



Gewestelijke Overheidsdienst Brussel - Actieplan Diversiteit 2021-2022

Begeleidingscommissie

Inhoudsopgave

I.	INLEIDING.....	3
II.	ALGEMENE INFORMATIE.....	4
	Inhoud.....	4
	Wettelijk kader	4
	Samenstelling van de Begeleidingscommissie.....	5
III.	EVALUATIE VAN HET DIVERSITEITSPLAN 2019-2020	6
	Context van de evaluatie	6
	DEEL 1: Evaluatie van het plan 2019-2020 per krachtlijn	7
	1. Krachtlijn Beheer van de human resources	7
	2. Krachtlijn Algemene gebruiken inzake werkorganisatie	9
	3. Krachtlijn Organisatiecultuur	10
	4. Krachtlijn Externe positionering en benadering van de burgers, gebruikers en klanten.....	11
	DEEL 2: Kwantitatieve diagnose	12
	1. Algemene cijfers.....	12
	2. Situatie van personen met een handicap bij de GOB.....	16
	3. Situatie van de v/m personeelsleden bij de GOB.....	19
	4. Situatie van de personeelsleden naar woonplaats	28
	DEEL 3: Kwalitatieve diagnose	29
	1. Specifieke doelstelling nr. 1: Toegang van vrouwen tot het midden- en hoger kader	29
	2. Specifieke doelstelling nr. 2: Representativiteit binnen de openbare diensten	29
	3. Specifieke doelstelling nr. 3: Deelname aan de uitvoering van de jongerengarantie	30
	4. Specifieke doelstelling nr. 4: Beleid rond personen met een handicap.....	30
	5. Specifieke doelstelling nr. 5: Eindeloopbaanmaatregelen.....	31
IV.	NIEUWE ACTIES VOOR 2021-2022	32
	KRACHTLIJN 1 - Beheer van de human resources	32
	KRACHTLIJN 2 - Algemene gebruiken inzake werkorganisatie	36
	KRACHTLIJN 3. Organisatiecultuur.....	44
	KRACHTLIJN 4. Externe positionering en benadering van de burgers, gebruikers en klanten.....	51
V.	GOEDKEURING.....	56

I. INLEIDING

In de context van enerzijds de gezondheidscrisis omwille van de Covid 19-epidemie en anderzijds het samenbrengen van de teams in hetzelfde gebouw, de Iris Tower, moet het diversiteitsbeleid van de GOB drie grote doelstellingen nastreven:

- Een werkplek creëren die rekening houdt met diversiteit en discriminatie vermijdt
- De impact van zowel de nieuwe werkmethoden (NWOW) als de gezondheidscrisis voor de doelgroepen van gelijke kansen evalueren en desgevallend de noodzakelijke rechtzettingsmaatregelen voorstellen.
- Zorgen voor de integratie van de Iris Tower en het personeel van de GOB in de lokale omgeving door de beginselen van diversiteit en niet-discriminatie te waarborgen

Tot nu toe was de functie van diversiteitsmanager een deeltijdse functie die een medewerker uitoefende naast zijn of haar andere taken. Het is echter gebleken dat de ontwikkeling van partnerschappen met alle actoren die betrokken zijn bij het diversiteitsbeleid binnen de GOB een omvangrijke taak was die een grote tijdsinvestering vergde die essentieel is om het succes te garanderen van de acties die zijn opgenomen in het Diversiteitsplan van onze instelling.

Naast de begeleidingscommissie zijn de transversale directies van de GOB betrokken bij de uitvoering van de acties die in het Diversiteitsplan van de GOB zijn opgenomen: met name de directie Human Resources, de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk (IDPBW) en de directie Communicatie. Bij de externe partners vinden we ook talent.brussels en het gewestelijk coördinatiecomité bevoegd voor diversiteit.

Bovendien moet rekening worden gehouden met de voorbeeldfunctie die de GOB als Brusselse openbare referentie-instelling moet vervullen op het gebied van diversiteitsbeleid.

De versterking van de positie en de zichtbaarheid van de volgende diversiteitsmanager en de ontwikkeling van een echte diversiteitscel binnen de GOB maken daarom integraal deel uit van de acties van het Diversiteitsplan.

Dit plan koestert de ambitie om inclusie tot een fundamenteel werkingsprincipe binnen de GOB te maken, zodat iedereen zich gerespecteerd en gewaardeerd kan voelen in zijn verschillen.

Natuurlijk zullen de in dit plan opgenomen acties in de loop van de uitvoering ervan worden verduidelijkt en zo nodig gewijzigd naargelang de evolutie van de gezondheidscontext en de werkomgeving.

Van de ongeveer 65 acties die in het Diversiteitsplan worden voorgesteld, willen wij met name de volgende onder de aandacht brengen:

- begeleiding van de doelgroepen van het gelijkekansenbeleid na de versnelde invoering van de nieuwe werkmethoden (NWOW) als gevolg van de gezondheidscrisis en de veralgemening van telewerk
- duidelijke informatie verstrekken aan het personeel die hen in staat stelt de in het statuut vastgestelde mechanismen te identificeren die kunnen bijdragen tot een beter evenwicht tussen werk en privéleven
- een inclusieve werkomgeving aanbieden aan werknemers (m/v) tijdens het derde deel van hun loopbaan, die hun professionele ontwikkeling bevordert door middel van passende begeleiding en de valorisatie van hun competenties en ervaring
- initiatieven ontwikkelen op het vlak van taalhoffelijkheid die tweetalige uitwisselingen tussen collega's bevorderen, zodat iedereen wordt aangemoedigd zijn eigen taal te spreken of de andere taal te beoefenen zonder zich ongemakkelijk te voelen
- de procedure voor bijstand aan slachtoffers van discriminatie actualiseren en verduidelijken, met name door de zichtbaarheid te vergroten van vertrouwenspersonen binnen de GOB
- een bewustmakingscampagne voeren om het nieuwe diversiteitscharter van de GOB te lanceren en het gebruik van de nieuwe grafische handtekening voor interne diversiteitsboodschappen: "Verontwaardigd zijn is niet genoeg. Laten we ons inzetten voor diversiteit"

II. ALGEMENE INFORMATIE

Inhoud

Aangezien er momenteel geen diversiteitsmanager is, werd dit diversiteitplan opgesteld door de begeleidingscommissie tijdens meerdere werkvergaderingen. Ze kreeg daarbij hulp van een diversiteitsbegeleider van Actiris en van Katrien Lefever van de cel Beleid van Brussel Synergie. Er werd overleg gepleegd met de meeste transversale directies van de GOB, die betrokken zijn bij de uitvoering van de acties in het plan, met name de directie Human Resources, de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk (IDPBW) en de directie Communicatie.

Het omvat:

- een evaluatie van het plan 2019-2020
- een kwantitatieve diagnose
- een kwalitatieve diagnose op basis van de specifieke doelstellingen
- een actieplan 2021-2022

Wettelijk kader

- De ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt.
- Het besluit van 3 maart 2011 van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest tot uitvoering van de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt.

- Het akkoord van 24 maart 2016 van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering met betrekking tot de goedkeuring van doelstellingen op het vlak van diversiteit 2016-2020 inzake gewestelijke openbare aangelegenheden.

Specifieke doelstellingen op het vlak van omgang met diversiteit in het BHG
(1) Toegang van vrouwen tot het midden- en hoger kader
(2) Representativiteit binnen de overheidsdiensten (diversiteit van herkomst, laag opleidingsniveau, Brusselse bevolking)
(3) Deelname aan de uitvoering van de jongerengarantie (-26 jaar, -30 jaar)
(4) Beleid ten aanzien van personen met een handicap (handicap)
(5) Eindeloopbaanregeling (+50 jaar, +60 jaar)

Samenstelling van de Begeleidingscommissie

Posten	Effectieve leden	Plaatsvervangers
Voorzitter	Christine Lenneberg	
Secretaris	Véronique Polidor (heeft ontslag genomen op 03.09.2020)	
Leden	Jasmine Boumraya	
	Wendy Mottola	
	Marie Cathy	
	Frank Pirard	
	Melda Aslan	
	Pascal Thiry	
	Amina Riad	
	Sharon Deltenre (zwangerschapsverlof tot 1 maart)	
	Thomas Cousin	
	Caitlin Demuynck	
	Brigitte Deprit (CGSP)	Gratia Pungu (CGSP)
	Alizée Marit (SLFP)	
	Carine Caluwé (ACVod)	
	Denis Freche (CSCsp)	

Samenstelling van de Begeleidingscommissie op 21.02.2020.

(Twee leden, i.e. Wendy Nicol en Mélina Vanden Borre, zijn gedetacheerd naar een ministerieel kabinet).

Diversiteitsmanager
De laatste diversiteitsmanager, Noémie Emmanuel, heeft de GOB verlaten in april 2020. De procedure tot aanwijzing van een diversiteitsmanager (m/v) loopt momenteel.

III. EVALUATIE VAN HET DIVERSITEITSPAN 2019-2020

Context van de evaluatie

Bij de uitvoering van het plan 2019-2020 zijn meerdere obstakels opgedoken:

- De start van de activiteiten van de begeleidingscommissie werd uitgesteld tot mei 2019 nadat deze commissie opnieuw diende te worden samengesteld
- De grote werklast van de sleutelfiguren als gevolg van het project Be Connected van de GOB (vereniging van alle administraties in de Iris Tower)
- De gezondheidscrisis als gevolg van de covid-19-epidemie, die de werkzaamheden van de commissie heeft vertraagd en tot de annulering van verscheidene geplande acties heeft geleid
- Het vertrek van de diversiteitsmanager in april 2020

Desondanks schenkt de uitvoering van het plan voldoening: met uitzondering van 2 acties die niet konden worden voltooid, konden de meeste acties geheel of gedeeltelijk worden uitgevoerd, of werden ze opgestart en zullen ze in het kader van het nieuwe plan worden voltooid.

