

Het Gelijkekansen- en Diversiteitsplan Vlaamse overheid 2019

1. INLEIDING

Op 28 april 2016 keurde de Vlaamse Regering het Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2016-2020¹ goed. Dit strategisch meerjarenplan heeft de ambitie om de verhoogde streefcijfers te behalen tegen 2020 en wil tegelijkertijd een diverse Vlaamse overheid voor diverse burgers realiseren.

De Vlaamse overheid formuleerde ambitieuze streefcijfers voor het personeelsbestand: 10% mensen van buitenlandse herkomst, 3% medewerkers met een handicap of chronische ziekte en 40% vrouwen in zowel top- als middenkader.

De dienst Diversiteitsbeleid speelt hierbij een ondersteunende rol. De Vlaamse Diversiteitsambtenaar formuleert jaardoelstellingen 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 2017

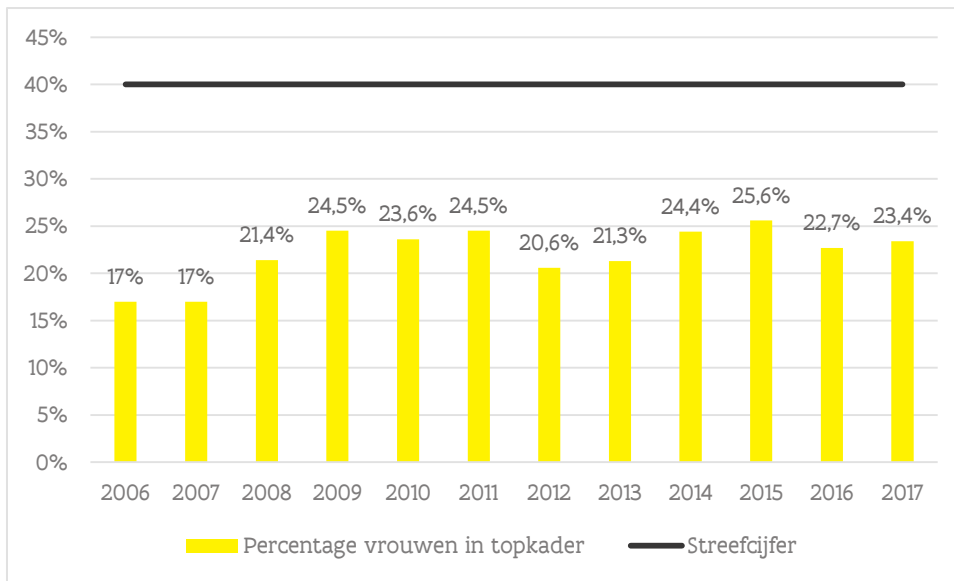
Zoals bepaald in het decreet evenredige arbeidsdeelname en diversiteit van 8 mei 2002, streeft de Vlaamse overheid ernaar om als werkgever een weerspiegeling te zijn van de samenleving. Deze evenredige arbeidsdeelname wordt vertaald naar streefcijfers voor vrouwen in top- en middenkaderfuncties, personen 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 31/12/2017².

Vrouwen in top- en middenkader

Het aandeel vrouwen in de topfuncties gaat terug licht vooruit, met een stijging van 22,7% in 2016 naar 23,4% in 2017 (18 vrouwen en 59 mannen).

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

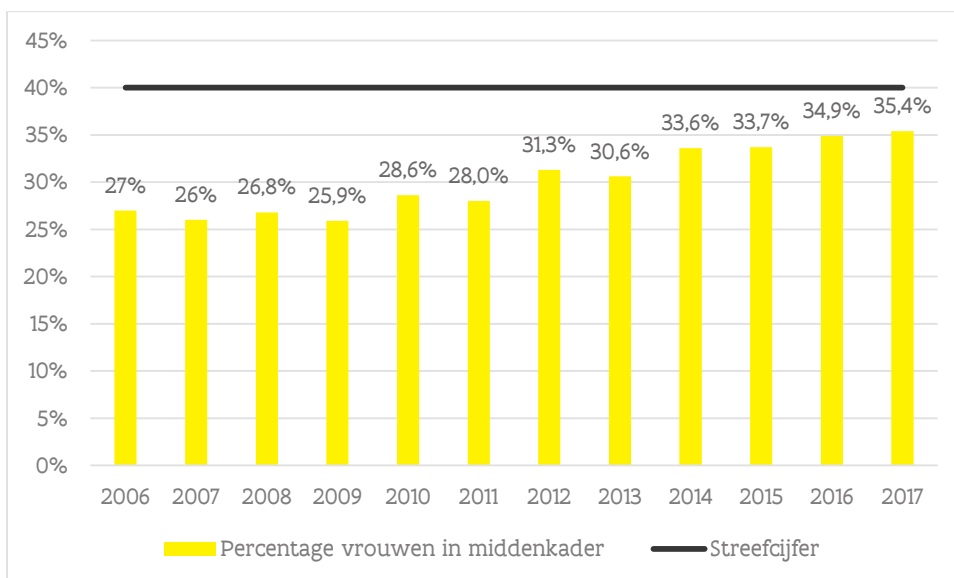
² Aangezien tellingen steeds gebeuren op 31/12/20xx zijn er op het moment van schrijven nog geen cijfers over 2018 beschikbaar.



Figuur 1 Aandeel vrouwen in topkader 2006-2017

In 2018 werden net als de vorige jaren een aantal fusies van entiteiten voltooid. Daarnaast werden er ook een aantal nieuwe leidend ambtenaren aangesteld. De kans is dan ook groot dat het aandeel vrouwen in topkader in 2018 zal stijgen.

Wat middenkader betreft, telde eind 2017 de Vlaamse overheid 260 leidinggevende functies in het middenkader. 92 of 35,4% hiervan waren vrouwen. De stijgende trend die in 2009 werd ingezet zorgt ervoor dat op ongeveer acht jaar tijd het aandeel vrouwen in middenkader met bijna tien procentpunten is gestegen. Het streefdoel van 40% tegen 2020 komt hierdoor steeds dichterbij.



