

Visie op diversiteit

De visie op diversiteit van Vormingplus Gent-Eeklo is verweven met onze visie(teksten) over leren, culturele functie, onze gemeenschapsvormende functie en het beeld dat we hebben over de mens en de maatschappij.

We willen een solidaire en democratische samenleving van en voor iedereen. Een samenleving waar diversiteit, gelijkwaardigheid en respect voorop staan. Een maatschappij die toegankelijk is voor iedereen en waarbij actief wordt bijgedragen tot die toegankelijkheid. Om tot een dergelijke samenleving te komen willen we bijdragen aan de versterking en vernieuwing van het sociale weefsel en werken aan groepsvorming.

Onze samenleving bestaat uit verschillende individuen, en bevolkingsgroepen die een bepaald gegeven of kenmerk gemeen hebben of zich hiermee identificeren. Mensen verschillen zowel op vlak van zichtbare en relatief aantoonbare persoonskenmerken zoals geslacht, uiterlijk, etnische achtergrond of leeftijd als in de minder zichtbare persoonskenmerken zoals competenties, wensen en behoeften, seksuele geaardheid, werkstijlen, levenservaring, ideologie en overtuiging, verbeeldingskracht en karaktereigenschappen.

Al deze verschilpunten samen vormen 'Diversiteit' en zijn een gegevenheid met kansen en beperkingen. We zien al deze unieke bijdragen en ervaringen als een meerwaarde waardoor een samenleving versterkt wordt en samen-leven rijker wordt.

Als sociaal culturele organisatie is het ons doel door educatieve activiteiten emancipatieprocessen te stimuleren: individuen en groepen meer draagkrachtig, weerbaar, kritisch en verantwoordelijk te maken. Zo worden ze vaardiger om hun eigen leven en sociale context mee vorm te geven en er betekenis aan te verlenen. We vinden het belangrijk dat mensen solidair zijn met anderen, dat ze open staan voor verschillen, deze leren zien en er mee omgaan. Door individuen samen te brengen in groepen stimuleren we interactie en ontmoeting. We zien de groep immers als een oefenterrein voor de samenleving. Via groepsvorming en het bespreekbaar maken van 'diversiteit' willen we bijdragen tot gemeenschapsvorming.

We stimuleren de verbondenheid tussen verschillende sociale groepen in de samenleving: door hen samen te brengen, te laten kennismaken met elkaars leefwereld en cultuur, gesprek op gang te brengen zodat ze leren zien wat hen verbindt. Door dit samen leren vormen mensen een gemeenschap. Diversiteit is hierbij een middel: door in dialoog te gaan met andersdenkenden kunnen mensen zich ook bewust worden van en reflecteren op hun eigen culturele identiteit, zien welke verschillen er zijn en welke gelijkenissen. Ze kunnen nieuwe inzichten, waarden, vaardigheden opdoen en op die manier zelf bijdragen aan culturele verandering.

Mensen zijn niet gelijk maar wel gelijkwaardig. De wet verbiedt discriminatie op vlak van geslacht, leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, taal, gezondheidstoestand, handicap, fysieke of genetische eigenschap, sociale positie, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming.

We aanvaarden ongelijkwaardige behandeling of discriminatie niet en vinden het onze opdracht om iets te doen aan maatschappelijke achterstelling. Sommige bevolkingsgroepen

ondervinden immers een (veelal historische gegroeide) maatschappelijke achterstelling die hun evenwaardige en evenredige participatie op één of meerdere levensdomeinen binnen de samenleving bemoeilijkt of verhindert. Het gaat hierbij om kansengroepen als vrouwen/gender, kansarmen, personen die behoren tot een etnisch-culturele minderheid, personen met een handicap of chronische ziekte, holebi's en senioren.

We willen de kansen om deel te nemen aan de samenleving en de toegang tot cultuurgoeieren verhogen bij individuen en groepen die belemmerd worden in hun sociale participatie. Als volkshogeschool hebben wij de maatschappelijke opdracht om het recht op educatie voor zoveel mogelijk mensen in onze regio te helpen realiseren en actief drempels te verlagen voor individuen en groepen die minder kansen hebben om dit recht op te nemen.