We vermelden in het bijzonder de volgende emblematische verwezenlijkingen:

- De opmaak van een nieuw diversiteitscharter: de werkgroep die binnen de begeleidingscommissie is opgericht, hield in juni en juli 2020 meerdere vergaderingen via Teams. Een voorstel van tekst werd ter beoordeling voorgelegd aan equal.brussels, de directie Communicatie, de directie Juridische Zaken en de juridische cel van de directie Human Resources, waarbij bijzondere aandacht werd besteed aan het verband tussen de voorgestelde tekst en de teksten waaraan momenteel wordt gewerkt in het kader van het nieuwe arbeidsreglement en de nieuwe deontologische code. Het voorstel van tekst werd ook voorgelegd aan externe diversiteitsdeskundigen. Er is met alle opmerkingen en voorstellen tot wijziging rekening gehouden en de leden van de begeleidingscommissie hebben de definitieve tekst goedgekeurd tijdens de plenaire vergadering van 3 september 2020. De Directieraad heeft de tekst goedgekeurd tijdens zijn vergadering van 28 september 2020 en het BOC heeft tijdens zijn vergadering van 15 oktober 2020 een gunstig advies uitgebracht. Als gevolg van het project Be Connected en de verhuizing van de GOB werd met de directie Communicatie overeengekomen om de start van de bewustmakingscampagne voor het nieuwe charter uit te stellen tot begin februari 2021.
- De ondertekening eind 2019 van een samenwerkingsovereenkomst met de vzw Diversicom voor de aanwerving van personen met een handicap: deze overeenkomst heeft betrekking op de selectie, aanwerving en begeleiding van personen met een handicap in het kader van de beroepsaanpassingscontracten. Er is ook een onderdeel gepland met betrekking tot de organisatie van ontdekkingsstages. De gezondheidscrisis als gevolg van de covid-19-epidemie en de opeenvolgende lockdowns die daarvan het gevolg waren, hebben de procedures echter

vertraagd; uitsluitend digitale contacten lenen zich er niet toe het doelpubliek in contact te brengen met de teams waar stages kunnen plaatsvinden. In 2020 kon geen enkel contract van het type BAC (beroepsaanpassingscontract) worden afgesloten, maar de samenwerking zal in het volgende plan worden voortgezet en geïntensifieerd.

- De uitvoering van het project MentorYou voor personeelsleden van 50 jaar en ouder: drie personeelsleden zullen in 2021 kunnen deelnemen aan dit mentorprogramma en zullen werkzoekenden kunnen begeleiden bij hun zoektocht naar professionele inschakeling. Dit vernieuwende project heeft als doel de vaardigheden en ervaringen te verbeteren van deze doelgroep die op zoek is naar nieuwe uitdagingen en perspectieven. Het is de bedoeling deze actie voort te zetten in functie van het succes van dit proefproject.

DEEL 1: Evaluatie van het plan 2019-2020 per krachtlijn

Het plan 2019-2020 omvat 27 acties (18 hoofdacties en 9 subacties in het kader van het thema handicap - actie 6 van het plan):

1. **code fuchsia**: 10 acties die zijn uitgevoerd en een vervolg krijgen in het volgende plan
2. **code blauw**: 4 acties die gedeeltelijk zijn uitgevoerd en een vervolg krijgen in het volgende plan
3. **code groen**: 7 acties waarmee is begonnen en die zullen worden uitgevoerd in 2021
4. **code geel**: 4 acties die niet zijn uitgevoerd en worden hernomen in het volgende plan
5. **code rood**: 2 acties die niet zijn uitgevoerd en waarvan wordt afgestapt

1. Krachtlijn Beheer van de human resources

1. **Valorisatie van het derde deel van de loopbaan**: in januari 2021 werd een samenwerkingsverband gesloten met de vzw Pour La Solidarité in verband met de vrijwillige deelname van 3 werknemers van 50 jaar of ouder van de GOB (2 Franstaligen en 1 Nederlandstalige) aan het mentorschapsprogramma MentorYou. De geselecteerde mentoren zullen Brusselse werkzoekenden helpen bij hun professionele inschakeling dankzij gepersonaliseerde begeleiding gedurende 6 maanden.
2. **Begeleiding van vrouwelijke werknemers in hun loopbaan**: de vrouwelijke personeelsleden van de GOB hebben een uitnodiging gekregen om in 2019 deel te nemen aan het programma Top Skills. Dit programma is in 2020 niet georganiseerd door de gezondheidscrisis.
3. **Analyse van de toegang tot opleiding voor personeelsleden met een handicap**: na contacten met de betrokken cellen van de DHR (Welzijn en Opleiding) werd deze actie geherformuleerd op meer inclusieve wijze. In het najaar van 2021 zal onder alle personeelsleden van de GOB

een enquête worden gehouden om na te gaan welke obstakels er eventueel bestaan voor hun deelname aan de aangeboden opleidingen.

4. **Neutraliteit van de vacatures en de functietitels:** binnen de begeleidingscommissie is een werkgroep opgericht en enkele vacatures op Brujobs werden geanalyseerd, maar meer diepgaand te werken had men moeten samenwerken met de directie Human Resources (cel Aanwerving) om alle vacatures gedurende een periode van 3 tot 6 maanden te onderzoeken. Volgens de commissie bestaat een betere en duurzamere oplossing erin om de personeelsleden van de cel Werving uit te nodigen voor een opleiding georganiseerd door talent.brussels in verband met het opstellen van neutrale jobaanbiedingen zodat alle diversiteitsdoelgroepen zich aangesproken voelen door deze jobaanbiedingen. Deze actie wordt opgenomen in het volgende plan in samenwerking met talent.brussels.
5. **Brusselaars uit de armste wijken:** het was niet mogelijk om in het kader van de Gewestelijke Diversiteitsmonitoring de adressen van de personeelsleden van de GOB mee te delen om een diagnose te kunnen stellen van het percentage personeelsleden die afkomstig zijn uit de kansarme wijken in Brussel. De reden hiervoor is dat deze adressen niet in SAP gecodeerd zijn. In het volgende plan wordt voorzien om met de DHR te onderzoeken hoe we hiervoor in de toekomst te werk kunnen gaan.

6. Opvolging en coördinatie van de acties rond handicap binnen de GOB

6.1. **Formulier voor aanvraag van redelijke aanpassingen voor nieuwe werknemers:**

Ter gelegenheid van de contacten met de verschillende betrokken actoren binnen de GOB, in het bijzonder de IDPBW en de DHR, is het opportuun gebleken om samen een procedure voor de aanvraag van redelijke aanpassingen uit te werken die op het voor iedereen toegankelijke SSP zal worden geplaatst.

Deze actie is opgenomen in het volgende plan 2021-2022.

- 6.2. **Lijst van de referentie-entiteiten voor redelijke aanpassingen:** de Interne dienst voor preventie en bescherming op het werk (IDPBW) diende in 2019 en 2020 geen beroep te doen op externe organisaties zoals de VDAB, Phare of AVIQ om redelijke aanpassingen door te voeren.

- 6.3. **Bijwerking van de website Brujobs:** de cel Aanwerving van de directie Human Resources heeft het formulier voor aanvraag van redelijke aanpassingen voor deelname aan de door de GOB georganiseerde selectieproeven bijgewerkt en de links naar het formulier in de vacatures werden gecontroleerd en zo nodig hersteld. Er werd ook een mededeling verstuurd naar het e-mailadres van de groep jobinclusion, die ca. vijftien Brusselse verenigingen samenbrengt die de opdracht hebben werkzoekenden met een handicap te begeleiden, met als doel hun aandacht te vestigen op het feit dat de GOB een toegankelijke werkgever is en eraan te herinneren dat ze onze vacatures regelmatig moeten raadplegen.

- 6.4. **DuoDays**: de GOB heeft in 2019 deelgenomen aan de DuoDays. De editie 2020 kon niet plaatsvinden als gevolg van de gezondheids crisis.
- 6.5. **Zoektocht naar kandidaten met een handicap**: eind november 2019 werd een tweejarig contract gesloten met de vzw DIVERSICOM. Het gaat om samenwerking bij de selectie, aanwerving en ondersteuning van maximaal 14 personen met een handicap in het kader van de beroepsaanpassingscontracten en de ontdekkingsstages. De directie Human Resources beheert dit contract (pijler "Organisatieontwikkeling").
- 6.6. **Sensibilisering van de hiërarchische lijn**: de sensibilisering van de hiërarchische lijn om mensen met een handicap aan te werven via de beroepsaanpassingscontracten werd uitgesteld tot het plan 2021-2022.
- 6.7. **Gewestelijk platform inzake handicap**: de GOB heeft in 2019 deelgenomen aan dit platform. Als gevolg van de gezondheids crisis waren er in 2020 geen vergaderingen van dit platform.
- 6.8. **Formulier voor spontane kandidatuur voor personen met een handicap**: deze actie werd niet uitgevoerd.
- 6.9. **Partnerschap met organisaties die gespecialiseerd zijn in begeleiding op de werkvloer**: het met de vzw Diversicom gesloten contract voor dienstverlening, genoemd in punt 6.5., heeft een luik inzake de begeleiding van personen die worden aangeworven in het kader van een beroepsaanpassingscontract.

2. Krachtlijn Algemene gebruiken inzake werkorganisatie

7. **Opleiding van de managers, preventieadviseurs en sociale actoren:**

In de tweede helft van 2020 was een opleiding van 2 uur gepland in het kader van het traject Be Connected. Deze opleiding kon niet worden gegeven bij gebrek aan een opleider (wegens de afwezigheid van de diversiteitsmanager). Deze opleiding zal vanaf 2021 aan alle nieuwe personeelsleden worden gegeven en ook andere geïnteresseerde werknemers zullen deze opleiding kunnen volgen.

8. **Toegankelijkheid in de Iris Tower**: de Interne dienst voor preventie en bescherming op het werk (IDPBW) heeft de bepalingen ten behoeve van Personen met Beperkte Mobiliteit (PBM) gevolgd, of het nu gaat om GOB-medewerkers of het onthaal van externe personen. Voor externe personen voorziet de pijler Welzijn op het werk van de Directie Human Resources in een actie rond dit thema in haar actieplan 2021 (in samenwerking met de IDPBW en equal.brussels).

9. **Impact van huiselijk geweld**: de GOB heeft eind 2018 het charter ondertekend van de organisaties die zich inzetten voor de bestrijding van huiselijk geweld. In 2019 is een opleiding voorgesteld om de vakbonden en sociale actoren te sensibiliseren voor dit thema. De voor 2020 geplande opleiding is uitgesteld wegens de gezondheids crisis. Er werd gewerkt aan een toolkit maar die kon niet worden voltooid. Een door equal.brussels gevoerde bewustmakingscampagne voor het externe publiek werd via het intranet verspreid.
10. **Begrip van de bezoldigingsregeling en het administratief statuut**: na overleg met de Directie Human Resources werd beslist om geen beroep te doen op een onderaannemer voor de communicatie in verband met de bepalingen van het statuut die betrekking hebben op diversiteit en gelijke kansen. In het volgende plan worden meerdere acties voorzien om in toegankelijke taal de bepalingen van het statuut uit te leggen die een beter evenwicht tussen werk en privéleven mogelijk maken. Deze acties zullen plaatsvinden in samenwerking met talent.brussels of met de DHR.
11. **Organisatie van een "we managers" rond het thema "diversiteit"**: (focus "derde deel van de loopbaan"): het was niet mogelijk deze bijeenkomst te organiseren, gelet op de grote werklust van de betrokken teams als gevolg van het project Be Connected. Er waren contacten met de pijler Organisatieontwikkeling van de DHR en in de toekomst zullen we gebruik maken van de tools van de virtuele gemeenschap op intranet om berichten over specifieke thema's in verband met diversiteit te versturen. De opvolging van deze actie is opgenomen in het volgende plan.

