

# Het Gelijkekansen- en Diversiteitsplan Vlaamse overheid 2020

## 1. INLEIDING

Op 28 april 2016 keurde de Vlaamse Regering het Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2016-2020<sup>1</sup> goed. Dit strategisch meerjarenplan heeft de ambitie om de verhoogde streefcijfers te behalen tegen 2020 en 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 het laatste jaaractieplan ter uitvoering van het goedgekeurde strategisch meerjarenplan.

## 2. EVALUATIE VAN VERTEGENWOORDIGING VAN DE KANSENGROEPEN BINNEN DE VLAAMSE ADMINISTRATIE OP BASIS VAN DE CIJFERS 2018

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. Die 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 31/12/2018<sup>2</sup>.

### Vrouwen in top- en middenkader

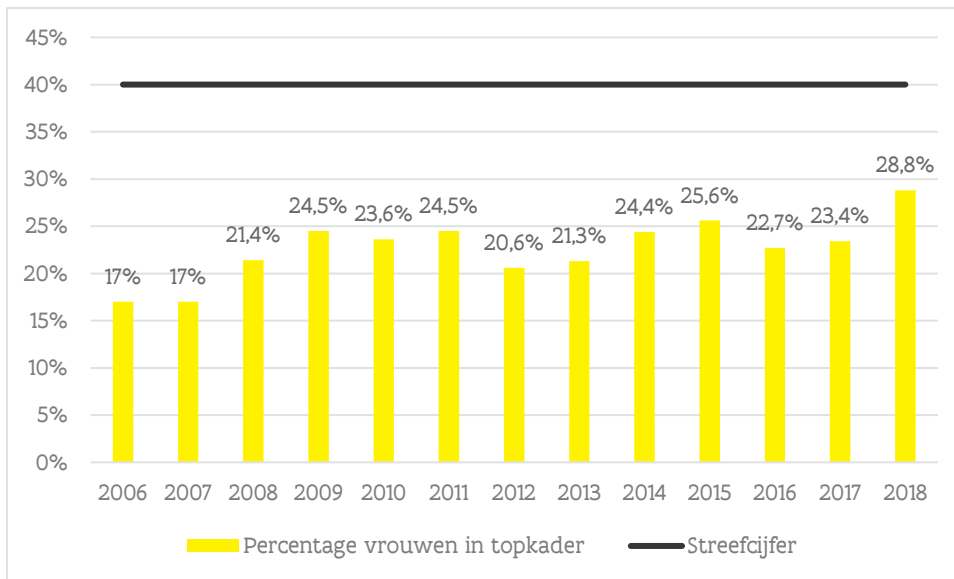
Het aandeel vrouwen in de topfuncties gaat er op vooruit, met een stijging van 23,4% in 2017 (18 vrouwen en 59 mannen) naar 28,8% in 2018 (19 vrouwen en 47 mannen). Het streefcijfer van 40% tegen 2020 blijft echter veraf liggen.

In 2018 was 25,8% van topkader leidinggevend en 60 jaar of ouder. Gezien de pensioenleeftijd komen mogelijk zo'n kwart van de topfuncties vrij op eerder korte termijn. Dit biedt een opportuniteit om het aandeel vrouwen in het topkader te verhogen.

---

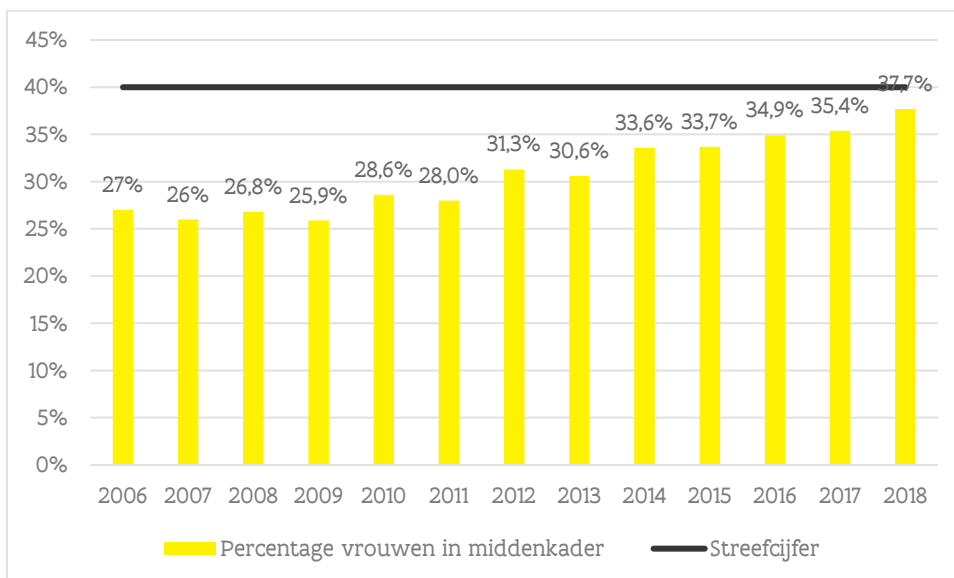
<sup>1</sup> Voor de concrete invulling van de strategische en operationele doelstellingen, definities en streefcijfers kunt u het Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2016-2020 raadplegen via <https://overheid.vlaanderen.be/het-strategisch-plan-van-de-dienst-diversiteitsbeleid>

<sup>2</sup> Aangezien tellingen steeds gebeuren op 31/12/20xx zijn er op het moment van schrijven nog geen cijfers over 2019 beschikbaar.



