

# Actieplan Diversiteit 2018-2020



vlaamse gemeenschapscommissie

# Actieplan Diversiteit 2018-2020



brussel



# 1. Situering

Brussel is divers. Als gevolg van migratiebewegingen en tendensen zoals verjonging wordt het Hoofdstedelijk Gewest gekenmerkt door een groeiende diversiteit. Niet alleen stijgt deze diversiteit in het algemeen, ook de verscheidenheid tussen personen neemt toe. Bijzondere aandacht gaat naar verschillen op het vlak van herkomst, leeftijd, gender, gezondheid, taal en opleiding. Daarnaast zien we verschillen op het vlak van levensbeschouwing, sociaal-economische status en seksuele geaardheid.

Als diverse, grootstedelijke omgeving is Brussel een bijzonder boeiend labo. Vanuit haar basistaak en historische positie geeft de VGC elke dag vorm aan het Nederlandstalig gemeenschapsbeleid, met aandacht voor gelijke kansen. We willen in de eerste plaats een overheid zijn die deze kansen vertaalt in de eigen diensten en instellingen.

Met dit plan wil de VGC gelijke kansen binnen de interne organisatie garanderen door werk te maken van diversiteit. We zetten in op de talentontwikkeling van medewerkers. We willen draagvlak en expertise creëren in hun brede omgeving en structurele ingrepen doen op het niveau van de organisatie. Dit veronderstelt dat ons personeelsbestand de stad waarin we verankerd zijn, beter weerspiegelt. Daarom streven we ook naar meer diversiteit in ons personeelsbestand. Onze doelgroep bestaat dus zowel uit huidige als uit potentiële medewerkers.

Dit actieplan heeft betrekking op alle eigen diensten en instellingen van de VGC. Elke directie of entiteit is dus medeverantwoordelijk voor het realiseren van de acties. De directie Personeel en HRM neemt de regie op van dit plan.

Diversiteit op de werkvloer is een opdracht voor iedereen: het beleid, het management, de leidinggevenden en de medewerkers. Daarom richt het actieplan zich niet alleen tot de medewerkers en diensten van de directie Personeel en HRM, maar tot alle huidige en potentiële medewerkers van de VGC.

## 2. Omgevingsanalyse

Brussel is divers. Als gevolg van migratiebewegingen en tendensen zoals verjonging wordt het Hoofdstedelijk Gewest gekenmerkt door een groeiende diversiteit. Deze groeiende diversiteit zorgt voor uitdagingen op vlak van gelijke kansen, onder andere op de arbeidsmarkt. Deze vaststellingen vormen het vertrekpunt voor dit actieplan.

### Een superdiverse grootstedelijke omgeving

#### Herkomst

Van de 1.187.890 Brusselaars heeft 34,6% een vreemde nationaliteit en 70,4% een migratieachtergrond.<sup>1</sup> Dat is heel wat meer dan andere steden. In Antwerpen en Gent bijvoorbeeld heeft respectievelijk 46,8% en 31,5% van de bevolking een migratieachtergrond. In Charleroi en Luik gaat het respectievelijk om 46,1% en 51,6%.<sup>2</sup>

Van het aantal personen met een migratieachtergrond is 27,6% afkomstig uit een land dat deel uitmaakt van de Europese Unie. 7,6% van hen komt uit een van de dertien landen die zich het meest recent bij de Unie aansloten. 42,8% is afkomstig uit een land van buiten de Europese Unie. 24,4% is afkomstig uit Turkije of de Maghreb.

#### Leeftijd

Brussel is het jongste gewest van het land. 11,7% van de Brusselaars is tussen 15 en 24 jaar.<sup>3</sup> Bovendien is de invloed van de leeftijdsstructuur van de Brusselaars met een migratieachtergrond hier duidelijk zichtbaar. De bevolking met een vreemde herkomst heeft een jongere leeftijdsstructuur dan de bevolking met Belgische herkomst.

#### Gezondheid

Gezondheid is een issue. Volgens de Enquête naar Arbeidskrachten (2013) ondervindt 27,5% van de Brusselaars langdurige gezondheidsproblemen, ziekten of langdurige moeilijkheden bij het uitvoeren van dagdagelijkse handelingen. Volgens de Federale Gezondheidsenquête (2013) heeft 30,5% van de Brusselaars een of meer langdurige ziekten, chronische aandoeningen of handicaps. Dit cijfer blijkt sterk leeftijdsgebonden. Voor personen tussen 15 en 24 jaar gaat het over 11,6%, terwijl het voor personen tussen 55 en 64 jaar oploopt tot 45,8%.

