



**Interfederaal
Gelijkekansencentrum**

Samenwerkingsovereenkomst tussen Unia - het Interfederaal Gelijkekansencentrum en stad X met betrekking tot de lokale werking van Unia gedurende de periode 2016 tot en met 2019.

Aanleiding en context van het Samenwerkingsovereenkomst

1. Interfederalisering¹ Gelijkekansencentrum

1.1. Sinds 15 maart 2014 werd Unia geïnterfederaliseerd. Zoals vermeld in artikel 3 van het Samenwerkingsakkoord (12/06/2013) heeft Unia de volgende opdrachten :

a) *Het bevorderen van de gelijkheid van kansen en omgaan met de diversiteit in onze samenleving en het bestrijden van elke vorm van discriminatie, onderscheid, uitsluiting, beperking, uitbuiting of voorkeur op grond van: een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationaliteit, nationale of etnische afstamming, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, sociale positie, geboorte, vermogen, leeftijd, het geloof, levensbeschouwing, gezondheidstoestand, politieke of syndicale overtuiging, handicap, fysieke of genetische eigenschap.*

b) *De taken vervullen voorzien in art. 33, §2, van het Verdrag van de Verenigde Naties van 13 december 2006 inzake de rechten van personen met een handicap.*

1.2. Unia voert zijn opdrachten uit in een geest van dialoog en van samenwerking met de verenigingen, instellingen, organen en diensten die, geheel of gedeeltelijk, dezelfde opdrachten uitvoeren als Unia of rechtstreeks betrokken zijn bij de uitvoering van deze opdrachten.

1.3. Unia is in de uitoefening van zijn opdrachten volkomen onafhankelijk, overeenkomstig de Principes van Parijs, zoals bepaald in de bijlage van Resolutie 48/138 van de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties van 20 december 1993.

¹ <http://www.diversiteit.be/samenwerkingsakkoord-interfederaal-gelijkekansencentrum>

2. Inkanteling van de Meldpunten Discriminatie

De Meldpunten Discriminatie maken sinds 15 maart 2014 integraal deel uit van het Interfederaal Gelijkekansencentrum. Deze meldpunten werden opgericht op basis van het Decreet houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid ² dd. 10 juli 2008 (zie Afdeling VII – Rechtsbescherming en rechtshandhaving).

In de loop van de eerste twee maanden van 2014 werd er met de meeste Centrumsteden een samenwerkingsovereenkomst afgesloten voor de overgangsjaren 2014 en 2015.

Na deze overgangperiode maken Unia en de stadsbesturen een nieuwe Samenwerkingsovereenkomst voor een langere termijn op.

3. Lokale werking van Unia

Gezien de wettelijke taken van Unia (als werkgever van de lokale medewerker) is het cruciaal dat de lokale vertegenwoordiging onafhankelijk kan werken.

Het Samenwerkingsakkoord voorziet in artikel 6, § 1, laatste alinea: *“De gemeenten van het werkingsgebied van het meldpunt kunnen bijdragen aan de financiering ervan mits respect voor de onafhankelijkheid van de meldpunten.”*

En verder in artikel 13 § 2: *“De personeelsleden van het Centrum oefenen hun functie op loyale, zorgvuldige en integere wijze uit onder het gezag van de codirecteurs. Buiten de uitoefening van hun ambt vermijden zij elke handelwijze die het vertrouwen van het publiek in hun dienst kan aantasten.”*³

Het werkingsgebied van Unia is België en in deze context Vlaanderen, de lokale vertegenwoordiging werkt dus steeds voor de ruime regio van X.

De lokale medewerker kan ook samenwerken met andere dan stedelijke partners voor bv. lokale projecten, het opstarten van een netwerk of preventieve acties.

2

http://www.gelijkekansen.be/Portals/GelijkeKansen/wetgeving/gecoördineerde%20versie%20decreet%2010%20JULI%202008_wijzigingen2014.pdf

³ Meer informatie over het beschermen van privacy vindt u hier: <http://www.diversiteit.be/privacy>

Artikel 1: Partijen

Deze samenwerkingsovereenkomst wordt afgesloten tussen:

- Enerzijds het Interfederaal Gelijkekansencentrum, Koningsstraat 138, 1000 Brussel, vertegenwoordigd door Els Keytsman en Patrick Charlier, directeurs, hierna genoemd "Unia"
- Anderzijds de stad X, vertegenwoordigd door X, burgemeester van de stad X, adres hierna genoemd "de stad"

Artikel 2: Doelstellingen

Deze samenwerkingsovereenkomst omschrijft :

- De samenwerking tussen Unia en de stad om de lokale werking (discriminatie te bestrijden en gelijke kansen te bevorderen op lokaal niveau) in regio X te waarborgen
- Wederzijdse verwachtingen die een laagdrempelige en efficiënte werking mogelijk maken

Artikel 3: Engagements van Unia

De lokale werking van Unia kent vier kernopdrachten⁴:

- 1) Behandelen van vragen en meldingen over discriminatie/gelijke kansen;
- 2) Overleg en samenwerking met lokale partners, netwerken en stakeholders;
- 3) Opzetten of meewerken aan preventieve acties en vormingen;
- 4) Analyseren, rapporteren en geven van lokale beleidsaanbevelingen.