**Figuur 1 Aandeel vrouwen in leidinggevend topkader 2006-2018**

Eind 2018 telde de Vlaamse overheid 228 leidinggevende functies in het middenkader. 86 of 37,7% daarvan zijn vrouwen. De stijgende trend die in 2009 werd ingezet zorgt ervoor dat op ongeveer negen jaar tijd het aandeel vrouwen in leidinggevend middenkader met meer dan tien procentpunten is gestegen. Het streefdoel van 40% tegen 2020 komt dus dichterbij.



**Figuur 2 Aandeel vrouwen in leidinggevend middenkader 2006-2018**

### Personeelsleden van buitenlandse herkomst

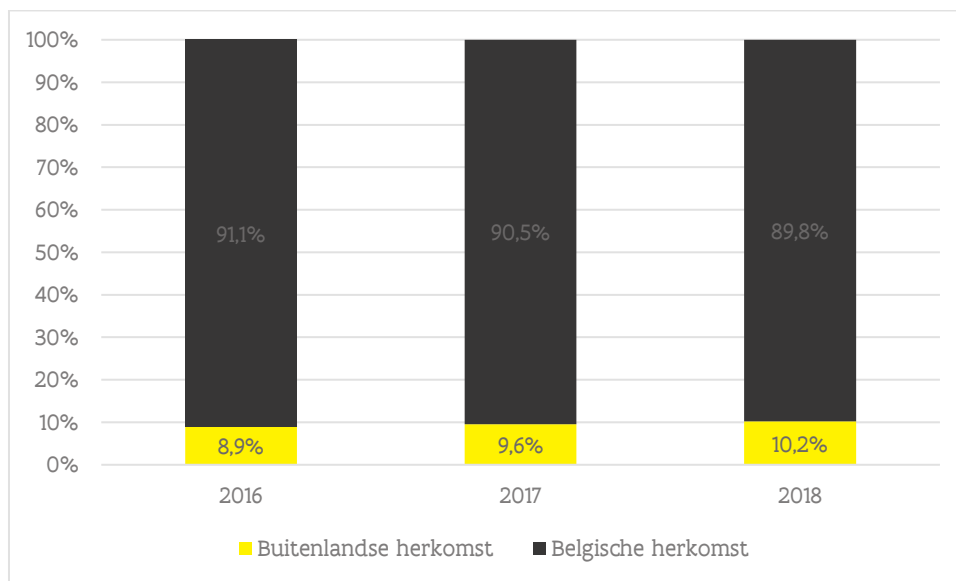
Vanaf 1 januari 2016 werkt de Vlaamse overheid met een nieuwe definitie om het aantal personeelsleden van buitenlandse herkomst over alle beleidsvelden heen op eenzelfde manier te

meten. Deze definitie van personen van buitenlandse herkomst<sup>3</sup> is dezelfde als de definitie in het decreet betreffende het Vlaamse integratie- en inburgeringsbeleid en zijn uitvoeringsbesluiten, namelijk de personen die legaal en langdurig in België verblijven en die voldoen aan een van de onderstaande criteria:

- 1° de huidige nationaliteit van de persoon is niet de Belgische nationaliteit;
- 2° de geboortenationaliteit van de persoon is niet de Belgische nationaliteit;
- 3° de geboortenationaliteit van de vader is niet de Belgische nationaliteit;
- 4° de geboortenationaliteit van de moeder is niet de Belgische nationaliteit.

Vanaf 1 januari 2016 is er een nieuw streefcijfer van 10% personeelsleden van buitenlandse herkomst opgenomen in het Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan Vlaamse overheid 2016-2020, goedgekeurd op 28 april door de Vlaamse Regering. Onderstaande grafiek rapporteert daarom maar drie jaar (daarvóór werd immers een andere definitie gehanteerd).

Eind 2018 telde de Vlaamse overheid 10,2% personeelsleden van buitenlandse herkomst. Dat is een stijging van 0,6 procentpunten tegenover 2017. De Vlaamse overheid behaalt voor de eerste maal haar streefcijfer tegen 2020.

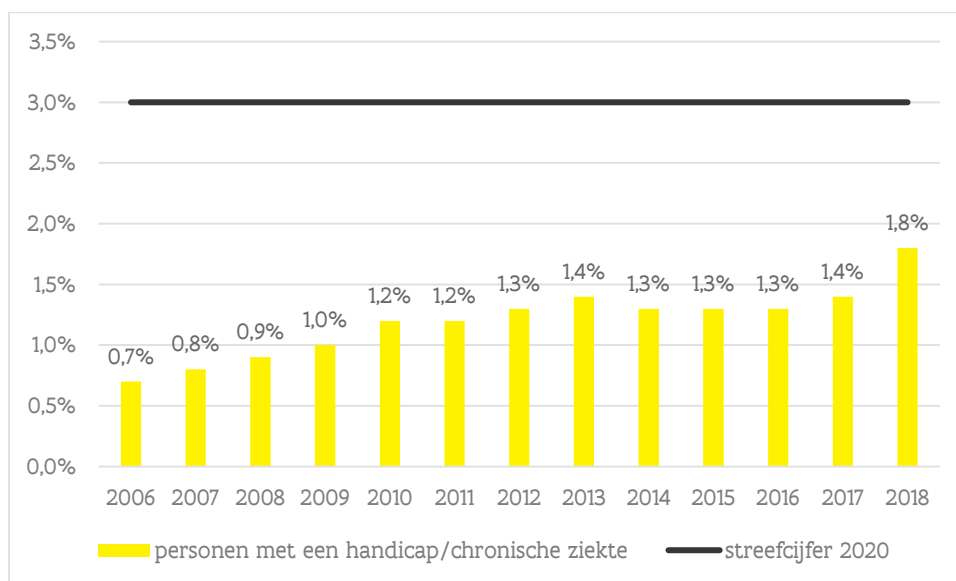


**Figuur 3 Personen van buitenlandse herkomst tegenover Belgische herkomst 2016-2018**

<sup>3</sup> Artikel 2, §1, 3° van het Besluit van de Vlaamse Regering van 24 december 2004 houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie, zoals gewijzigd bij het Besluit van de Vlaamse Regering van 8 juli 2016 tot wijziging van diverse bepalingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 24 december 2004 houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie, inwerkingtreding op 1 januari 2016.

