

# Het Gelijkekansen- en Diversiteitsplan Vlaamse overheid 2018: op weg naar een inclusief beleid

## 1. INLEIDING

Op 28 april 2016 keurde de Vlaamse Regering het Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2016-2020<sup>1</sup> goed. Dit strategisch meerjarenplan heeft de ambitie om de verhoogde streefcijfers te behalen tegen 2020 en tegelijkertijd een Vlaamse overheid als diverse overheid voor diverse burgers te realiseren. De nieuwe Vlaams Diversiteitsambtenaar die op 15 september 2017 werd aangesteld, continueert dit strategisch plan.

De Vlaamse overheid wil een 'goede praktijk'-rol opnemen en heeft daarvoor ambitieuze doelstellingen geformuleerd: 10% mensen met een migratieachtergrond, 3% mensen met een handicap of chronische ziekte in het personeelsbestand en 40% vrouwen in zowel het top- als het middenkader.

De dienst Diversiteitsbeleid speelt hierbij een ondersteunende rol. De Vlaamse Diversiteitsambtenaar formuleert een aantal jaarlijkse doelstellingen om de operationele doelstellingen uit het strategisch plan te faseren en te realiseren tegen 31 december 2020.

Het voorliggend actieplan is dan ook een concretisering van het goedgekeurde strategisch meerjarenplan.

## 2. EVALUATIE VAN VERTEGENWOORDIGING VAN DE KANSENGROEPEN BINNEN DE VLAAMSE ADMINISTRATIE OP BASIS VAN DE CIJFERS 2016

Zoals bepaald in het decreet evenredige arbeidsdeelname en diversiteit van 8 mei 2002, streeft de Vlaamse overheid ernaar om als werkgever een weerspiegeling te zijn van de samenleving. Deze evenredige arbeidsdeelname wordt vertaald naar streefcijfers voor vrouwen in top- en middenkaderfuncties, personen van buitenlandse herkomst en personen met een handicap of chronische ziekte. Als inleiding op dit jaaractieplan volgt een kort overzicht van de belangrijkste resultatencijfers en tendensen, gebaseerd op de meting van de personeelssamenstelling van de Vlaamse overheid op 31/12/2016<sup>2</sup>.

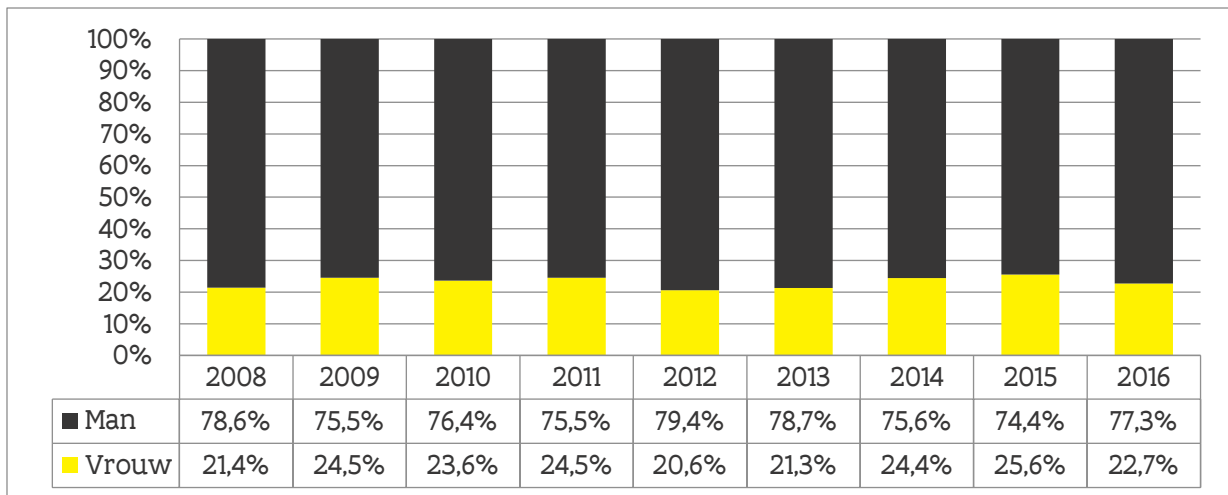
### Vrouwen in top- en middenkader

Hoewel de afgelopen jaren het aantal vrouwen in topfuncties lichtjes steeg, is er in 2016 een terugval. Met 22,7% vrouwelijke topmanagers (17 vrouwen tegenover 58 mannen) is er nog een hele weg af te leggen voor het realiseren van een vrouwelijke vertegenwoordiging van 40% tegen 2020. Een grote oorzaak lijkt te liggen bij de reorganisaties en fusies binnen de Vlaamse overheid in 2016. In 2015 bedroeg het aandeel vrouwen in topfuncties nog 25,6%.

---

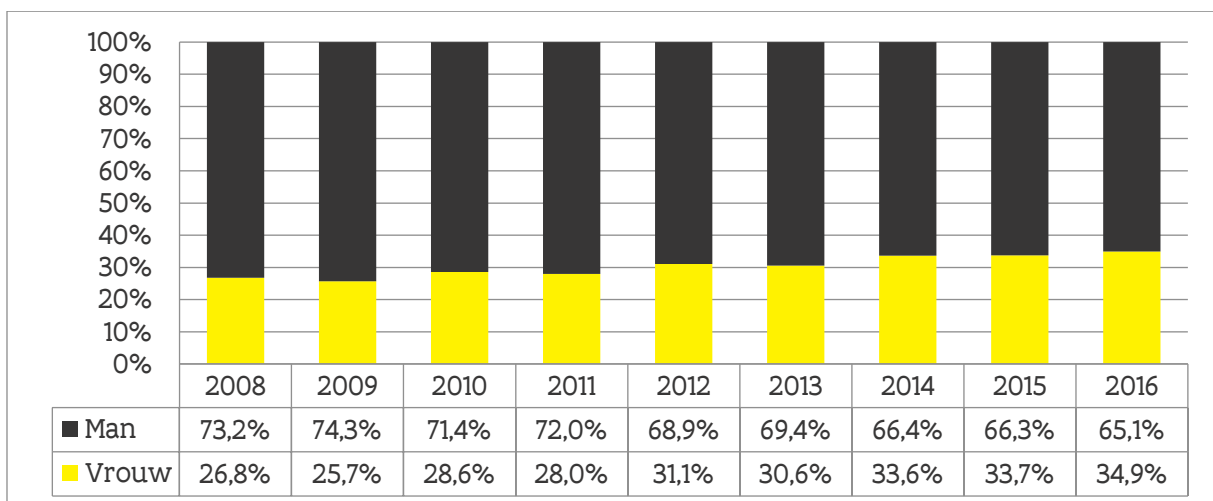
<sup>1</sup> Voor de concrete invulling van de strategische en operationele doelstellingen, definities en streefcijfers kan u het Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2016-2020 raadplegen via <https://overheid.vlaanderen.be/het-strategisch-plan-van-de-dienst-diversiteitsbeleid>

<sup>2</sup> Aangezien tellingen steeds gebeuren op 31/12/20xx zijn er op het moment van schrijven nog geen cijfers over 2017 beschikbaar.



Figuur 1 Aandeel vrouwen in topfuncties

Eind 2016 telde het middenmanagement 252 functies: 164 mannen (65,1 %) tegenover 88 vrouwen (34,9 %). Meer dan een derde van de leidinggevendenden in het middenkader is dus vrouw. In 2015 waren er nog 267 leidinggevendende plaatsen in het middenkader. In absolute aantallen is er tegenover 2015 dus een daling van 15 functies. Het aandeel vrouwen stijgt licht met 1,2 procentpunten van 2015 naar 2016. Als deze jaarlijkse stijging aanhoudt, is het streefdoel van 40% tegen 2020 realiseerbaar.