Om dit doel te bereiken werken we vanuit de principes van inclusie. Inclusie is het maatschappelijke proces dat vertrekt vanuit gelijkwaardigheid, antidiscriminatie en meerwaarde van diversiteit. In dit proces past men de opvattingen en structuren aan de verschillen tussen mensen aan, zodat alle burgers erbij kunnen horen en rechten en kansen hebben om evenwaardig te participeren aan de samenleving.

Diversiteit betekent voor ons dus niet werken met een grijze gemene deler als een maatstaf die werkt met gemiddelden en geen rekening houdt met verschillen. We willen rekening houden met, en ons aanpassen aan, de eigenheid en specifieke behoeften van verschillende individuen en groepen.

We organiseren leeractiviteiten die zoveel mogelijk aansluiten bij de behoeften en mogelijkheden van de deelnemers. Door vernieuwende werkvormen werken we letterlijke en figuurlijke drempels weg en ontplooiën we een integraal toegankelijke werking en aanbod. Integrale toegankelijkheid betekent dat onze werking, aanbod en communicatie effectief bereikbaar, betreedbaar, betaalbaar en bruikbaar is voor iedereen. Dat mensen er onafhankelijk en op gelijkwaardige wijze aan kunnen deelnemen. Maar het kan ook aangewezen zijn dat vormingsactiviteiten, initiatieven of communicatie specifiek worden aangeboden 'op maat' van, en exclusief voor, bepaalde groepen.

Door de visie en filosofie die we uitdragen in de regio, het voorbeeld van onze werking, via de samenstelling van ons aanbod, de keuze voor doelgroepgerichte initiatieven, de keuze in projecten, de samenwerking met partnerorganisaties en freelancers, enz. bevorderen we diversiteit en culturele participatie en mikken we op een sneeuwbal effect.

Ook onze eigen organisatie en interne werking heeft baat bij diversiteit. Wanneer het anders zijn van medewerkers en personeel wordt gewaardeerd levert dat rechtstreeks of onrechtstreeks een meerwaarde op voor de organisatie. Een diverse organisatie heeft frisse en nieuwe ideeën en percepties omdat het mensen met nieuwe of andere kenmerken en invloeden engageert en aanzet tot actie. Omdat we meer voeling zullen hebben met maatschappelijke realiteiten, en met noden, behoeften en evoluties (informatiemaatschappij, global village, vergrijzing, individualisering, vergrotende kloof tussen arm en rijk, enz.) in onze samenleving zullen we onze doelstellingen beter kunnen stellen en waarmaken.

Omdat we werken aan en vanuit 'Diversiteit' een heel belangrijke voorwaarde vinden voor het bereiken van onze doelstellingen, en invullen van onze maatschappelijke functie, is het diversiteitsbeleid dat we gaan voeren geen ad hoc aangelegenheid. Het is gericht op het verankeren van een diversiteitsperspectief in alle facetten van onze organisatie: op vlak van de dienstverlening, de organisatiestructuur en cultuur, onze missie, de personeelsamenstelling, vrijwilligersbeleid, het beleidsproces, de communicatie, de PR, enz. We willen dit diversiteitsbeleid dan ook gedragen en gedeeld weten door allen die Vormingplus mee vorm geven.

Actieplan

Dit actieplan wordt opgedeeld in drie luiken

- Doelen en acties ivm integrale toegankelijkheid
- Doelen en acties ivm onze diensten
- Doelen en acties ivm onze interne werking

Integrale toegankelijkheid

Integrale toegankelijkheid betekent dat onze interne werking, aanbod en communicatie effectief bereikbaar, betreedbaar, betaalbaar en bruikbaar is voor iedereen. Dat mensen er onafhankelijk en op gelijkwaardige wijze aan kunnen deelnemen. Bij alles wat we doen stellen we ons de vraag: 'doen we niets wat bepaalde groepen uitsluit?'

Doel

Onze diensten en onze interne werking zijn integraal toegankelijk tegen eind 2010.