Unia biedt ter ondersteuning van het lokale gelijke kansenbeleid:

- 1) Een lokale medewerker aan die het aanspreekpunt vormt en alle vragen rond gelijke kansen en discriminatie ondersteunt;
- 2) Budget voor gemeenschappelijke projectwerking: Unia kan budget voorzien voor lokale acties die passen binnen het strategisch plan en voor de preventieve acties die worden opgezet in het kader van de "internationale dagen" (21/3; 17/5; 1/10 en 3/12).
- 3) Unia verbindt zich er toe communicatie instrumenten in te zetten om de lokale werking te ondersteunen;
- 4) Doorgeven van relevante informatie aan stadsdiensten, lokale partners, netwerken en stakeholders. Het gaat hier bv. over onderzoeksresultaten, vormingen, juridisch advies, specifiek beleidsadvies op vraag van de Stad, communicatie, ...
- 5) Jaarlijks wordt er een gemeenschappelijke inhoudelijke rapportage opgemaakt m.b.t. gelijke kansen en discriminatie. Dit is verschillend van het algemeen jaarverslag van Unia en bevat een concreet verslag van de lokale werking in regio X.
- 6) Bij de aanwerving van een lokale medewerker, wordt de Stad betrokken bij de aanwervingsprocedure.

⁴ Deze opdrachten worden in nauw overleg uitgevoerd met de bevoegde diensten in Brussel

Artikel 4: Engagemeten van de stad X

- 1) De stad ziet Unia als een volwaardige partner in het geven van advies voor het uitwerken van het stedelijke beleid. Er is afstemming rond projecten die discriminatie bestrijden en/of gelijke kansen bevorderen en voor het uitwerken van beleidsplannen.
- 2) De stad kan een budget voorzien voor het bestrijden van discriminatie en het stimuleren van gelijke kansen. Unia en stad X werken samen aan een blijvende sensibilisatie van burgers, lokale middenveld, met de nadruk op de preventieve acties die worden opgezet in het kader van de “internationale dagen” (21/3; 17/5; 1/10 en 3/12).
- 3) De lokale medewerker werkt nauw samen met een stadsdienst. Hierdoor wordt het behalen van de doelstellingen van dit Samenwerkingsakkoord beter gewaarborgd.
- 4) De stad voorziet in de nodige publiciteit zodat de lokale werking van Unia voldoende bekend wordt. Concrete afspraken: zie artikel 6: Communicatie. Onder lokale werking wordt zowel de algemene werking als specifieke acties bedoeld.
- 5) Jaarlijks wordt er een gemeenschappelijke lokale inhoudelijke rapportage opgemaakt m.b.t. gelijke kansen en discriminatie. Dit is verschillend van het algemeen jaarverslag van Unia en bevat een concreet verslag van de lokale werking in regio X.
- 6) De stad maakt mee promotie voor het bekend maken van oproepen voor nieuwe medewerkers.

Artikel 5: Procedures

- 1) Zowel de stad als Unia kunnen onafhankelijk beslissingen nemen over inhoudelijke krachtlijnen, projecten, acties... Indien nodig wordt er een specifieke projectovereenkomst gemaakt met duidelijke rechten en plichten van elke partij.
- 2) Indien er meldingen met een vermoeden van discriminatie zijn tegen een stedelijke ambtenaar, personeelslid van het OCMW of politie... zal Unia dit onafhankelijk onderzoeken. Indien er een ombudsdienst aanwezig is, kan Unia in overleg met de ombudsdienst het dossier behandelen.
- 3) De stad respecteert de privacy van meldingen en melders. De stad erkent de expertise en verantwoordelijkheid van Unia hierin. Unia heeft een inspanningsverbintenis om alle meldingen te behandelen.
- 4) Er worden volgende overlegmomenten georganiseerd:

- **Structureel overleg**

Wat? Formeel overleg met jaarlijkse evaluatie, rapportage en bespreking toekomstige lokale werking

Aanwezigen: Schepen verantwoordelijk voor gelijke kansen en discriminatie, directie departement X, diensthoofd gelijke kansen/discriminatie/inburgering..., & lokale medewerker, diensthoofd dienst lokaal en directie van Unia. Minstens één keer per jaar

Doelstellingen:

- Afstemming lokale werking
- Doorgeven structurele signalen m.b.t. discriminatie en gelijke kansen.
- Jaarlijkse evaluatie van de samenwerking. Dit wordt voorbereid door de lokale medewerker van Unia in overleg met de verantwoordelijke van de stad. Indien er hierdoor wijzigingen ontstaan aan het samenwerkingsakkoord wordt het verslag van dit overleg automatisch als bijlage bij het samenwerkingsakkoord gevoegd.