Figuur 2 Percentage vrouwen in het leidinggevend middenkader

Personeelsleden van buitenlandse herkomst

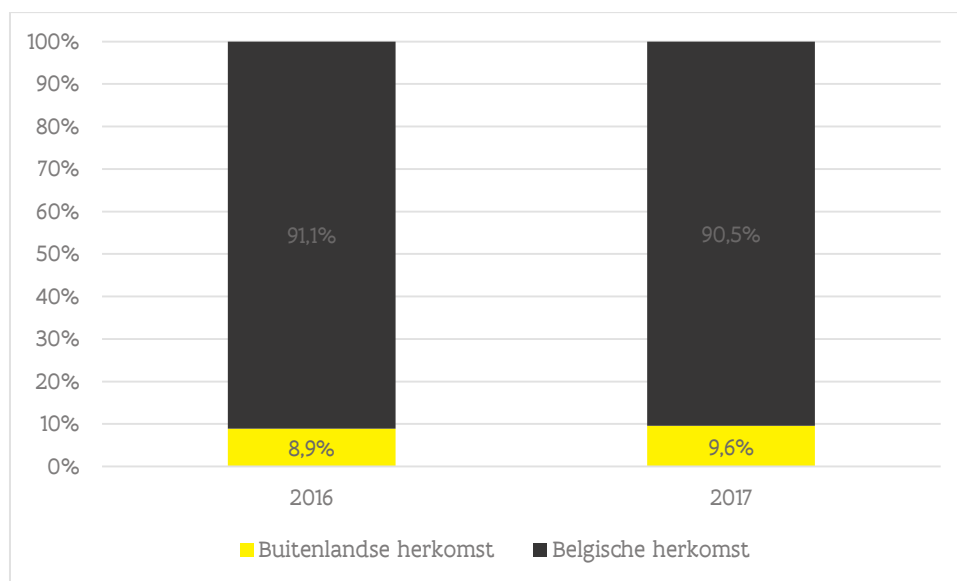
Vanaf 2016 werkt de Vlaamse overheid met een nieuwe definitie om het aantal personeelsleden van buitenlandse herkomst te tellen in navolging van de afspraak die de Vlaamse Regering maakte om over alle beleidsvelden heen de herkomst van personen op eenzelfde manier te meten. Deze definitie staat in het Regeerakkoord en is dezelfde als de definitie in het Integratiedecreet.

Medewerkers met een niet-Belgische nationaliteit als huidige of eerste nationaliteit, of medewerkers van wie minstens één ouder niet de Belgische nationaliteit heeft als eerste nationaliteit.

Vanaf 2016 is er dan ook een nieuw streefcijfer van 10% personeelsleden van buitenlandse herkomst. Dat nieuwe streefcijfer is eveneens opgenomen in het Vlaams Regeerakkoord.

Onderstaande grafiek rapporteert bijgevolg dus maar over 2 jaar (daarvóór werd immers een andere definitie gehanteerd).

Eind 2017 waren 9,6% personeelsleden van de Vlaamse overheid van buitenlandse herkomst. Dit is een stijging 0,7 procentpunten tegenover 2016. De Vlaamse overheid is zo zeer goed op weg om tegen 2020 haar streefcijfer te behalen.

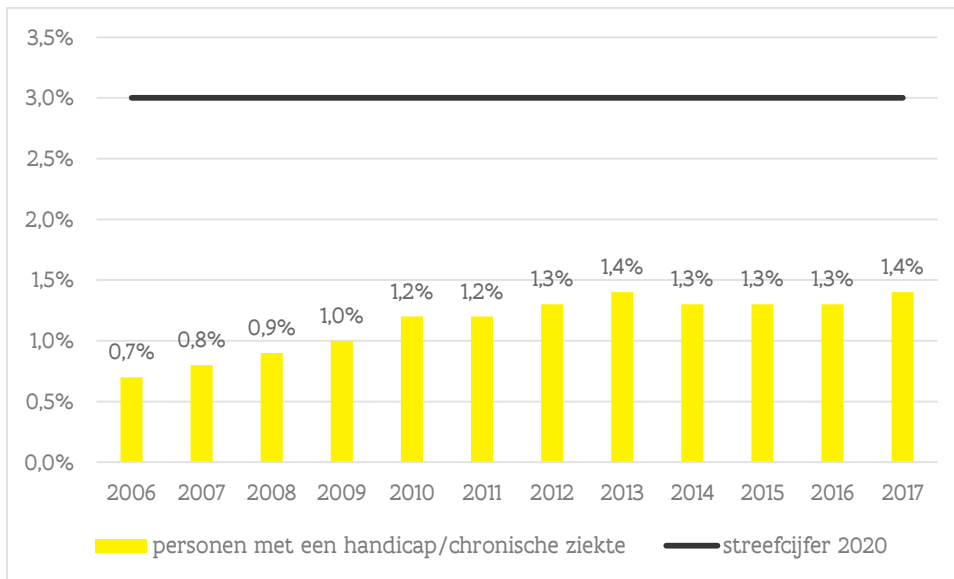


Figuur 3 Buitenlandse herkomst en Belgische herkomst van personeelsleden 2016-2017

Personeelsleden met een handicap of chronische ziekte

Eind 2017 werkten er 634 geregistreerde³ personen (1,4%) met een handicap of chronische ziekte bij de Vlaamse overheid. Het is voor het eerst sinds 2013 dat dit percentage terug stijgt: de laatste jaren bleef het aandeel onveranderd op 1,3%. Een positieve evolutie in de juiste richting en een verdubbeling op 10 jaar, maar het streefcijfer van 3% tegen 2020 blijft veraf.