Uitgangspunten

- Wanneer we broodjes, drank of catering voorzien houden we rekening met de noden van de aanwezigen.
- We zorgen voor kinderopvang wanneer dit nodig of gevraagd is bij grote initiatieven.
- We houden rekening met persoonlijke noden tot afstemmen van vrije tijd en werk, zorg voor kinderen, persoonlijke verzorging, rituelen, langere verplaatsingstijd, ... Iedereen heeft zelf de verantwoordelijkheid om zijn/haar noden vooraf te melden.
- We hanteren in al onze communicatie een eenvoudig en duidelijk taalgebruik. Indien nodig passen we het taalgebruik extra aan voor initiatieven naar specifieke kansengroepen.
- We hanteren een kansengroep-neutrale begrippenlijst en taalwijzer.
- We bieden de mogelijkheid voor aangepaste teksten (groter lettertype) voor mensen die slecht zien. De teksten zijn een aantal dagen op voorhand op te vragen (papier, e-mail of op CD-rom).
- We bieden Doven of mensen die slecht horen de mogelijkheid een tolk Vlaamse gebarentaal te gebruiken. Ze kunnen die zelf aanvragen, of wij kunnen in geval van grote initiatieven die zelf voorzien indien ze dit ons op voorhand laten weten.
- We maken onze infrastructuur toegankelijk.
- We checken alles wat we doen op betaalbaarheid en nemen maatregelen om het voor iedereen betaalbaar te houden.
- Alle medewerkers (personeel, vrijwilligers, begeleiders van activiteiten) houden rekening met de principes van ons diversiteitsbeleid bij de uitvoering van hun functie.
- We communiceren duidelijk over de maatregelen die we treffen om de integrale toegankelijkheid te realiseren (financiële tegemoetkomingen, aanwezigheid van ringleidingen, mogelijkheid tot tolken, aangepaste tekstgrootte, teksten digitaal beschikbaar, ...).
- We passen in onze activiteiten de inhoud, werkvorm, tijdstip en grootte van de groep aan de beoogde doelgroep aan.

De diensten

Doelen:

1. We willen onze diensten zo inclusief mogelijk uitbouwen door zoveel mogelijk drempels weg te nemen en randvoorwaarden te faciliteren.
2. We doen gerichte inspanningen naar de kansengroepen kansarmen, personen met een beperking, mensen uit een etnisch-culturele minderheid.

Vormingsactiviteiten opzetten

Uitgangspunten

- We hanteren een verlaagde inschrijvingsprijs van 50% voor studenten, werkzoekenden, mensen met een verhoogde tegemoetkoming van het ziekenfonds.
- We organiseren een open aanbod op plaatsen die een divers publiek aanspreken.
- Om een breed publiek te bereiken spelen we in op de interesses en leefwereld van een breed publiek. We passen ons aanbod aan de interesses en de leefwereld van het diverse publiek dat we willen bereiken aan.
- We zetten activiteiten op die expliciet gericht zijn op een divers publiek en ontmoeting tussen verschillende (kansengroepen).
- We organiseren specifieke activiteiten voor deze kansengroepen in hun eigen leer- en leefomgeving.
- We passen het tempo van de vorming aan de noden van de beoogde doelgroep aan.
- We passen het tijdstip en de werkvorm aan de beoogde doelgroepen aan.
- We bieden inhoud aan die aansluit op de noden van de beoogde doelgroepen.
- We passen de grootte van de groep aan de noden van de beoogde doelgroep aan.

Infoknooppunt

Uitgangspunten

- We registreren bij de inschrijving deelnemerskarakteristieken die relevant zijn om de realisatie van ons diversiteitsbeleid te meten en het verder richting te geven en bij te sturen.
- We zoeken actief naar lokalen in de regio waar ook mensen met een handicap terecht kunnen en communiceren daarover.

Freelancerswerking

Uitgangspunten

- We werken ook samen met freelancers die behoren tot de kansengroepen die we met onze werking willen bereiken.
- Alle begeleiders van onze activiteiten engageren zich om ons diversiteitsbeleid mee te realiseren.
- We hebben informatie over de aanbieders met een specifiek aanbod naar kansengroepen.
- We ontsluiten in onze educatieve databank ook aanbieders voor en van specifieke kansengroepen.

Bekendmaking

Uitgangspunten

- Brochures e.a. informatiedragers zijn in tekstformaat beschikbaar op onze website.
- We geven in onze brochure (met een icoontje) aan welke lokalen toegankelijk zijn voor rolstoelgebruikers (lokalen en sanitair).
- We vragen aan de deelnemers om zelf contact te nemen indien ze twijfels hebben over de toegankelijkheid van de infrastructuur.

- We maken (een deel van) ons aanbod (en dat van de hele regio) bekend bij organisaties die werken met de beoogde kansengroepen. We passen indien mogelijk (samen met deze organisaties) de vorm aan i.f.v. de kansengroep.
- Voor activiteiten die zich naar bepaalde kansengroepen richten voeren we aangepaste promotie, samen met de partners. We nemen deze partners op in onze communicatiestrategie.