### Personeelsleden met een handicap of chronische ziekte

Eind 2018 werkten er 678 geregistreerde<sup>4</sup> personen (1,8%) met een handicap of chronische ziekte bij de Vlaamse overheid. Eind 2017 waren dat er 585 (exclusief UZ Gent dat nu buiten het toepassingsgebied valt). Het aandeel van personeelsleden met een handicap of chronische ziekte springt zo vooruit nadat het verschillende jaren stagneerde rond 1,4%. Bij de DVO-entiteiten<sup>5</sup> ligt het percentage op 2,2%. Het is positief dat deze sprong effectief samenloopt met een stijging in het aantal personen. De stijging in aantal en aandeel geregistreerde personen met een handicap of chronische ziekte kan verklaard worden door instroom, verhoogde bekendmaking van zelfregistratie, verhoogde inzet op integratieprotocollen (overeenkomsten tussen personen met een handicap of chronische ziekte en hun leidinggevenden over werkafspraken die ervoor zorgen dat personeelsleden in de beste omstandigheden kunnen blijven werken) en de invoering van het verlofstelsel deeltijdse prestaties wegens handicap. Maar het streefcijfer van 3% tegen 2020 blijft veraf.



**Figuur 4 Personen met een handicap of chronische ziekte 2006-2018**

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

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

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

<sup>4</sup> De registratie gebeurt op basis van een vrijwillige registratie <https://overheid.vlaanderen.be/vrijwillige-registratie>

<sup>5</sup> Diensten Vlaamse overheid: dat zijn alle entiteiten die ressorteren onder het Vlaams Personeelsstatuut, ten opzichte van de andere grafieken, exclusief Agentschap Integratie & Inburgering, Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV), De Watergroep en De Lijn.

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. DE PRIORITEITEN VAN HET GELIJKEKANSEN- EN DIVERSITEITSBELEID VAN DE VLAAMSE OVERHEID IN 2020 EN DE WERKING VAN DE DIENST DIVERSITEITSBELEID ALS EXPERTDIENST TER ONDERSTEUNING VAN DE ENTITEITEN**

De dienst Diversiteitsbeleid verduidelijkt in dit jaaractieplan de prioriteiten voor 2020. 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 deze prioriteiten in 2020:

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

##### **1. Structurele ondersteuning van de entiteiten en personeelsleden**

Diversiteitsambtenaren zijn de ambassadeurs die het overkoepelend gelijkekansen- en diversiteitsbeleid vertalen op entiteitsniveau. Op basis van de resultaten van de gevoerde gesprekken met diversiteitsambtenaren, een focusgroep en de afgenomen enquête eind 2019 zal de dienst een professionaliseringstraject uitstippelen voor diversiteitsambtenaren.

Blijvende ondersteuning op maat is cruciaal voor een inclusief beleid. De al ontwikkelde ondersteuning wordt daarom voortgezet, met onder andere de Commissie Diversiteit van de Vlaamse overheid, werkbezoeken, kennisdeling en adviesverlening.

Ook in 2020 wordt er een thematische werkgroep georganiseerd over een diversiteitsthema om de kennisdeling tussen de verschillende entiteiten te bevorderen.

De dienst Diversiteitsbeleid:

<p>stimuleert diversiteitsbeleid door de diversiteitsambtenaren te inspireren met concrete acties/projecten waaraan alle entiteiten kunnen deelnemen (opleidingsaanbod voorzien, sensibiliseringsacties, structurele maatregelen, instroommaatregelen ...). De dienst Diversiteitsbeleid functioneert als expertisecentrum en doorverwijzer.</p>
<p>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.</p>
<p>beantwoordt vragen van diversiteitsambtenaren en biedt individuele ondersteuning bij de opmaak en uitvoering van een diversiteitsplan op maat.</p>
<p>biedt een opleiding aan over opmaak van diversiteitsplannen en het opzetten van een diversiteitsbeleid in de entiteit.</p>
<p>verspreidt het sjabloon van de diversiteitsplannen aan nieuwe diversiteitsambtenaren of binnen de entiteiten die nog geen diversiteitsplan hebben.</p>
<p>zet, naar aanleiding van de nieuwe deontologische code, een gerichte actie op touw voor de directiecomités over het beleid van neutraliteit waarbij de diversiteitsambtenaren betrokken worden.</p>
<p>organiseert in 2020 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.</p>
<p>organiseert een onthaalgesprek voor nieuwe diversiteitsambtenaren.</p>
<p>werkt voort aan een kwaliteitstraject voor diversiteitsambtenaren met het oog op een (verdere) professionalisering van diversiteitsambtenaren.</p>
<p>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.</p>
<p>verwerkt de resultaten van de evaluatie van de ondersteuning van de diversiteitsambtenaren en stuurt het ondersteuningsaanbod waar nodig bij.</p>
<p>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.</p>
<p>onderhoudt contacten met de HR Business Partners (HRBP) en brengt minstens één keer per jaar een diversiteitsthema op het HRBP-netwerk.</p>
<p>verstuurt minstens vijf keer per jaar een nieuwsbrief voor de diversiteitsambtenaren.</p>
<p>organiseert vier bijeenkomsten keer per jaar met het personeelsnetwerk Mozaïko, waaronder 1 belevingsdag, waarbij de deelnemers interactief aan de slag gaan met het thema. 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.</p>
<p>organiseert een kruispuntmoment tussen de verschillende personeelsnetwerken.</p>
<p>organiseert één event samen met Diverscity (het samenwerkingsverband tussen de Vereniging voor Vlaamse Steden en Gemeenten (VMSG) 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.</p>
<p>evalueert het lerend netwerk "Levensfasebewust personeelsbeleid".</p>

onderzoekt de mogelijkheden van mentoring en coaching als instrumenten ter bevordering van diversiteit in het personeelsbestand.