Figuur 2 Aandeel vrouwen in middenkader

### Personeelsleden van buitenlandse herkomst

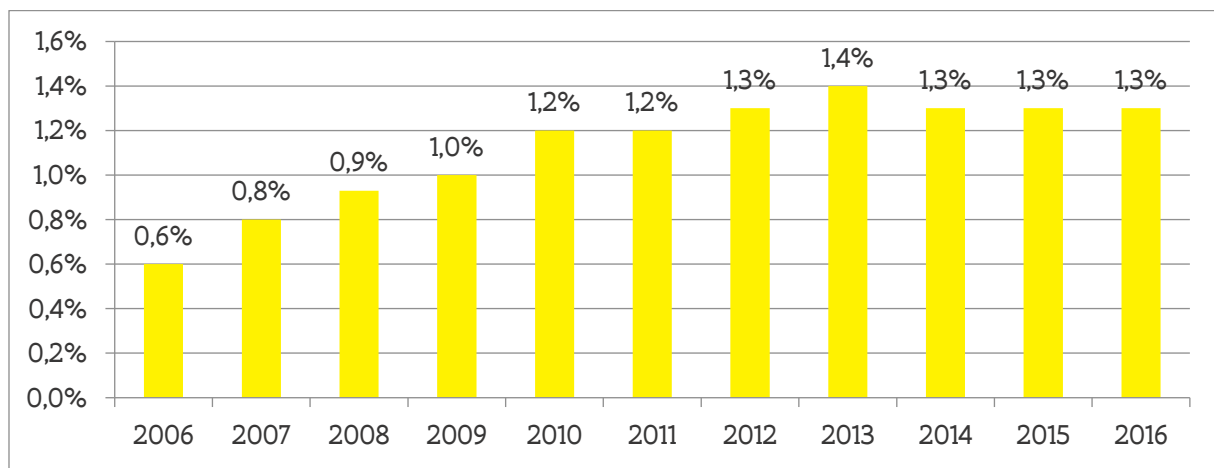
Voor het eerst werd de nieuwe definitie van buitenlandse herkomst gebruikt om de herkomst van personeelsleden te meten. Voor het eerst wordt er in alle beleidsdomeinen met dezelfde definitie gewerkt. Het bijhorende streefcijfer voor personeelsleden van buitenlandse herkomst is 10%.

Op 31/12/2016 was 8,9% van de personeelsleden van de Vlaamse overheid van buitenlandse herkomst. Het streefcijfer van 10% lijkt een haalbare kaart. Aangezien dit de eerste meting is volgens deze definitie is er nog geen historisch vergelijkingsmateriaal over deze groep in de Vlaamse entiteiten. Als echter de oude definitie van personeelsleden met een migratieachtergrond

gebruikt wordt, dan is er een stijging van 4,4% (in 2015) naar 5,4% (in 2016). De doelgroep gaat er dus net als de vorige jaren op vooruit.

### Personeelsleden met een handicap of chronische ziekte

Niet voor alle doelgroepen is een verbetering zichtbaar. Het aandeel personen met een handicap of chronische ziekte blijft status quo ten opzichte van 2015, namelijk 1,3%. Het is het derde jaar op rij waarop er geen grote verandering in de cijfers waarneembaar is. De definitie die ingevoerd werd in de zomer van 2016, zodat de te hanteren definitie in lijn ligt met het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap, is nog niet lang genoeg in voege om een effect hiervan in de cijfers te zien.



Figuur 3 Aandeel personeelsleden met een handicap of chronische ziekte

### 3. DE STRATEGIËN EN ONDERLIGGENDE PRINCIPES OM DE VOORNEMENS VAN HET STRATEGISCH GELIJKEMEN- EN DIVERSITEITSPLAN 2016-2020 TE REALISEREN

Het Agentschap Overheidspersoneel (AgO) en de Vlaamse Diversiteitsambtenaar ambiëren een inclusief en geïntegreerd HR-, welzijns- en diversiteitbeleid dat gerealiseerd moet worden door een inclusieve benadering van diversiteit, gelijke kansen en kansengroepen in alle HR- en welzijnsprocessen.

Het Strategisch (meerjarig) Gelijkekansen-en diversiteitsplan 2016-2020 is opgebouwd uit vijf prioriteiten:

- verankering in de organisatiestructuur;
- inclusief talentgericht HR-beleid;
- gelijke kansen;
- antidiscriminatie;
- mensgericht welzijnsbeleid.

en vijf strategische doelstellingen:

- SD1 Structureel verankeren van inclusief diversiteitsbeleid in de organisatie
- SD2 Ontwikkelen van inclusief talentgericht HR-beleid en realiseren van talentgericht benaderen van personeelsleden
- SD3 Garanderen van gelijke kansen bij instroom, doorstroom en tewerkstelling

- SD4 Werkbaar werken en welbevinden van doelgroepen op de werkvloer structureel ondersteunen
- SD5 Diversiteitsbeleid is wetenschappelijk onderbouwd, evidence based en gedragen

#### 4. TOP TIEN PRIORITEITEN VAN HET GELIJKEKANS- EN DIVERSITEITSBELEID VAN DE VLAAMSE OVERHEID IN 2018 EN DE WERKING VAN DE DIENST DIVERSITEITSBELEID ALS EXPERTENDIENST TER ONDERSTEUNING VAN DE ENTITEITEN

De dienst Diversiteitsbeleid verduidelijkt hieronder de prioriteiten voor 2018. De dienst is expert inzake gelijke kansen en diversiteit (GKD), is ingebed binnen het HR-agentschap AgO en biedt gerichte ondersteuning aan de entiteiten aan. Dit jaaractieplan is een verdere verankering van de strategie zoals geformuleerd in het strategisch meerjarenplan en is een nieuwe stap om acties sterker te verankeren. Hoewel de opdeling hieronder soms vertrekt vanuit een bepaalde groep, legt dit plan een duidelijke basis om diversiteitsbeleid in de toekomst nog inclusiever te benaderen en te verankeren.

Naast een reeks acties met een meerjarig karakter zet de dienst Diversiteitsbeleid zijn beschikbaar personeel in op 10 prioriteiten voor 2018:

1. **Structurele ondersteuning van de entiteiten** (SD1 OD 1.1, 1.3; SD2 OD 2.2; SD5 OD 5.4)
2. **Structurele ondersteuning handicap** (SD2 OD 2.4; SD4 OD 4.1, 4.4, 4.5; SD5, OD 5.4)
3. **Optimalisering van het antidiscriminatiebeleid** (SD2 OD 2.3, 2.4; SD3, OD 3.5)
4. **Gender** (SD1 OD 1.8; SD2 OD 2.2, 2.4; SD3 OD 3.1, 3.4; SD4, OD 4.2, 4.3 4.5; SD5 OD 5.1)
5. **Toegankelijkheid** (SD1 OD 1.6, 1.8; SD4 OD 4.1; SD5 OD 5.1, 5.3, 5.4)
6. **Correcte beeldvorming** (SD1, OD 1.5; SD2 OD 2.4; SD5 OD 5.1, 5.4)
7. **Taalbeleid** (SD1 OD 1.6, 1.7; SD3 OD 3.2; SD4 OD 4.1, 4.5)
8. **Instroomondersteuning** (SD1 OD 1.5; SD2 OD 2.4; SD3, OD 3.1, 3.2, 3.3; SD4 OD 4.1)
9. **Levensfasebewust personeelsbeleid** (SD2 OD 2.1, 2.2; SD3 OD 3.3; SD4 OD 4.1, 4.4)
10. **Monitoring** (SD5 OD 5.2, 5.3, 5.4)

##### 1. Structurele ondersteuning van de entiteiten

Entiteiten zijn de kernactoren van het diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid. Het zijn immers zij die het beleid moeten implementeren. Het is dan ook cruciaal om deze entiteiten en hun medewerkers te stimuleren en te activeren. Om dit te doen zal een systeem van diversiteitsprojecten worden geïnstalleerd waarbij entiteiten financiële ondersteuning, expertise en begeleiding kunnen krijgen voor hun eigen projecten, steeds met het oog op latere kennisdeling met andere entiteiten, binnen en buiten de overheid.

