

BUDGET voor gelijkheids- en diversiteitsbeleid 2018

Dienst Diversiteitsbeleid – PGO-1PPC2AB-WT en LO

Werkjaar: 1 januari t/m 31 december 2018

De 10 topprioriteiten voor 2018 met hun acties	Budget 2018	Budget TOM 2018
1. Structurele ondersteuning van de entiteiten		
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.	0	0
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.	10.000	0
beantwoordt vragen van diversiteitsambtenaren en biedt individuele ondersteuning bij de opmaak en uitvoering van een diversiteitsplan op maat.	0	0
biedt een opleiding aan over opmaak van diversiteitsplannen en het opzetten van een diversiteitsbeleid in de entiteit.	0	0
zet de rondes van de directiecomités voort en betreft de diversiteitsambtenaren bij alle overlegmomenten binnen hun entiteiten.	0	0
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.	1.000	0
organiseert een onthaalgesprek voor nieuwe diversiteitsambtenaren.	0	0
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.	0	0
vult het online platform van goede diversiteitspraktijken in entiteiten aan om meer uitwisseling tussen de diversiteitsambtenaren te stimuleren.	0	0
verspreidt het sjabloon van diversiteitsplannen binnen de entiteiten.	0	0
onderhoudt contacten met de HRBP's en brengt minstens een keer per jaar een diversiteitsthema op het HRBP-netwerk.	0	0

2. Structurele ondersteuning handicap

De dienst Diversiteitsbeleid:

brengt 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".	0	0
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.	0	0
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), beroepsinlevings-overeenkomsten (BIO's), stages en vakantiewerk, attestering en registratie, communicatie over maatregelen...).	3.000	0
licht het ondersteuningsinstrumentarium toe aan relevante externe partners (bijvoorbeeld ziekenfondsen) en middenveldorganisaties (bijvoorbeeld organisaties in de handicapsector).	500	0
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.	0	263.000
blijft personeelsleden die een attestering van hun handicap of chronische ziekte wensen, informeren over de verschillende attesteringmogelijkheden. Personen die de interne attesteringprocedure 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.	0	0
blijft een sluitende registratie van de doelgroep mee bewaken (bijvoorbeeld registratie van personeelsleden die TOM ontvangen of een interne attestering verkrijgen).	0	0
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 attesteringprocedure handicap en chronische ziekte en in het kader van het nieuwe verlofstelsel voor deeltijdse prestaties wegens een handicap of chronische ziekte.	0	0
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 verlofstelsel voor deeltijdse prestaties wegens een handicap of chronische ziekte).	0	0
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.	0	0
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.	0	0

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.	0	
organiseert een studiedag "Onbeperkt aan de slag" die de thema's uit de reeks reflectievoormiddagen uit 2016 en 2017 oppakt. Doelpubliek zijn HR-medewerkers, leidinggevendenden, personeelsleden met een handicap of chronische ziekte en externe geïnteresseerden.	0	10.000
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.	0	0
onderzoekt de mogelijkheid om een huistolk Vlaamse Gebarentaal tewerk te stellen die zowel bij selectieprocedures als bij tewerkstelling ingezet kan worden door de entiteiten.	0	5.000
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).	0	0
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.	0	0
organiseert een inspiratiesessie over het instrument "integratieprotocol" samen met en voor lokale besturen en andere overheden.	0	2.000
evalueert de eigen dienstverlening omtrent de ondersteuning van personeelsleden met een handicap of chronische ziekte door middel van een bevraging.	0	0
organiseert een proefproject "jobcrafting en functiecreatie in entiteiten".	0	0

3. Optimalisering van het antidiscriminatiebeleid

De dienst Diversiteitsbeleid:

ondersteunt de uitvoering van de engagementsverklaringen non-discriminatie (zowel de entiteitsengagementen als de persoonlijke engagementen van de leidend ambtenaren).	0	0
bewaakt en ondersteunt de voortgang van het optimalisatieproces in de entiteiten over: - redelijke aanpassingen voor personen met een handicap of chronische ziekte. - de toegankelijkheid van de dienstverlening, websites, mobiele applicaties en (waar dat van toepassing is) gebouwen. - niet-stereotyperende en niet-polariserende beeldvorming in de interne en externe communicatie, schriftelijk en mondeling.	0	0
ondersteunt en begeleidt specifieke acties van de entiteiten rond 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.	3.000	0

