

BUDGET voor gelijkheids- en diversiteitsbeleid 2017

Dienst Diversiteitsbeleid – PG0-1PPC2AB-WT en LO

Werkjaar: 1 januari t/m 31 december 2017

De 10 topprioriteiten voor 2017 met hun acties

Budget
2017

1. Structurele ondersteuning van de entiteiten op het gebied van ondernemingsplannen en diversiteitsplannen en de daaruit vloeiende entiteitsspecifieke werking

De dienst Diversiteitsbeleid:

ondersteunt en begeleidt intensief een tiental entiteiten bij het opmaken en uitvoeren van een diversiteitsplan en het verankeren van de diversiteitsdoelstellingen in de ondernemingsplannen.	0
beantwoordt vragen van diversiteitsambtenaren en biedt individuele ondersteuning bij de opmaak en uitvoering van een diversiteitsplan op maat.	0
biedt een opleiding aan over opmaak van diversiteitsplannen en integratie van diversiteitsdoelstellingen in andere managementdocumenten.	0
zet de rondes van directiecomités verder en betreft de diversiteitsambtenaren bij de overlegmomenten met de leidend ambtenaren, directiecomités en bij de ronde van de entiteiten.	0
organiseert in 2017 vijf vergaderingen van de Commissie Diversiteit Vlaamse overheid, waarbij in elke commissie een goed voorbeeld van entiteiten van de Vlaamse overheid voorgesteld wordt.	0
tracht het mandaat van de diversiteitsambtenaren te versterken door hen nog beter te ondersteunen bij de beleidsvoorbereiding en -ondersteuning, door hen te betrekken bij het geven van thematische adviezen en aanbevelingen en door te bewaken dat er voldoende tijd aan het thema kan besteed worden.	0
organiseert een inleidende (onthaal)opleiding voor nieuwe diversiteitsambtenaren.	0
bevordert de uitwisseling tussen de entiteiten door structurele en thematische werkgroepen over de beleidsdomeinen heen te organiseren en de uitwisseling van goede praktijken te stimuleren.	0
monitort en rapporteert de verankering van diversiteit in de ondernemings- en diversiteitsplannen.	0
verzamelt goede voorbeelden van de entiteiten in een flyer en verspreidt deze binnen de Vlaamse overheid.	0
verspreidt het sjabloon van diversiteit in diversiteitsplannen binnen de entiteiten.	0
verbetert de DScan en neemt die af bij alle entiteiten.	0

2. Instroomondersteuning

Toeleiding, begeleiding en bemiddeling bij tewerkstelling van de kansengroepen

De dienst Diversiteitsbeleid:	
heeft de ambitie om in 2017 het stagebeleid vorm te geven. Vragen over de reglementering omtrent de stages komen bij de dienst terecht.	0
ondersteunt de diversiteitsambtenaren bij het uitbouwen van een entiteitsspecifiek stagebeleid binnen de entiteiten met aandacht voor de kansengroepen.	0
bouwt aan het netwerk van organisaties en diensten die stagiairs van buitenlandse herkomst of met een handicap of chronische ziekte begeleiden en stelt dat netwerk ter beschikking van alle entiteiten (<i>"Er is diversiteit bij Vlaamse overheid"</i>).	0
bemiddelt tussen de entiteiten die stagiairs uit de kansengroepen zoeken enerzijds en de opleidingscentra die speciale aandacht besteden aan de kansengroepen anderzijds.	0
doet een bijzondere inspanning om stageplaatsen, observatiestages, taalstages of mentorprojecten te zoeken voor hooggeschoolde anderstaligen en werkt op deze manier mee aan het verhogen van de kansen op de arbeidsmarkt van hooggeschoolde anderstaligen en brengt tegelijkertijd diversiteit op de werkvloer.	0
biedt ondersteuning aan bij het zoeken naar kandidaten uit de kansengroepen voor startbanen en jobstudenten. Concreet betekent dit dat vanuit de dienst contacten worden gelegd met instellingen waar personen uit de kansengroepen les of opleiding volgen (bv. BUSO, scholen met leerlingen van buitenlandse herkomst, CVO's waar lessen Nederlands worden gegeven, opleidingscentra, cel diversiteit van hogescholen en universiteiten).	0
blijft het aantal stagiairs, jobstudenten en startbaners uit de kansengroepen registreren en monitoren.	0
ondersteunt BIO, GIBO, taalstages, mentorship-projecten en artikel 60 (OCMW).	0
organiseert samen met de dienst R&S een bevraging van de entiteiten over beschikbare jobstudenten, stageplaatsen en -profielen.	0
publiceert alle vacatures voor stagiairs en jobstudenten via werkenvoorvlaanderen.be .	0
stimuleert de entiteiten om gebruik te maken van voorbehouden betrekkingen.	0
ondersteunt entiteiten die personen met een handicap of chronische ziekte willen aanwerven om gebruik te maken van voorbehouden betrekkingen. Via de Commissie Diversiteit van de Vlaamse overheid wordt het instrument opnieuw onder de aandacht gebracht van de diversiteitsambtenaren. Daarnaast worden de rekruteerders en selectoren geïnformeerd, opgeleid en ondersteund in het gebruik van voorbehouden betrekkingen en redelijke aanpassingen bij de selectie.	0
licht het gebruik van voorbehouden betrekkingen toe bij het topmanagement via de rondes van managementcomités, directiecomités en leidend ambtenaren.	0
stimuleert het gebruik van de procedure van voorbehouden betrekkingen om de tijdelijke tewerkstelling van personen met een handicap of chronische ziekte te bestendigen.	0
ondersteunt de toeleiding van personen via een gespecialiseerde individuele beroepsopleiding (GIBO) en pleit voor de mogelijkheid van effectieve tijdelijke tewerkstelling na een GIBO.	0
bereidt de rapportering over de tewerkstelling van de doelgroepen via uitzendarbeid en via andere aanbestedingen (bijvoorbeeld Paswerk of sociale economie) voor.	0
Arbeidsmarktcommunicatie: doelgroepenbereik verbeteren	
De dienst Diversiteitsbeleid:	