³ De registratie gebeurt op basis van een vrijwillige registratie <https://overheid.vlaanderen.be/vrijwillige-registratie>



Figuur 4 Personen met een handicap of chronische ziekte 2006-2017

3. DE STRATEGIËN EN ONDERLIGGENDE PRINCIPES OM DE VOORNEMENS VAN HET STRATEGISCH GELIJEKANS- 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:

1. verankering in de organisatiestructuur;
2. inclusief talentgericht HR-beleid;
3. gelijke kansen;
4. antidiscriminatie;
5. 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 GELIJEKANS- EN DIVERSITEITSBELEID VAN DE VLAAMSE OVERHEID IN 2019 EN DE WERKING VAN DE DIENST DIVERSITEITSBELEID ALS EXPERTENDIENST TER ONDERSTEUNING VAN DE ENTITEITEN

De dienst Diversiteitsbeleid verduidelijkt in dit jaaractieplan de prioriteiten voor 2019. De dienst is expert inzake gelijke kansen en diversiteit (GKD), is ingebed binnen het Agentschap

Overheidspersoneel (AgO) en biedt gerichte ondersteuning aan de entiteiten aan. De acties in dit plan zullen de strategie in het strategisch meerjarenplan sterker 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.

Naast een reeks acties met een meerjarig karakter zet de dienst Diversiteitsbeleid zijn beschikbaar personeel in op 10 prioriteiten voor 2019:

1. **Structurele ondersteuning van de entiteiten en personeelsleden**
2. **Structurele ondersteuning handicap**
3. **Optimalisering van het antidiscriminatiebeleid**
4. **Gender**
5. **Toegankelijkheid**
6. **Sensibilisering en correcte beeldvorming**
7. **Taalbeleid en digitale geletterdheid**
8. **Wegwerken van drempels in instroom**
9. **Levensfasebewust personeelsbeleid**
10. **Monitoring en rapportering**

1. Structurele ondersteuning van de entiteiten en personeelsleden

Entiteiten zijn de kernactoren van het Vlaamse diversiteitsbeleid, want zij moeten dat beleid implementeren. Om hen daarbij te stimuleren stelt de dienst Diversiteitsbeleid een lijst ter beschikking met concrete acties of projecten waaraan alle entiteiten kunnen deelnemen. Daarbij krijgen de entiteiten financiële ondersteuning, expertise en begeleiding, steeds met het oog op latere kennisdeling in bijvoorbeeld de Commissie Diversiteit Vlaamse overheid.

Blijvende ondersteuning op maat is cruciaal voor een inclusief beleid. Daarom zal een medewerker van de dienst via een werkbezoek aan alle entiteiten de individuele noden en goede praktijken detecteren.

Om de uitwisseling tussen de verschillende entiteiten beter te bevorderen, wordt er in 2019 voor de eerste keer een thematische werkgroep georganiseerd waar de deelnemers samen nadenken over een bepaald diversiteitsthema. En om de samenwerking tussen de entiteiten te versterken komt er ook een dag van de diversiteitsambtenaren.

De dienst Diversiteitsbeleid:

stimuleert diversiteitsbeleid door eind december 2018 aan de diversiteitsambtenaren een lijst ter beschikking te stellen met concrete acties/projecten waaraan alle entiteiten kunnen deelnemen (opleidingsaanbod voorzien, sensibiliseringsacties, structurele maatregelen, instroommaatregelen ...). De dienst Diversiteitsbeleid functioneert als expertisecentrum en doorverwijzer.
voorziet financiële ondersteuning, expertise en begeleiding voor het uitvoeren van deze diversiteitsprojecten. Die ondersteuning omvat ook kennisdeling van de uitwerking van de goede praktijken (bijvoorbeeld op de Commissie Diversiteit Vlaamse overheid). De dienst zal telkens de entiteit met die goede praktijk in de kijker zetten om zo andere entiteiten aan te sporen deze diversiteitsacties te implementeren in hun werking.
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.
verspreidt het sjabloon van de diversiteitsplannen aan nieuwe diversiteitsambtenaren of binnen de entiteiten die nog geen diversiteitsplan hebben.

zet een gerichte actie op touw voor de directiecomités over het beleid van neutraliteit waarbij de diversiteitsambtenaren betrokken worden.
organiseert in 2019 vijf vergaderingen van de Commissie Diversiteit Vlaamse overheid, waarbij in elke commissie een goede praktijk van entiteiten voorgesteld wordt en er ingezet wordt op het uitnodigen van externe sprekers.
organiseert een onthaalgesprek voor nieuwe diversiteitsambtenaren.
bouwt een kwaliteitstraject uit voor diversiteitsambtenaren met het oog op een (verdere) professionalisering van diversiteitsambtenaren. Er wordt een basis gelegd voor interne kwaliteitszorg met aandacht voor onthaal, vorming, begeleiding, (zelf)evaluatie, kennisdeling en -borging.
organiseert een werkbezoek met een persoonlijk gesprek met elke diversiteitsambtenaar waarbij gepeild wordt naar de noden en goede praktijken inzake diversiteit aan de hand van een korte vragenlijst.
evalueert de ondersteuning van de dienst aan de entiteiten (via een enquête) en communiceert de resultaten van de evaluatie aan de diversiteitsambtenaren.
bevordert de uitwisseling tussen de entiteiten door minstens één keer per jaar een thematische werkgroep over de beleidsdomeinen heen te organiseren waar de diversiteitsambtenaren samen nadenken over een diversiteitsthema.
onderhoudt contacten met de HRBP's en brengt minstens één keer per jaar een diversiteitsthema op het HRBP-netwerk.
organiseert een Dag van de Diversiteitsambtenaar op een externe locatie voor de diversiteitsambtenaren om de samenwerking tussen de entiteiten te versterken.
verstuurt minstens vijf keer per jaar een nieuwsbrief voor de diversiteitsambtenaren.
organiseert minstens vier keer per jaar een bijeenkomst met het personeelsnetwerk Mozaïko. Dit personeelsnetwerk brengt personeelsleden samen die gezamenlijk initiatieven willen opzetten, kennis en ervaring willen delen in verband met het thema tewerkstelling van personeelsleden van buitenlandse herkomst.
organiseert een kruispuntmoment tussen de verschillende personeelsnetwerken.
organiseert één event samen met Diverscity (het samenwerkingsverband tussen VVSG en de drie overheidsvakbonden ACV-Openbare Diensten, ACOD-LRB en VSOA-LRB) om aan kennisdeling te doen tussen de entiteiten van de Vlaamse overheid en lokale besturen.