3. Krachtlijn Organisatiecultuur

12. **Bijwerking van de rubriek inzake diversiteit op het intranet**: er is begonnen met het bijwerken van de rubriek inzake gelijke kansen en diversiteit op het intranet, maar deze actie kon niet worden voltooid. Er is wel grote vooruitgang geboekt op het gebied van communicatie: creatie van een grafische handtekening voor interne communicatie over diversiteit, creatie van een rubriek inzake diversiteit in het magazine 1035 vanaf 2021 en voorbereiding met de Directie Communicatie van een bewustmakingscampagne voor de lancering van het nieuwe diversiteitscharter begin 2021.
13. **Productie van videoclips**: het bestek voor een offerteaanvraag voor de productie van videoclips met getuigenissen van collega's over het thema "diversiteit" werd afgewerkt. Als gevolg van de gezondheids crisis kon deze opdracht niet worden gelanceerd.
14. **Organisatie van diversiteitsmiddagen**: in mei 2020 was er een diversiteitsmiddag gepland om de uitdagingen van een beleid van diversiteit en niet-discriminatie bij de GOB in herinnering te brengen. Door de gezondheids crisis kon dit evenement niet plaatsvinden.

15. **Een enquête realiseren in verband met afkomst en seksuele geaardheid**: de uitvoering van dit project heeft vertraging opgelopen als gevolg van de complexiteit van de te volgen methodologie om werknemers uit te nodigen op vrijwillige basis te laten weten welke hun seksuele geaardheid is. Het budget dat nodig is voor deze enquête bleek groter te zijn dan verwacht, gezien de complexiteit van het onderwerp, en het project kon niet van start gaan door het vertrek van de diversiteitsmanager. In het volgende plan is het de bedoeling om via de Kruispuntbank van de FOD Sociale Zekerheid cijfers te verzamelen over personen van buitenlandse afkomst binnen de GOB, om zo een objectieve maatstaf te hebben voor de representativiteit van de Brusselse diversiteit in onze organisatie.
16. **Een enquête realiseren in verband met het gevoel van discriminatie**: deze enquête kon wegens tijdsgebrek niet worden gevoerd en wordt opgenomen in het volgende plan.

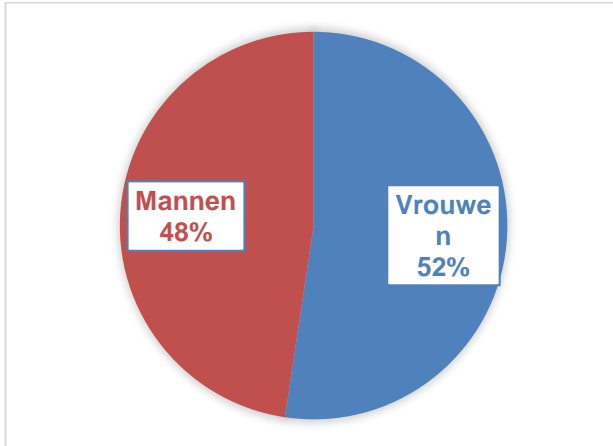
4. **Krachtlijn Externe positionering en benadering van de burgers, gebruikers en klanten**

17. **Opmaak van een nieuw diversiteitscharter**: de tekst van het nieuwe diversiteitscharter werd goedgekeurd door het directiecomité op 28.09.2020 en door het BOC op 15.10.2020. Gezien de context van de verhuizing van de GOB naar de Iris Tower is besloten de bewustmakingscampagne voor de lancering van deze basistekst uit te stellen tot begin maart 2021.
18. **Bevordering van de waarde "respect"**: het doel van deze actie wordt bereikt in het kader van de bewustmakingscampagne in verband met het nieuwe diversiteitscharter.
19. **Externe communicatie**: er is een werkgroep "Relaties met de wijk" opgericht in het kader van het project Be Connected en de GOB heeft deelgenomen aan de gewestelijke werkgroep "employer branding".

DEEL 2: Kwantitatieve diagnose

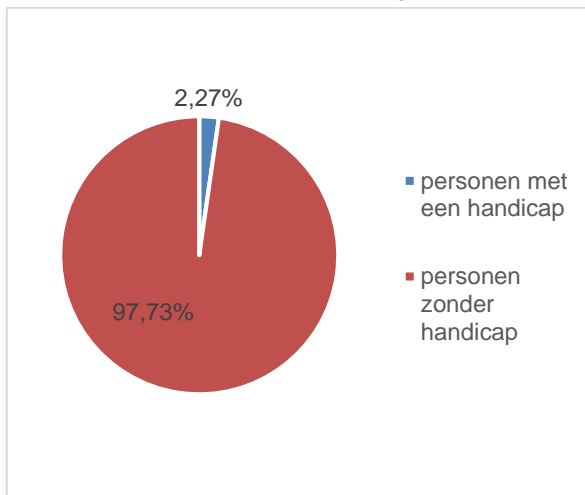
1. Algemene cijfers

1. Personeelsbestand volgens geslacht - 2020



De GOB telt een meerderheid aan vrouwelijk personeel. Het totale personeelsbestand van de GOB bestond op 31 december 2020 voor 52,37% uit vrouwen en voor 47,63 % uit mannen. Sinds 2017 is het aandeel vrouwen (toen 53,85%) elk jaar zeer licht gedaald.

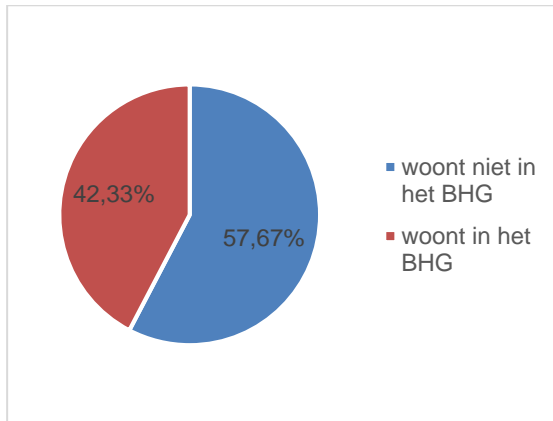
2. Personeel in een handicapsituatie - 2020



Op 31 december 2020 telde de GOB 2,27% personeelsleden met een handicap, zijnde 33 personen op een totaal van 1453. Van die 33 personen heeft er niemand een aanpassingsovereenkomst. Hierbij valt wel de moeilijkheid te vermelden om tijdens de sanitaire crisis personen met een handicap de nodige ondersteuning en begeleiding te verschaffen omwille van de lange periodes van verplicht telewerk. Het is dus niet verwonderlijk dat er in 2020 geen nieuwe aanpassingscontracten konden worden aangegaan.

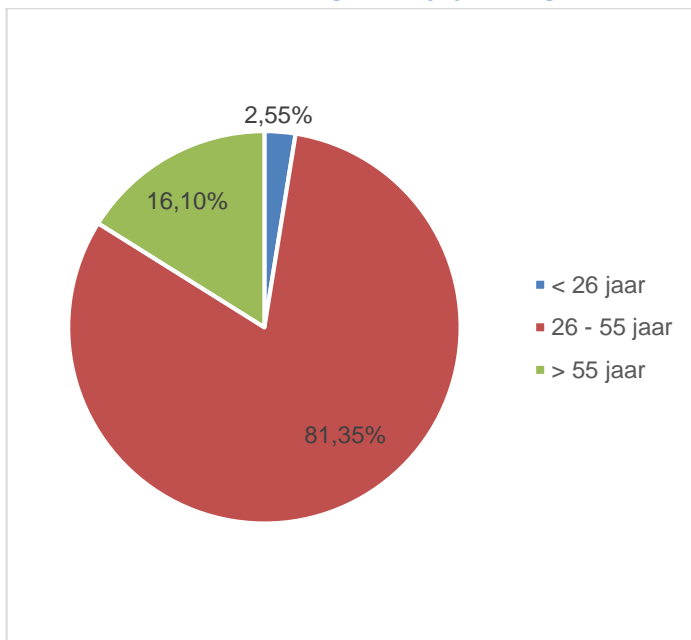
In 2017 vielen er van de 30 personen met een handicap 7 onder een aanpassingscontract. Het percentage personen met een handicap met een gewoon arbeidscontract lag dus toen veel lager dan nu (toen bedroeg dit 1,72%). Sinds 2019 daalde het aantal aanpassingsovereenkomsten drastisch, maar niet het aantal personen met een handicap. Dus we zien nu ongeveer evenveel personen met een handicap, maar die hebben nu wel allemaal een echt arbeidscontract (wat een positieve evolutie is).

3. Personeel naar woonplaats - 2020



Het aandeel werknemers dat in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest woont is ongeveer gelijk gebleven in 2017, 2018 en 2019, en lichtjes gedaald in 2020: nu 42,33% (tegenover 43,54% eind 2019).

4. Personeelsbestand volgens leeftijdscategorie - 2020



Het aandeel jongeren daalde tussen eind 2017 en eind 2019 met 0,5%, en bleef ongeveer gelijk tussen eind 2019 en eind 2020. Op 31 december 2020 telde de GOB 2,55% werknemers jonger dan 26 jaar.

De werknemers van ouder dan 55 jaar maakten eind 2020 16,10% van het personeelsbestand uit. Dit aandeel schommelde heel licht en maakte gedurende de 3 jaren een lichte daling door (eind 2017 bedroeg het aandeel 55-plussers 16,65%).