blijft waken over een arbeidsmarktcommunicatie met aandacht voor diversiteit en gelijke kansen.	0
levert een diversiteitsbijdrage aan de deelwebsite www.werkenvoorvlaanderen.be .	0
stelt communicatiemateriaal ter beschikking aan de dienst Rekrutering & Selectie om de Vlaamse overheid als diverse werkgever te profileren. Hij ontwikkelt communicatiemateriaal voor de jobbeurzen die de dienst Rekrutering en Selectie kan gebruiken om diversiteit in de kijker te zetten (banners, foto's, filmpjes, portretten en verhalen).	0
is aanwezig op twee doelgroepgerichte jobbeurzen per jaar.	2.300
voert een communicatiecampagne gericht naar de partners in het middenveld (" <i>Er is plaats voor diversiteit bij de Vlaamse overheid</i> ") om meer personen uit de kansengroepen toe te leiden naar de Vlaamse overheid.	14.500
betreft middenveldorganisaties bij de arbeidsmarktcommunicatie en past het huidige instrument 'mailinglijst van organisaties van de kansengroepen' aan, maakt een update van het fiche Mailinglijst. Hij zoekt nieuwe organisaties en kanalen om het instrument uit te breiden.	0
verspreidt een meeneemproduct (flyer en poster) gericht op kandidaat-sollicitanten uit verschillende kansengroepen via de partners.	600
onderzoekt het bereik van sociale media (Facebook-pagina van de dienst), en zet een aantal vacatures in de kijker om het effect op het bereik en de rekrutering te meten. Op basis van dit onderzoek worden er aanbevelingen gegeven voor de arbeidsmarktcommunicatie inzake gerichte rekrutering van de doelgroepen.	0
verbetert de deelwebsite diversiteit op www.werkenvoorvlaanderen.be http://www.vlaanderen.be/nl/vlaamse-overheid/werken-bij-de-vlaamse-overheid/diversiteit-als-meerwaarde . Er worden goede voorbeelden in beeld gebracht en er wordt extra informatie gegeven bij veelgestelde vragen (nationaliteitsvoorwaarde, NARIC, taaltesten van SELOR, redelijke aanpassingen, voorbehouden betrekkingen, etc...).	0
voert specifieke acties bij de bekendmaking van de vacatures voor top- en middenkader om vrouwelijke kandidaten te stimuleren om te solliciteren.	0
promoot specifieke wervingskanalen bij de selectoren.	0
voert het digitale luik van de campagne " <i>Er is plaats voor diversiteit bij de Vlaamse overheid</i> " uit.	0
voert de sensibiliseringscampagne " <i>Bonte Bende 2017</i> " met de nadruk op diversiteit in teams bij de Vlaamse overheid.	12.000
voert via systematische herhaling van filmpjes op Facebook en website de bekendmaking en sensibilisering voor de kansengroepen uit, zowel intern als extern.	0
werkt mee aan de integratie van diversiteit in het imago van de overheid via Employer branding van de Vlaamse overheid.	0