#### Opleiding

Het opleidingsniveau van de Brusselaars varieert sterk. Ongeveer een derde van de bevolking ouder dan 25 jaar heeft hoogstens een diploma van het lager secundair onderwijs.<sup>4</sup> Deze verhouding is vrijwel identiek tussen mannen en vrouwen en ligt vrij dicht in de buurt van wat we op nationaal niveau waarnemen. Anderzijds is het aandeel personen met een diploma hoger onderwijs duidelijk groter in Brussel. In 2015 had meer dan 40% van de Brusselaars van 25 jaar en meer een diploma hoger onderwijs. Deze verhouding is hoger dan die op nationaal vlak waar ze 3 op 10 bedraagt. Deze vaststelling geldt zowel voor mannen als voor vrouwen, zelfs indien het aandeel Brusselse vrouwen met een hoog niveau van diploma iets lager blijft dan bij de mannen.

---

<sup>1</sup> 2016 Lokale Inburgerings- en Integratiemonitor

Migratieachtergrond: de huidige of eerste nationaliteit van een persoon is niet-Belgisch of eerste nationaliteit van vader of moeder is niet-Belgisch.

<sup>2</sup> 2015. Kruispuntbank Sociale Zekerheid Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming

<sup>3</sup> 2016. Brussel Instituut voor statistiek en analyse

<sup>4</sup> 2016. Brussel Instituut voor statistiek en analyse



## Taal

Hoewel Brussel vanuit institutioneel perspectief tweetalig is, is dat taalsociologisch niet langer het geval. Volgens de laatste Taalbarometer worden in Brussel 104 talen gesproken en gebruikt.<sup>5</sup> Daarenboven zijn er grote verschillen tussen thuistaal, onderwijstaal, werktaal, vrijetijdstaal en het officiële taalgebruik.

23,1% van de Brusselaars geeft aan goed of uitstekend Nederlands te spreken. Voor Frans en Engels is dat respectievelijk 88,5% en 29,7%. Voor het Nederlands blijkt dat ongeveer de helft van diegenen die de taal goed tot uitstekend spreken, die van thuis uit geleerd hebben. Voor de meerderheid is dat wel in combinatie met een andere taal.

## Arbeidsmarkt

Participatie op de arbeidsmarkt is een belangrijke indicator om na te gaan hoe het gesteld is met de (on)gelijke kansen van kwetsbare personen. In 2016 bedroeg de activiteitsgraad, of de mate waarin de bevolking actief is op de arbeidsmarkt als werkzoekende of werkende, van personen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest 66,5%.<sup>6</sup> Het aandeel werkenden op beroepsactieve leeftijd (werkgelegenheidsgraad) was 55,3%, terwijl het aandeel werklozen 16,9% bedroeg.

## Gender

Gender vormt een duidelijke breuklijn op de Brusselse arbeidsmarkt.<sup>7</sup> Vrouwen zijn over het algemeen minder actief op de arbeidsmarkt dan mannen. De activiteitsgraad van mannen is 73,1% tegenover 55,9% voor vrouwen. Ook op het vlak van werkgelegenheid kent de Brusselse arbeidsmarkt verschillen tussen mannen en vrouwen. Het aandeel werkende mannen op beroepsactieve leeftijd bedraagt 58,1%. Voor vrouwen is dat 44,1%. De werkloosheid bij vrouwen is bijgevolg hoger dan bij mannen. Met 16,1% ligt de werkloosheidsgraad bij vrouwen 1,5% hoger dan bij mannen.

## Herkomst

Ook herkomst vormt een breuklijn op de arbeidsmarkt. De werkgelegenheidsgraad en werkloosheidsgraad liggen bij personen met een migratieachtergrond, respectievelijk lager en hoger dan het gewestelijk gemiddelde. Het aandeel werkenden op beroepsactieve leeftijd bedraagt 50,1% voor personen met een EU-herkomst (exclusief België). Voor personen met een herkomst van buiten de EU bedraagt dat 39,8%. De werkloosheidsgraad van personen met een EU-herkomst (exclusief België) bedraagt 10,6%. Voor personen met een herkomst van buiten de EU is dat 21,2% of dubbel zo hoog. Bovendien zijn personen met een herkomst van buiten de EU vaker laaggeschoold.<sup>8</sup>

## Leeftijd

Voor wat betreft leeftijd trekken zowel de lagere als de hogere leeftijdscategorieën de aandacht.<sup>9</sup> Personen tussen 50 en 64 jaar zijn minder actief op de arbeidsmarkt. Hun aandeel bedraagt 63,7%. De werkloosheid bij deze groep ligt, met 13,8%, enigszins lager dan het gewestelijke gemiddelde. Ook jongeren trekken de aandacht. Hier valt vooral de hoge werkloosheid op. In 2016 bedroeg die 35,9% voor personen jonger dan 24 jaar.

