zie 2.5 Actie 5: Sensibilisering - Personeel & Diversiteit

netwerken bieden mogelijkheden om diversiteitsacties tot in de wijken en buurten te brengen. Beide diensten erkennen overigens diversiteit en gelijke kansen als belangrijke aspecten van hun opdracht om de sociale cohesie in de stad te versterken. Diversiteit en gelijke kansen maken nu al inherent deel uit van hun projecten en methodieken. De combinatie van hun ervaring en expertise met die van het team Diversiteit en Gelijke Kansen kan leiden tot een interessante kruisbestuiving en tot nog **betere strategieën voor een evenwichtige vertegenwoordiging van bewoners in buurt -en wijkprojecten, met extra aandacht voor moeilijk bereikbare groepen.**

3.12 Actie 19: Zorg voor kwetsbare groepen

In elke wijk en elke buurt is verder extra aandacht nodig voor de meest kwetsbare groepen in de samenleving. Via overleg met de stuurgroep Lokaal Sociaal Beleid en de Armoedecel wil het programmateam Diversiteit en Gelijke Kansen in eerste instantie een analyse maken van de leemtes in de toegankelijkheid van onze samenleving en alles wat zij te bieden heeft. Om te verzekeren dat de stadsmissie geen dode letter blijft en om ervoor te zorgen dat elke Gentenaar bereid is om mee te bouwen aan de verwezenlijking ervan, is het belangrijk om tegelijk ook concrete acties op te zetten voor die groepen die het vaakst uit de boot dreigen te vallen. **Met het programmateam Diversiteit en Gelijke Kansen, en in dialoog met het OCMW, de stuurgroep Lokaal Sociaal Beleid en de Armoedecel willen we jaarlijks minstens één zichtbare actie opzetten gericht op één van de meest kwetsbare groepen in onze stad (eenoudergezinnen, vereenzaamde en arme ouderen, mensen zonder wettig verblijfsstatuut, ...).**

3.13 Actie 20: Samenwerking met het middenveld

Zoals het team Diversiteit en Gelijke Kansen een centraal en deskundig aanspreekpunt wil zijn binnen de stadsorganisatie, zo wil ze haar expertise ook beschikbaar stellen voor organisaties uit het middenveld. Overigens hebben de middenveldorganisaties aan de stad Gent ook heel wat te bieden, omdat zij in rechtstreeks contact staan met de doelgroepen waarvoor de stad haar beleidslijnen uittekent. Hun ervaringsdeskundigheid is een onmiskenbare meerwaarde voor een diversiteits- en gelijkekansenbeleid dat de voeling met de samenleving voortdurend levend wil houden. **Middenveldorganisaties met wie we samenwerking aangaan, hoeven niet noodzakelijk diversiteit en gelijke kansen als *core business* te hebben, de thema's moeten wel centraal staan in de activiteiten waarvoor een samenwerking wordt overeengekomen.** Begin 2008 is alvast de basis gelegd van een samenwerkingsverband op het culturele en sociaalartistieke vlak. Klupartistik vzw organiseert - in de nasleep van het Europees jaar van gelijke kansen voor iedereen - een Gentse Tiendaagse voor Gelijke Kansen met alle belangrijke sociaalartistieke spelers uit het Gentse en via het team Diversiteit en Gelijke Kansen ook stad Gent als partner.

Op een gelijkaardige manier kan geïnvesteerd worden in samenwerking met bijvoorbeeld de Sportdienst voor diversiteit en sport of met de Werkwinkels en Kom-pas voor diversiteit en tewerkstelling, enzovoort.

4. ROLLEN

4.1 Gelijkekansenambtenaar & programmaregisseur

De Gelijkekansenambtenaar is binnen de stadsorganisatie en daarbuiten hét aanspreekpunt voor informatie, vragen en suggesties over diversiteit en gelijke kansen. Hij/zij staat in voor de aansturing en begeleiding van zijn/haar team, vertegenwoordigt het team Diversiteit en Gelijke Kansen in de diverse overlegstructuren van de stad Gent en onderhoudt nauw contact met het kabinet van de schepen bevoegd voor Diversiteit en Gelijke Kansen. Verder vervult de gelijkekansenambtenaar een belangrijke rol voor netwerking met andere overheden (in binnen -en buitenland) en doelgroepenwerkingen.

Tot voor kort was de gelijkekansenambtenaar voorzitter van de Interdepartementale Stuurgroep Gelijke Kansen. De omvorming tot een strategisch programma vereist ook de benoeming van een programmaregisseur. In het geval van het programma Diversiteit en Gelijke Kansen is de gelijkekansenambtenaar ook programmaregisseur. Zoals eerder aangegeven (zie 2.6) houdt de programmaregisseur een actief overzicht over alle initiatieven in verband met diversiteit en gelijke kansen binnen de stad Gent en stimuleert hij/zij samenwerking en uitwisseling. De programmaregisseur rapporteert hierover aan de stuurgroep van het programma (zie 4.3).

