

BUDGET voor gelijkekansen- en diversiteitsbeleid 2019

Dienst Diversiteitsbeleid – PGO-1PKC2TB-WT en LO

Werkjaar: 1 januari t/m 31 december 2019

De 10 topprioriteiten voor 2019 met hun acties	Budget 2019	Budget TOM 2019
1. Structurele ondersteuning van de entiteiten en personeelsleden		
<u>De dienst Diversiteitsbeleid:</u>		
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.	0	0
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.	25.000	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
verspreidt het sjabloon van de diversiteitsplannen aan nieuwe diversiteitsambtenaren of binnen de entiteiten die nog geen diversiteitsplan hebben.	0	0
zet een gerichte actie op touw voor de directiecomités over het beleid van neutraliteit waarbij de diversiteitsambtenaren betrokken worden.	0	0
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.	5.000	0
organiseert een onthaalgesprek voor nieuwe diversiteitsambtenaren.	0	0
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.	0	0
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.	0	0
evalueert de ondersteuning van de dienst aan de entiteiten (via een enquête) en communiceert de resultaten van de evaluatie aan de diversiteitsambtenaren.	500	0
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.	0	0
onderhoudt contacten met de HRBP's en brengt minstens één keer per jaar een diversiteitsthema op het HRBP-netwerk.	0	0

organiseert een Dag van de Diversiteitsambtenaar op een externe locatie voor de diversiteitsambtenaren om de samenwerking tussen de entiteiten te versterken.	10.000	0
verstuurt minstens vijf keer per jaar een nieuwsbrief voor de diversiteitsambtenaren.	0	0
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.	5.000	0
organiseert een kruispuntmoment tussen de verschillende personeelsnetwerken.	1.000	0
organiseert één event samen met Diversity (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.	3.000	0

2. Structurele ondersteuning 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.	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 het oog op opportuniteiten voor het aanbieden van voorbehouden betrekkingen, gespecialiseerde individuele beroepsopleidingen (K-IBO), beroepsinlevingsstages (BIS), stages en vakantiewerk, attestering en registratie, communicatie over maatregelen ...).	0	0
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, jobcoaching en aangepast vervoer).	0	457.000
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
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.	0	0
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.	0	0
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.	0	0
organiseert een studiedag "Onbepakt 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	0	10.000
ontwikkelt een onthaalbrochure specifiek voor nieuwe personeelsleden met een handicap of chronische ziekte.	0	1.000
ontwikkelt een onthaalbrochure specifiek voor jobstudenten met een handicap of chronische ziekte.	0	1.000

ontwikkelt een brochure voor teams die een jobstudent met een handicap of chronische ziekte tewerkstellen.	0	1.000
organiseert de vierjarige sensibiliseringscampagne over handicap en chronische ziekte "Compleet Divers" (meerjarig, 2016-2019).	0	50.000
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.	0	175.000
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.	0	5.000
zorgt voor een betere samenwerking met de verschillende gespecialiseerde opleidings-, begeleidings- en bemiddelingscentra (GOB's) in Vlaanderen.	0	0
stimuleert personeelsleden via sensibilisering en structurele maatregelen om deel te nemen aan het personeelsnetwerk Onbeperkt. Dit netwerk 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.	0	0
sensibiliseert personeelsleden om een integratieprotocol af te sluiten.	0	0
evalueert de tool voor redelijke aanpassingen die in 2018 ontwikkeld en uitgerold werd voor selectoren, en voert indien nodig aanpassingen door.	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 herstructureeringen.	0	0
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.	0	0
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.	0	0

3. Optimalisering van het antidiscriminatiebeleid

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.	0	0
houdt de engagementsverklaring non-discriminatie onder de aandacht door deze te integreren in de jaarlijkse lijst met concrete acties/projecties voor de diversiteitsambtenaren.	0	0
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.	2.000	0
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.	2.000	0
volgt het ontwikkelingsproces op van een non-discriminatieclausule in de entiteiten van de Vlaamse overheid.	0	0
bouwt voort aan een ondersteuningsaanbod voor diversiteitsambtenaren, HRBP's, HR-specialisten en leidinggevenden, EOC- (en ondernemingsraad)sleden met inbreng van externe expertise en met bijzondere aandacht voor leidinggevenden (ambassadeurs). De dienst vertrekt daarbij van het eDiv-instrument van UNIA.	0	0