5. Verdeling van de personeelsleden per niveau op 31-12-2020

<i>Geslacht</i>	A	B	C	D	Total	%
Femmes	294	167	198	102	761	52,37%
Hommes	335	142	134	81	692	47,63%
Total	629	309	332	183	1453	100,00%

<i>Woonplaats</i>	A	B	C	D	Total	%
BXL	304	114	117	80	615	42,33%
Hors BXL	325	195	215	103	838	57,67%
Total	629	309	332	183	1453	100,00%

<i>Nationaliteit</i>	A	B	C	D	Total	%
BE	620	301	320	173	1414	97,32%
UE27 Hors BE	6	6	8	6	26	1,79%
Hors UE27	3	2	4	4	13	0,89%
Total	629	309	332	183	1453	100,00%

<i>Taalrol</i>	A	B	C	D	Total	%
Fr	468	253	248	149	1118	76,94%
NI	161	56	84	34	335	23,06%
Total	629	309	332	183	1453	100,00%

Handicap	A	B	C	D	Total	%
Handicap reconnu	1	11	12	9	33	2,27%
Valide	628	298	320	174	1420	97,73%
Total	629	309	332	183	1453	100,00%
Leeftijd	A	B	C	D	Total	%
< 25	2		12	10	24	1,65%
>= 25 et < 30	43	27	26	27	123	8,47%
>= 30 et < 35	109	46	54	15	224	15,42%
>= 35 et < 40	113	55	54	11	233	16,04%
>= 40 et < 45	101	49	48	13	211	14,52%
>= 45 et < 50	76	55	30	13	174	11,98%
>= 50 et < 55	77	39	42	33	191	13,15%
>= 55 et < 60	69	24	39	37	169	11,63%
>=60	39	14	27	24	104	7,16%
Total	629	309	332	183	1453	100,00%

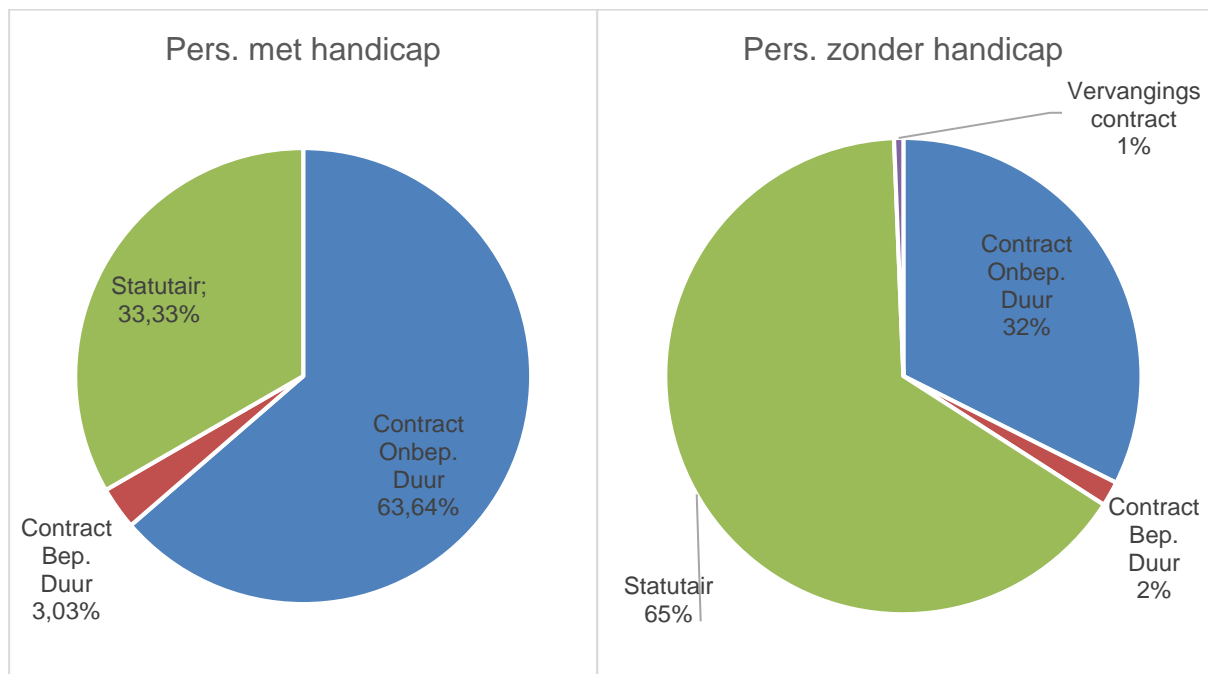


2. Situatie van personen met een handicap bij de GOB

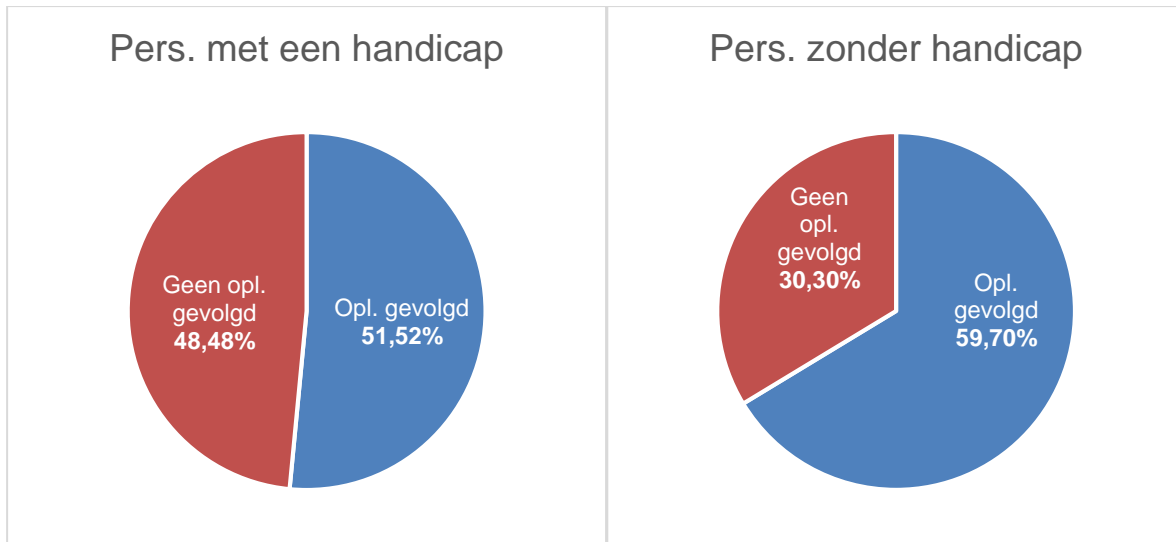
1. Verdeling volgens arbeidsovereenkomst - 2020

De werknemers van de GOB die zich in een erkende handicapsituatie bevinden, zijn eind 2020 voor het merendeel in dienst genomen met contracten voor onbepaalde duur (COD) en zijn niet statutair (slechts 33,33% statutairen). Bij personen zonder handicap is er een veel groter percentage statutairen (65%).

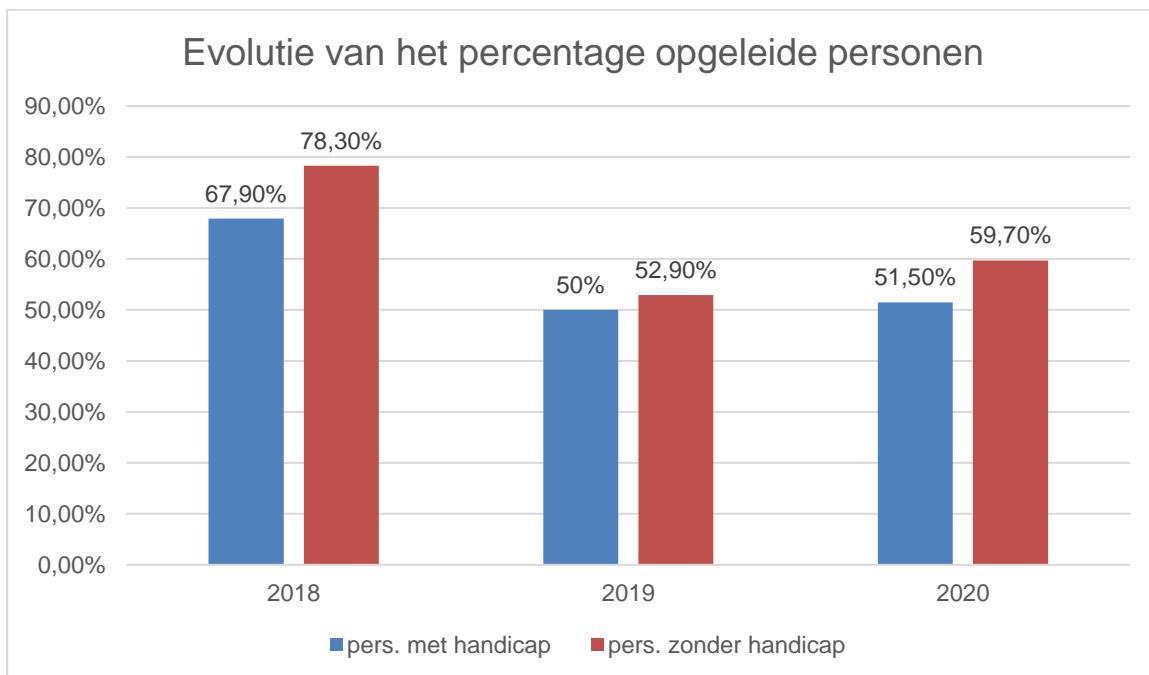
Eind 2017 bedroeg het percentage statutairen bij de personen met een handicap 30%. Tussen eind 2018 en eind 2020 is het aandeel van statutaire contracten onder personen met een handicap toegenomen van 25,71% naar 33,33%.



2. Opleiding - 2020



De personeelsleden met een handicap maken minder gebruik van de opleidingen: van de personeelsleden in een handicapsituatie hebben er in 2020 slechts 51,5% een opleiding gevolgd, tegenover 59,7% van alle personeelsleden zonder handicap. Ook in 2017 was dat zo (40% ten opzichte van 51%).



