**Verslag Commissie Emancipatiezaken**

**Dinsdag 19 maart 2013**

**Verslag**

**Aanwezig:** *Greet Willems (Kind en Gezin), Sandra Decanter (Wonen Vlaanderen), Greta Gryson (AgO), Charlene Vanopbroeke (FIT-Agency), Sven Van wettere (ILVO), Machteld Lambrecht (VLOR), Marilo Robberechts (Zorg en Gezondheid), Tina Vander Molen (Studiedienst Vlaamse Regering), Leen Vinck (AGIV), Sofie Saelaert (De Lijn), Yo De Smet (GO!), Kaat Bilsen (Inspectie RWO), Ann Vandecasteele (dep DAR), Liesbet Peeters (OVAM), Tina Mafrans (e-IB), Glenn Janssens (OPZ Geel), Geraldine Reymenants (dep iV), An De Maesschalck (Waterwegen en Zeekanaal), Ingrid Borrey (VREG), Katrien Vanbiervliet (AgODi), Patrick Christiaen (AGION), Nathalie Moonens (dep LNE), Sylvie Van der Beken (BLOSO), Geerte Van den Driessche (UZ Gent), Stijn Staes (Jongerenwelzijn), Karien Froidmont (dep BZ), Hans Destrycker (AO), José Gavilan (LV), Lynn De Groot (FB), Veerle Depauw (dienst EZ), Silke Smekens (dienst EZ), Johan Vermeiren (dienst EZ), Ingrid Pelssers (dienst EZ), Joke De Vet (dienst EZ), Recep Bas (dienst EZ)*

**Verontschuldigd:**  *Lieve Vandersyppe (VLM), Bram Bonamie (VDAB), Maarten Stieperaere (TVl), Tanja Vervloessem (VMSW), Ann Gevaert (O&V), Jan Willems (dep WVG)*

**Inleiding en goedkeuring verslag**

Het vorige verslag wordt goedgekeurd.

Uit de evaluatieformulieren komt regelmatig de vraag naar hoe draagvlak voor gelijke kansen en diversiteit creëren en versterken. Daarom maken we vandaag plaats voor zeven collega’s die in hun entiteit hier acties rond ondernomen hebben. Ze vertellen over wat ze gedaan hebben, hoe ze dit gedaan hebben en wat leerpunten zijn naar de toekomst toe. Niet alles zal zomaar toepasbaar zijn op elke entiteit, maar hopelijk halen jullie hier wel heel wat inspiratie uit.

**Praktijkvoorbeelden uit de entiteiten**

**Bij elke voorstelling hoort een presentatie. Deze presentaties zijn terug te vinden op onze website** (<http://www.bestuurszaken.be/documenten-voor-emancipatieambtenaren-commissie-emancipatiezaken>)

**Ministerie WVG en Jongerenwelzijn (Stijn Staes)**

Dessert Couleur (ministerie WVG)

* Doelstelling: sensibiliseren over verschillende culturen
* Aantal personen met een migratieachtergrond (van elk agentschap één persoon) zijn aangesproken om een dessert thuis te bereiden en mee te brengen. Na het middageten konden de personeelsleden een dessert komen eten en kregen ze uitleg over de gebruiken van verschillende culturen.
* Deze actie vergde niet veel voorbereidingstijd en de kostprijs was beperkt
* De uitnodiging werd verstuurd naar de personeelsleden van het Ellipsgebouw (400-500), 80 personen namen deel. Was een groot succes! Veel enthousiasme voelbaar om nog dingen te doen.
* Deze activiteit is kenbaar gemaakt op het intranet, zodat buitendiensten deze formule kunnen kopiëren.

Tentoonstelling “Ha ha Handicap” (GRIP) (ministerie WVG)

* 40 kaders opgehangen over verschillende verdiepingen
* Tentoonstelling is gratis, maar moet wel op tijd gereserveerd worden. Enkel kabels om de cartoons op te hangen moeten aangekocht worden, maar deze kunnen geleend worden bij WVG.

Opleidingstraject Leidinggevende (Jongerenwelzijn)

* In driedaagse opleiding voor leidinggevenden is een luik opgenomen over diversiteit (halve dag)
* Opleiding is uitgewerkt met Schouten en Nelissen, module kan opgevraagd worden bij Stijn Staes

**BLOSO (Sylvia Van Der Beken)**

Inleefsessie ‘anders bekeken’ voor leidinggevenden

* Blind D Mobile kan ingezet worden op verschillende locaties en dat biedt opties
* Er werden twee dagen georganiseerd, de tweede dag waren er meer personen aanwezig, veel had te maken met mond-aan-mond reclame
* Er was een beperkt budget. De voorbereidingstijd duurde ongeveer 6 maanden.

**Kind en Gezin (Greet Willems)**

Week van de diversiteit

* Op Valentijn organiseert Kind en Gezin jaarlijks een diversiteitsweek. Dit jaar hebben ze gekozen voor een filmvoorstelling onder de middag en een toelichting door Geertje De Ceuleneer over ‘diversiteit in woord en beeld’. De toelichting kon niet doorgaan wegens ziekte van Geertje, maar wordt op een later moment opnieuw aangeboden. Alle emancipatieambtenaren zullen hiervoor uitgenodigd worden.
* De ervaring met filmvoorstellingen is dat dit zeer laagdrempelig werkt. Korte inleiding op de film en daarna het genot van de film. Na de film wordt er geen ruimte voorzien voor discussie, er is geen tijd voor en niet iedereen heeft daar behoefte aan. Tijdens de inleiding wordt de boodschap overgebracht.
* In 2012: diversiteitslabyrint van de Foyer gehuurd en een fototentoonstelling over kansarmoede, die heel indrukwekkend was, mensen bleven staan om erover te praten
* Er werd een interview opgenomen over een personeelslid dat zeer slechtziend is in het personeelsblad. Er is veel respons gekomen op het artikel en sindsdien voelt het personeelslid zich meer opgenomen in de groep.
* Vraag om meer entiteitsoverschrijdend te werken: initiatieven samen nemen of openstellen voor elkaar.