2. Structurele ondersteuning handicap

Na de topambtenaren wil de dienst Diversiteitsbeleid in 2019 ook geïnteresseerde personeelsleden, externe partners en middenveldorganisaties informeren over het ondersteuningsinstrumentarium handicap en chronische ziekte. Er wordt nog meer informatie beschikbaar gesteld via brochures voor nieuwe personeelsleden met een handicap of chronische ziekte en voor entiteiten die een personeelslid met een handicap of chronische ziekte tewerkstellen.

Daarnaast is er blijvende aandacht voor een kwalitatieve dienstverlening voor personeelsleden met een handicap of chronische ziekte bij tewerkstellingsondersteunende maatregelen (TOM), op vraag en op maat.

Om het streefcijfer van 6% jobstudenten met een handicap te halen zal de dienst in 2019 versterkt inzetten op de werving van jobstudenten met een handicap.

De dienst Diversiteitsbeleid:

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.

<p>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 het oog op opportuniteiten voor het aanbieden van voorbehouden betrekkingen, gespecialiseerde individuele beroepsopleidingen (K-IBO's), beroepsinlevingsstages (BIS), stages en vakantiewerk, attestering en registratie, communicatie over maatregelen ...).</p>
<p>blijft tewerkstellingsondersteunende maatregelen (TOM) aanbieden aan personeelsleden met een handicap of chronische ziekte, hun leidinggevenden en teams (opmaak integratieprotocol, bepalen van redelijke materiële en immateriële aanpassingen, advisering bij en financiering van bepaalde aanwijsbare kosten zoals arbeidspostaanpassingen, gespecialiseerde jobcoaching en aangepast vervoer).</p>
<p>blijft personeelsleden die een attestering van hun handicap of chronische ziekte wensen, informeren over de verschillende attesteringsmogelijkheden. 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.</p>
<p>evalueert het instrument 'integratieprotocol' uitgebreid door een bevraging te organiseren bij alle betrokken actoren: personeelslid met een handicap of chronische ziekte, leidinggevende en betrokken HR.</p>
<p>evalueert uitgebreid samen met het Juridisch Kenniscentrum (JKC) het nieuwe verlofstelsel voor deeltijdse prestaties wegens handicap of chronische ziekte dat in 2018 werd ingevoerd, bekijkt of het proces goed verloopt, waar de eventuele pijnpunten liggen, en stelt het systeem op punt.</p>
<p>werkt samen met HR en re-integratieambtenaren van het Agentschap Overheidspersoneel (AgO) bij de ondersteuning van individuele re-integratietrajecten van personen met een handicap of chronische ziekte. De dienst organiseert samen met andere AgO-afdelingen minstens drie bijeenkomsten van het lerend netwerk re-integratiebeleid.</p>
<p>organiseert een studiedag "Onbeperkt aan de slag" die de thema's uit de reeks reflectievoormiddagen uit 2016 en 2017 oppakt. Doelpubliek zijn HR-medewerkers, leidinggevenden, personeelsleden met een handicap of chronische ziekte en externe geïnteresseerden.</p>
<p>ontwikkelt een onthaalbrochure specifiek voor nieuwe personeelsleden met een handicap of chronische ziekte.</p>
<p>ontwikkelt een onthaalbrochure specifiek voor jobstudenten met een handicap of chronische ziekte.</p>
<p>ontwikkelt een brochure voor teams die een jobstudent met een handicap of chronische ziekte tewerkstellen.</p>
<p>organiseert de vierjarige sensibiliseringscampagne over handicap en chronische ziekte "Compleet Divers" (meerjarig, 2016-2019).</p>
<p>stelt 70 jobstudenten met een handicap te werk bij verschillende entiteiten. De tewerkstelling van deze jobstudenten wordt ondersteund, begeleid en gefinancierd door de dienst Diversiteitsbeleid.</p>
<p>bekijkt de mogelijkheden om een huistolk Vlaamse Gebarentaal in te schakelen voor dove of slechthorende personeelsleden die hier gebruik van wensen te maken, en brengt hiervoor de noden bij alle entiteiten verspreid over Vlaanderen in kaart.</p>
<p>zorgt voor een betere samenwerking met de verschillende gespecialiseerde opleidings-, begeleidings- en bemiddelingscentra (GOB's) in Vlaanderen.</p>
<p>stimuleert personeelsleden via sensibilisering en structurele maatregelen om deel te nemen aan het personeelsnetwerk Onbeperkt. Dit personeelsnetwerk brengt personeelsleden samen die gezamenlijk initiatieven willen opzetten, kennis en ervaring willen delen in verband met het thema tewerkstelling van personeelsleden met een handicap of chronische ziekte.</p>
<p>sensibiliseert personeelsleden om een integratieprotocol af te sluiten.</p>
<p>evalueert de tool voor redelijke aanpassingen die in 2018 ontwikkeld en uitgerold werd voor selectoren, en voert indien nodig aanpassingen door.</p>
<p>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 herstructurerings.</p>
<p>stelt minstens zes informatieve fiches op die elk tips geven aan leidinggevende en collega's over omgaan met een collega met een bepaald ziektebeeld of beperking.</p>
<p>voert een proefproject in het kader van jobcoaching bij personeelsleden die (nog) geen attest handicap of chronische ziekte hebben, maar waar de urgentie van begeleiding op de werkvloer hoog is.</p>

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.

In 2019 ondersteunt de dienst Diversiteitsbeleid de entiteiten bij de aanpak en uitbouw van een non-discriminatie- en diversiteitsbeleid. De dienst deelt die kennis en goede praktijken met andere entiteiten en met een lokaal bestuur. Voorts rolt de dienst de procedure voor anti-discriminatiemeldingen uit binnen de Vlaamse overheid en blijft personeelsleden en hun leidinggevendens sensibiliseren.