## 2. Structurele ondersteuning handicap

Aandacht voor een kwalitatieve dienstverlening voor personeelsleden met een handicap of chronische ziekte blijft nodig. Daarom blijft de dienst structureel inzetten op tewerkstellingsondersteunende maatregelen (TOM), op vraag en op maat door middel van het integratieprotocol.

Om het streefcijfer van 6% jobstudenten met een handicap te halen zal de dienst in 2020, net als in 2019 inzetten op de tewerkstelling van jobstudenten met een handicap door middel van het aanleggen van een pool en financiële en ondersteunende maatregelen.

De dienst Diversiteitsbeleid:

begeleid directiecomités, werkgroepen diversiteit, diversiteitsambtenaren, HR-medewerkers, re-integratieambtenaren en leidinggevenden met concrete ondersteuningsvragen over instroom en tewerkstelling van personen met een handicap of chronische ziekte op maat (bijvoorbeeld analyse van het personeelsplan met het oog op opportuniteiten voor het aanbieden van voorbehouden betrekkingen, gespecialiseerde individuele beroepsopleidingen (IBO-plus), beroepsinlevingsstages (BIS), stages en vakantiewerk, attestering en registratie, communicatie over maatregelen ...).

werkt samen met het Selectiecentrum van AgO de bestaande drempels weg voor personen met een handicap of chronische ziekte in de verschillende selectietesten- en procedures. De dienst Diversiteitsbeleid ontwikkelt samen met het Selectiecentrum een helder watervalbeleid dat voorschrijft wat selectoren moeten doen als de gekijkte procedure en selectietesten ontoegankelijk blijken voor een kandidaat en de vastgestelde drempels niet kunnen worden opgevangen met redelijke aanpassingen. Tevens gaan beide diensten actief op zoek naar alternatieve, inclusieve testen en wordt de kennis en expertise over handicap en toegankelijkheid bij het Selectiecentrum door opleiding en intervisie versterkt.

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).

optimaliseert het proces voor de aanvraag en toekenning van TOM-middelen op basis van de resultaten van de stakeholderbevraging van het integratieprotocol. Het integratieprotocol is een geformaliseerd document waarin dergelijke TOM-maatregelen worden opgenomen.

actualiseert de verschillende brochures en webpagina's van de dienst Diversiteitsbeleid over handicap en chronische ziekte in samenwerking met de communicatiedienst van AgO.

optimaliseert de HR-processen voor personeelsleden met een handicap of chronische ziekte en bedt die in de bestaande end-to-end processen van AgO in om zo een professionelere, efficiëntere en inclusievere dienstverlening te kunnen garanderen voor de personeelsleden die onder het toepassingsgebied van de dienst Diversiteitsbeleid vallen. Die professionalisering is nodig gezien de toename van het aantal aanvragen voor TOM.

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). Daarnaast onderzoekt de dienst de mogelijkheden om de huidige procedure van interne attestering

voorts te professionaliseren zodat ook multidisciplinaire cases intern kunnen worden geattesteerd.
actualiseert, op basis van verschillende decretale en beleidsmatige veranderingen, de definitie van personen met een handicap of chronische ziekte van de Vlaamse overheid en onderzoekt samen met Informatie Vlaanderen de mogelijkheden om de telling van het aantal personeelsleden uit de doelgroep te automatiseren met behulp van gegevens uit de Kruispuntdatabank.
is partner in een project over de tewerkstelling van personen met aan handicap of chronische ziekte met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en stelt minimaal 5 jobstudenten en 2 IBO-plussers uit de doelgroep te werk.
evalueert uitgebreid samen met het Juridisch Kenniscentrum (JKC) het verlofstelsel voor deeltijdse prestaties wegens handicap of chronische ziekte dat in 2018 werd ingevoerd en stelt het systeem zowel beleidsmatig als procesmatig voort op punt met de betrokken actoren binnen AgO.
organiseert verschillende sensibiliserende overheidsbrede communicatieacties over de aanwezigheid en tewerkstelling van personeelsleden met een handicap of chronische ziekte.
actualiseert verschillende belangrijke omzendbrieven (met name over voorbehouden betrekkingen) en andere beleidsdocumenten met betrekking tot handicap en chronische ziekte.
werkt samen met HR en re-integratieambtenaren van AgO bij de ondersteuning van individuele re-integratietrajecten van personen met een handicap of chronische ziekte. Daarnaast is de dienst betrokken bij de uitwerking van een overheidsbreed inclusief beleidskader over re-integratie na langdurige ziekte en na een negatieve beslissing van de pensioencommissie.
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.
evalueert de huidige werking van het personeelsnetwerk voor personeelsleden met een handicap of chronische ziekte ONbeperkt en blaast het netwerk zowel online als offline terug nieuw leven in.
evalueert de voorbije pilootprojecten over jobcrafting voor personeelsleden met een handicap en chronische ziekte en hun teams en onderzoekt hoe jobcrafting binnen de dienstverlening van AgO voort verankerd kan worden als HR- en welzijnstool. Jobcrafting is het pro-actief in kaart en in harmonie brengen van behoeften en talenten (kennis, kunde en bekwaamheden) op teamniveau op vraag van een entiteit.
intensiveert het contact en de samenwerking met de andere welzijnsdiensten binnen AgO om de dienstverlening integraler en inclusiever te maken en nog meer op elkaar af te stemmen.
is actief betrokken bij de verdere optimalisering van de informatie voor jobstudenten met een handicap of chronische ziekte en hun (tijdelijke) leidinggevenden en HR-medewerkers.
stelt 70 jobstudenten met een handicap te werk bij verschillende entiteiten. De tewerkstelling van die jobstudenten wordt ondersteund, begeleid en gefinancierd door de dienst Diversiteitsbeleid.
werkt aan een verbetering van het systeem van tolken Vlaamse gebarentaal voor personeelsleden en gasten met een auditieve handicap op basis van de behoefteanalyse bij de verschillende entiteiten in 2019.
onderhoudt contact met belangenorganisaties rond handicap en chronische ziekte en blijft op de hoogte van nieuwe kennis, ontwikkelingen en tools in het werkveld om de kwaliteit van de dienstverlening ten aanzien van personeelsleden met een handicap of chronische ziekte hoog te houden en het beleid voor de doelgroep verder te kunnen verbeteren.
sensibiliseert personeelsleden om een integratieprotocol af te sluiten.
organiseert 2 sensibiliserende acties (cfr. Broodje Divers) rond handicap en chronische ziekte voor het Vlaams overheidspersoneel.