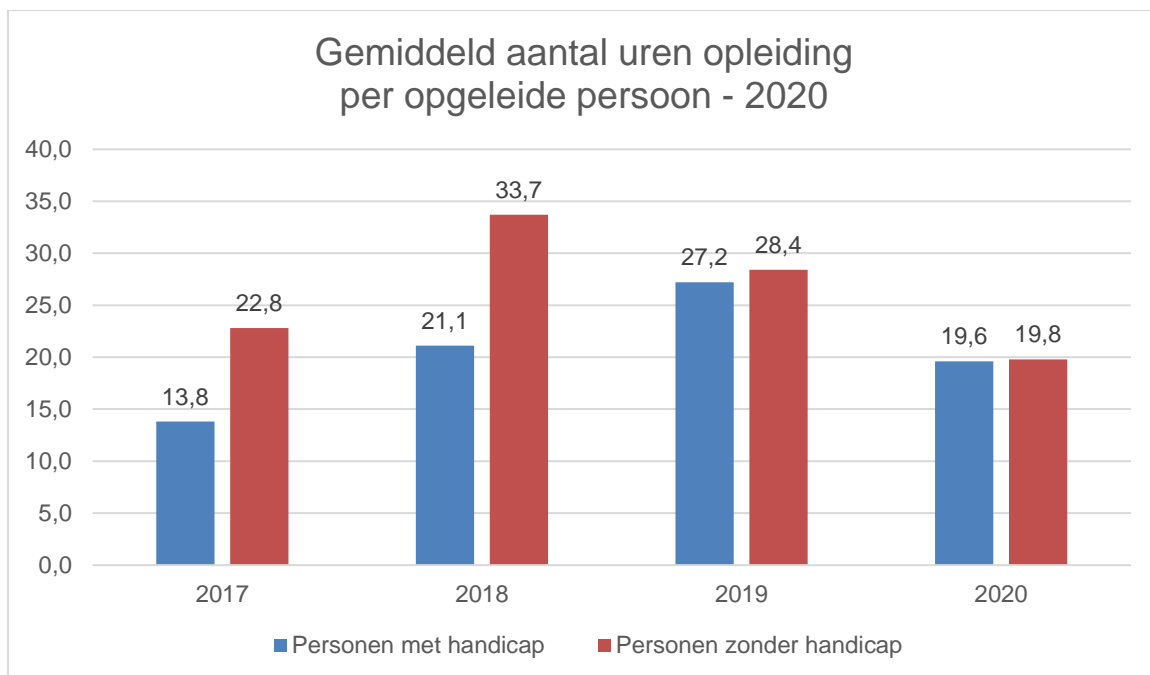
Ook tijdens elk van de laatste 3 jaren vinden we deze tendens terug, alhoewel het verschil in 2019 vrij klein was.

Het aantal uren gevolgde opleiding is ook interessant om te bekijken.

In 2020 was er zo goed als geen verschil in het gemiddeld aantal uur gevolgde opleiding:

- 334 uur opleiding voor de 17 opgeleide personeelsleden met een handicap
→ 19,6 uur per opgeleid personeelslid.
- 16764 uur opleiding voor de 848 opgeleide personeelsleden zonder handicap
→ 19,8 uur per opgeleid personeelslid.

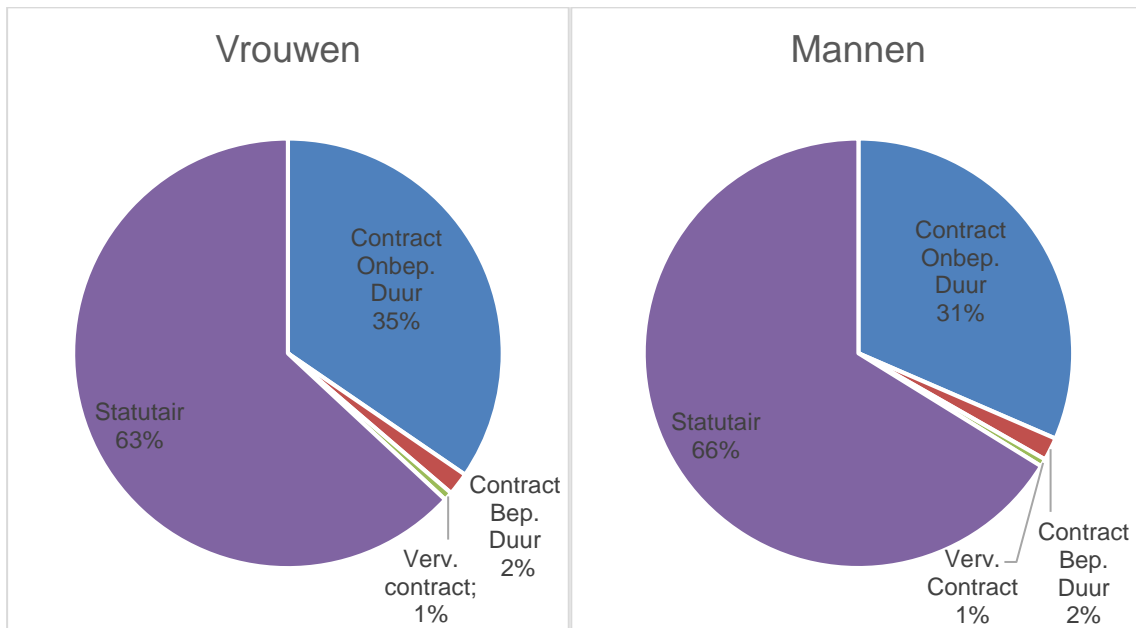
Onderstaande grafiek maakt duidelijk dat dit een recente evolutie is: de verschillen waren veel groter in 2017 en in 2018:



De kentering kwam er in 2019 : een zeer klein verschil tussen het gemiddelde aantal uren opleiding voor personen met en zonder handicap: 27,2 u. versus 28,4u., en een nog kleiner verschil in 2020 (19,6 versus 19,8u.).

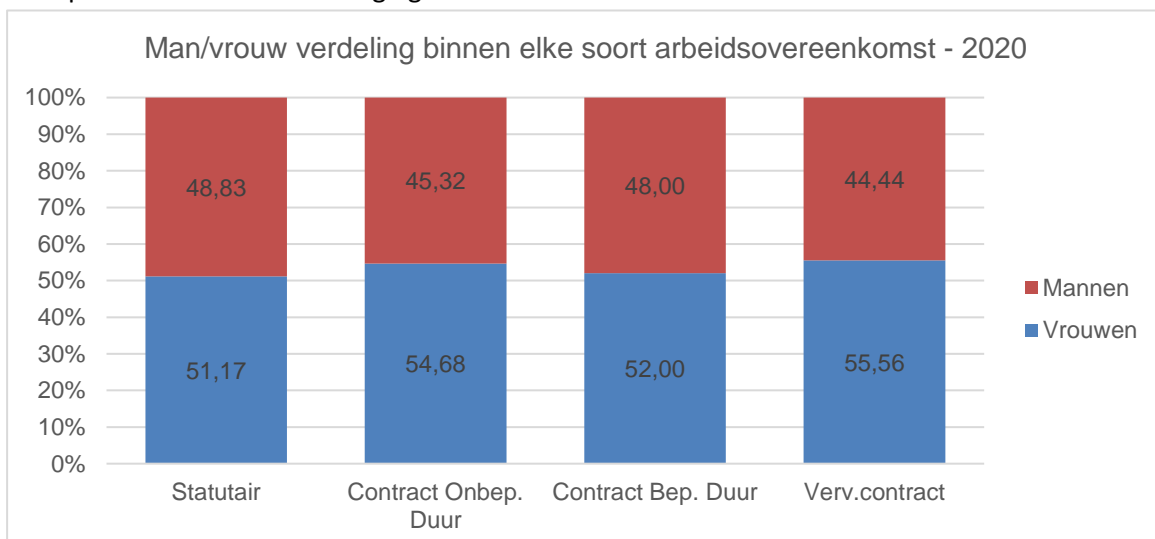
3. Situatie van de v/m personeelsleden bij de GOB

1. Soort arbeidsovereenkomst - Man-vrouwverdeling - 2020



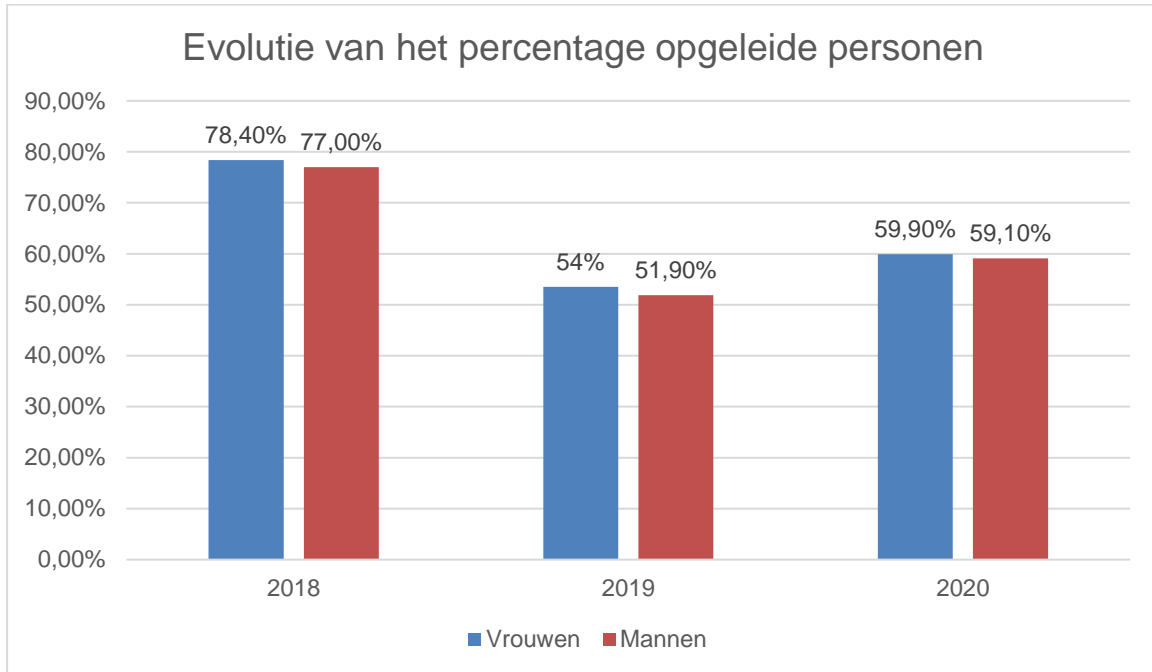
Onder de mannen zien we een iets groter percentage statutaire ambtenaren dan onder de vrouwen (66% ten opzichte van 63%) en een iets lager percentage van contractuelen met contract van onbepaalde duur. De cijfers voor de andere categorieën zijn zeer gelijkaardig.

Als we de man/vrouw-verdeling bekijken binnen elke categorie, zien we dat de vrouwen overal in de meerderheid zijn, maar het grootste overwicht hebben binnen de categorieën contract van onbepaalde duur en de vervangingscontracten.