De dienst Diversiteitsbeleid:

vertaalt de acties van de engagementsverklaringen non-discriminatie (zowel de entiteitsengagementen als de persoonlijke engagementen van de leidend ambtenaren) in een beleid zowel naar de personeelsleden van de Vlaamse overheid als naar hun klanten. Hiervoor werkt de dienst samen met het Agentschap Binnenlands Bestuur.
houdt de engagementsverklaring non-discriminatie onder de aandacht door deze te integreren in de jaarlijkse lijst met concrete acties/projecties voor de diversiteitsambtenaren.
bouwt kwaliteitscontroles in het selectieproces in. Concreet zet de dienst in op opleidingen, periodiek screenen van dossiers met het oog op een kwaliteitstoets en stimuleert de dienst diversiteitsambtenaren om aanwezig te zijn tijdens selectiegesprekken.
ondersteunt en begeleidt specifieke acties van de entiteiten over het voorkomen (en indien nodig aanpakken) van discriminatie, met bijzondere aandacht voor het testen en het gebruik van instrumenten zoals de ex ante diversiteitsscan.
volgt het ontwikkelingsproces op van een non-discriminatieclausule in de entiteiten van de Vlaamse overheid.
bouwt voort aan een ondersteuningsaanbod voor diversiteitsambtenaren, HRBP's, HR-specialisten en leidinggevendens, EOC- (en ondernemingsraad)sleden met inbreng van externe expertise en met bijzondere aandacht voor leidinggevendens (ambassadeurs). De dienst vertrekt daarbij van het eDiv-instrument van UNIA.
helpt het eDiv-instrument up-to-date te houden en voort te ontwikkelen door cases aan te reiken aan Unia en zo de bibliotheek aan te vullen.
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.
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.
onderneemt een gerichte sensibiliseringsactie op 21 maart (dag van de discriminatie).
zorgt in overleg met het team integriteitsbeleid voor de afstemming en integratie van het non-discriminatie- en integriteitsbeleid.
doet een beroep op de expertise van een ervaringsdeskundige armoede en onderneemt minstens één actie binnen het thema kansarmoede.

4. Gender

Na de implementatie van het 'beleidskader met betrekking tot genderidentiteit en -expressie op de werkvloer' in de entiteiten van de Vlaamse overheid, moet de dienst Diversiteitsbeleid

voldoende aandacht blijven besteden aan het continuüm van gender en seksuele oriëntatie en aan het zichtbaar maken ervan. Deze bewustmakingsinitiatieven moeten hand in hand gaan met structurele aanpassingen om de organisatie gender- en transvriendelijker te maken.

In 2019 zet de dienst voort in op informatie-uitwisseling, netwerken en vormende initiatieven. De dienst herhaalt bestaande trajecten, promoot vrouwelijke rolmodellen in kaderfuncties en maakt gebruik van sociale media om vacatures in kaderfuncties gericht te verspreiden.

De dienst Diversiteitsbeleid:

ondersteunt entiteiten van de Vlaamse overheid in hun specifieke behoeftes in het kader van het thema transgenderpersonen, genderidentiteit en genderexpressie.
werkt voort mee aan het project 'The Transnational Workplace Inclusivity Project' (een ESF-project van Kliq vzw in samenwerking met Vlerick Business School en VOKA, met als doel te werken aan een inclusieve organisatiecultuur en de begeleiding van holebi's en transgenders op de werkvloer) en rolt binnen de Vlaamse overheid instrumenten uit gefocust op een inclusieve rekrutering en selectie.
zorgt voor implementatie en integratie van de acties van het beleidskader met betrekking tot transgenders op de werkvloer in de dienstverlening van verschillende HR-actoren binnen en buiten AgO.
ondersteunt het regenboognetwerk Overuit, werkt samen met de kerngroep en organiseert minstens twee activiteiten.
stelt het regenboognetwerk actief open naar medestanders die zich willen inzetten voor holebi- en transgenderinclusie.
hangt regenboogvlaggen aan alle overheidsgebouwen en kabinetten in de periode rond 17 mei, de internationale dag tegen holebi- en transfobie.
voorziet minstens één vorming met betrekking tot gender, SOGIE (seksuele oriëntatie genderidentiteit en -expressie) en transgenderbeleid.
bereidt de SOGIE-enquête 2020 voor.
brengt uitwisseling tussen het thema genderidentiteit, transgenderbeleid, seksuele geaardheid en het thema migratie.
neemt deel aan Open@Work met het netwerk Overuit. Open@Work is een initiatief dat bedrijfsnetwerken van holebi's, transgenders en bondgenoten samenbrengt, dat georganiseerd wordt met verschillende bedrijven en organisaties, zoals bijvoorbeeld Accenture, ING, NMBS, de federale overheid ...
organiseert één sessie Open@Work.
verzamelt resultaten binnen de organisatie voor de Global Benchmark van Workplace Pride over regenboogvriendelijke organisaties.
verzamelt resultaten binnen de organisatie voor de inclusie-audit van KliQ vzw.
organiseert samen met het Dienstencentrum Talent een loopbaandag met specifieke focus op gender.
zorgt ervoor dat alle communicatie naar burgers en personeelsleden genderneutraal is.
brengt een nota over een genderneutrale overheid op het Voorzitterscollege.
werkt aanbevelingen uit op basis van de analyses van de genderindex 2018.
volgt acties op basis van de genderindex 2018 op.
zoekt en promoot vrouwelijke rolmodellen in kaderfuncties.
verspreidt vacatures voor topkader gericht naar vrouwen onder andere door gebruik van sociale media.
sensibiliseert over de internationale mannen- en vrouwendag.
bewaakt de man-vrouwverhouding in het traject middenkader.
werkt mee aan het traject middenkader met specifieke focus op vrouwelijk leiderschap.
organiseert samen met entiteiten het vernieuwde Boost-netwerk. Boost is een netwerk waarin vrouwen uit top- en middenkaderfuncties samenkomen om vrouwelijk leiderschap bespreekbaar te maken.