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.	0	0
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.	0	0
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.	0	0
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.	3.000	0
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.	0	0
sensibiliseert en communiceert blijvend om het draagvlak met betrekking tot non-discriminatie te verhogen.	0	0
zorgt in overleg met het team integriteitsbeleid voor de afstemming en integratie van het non-discriminatie en het integriteitsbeleid.	0	0
helpt het eDiv-instrument up-to-date te houden en voort te ontwikkelen.	0	0
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.	0	0
onderzoekt de voorwaarden en mogelijkheden om een meer structurele plaats in te ruimen voor (officiële) bemiddeling.	0	0

4. Gender		
Genderidentiteit, genderbeleid, transgenderbeleid		
<u>De dienst Diversiteitsbeleid:</u>		
ondersteunt entiteiten van de Vlaamse overheid in hun specifieke behoeftes in het kader van het thema transgenderpersonen, genderidentiteit en genderexpressie.	3.000	0
verzamelt goede voorbeelden van het transgenderbeleid van vergelijkbare organisaties en breidt de toolbox transgenderbeleid voort uit.	0	0
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.	0	0
besteedt aandacht aan het thema seksuele geaardheid op de werkvloer en ondersteunt het regenboognetwerk Overuit.	0	0
hangt regenboogvlaggen aan alle overheidsgebouwen en kabinetten in de periode rond 17 mei, de internationale dag tegen homofobie, transfobie en bifobie.	1.000	0
voorziet minstens één vorming met betrekking tot gender, SOGIE (seksuele oriëntatie genderidentiteit en –expressie) en transgenderbeleid.	2.000	0

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.	0	0
neemt deel aan Open@Work met het netwerk Overuit en organiseert éénmaal Open@work.	1.000	0
verzamelt resultaten binnen de organisatie voor de Global Benchmark van Workplace Pride over regenboogvriendelijke organisaties.	0	0
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.	1.000	0
promoot Overuit via verschillende communicatiekanalen met als doel nieuwe leden te ronselen.		0
organiseert de Genderdag 2018.	15.000	0
participeert aan de inclusie-audit in het kader van het ESF project "De inclusieve organisatiecultuur: ruimte voor elk talent".	0	0
Genderkloof en loopbaankloof		
<u>De dienst Diversiteitsbeleid:</u>		
verzamelt data in verband met gender- en loonkloof en werkt die uit tot een genderkloof voor 2018.	0	0
rapporteert over de stand van zaken binnen de Vlaamse overheid met betrekking tot de loon- en genderkloof.	0	0
neemt op basis van de resultaten van de genderkloofindex gerichte acties.	2.000	0
levert expertise aan AgO aan in verband met mogelijke drempels in het kader van gender bij de implementatie van het nieuwe loopbaan- en beloningsbeleid.	0	0
onderzoekt de mogelijkheden om gender- en diversiteitsgerelateerde vragen te verankeren in de Personeelspeiling.	0	0
Genderbenadering in leidinggevende functies		
<u>De dienst Diversiteitsbeleid:</u>		
breidt de campagne "Topvrouwen voor topjobs" uit via website, sociale media, interviews en filmpjes.	15.000	0
overlegt met de Genderkamer over genderevenwicht in managementfuncties binnen de Vlaamse overheid.	0	0
zorgt voor gerichte verspreiding van vacatures voor de werving van vrouwen in topfuncties.	0	0
ondersteunt entiteiten die genderonevenwicht willen aanpakken, zowel mannelijke als vrouwelijke ondervertegenwoordiging in de entiteit als in leidinggevende functies.	0	0
investeert in het verspreiden van inzichten rond gendermainstreaming via vormingen en integreert deze benadering in de werking van de dienst.	3.000	0
organiseert sessies van Vlechtwerk 2018.	14.000	0
ondersteunt het digitaal netwerk Vlechtwerk+ op LinkedIn.	0	0
organiseert acties naar aanleiding van de Internationale vrouwendag en de Internationale mannendag.	1.000	0
bouwt voort aan het HeforSheforUs-initiatief. Hierbij wordt bewaakt hoe verschillende initiatieven op elkaar afgestemd kunnen worden.	5.000	0
organiseert het netwerktraject Boost 2018. Hierbij wordt bewaakt hoe verschillende initiatieven op elkaar afgestemd kunnen worden.	14.000	0
be vraagt entiteiten waar er ofwel een mannelijke of vrouwelijke ondervertegenwoordiging is.	0	0