evalueert de tool voor redelijke aanpassingen voor sollicitanten met een handicap of chronische ziekte en selectoren die in 2019 herwerkt en geoperationaliseerd werden en voert indien nodig aanpassingen door.

onderzoekt samen met andere afdelingen van AgO de problematiek van statutaire laaggeschoolden en ongekwalificeerd uitgestroomde jongeren voor wie niet langer zinvol en werkbaar werk voorhanden is door gezondheidstoestand, besparingen, kerntaken of herstructureringen.

### 3. Antidiscriminatiebeleid

Discriminatiebestrijding is een noodzakelijke maar onvoldoende voorwaarde voor een geslaagd beleid dat diversiteit, integriteit en gelijke kansen realiseert. Voorkomen via bewustmaking en sensibilisering en – indien nodig – bestrijden van discriminatie moet een voortdurend aandachtspunt zijn, waarbij elke werknemer, en vooral leidinggevenden, hun verantwoordelijkheid moeten opnemen. Er moet daarbij vooral oog zijn voor de weinig zichtbare en dus moeilijk te (h)erkennen en te remediëren indirecte en onbedoelde discriminatie. Vandaar dat de dienst de opleidingen ‘omgaan met onbewuste vooroordelen’ zal hernemen.

In 2020 zal de dienst Diversiteitsbeleid een reflectie-instrument of stappenplan ontwikkelen om op een systematische manier te reflecteren over diversiteitsvragen. Het consequent toepassen van dit instrument of plan door leidinggevenden moet mogelijke gevallen van discriminatie voorkomen. Bovendien organiseert de dienst opleidingen over het omgaan met discriminerende/racistische uitspraken.

Voorts rolt de dienst rolt de procedure voor antidiscriminatie-meldingen verder uit binnen de Vlaamse overheid en blijft personeelsleden en hun leidinggevenden sensibiliseren, onder andere met opleidingen antidiscriminatie voor leidinggevenden.

De dienst Diversiteitsbeleid:

integreert de engagementsverklaring non-discriminatie in de lijst met concrete acties/projecties voor de diversiteitsambtenaren. Hierdoor worden goede praktijken tussen de entiteiten gedeeld en wordt het thema non-discriminatie jaarlijks op de agenda geplaatst.

bouwt kwaliteitscontroles in het selectieproces in door het periodiek screenen van dossiers en door het monitoren van mogelijke discriminatiedrempels.

organiseert opleidingssessies: ‘anti-discriminatie voor leidinggevenden’, ‘anti-discriminatie voor selectoren’ en ‘effectief reageren op discriminerende uitspraken’.

bouwt voort aan een ondersteuningsaanbod voor diversiteitsambtenaren, HR Business Partners, HR-specialisten en leidinggevenden, leden van het entiteitsoverlegcomité (EOC) en ondernemingsraadsleden met inbreng van externe expertise en met bijzondere aandacht voor leidinggevenden (ambassadeurs). De dienst vertrekt daarbij van het eDiv-instrument van UNIA.

helpt het eDiv-instrument up-to-date te houden en voert 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 hele Vlaamse overheid en bevordert de kennisdeling over discriminatie bij entiteiten en met minstens één lokaal bestuur.

beheert de verdere uitrol van de procedure van anti-discriminatie meldingen 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 tegen discriminatie).

doet een beroep op de expertise van een ervaringsdeskundige armoede en onderneemt minstens één actie binnen het thema kansarmoede.
laat nieuwe leidend ambtenaren het anti-discriminatiecharter ondertekenen. Zij beklemtonen zo hun jaarlijks engagement om een persoonlijke actie over dit thema op de agenda te plaatsen in hun entiteit.
verspreidt de anti-discriminatieclausule en vraagt entiteiten de clausule op te nemen in overeenkomsten met derden (bijvoorbeeld overheidsopdrachten).
maakt een voorbeeld op van een reflectie-instrument of stappenplan om op een systematische manier te reflecteren over diversiteitsvragen, waardoor pro-actief discriminatie vermeden wordt. Dit instrument wordt verspreid onder de entiteiten ter inspiratie.