5. Toegankelijkheid

In september 2018 werd de Europese richtlijn inzake webtoegankelijkheid van kracht. De dienst Diversiteitsbeleid voorziet in 2019 centrale ondersteuning voor de implementatie van die richtlijn aan de hand van kennisdeling, vorming, sensibilisering, deelname aan werk- of stuurgroepen ... en coördineert het project over de implementatie van de richtlijn.

De dienst neemt opnieuw de jaarlijkse monitoring van webtoegankelijkheid op zich.

Samen met Het Facilitair Bedrijf (HFB) en Inter werkt de dienst Diversiteitsbeleid aan fysieke toegankelijkheid en een toegankelijke vervoersoplossing van het Brussel-Noordstation naar het Herman Teirlinckgebouw.

De dienst Diversiteitsbeleid:

coördineert de werk- en stuurgroep samen met het Agentschap Informatie Vlaanderen, Gelijke Kansen en het Departement Kanselarij & Bestuur over de omzetting en implementatie van de EU-richtlijn inzake webtoegankelijkheid.
voorziet centrale ondersteuning voor de implementatie van de EU-richtlijn inzake webtoegankelijkheid.
sensibiliseert en ondersteunt de entiteitsverantwoordelijken webtoegankelijkheid over het thema.
neemt deel aan het Europees netwerk op vlak van monitoring en rapportering van webtoegankelijkheid.
houdt entiteiten op de hoogte van de Europese ontwikkelingen gekoppeld aan de richtlijn, zoals monitoring, technische specificaties en toegankelijkheidsverklaring.
continueert de eerstelijns-ondersteuning voor vragen met betrekking tot webtoegankelijkheid en evalueert de ondersteuning.
beheert het Yammer-netwerk 'Gebruiksvriendelijke en toegankelijke websites' TOETS!.
onderhoudt het gebruikersplatform voor digitale toegankelijkheid.
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.
zorgt ervoor dat het intern personeelssysteem Personeelpunt toegankelijk wordt uitgerold, met inbegrip van een online toegankelijke sollicitatieprocedure, prestatie management en een module leren en opleiden.
werkt uitvoeringsbesluiten van Europa over de toegankelijkheidsverklaring, de technische specificaties, monitoring en rapportering uit.
voert een proefproject uit over de transitie van downloadbare documenten naar html en vertaalt dit naar een overheidsbrede aanpak voor het gebruik van en alternatieven voor downloadbare documenten op de Vlaamse overheidswebsites.
organiseert een sensibiliseringsinitiatief voor de medewerkers van de Vlaamse overheid over Universal Design en integrale toegankelijkheid.
voert een onderzoek uit over fysieke toegankelijkheid en Universal Design binnen de Vlaamse overheid.
onderhoudt het gebruikersplatform voor fysieke toegankelijkheid en gebruikt de expertise van personeelsleden met een handicap om de toegankelijkheid te verbeteren.
werkt samen met HFB aan het verbeteren van de toegankelijkheid van de gebouwen en organiseert sensibiliseringsinitiatieven voor de medewerkers van de Vlaamse overheid.
werkt ook zonder HFB aan het verbeteren van de toegankelijkheid van de gebouwen die niet in beheer zijn van HFB.
neemt deel aan een adviesraad en labelcommissie met betrekking tot het toegankelijkheidslabel van gebouwen.
werkt samen met HFB een verbeterde toegankelijke vervoersoplossing uit voor het traject tussen het Brussel-Noordstation en het Herman Teirlinckgebouw. Het traject blijkt niet altijd toegankelijk te zijn voor sommige bezoekers met een handicap.
organiseert vormingen voor onthaalmedewerkers van entiteiten over toegankelijke communicatie.
werkt samen met HFB netwerksessies uit naar aanleiding van de labeluitreiking over fysieke toegankelijkheid van enkele gebouwen.

6. Sensibilisering en correcte beeldvorming

Hoe communiceer je als overheid naar een zo breed en zo divers mogelijke doelgroep, rekening houdend met de 'superdiversiteit' binnen onze samenleving?

Naast de sensibiliserende activiteiten die jaarlijks aan bod komen, zoals Broodje Divers, Dag van de Migrant, sensibiliseringscampagnes (Bonte Bende, Compleet Divers, Topvrouwen voor topjobs, Er is plaats voor diversiteit bij Vlaamse overheid ...), opleidingen, interviews, artikels op de website Vlaanderen Intern ..., wil de dienst Diversiteitsbeleid in 2019 specifieke aandacht besteden aan het ontwikkelen van een communicatiestrategie voor sociale media en een betere samenwerking met de communicatiedienst van AgO en andere communicatiediensten in entiteiten.

De dienst Diversiteitsbeleid:

brengt een digitale diversiteitskalender die de aandacht vestigt op en sensibiliseert over de verschillende thema's van diversiteit. De dienst bekijkt per datum/evenement welke actie ze kan ondernemen en wisselt af tussen verschillende sensibiliseringsinstrumenten. De mogelijkheid voor een samenwerking met bijvoorbeeld communicatiestudenten wordt overwogen.
voert in 2019 de sensibiliseringscampagne "Bonte Bende" met nadruk op diversiteit in de teams bij de Vlaamse overheid.
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.
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.
organiseert opleidingen over omgaan met diversiteit.
bekijkt de mogelijkheden om een diversiteitsprijs uit te reiken aan een entiteit binnen de Vlaamse overheid.
zet in op het gebruik van digitale communicatiemogelijkheden in de gebouwen van de Vlaamse overheid, zoals de beeldschermen.
deelt minstens één keer per jaar een succesverhaal van een entiteit op vlak van diversiteit en zet de entiteit in de schijnwerpers.
bekijkt de mogelijkheid om een label/stempel te ontwikkelen die op alle posters en ander materiaal van de communicatiecampagnes door de dienst geprint kan worden, met het oog op het in de hand werken van de herkenbaarheid van de dienst.
ontwikkelt een communicatiestrategie voor de sociale media en zet hier meer op in, zowel door het onderhouden van de sociale media accounts als door het gebruik van advertenties via sociale media. Het doel van het gebruik van sociale media is sensibiliseren, de naambekendheid van de dienst en zijn werking te verhogen, het bereiken van een breder doelpubliek voor de instroom van personeelsleden ...
bekijkt de mogelijkheden om meer en beter samen te werken met de communicatiedienst en de diversiteitsambtenaren door bijvoorbeeld met ambassadeurs te werken.
organiseert twee keer een screening van een documentaire tijdens de lunchpauze om op een ludieke manier meer voeling met de kansengroepen te stimuleren bij personeelsleden.
informeert op 1 december over HIV, en deelt lintjes uit in de gebouwen van de Vlaamse overheid.