<sup>5</sup> Janssens, R. (2013). Meertaligheid als cement van de stedelijke samenleving

<sup>6</sup> 2016. Actiris

<sup>7</sup> 2016. Actiris

<sup>8</sup> 2011. Steunpunt werk en sociale economie: De arbeidsmarktsituatie van migranten en hun nakomelingen in Vlaams en Europees perspectief (<https://lirias.kuleuven.be/bitstream/123456789/321226/1/WSE6-2011>)

<sup>9</sup> 2016. Actiris



## Gezondheid

Ook personen met een beperking zijn ondervetegenwoordigd op de arbeidsmarkt. De werkgelegenheidsgraad bedraagt ongeveer de helft van het nationale gemiddelde.<sup>10</sup> Bovendien hebben factoren zoals leeftijd, geslacht en opleidingsniveau een invloed op de werkzaamheidsgraad van deze groep.<sup>11</sup>

## Opleiding

Scholingsgraad gaat vaak samen met participatie op de arbeidsmarkt.<sup>12</sup> Kortgeschoolden, of personen met hoogstens een diploma lager secundair onderwijs, hebben minder vaak een job in vergelijking met midden- of hooggeschoolden. Het aandeel werkenden van deze groep bedraagt met 32,4% minder dan de helft van het gewestelijke gemiddelde. De werkloosheidsgraad van 30,7% ligt dan weer ver boven het gewestelijke gemiddelde.

## Personeelsbestand VGC

Op 31 december 2017 telde de administratie van de VGC 752 personeelsleden (668,6 VTE). Die zijn relatief gelijk verdeeld over de verschillende niveaus: niveau A 24,4%, niveau B: 29%, niveau C: 18,3%, niveau D: 26%. 39,1% van de personeelsleden woont in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Naast de personeelsleden van de administratie worden er ook 390 gesubsidieerde (337,2 VTE) en 45 niet-gesubsidieerde (24,24 VTE) personeelsleden tewerkgesteld in de VGC-onderwijsinstellingen.

## Gender

Binnen het personeelsbestand zijn vrouwen duidelijk in de meerderheid. 63,16% van de medewerkers zijn vrouwen. Dat geldt ook voor de coördinerende functies, waarvan 56,3% wordt opgenomen door vrouwen. Voor wat betreft de mandaatfuncties zijn mannen met 85,7% duidelijk in de meerderheid.

## Herkomst

Op basis van vrijwillige registratie blijkt dat 12,5% van de VGC-medewerkers een herkomst heeft van buiten de EU15.<sup>13</sup> Dit aandeel is duidelijk gerelateerd aan het niveau van de functie. Hoe hoger het niveau, hoe lager het aandeel personen met een migratieachtergrond.

## Leeftijd

De VGC telt een groot aantal ervaren medewerkers. 22,7% van de medewerkers is 55 jaar of ouder. Het aantal jongeren daarentegen is eerder beperkt. 2,1% van de personeelsleden is 24 jaar of jonger.

## Gezondheid

Personen met een beperking zijn ondervetegenwoordigd binnen het personeelsbestand. 1,1% van de medewerkers heeft een (vrijwillig geregistreerde) arbeidsbeperking.

<sup>10</sup> 2016. Actiris

<sup>11</sup> Handicap en Arbeid Deel I Update maart 2015: [file:///renfp/renusers/pluy/Downloads/handicaparbeid\\_defenstat\\_update\\_maart2015\\_bis.pdf](file:///renfp/renusers/pluy/Downloads/handicaparbeid_defenstat_update_maart2015_bis.pdf)

<sup>12</sup> 2016. Actiris

<sup>13</sup> Personen met een nationaliteit buiten de EU15-lidstaten, of minstens één ouder of twee grootouders met een nationaliteit buiten de EU15-lidstaten.



# 3. Uitgangspunten

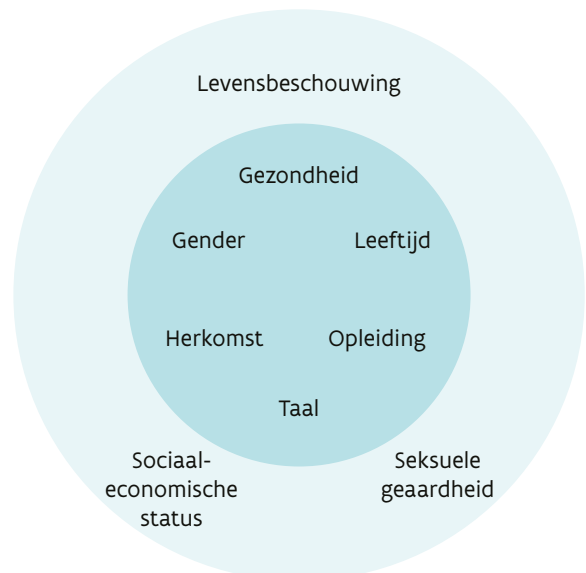
We willen in de eerste plaats een overheid zijn die gelijke kansen vertaalt in de eigen diensten en instellingen. We beogen daarmee een weerspiegeling van het gewest waarin we zijn ingebed. Dat is zowel ethisch, juridisch als economisch noodzakelijk. Niet alleen willen we hierin als overheid een voorbeeldfunctie opnemen. We zijn er ook van overtuigd dat het benutten van verschillende perspectieven en talenten ons beter in staat stelt om aansluiting te vinden bij het hoofdstedelijk gewest.