Daarnaast blijft het belangrijk om entiteiten te ondersteunen en te informeren. Daarom levert de dienst Diversiteitsbeleid een waaier aan dienstverlening voor de entiteiten van de Vlaamse overheid om het diversiteitsbeleid en de -acties binnen de entiteiten te stimuleren en te ondersteunen met expertise. Op de website van de dienst Diversiteitsbeleid is heel wat informatie terug te vinden (samengevat in handige fiches), maar uiteraard kunnen de diversiteitsambtenaren altijd rechtstreeks bij de dienst terecht voor ad hoc vragen, ondersteuning op maat of intensieve begeleiding.

De Commissie Diversiteit Vlaamse overheid blijft ook in 2018 een belangrijk orgaan voor kennisoverdracht en –deling. Het principe van de goede praktijken die elke vergadering aan bod komen, blijft. Daarnaast zal er ook meer worden ingezet op het uitnodigen van sprekers van buiten de Vlaamse overheid (universiteiten en organisaties).

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. De dienst streeft naar minstens één derde 'nieuwe' entiteiten die voorheen nog geen aanspraak maakten op de ondersteuning.
stimuleert diversiteitsbeleid in de entiteiten door een proefproject op te zetten waarbij entiteiten financiële ondersteuning, expertise en begeleiding kunnen krijgen voor het uitvoeren van diversiteitsprojecten.
beantwoordt vragen van diversiteitsambtenaren en biedt individuele ondersteuning bij de opmaak en uitvoering van een diversiteitsplan op maat.
biedt een opleiding aan over opmaak van diversiteitsplannen en het opzetten van een diversiteitsbeleid in de entiteit.
zet de rondes van de directiecomités voort en betreft de diversiteitsambtenaren bij alle overlegmomenten binnen hun entiteiten.
organiseert in 2018 vijf vergaderingen van de Commissie Diversiteit Vlaamse overheid, waarbij in elke commissie een goed voorbeeld van entiteiten voorgesteld wordt en er ingezet wordt op het uitnodigen van externe sprekers. In minstens één vergadering komt er een expertise-uitwisseling met lokale besturen.
organiseert een onthaalgesprek voor nieuwe diversiteitsambtenaren.
bevordert de uitwisseling tussen de entiteiten door minstens 1 keer per jaar een thematische werkgroep over de beleidsdomeinen heen te organiseren waar de diversiteitsambtenaren samen nadenken over een diversiteitsthema.
vult het online platform van goede diversiteitspraktijken in entiteiten aan om meer uitwisseling tussen de diversiteitsambtenaren te stimuleren.
verspreidt het sjabloon van de diversiteitsplannen binnen de entiteiten.
onderhoudt contacten met de HRBP's en brengt minstens een keer per jaar een diversiteitsthema op het HRBP-netwerk.

## 2. Structurele ondersteuning handicap

2016 en 2017 stonden in het teken van de wijziging van de definitie en de hervorming van de vroegere maatregel rendementsondersteuning. De nieuwe werkwijzen zijn ondertussen geoperationaliseerd, verfijnd en op kruissnelheid gebracht. In 2017 werden de topambtenaren in een ronde van de managementcomités geïnformeerd over het ondersteuningsinstrumentarium handicap en chronische ziekte. In 2018 wil de dienst Diversiteitsbeleid volop inzetten op de promotie van het gebruik van de vernieuwde maatregelen. Hiervoor zal veel aandacht gaan naar de een-op-een begeleiding van entiteiten. Zowel op vraag en op maat, als door middel van een gerichte benadering van diversiteitsambtenaren en werkgroepen diversiteit.

Naast een kwalitatieve dienstverlening voor personeelsleden met een handicap of chronische ziekte en hun leidinggevendenden vraagt de dienst Diversiteitsbeleid ook in 2018 aandacht voor een aantal specifieke structurele knelpunten omtrent de tewerkstelling van deze doelgroep (bijvoorbeeld besparing in koppen, verdringing van functies op niveau C en D). De dienst volgt relevante ontwikkelingen zoals de invoering van het nieuwe verlofstelsel deeltijdse prestaties wegens een handicap of chronische ziekte mee op en zet in op sensibilisering en interne en externe kennisdeling.

De dienst Diversiteitsbeleid:

brenge de managementcomités (schriftelijk) op de hoogte van de stand van zaken met betrekking tot in- en uitstroom van de doelgroep zoals afgesproken op de ronde van de managementcomités van 2017 in het kader van de campagne "Compleet divers".
benadert directiecomités, werkgroepen diversiteit en diversiteitsambtenaren van bepaalde entiteiten die mits kleine inspanningen het streefcijfer tegen 2020 kunnen behalen en biedt hen ondersteuning op maat om dat doel te realiseren.
begeleidt directiecomités, werkgroepen diversiteit, diversiteitsambtenaren en selectoren met concrete ondersteuningsvragen over instroom en tewerkstelling van personen met een handicap of chronische ziekte op maat (bijvoorbeeld screening van vacatureteksten, analyse van het personeelsplan met oog op opportuniteiten voor het aanbieden van voorbehouden betrekkingen, gespecialiseerde individuele beroepsopleidingen (GIBO's), beroepsinlevingsovereenkomsten (BIO's), stages en vakantiewerk, attestering en registratie, communicatie over maatregelen...).
licht het ondersteuningsinstrumentarium toe aan relevante externe partners (bijvoorbeeld ziekenfondsen) en middenveldorganisaties (bijvoorbeeld organisaties in de handicapsector).
blijft tewerkstellingsondersteunende maatregelen (TOM) aanbieden aan personeelsleden met een handicap of chronische ziekte, hun leidinggevenden en teams (opmaak integratieprotocol, bepalen van redelijke aanpassingen (materieel en immaterieel), advisering bij en financiering van bepaalde aanwijsbare kosten zoals arbeidspostaanpassingen, jobcoaching en aangepast vervoer). Om de kwaliteit van de inhoudelijke vormgeving van de maatregel te garanderen, organiseert de dienst Diversiteitsbeleid drie bijeenkomsten van de stuurgroep TOM.
blijft personeelsleden die een attestering van hun handicap of chronische ziekte wensen, informeren over de verschillende attesteringsmogelijkheden. Personen die de interne attesteringsprocedure willen volgen, worden individueel begeleid (voorbereiding gesprek met de arbeidsarts, opmaak situatieschets, opvolging na beslissing van de arbeidsarts). De dienst volgt de procedure van interne attestering op met het oog op eventuele beleidsmatige of operationele bijsturing.
blijft een sluitende registratie van de doelgroep mee bewaken (bijvoorbeeld registratie van personeelsleden die TOM ontvangen of een interne attestering verkrijgen).
volgt de gunning van het nieuwe raamcontract voor EDPB (externe dienst voor preventie en bescherming op het werk) op in samenwerking met de GDPB (Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming). In samenwerking met het JKC (Juridisch Kenniscentrum) verduidelijkt de dienst de rol van de arbeidsarts in het kader van de interne attesteringsprocedure handicap en chronische ziekte en in het kader van het nieuwe verlostelsel voor deeltijdse prestaties wegens een handicap of chronische ziekte.
volgt samen met het JKC 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 (nieuw verlostelsel voor deeltijdse prestaties wegens een handicap of chronische ziekte).
analyseert het gebruik van de Beslissing Vlaamse Regering van 17 maart 2017 om nieuwe aanwervingen via voorbehouden betrekkingen niet langer mee te tellen in de generieke personeelsbesparingen door de entiteiten. De dienst blijft pleiten voor een uitbreiding van deze beslissing voor bestaand personeel, interne mobiliteit en werving via reguliere selectie.
bereidt de komst van het Maatwerkdecreet in januari 2019 voor in samenwerking met het JKC en het Departement WSE. De dienst werkt samen met hen een voorstel uit voor het volgende sectorale akkoord.
draagt bij tot de verdere uitbouw van een re-integratiebeleid met bijzondere aandacht voor personen met een handicap of chronische ziekte door mee te werken aan projecten van de betreffende afdelingen binnen AgO (beleidsniveau) en door samen te werken met HR en re-integratieambtenaren bij de ondersteuning van individuele re-integratietrajecten van