#### 4. Seksuele Oriëntatie en Genderidentiteit en Expressie

De dienst Diversiteitsbeleid blijft aandacht besteden aan het continuüm van gender en seksuele oriëntatie. De implementatie van genderneutrale personeelsadministratie wordt voort verfijnd. Bovendien zal de dienst een overheidsbrede uitrol van genderneutrale communicatie faciliteren. Een verhoogde inzet op het SOGIE<sup>6</sup>-netwerk Overuit is belangrijk voor 2020, met als aandachtspunt het betrekken van medestanders die zich willen inzetten voor holebi- en transgenderinclusie binnen de Vlaamse overheid. Deze projecten zullen aangevuld worden met sensibiliseringsacties om de Vlaamse overheid gender- en transvriendelijker te maken.

In 2020 zet de dienst voort in op kennisdeling, netwerking en coaching met betrekking tot leiderschap en gender. Na de evaluatie van het eerdere Boost-programma organiseert de dienst een doorstart van het Boost-netwerk. Belangrijke pijlers zijn het contact over entiteiten heen en praktijkrelevante onderwerpen voor de leidinggevenden. De dienst continueert bestaande trajecten, promoot vrouwen in kaderfuncties als rolmodellen en maakt gebruik van sociale media om vacatures in kaderfuncties gericht te verspreiden. Voorts optimaliseert de dienst het genderonderzoek Vlaamse overheid (GOVO) om tot een structureel beleidsinstrument te komen. Zo zullen onder andere meerdere datapunten toegevoegd worden. Hiervoor onderhoudt de dienst ook contact met interne en externe stakeholders om kennis en ervaringen te delen. Om de streefcijfers voor vrouwen in midden- en topmanagement te bewerkstelligen, onderzoekt de dienst welke positieve acties met betrekking tot rekrutering, selectie, bevordering ingezet kunnen worden. Tenslotte verkent de dienst een samenwerking met relevante VO-partners om een proactief beleidskader te ontwikkelen met betrekking tot grensoverschrijdend gedrag op het werk. Dit is een essentieel element om tot een inclusieve organisatiecultuur te komen.

De dienst Diversiteitsbeleid:

ondersteunt entiteiten van de Vlaamse overheid in hun specifieke behoeftes in het kader van het thema transgenderpersonen, genderidentiteit en genderexpressie.
zorgt voor de overdracht van de tools voor inclusieve rekrutering en selectie uit het project TWIP (ESF-project The Transnational Workplace Inclusivity Project) naar het Selectiecentrum van Dienstencentrum Talent, AgO.
ondersteunt het regenboognetwerk Overuit, werkt samen met de kerngroep en organiseert minstens twee activiteiten.
betreft hetero, cisgender medestanders die zich willen inzetten voor holebi- en transgenderinclusie bij het bepalen en uitwerken van de acties die Overuit onderneemt.

<sup>6</sup> Seksuele oriëntatie en genderidentiteit en -expressie

hangt regenboogvlaggen uit aan alle overheidsgebouwen en kabinetten in de periode rond 17 mei, de internationale dag tegen holebi- en transfobie.
voorziet minstens één opleiding met betrekking tot gender, SOGIE (seksuele oriëntatie genderidentiteit en -expressie) en transgenderbeleid.
voert een onderzoek naar mogelijke subtiele discriminatie op basis van Seksuele oriëntatie, Genderidentiteit & -expressie bij de Vlaamse overheid
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 Vlaamse overheid voor de inclusie-audit van KliQ vzw.
zorgt ervoor dat alle communicatie naar burgers en personeelsleden genderneutraal is en werkt hiervoor samen met het horizontaal gelijkekansenbeleid.
voert een sensibiliseringsactie binnen de Vlaamse overheid uit om subtiele vormen van discriminatie te voorkomen.
organiseert een Broodje Divers over SOGIE.
verspreidt de nieuwe regeling van dienstvrijstelling voor transgenderzorg naar stakeholders.
belicht het kruispunt SOGIE en buitenlandse herkomst door een holebi- of transgenderpersoneelslid van buitenlandse herkomst te laten getuigen op Vlaanderen Intern.
verspreidt regenbooglanyards onder de personeelsleden. Personeelsleden die de lanyard dragen zijn bondgenoot van LGBT-inclusie op de werkvloer.
optimaliseert het genderonderzoek Vlaamse overheid (GOVO) als instrument op basis van de eerste uitvoering en analyse van 2018-2019.
zoekt en promoot vrouwelijke rolmodellen in kaderfuncties.
verkent en ontwikkelt een VO-geïntegreerde samenwerking om tot een pro-actief beleid te komen ten aanzien van grensoverschrijdend gedrag op het werk. De dienst benadert onder andere vertrouwenspersonen, DC Welzijn, bureau Integriteit, GDPB ...
verspreidt gericht vacatures voor topkader naar vrouwen, onder andere door gebruik van sociale media.
sensibiliseert over de internationale mannen- en vrouwendag.
bewaakt de man-vrouwverhouding in de trajecten of opleidingen voor middenkader.
sensibiliseert samen met het AgO-coaching team over het aanbod leiderschapcoaches met specifiek bewustzijn over gender.
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.
onderzoekt welke positieve acties met betrekking tot rekrutering, selectie en bevordering opgezet kunnen worden. De dienst zet zo in op gerichte acties om de doorstroom en streefcijfers van vrouwen naar midden- en topkader te bewerkstelligen.