4.2 Team Diversiteit en Gelijke kansen

Het team Diversiteit en Gelijke Kansen helpt en ondersteunt de gelijkekansenambtenaar bij haar taken. Zij onderhouden contact met de doelgroepenwerkingen en met andere stadsdiensten, naar gelang hun profiel volgen zij projecten en werkgroepen inhoudelijk of administratief op en ze geven aan waar mogelijk nieuwe project - of samenwerkingsmogelijkheden liggen. Ze rapporteren hierover aan de gelijkekansenambtenaar. De teammedewerkers nemen actief deel aan het programmateam Diversiteit en Gelijke Kansen en vertegenwoordigen de gelijkekansenambtenaar tijdens overleg. Samen met de gelijkekansenambtenaar verzekeren zij op het vlak van diversiteit en gelijke kansen toegankelijke en kwalitatieve informatie en hulp voor alle burgers en voor partners binnen en buiten de stad Gent.

4.3 Stuurgroep strategisch programma Diversiteit en Gelijke Kansen

Het strategisch programma Diversiteit en Gelijke Kansen werd, net als de andere strategische programma's opgestart op basis van een expliciete beleidsbeslissing (college en managementteam). Het eigenaarschap en de sturing van een programma liggen daarom altijd bij minstens twee leden van het college en minstens twee leden van het managementteam van de stad. Zij zijn de opdrachtgevers en de bezielers van het programma en waken erover dat het programma effectief gerealiseerd wordt.

De programmaregie van het programma Diversiteit en Gelijke Kansen ligt bij de gelijkekansenambtenaar (zie 4.1). In de stuurgroep zetelen de departementshoofden van de departementen Stafdiensten, Bevolking en Welzijn, Onderwijs en Opvoeding, Personeel en Organisatie, Cultuur, Werk en Economie en van het OCMW en de volgende schepenen: Tom Balthazar, Geert Versnick, Fatma Pehlivan, Rudy Coddens, Lieven Decaluwe, Mathias De Clercq, Rita Uyttendaele en Christophe Peeters.

4.4 Programmateam Diversiteit en Gelijke Kansen

Onder de begeleiding van de programmaregisseur bouwt het programmateam aan een sterke horizontale vertaling van de stadsmissie Gent 2020 en in het bijzonder van de klemtonen op diversiteit, gelijke kansen, solidariteit en toegankelijkheid in die missie.

In de veelheid van projecten en activiteiten binnen stad Gent zoekt het programmateam naar prioritaire actiedomeinen. Het programmateam bepaalt op basis daarvan ook welke acties opgezet zullen worden en het zorgt voor via zijn leden voor de doorstroom van informatie over die acties naar de verschillende stedelijke departementen en naar de doelgroepenwerkingen.

4.5 Programmateamleden binnen eigen departement

De programmateamleden worden door hun departementshoofd of doelgroepenwerking afgevaardigd om deel te nemen aan het programmateam en te rapporteren over de voorstellen en beslissingen die daar op de agenda komen. De programmateamleden leveren een actieve bijdrage aan het overleg, maar zijn ook en vooral intermediaire spelers. De mate waarin zij de voorstellen van het programmateam ook binnen het eigen departement op de agenda zetten, en die voorstellen implementeren en opvolgen, bepaalt voor een groot stuk het succes van de acties van het programma. Het is bovendien ook erg belangrijk dat de programmateamleden over voldoende informatie beschikken over activiteiten en noden en wensen in het eigen departement, zodat zij hiermee input kunnen leveren voor de werking van het programmateam.

4.6 Departementshoofden en managementteam

De departementshoofden binnen de stad Gent ondersteunen de mainstreaming van diversiteit en gelijke kansen via een grondige briefing en coaching van hun afgevaardigde(n) naar het programmateam. Zij maken tijd en ruimte voor terugkoppeling uit het programmaoverleg, voor de weloverwogen keuze om bepaalde acties wel of niet te implementeren en voor de opvolging daarvan. Zij streven naar een volwaardige verankering van de missie Gent 2020 en van de waarden van diversiteit en gelijke kansen van de stad Gent in de projecten, procedures en processen binnen hun departement. Ze doen dit niet alleen binnen hun eigen departement maar ook in overleg met andere betrokken departementshoofden en het voltallige managementteam onder leiding van de stadssecretaris. Bij de implementatie van verbeteracties op het vlak van diversiteit en gelijke

kansen is het immers van groot belang dat zij door de hele organisatie gedragen worden.

4.7 College van burgemeester en schepenen

De thema's diversiteit en gelijke kansen vallen weliswaar onder de bevoegdheden van één schepen, maar diversiteit en gelijke kansen zijn belangrijke factoren voor het volledige beleid en alle sectoren krijgen te maken met het gegeven van de diversiteit in onze samenleving en onze stad. Een echt integraal diversiteitsbeleid is alleen mogelijk als het belang van deze thema's erkend en ondersteund wordt door het voltallige college van burgemeester en schepenen.