personen met een handicap of chronische ziekte (caseniveau). De dienst organiseert samen met andere AgO-afdelingen minstens drie bijeenkomsten van het lerend netwerk re-integratiebeleid.
organiseert een studiedag "Onbeperkt aan de slag" die de thema's uit de reeks reflectievoormiddagen uit 2016 en 2017 oppakt. Doelpubliek zijn HR-medewerkers, leidinggevend, personeelsleden met een handicap of chronische ziekte en externe geïnteresseerden.
onderzoekt of, met respect voor het gelijkheidsbeginsel en meer bepaald de gelijke toegang tot het openbaar ambt, de toegangsvoorwaarden voor voorbehouden betrekkingen tijdelijk kunnen worden verruimd tot het streefcijfer behaald is.
werkt samen met het JKC een voorstel uit voor de aanpassing van het VPS over de regeling van aangepast vervoer voor personeelsleden met een handicap of chronische ziekte (artikel VII 104).
onderzoekt samen met andere afdelingen van AgO de problematiek van statutaire laaggeschoolden en ongekwalificeerd uitgestroomde jongeren voor wie niet langer zinvol en werkbaar werk voorhanden is door gezondheidstoestand, besparingen, kerntaken of herstructureringen.
organiseert een inspiratiesessie over het instrument "integratieprotocol" samen met en voor lokale besturen en andere overheden.
evalueert de eigen dienstverlening omtrent de ondersteuning van personeelsleden met een handicap of chronische ziekte door middel van een bevraging.
organiseert een proefproject "jobcrafting en functiecreatie in entiteiten".

### 3. Optimalisering van het antidiscriminatiebeleid

Discriminatievoorkoming en –bestrijding is geen doel op zich, maar een noodzakelijk middel om een volwaardig en inclusief diversiteitsbeleid uit te bouwen. Discriminatiebestrijding is een noodzakelijke maar onvoldoende voorwaarde voor een geslaagd beleid dat diversiteit, integriteit en gelijke kansen realiseert. Voorkomen en – indien nodig – bestrijden van discriminatie moet een voortdurend aandachtspunt zijn. Er moet daarbij vooral oog zijn voor de weinig zichtbare en dus moeilijk te (h)erkennen en te bestrijden indirecte en onbedoelde discriminatie.

Naar aanleiding van de belevingsdag over integriteit en diversiteit op 21 maart 2017 in de kazerne Dossin, vroeg de dienst Diversiteitsbeleid de leidend ambtenaren een engagementsverklaring te ondertekenen, die zowel acties op het niveau van de entiteit als een persoonlijk engagement omvat. Deze breed gedragen engagementsverklaring, te concretiseren op het niveau van de entiteit, vormt de basis waarop de dienst een sterk uitgebouwd non-discriminatie- en diversiteitsbeleid binnen de Vlaamse overheid in 2018 zal ondersteunen.

De dienst Diversiteitsbeleid:

ondersteunt de uitvoering van de engagementsverklaringen non-discriminatie (zowel de entiteitsengagementen als de persoonlijke engagementen van de leidend ambtenaren).
bewaakt en ondersteunt de voortgang van het optimalisatieproces in de entiteiten over: <ul style="list-style-type: none"> <li>- redelijke aanpassingen voor personen met een handicap of chronische ziekte.</li> <li>- de toegankelijkheid van de dienstverlening, websites, mobiele applicaties en (waar dat van toepassing is) gebouwen.</li> <li>- niet-stereotyperende en niet-polariserende beeldvorming in de interne en externe communicatie, schriftelijk en mondeling.</li> </ul>
ondersteunt en begeleidt specifieke acties van de entiteiten over het voorkomen (en indien nodig aanpakken) van discriminatie, geïnspireerd door de instrumenten en goede praktijken, met bijzondere aandacht voor het testen en het gebruik van instrumenten en methodieken.

faciliteert de ontwikkeling van een non-discriminatieclausule in de entiteiten van de Vlaamse overheid en volgt het ontwikkelingsproces op. De dienst toetst de aanpak binnen de Vlaamse overheid aan de betere sectorale gedragscodes en optimaliseert waar mogelijk. De dienst overlegt daarvoor met het departement WSE en maakt gebruik van hun analyse van de engagementen in de sectorconvenants.
bouwt voort aan een ondersteuningsaanbod voor diversiteitsambtenaren, HRBP's, HR-specialisten en leidinggevendenden, EOC- (en ondernemingsraad)leden met inbreng van externe expertise en met bijzondere aandacht voor leidinggevendenden (ambassadeurs). De dienst vertrekt daarbij van het eDiv-instrument van UNIA.
ontsluit de goede praktijken van de verschillende entiteiten voor de gehele Vlaamse overheid en bevordert de kennisdeling over discriminatie bij entiteiten en met minstens één lokaal bestuur.
zoekt een externe partner om mee te werken aan de ontwikkeling van een instrument/training voor de omgang met discriminerende klanten en voor de ontwikkeling van een korte, gefocuste opleiding voor eerstelijnsmedewerkers.
zorgt voor de verdere uitrol van de procedure van anti-discriminatiemeldingen en klachten. De dienst neemt een initiatief om te komen tot eenduidige en sluitende afspraken over de meldingsprocedure(s) binnen de Vlaamse overheid.
sensibiliseert en communiceert blijvend om het draagvlak met betrekking tot non-discriminatie te verhogen.
zorgt in overleg met het team integriteitsbeleid voor de afstemming en integratie van het non-discriminatie- en het integriteitsbeleid.
helpt het eDiv-instrument up-to-date te houden en voort te ontwikkelen.
blijft bijzondere aandacht besteden aan indirecte discriminatie, bias en adverse impact. De dienst werkt mee aan de ontwikkeling van checklists en vormingen/trainingen over dit thema.
onderzoekt de voorwaarden en mogelijkheden om een meer structurele plaats in te ruimen voor (officiële) bemiddeling.