## Diversiteit

De essentie van ons diversiteitsbeleid is het benutten van talenten, ervaringen en competenties van medewerkers, rekening houdend met de verscheidenheid van individuen. We willen deze verscheidenheid niet vrijblijvend benaderen. Eerst en vooral zijn niet alle verschillen relevant binnen deze context. Daarnaast willen we mensen ook niet louter benaderen vanuit één specifiek verschil. De basis van ons beleid zijn unieke personen met verschillende identiteiten, die bovendien met elkaar samenhangen en met elkaar verweven zijn.

### We geven ons diversiteitsbeleid vorm aan de hand van basiskenmerken en thema's:

- We onderscheiden zes basiskenmerken: gender, leeftijd, herkomst, gezondheid, taal en opleiding. Uit de omgevingsanalyse blijkt dat deze kenmerken leiden tot breuklijnen binnen het personeelsbestand en op de Brusselse arbeidsmarkt. Deze breuklijnen zorgen ervoor dat bepaalde personen minder kansen krijgen dan anderen.
- Naast de basiskenmerken onderscheiden we drie thema's: seksuele geaardheid, levensbeschouwing en sociaal-economische status. Deze thema's zijn ook van belang voor de samenwerking op de werkvloer, maar we beschouwen ze als minder fundamenteel voor de instroom en de doorstroom binnen het personeelsbestand.



## Inclusief

Een diversiteitsbeleid is in de eerste plaats een inclusief beleid. We streven naar maatregelen die voldoende relevant en laagdrempelig zijn voor alle medewerkers. Waar dat zinvol is, besteden we aandacht aan specifieke noden gerelateerd aan de bovenvermelde kenmerken en thema's.

## Collectief project

Nothing about us, without us. Werken aan diversiteitsbeleid is een collectief project. Aandacht voor diversiteit inbedden binnen alle diensten is een gedeelde verantwoordelijkheid. We kiezen er dan ook expliciet voor om dit plan in de 'wij'-vorm te schrijven. Op die manier krijgt het plan een eigenaar. Deze 'wij' verwijst naar alle medewerkers van de VGC. Alle medewerkers leveren een bijdrage, vanuit hun eigen takenpakket. We besteden bijzondere aandacht aan leidinggevend en medewerkers van de directie Personeel en HRM. Zij hebben een voorbeeldfunctie.

De diversiteitsambtenaar neemt initiatief en draagt deze visie uit binnen de VGC. Deze ambtenaar neemt de rol op van procesbegeleider om ondersteunend en resultaatgericht te werken rond diversiteit. In die zin is de diversiteitsambtenaar eerder regisseur dan uitvoerder.

## 4. Streefcijfers

We willen onze doelstellingen versterken en meten door ambitieuze, maar haalbare streefcijfers. Om deze cijfers te berekenen, houden we rekening met drie criteria: aandeel binnen het personeelsbestand, positie op de Brusselse arbeidsmarkt en te verwachten personeelsmobiliteit. Op basis van deze criteria, formuleren we streefcijfers voor migratieachtergrond en beperking.

### Migratieachtergrond

**We streven naar een instroom van 35% medewerkers met een migratieachtergrond tegen 31 december 2020.**<sup>14</sup> We besteden daarbij aandacht aan de instroom naar graad (A, B, C, D).

We hanteren de volgende definitie: *legaal en langdurig (langer dan drie maanden) in België verblijven en bij geboorte niet de Belgische nationaliteit bezitten of minstens één ouder hebben die bij geboorte niet de Belgische nationaliteit bezat.* Om te bepalen of een persoon een migratieachtergrond heeft, houden we rekening met vier criteria: de huidige nationaliteit van een persoon, de eerste nationaliteit van een persoon, de eerste nationaliteit van de vader en de eerste nationaliteit van de moeder. Is een van deze criteria niet 'Belgische nationaliteit', dan is er sprake van een migratieachtergrond.

Er wordt een bijkomend onderscheid gemaakt: geen buitenlandse herkomst gekend, EU-herkomst, niet-EU-herkomst.

### Beperking

Hiervoor volgen we de verordening betreffende de verplichting om personen met een handicap aan te werven in de VGC. Die stelt dat **de VGC-administratie en -diensten minstens één persoon met een beperking deeltijds in dienst moeten nemen per schijf van twintig voltijdsequivalenten in de personeelsformatie.** Het sluiten van overeenkomsten voor werken, leveringen en diensten met maatwerkbedrijven en organisaties uit de sociale economie staat gelijk aan tewerkstelling.<sup>16</sup>

We hanteren de volgende definitie: *langdurige fysieke, mentale, verstandelijke of zintuigelijke beperking die het (in wisselwerking met diverse drempels) kan beletten gelijkwaardig te participeren op de arbeidsmarkt.*

<sup>14</sup> Onder instroom rekenen we alle inkomende personeelsbewegingen die tot gevolg hebben dat betrokken medewerkers behoren tot, en worden meegeteld in, het personeelsbestand van de Vlaamse Gemeenschapscommissie.