|  |
| --- |
| **UZ Gent (Geerte Vandendriessche)** |

Symposium Gelijke Kansen en Diversiteit

* Lange voorbereiding met stuurgroep
* Bereikten een divers publiek: mensen van de schoonmaak, leidinggevenden, mensen van top en midden management, artsen, … Waarschijnlijk was het bereik zo divers omdat het over beide luiken ging: zowel over diversiteit in het personeelsbestand als over diversiteit naar de klant toe
* Dienst communicatie speelde heel belangrijke rol
* Goede ondersteuning voor logistiek en administratie
* Marleen Temmerman (boegbeeld) heeft veel geholpen. Een bekend persoon vragen voor een actie helpt om het interessanter te maken

Vorming omgaan met verschillen

* Vraag voor ondersteuning naar de doelgroepen
* Gingen in zee met Randstad Diversity, hebben hier goede ervaringen mee. Werken met concrete casussen: bijvoorbeeld de regel is dat er maar drie weken aaneensluitend verlof mag opgenomen worden en een persoon met een migratieachtergrond wil 4 weken om naar zijn land van herkomst te gaan, hoe ga je hiermee om?
* Is een verplichte opleiding en is wel wat weerstand tegen. Eerste deelname is altijd moeilijker dan de tweede. Weerstand wordt gebroken als ze zien dat het inhoudelijk goed is. Belangrijk om steun van hoger management hierbij te hebben.

**Agentschap Ondernemen (Hans Destrycker)**

Kennismaking met trajectbegeleiders

* Effect: jaarlijks 2 tot 3 stageplaatsen

Inleefsessie met Brailleliga

* Brailleliga doet heel veel van het voorbereidend werk, tot opmaak van uitnodigingen
* Belangrijk van het organiseren van een activiteit is ook om te weten te komen waar de geïnteresseerden voor het diversiteitsthema binnen de entiteit zitten, zodat je eventueel nog later op hen beroep kan doen

Workshop toegankelijkheid

* De workshop ‘toegankelijkheid’ werd georganiseerd met als doel sensibilisering over aandachtspunten van gebouwen. Twee sprekers van de ‘Vlaamse Expertise Centrum Toegankelijkheid’ werden uitgenodigd voor een gesprek.
* Prijs is 500 euro voor een halve dag.

Jamsessie interculturele contacten

* Diversiteit vanuit het perspectief van de klant

**Beleidsdomein LV (José Gavilan)**

* In LV gingen er heel wat verschillende initiatieven door: filmpje Jobpunt Vlaanderen, gebarenkring, in de kijker, …
* Onlangs is er binnen het beleidsdomein een netwerk voor personen met een migratieachtergrond opgericht. Samen werkten ze aan het filmpje voor Jobpunt Vlaanderen en bedachten ze bijvoorbeeld acties voor het gelijkekansen- en diversiteitsplan. Het netwerk staat nog in zijn kinderschoenen, maar biedt heel wat mogelijkheden.

**Dep DAR (An Vandecasteele)**

Lunchpresentatie: Leiding geven: iets voor jou?

* Lunchpresentaties worden viermaal per jaar georganiseerd. Eén van lunchpresentaties ging over gelijke kansen en diversiteit.
* Interactief: er werd gewerkt met affiche met stellingen. Iedereen kreeg een “akkoord” en “niet akkoord” kaartje waarbij de leden de opdracht kregen om een keuze te maken na elke stelling. Na elke stelling maakte men plaats voor discussie.

**Reflecties vanuit dienst Emancipatiezaken:**

* Voorgestelde acties zijn heel verschillend wat voorbereidingstijd/ financiële aspect/ inhoud/ … betreft. Belangrijk is een actie te kiezen die past bij je entiteit en deze met veel passie, ‘goesting’ uit te voeren.
* Belangrijk kan zijn om ervaringsdeskundigen te betrekken, mensen uit de kansengroepen
* Communicatie is heel belangrijk om zaken in goede banen te laten leiden
* Steun van een leidinggevenden
* Leer van elkaar!

**Varia:**

* 15/4 is het volgende ‘broodje divers’ over personen met autisme op de werkvloer. Het is jammer genoeg volzet, maar het zou kunnen dat we gezien de grote belangstelling, dit in de toekomst nog eens zullen herhalen.
* 26/3 is er de informatiesessie ‘leren van de buren’ over het benchmarkonderzoek dat we hebben laten doen door de KUL
* **Evaluatie van de acties 2012 en planning van de acties 2013 uiterlijk indienen tegen 1 mei 2013 bij de dienst Emancipatiezaken.** Entiteiten die hun cijfers nog niet hebben nagekeken of binnengedaan, maak daar dringend werk van!

**WIJZIGINGEN DATA CE MEI-SEPTEMBER!**

**Volgende Commissie Emancipatiezaken:**

**Dinsdag 11 juni in zaal Ferraris, 0G20**

**Van 09u30 tot 13u00**

**(in plaats van 28 mei!)**

**Daarna CE op 17 september in zaal Ferraris, 0G20 (in plaats van 24/9)**