3. Ondersteuning van diversiteit in de processen van rekrutering en selectie en wegwerken van de instroomdrempels	
Ondersteuning van de rekruteerders en selectoren	
De dienst Diversiteitsbeleid:	
investeert in competentiegericht denken bij de selectie en zet in op het ontwikkelen van testen op basis van competenties ter voorbereiding van de EVC-procedure.	0
neemt samen met de collega's van het Juridisch Kenniscentrum deel aan de ambtelijke werkgroep ter voorbereiding van het EVC-decreet, levert de nodige expertise aan en zorgt voor een brugfunctie om de EVC-procedure te stimuleren binnen de Vlaamse overheid als werkgever.	0

werkt mee aan de verhoging van de expertise in (alternatieve) selectieprocedures bij de selectoren en de HR-medewerkers en organiseert er vorming over.	500
promoot neutrale (pre)selectie op vlak van gender, leeftijd, handicap en herkomst als standaardprocedure; ondersteunt selectieprocessen die voortwerken met het proefproject objectief/anoniem solliciteren. De dienst organiseert een vorming over bias bij de selectie.	0
ondersteunt de dienst Rekrutering & Selectie bij de screening van vacatureteksten en selectiereglementen op een correcte weergave van genderbepalingen, diplomavooraarden, taalvereisten, redelijke aanpassingen, enzovoort en besteedt hierbij aandacht aan	0
onderzoekt de mogelijkheid om een kader te creëren voor de toepassing van het consequent gebruik van divers samengestelde jury's bij selectiegesprekken.	0
zorgt ervoor dat advertentieteksten gescreend worden op taaltoegankelijkheid.	0
organiseert een opleiding 'toegankelijke vacatureteksten opstellen' voor selectoren, ook buiten AgO.	0
blijft de entiteiten informeren in samenwerking met NARIC, over de diplomavooraarden bij aanwerving en de verschillende NARIC-procedures. De dienst voorziet daarvoor een infofiche met uitleg over de verschillende NARIC-procedures en de correcte omgang met die procedures bij aanwervingen.	0
promoot de niveaubepalingsprocedure als richtlijn bij de aanwerving en academische erkenning als uitzondering.	0
blijft samen met het Juridisch Expertisecentrum ook in 2017 bij de federale overheid aandringen op de herziening van artikel 10 om de gelijke toegang tot tewerkstelling bij de Vlaamse overheid te garanderen.	0
monitort het verloop van de procedures van het middenkader op vlak van samenstelling van de jury, stappen in selectieprocedure, toepassing van de diversiteitsbepalingen van het VPS, screeningstesten en methodieken.	0
voorziet een handleiding 'taaltesten voor selectoren' om correct informeren van kandidaten te bevorderen.	0
voert een onderzoek naar CV-screening als onderdeel van de selectie en maakt selectoren alert op de gevaren van uitsluiting van de kansengroepen als resultaat van ongewenste effecten bij CV-screening.	0
screent verschillende procedures op ongewenste effecten voor de kansengroepen (Adverse Impact).	0
monitort het verloop van de procedures van het topkader op vlak van samenstelling van de jury, stappen in selectieprocedure, toepassing van de diversiteitsbepalingen van het VPS, screeningstesten en methodieken.	0
past een monitoring en rapportering toe op de verhouding tussen de verschillende kandidaten in de eindselectie en de afwegingen op basis van de diverse selectiestappen die genomen worden tot in de laatste ronde bij de selectie van het top- en middenkader; voert hiervoor een verplichte verklaring van de motivatie toe indien afgeweken wordt van de bepaling van het VPS.	0
onderzoekt de mogelijkheden om de sollicitanten te bevragen na selectieprocedures.	0
screent werkenvoorvlaanderen.be op correcte weergave van genderbepalingen, diplomavooraarden, taalvereisten, redelijke aanpassingen,...	0
werkt mee aan een nieuw online vacaturesysteem met het oog op monitoring van de kansengroepen in het selectieproces.	0
onderzoekt op welke manier er monitoring en rapportering kan opgezet worden om Adverse Impact in de selectieprocedure te capteren.	0
Redelijke aanpassingen en uitrusting van materiaal voor redelijke aanpassingen bij selectie	
<u>De dienst Diversiteitsbeleid:</u>	
stelt een handleiding samen voor rekruteerders en selectoren rond redelijke aanpassing in de selectie.	0