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.	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
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
onderneemt een gerichte actie op 21 maart (dag van de discriminatie).	1.000	0
zorgt in overleg met het team integriteitsbeleid voor de afstemming en integratie van het non-discriminatie- en integriteitsbeleid.	0	0
doet een beroep op de expertise van een ervaringsdeskundige armoede en onderneemt minstens één actie binnen het thema kansarmoede.	5.000	0

4. Gender		
<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.	0	0
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.	0	0
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.	0	0
ondersteunt het regenboognetwerk Overuit, werkt samen met de kerngroep en organiseert minstens twee activiteiten.	1.500	0
stelt het regenboognetwerk actief open naar medestanders die zich willen inzetten voor holebi- en transgenderinclusie.	0	0
hangt regenboogvlaggen aan alle overheidsgebouwen en kabinetten in de periode rond 17 mei, de internationale dag tegen holebi- en transfobie.	1.000	0
voorziet minstens één vorming met betrekking tot gender, SOGIE (seksuele oriëntatie genderidentiteit en -expressie) en transgenderbeleid.	1.000	0
bereidt de SOGI-enquête 2020 voor.	1.500	0
brenghet uitwisseling tussen het thema genderidentiteit, transgenderbeleid, seksuele geaardheid en het thema migratie.	500	0
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 ...	0	0
organiseert één sessie Open@Work.	4.000	0
verzamelt resultaten binnen de organisatie voor de Global Benchmark van Workplace Pride over regenboogvriendelijke organisaties.	0	0
verzamelt resultaten binnen de organisatie voor de inclusie-audit van KliQ vzw.	0	0
organiseert samen met het Dienstencentrum Talent een loopbaandag met specifieke focus op gender.	7.000	0
zorgt ervoor dat alle communicatie naar burgers en personeelsleden genderneutraal is.	0	0
brenghet een nota over een genderneutrale overheid op het Voorzitterscollege.	0	0
werkt aanbevelingen uit op basis van de analyses van de genderindex 2018.	0	0
volgt acties op basis van de genderindex 2018 op.	0	0

zoekt en promoot vrouwelijke rolmodellen in kaderfuncties.	0	0
verspreidt vacatures voor topkader gericht naar vrouwen onder andere door gebruik van sociale media.	5.000	0
sensibiliseert over de internationale mannen- en vrouwendag.	0	0
bewaakt de man-vrouwverhouding in het traject middenkader.		
werkt mee aan het traject middenkader met specifieke focus op vrouwelijk leiderschap.	20.000	0
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.	8.000	0

5. Toegankelijkheid		
<u>De dienst Diversiteitsbeleid:</u>		
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.	0	0
voorziet centrale ondersteuning voor de implementatie van de EU-richtlijn inzake webtoegankelijkheid.	0	0
sensibiliseert en ondersteunt de entiteitsverantwoordelijken webtoegankelijkheid over het thema.	0	1.000
neemt deel aan het Europees netwerk op vlak van monitoring en rapportering van webtoegankelijkheid.	0	1.000
houdt entiteiten op de hoogte van de Europese ontwikkelingen gekoppeld aan de richtlijn, zoals monitoring, technische specificaties en toegankelijkheidsverklaring.	0	0
continueert de eerstelijns-ondersteuning voor vragen met betrekking tot webtoegankelijkheid en evalueert de ondersteuning.	0	1.000
beheert het Yammer-netwerk 'Gebruiksvriendelijke en toegankelijke websites' TOETS!.	0	0
onderhoudt het gebruikersplatform voor digitale toegankelijkheid.	0	1.000
blijft instaan voor de jaarlijkse monitoring van webtoegankelijkheid binnen de Vlaamse overheid.		6.000
organiseert een digitaal toegankelijkheidsevenement.	0	5.000
zet de opleidingen over digitale toegankelijkheid voort en wijzigt het aanbod van opleidingen in afstemming met de noden van webbouwers en webredacteurs.	0	3.000
zorgt voor een zo toegankelijk mogelijk intranet bij nieuwe projecten en webtoepassingen.	0	2.000
zorgt ervoor dat het intern personeelsysteem Personeelpunt toegankelijk wordt uitgerold, met inbegrip van een online toegankelijke sollicitatieprocedure, prestatie management en een module leren en opleiden.	0	30.000
werkt uitvoeringsbesluiten van Europa over toegankelijkheidsverklaring, de technische specificaties, monitoring en rapportering uit.	0	0
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.	0	0
organiseert een sensibiliseringsinitiatief voor de medewerkers van de Vlaamse overheid over Universal Design en integrale toegankelijkheid.	1.000	0
voert een onderzoek uit over fysieke toegankelijkheid en Universal Design binnen de Vlaamse overheid.	0	0
onderhoudt het gebruikersplatform voor fysieke toegankelijkheid en gebruikt de expertise van personeelsleden met een handicap om de toegankelijkheid te verbeteren.	0	0
werkt samen met HFB aan het verbeteren van de toegankelijkheid van de gebouwen en organiseert sensibiliseringsinitiatieven voor de medewerkers van de Vlaamse overheid.	0	3.000
werkt ook zonder HFB aan het verbeteren van de toegankelijkheid van de gebouwen die niet in beheer zijn van HFB.	0	50.000