organiseert interne mentoring trajecten voor vrouwen die een leidinggevende functie ambiëren.	2.000	0
verzamelt goede interne en externe voorbeelden van een evenwichtig genderbeleid en start een toolbox genderbeleid op.	0	0
organiseert coaching- en simulatiemomenten van assessments voor vrouwen die een functie in midden- of topkader ambiëren.	10.000	0

5. Toegankelijkheid		
Webtoegankelijkheid		
De dienst Diversiteitsbeleid:		
werkt samen met het Agentschap Informatie Vlaanderen, Gelijke Kansen en het Departement Kanselarij & Bestuur de toegankelijkheid van digitale informatie uit.	0	0
neemt deel aan de werk- en stuurgroep over de omzetting en implementatie van de EU-richtlijn inzake webtoegankelijkheid.	0	0
werkt aan de implementatie van de EU-richtlijn met betrekking tot webtoegankelijkheid.	0	0
sensibiliseert over het thema en houdt entiteiten op de hoogte van de Europese ontwikkelingen gekoppeld aan de richtlijn, zoals monitoring, technische specificaties en toegankelijkheidsverklaring.	0	0
neemt deel aan het Europees netwerk op vlak van monitoring en rapportering van webtoegankelijkheid.	0	0
ondersteunt de entiteitsverantwoordelijken webtoegankelijkheid en bekijkt een eventuele uitbreiding van hun verantwoordelijkheden.	0	0
continueert de eerstelijns-ondersteuning voor vragen met betrekking tot webtoegankelijkheid.	0	10.000
beheert het Yammer-netwerk 'Gebruiksvriendelijke en toegankelijke websites' TOETS!.	0	0
onderhoudt het gebruikersplatform voor digitale toegankelijkheid en breidt dat uit.	0	0
coördineert een proefproject over toegankelijkheid van instroomprocessen en -tests.	0	0
screent 20 websites manueel en 150 websites automatisch.	0	103.000
blijft instaan voor de jaarlijkse monitoring van webtoegankelijkheid binnen de Vlaamse overheid.	0	6.000
organiseert een digitaal toegankelijkheidsevenement.	0	10.000
zet de opleidingen en vormingen voort inzake digitale toegankelijkheid en wijzigt het aanbod van opleidingen in afstemming met de noden van webbouwers en webredacteurs.	0	6.000
zorgt voor een zo toegankelijk mogelijk intranet bij nieuwe projecten en webtoepassingen; in het geval van ontoegankelijke toepassingen wordt er geremedieerd met opleiding.	0	0
zorgt voor een overzicht van de mogelijkheden tot aanpassing per duurzame opleiding voor personen met een handicap.	0	0
sensibiliseert over het belang van toegankelijkheid van opleidingen en screent het huidig aanbod van duurzame opleidingen.	0	0
rolt de checklist over toegankelijke opleidingen uit in entiteiten.	0	0
zorgt ervoor dat het intern personeelssysteem Personeelpunt toegankelijk is; met inbegrip van een online toegankelijke	0	0
zorgt voor de uitrol van een duidelijk communicatiekanaal naar entiteitsverantwoordelijken webtoegankelijkheid.	0	0
Fysieke toegankelijkheid		
De dienst Diversiteitsbeleid:		

organiseert sensibiliseringsinitiatieven voor de medewerkers van de Vlaamse overheid over Universal Design en integrale toegankelijkheid.	0	0
onderhoudt het gebruikersplatform voor fysieke toegankelijkheid.	0	0
werkt samen met Het Facilitair Bedrijf aan het verbeteren van de toegankelijkheid van de gebouwen.	0	50.000
neemt deel aan een adviesraad en labelcommissie met betrekking tot het toegankelijkheidslabel van gebouwen.	0	0