#### 4. Gender

##### Genderidentiteit, genderbeleid, transgenderbeleid

In 2017 implementeerde de dienst Diversiteitsbeleid het 'beleidskader met betrekking tot genderidentiteit en -expressie op de werkvloer' in de entiteiten van de Vlaamse overheid. Daarnaast heeft de dienst dat beleidskader geconcretiseerd met een toolbox transgenderbeleid. In de uitwerking focuste de dienst in 2017 op de diversiteit binnen de groep transgenders, om zo ook voldoende aandacht te besteden aan het continuüm van gender. Ook in 2018 moet de dienst maatregelen nemen om dit continuüm zichtbaar te maken. Sensibilisering heeft een duidelijk startschot gekregen in 2017, maar ook in 2018 moet hierop ingezet worden. Deze bewustmakingsinitiatieven moeten hand in hand gaan met eerder structurele aanpassingen om de organisatie transvriendelijker te maken.

De dienst Diversiteitsbeleid:

ondersteunt entiteiten van de Vlaamse overheid in hun specifieke behoeftes in het kader van het thema transgenderpersonen, genderidentiteit en genderexpressie.
verzamelt goede voorbeelden van het transgenderbeleid van vergelijkbare organisaties en breidt de toolbox transgenderbeleid voort uit.
verspreidt het beleidskader met betrekking tot transgenders op de werkvloer en zorgt voor implementatie en integratie van de acties in de dienstverlening van verschillende HR-actoren binnen en buiten AgO.



besteedt aandacht aan het thema seksuele geaardheid op de werkvloer en ondersteunt het regenboognetwerk Overuit.
hangt regenboogvlaggen aan alle overheidsgebouwen en kabinetten in de periode rond 17 mei, de internationale dag tegen homofobie, transfobie en bifobie.
voorziet minstens één vorming met betrekking tot gender, SOGIE (seksuele oriëntatie genderidentiteit en –expressie) en transgenderbeleid.
brengt uitwisseling tussen het thema genderidentiteit, transgenderbeleid, seksuele geaardheid en het thema handicap. De dienst linkt een bestaand initiatief over handicap binnen de Vlaamse overheid aan dit thema.
neemt deel aan Open@Work met het netwerk Overuit en organiseert éénmaal Open@work.
verzamelt resultaten binnen de organisatie voor de Global Benchmark van Workplace Pride over regenboogvriendelijke organisaties.
organiseert een sessie van Broodje Divers, waarbij een collega van de Vlaamse overheid in een lunchsessie getuigt, met een focus op genderfluiditeit, queer, ambigue genderidentiteit.
promoot Overuit via verschillende communicatiekanalen met als doel nieuwe leden te ronselen.
organiseert de Genderdag 2018.
participeert aan de inclusie-audit in het kader van het ESF-project “De inclusieve organisatiecultuur: ruimte voor elk talent”.

## Genderkloof en loopbaankloof

Gelijk loon voor gelijk werk vormt een fundamenteel basisprincipe in het Europese en in het Belgische rechtssysteem. In realiteit is er nog steeds sprake van een loonkloof tussen vrouwen en mannen. In de Vlaamse overheid wordt het loon bepaald volgens barema's, rekening houdend met anciënniteit en diploma. Toch zorgt dat systeem tot onze verbazing voor verschillen omdat er veel meer parameters meespelen dan hetzelfde loon voor dezelfde job (namelijk barema's). Loopbaanverloop, groeikansen, duurtijd van een volledige loopbaan, overgekwalficeerd zijn voor de functie, impact van deeltijdswerken op loopbaan/loonmassa/pensioen: al die zaken hebben een impact.

De dienst onderzocht in 2017 de rol die deze factoren spelen op de genderloopbaankloof. In 2018 zal de dienst dat onderzoek voort uitwerken en op basis van de resultaten het beleid vormgeven, gekoppeld aan het nieuwe loopbaan- en beloningsbeleid van de Vlaamse overheid. Een genderkloofindex is een eerste stap in het beleidsproces om het principe van “gelijk loon voor gelijk werk” te realiseren.

De dienst Diversiteitsbeleid:

verzamelt data in verband met gender- en loonkloof en werkt die uit tot een genderkloof voor 2018.
rapporteert over de stand van zaken binnen de Vlaamse overheid met betrekking tot de loon- en genderkloof.
neemt op basis van de resultaten van de genderkloofindex gerichte acties.
levert expertise aan AgO aan in verband met mogelijke drempels in het kader van gender bij de implementatie van het nieuwe loopbaan- en beloningsbeleid.
onderzoekt de mogelijkheden om gender- en diversiteitsgerelateerde vragen te verankeren in de Personeelspeiling.

## Genderbenadering in leidinggevende functies

In 2017 lanceerde de dienst Diversiteitsbeleid op de internationale vrouwendag het HeforSheforUs-initiatief, een overkoepelend project waaronder verschillende netwerken en vormende initiatieven vielen. De dienst herwerkte de bestaande trajecten Vlechtwerk en Wo\_Mentoring met succes en organiseerde een eerste maal het verbindend netwerk Boost voor vrouwen uit het midden- en topkader van de Vlaamse overheid.

In 2018 wil de dienst Diversiteitsbeleid voort inzetten op informatie-uitwisseling, netwerken en vormende initiatieven. Hij herhaalt bestaande trajecten en breidt de campagne "Topvrouwen voor Topjobs" uit, met als doel inspirerende rolmodellen in de kijker te zetten. De dienst ontwerpt een toolbox goede praktijken voor entiteiten die aan de slag willen met het genderonevenwicht in hun entiteit en ontwikkelt een nieuw vormingsaanbod, bestaande uit coachingsessies en simulatieoefeningen op het gebied van assessments. De cijfers tonen aan dat het aantal vrouwen in het topkader afneemt. Met deze acties wil de dienst Diversiteitsbeleid vrouwelijke ambtenaren blijvend aanmoedigen om zich kandidaat te stellen voor de selectieprocedure voor topfuncties.

De dienst Diversiteitsbeleid:

breidt de campagne " <i>Topvrouwen voor topjobs</i> " uit via website, sociale media, interviews en filmpjes.
overlegt met de Genderkamer over genderevenwicht in managementfuncties binnen de Vlaamse overheid.
zorgt voor gerichte verspreiding van vacatures voor de werving van vrouwen in topfuncties.
ondersteunt entiteiten die genderonevenwicht willen aanpakken, zowel mannelijke als vrouwelijke ondervertegenwoordiging in de entiteit als in leidinggevende functies.
investeert in het verspreiden van inzichten over gendermainstreaming via vormingen en integreert deze benadering in de werking van de dienst.
organiseert sessies van Vlechtwerk 2018.
ondersteunt het digitaal netwerk Vlechtwerk+ op LinkedIn.
organiseert acties naar aanleiding van de Internationale vrouwendag en de Internationale mannendag.
bouwt voort aan het HeforSheforUs-initiatief. Hierbij wordt bewaakt hoe verschillende initiatieven op elkaar afgestemd kunnen worden.
organiseert het netwerktraject Boost 2018. Hierbij wordt bewaakt hoe verschillende initiatieven op elkaar afgestemd kunnen worden.
organiseert interne mentoring trajecten voor vrouwen die een leidinggevende functie ambiëren.
verzamelt goede interne en externe voorbeelden van een evenwichtig genderbeleid en start een toolbox genderbeleid op.
organiseert coaching- en simulatiemomenten van assessments voor vrouwen die een functie in midden- of topkader ambiëren.

## 5. Toegankelijkheid

### Webtoegankelijkheid

In 2018 wordt de Europese richtlijn juridisch omgezet binnen de Vlaamse overheid. De dienst werkt actief samen met een projectgroep om naast de juridische omzetting, net zoals in 2017, voorbereidende stappen te zetten in de richting van de praktische implementatie van de richtlijn. Zo moet de kennis en expertise verhoogd en uitgebreid worden binnen de entiteiten, worden er opleidingen op maat georganiseerd en zullen er verscheidene sensibiliseringsacties plaatsvinden.