We trachten gesubsidieerde leerkrachten in de VGC-onderwijsinstellingen ook te betrekken.

<sup>15</sup> Art.2 van de verordening betreffende de verplichting om personen met een handicap aan te werven in de VGC-administratie en VGC-diensten en de samenwerking te bevorderen met de maatwerkbedrijven en de diensten voor sociale tewerkstelling.

<sup>16</sup> art.5. De kostprijs voor werken, leveringen en diensten wordt gedeeld door de kostprijs van 1 voltijdsequivalent niveau D met 10 jaar anciënniteit.

<sup>17</sup> Operationalisering volgens art. 3 en 4 verordening



Het gaat om personen die op het moment van aanwerving voldoen aan minstens een van de onderstaande voorwaarden:<sup>17</sup>

1. geregistreerd zijn bij een van de erkenningsorganen en/of instellingen van de onderstaande instellingen:
  - Directie-generaal Personen met een handicap (FOD Sociale Zekerheid)
  - Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap
  - Service Bruxellois francophone des 'Personnes Handicapées'
  - Agence Wallonne pour l'intégration des Personnes Handicapées
  - Dienst van de Duitstalige Gemeenschap voor Personen met een Handicap
  - de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding

of het voorwerp zijn geweest van een beslissing van tussenkomst van een van deze instellingen of organen en aan een van hen de mededeling gedaan hebben van elke beslissing over hulpverlening of sociale of professionele integratie door de federale overheid of de overheid van de gemeenschappen;

2. het slachtoffer zijn geweest van een arbeidsongeval en over een attest beschikken dat is afgegeven door het Fonds voor Arbeidsongevallen of de Sociaal-Medische Rijksdienst en waaruit een arbeidsongeschiktheid van minstens 66% blijkt;
3. het slachtoffer zijn geweest van een beroepsziekte en over een attest beschikken dat is afgegeven door het Fonds voor de Beroepsziekten of de Sociaal Medische Rijksdienst en waaruit een arbeidsongeschiktheid van minstens 66% blijkt;
4. het slachtoffer zijn geweest van een ongeval van gemeen recht en over een afschrift beschikken van het vonnis dat is afgegeven door de griffie van de rechtbank en waaruit een handicap of arbeidsongeschiktheid van minstens 66% blijkt;
5. het slachtoffer zijn geweest van een thuisongeval en een over afschrift beschikken van de beslissing van de verzekeringsinstelling waaruit een blijvende arbeidsongeschiktheid van minstens 66% wordt blijkt;
6. een inkomensvervangende tegemoetkoming of een integratietoelage genieten krachtens de wet van 27 februari 1987 betreffende de tegemoetkomingen aan personen met een handicap;
7. in het bezit zijn van een diploma van het buitengewoon onderwijs.
8. erkend zijn als geschikt voor sommige functies zoals bepaald door het Bestuur van de Medische Expertise of door de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk (IDPB).

# 5. Doelstellingen en acties

## 5.1 Verhogen van de instroom van diverse medewerkers in het personeelsbestand

Een personeelsbestand dat de Brusselse diversiteit weerspiegelt, zorgt voor een betere aansluiting bij de stad. Dat veronderstelt in de eerste plaats een aanwervings- en selectiebeleid dat inspeelt op deze diversiteit. Daarnaast zetten we in op de bekendheid en het imago van de organisatie en bieden we een laagdrempelige opstap naar tewerkstelling.