6. Correcte beeldvorming

De dienst Diversiteitsbeleid:

brengt een digitale diversiteitskalender die de aandacht vestigt op en sensibiliseert over de verschillende thema's van diversiteit.	0	0
voert in 2018 de sensibiliseringscampagne "Bonte Bende" met nadruk op diversiteit in de teams bij de Vlaamse overheid.	15.000	0
organiseert een interne sensibiliseringscampagne over de beeldvorming van de kansengroepen, en organiseert de tentoonstelling Vamos Vacaturos in de gebouwen van de Vlaamse overheid.	10.000	0
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.	16.000	30.000
stemt met andere actoren binnen de Vlaamse overheid af over het onderhoud, het gebruik en de aanvulling van een diverse fotodatabank.	0	0
verspreidt informatie over activiteiten, tentoonstellingen, inleefdagen, mogelijkheden die de middenveldorganisaties aanbieden en die door entiteiten kunnen gebruikt worden.	0	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.	5.000	0
organiseert vanuit het netwerk Mozaiko en de Commissie Integratiebeleid een evenement op de internationale dag van de migrant.	10.000	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 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	0
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.	5.000	0
organiseert opleidingen over omgaan met diversiteit.	5.000	0
voert acties op sociale media om het imago van de Vlaamse overheid als goede en diverse werkgever te verbeteren.	6.000	0

7. Taalbeleid

De dienst Diversiteitsbeleid:

screent advertentieteksten en vacatures op taaltoegankelijkheid, op vraag van de dienst Rekrutering en Selectie van AgO en van andere entiteiten.	0	0
laat een evaluatie van de screening op taaltoegankelijkheid maken door het Huis van het Nederlands.	1.000	0
voert op vraag van entiteiten een project "taalbeleid" in samenwerking met het Huis van het Nederlands.	2.000	0
onderzoekt het effect van de overheidsbrede taalvisie op de werking van de Vlaamse overheid als werkgever en dienstverlener.	0	0
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.	0	0
voorziet opleidingen voor personeelsleden in het kader van extra taalverwerving.	6.000	0
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.	0	0
ondersteunt entiteiten die met een concrete taalvraag van een personeelslid geconfronteerd worden.	1.000	0
ondersteunt entiteiten met het ontwikkelen van concrete taalopleidingen en taalondersteuning op de werkvloer.	2.000	0
informeert entiteiten over taalvoorwaarden en de Selor-taaltesten.	0	0
screent de algemene onthaaltoolbox op taaltoegankelijkheid en bekijkt of er een extra onderdeelje moet komen voor startende anderstaligen bij de Vlaamse overheid.	0	0
maakt de werking over taalbeleid bekend bij de collega's van welzijn, de GDPB, de Sociale Dienst...	0	0
voert een proefproject voor de inschaling van functieclassificatie bij vacatures.	0	0

8. Instroomondersteuning		
Toeleiding, begeleiding en bemiddeling bij tewerkstelling van de kansengroepen		
<u>De dienst Diversiteitsbeleid:</u>		
ondersteunt de diversiteitsambtenaren bij het uitbouwen van een entiteitsspecifiek stagebeleid met aandacht voor de kansengroepen.	0	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 aan alle entiteiten ("Er is diversiteit bij Vlaamse overheid"). Bijzondere aandacht gaat naar contact met hogescholen en universiteiten.	0	0
bemiddelt tussen de entiteiten die stagiairs uit de kansengroepen zoeken enerzijds en de opleidingscentra die speciale aandacht besteden aan de kansengroepen anderzijds.	0	0
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.	0	0