Behoeftenbepaling

Uitgangspunten

- We werken samen met organisaties van en voor deze kansengroepen om de vormingsbehoeften van hun doelgroep in kaart te brengen.

De interne werking

Visie en algemeen beleid

Doel:

We hebben een diversiteitsbeleid met een duidelijke visie, doelstellingen en acties tegen eind 2007. We nemen jaarlijks de verantwoordelijkheid in het plannen, uitvoeren en evalueren van dit beleid.

Personeelsbeleid

Doel:

Het diversiteitsdenken is geïntegreerd in ons personeelsbeleid. We zetten concrete stappen om dit waar te maken.

Uitgangspunten

Werving

- In de vacatures hanteren we een neutraal en duidelijk taalgebruik i.v.m. de verschillen. We moedigen ook personen die tot een kansengroep behoren aan om zich kandidaat te stellen.
- De functieprofielen worden dusdanig opgesteld dat ze ook appelleren aan personen die behoren tot een kansengroep.
- Vacatures worden via meerdere wervingskanalen verspreid, ook via kanalen die specifiek toegankelijk zijn voor personen uit een kansengroep (bvb. Jobkanaal, Centra voor beroepsopleiding, zelforganisaties, gelijke kansen organisaties, ...)
- We peilen naar eerder verworven competenties (EVC's).

Sollicitatie en selectie

- We hanteren een neutraal en duidelijk taalgebruik tijdens de selectieprocedure.
- De selectieprocedure is duidelijk voor alle kandidaten en verloopt volgens een objectieve procedure.
- We voorzien in de sollicitatieprocedure de mogelijkheid van redelijke aanpassingen voor personen met een beperking.
- We peilen naar eerder verworven competenties en nemen deze mee in rekening.
- We zijn op de hoogte van de financiële tegemoetkomingen in het kader van de tewerkstellingsmaatregelen voor personen uit kansengroepen.
- We zijn op de hoogte van de gevolgen van een tewerkstelling van een persoon met een beperking voor zijn/haar integratietegemoetkoming of inkomensvervangende tegemoetkoming.

Aanwerving en tewerkstelling

- We voorzien in een aanpassing van de arbeidsorganisatie, de arbeidspost of het gereedschap voor personen met een beperking.
- We bieden medewerkers, via het huishoudelijk reglement, de mogelijkheid om verlof te nemen op culturele of religieuze feestdagen die voor hen belangrijk zijn.

Onthaalbeleid

- Nieuwe medewerkers krijgen een ruime introductie en ondersteuning.

Functiebeschrijvingen

- We maken voor iedere medewerker een duidelijke jobbeschrijving waarbinnen hij functies kan uitoefenen die afgestemd zijn op de noden van de organisatie en de competenties van de medewerker

Coaching

- We organiseren 1 maal per jaar een functioneringsgesprek met iedere medewerker.
- De taakuitvoering van iedere medewerker wordt systematisch opgevolgd.

VTO-beleid

- We ontwikkelen de diversiteitscompetenties bij onze medewerkers en integreren deze in het OOP en de POP's.

Financieel beheer

Doel:

Alle acties i.v.m. het diversiteitsbeleid worden reëel en voldoende begroot. De nodige middelen worden voorzien om het diversiteitsbeleid te vrijwaren.

Uitgangspunten

- Bij het opstellen van het stappenplan i.v.m. diversiteitsbeleid wordt een financieel plan opgemaakt en in de begroting ingeschreven.
- In onze begroting houden we rekening met de mogelijkheden voor kortingen die deelnemers kunnen genieten.
- In onze begroting worden middelen vrijgemaakt voor initiatieven naar doelgroepen waarvan geen financiële return kan verwacht worden.
- We proberen actief gebruik te maken van projectsubsidies voor specifieke initiatieven, indien dit relevant en efficiënt blijkt.
- We voorzien de nodige middelen voor de aanpassing aan infrastructuur.
- We voorzien de nodige middelen voor de aanpassing van onze bekendmakingskanalen of specifieke bekendmakingsacties.
- We maken gebruik van de financiële tegemoetkomingen in het kader van de tewerkstellingsmaatregelen voor personen uit kansengroepen