De dienst blijft de screening van webtoegankelijkheid op zich nemen en bereidt die in 2018 voor op het uitvoeringsbesluit over monitoring en rapportering dat Europa in december 2017 zal publiceren.

De dienst Diversiteitsbeleid:

werkt samen met het Agentschap Informatie Vlaanderen, Gelijke Kansen en het Departement Kanselarij & Bestuur de toegankelijkheid van digitale informatie uit.
neemt deel aan de werk- en stuurgroep over de omzetting en implementatie van de EU-richtlijn inzake webtoegankelijkheid.
werkt aan de implementatie van de EU-richtlijn met betrekking tot webtoegankelijkheid.
sensibiliseert over het thema en houdt entiteiten op de hoogte van de Europese ontwikkelingen gekoppeld aan de richtlijn, zoals monitoring, technische specificaties en toegankelijkheidsverklaring.
neemt deel aan het Europees netwerk op vlak van monitoring en rapportering van webtoegankelijkheid.
ondersteunt de entiteitsverantwoordelijken webtoegankelijkheid en bekijkt een eventuele uitbreiding van hun verantwoordelijkheden.
continueert de eerstelijns-ondersteuning voor vragen met betrekking tot webtoegankelijkheid.
beheert het Yammer-netwerk 'Gebruiksvriendelijke en toegankelijke websites' TOETS!.
onderhoudt het gebruikersplatform voor digitale toegankelijkheid en breidt dat uit.
coördineert een proefproject over toegankelijkheid van instroomprocessen en -tests.
screent 20 websites manueel en 150 websites automatisch.
blijft instaan voor de jaarlijkse monitoring van webtoegankelijkheid binnen de Vlaamse overheid.
organiseert een digitaal toegankelijkheidsevenement.
zet de opleidingen over digitale toegankelijkheid voort en wijzigt het aanbod van opleidingen in afstemming met de noden van webbouwers en webredacteurs.
zorgt voor een zo toegankelijk mogelijk intranet bij nieuwe projecten en webtoepassingen; in het geval van ontoegankelijke toepassingen wordt er geredieerd met opleiding.
zorgt voor een overzicht van de mogelijkheden tot aanpassing per duurzame opleiding voor personen met een handicap.
sensibiliseert over het belang van toegankelijkheid van opleidingen en screent het huidig aanbod van duurzame opleidingen.
rolt de checklist over toegankelijke opleidingen uit in entiteiten.
zorgt ervoor dat het intern personeelstelsel Personeelpunt toegankelijk is, met inbegrip van een online toegankelijke sollicitatieprocedure.
zorgt voor de uitrol van een duidelijk communicatiekanaal naar entiteitsverantwoordelijken webtoegankelijkheid.

## Fysieke toegankelijkheid

Ook in 2018 werkt de dienst Diversiteitsbeleid aan fysieke toegankelijkheid en voorziet een reeks acties.

De dienst Diversiteitsbeleid:

organiseert sensibiliseringsinitiatieven voor de medewerkers van de Vlaamse overheid over Universal Design en integrale toegankelijkheid.
onderhoudt het gebruikersplatform voor fysieke toegankelijkheid.

werkt samen met Het Facilitair Bedrijf aan het verbeteren van de toegankelijkheid van de gebouwen.
neemt deel aan een adviesraad en labelcommissie met betrekking tot het toegankelijkheidslabel van gebouwen.

## 6. Correcte beeldvorming

Hoe kan een overheid een zo breed en zo divers mogelijke doelgroep bereiken met communicatie, rekening houdend met de 'superdiversiteit' binnen onze samenleving?

Naast de sensibiliserende activiteiten die jaarlijks traditiegetrouw aan bod komen, zoals Broodje divers (waarbij verschillende collega's uit de kansengroepen aan het woord komen), sensibiliseringscampagnes (Bonte Bende, Compleet Divers, Topvrouwen voor topjobs, Er is plaats voor diversiteit bij Vlaamse overheid....), interviews, artikels in 13, op de Koepel, etc., wil de dienst Diversiteitsbeleid in 2018 ook specifieke aandacht besteden aan de volgende drie doelstellingen, voortbouwend op het project dat van start ging in 2017:

- bewust maken van het belang van diversiteitscommunicatie;
- richtlijnen en aanbevelingen formuleren op het vlak van diversiteit voor communicatiemedewerkers;
- inzicht geven in de belangrijkste valkuilen met betrekking tot diversiteitscommunicatie en hoe die vermeden kunnen worden.

Concreet wil de dienst hulpmiddelen, handvatten ontwikkelen voor communicatiemedewerkers om in hun communicatiepraktijk meer rekening te houden met de huidige superdiverse samenleving. Daarom werd een project opgestart samen met de Artevelde-hogeschool. Dat project ging in 2017 van start en wordt in 2018 afgerond met de uitgave van een praktische brochure voor communicatieprofessionals van overheidsdiensten en de non-profit.

Voorts zal het traject over niet-stereotype benadering van de kansengroepen in communicatie een vervolg kennen in de campagne Bonte Bende 2018 en vormingen/trainingen van communicatiemedewerkers.

Daarnaast is er ook het imago van de Vlaamse overheid naar mogelijke nieuwe medewerkers. De dienst wil via een doelbewust gebruik van sociale media zijn bereik bij de kansengroepen vergroten evenals de correcte beeldvorming en sensibilisering bij het brede publiek in de hand werken.

De dienst Diversiteitsbeleid:

brengt een digitale diversiteitskalender die de aandacht vestigt op en sensibiliseert over de verschillende thema's van diversiteit.
voert in 2018 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 en organiseert de tentoonstelling 'Vamos Vacaturos' in de gebouwen van de Vlaamse overheid.
werkt voort aan de vierjarige campagne "Compleet Divers" (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. De campagne omvat een sensibiliseringscampagne met de nadruk op een inclusieve benadering tot diversiteit en handicap die de hele periode doorloopt.
stemt met andere actoren binnen de Vlaamse overheid af over het onderhoud, het gebruik en de aanvulling van een diverse fotodatabank.
verspreidt informatie over activiteiten, tentoonstellingen, inleefdagen, mogelijkheden die de middenveldorganisaties aanbieden en die door entiteiten kunnen gebruikt worden.

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.
organiseert vanuit het netwerk Mozaiko en de Commissie Integratiebeleid een evenement op de internationale dag van de migrant.
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 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.
organiseert opleidingen in interculturaliteit en interculturele communicatie op maat van de entiteiten. De dienst voorziet in de loop van 2018 de mogelijkheid om hiervoor af te nemen van een raamcontract.
organiseert opleidingen over omgaan met diversiteit.
voert acties op sociale media om het imago van de Vlaamse overheid als goede en diverse werkgever te verbeteren.

## 7. Taalbeleid

In opdracht van Het Facilitair Bedrijf en de dienst Diversiteitsbeleid deed het Huis van het Nederlands Brussel in 2016 een grondige analyse van de taalsituatie binnen de schoonmaak- en cateringploegen van Het Facilitair Bedrijf. Sinds 2017 zijn er aanbevelingen geformuleerd over concrete ondersteuning om de taalsituatie te verbeteren. De dienst Diversiteitsbeleid zal in 2018 op vraag van entiteiten gelijkaardige trajecten opstarten.