zoekt personeelsleden met een handicap of chronische ziekte die als rolmodel gebruikt kunnen worden in campagnes.
bekijkt de mogelijkheid om een 'unconscious bias test' op te nemen in één van de sensibiliseringscampagnes.
organiseert een opleiding over het 7E-model om beleidsmakers te helpen hun communicatie bij te sturen en te leren hefbomen gebruiken om gedrag te veranderen in het kader van diversiteit.
brengt Vlaamse Gebarentaal in een positief daglicht door een actie te lanceren genaamd "VGT in de schijnwerpers", waarbij in de loop van 2019 periodiek een "Wist je dat?" en een woord/zinsconstructie in Vlaamse Gebarentaal wordt verspreid.

7. Taalbeleid en digitale geletterdheid

De dienst Diversiteitsbeleid wil stagiairs en anderstalige personeelsleden ondersteunen bij het aanleren of verbeteren van het Nederlands. Daarom biedt de dienst oefenkansen aan in de vorm van individuele of klassikale opleidingen, 'babbel'-sessies, een 'talige' meter of peter ...

De dienst Rekrutering en Selectie van AgO en de dienst Diversiteitsbeleid werken nauw samen om de rekrutering en selectie van personen van buitenlandse herkomst te verbeteren. Er komt een opleiding voor rekruteerders en juryleden over de verschillende taalniveaus en de inhoudelijke gevolgen voor hun taken en samen bekijken ze ook of niet op taal gebaseerde intelligentietesten kunnen gebruikt worden voor de aanwerving van lagere profielen.

Steeds meer informatie of registratie gebeurt op een digitale manier. Om er voor te zorgen dat personeelsleden die het minder gewoon zijn om met een computer te werken mee zijn met de evolutie, zet de dienst Diversiteitsbeleid acties op in het kader van digitale geletterdheid.

De dienst Diversiteitsbeleid:

screent advertentieteksten en vacatures op taaltoegankelijkheid (gender, levensfase, laaggeletterdheid, anderstaligheid ...) en inhoud/context/omkadering.
voert op vraag van entiteiten een project "taalbeleid" in samenwerking met het Huis van het Nederlands.
voorziet individuele of klassikale opleidingen voor stagiaires en personeelsleden voor 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 geconfronteerd worden.
informeert entiteiten over de taalvoorwaarden en de Selor-taaltesten.
voorziet een opleiding voor rekruteerders en juryleden over de verschillende taalniveaus en de inhoudelijke gevolgen voor hun taken.
onderzoekt samen met de dienst Rekrutering & Selectie of bij vacatures voor lagere profielen gebruik kan gemaakt worden van intelligentietesten die niet op taal gebaseerd zijn.
organiseert drie keer per jaar 'babbel'-sessies, middagontmoetingen waar deelnemers van buitenlandse herkomst Nederlands oefenen en praten met andere collega's.
zoekt 'talige meters en peters' voor de begeleiding van hoger opgeleide anderstaligen. Zij engageren zich om af en toe documenten en mails na te lezen.
zet een traject op bij de partners uit het middenveld en het onderwijs die opleidingen Nederlands aanbieden. De dienst onderzoekt het taalniveau tijdens de begeleiding.
zoekt minstens één spel dat entiteiten kunnen gebruiken bij een teamdag of evenement om de gebondenheid en diversiteit van het team te benadrukken.
werkt aan een manier om de C- en D-functieprofielen beter te betrekken bij de personeelspeiling, die tot nu toe ondervetegenwoordigd zijn.
werkt samen met minstens één entiteit een plan digitale geletterdheid voor uitvoerende profielen uit.

voert acties met betrekking tot digitale geletterdheid van lagere profielen bij het Personeelspunt.

8. Wegwerken van drempels in instroom

De dienst Diversiteitsbeleid zoekt stageplaatsen binnen de Vlaamse overheid voor personen uit de kansengroepen: in het bijzonder voor personen met een handicap of chronische ziekte en hoogopgeleide anderstaligen (HOA's) met aandacht voor vluchtelingen.

Personen met een handicap of chronische ziekte kunnen aan de slag via een onbezoldigde stage, een bezoldigde bedrijfsstage of een gespecialiseerde individuele beroepsopleiding (K-IBO).

HOA's en vluchtelingen 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).

De dienst Diversiteitsbeleid blijft actief zoeken naar en bemiddelen voor stageplaatsen en jobstudenten uit de kansengroepen. Daarvoor contacteert de dienst scholen, centra en andere instellingen waar personen uit de kansengroepen les of opleiding volgen. Zo wil de dienst ook de Talentenbank aanvullen met nieuwe CV's van personen met een handicap of chronische ziekte.

Daarenboven ondersteunt de dienst de diversiteitsambtenaren bij het uitbouwen van een entiteitsspecifiek stagebeleid en stimuleert hen om vacatures open te stellen voor schoolverlaters of voor personen met een handicap of chronische ziekte via voorbehouden betrekkingen.