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).	0	268.000
blijft het aantal stagiairs, jobstudenten en startbaners uit de kansengroepen registreren en monitoren.	0	0
ondersteunt BIO, GIBO, taalstages, mentorship-projecten en artikel 60 (OCMW).	0	0
organiseert samen met de dienst Rekrutering & Selectie een bevraging van de entiteiten over beschikbare jobstudenten.	0	0
werkt voort aan een databank van cv's van kandidaten en probeert de vacatures te matchen zolang er geen automatische mogelijkheid bestaat via Personeelspunt.	0	0
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.	0	0
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.	0	5.000
licht het gebruik van voorbehouden betrekkingen toe bij het topmanagement via de rondes van managementcomités, directiecomités en leidend ambtenaren.	0	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	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	10.000
volgt de wijzigingen met betrekking tot de regelgeving rond BIO en GIBO op in samenwerking met de VDAB en het JKC.	0	0
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.	0	0
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.	0	0
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 en vakantiewerk, alsook met vacatures die aangeboden kunnen worden in voorbehouden betrekkingen en GIBO's. De dienst ondersteunt entiteiten die deze oefening willen maken op maat.	0	0
zuivert de "Talentedbank" voor werkzoekenden met een handicap of chronische ziekte uit en zet zich voort in voor de verspreiding van vacatures.	0	0
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.	0	0

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.	0	10.000
volgt het gebruik op van de nieuwe onlinetool en databank voor selectoren en kandidaten in verband met redelijke aanpassingen en organiseert vervolgopleidingen voor selectoren wanneer daar vraag naar is.	0	5.000
onderzoekt de mogelijkheid om voorbehouden betrekkingen mogelijk te maken bij de opstart van een GIBO in samenwerking met het JKC.	0	0
onderzoekt de mogelijkheid om een aantal bepalingen betreffende voorbehouden betrekkingen (VPS I 5 §4) te herwerken in samenwerking met het JKC.	0	0
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).	0	5.000
screent in samenwerking met de dienst Rekrutering & Selectie (en een gebruikerspanel) de toegankelijkheid van de computergestuurde testen van de externe selectiepartners.	0	0
voert een project "Alternatieve selectieprocedure" uit waarin onderzocht wordt welke alternatieve selectieprocedures er mogelijk zijn voor een bepaald type functie.	0	0

9. Levensfasebewust personeelsbeleid

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.	2.500	0
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.	8.000	0
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.	8.000	0
organiseert vormingen over leeftijdsdiversiteit in team.	5.000	0
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.	0	0
operationaliseert de visie op levensfasebewust personeelsbeleid.	0	0
spoort goede praktijken in verband met levensfasebewust personeelsbeleid binnen de Vlaamse overheid op en deelt die met de diversiteitsambtenaren.	0	0
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.	8.000	0
implementeert de mobiele applicatie Mentor van de VDAB als ondersteunend instrument bij mentoringtrajecten.	0	0

10. Monitoring		
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.	8.000	0
rapporteert in het jaarlijks rapport over de tewerkstelling van de kansengroepen op het niveau van de entiteiten, de beleidsdomeinen en de Vlaamse overheid.	0	0
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.	0	0
bouwt de toepassing van het principe van gelijkwaardigheid, zoals bepaald in het VPS, structureel in de Diversiteitsscan in.	0	0
monitort selectieprocedures van topkader op vlak van jury Samenstelling en kansengroep- en genderverhouding bij kandidaten.	0	0
vraagt een machtiging aan bij de privacy-commissie voor de monitoring van sollicitanten.	0	0
publiceert een rapport waarin de tewerkstelling van één van de kansengroepen in de Vlaamse overheid in detail wordt besproken.	0	0
organiseert één kennisdelingsevenement met lokale besturen over de monitoring van personen van buitenlandse herkomst in samenwerking met de Commissie Integratiebeleid.	3.000	0
verfijnt de huidige data in verband met diversiteitsgegevens van personeelsleden en vergelijkt deze met beschikbare data van de Vlaamse arbeidsmarkt.	0	0
zorgt voor de inbedding van diversiteitsgegevens in de algemene HR-rapportering.	0	0
stelt de rapporteringscyclus af op de behoeften van de entiteiten in het kader van de cyclus van het ondernemingsplan.	0	0
deelt kennis in verband met monitoring met lokale besturen.	0	0

TOTAAL	236.000	798.000
---------------	----------------	----------------

opleiding contactpersonen integriteit