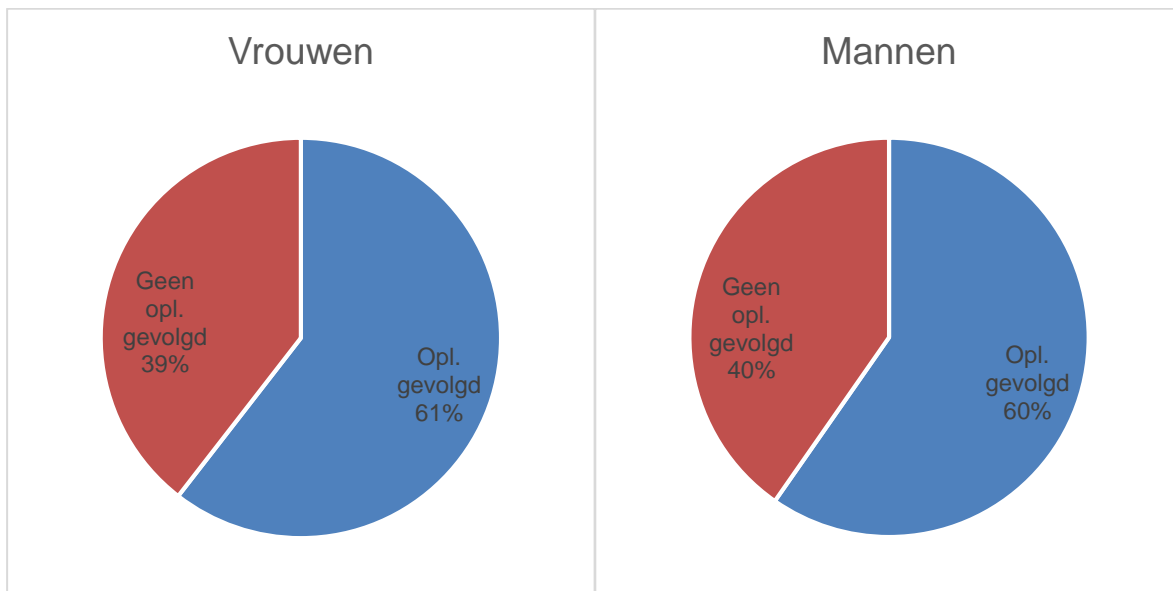


2. Opleiding

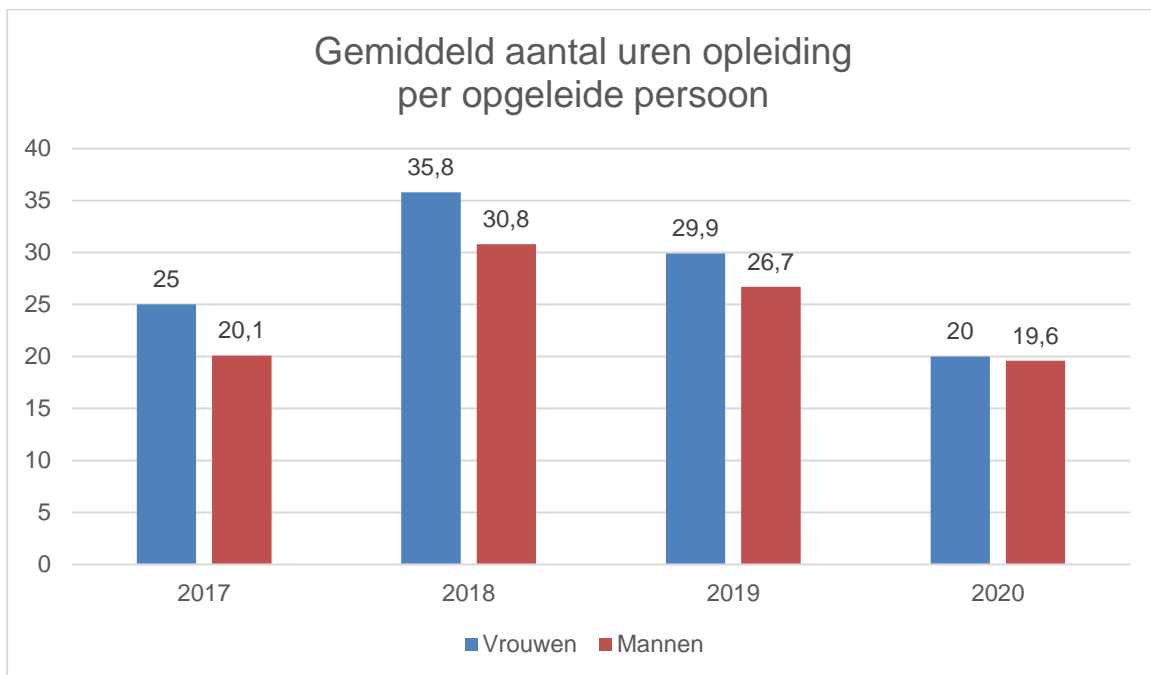
Uit de vorige kwantitatieve diagnose (situatie van eind 2017), bleek dat mannen meer dan vrouwen gebruik makten van de opleidingen (49 %van de vrouwen volgde een opleiding, en 54% van de mannen). Sinds 2018 zien we veel minder grote verschillen:



Eind 2020 zien we dus zo goed als geen verschil tussen mannen vrouwen qua opleiding:

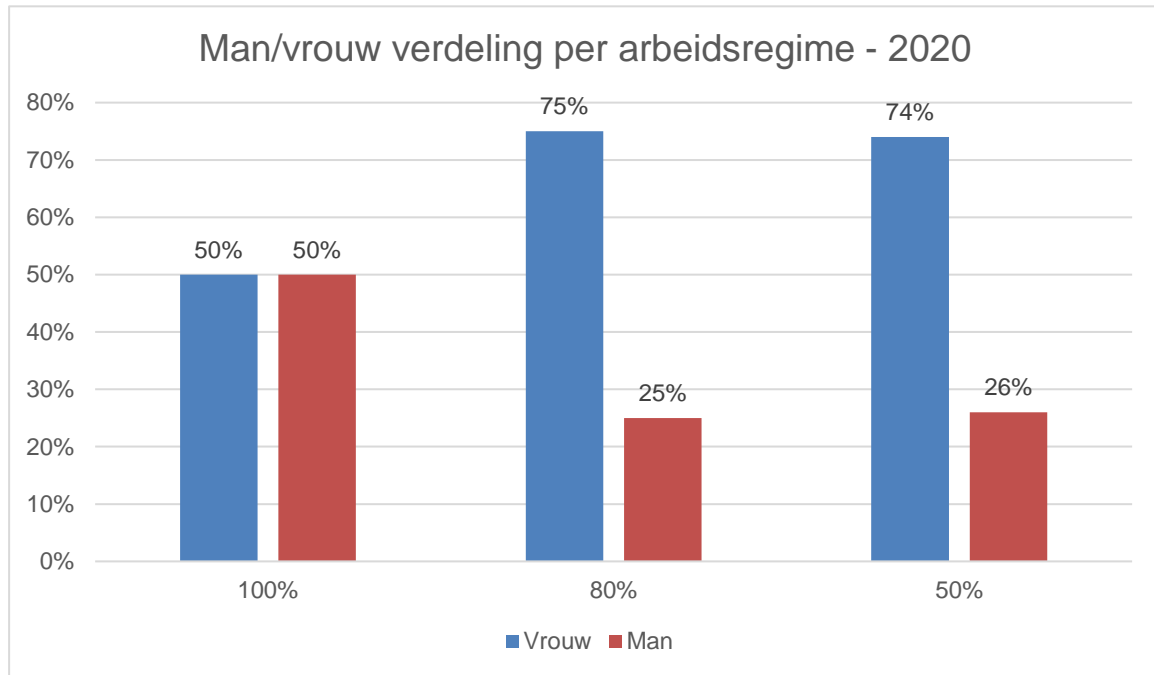


Opmerkelijk is wel dat de vrouwen die een opleiding volgen, gemiddeld per persoon meer uren opleiding volgen dan de mannen, behalve in 2020, daar komen ze beide aan gemiddeld ongeveer 20u. opleiding per opgeleide persoon.



3. Deeltijds werk - Man-vrouwverdeling

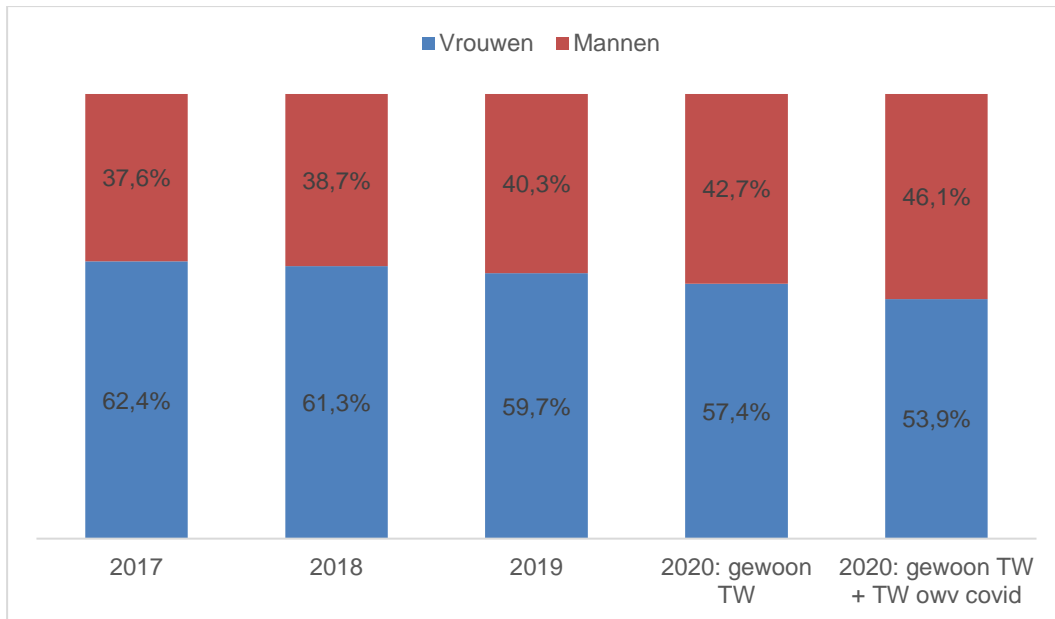
Eind 2017 bestond 78% van alle deeltijds werkend personeel van de GOB uit vrouwen, wat overeenkomt met de algemene trend in de samenleving, namelijk dat deeltijds werk vooral een vrouwelijke aangelegenheid blijft. In 2020 was de situatie niet anders (alhoewel een iets lager percentage): op 31 december 2020 waren vrouwen goed voor 75 % van alle personeelsleden die deeltijds werken. In de GOB werkten op dat ogenblik 117 personeelsleden in een 4/5e regime en 23 personeelsleden halftijds.