voorziet een uitgeruste ruimte om de selectie te kunnen voeren voor personen met een handicap waarbij een brede waaier aan redelijke aanpassingen voorzien wordt.	0
werkt aan de verhoging van de expertise in redelijke aanpassingen tijdens selectieprocedures en bij de selectoren en de HR-medewerkers.	0
promoot neutrale (pre)selectie op vlak van gender, leeftijd, handicap en herkomst als standaardprocedure; ondersteunt selectieprocessen die voortwerken met het proefproject objectief/anoniem solliciteren en gebruik van redelijke aanpassingen.	0
ondersteunt de dienst Rekrutering & Selectie bij het uitwerken van de selectieprocedure voor personen met een handicap.	0
vertaalt die selectieprocedure samen met het Juridisch Kenniscentrum naar het VPS.	0
voorziet een raamcontract voor ondersteuning inzake redelijke aanpassingen voor de entiteiten en lokale besturen.	0
voorziet vormingen en workshops inzake redelijke aanpassingen bij selectie.	0
bevraagt sollicitanten die redelijke aanpassingen aanvroegen na selectieprocedures.	0
integreert redelijke aanpassingen in de campagne "Hokjes denken".	0
zet gebruikers in om redelijk aanpassingen te testen.	0

4. Structurele ondersteuning handicap	
<u>De dienst Diversiteitsbeleid:</u>	
brengt een bezoek aan alle managementcomités met een genuanceerd overzicht van de stand van zaken met betrekking tot in- en uitstroom van de doelgroep en een toelichting over het vernieuwde ondersteunings-instrumentarium.	0
benadert de directiecomités van bepaalde entiteiten die mits kleine inspanningen het streefcijfer tegen 2020 kunnen behalen en biedt hen ondersteuning op maat om dit doel te realiseren.	0
licht het nieuwe ondersteuningsinstrumentarium toe aan geïnteresseerde personeelsleden van een aantal grote entiteiten (UZ Gent, De Watergroep...), en aan relevante partners en middenveldorganisaties.	0
organiseert de vierjarige sensibiliseringscampagne over handicap en chronische ziekte "Hokjes Denken" (meerjarig, 2016-2019).	0
zet de invoering van het nieuwe instrument "TOM (tewerkstellings-ondersteunende maatregelen, de vroegere maatregel rendementsondersteuning)" voort door het benaderen van personeelsleden met een integratieprotocol zonder rendements-ondersteuning in het verleden (fase 2) en het benaderen van personeelsleden met een handicap of chronische ziekte zonder integratieprotocol (fase 3). Om de kwaliteit van de inhoudelijke vormgeving van de maatregel te garanderen, organiseert de dienst Diversiteitsbeleid minstens drie bijeenkomsten van de stuurgroep TOM.	0
verankert de rol van de arbeidsarts in het kader van de interne attesteringsprocedure handicap en chronische ziekte in het nieuwe raamcontract voor EDPBW in samenwerking met de GDPB. De dienst informeert betrokken arbeidsartsen van de verschillende EDPBW over de attesteringsprocedure en volgt de uitrol van de attestering op.	0
volgt samen met het Juridisch Kenniscentrum de invoering op van het systeem van een loonsupplement op deeltijds loon voor statutaire ambtenaren met een handicap of chronische ziekte die omwille van medische redenen blijvend deeltijds werken.	0
blijft in samenwerking met de experts van de VDAB het rendementsverlies van personen met een handicap of chronische ziekte in kaart brengen en pleiten voor de omzetting van rendementsverlies naar een reële verhouding tot de voltijdse tewerkstelling.	0

onderzoekt op welke manier het Maatwerkdecreet ingang kan vinden binnen de Vlaamse overheid en werkt een voorstel uit voor het volgende sectorale akkoord. Die actie dateert van 2016 en is doorgeschoven omwille van de schorsing van het Maatwerkdecreet tijdens de eerste helft van 2016.	0
werkt samen met de betrokken diensten aan de verdere uitbouw van het re-integratiebeleid met bijzondere aandacht voor personen met een handicap of chronische ziekte, o.a. door minstens drie bijeenkomsten van het lerend netwerk re-integratiebeleid te organiseren.	0
organiseert drie reflectievoormiddagen "Onbeperkt aan de slag" in de VAC's.	0
bouwt haar eigen eerstelijnsdienstverlening voor personeelsleden met een handicap of chronische ziekte voort uit en maakt deze bekend bij alle personeelsleden (arbeidspostaanpassingen, interne attestering van een handicap of chronische ziekte, opstellen integratieprotocols, toekennen en financieren van tewerkstellingsondersteunende maatregelen).	0
volgt de verhuis van personeelsleden met een handicap of chronische ziekte naar het nieuwe VAC Brussel en de effecten van de verbouwingen van het Consciencegebouw voor de doelgroep mee op (toegankelijkheid, aandachtspunten in verband met arbeidspostaanpassingen...).	0
verspreidt de checklijst redelijke aanpassingen en zet die in bij de beoordeling van de maatregelen voor personen met een handicap of chronische ziekte.	0