### 5.1.1 We voeren een aanwervings- en selectiebeleid dat inspeelt op de Brusselse diversiteit

 ACTIE	Omschrijving	Periode
Opstellen van neutrale en aantrekkelijke vacatures	We werken een kader uit voor het opstellen van vacatures. We besteden daarbij onder andere aandacht aan wervende formuleringen, duidelijk Nederlands, genderneutraliteit, informatie over redelijke aanpassingen ...	2018
Verbreden en optimaliseren van huidige wervingskanalen	We evalueren en verbreden de huidige wervingskanalen met het oog op de instroom van diverse medewerkers. Waar mogelijk werken we samen met relevante partners die vacatures kunnen promoten.	2018
Screenen van selectieprocedures op adverse impact	Een gelijke behandeling van kandidaten kan mogelijk leiden tot een differentieel effect tussen minderheids- en meerderheidsgroepen. Dit betekent mogelijk dat leden van een meerderheidsgroep hoger scoren dan leden van een minderheidsgroep. We brengen deze effecten in kaart en nemen maatregelen om ze tegen te gaan.	2020
Aanbieden van redelijke aanpassingen tijdens de selectieprocedure	We werken een kader uit voor het aanbieden van redelijke aanpassingen voor personen met een beperking tijdens het selectieproces.	2018
Verder vormgeven beleid rond Elders Verworven Competenties	We evalueren de instroom via elders verworven competenties. De vertegenwoordiging van personen naar gender, leeftijd, herkomst en gezondheid wordt in het bijzonder nagegaan. Op basis van de bevindingen wordt het beleid verder ontwikkeld.	2018
Implementeren van de verordening betreffende de verplichte aanwerving van personen met een handicap <sup>18</sup>	De verordening stelt dat de VGC-administratie en –diensten minstens één persoon met een beperking deeltijds in dienst moeten nemen per schijf van twintig voltijdsequivalenten in de personeelsformatie.	2018
We stemmen aanwervingsexamens af op de functionaliteiten van de job.	We besteden aandacht aan praktijkgerichtheid bij de aanwervingsexamens.	2019

<sup>18</sup> Verordening betreffende de verplichting om personen met een handicap aan te werven in de VGC-administratie en VGC-diensten en de samenwerking te bevorderen met de maatwerkbedrijven en de diensten voor sociale tewerkstelling.



### 5.1.2 We bieden een laagdrempelige opstap naar tewerkstelling

➔ ACTIE	Omschrijving	Periode
Verder vormgeven van stagebeleid en directies hierin ondersteunen	We evalueren en ontwikkelen ons stagebeleid. We richten ons in de eerste plaats op leerlingen van de VGC-onderwijsinstellingen (Kasterlinden en Zaveldal, beide scholen buitengewoon secundair onderwijs). Daarnaast zetten we onder andere in op het ondersteunen van directies, op bijkomende stagemogelijkheden (in functie van het aantrekken van specifieke profielen) en op het bevorderen van de doorstroom naar reguliere tewerkstelling.	2018
Verder vormgeven van beleid rond werkgelegenheidsmaatregelen	We evalueren en geven ons beleid rond werkgelegenheidsmaatregelen (onder andere. startbaanovereenkomsten) verder vorm met aandacht voor diversiteit en met het oog op doorstroom naar reguliere tewerkstelling.	2018
Deelnemen aan werkbelevingsdagen voor personen met een extra ondersteuningsnood	We bieden werkzoekenden in een begeleidingstraject naar werk de kans om via een werkbelevingsdag talenten te tonen en het beeld van een bepaalde job af te toetsen aan de realiteit.	jaarlijks

### 5.1.3 We werken aan de bekendheid van de VGC ten aanzien van potentiële werknemers en nemen een voorbeeldfunctie op


➔ ACTIE	Omschrijving	Periode
Vergroten van bekendheid als werkgever	We vergroten de bekendheid van de VGC bij potentiële werknemers met het oog op de instroom van een divers publiek. We onderzoeken verschillende mogelijkheden (onder andere jobbeurzen, organisatiebezoeken ...).	doorlopend
Zichtbaar maken van goede praktijken	We werken aan een positief arbeidsmarktimage ten aanzien van potentiële werknemers. We hebben daarbij bijzondere aandacht voor het bereiken van diverse medewerkers. We communiceren goede praktijken via verschillende kanalen (onder andere. sociale media) en methodieken (onder andere storytelling).	doorlopend



## 5.2 Investeren in talentontwikkeling van medewerkers

Medewerkers, ongeacht hun achtergrond, zetten hun talenten optimaal in en kunnen zich verder ontplooiën. We ondersteunen de diversiteit op de werkvloer en bevorderen de doorstroom van medewerkers binnen de organisatie.

### 5.2.1 We ondersteunen diversiteit op de werkvloer

 ACTIE	Omschrijving	Periode
Integreren van aandacht voor diversiteit in het onthaalbeleid	We besteden aandacht aan diversiteit in ons onthaalbeleid voor nieuwe medewerkers. Er is onder andere aandacht voor het omgaan met diversiteit op de werkvloer, het informeren over redelijke aanpassingen en het valoriseren van het potentieel van ervaren werknemers (via mentoringtrajecten).	2018
Verder uitwerken van een inclusief vormingsbeleid	We geven ons vormingsbeleid verder vorm op een inclusieve manier. Naast het open aanbod dat we bieden, gaan we ook in op concrete noden van medewerkers. Er is onder andere aandacht voor duidelijk Nederlands en (digitale) geletterdheid.	doorlopend
Uitwerken van een procedure voor redelijke aanpassingen.	We zorgen voor redelijke aanpassingen, zowel materieel als immaterieel, om personeelsleden met een beperking of een chronische ziekte in de beste omstandigheden te laten werken.  We werken hiervoor een procedure uit waarbij de effecten van de beperking of de chronische ziekte van het personeelslid op het werk worden omschreven en waarin duidelijke afspraken worden gemaakt over mogelijke aanpassingen op de werkvloer. Naast het personeelslid worden de leidinggevende en een medewerker van de directie Personeel en HRM hierbij betrokken. Het initiatief kan zowel uitgaan van het personeelslid zelf, van de leidinggevende als van de directie Personeel en HRM.	2018
Voeren van een taalbeleid	We voeren een taalbeleid op de werkvloer. We zorgen onder andere voor opleiding, oefenkansen en duidelijk taalgebruik. We doen een beroep op het Huis van het Nederlands voor de ondersteuning van concrete acties.	doorlopend