Van alle personeelsleden die 4/5e werken, is 75% vrouw. Van alle personeelsleden die halftijds werken, is 74% vrouw. De cijfers van 2019 zijn gelijkaardig, maar in 2017 en 2018 zagen we nog een groter aandeel vrouwen onder de halftijds werkenden (84,4% in 2017 en 81,5% in 2018).

Verder kunnen we nog vermelden dat de deeltijdse regimes het meest worden uitgeoefend binnen de categorieën A1, B1, C1 en D1, en veel minder binnen de andere rangen.

4. Telewerk (TW) - Man-vrouwverdeling - 2020

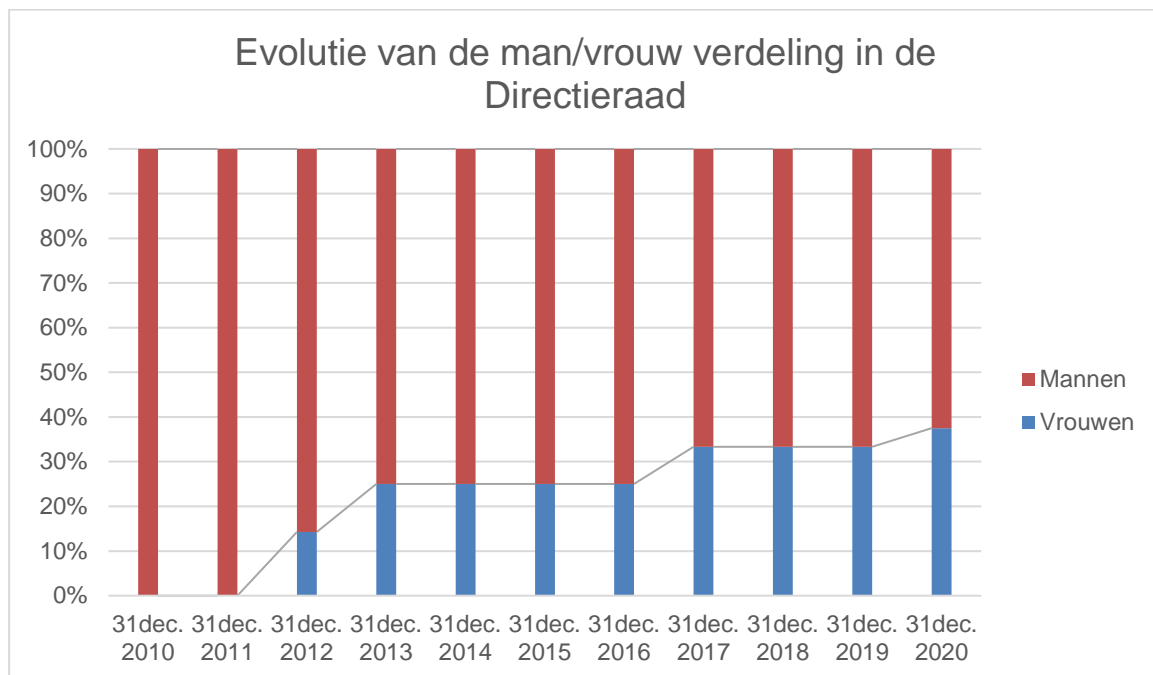


In 2017, 2018 en 2019 was telewerk een optie waarvan duidelijk vrouwen meer dan mannen gebruik maken. Het aandeel mannen onder de telewerkers steeg langzaam gedurende deze 3 jaren. In 2020 is de verdeling veel gelijk. Zoals we kunnen zien via de vergelijking van het “gewone telewerk” (occasioneel of structureel met een max. van 3 dagen /week) en het totaal van het gewone telewerk en het uitzonderlijke telewerk omwille van COVID-19, zet de ingezette trend zicht voort (stijging van het aandeel mannen onder de telewerkers), en werd dit nog versterkt door de lockdown-maatregelen vanaf maart en het verplicht veralgemenen van telewerk tijdens langere periodes gedurende de rest van het jaar.

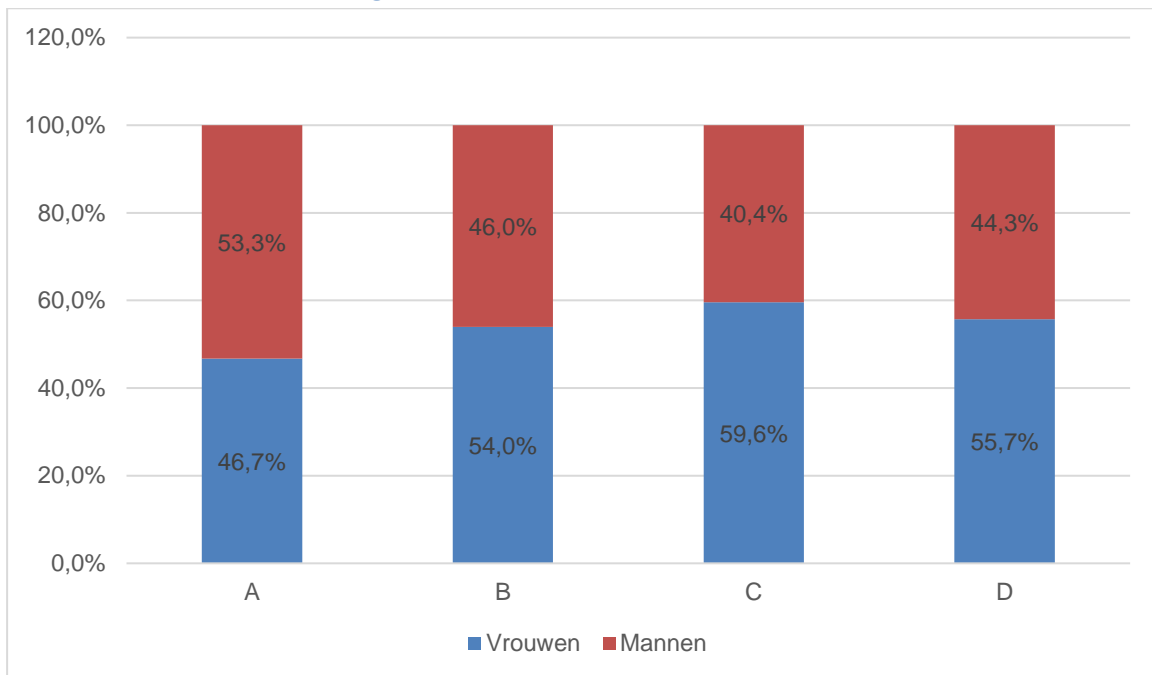
5. Directieraad - Man-vrouwverdeling

Qua vertegenwoordiging van vrouwen aan de top binnen de GOB is er op 10 jaar een grote evolutie geweest: van een 100% mannelijke Directieraad in 2010 tot een Directieraad die voor 38% uit vrouwen bestaat op 31 december 2020.

Sinds 2017 is voor de eerste keer in de geschiedenis van de GOB de kaap van 30% vrouwen in de directieraad overschreden. Daar komt nog bij dat sinds 15 januari 2021 voor de 1e keer een vrouw als Secretaris-generaal aan het hoofd van de GOB staat.

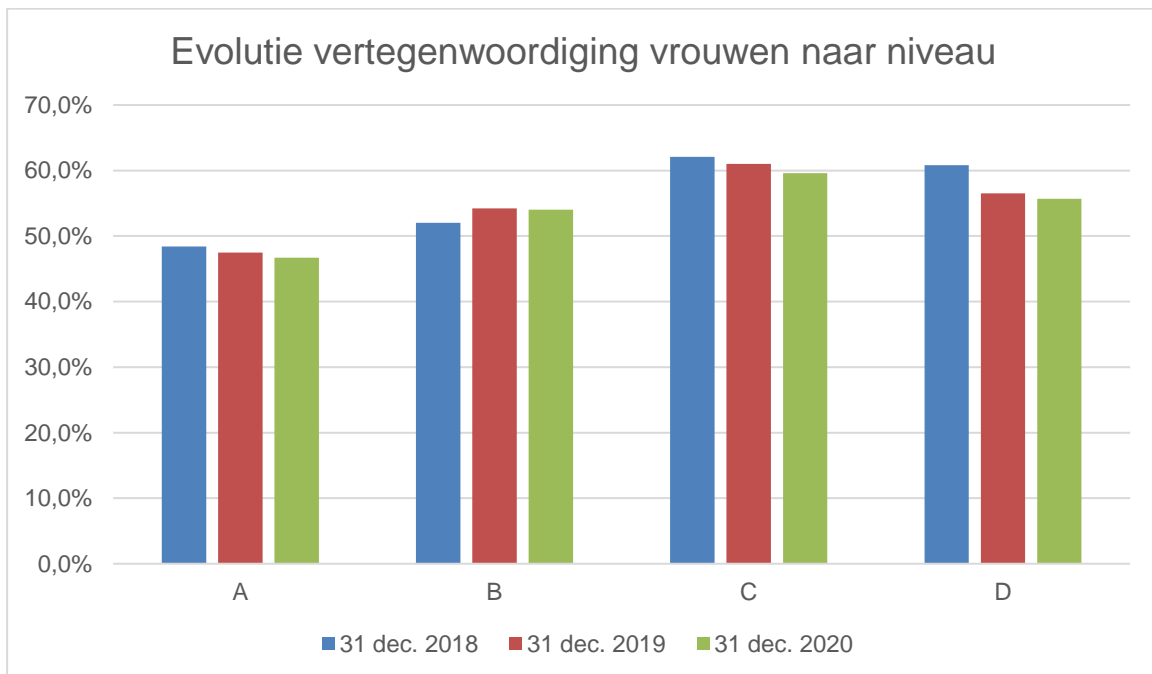


6. Man-vrouwverdeling naar niveau - 2020

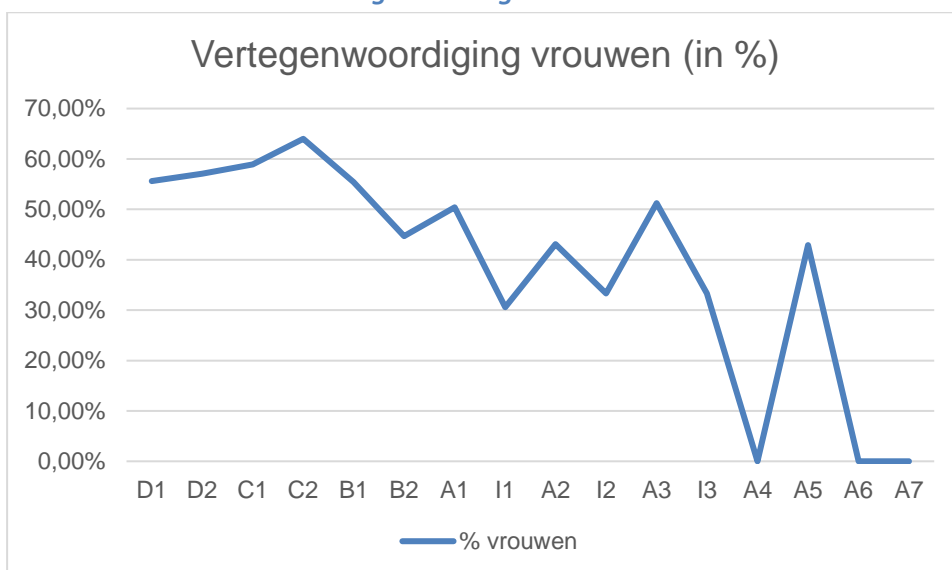


Als we de situatie bekijken op eind 2020, zien we dat het percentage vrouwen toeneemt naarmate het niveau daalt, met uitzondering van niveau D (een lichte daling t.o.v. C).