5. Optimalisering van het antidiscriminatiebeleid	
<u>De dienst Diversiteitsbeleid:</u>	
bouwt verder aan een ondersteuningsaanbod voor diversiteitsambtenaren, HRBP's, HR-specialisten en leidinggevendenden, met inbreng van externe expertise en met bijzondere aandacht voor leidinggevendenden (ambassadeurs). De dienst vertrekt daarbij van het eDiv-instrument van UNIA.	0
besteet bijzondere aandacht aan de GKD-plannen van de entiteiten. Doelstelling op langere termijn: in alle GKD-plannen van de entiteiten wordt specifiek aandacht besteed aan discriminatievoorkoming en -bestrijding.	0
inventariseert de knowhow, de instrumenten, de engagementen en acties bij de entiteiten, en bevordert de onderlinge kennisdeling inzake discriminatie.	0
besteet meer aandacht aan de omgang met discriminerende klanten. De dienst kan bij gebrek aan menskracht niet zelf een instrument/vorming ontwerpen binnen een redelijke termijn. Hij zoekt daarom een externe partner voor de ontwikkeling; in de eerste plaats wendt hij zich tot UNIA.	0
zorgt voor de verdere uitrol van de procedure van anti-discriminatiemeldingen en klachten. De dienst maakt duidelijke en sluitende afspraken over de meldingsprocedure binnen de Vlaamse overheid. De dienst heeft een eigen procedure. Er wordt hierover overleg gevoerd met de verschillende (potentieel) betrokken partijen. Die procedure blijft nog een tijd een 'experiment', waarvoor stap voor stap draagvlak ontwikkeld wordt en vanuit de toetsing bij de verschillende belanghebbenden de aanpak waar nodig bijgestuurd wordt. De dienst onderzoekt daarbij of en hoe dat ingepast wordt in een 'one stop shop'-benadering waarbij via één eerstelijnsloket alle vragen en suggesties naar de bevoegde diensten worden doorgestuurd.	0

sensibiliseert en communiceert blijvend om het draagvlak inzake non-discriminatie te verhogen. De dienst gaat stap voor stap verder op de weg die in 2016 is ingeslagen. De 'producten' rond discriminatiebestrijding worden breder bekend gemaakt, in de eerste plaats via de diversiteitsambtenaren en de werkgroepen binnen de entiteiten. De dienst zet de instrumenten systematisch op fiche (op de website), waarbij waar nodig aangegeven wordt dat het om een 'werk in uitvoering' gaat. Begin 2017 publiceert de dienst op die manier de 'Checklist redelijke aanpassingen' en de 'Procedure rond discriminatiemeldingen en klachten'. Daarnaast maakt de dienst afspraken met de communicatiedienst van AgO om in de communicatie gerichte aandacht in te bouwen rond non-discriminatie.	0
besteedt ten eerste aandacht aan gelijkwaardigheid tussen (groepen van) medewerkers (niemand wordt uitgesloten, geïntimideerd of gepest door collega's) en ten tweede aan behandeling als gelijke van alle medewerkers door de werkgever/het management (voorkomen van discriminatie).	0
helpt het eDiv-instrument up-to-date te houden en verder te ontwikkelen. EDiv wordt als centraal instrument in de non-discriminatievormingen en trainingen gebruikt. Ter voorbereiding van die vormingen heeft de dienst eigen cases aangereikt, die ook gebruikt werden door UNIA. In de bibliotheek van eDiv zijn die niet opgenomen (te particulier of niet concreet genoeg uitgewerkt). De dienst bekijkt in 2017 welke cases uit de verzameling goede praktijken kunnen gedistilleerd worden en maakt daar een permanent aandachtspunt van.	0
besteedt bijzondere aandacht aan indirecte discriminatie, bias en adverse impact. De dienst ontwikkelt hierrond goede checklists en vormingen/trainingen.	0
toetst de aanpak binnen de Vlaamse overheid aan de betere sectorale gedragscodes en optimaliseert waar mogelijk. De dienst overlegt hiervoor met het departement WSE en maakt gebruik van hun analyse van de laatste ronde sectorconvenants.	0
onderzoekt de voorwaarden en mogelijkheden om een meer structurele plaats in te ruimen voor (officiële) bemiddeling (mediation). De dienst stelt de vraag aan UNIA en aan het Instituut voor de Overheid. De dienst wordt nu al regelmatig met vragen om bemiddeling (binnen de Vlaamse overheid) geconfronteerd. In afwachting van een duurzame oplossing gaat de dienst begin 2017, naar analogie met de procedure meldingen/klachten, een beknopte procedure bemiddeling opstellen samen met de Sociale Dienst (veel ervaring met bemiddelingsgesprekken).	0
zet de anti-discriminatie vormingen verder, met bijzondere aandacht voor vertrouwenspersonen, preventieadviseurs en leidinggevenden.	0
organiseert op 21 maart een antidiscriminatie dag in Kazerne Dossin in samenwerking met de Integriteitscoördinator van de Vlaamse overheid, om het topkader te sensibiliseren rond de link tussen integriteit & diversiteit en het ondertekenen van het anti-discriminatie engagement.	8.000
werkt mee aan de 'NO HATE'-campagne van de Raad van Europa en minister Gatz en voorziet bijkomende vormingen voor communicatie-medewerkers en andere personeelsleden rond haat, discriminatie en haatspraak.	1.000
integreert in samenwerking met Audit Vlaanderen diversiteit en non-discriminatie in de Leidraad Organisatiebeheersing van Audit Vlaanderen.	0