## 5.2.2 We bieden medewerkers kansen om te groeien binnen de organisatie

→ ACTIE	Omschrijving	Periode
Identificeren van specifieke drempels bij doorstroom	We brengen drempels in kaart die de doorstroom van medewerkers binnen de organisatie belemmeren. We hebben bijzondere aandacht voor gender, herkomst, beperking, opleiding en leeftijd	2018
Promoten van mogelijkheden interne mobiliteit en bevordering met aandacht voor diversiteit	We promoten de interne doorstroom en verlagen mogelijke drempels. We besteden onder andere aandacht aan ervaren medewerkers, kortgeschoolde medewerkers en de doorstroom van vrouwen naar leidinggevende functies.	2019
Organiseren van niveaugebonden aanwervingsexamens voor medewerkers met een GECO-statuut	We moedigen medewerkers met een GECO-statuut aan om deel te nemen aan niveaugebonden examens. Op die manier kunnen medewerkers via interne mobiliteit kandideren voor openstaande vacatures (statutair/contractueel onbepaalde duur).	doorlopend

## 5.3 Creëren van draagvlak en expertise inzake diversiteit

Medewerkers kunnen enkel hun talenten inzetten en ontplooiën indien de bredere omgeving hier voor open staat. We willen een open organisatiecultuur creëren door in te zetten op draagvlak en expertiseontwikkeling. Waar nodig, voorzien we teamcoaching op maat. We richten ons hierbij tot alle medewerkers van de VGC. Personen in sleutelfuncties krijgen extra aandacht.

### 5.3.1 We sensibiliseren onze medewerkers inzake diversiteit

→ ACTIE	Omschrijving	Periode
Organiseren en verspreiden van sensibiliserings-campagnes en -tools	We maken gebruik van campagnes en -tools voor het sensibiliseren van medewerkers. We ontwikkelen die zelf of we doen een beroep op partners (onder andere Equal.Brussels).	doorlopend
Stimuleren van vrijwilligerswerk	Het Nederlandstalige werkveld in Brussel heeft heel wat inspirerende praktijken rond diversiteit. We willen onze medewerkers hiermee in contact brengen. We werken een concreet kader uit voor vrijwilligerswerk binnen en buiten de diensturen (bv. teambuildingsactiviteiten).	2019
Aandacht besteden aan diversiteit in onze interne communicatie	We screenen onze interne communicatie. We besteden onder andere aandacht aan genderneutraliteit.	2019
Organiseren van evenementen met het oog op sensibilisering	We organiseren sensibiliserende activiteiten voor een breed publiek. De 'Extra! Vorming' biedt hiervoor concrete mogelijkheden.	2018



### 5.3.2 We ondersteunen teams in het omgaan met diversiteit

ACTIE	Omschrijving	Periode
Coachen van teams op maat	We ondersteunen teams bij concrete cases rond het omgaan met diversiteit (bv. samenwerken met teamlid met een beperking, omgaan met grensoverschrijdend gedrag of discriminatie). We werken hiervoor een traject op maat uit.	doorlopend

### 5.3.3 We ontwikkelen expertise inzake diversiteitsbeleid

ACTIE	Omschrijving	Periode
Aanbieden van opleidingen diversiteitsbeleid en antidiscriminatiewetgeving voor medewerkers in sleutelfuncties	Alle leidinggevend en medewerkers van de directie Personeel en HRM volgen de onlineopleiding eDIV van Unia.  De verschillende modules worden gespreid over de periode van het actieplan. Op het einde van een module krijgen medewerkers een certificaat.	doorlopend
Ontwikkelen van vormingen op maat van specifieke functies	We ontwikkelen vormingstrajecten op maat van onthaal- en communicatiemedewerkers. Daarnaast zorgen we voor een aanbod met thematische vormingen. We doen hiervoor een beroep op zowel interne als externe expertise.	doorlopend
Uitwisselen van expertise met andere overheden	We onderhouden contacten met andere overheden met het oog op het uitwisselen van expertise rond diversiteitsbeleid.	doorlopend
Uitwisselen van expertise met het Nederlandstalige werkveld in Brussel	Het Nederlandstalige werkveld in Brussel heeft heel wat expertise en inspirerende praktijken rond diversiteit. We onderhouden contacten met het oog op het uitwisselen van expertise.	doorlopend

## 5.4 Verankeren van diversiteit in de organisatiestructuur

De interne diversiteit bevorderen veronderstelt een aantal structurele ingrepen op organisatieniveau. We plaatsen onze medewerkers centraal door hun stem binnen de organisatie te versterken. Daarnaast willen we diversiteit structureel inbouwen in onze besluitvorming en in ons aankoopbeleid. Monitoring en het bestrijden van discriminatie zijn essentiële randvoorwaarden voor het diversiteitsbeleid.