De dienst Diversiteitsbeleid:

organiseert een jobbeurs als proefproject alternatief instroomkanaal.
organiseert een opleiding voor selectoren over omgaan met een arbeidshandicap tijdens het selectieproces.
sensibiliseert afdelingshoofden en juryleden om een opleiding over diversiteit/antidiscriminatie te volgen.
onderzoekt in welke mate de gevraagde competenties in een vacaturebericht overeenkomen met de werkelijk nodige competenties.
laat een onderzoek uitvoeren over adverse impact in de selectieprocedure.
stelt een lijst voor juryleden samen met veelgestelde vragen over handicap, herkomst, religie ...
ondersteunt de diversiteitsambtenaren bij het uitbouwen van een entiteitsspecifiek stagebeleid met aandacht voor de kansengroepen.
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 ("Er is diversiteit bij Vlaamse overheid"). Bijzondere aandacht gaat naar contact met hogescholen en universiteiten. De dienst zorgt dat een veertigtal stagiairs via hen een stageplek vinden.
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. Speciale aandacht gaat naar het aanbieden van stages aan vluchtelingen. De dienst zorgt dat een twintigtal hooggeschoolde anderstaligen een stageplek vinden.
biedt ondersteuning aan bij het zoeken naar kandidaten uit de kansengroepen voor jobstudenten. Concreet betekent dit dat vanuit de dienst contacten worden gelegd met instellingen waar personen uit de kansengroepen les of opleiding volgen (bijvoorbeeld BUSO, scholen met leerlingen van buitenlandse herkomst, CVO's waar lessen Nederlands worden gegeven, opleidingscentra, cel diversiteit van hogescholen en universiteiten).
stuurt geschikte vacatures naar laatstejaarsstudenten met het oog op doorstroom vanuit stage of jobstudent naar een functie.
organiseert een proefproject studierelevante bijbanen met minstens één entiteit.
stimuleert entiteiten om vacatures open te zetten voor schoolverlaters (startbaners).

ondersteunt toeleiding en begeleiding van BIS, K-IBO, taalstages, mentorship-projecten en artikel 60 (OCMW).
zorgt voor nieuwe kandidaten voor de databank Talentenbank met cv's van kandidaten met een handicap of chronische ziekte.
matcht minstens twintig vacatures met kandidaten uit de Talentenbank.
stimuleert de entiteiten om gebruik te maken van voorbehouden betrekkingen.
volgt de wijzigingen met betrekking tot de regelgeving over K-IBO op in samenwerking met de VDAB en het JKC.
volgt de wijzigingen met betrekking tot de regelgeving over BIS op in samenwerking met de VDAB en het JKC.

9. Levensfasebewust personeelsbeleid

Een evenwichtig levensfasebewust personeelsbeleid heeft aandacht voor de medewerkers van alle leeftijdsgroepen: oudere personeelsleden, maar ook jonge en alle levensfasen daartussenin. Om kwalitatieve medewerkers te blijven vinden is het belangrijk dat de Vlaamse overheid een aantrekkelijke werkgever voor iedereen is. In 2019 wil de dienst Diversiteitsbeleid cartoons laten maken met ontkrachting van mythes over levensfasen en een instrument ontwikkelen met een theoretisch kader en goede praktijken.

De dienst Diversiteitsbeleid:

laat een reclamebureau cartoons ontwikkelen met ontkrachting (wetenschappelijk bewijs) van mythes over levensfasen.
ontwikkelt een werkinstrument dat kan gedeeld worden: stappenplan, theoretisch kader en goede praktijken.
maakt een nota op met leeftijdsscan met evolutie en cijfers instroom en uitstroom per entiteit.
doet een onderzoek naar de vrijwillige uitstroom en lage instroom van jongeren en koppelt dat aan de personeelspeiling categorie 25-34 jaar - onderzoeken van correlaties en verdere analyses.
organiseert twee middagsessies over een thema gelinkt aan een levensfase.

10. Monitoring en rapportering

Voor een degelijk diversiteitsbeleid blijven goede indicatoren en een verdere ontwikkeling ervan noodzakelijk. De dienst Diversiteitsbeleid zal onderzoeken of er nieuwe streefcijfers mogelijk zijn voor de kansengroepen die hij nu al monitort.

Daarnaast wordt een monitoringsinstrumentarium uitgebreid met gegevens over sollicitanten en worden de rapportages verfijnd. Een jaarlijks rapport waar één kansengroep onder de loep wordt genomen en waar de gegevens in de diepte vergeleken worden met de gegevens die beschikbaar zijn over de arbeidsmarkt, wordt structureel ingebouwd.

De dienst Diversiteitsbeleid:

voert tweemaal de monitoring van de tewerkstelling van de personeelsleden van buitenlandse herkomst op het niveau van de entiteiten, de beleidsdomeinen en de Vlaamse overheid uit en bezorgt hiervan individuele rapporten aan de entiteiten.
rapporteert in het jaarlijks rapport over de tewerkstelling van de kansengroepen op het niveau van de entiteiten, de beleidsdomeinen en de Vlaamse overheid.
rapporteert in het jaarlijkse rapport over de diversiteitsacties en -instrumenten die gebruikt worden in de entiteiten van de Vlaamse overheid aan de hand van de Diversiteitsscan.

publiceert een rapport waarin de tewerkstelling van één van de kansengroepen in de Vlaamse overheid in detail wordt besproken.
zorgt voor de nodige wijzigingen in regelgeving om de herkomst van sollicitanten te monitoren in het kader van de nieuwe privacywetgeving.
voert als proefproject het resultaat uit van het onderzoek "monitoring van personeelsleden met een handicap of chronische ziekte op basis van administratieve data".
voert onderzoek naar mogelijke nieuwe streefcijfers voor de kansengroepen: buitenlandse herkomst, vrouwen in top- en middenkader, personen met een handicap of chronische ziekte en jongeren. Het resultaat is een interne nota.
maakt een rapport over kansengroepen in selectieprocedures op basis van gegevens uit Personeelspunt.