- **Periodiek inhoudelijk overleg:**

Aanwezigen: lokale medewerker, diensthoofd gelijke kansen/discriminatie/inburgering..., , diensthoofd Lokaal
Minstens 2 keer per jaar

Doelstellingen: evalueren dagelijkse samenwerking, operationaliseren acties en projecten, ...

- **Ander overleg ?**

Artikel 6: Communicatie

1) Pers

Bij gemeenschappelijke projecten, acties... wordt een gemeenschappelijk communicatiestrategie bepaald.

Als één van beide partijen – de stad of Unia – over de lokale werking communiceert, doet ze dat steeds in overleg met de andere partij.

2) Concrete afspraken

- Huisstijl
De partij die het initiatief neemt voor een bepaald project, bepaalt de huisstijl. De concrete afspraken hierover worden gemaakt door de contactpersonen communicatie (zie bijlage).
- De stedelijke website vermeldt duidelijke informatie (Wat? Waar? Waarom? Wie?) over de lokale werking. Indien er projecten worden uitgewerkt worden die ook vermeld op de website. Unia verbindt zich er toe een standaardtekst over de lokale werking te bezorgen aan de stad.
- E-zines: de Stad verbindt zich ertoe Unia te vermelden wanneer relevant.
- Stadsmagazine: de Stad verbindt zich ertoe tenminste jaarlijks een artikel te wijden aan de lokale werking van Unia.

- Personeelsblad: de Stad verbindt zich ertoe tenminste jaarlijks een artikel te wijden aan de lokale werking van Unia.
- Sociale media: de stedelijke pagina's ondersteunen het lokale Unia door haar initiatieven mee te ondersteunen. Concreet: ... *invullen wat van toepassing is per stad.*

3) Ondersteuning acties en projecten:

Bij gemeenschappelijke projecten is er ondersteuning op vlak van communicatie door zowel de stedelijke dienst communicatie als de communicatiedienst van Unia. De concrete afspraken hierover worden gemaakt door de contactpersonen communicatie (zie bijlage).

Artikel 7: Onthaal van melders i.v.m. mogelijke discriminatie

- 1) Unia heeft de expertise en de verantwoordelijkheid op kwalitatieve wijze meldingen i.v.m. discriminatie/ gelijke kansen te behandelen.
- 2) De stad voorziet een toegankelijk en duidelijk bewegwijzerd lokaal, nl. adres. De stad garandeert hierbij de nodige privacy voor het ontvangen van burgers die een melding willen maken.
- 3) De stad zorgt ervoor dat de lokale werking voldoende bereikbaar is voor zijn burgers (via mail, telefoon, fysiek) .
- 4) De stad zorgt ervoor dat zijn medewerkers correct doorverwijzen naar Unia: nl. *concrete afspraken worden hier vermeld.*

Artikel 8: Logistieke afspraken

8.1. Unia voorziet:

- een PC
- de noodzakelijke software
- een GSM met abonnement
- klein bureaumateriaal
- serverruimte
- betaling vervoerskosten
- indien nodig ergonomische bureaustoel

8.2. De stad voorziet:

1. Een werkplek met minimaal:
 - Licht, elektriciteit, verwarming, verluchtingssysteem/raam
 - Een bureau
 - Internetaansluiting voor het operationele netwerk van de stad. De lokale werking dient via de VPN verbinding te kunnen werken zodat alle software optimaal kan gebruikt worden.
 - Aansluiting op een operationele printer
 - Telefoonaansluiting voor het vaste telefoonnet

- Indien nodig mogelijkheid tot afsluiten van de werkplek
- Een afsluitbare kast of andere opbergruimte
- Een regelmatige schoonmaakbeurt van de werkplek
- Gebruik van groter bureaumateriaal zoals beamer, flipchart.... (op die manier wordt vermeden dat de lokale medewerker zwaar en/of onhandig materiaal uit Brussel moet meebrengen.)

2. De medewerker kan minimaal gebruik maken van:

- Sanitaire voorzieningen
- Drank en keukenvoorzieningen
- Printer en papier
- Telefoonlijn

In twee exemplaren opgemaakt te X op (datum),

Namens Unia

Namens de stad

Els Keytsman

X,

Directeur

burgemeester

Patrick Charlier

X,

Directeur

stadssecretaris