neemt deel aan een adviesraad en labelcommissie met betrekking tot het toegankelijkheidslabel van gebouwen.	0	0
werkt samen met HFB een 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.	0	0
organiseert vormingen voor onthaalmedewerkers van entiteiten over toegankelijke communicatie.	2.000	0
werkt samen met HFB netwerksessies uit naar aanleiding van de labeluitreiking over fysieke toegankelijkheid van enkele gebouwen.	1.000	0

6. Sensibilisering en correcte beeldvorming

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.	0	0
voert in 2019 de sensibiliseringscampagne "Bonte Bende" met nadruk op diversiteit in de teams bij de Vlaamse overheid.	5.000	0
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.	2.000	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.	4.000	0
organiseert opleidingen over omgaan met diversiteit.	2.000	0
bekijkt de mogelijkheden om een diversiteitsprijs uit te reiken aan een entiteit binnen de Vlaamse overheid.	0	0
zet in op het gebruik van digitale communicatiemogelijkheden in de gebouwen van de Vlaamse overheid, zoals de beeldschermen.	0	0
deelt minstens één keer per jaar een succesverhaal van een entiteit op vlak van diversiteit en zet de entiteit in de schijnwerpers.	1.000	0
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.	2.000	0
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 ...	5.000	0
bekijkt de mogelijkheden om meer en beter samen te werken met de communicatiedienst en de diversiteitsambtenaren door bijvoorbeeld met ambassadeurs te werken.	0	0

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.	2.000	0
informeert op 1 december over HIV, en deelt lintjes uit in de gebouwen van de Vlaamse overheid.	1.000	0
zoekt personeelsleden met een handicap of chronische ziekte die als rolmodel gebruikt kunnen worden in campagnes.	0	0
bekijkt de mogelijkheid om een 'unconscious bias test' op te nemen in één van de sensibiliseringscampagnes.	0	0
organiseert een opleiding over het 7E-model om beleidsmakers te helpen hun communicatie bij te sturen en te leren hefboomen gebruiken om gedrag te veranderen in het kader van diversiteit.	2.000	0
brenkt 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.	1.000	0

7. Taalbeleid en digitale geletterdheid

De dienst Diversiteitsbeleid:

screenet advertentieteksten en vacatures op taaltoegankelijkheid (gender, levensfase, laaggeletterdheid, anderstaligheid ...) en inhoud/context/omkadering.	0	0
voert op vraag van entiteiten een project "taalbeleid" in samenwerking met het Huis van het Nederlands.	2.000	0
voorziet individuele of klassikale opleidingen voor stagiaires en personeelsleden voor extra taalverwerving.	10.000	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.	2.000	0
ondersteunt entiteiten die met een concrete taalvraag geconfronteerd worden.	1.000	0
informeert entiteiten over de taalvoorwaarden en de Selor-taaltesten.	0	0
voorziet een opleiding voor rekruteerders en juryleden over de verschillende taalniveaus en de inhoudelijke gevolgen voor hun taken.	2.000	0
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.	0	0
organiseert drie keer per jaar 'babbel'-sessies, middagontmoetingen waar deelnemers van buitenlandse herkomst Nederlands oefenen en praten met andere collega's.	1.000	0
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.	0	0
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.	0	0
zoekt minstens één spel dat entiteiten kunnen gebruiken bij een teamdag of evenement om de gebondenheid en diversiteit van het team te benadrukken.	1.000	0
werkt aan een manier om de C- en D-functieprofielen beter te betrekken bij de personeelspeiling, die tot nu toe ondervertegenwoordigd zijn.	0	0
werkt samen met minstens één entiteit een plan digitale geletterdheid voor uitvoerende profielen uit.	0	0
voert acties met betrekking tot digitale geletterdheid van lagere profielen bij het Personeelspunt.	5.000	0

8. Wegwerken van drempels in instroom

De dienst Diversiteitsbeleid:

organiseert een jobbeurs als proefproject alternatief instroomkanaal.	10.000	0
---	--------	---

organiseert een opleiding voor selectoren over omgaan met een arbeidshandicap tijdens het selectieproces.	1.000	0
sensibiliseert afdelingshoofden en juryleden om een opleiding over diversiteit/antidiscriminatie te volgen.	0	0
onderzoekt in welke mate de gevraagde competenties in een vacaturebericht overeenkomen met de werkelijk nodige competenties.	0	0
laat een onderzoek uitvoeren over adverse impact in de selectieprocedure.	10.000	0
stelt een lijst voor juryleden samen met veelgestelde vragen over handicap, religie ...	0	0
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 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.	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. Speciale aandacht gaat naar het aanbieden van stages aan vluchtelingen. De dienst zorgt dat een twintigtal hooggeschoolde anderstaligen een stageplek vinden.	0	0
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).	0	0
stuurt geschikte vacatures naar laatstejaarsstudenten met het oog op doorstroom vanuit stage of jobstudent naar een functie.	0	0
organiseert een proefproject studierelevante bijbanen met minstens één entiteit.	0	0
stimuleert entiteiten om vacatures open te zetten voor schoolverlaters (startbaners).	0	0
ondersteunt toeleiding en begeleiding van BIS, K-IBO, taalstages, mentorship-projecten en artikel 60 (OCMW).	0	0
zorgt voor nieuwe kandidaten voor de databank Talentenbank met cv's van kandidaten met een handicap of chronische ziekte.	0	0
matcht minstens twintig vacatures met kandidaten uit de Talentenbank.	0	0
stimuleert de entiteiten om gebruik te maken van voorbehouden betrekkingen.	0	0
volgt de wijzigingen met betrekking tot de regelgeving over K-IBO op in samenwerking met de VDAB en het JKC.	0	0
volgt de wijzigingen met betrekking tot de regelgeving over BIS op in samenwerking met de VDAB en het JKC.	0	0

9. Levensfasebewust personeelsbeleid

De dienst Diversiteitsbeleid:		
laat een reclamebureau cartoons ontwikkelen met ontkrachting (wetenschappelijk bewijs) van mythes over levensfasen.	8.000	0
ontwikkelt een werkinstrument dat kan gedeeld worden: stappenplan, theoretisch kader en goede praktijken.	0	0
maakt een nota op met leeftijdsscan met evolutie en cijfers instroom en uitstroom per entiteit.	0	0
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.	0	0
organiseert twee middagssessies over een thema gelinkt aan een levensfase.	1.000	0

10. Monitoring en rapportering		
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.	16.000	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
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.	0	0
publiceert een rapport waarin de tewerkstelling van één van de kansengroepen in de Vlaamse overheid in detail wordt besproken.	3.000	0
zorgt voor de nodige wijzigingen in regelgeving om de herkomst van sollicitanten te monitoren in het kader van de nieuwe privacywetgeving.	8.000	0
voert als proefproject het resultaat uit van het onderzoek "monitoring van personeelsleden met een handicap of chronische ziekte op basis van administratieve data".	5.000	0
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.	0	0
maakt een rapport over kansengroepen in selectieprocedures op basis van gegevens uit Personeelspunt.	0	0
TOTAAL	236.000	803.000

opleiding contactpersonen integriteit