6. Genderneutraliteit, transgenderbeleid, genderkloof, gendervertegenwoordiging	
Genderidentiteit, genderbeleid, transgenderbeleid	
De dienst Diversiteitsbeleid:	
ondersteunt entiteiten van de Vlaamse overheid in hun specifieke behoeftes in het kader van het thema transgenderpersonen, genderidentiteit en genderexpressie.	0
verzamelt goede voorbeelden van het transgenderbeleid van vergelijkbare organisaties en werkt de toolbox transgenderbeleid uit.	0
verspreidt een beleidskader met betrekking tot transgenders op de werkvloer en zorgt voor verdere implementatie en integratie van de acties in de dienstverlening van verschillende HR-actoren binnen en buiten AgO.	0
besteedt aandacht aan het thema seksuele geaardheid op de werkvloer en ondersteunt het regenboognetwerk Overuit.	0
hangt regenboogvlaggen aan alle overheidsgebouwen en kabinetten.	500
voorziet vormingen inzake gender, SOGIE en transgender beleid.	2.000
brengt uitwisseling tussen het thema genderidentiteit, transgenderbeleid, seksuele geaardheid en het thema migratie en de verschillende culturele opvattingen daaromtrent. De dienst organiseert daarover een studiedag of linkt een bijeenkomst van Mozaiko of de Dag van de Migrant aan dit thema.	5.000
organiseert een evenement rond transgenderbeleid voor personeelsleden van de Vlaamse overheid en andere overheden.	0
Genderkloof, pensioenkloof, loppbaankloof	
De dienst Diversiteitsbeleid:	
verzamelt verder data in verband met gender-, loon- en pensioenkloof.	0
rapporteert over de stand van zaken binnen de Vlaamse overheid inzake loon-, pensioen- en genderkloof.	0
stelt een genderindex voor de Vlaamse overheid op.	0
organiseert de Genderdag 2017 met als focus genderkloof en noodzakelijke maatregelen.	7.000
Genderbenadering in leidinggevende functies	
De dienst Diversiteitsbeleid:	
zet de campagne "Topvrouwen voor topjobs" verder via website, sociale media, interviews en filmpjes.	15.000
bevraagt alle entiteiten over het thema gender en genderevenwicht.	2.000
overlegt met de Genderkamer over genderevenwicht in managementfuncties binnen de Vlaamse overheid.	0
zorgt voor gerichte verspreiding van vacatures voor de werving van vrouwen in topfuncties.	0
ondersteunt entiteiten die genderonevenwicht willen aanpakken, zowel mannelijke als vrouwelijke ondervertegenwoordiging in de entiteit als in leidinggevende functies.	0
investeert in het verspreiden van inzichten rond intersectionaliteit en kruispuntdenken via vormingen en integreert deze benadering in de werking van de dienst.	0
organiseert sessies van Vlechtwerk 2017.	15.000
ondersteunt het digitaal netwerk op LinkedIn Vlechtwerk+.	1.220
organiseert acties naar aanleiding van de Internationale vrouwendag en Internationale mannendag.	0
organiseert het HeforSheforUs-initiatief. Hierbij wordt bewaakt hoe verschillenden initiatieven op elkaar afgestemd kunnen worden.	20.000