## 5. Toegankelijkheid

Vanaf 23 september 2019 moeten overheidswebsites toegankelijk zijn (Richtlijn (EU) 2016/2102). De dienst Diversiteitsbeleid werkt in het project samen met Departement Kanselarij en Bestuur (DKB), Agentschap Binnenlands Bestuur (ABB) en Agentschap Informatie Vlaanderen (AIV) en ondersteunt aan de hand van kennisdeling, opleiding, sensibilisering en deelname aan werk- of stuurgroepen. Daarnaast zet de dienst in op het toegankelijk maken van interne toepassingen. De dienst blijft jaarlijks de basistoegankelijkheid monitoren.

De dienst Diversiteitsbeleid werkt samen met Het Facilitair Bedrijf (HFB) en Inter om de gebouwen en dienstverlening van de Vlaamse overheid zo toegankelijk mogelijk te maken. De dienst zorgt ook voor kennisdeling en ondersteuning aan entiteiten die niet onder het toepassingsgebied van HFB vallen.

De dienst Diversiteitsbeleid:

coördineert de werk- en stuurgroep samen met het Agentschap Informatie Vlaanderen, Gelijke Kansen en het Departement Kanselarij en 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.
verstuurt nieuwsbrieven om entiteiten op de hoogte te houden van de Europese ontwikkelingen gekoppeld aan de richtlijn, zoals monitoring, technische specificaties en toegankelijkheidsverklaring.
beheert het 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, zowel voor Vlimpers-entiteiten als voor niet-Vlimpers-entiteiten.
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.
zorgt voor een toegankelijke Personeelspeiling 2020.
maakt een overzicht op van alle digitale producten voor personeelsleden binnen de Vlaamse overheid, de stand van zaken op vlak van toegankelijkheid en een langetermijn-planning om die producten toegankelijk te maken.
werkt een proces uit om ervoor te zorgen dat alle werknemers met ondersteuningssoftware (uitlees-, vergrotingssoftware) altijd de laatste versie van de software hebben.
werkt met HFB en lokale ICT-verantwoordelijken om ervoor te zorgen dat er een voldoende uitgebreid offline aanbod (begeleiding, opleiding) is om overweg te kunnen met nieuwe apparaten of software.
zorgt in samenwerking met Licht & Liefde voor opleidingen voor blinden of slechtziende personen om de reisweg naar het werk en navigatie op het werk aan te leren.
publiceert een extern artikel over een goede praktijk van een toegankelijke werkplek.
communiceert in minstens één entiteit over het belang van toegankelijkheid in samenwerking met een personeelslid.
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.
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 netwerksessies uit naar aanleiding van de labeluitreiking over fysieke toegankelijkheid van enkele gebouwen.
werkt samen met HFB aan het project over stille ruimtes/luwteruimtes binnen de VO-gebouwen.
verzorgt een sensibiliseringsactie over rolstoeltoegankelijke toiletten en het gebruik ervan.
zorgt ervoor dat Inter altijd betrokken is bij het bouwen van nieuwe en verbouwen van bestaande gebouwen die niet in beheer zijn van HFB.
werkt aan een duidelijke procedure over de evacuatie voor jobstudenten en stagiairs met een handicap of chronische ziekte.

## 6. Sensibilisering, correcte beeldvorming en opleiding

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 een dag van het personeelsnetwerk Mozaiko, sensibiliseringscampagnes (Bonte Bende, Compleet Divers, Topvrouwen voor topjobs, Er is plaats voor diversiteit bij de Vlaamse overheid ...), opleidingen, interviews, artikels op de website Vlaanderen Intern ..., wil de dienst Diversiteitsbeleid in 2020 specifieke aandacht besteden aan het ontwikkelen van een diversiteitskalender voor sociale media en een betere samenwerking met de communicatiedienst van AgO en andere communicatiediensten in entiteiten.

De dienst Diversiteitsbeleid:

werkt een digitale diversiteitskalender uit die de aandacht vestigt op en sensibiliseert over de verschillende thema's van diversiteit. De dienst bekijkt per datum/evenement welke actie hij kan ondernemen en wisselt af tussen verschillende sensibiliseringsinstrumenten.
evalueert de sensibiliseringscampagne "Bonte Bende" van 2019.
organiseert een fotoshoot binnen de Vlaamse overheid om de diverse fotodatabank te onderhouden en aan te vullen.
organiseert sessies Broodje Divers, sensibiliserende lunchgesprekken met verhalen van collega's uit de kansengroepen bij de Vlaamse overheid.
organiseert vanuit het personeelsnetwerk Mozaiko een evenement.
organiseert opleidingen in interculturaliteit en interculturele communicatie op maat van de entiteiten.
organiseert opleidingen over omgaan met diversiteit.
deelt minstens één keer per jaar een succesverhaal van een entiteit op vlak van diversiteit en zet de entiteit in de schijnwerpers.
voorziet een artikel op <a href="http://werkenvoorvlaanderen.be">werkenvoorvlaanderen.be</a> over personeelsleden met een handicap of chronische ziekte.
voorziet communicatiemateriaal over verschillende diversiteitsthema's dat diversiteitsambtenaren kunnen gebruiken om te communiceren in hun eigen entiteit.
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 ...
organiseert een zomercursus Vlaamse Gebarentaal.

voorziet een lexicon divers communiceren.
hervormt en onderhoudt de website.
werkt een kwaliteitsvol aanbod diversiteitsopleidingen uit met evaluatie, monitoring van de noden van entiteiten en met een databank van geschikte opleiders.
voorziet een sensibiliserend instrument in het kader van unconscious bias.
organiseert een studiemoment over diversiteitscommunicatie.

## 7. Taalbeleid en digitale geletterdheid

De dienst Diversiteitsbeleid blijft stagiairs en anderstalige personeelsleden ondersteunen bij het aanleren of verbeteren van het Nederlands door middel van individuele opleidingen, babbelsessies, taalpartners ...