De dienst Diversiteitsbeleid wil de structurele drempels voor instroom wegwerken. Eén van die drempels is de taaltoegankelijkheid van vacatureberichten. Een goede dienstverlening bieden aan mensen die de Nederlandse taal nog aan het leren zijn, is soms moeilijk. De anderstalige klanten kunnen moeite hebben met complexe zinnen, met bepaalde uitdrukkingen, of ze vinden de juiste contactgegevens niet gemakkelijk terug. Daarom screent de dienst Diversiteitsbeleid vacatureberichten om ze toegankelijker te maken voor de kansengroepen.

Het Selor-taalexamen blijft een structureel probleem veroorzaken voor de tewerkstelling van personen van buitenlandse herkomst in de Vlaamse overheid.

De dienst Diversiteitsbeleid:

screent advertentieteksten en vacatures op taaltoegankelijkheid, op vraag van de dienst Rekrutering en Selectie van AgO en van andere entiteiten.
laat een evaluatie van de screening op taaltoegankelijkheid maken door het Huis van het Nederlands.
voert op vraag van entiteiten een project "taalbeleid" in samenwerking met het Huis van het Nederlands.
onderzoekt het effect van de overheidsbrede taalvisie op de werking van de Vlaamse overheid als werkgever en dienstverlener.
blijft onderhandelen met Selor over de aandachtspunten uit het onderzoek van het Instituut voor Levende Talen (ILT), ondanks het feit dat de dienst geen impact heeft op de taalprocedure bij de Vlaamse overheid, want dat is geregeld in federale wetgeving.
voorziet opleidingen voor personeelsleden in het kader van extra taalverwerving.

voorziet een link tussen taalniveaus en functieclassificatie-niveaus. Het is de ambitie om voor de functiefamilies en niveaus te kunnen bepalen welk niveau Nederlands nodig is om bepaalde functies uit te voeren.
ondersteunt entiteiten die met een concrete taalvraag van een personeelslid geconfronteerd worden.
ondersteunt entiteiten met het ontwikkelen van concrete taalopleidingen en taalondersteuning op de werkvloer.
informeert entiteiten over taalvoorwaarden en de Selor-taaltesten.
screent de algemene onthaaltoolbox op taaltoegankelijkheid en kijkt of er een extra onderdeelje moet komen voor startende anderstaligen bij de Vlaamse overheid.
maakt de werking over taalbeleid bekend bij de collega's van welzijn, de GDPB, de Sociale Dienst...
voert een proefproject voor de inschaling van functieclassificatie bij vacatures.

## 8. Instroomondersteuning

De dienst Diversiteitsbeleid zal in 2018 bijzondere aandacht schenken aan verhoogde instroom van de kansengroepen. Hierbij ligt de focus op de arbeidsmarktcommunicatie, het uitbouwen van contacten met toeleiders die met de doelgroepen werken en bemiddeling tussen de entiteiten en de potentiële kandidaten.

De dienst Diversiteitsbeleid zoekt stageplaatsen binnen de Vlaamse overheid voor personen uit de kansengroepen. Hoogopgeleide anderstaligen (HOA's), ongekwalificeerde jongeren en personen met een handicap of chronische ziekte krijgen in 2018 bijzondere aandacht.

HOA's krijgen de kans om werkervaring op te doen en hun Nederlands te verbeteren via taalstages, observatiestages, bezoldigde bedrijfsstages of tewerkstelling via artikel 60 van het Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn (OCMW).

Ongekwalificeerde jongeren krijgen de mogelijkheid om via een overeenkomst alternerende opleiding (OAO) werkervaring op te doen.

Personen met een handicap of chronische ziekte kunnen zich re-integreren via een onbezoldigde stage, een bezoldigde bedrijfsstage of een gespecialiseerde individuele beroepsopleiding (GIBO).

Ook in 2018 zoekt de dienst Diversiteitsbeleid binnen de Vlaamse overheid stageplaatsen voor studenten uit de kansengroepen. De dienst bemiddelt actief voor die kandidaten. Concreet legt de dienst contacten met instellingen waar personen uit de kansengroepen les of opleiding volgen (bijvoorbeeld buitengewoon secundair onderwijs, scholen met leerlingen van buitenlandse herkomst, Centra voor Volwassenenonderwijs waar lessen Nederlands worden gegeven, opleidingscentra, cel diversiteit van hogescholen en universiteiten, VDAB, Agentschappen voor Integratie en Inburgering).

De dienst Diversiteitsbeleid volgt in 2018 de wijzigingen met betrekking tot de regelgeving over stages op in samenwerking met de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) en het JKC.

De begeleiders van de stagiairs zijn ook hun mentoren. De dienst Diversiteitsbeleid voorziet voor de mentoren een opleidingstraject en doet de matching tussen de stagiair en de mentor. De mentor probeert de werkzoekende te introduceren in zijn netwerk door bijvoorbeeld de mentee voor te dragen en gesprekken te regelen. De mentor verleent advies en probeert te motiveren waar nodig. De dienst Diversiteitsbeleid werkt samen met Eminentia (dienstverlening van de VDAB die hooggeschoolde internationale talenten begeleidt naar werk), de8 (vzw Integratie en Inburgering Antwerpen), VOKA Gent en volwassenonderwijs (Lethas).

De dienst Diversiteitsbeleid:

<p>ondersteunt de diversiteitsambtenaren bij het uitbouwen van een entiteitsspecifiek stagebeleid met aandacht voor de kansengroepen.</p>
<p>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 aan alle entiteiten (<i>"Er is diversiteit bij Vlaamse overheid"</i>). Bijzondere aandacht gaat naar contact met hogescholen en universiteiten.</p>
<p>bemiddelt tussen de entiteiten die stagiairs uit de kansengroepen zoeken enerzijds en de opleidingscentra die speciale aandacht besteden aan de kansengroepen anderzijds.</p>
<p>doet een bijzondere inspanning om stageplaatsen, observatiestages, taalstages of mentorprojecten te zoeken voor hooggeschoolde anderstaligen en werkt zo mee aan het verhogen van de kansen op de arbeidsmarkt van hooggeschoolde anderstaligen en brengt tegelijkertijd diversiteit op de werkvloer.</p>
<p>biedt ondersteuning aan bij het zoeken naar kandidaten uit de kansengroepen voor startbanen en jobstudenten. Voor jobstudenten met een handicap of chronische ziekte komt de dienst tussen in de loonkost. Concreet legt de dienst contacten met instellingen waar personen uit de kansengroepen les of opleiding volgen (bijvoorbeeld BUSO, scholen met leerlingen van buitenlandse herkomst, centra voor volwassenenonderwijs (CVO's) waar lessen Nederlands worden gegeven, opleidingscentra, cel diversiteit van hogescholen en universiteiten).</p>
<p>blijft het aantal stagiairs, jobstudenten en startbaners uit de kansengroepen registreren en monitoren.</p>
<p>ondersteunt BIO, GIBO, taalstages, mentorship-projecten en artikel 60 (OCMW).</p>
<p>organiseert samen met de dienst Rekrutering &amp; Selectie een bevraging van de entiteiten over beschikbare jobstudenten.</p>
<p>werkt voort aan een databank van cv's van kandidaten en probeert de vacatures te matchen zolang er geen automatische mogelijkheid bestaat via Personeelspunt.</p>
<p>moedigt entiteiten aan om alle vacatures voor stagiairs en jobstudenten te laten publiceren op werkenvoorvlaanderen.be en ondersteunt entiteiten bij het zoeken naar extra rekruteringskanalen om hun vacatures kenbaar te maken.</p>
<p>stimuleert entiteiten om gebruik te maken van de procedure van voorbehouden betrekkingen en ondersteunt hen daarbij. Via de Commissie Diversiteit van de Vlaamse overheid wordt het instrument opnieuw onder de aandacht gebracht. Daarnaast worden rekruteerders en selectoren geïnformeerd, opgeleid en ondersteund in het gebruik van voorbehouden betrekkingen en redelijke aanpassingen bij de selectie.</p>
<p>licht het gebruik van voorbehouden betrekkingen toe bij het topmanagement via de rondes van managementcomités, directiecomités en leidend ambtenaren.</p>
<p>stimuleert het gebruik van de procedure van voorbehouden betrekkingen om de tijdelijke tewerkstelling van personen met een handicap of chronische ziekte te bestendigen.</p>
<p>ondersteunt de toeleiding van personen via een gespecialiseerde individuele beroepsopleiding (GIBO) en pleit voor de mogelijkheid van effectieve tijdelijke tewerkstelling na een GIBO.</p>
<p>volgt de wijzigingen met betrekking tot de regelgeving over BIO en GIBO op in samenwerking met de VDAB en het JKC.</p>
<p>volgt de wijzigingen in het landschap van de GOB's op en neemt de nodige stappen om de lopende samenwerking bij toeleiding en tewerkstelling (jobcoaching) te waarborgen.</p>
<p>doet een ronde van de hogescholen en universiteiten met een aparte werking voor studenten met een handicap of chronische ziekte met als doel een verbeterde samenwerking over de toeleiding van hoogopgeleide studenten met een handicap voor zowel vakantiewerk, stages en vaste tewerkstelling.</p>