organiseert het netwerk en opleidingstraject Boost in 2017. Hierbij wordt bewaakt hoe verschillende initiatieven op elkaar afgestemd kunnen worden.	8.000
organiseert rolmodellen sessies Straffe Madammen in de Vlaamse overheid. Hierbij wordt bewaakt hoe verschillenden initiatieven op elkaar afgestemd kunnen worden.	2.000
organiseert interne mentoring trajecten voor vrouwen die een leidinggevende functie ambiëren.	4.000
7. Ondersteuning van correcte beeldvorming	
De dienst Diversiteitsbeleid:	
brengt een digitale diversiteitskalender die de aandacht vestigt en sensibiliseert op de verschillende thema's van diversiteit via muurkrant en koepel.	500
voert in 2017 de sensibiliseringscampagne "Bonte Bende" met nadruk op diversiteit in de teams bij de Vlaamse overheid.	
organiseert een interne sensibiliseringscampagne over de beeldvorming van de kansengroepen, organiseert de tentoonstelling Vamos Vacatures in de gebouwen van Vlaamse overheid.	nvt
organiseert de opstart van een vierjarige campagne (2016-2019) over personen met een handicap of chronische ziekte met als doel de instroom en het welbevinden van personen met een handicap of chronische ziekte te verhogen. Die campagne start met het voeren van de sensibiliseringscampagne "Hokjes denken" met de nadruk op een inclusieve benadering tot diversiteit en handicap.	0
onderhoudt en vult de diverse fotodatabank aan, promoot die als goede bron voor beeldmateriaal en stelt die ter beschikking van de communicatiemedewerkers van de entiteiten.	3.000
verspreidt informatie over activiteiten, tentoonstellingen, inleefdagen, mogelijkheden die de middenveldorganisaties aanbieden en die door entiteiten kunnen gebruikt worden.	0
organiseert verschillende sessies van Broodje Divers, een reeks sensibiliserende lunchgesprekken met verhalen van collega's uit de kansengroepen bij de Vlaamse overheid met de nadruk op onzichtbare handicap en personen van buitenlandse herkomst.	3.000
organiseert vanuit het netwerk Mozaiko en de Commissie Intergratiebeleid een evenement op de internationale dag van de migrant over het thema "Nederlands als verbindende taal".	7.500
informeert over de mogelijkheden om bij de organisatie van evenementen aandacht te besteden aan diversiteit; voert gerichte communicatie over activiteiten in het kader van gelijke kansen en diversiteit zodat de thema's blijvende aandacht krijgen.	0
zet in op meer aandacht voor diversiteit in de reguliere instrumenten voor de communicatie van de Vlaamse overheid met de burger en met derden. De dienst Diversiteitsbeleid werkt daarvoor samen met alle verschillende entiteiten die communicatie als opdracht hebben en vestigt de aandacht op beeldvorming in de Commissies Diversiteit Vlaamse overheid, Gelijke Kansen en Integratiebeleid.	0
organiseert opleidingen in interculturaliteit en Interculturele communicatie op maat van de entiteiten.	4.000
voert een onderzoek naar beeldvorming over personen van buitenlandse herkomst binnen de Vlaamse overheid.	5.500
voert het project naar diversiteit in overheidscommunicatie uit en zorgt voor concrete instrumenten en handvatten voor de communicatiemedewerkers.	0

8. Taalbeleid	
De dienst Diversiteitsbeleid:	
blijft teksten en vacatures screenen op taaltoegankelijkheid van R&S van AgO, maar ook van andere entiteiten op vraag.	7.000
voert proefprojecten "Taalbeleid" bij een paar entiteiten van de Vlaamse overheid naar analogie met het project van Het Facilitair Bedrijf.	14.000
past de overheidsbrede visie op taal en taaltoegankelijkheid binnen de Vlaamse overheid als werkgever en dienstverlener toe.	0
verzamelt casuïstiek inzake taaltesten.	0
voert een project rond Selor-taaltesten uit in samenwerking met het ILT.	40.000
voorziet opleidingen en voortrajecten voor personeelsleden die een Selor-taaltest wensen af te leggen.	2.000
voorziet een link tussen taalniveaus en functieclassificatieniveaus. Het is de ambitie om voor de functiefamilies en niveaus te kunnen bepalen welk niveau Nederlands nodig is om bepaalde functies te kunnen uitvoeren.	7.000
ondersteunt de entiteiten die het verbeteren van jobgerelateerde kennis van het Nederlands op de werkvloer overwegen.	0
ondersteunt entiteiten die met een concrete taalvraag van een personeelslid geconfronteerd worden.	0
verzamelt casussen van taalondersteuning op de werkvloer om die te ontsluiten en te delen met de HR-professionals en de diversiteitsambtenaren.	0
ondersteunt entiteiten met het ontwikkelen van concrete taalopleidingen en taalondersteuning op de werkvloer.	2.000
informeert de entiteiten over taalvoorwaarden en de Selor-taaltesten.	300