#### 5.4.1 We versterken en luisteren naar de stem van medewerkers

→ ACTIE	Omschrijving	Periode
Organiseren van praktijkgericht contactoverleg	We betrekken onze medewerkers bij het opvolgen en uitwerken van het diversiteitsbeleid via praktijkgericht contactoverleg. Dit overleg heeft ook een klankbordfunctie.  We houden rekening met vertegenwoordiging van directies/entiteiten en ervaringsdeskundigen.	doorlopend
Opnemen van elementen rond diversiteit en discriminatie in de tevredenheidsenquête	We organiseren, in samenwerking met de externe preventiedienst, regelmatig een anonieme bevraging naar het welbevinden van onze medewerkers. In deze bevraging is er aandacht voor diversiteit en discriminatie.	2018

#### 5.4.2 We hebben aandacht voor diversiteit in onze besluitvorming

→ ACTIE	Omschrijving	Periode
Opnemen van een gelijke kansenparagraaf in besluitvorming	We screenen onze besluitvorming op het vlak van diversiteit en nemen, waar relevant, een specifieke paragraaf op. We garanderen de opvolging via een gevormde referentieambtenaar in elke directie.	2019

#### 5.4.3 We hebben aandacht voor diversiteit in ons aankoopbeleid


→ ACTIE	Omschrijving	Periode
Bijkomend samenwerken met organisaties uit de sociale economie	We voeren een aankoopbeleid dat de mogelijkheid biedt om in de uitvoering van overheidsopdrachten, waar mogelijk, deze opdrachten volledig of gedeeltelijk voor te behouden aan sociale economie. We werken concrete pistes uit om dit realiseren.	2018

#### 5.4.4 We besteden aandacht aan diversiteit in het monitoren van tewerkstelling


→ ACTIE	Omschrijving	Periode
Optimaliseren van de huidige monitoring	We optimaliseren de huidige meetinstrumenten rond tewerkstelling. We houden daarbij rekening met de nieuwe definities en streefcijfers. We maken maximaal gebruik van automatische telmethodes.	2018
Scannen van de interne organisatie op diversiteit.	We geven een indicatie van de tewerkstelling van specifieke groepen van het voorgaande jaar. We gebruiken daarvoor zowel kwantitatieve als kwalitatieve data.	jaarlijks




#### 5.4.5 We besteden aandacht aan innovatieve projecten

 <b>ACTIE</b>	Omschrijving	Periode
Inspelen op opportuniteiten	We hebben oog voor opportuniteiten binnen en buiten de organisatie. Waar mogelijk, willen we inzetten op aanvullende experimenten.	doorlopend

#### 5.4.6 We bestrijden discriminatie op de werkvloer

 <b>ACTIE</b>	Omschrijving	Periode
Medewerkers kunnen discriminatie signaleren bij gevormde vertrouwenspersonen	Discriminatie vormt een onderdeel van de procedure 'blootstellen aan psychosociale risico's op het werk'. Medewerkers kunnen terecht bij gevormde vertrouwenspersonen om discriminatie te melden. Zij geven hier het gepaste gevolg aan. We communiceren dit binnen de organisatie.	2018
Opvolgen van elementen uit de tevredenheidsenquête m.b.t. discriminatie	We formuleren concrete acties om discriminatie aan te pakken op basis van de resultaten van de tevredenheidsenquête.	2018

#### 5.4.7 We bevorderen de fysieke toegankelijkheid van onze gebouwen

 <b>ACTIE</b>	Omschrijving	Periode
Integreren principe 'universal design' bij investeringsdossiers	Bij nieuwe bouwprojecten en grondige renovaties hebben we oog voor de levenskwaliteit van alle gebruikers. Er is speciale aandacht voor personen met een beperking.	doorlopend

## Colofon

### **Verantwoordelijk uitgever**

Eric Verrept, leidend ambtenaar  
Emile Jacquainlaan 135  
1000 Brussel

### **Samenstelling en coördinatie**

Directie Personeel en HRM  
Diensten leidend ambtenaar –  
Communicatie, Media en ICT

### **Redactie**

Directie Personeel en HRM

### **Vormgeving en druk**

Artoos Group

D/2018/7025/10



brussel