herinnert in het najaar alle entiteiten, in afwachting van een VO-breed kader voor stages, om bij de opmaak van hun personeelsplan rekening te houden met mogelijke stage-opdrachten, vakantiewerk, GIBO's en vacatures die aangeboden kunnen worden via voorbehouden betrekkingen. De dienst ondersteunt entiteiten die deze oefening willen maken op maat.
zuivert de "Talentenbank" voor werkzoekenden met een handicap of chronische ziekte uit en zet zich voort in voor de verspreiding van vacatures.
zet de samenwerking met De Werkbank met betrekking tot de toeleiding van studenten met een handicap of chronische ziekte naar vakantiewerk voort en versterkt de samenwerking met universiteiten en hogescholen voor de verspreiding van die vacatures.
blijft redelijke aanpassingen voorzien voor stagiairs, jobstudenten, BIO's en GIBO's met een handicap of chronische ziekte. Bij GIBO's wordt er standaard een integratieprotocol opgemaakt, ten laatste bij de start van het contract.
volgt het gebruik op van de nieuwe onlinetool en databank voor selectoren en kandidaten in verband met redelijke aanpassingen en organiseert vervolgoopleidingen voor selectoren wanneer daar vraag naar is.
onderzoekt de mogelijkheid om voorbehouden betrekkingen mogelijk te maken bij de opstart van een GIBO in samenwerking met het JKC.
onderzoekt de mogelijkheid om een aantal bepalingen betreffende voorbehouden betrekkingen (VPS I 5 §4) te herwerken in samenwerking met het JKC.
stelt een vertaling in Vlaamse Gebarentaal ter beschikking over de werking van de Vlaamse overheid en over voorbehouden betrekkingen die entiteiten kunnen gebruiken bij de verspreiding van hun vacatures (minimaal voorbehouden betrekkingen en jobstudenten).
screent in samenwerking met de dienst Rekrutering & Selectie (en een gebruikerspanel) de toegankelijkheid van de computergestuurde testen van de externe selectiepartners.
voert een project "Alternatieve selectieprocedure" uit waarin onderzocht wordt welke alternatieve selectieprocedures er mogelijk zijn voor een bepaald type functie.

## 9. Levensfasebewust personeelsbeleid

Een evenwichtig levensfasebewust personeelsbeleid heeft aandacht voor de medewerkers van alle leeftijdsgroepen. Om een organisatie draaiende te houden, is het belangrijk om blijvend aandacht te hebben voor het aanwezige personeel. Om in de toekomst kwalitatieve medewerkers te vinden is het belangrijk dat de Vlaamse overheid zich ook op dat vlak op de kaart zet als aantrekkelijke werkgever. Daarom zal in 2018 een visietekst met acties worden uitgewerkt die als basis kan dienen voor de entiteiten om hun levensfasebewust personeelsbeleid op maat te bepalen. De focus ligt niet enkel op oudere werknemers, maar ook op jongere en alle verschillende levensfasen daartussenin.

De dienst Diversiteitsbeleid:

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.
organiseert mentoring-trajecten voor ervaren werknemers waarbij zij zowel de rol van mentor (kennis/ervaring overdragen) als mentee (gecoacht worden op bijvoorbeeld digitale vaardigheden) kunnen opnemen.
organiseert mentoring-trajecten waarbij de jongeren de rol van mentor opnemen voor de ouderen en zelf mentee zijn in hun eerste contacten met de overheid.
organiseert vormingen over leeftijdsdiversiteit in team.
voert onderzoek uit naar de volledige leeftijdspiramide binnen de Vlaamse overheid aan de hand van beschikbare cijfers van de voorbije jaren en het leeftijdsbeleid binnen de entiteiten.
operationaliseert de visie op levensfasebewust personeelsbeleid.



spoort goede praktijken in verband met levensfasebewust personeelsbeleid binnen de Vlaamse overheid op en deelt die met de diversiteitsambtenaren.
zet een samenwerking op met een jongerenorganisatie om meer zicht te krijgen op wat jongeren verlangen van een werkgever en hoe jongeren de weg kunnen vinden naar de Vlaamse overheid als werkgever.
implementeert de mobiele applicatie Mentor van de VDAB als ondersteunend instrument bij mentoringtrajecten.

## 10. Monitoring

Een goed beleid heeft goede indicatoren nodig. In het verleden en voort uitgewerkt in het strategisch meerjarenplan werden al indicatoren bepaald en geoperationaliseerd. Om voldoende de nuance in kaart te brengen is het verder ontwikkelen van monitoring dan ook noodzakelijk.

De dienst Diversiteitsbeleid:

voert de monitoring van de tewerkstelling van de kansengroepen op het niveau van de entiteiten, de beleidsdomeinen en de Vlaamse overheid uit.
rapporteert in het jaarlijks rapport over de tewerkstelling van de kansengroepen op het niveau van de entiteiten, de beleidsdomeinen en de Vlaamse overheid.
onderzoekt de mogelijkheid om personen met een handicap en chronische ziekte te meten op basis van administratieve data. Het resultaat hiervan is een nota die een inschatting maakt op de haalbaarheid en de keuze om deze monitoringwijze al dan niet op te zetten in 2019.
bouwt de toepassing van het principe van gelijkwaardigheid, zoals bepaald in het VPS, structureel in de Diversiteitsscan in.
monitort selectieprocedures van topkader op vlak van juryvorming en kansengroep- en genderverhouding bij kandidaten.
vraagt een machtiging aan bij de privacy-commissie voor de monitoring van sollicitanten.
publiceert een rapport waarin de tewerkstelling van één van de kansengroepen in de Vlaamse overheid in detail wordt besproken.
organiseert één kennisdelingsevenement met lokale besturen over de monitoring van personen van buitenlandse herkomst in samenwerking met de Commissie Integratiebeleid.
verfijnt de huidige data in verband met diversiteitsgegevens van personeelsleden en vergelijkt deze met beschikbare data van de Vlaamse arbeidsmarkt.
zorgt voor de inbedding van diversiteitsgegevens in de algemene HR-rapportering.
stelt de rapporteringscyclus af op de behoeften van de entiteiten in het kader van de cyclus van het ondernemingsplan.
deelt kennis in verband met monitoring met lokale besturen.