9. Toegankelijkheid	
Webtoegankelijkheid	
De dienst Diversiteitsbeleid:	
werkt samen met het Agentschap Informatie Vlaanderen en de communicatieverantwoordelijken van de entiteiten de toegankelijkheid van de publieke websites, de taaltoegankelijkheid en de toegankelijkheid van digitale informatie uit. De dienst Diversiteitsbeleid werkt mee aan Webuniversum.	0
werkt mee aan de implementatie van de EU-richtlijnen inzake web-toegankelijkheid.	0
beheert het Yammer-netwerk 'Gebruiksvriendelijke en toegankelijke websites' TOETS!	0
creëert het gebruikersplatform voor digitale toegankelijkheid in samenwerking met het middenveld.	0
coördineert het project 'Technische specificaties voor raamcontracten voor websitebouwers'.	0
implementeert de screening van 150 websites automatisch en 20 websites manueel gedurende 2017.	
blijft instaan voor de jaarlijkse monitoring van deze aspecten; ontwikkelt een nieuw monitoringsinstrument voor de Vlaamse overheid dat vanaf 31 december 2016 op jaarlijkse basis de situatie in kaart brengt.	0
organiseert een digitaal toegankelijkheidsevenement waarbij de meest toegankelijke websites als goede voorbeelden worden besproken.	0
zet de opleidingen en vormingen voort inzake digitale toegankelijkheid.	0

maakt de eigen website maximaal toegankelijk.	0
zorgt voor toegankelijkheid van intranet en andere digitale toepassingen (Facilipunt, Orafin, etc.).	0
organiseert vormingen, onder andere rond ICT, voor personen met een handicap.	0
voorziet een raamcontract voor de entiteiten die ondersteuning nodig hebben bij het verbeteren van de webtoegankelijkheid.	0
Fysieke toegankelijkheid	
De dienst Diversiteitsbeleid:	
organiseert vormingen voor de medewerkers van de Vlaamse overheid over fysieke toegankelijkheid en toegankelijkheid van de dienstverlening.	0
ondersteunt het Facilitair Bedrijf bij toegankelijkheidsacties voor het VAC Brussel.	0
creëert het gebruikersplatform voor fysieke toegankelijkheid in samenwerking met het middenveld.	0
werkt samen met het Facilitair Bedrijf aan het verbeteren van toegankelijkheid van andere gebouwen.	0

10. Leeftijdsbewust personeelsbeleid	
De dienst Diversiteitsbeleid:	
ondersteunt het <i>Zin?Ja!</i> -netwerk dat gericht is op 55+ en brengt het belang van langer, gezond en duurzaam werken ter bespreking.	1.000
richt een online of persoonlijk platform op waar ervaren werknemers elkaar kunnen vinden zodat hun samenkomst zich niet enkel beperkt tot het <i>Zin?Ja!</i> -netwerk.	580
organiseert een bevraging van ervaren werknemers om initiatieven, verwachtingen op korte en lange termijn zichtbaar te maken, naar analogie met de bevraging van 5 jaar geleden.	1.000
organiseert mentoring-trajecten voor ervaren werknemers waarbij zij zowel de rol van mentor (kennis/ervaring overdragen) als mentee (gecoacht worden op bijvoorbeeld hun digitale vaardigheden) kunnen opnemen.	8.000
organiseert vormingen over leeftijdsdiversiteit in team.	2.000
zet de vormingen rond de Generatiebril die gestart zijn in 2016 voort.	0
voert een onderzoek uit naar de volledige leeftijdspiramide binnen de Vlaamse overheid aan de hand van beschikbare cijfers van de voorbije jaren en leeftijdsbeleid binnen de entiteiten.	0
onderzoekt de invloed van de recente hervorming van verlofstelsel en de verhoging van de pensioenleeftijd op de personeelsleden in verschillende levensfasen.	0
maakt een beleidskader voor leeftijdsbewust personeelsbeleid, dat kan gebruikt worden door de entiteiten en zorgt hierbij voor een koppeling tussen werkbaar werk, levensfasen en welzijn.	0
ontwikkelt een sensibiliseringscampagne voor leeftijdsbewust personeelsbeleid, dat kan gebruikt worden door de entiteiten en zorgt hierbij voor een koppeling tussen werkbaar werk, levensfasen en welzijn.	7.000

TOTAAL	236.000
--------	---------

15.000

30.000
11.000
500

85.000
221.000

1.500
85.000

2.000
500
82.000
28.000
7.000
3.000

795.000