Wie een diploma in een andere taal dan het Nederlands behaalde, moet slagen voor art. 7 van het taalexamen bij Selor om bij de Vlaamse overheid te kunnen werken. Nochtans volgen anderstaligen heel wat opleidingen Nederlands bij de partners uit het middenveld, het onderwijs ... en toch slagen ze niet voor het Selor-taalexamen. De dienst Diversiteitsbeleid zal in samenwerking met het beleidsdomein Onderwijs en Vorming onderzoeken hoe dat komt.

Samen met minstens één entiteit wil de dienst een plan digitale geletterdheid voor uitvoerende profielen uitwerken.

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.
brengt voor minstens twee functieprofielen het taalniveau in kaart.
ondersteunt entiteiten die met een concrete taalvraag geconfronteerd worden.
informeert entiteiten over de taalvoorwaarden en de Selor-taaltesten.
ondersteunt de dienst Rekrutering & Selectie bij concrete vragen in het kader van taal in selectieprocedures.
organiseert drie keer per jaar babbelsessies, middagontmoetingen waar anderstalige deelnemers Nederlands oefenen met andere collega's.
zoekt 'taalpartners' voor de begeleiding van hoger opgeleide anderstaligen. Die personeelsleden engageren zich om de anderstalige te ondersteunen door voldoende oefenkansen te bieden en 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 samen met de dienst Rekrutering & Selectie naar andere selectiemogelijkheden dan cv en naar andere testen dan taalassociaties voor lagere profielen (bijvoorbeeld filmpjes, klassikale begeleiding ...).
onderzoekt of een attest van een Centrum voor Volwassenenonderwijs of van een andere Vlaamse onderwijs- of taalinstelling volstaat om een contract te kunnen krijgen bij de Vlaamse overheid.
meet het taalniveau van een aantal vacatureteksten.

werkt samen met minstens één entiteit een plan digitale geletterdheid voor uitvoerende profielen uit.

## 8. Wegwerken van drempels in instroom

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 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 (IBO-plus). 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:

organiseert een opleiding en intervisie voor selectoren over omgaan met verschillende diversiteitsthema's tijdens het selectieproces.
sensibiliseert afdelingshoofden en juryleden om een opleiding over diversiteit te volgen.
geeft advies over de wijze waarop competenties in vacatureberichten worden verwoord en vermeld.
ondersteunt de diversiteitsambtenaren bij het uitbouwen van een entiteitsspecifiek stagebeleid met aandacht voor de kansengroepen.
werkt samen met de dienst Rekrutering en Selectie aan initiatieven die diversiteit bij het rekruterings- en selectieproces bevorderen.
bouwt voort 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 de Vlaamse overheid"). Bijzondere aandacht gaat naar contact met hogescholen en universiteiten.
zorgt dat een veertigtal stagiairs van buitenlandse herkomst of met een handicap of chronische ziekte een stageplek in de Vlaamse overheid vinden.
doet een bijzondere inspanning om stageplaatsen, observatiestages, taalstages of mentorprojecten te zoeken voor hooggeschoolde anderstaligen en werkt zo mee aan het verhogen van hun kansen op de arbeidsmarkt 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.
ondersteunt entiteiten bij het zoeken naar kandidaten uit de kansengroepen voor jobstudenten. Concreet legt de dienst contacten met instellingen waar personen uit de kansengroepen les of opleiding volgen (bijvoorbeeld BUSO, scholen met leerlingen van buitenlandse herkomst, centra voor volwassenenonderwijs 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.
ondersteunt toeleiding en begeleiding van BIS, IBO-plus, taalstages 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 over de regelgeving van IBO-plus en BIS op in samenwerking met de VDAB en het JKC van AgO.
laat een onderzoek uitvoeren over adverse impact in de selectieprocedure van topfuncties.

## 9. Monitoring en rapportering

Voor een effectief diversiteitsbeleid blijven goede indicatoren en continue optimalisering ervan noodzakelijk. Elke monitoringsactiviteit levert feedback op voor monitoring en rapportering. Daarom blijft de dienst Diversiteitsbeleid verkennen hoe het monitoringsinstrumentarium uitgebreid en rapportages verfijnd kunnen worden. Naast sollicitanten zal de dienst bijvoorbeeld ook kijken naar "externe" personeelsleden (uitzendarbeid, consultancy) en personeelsbewegingen. Voorts maakt de dienst opnieuw een detailrapport van één kansengroep. Tenslotte wil de dienst methodologische en juridische aspecten van monitoring structureel opvolgen via een intern 'handboek monitoring'.

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 jaarlijks 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.
ontwikkelt een intern 'Handboek monitoring' waarin definities en methoden van telling/verwerking/rapportering up-to-date gehouden worden in lijn met de respectievelijke privacywetgeving, machtigingen en doelgroepen.
zet het project "monitoring van personeelsleden met een handicap of chronische ziekte op basis van administratieve data" voort.
maakt een rapport over de vertegenwoordiging van kansengroepen in selectieprocedures op basis van gegevens uit Personeelspunt.
ondersteunt entiteiten bij specifieke monitoringsvragen.
verkent of de groep 'externen' aan het werk binnen de Vlaamse overheid (bijvoorbeeld uitzendarbeid, consultants) al dan niet opgenomen kan worden in de monitoring van diversiteit.
onderzoekt hoe diversiteit, de vertegenwoordiging van kansengroepen, in personeelsbewegingen binnen de Vlaamse overheid gemonitord kan worden.
neemt demografische variabelen en een module over gelijke kansen, diversiteit en discriminatie mee op in de Personeelspeiling 2020.
begeleidt het ontwerp van het Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2021-2025.