Over de 3 laatste jaren bekeken, is het aandeel vrouwen licht gedaald in cat. A, C en D, en licht gestegen in cat. B.



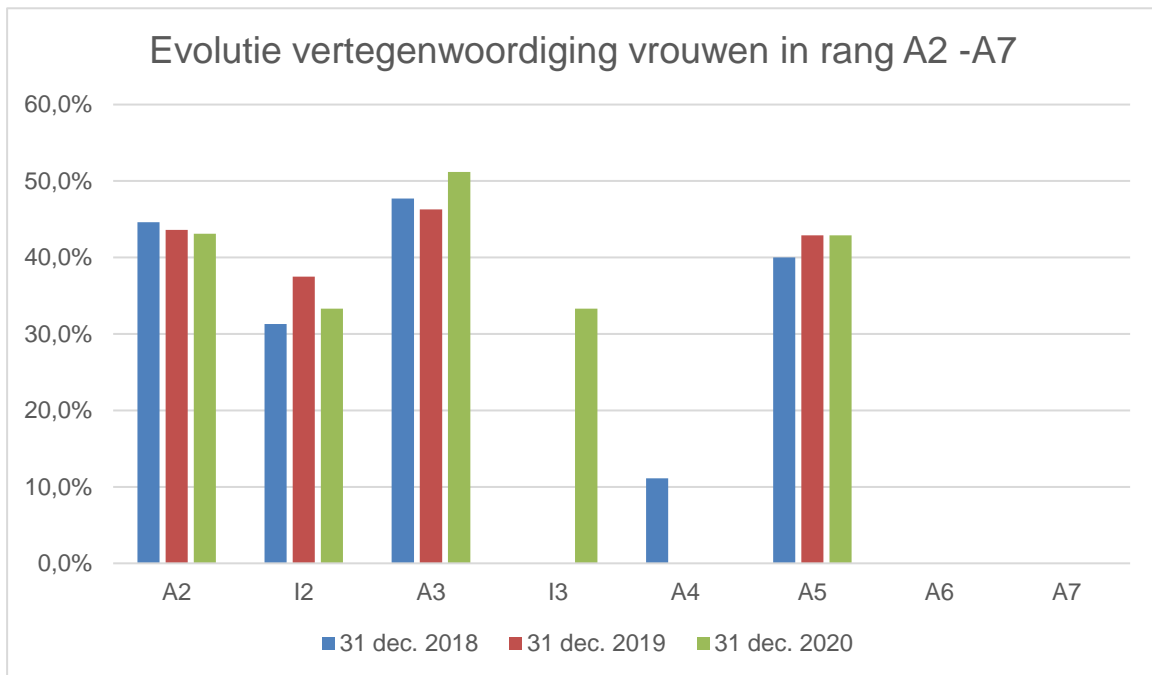
7. Man-vrouwverdeling naar rang - 2020



Net zoals in 2017, zien we dat vrouwen minder sterk vertegenwoordigd zijn naarmate de rang hoger is. Hoewel vrouwen de meerderheid uitmaken van het personeel van de GOB, zijn ze vooral vertegenwoordigd in lagere rangen (D1, D2, C1, C2, B1, A1). Uitschieters naar boven zijn de categorie A3 (51,2% daarvan zijn directrices) en categorie A5 (42,9% directrices-generaal).

Rang	Graad
A7	Secretaris-generaal
A6	Adjunct-secretaris-generaal
A5	Directrice-generaal
A4	Directrice-diensthof
I3	Ingenieur-directrice
A3	Directrice
I2	Eerste ingenieur
A2	Eerste attaché
I1	Ingenieur
A1	Attaché
B2	Eerste assistente
B1	Assistente
C2	Eerste adjunct
C1	Adjunct
D2	Eerste klerk
D1	Klerk

31/12/2020	D1	D2	C1	C2	B1	B2	A1	I1	A2	I2	A3	I3	A4	A5	A6	A7
Vrouwen	94	8	166	32	150	17	205	11	47	6	21	1	0	3	0	0
Mannen	75	6	116	18	121	21	202	25	62	12	20	2	7	4	1	0
Totaal	169	14	282	50	271	38	407	36	109	18	41	1	7	7	1	0
% vrouwen	55,6%	57,1%	58,9%	64%	55,4%	44,7%	50,4%	30,6%	43,1%	33,3%	51,2%	33,3%	0%	42,9%	0%	0%



Op 3 jaar tijd is het aandeel vrouwen binnen de A2's zeer licht gedaald, en binnen de DG's (A5) licht gestegen. Binnen de allerhoogste ambten (SG en SGA), waren er gedurende de laatste 3 jaar helemaal geen vrouwen (en ook daarvoor niet). Daar kwam verandering op 15 januari 2021, toen de allereerste vrouwelijke Secretaris-Generaal in functie trad (dit zien we dus nog niet in deze cijfers).

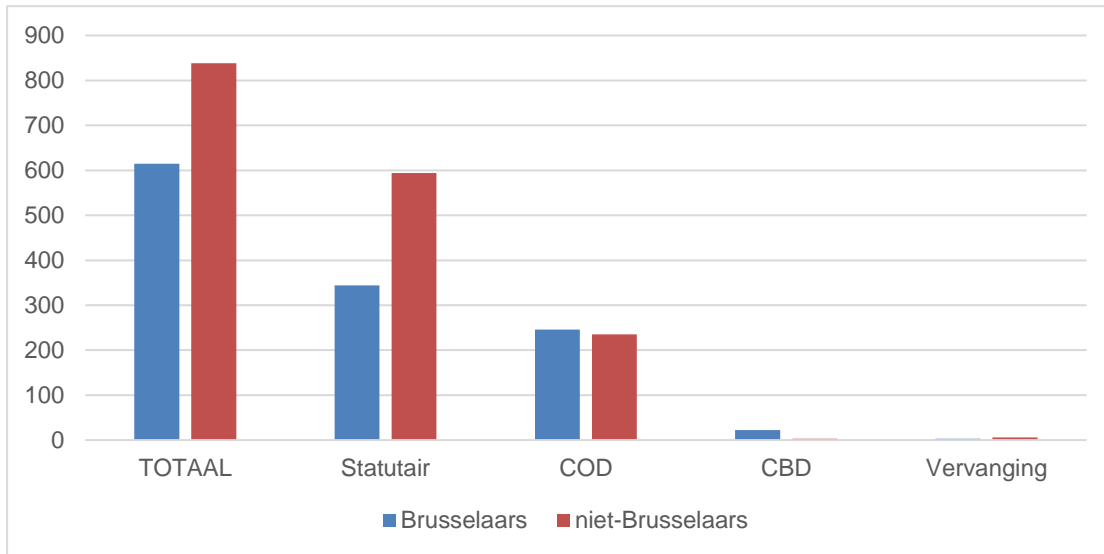
Binnen de categorie I3 en A4 waren de vrouwen telkens slechts gedurende 1 van de voorbije 3 jaren vertegenwoordigd.

Tenslotte kunnen we vermelden dat de vrouwen goed vertegenwoordigd zijn in de categorie van A3 (in 2020 zelfs 51%) en in de categorie van A5 (42,9% in 2020).



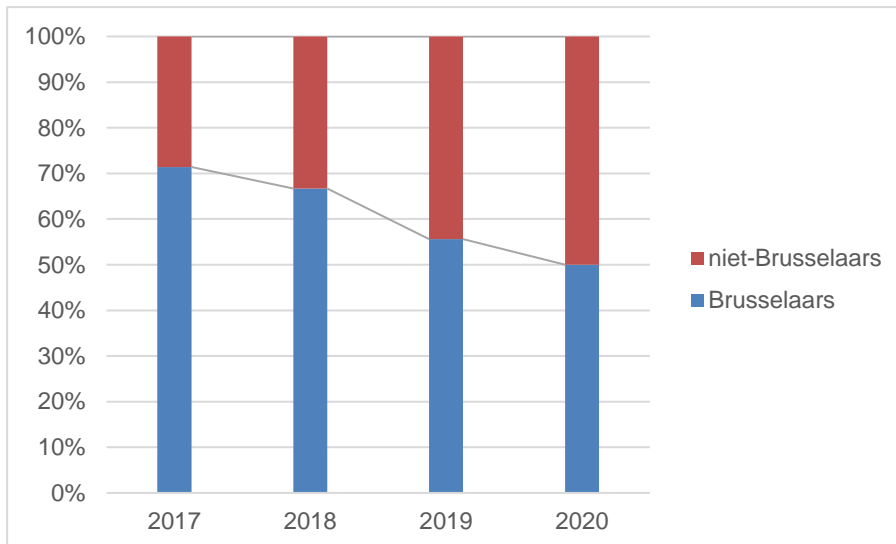
4. Situatie van de personeelsleden naar woonplaats

Soort arbeidsovereenkomst – naar woonplaats - 2020



Net zoals in 2017 zien we dat de meerderheid van het personeel van de GOB (57,6%) buiten Brussel woont, en dat de Brusselaars proportioneel minder aanwezig zijn in de categorie van de statutaire medewerkers. Bij de contractuele medewerkers zijn de Brusselaars licht in de meerderheid. Hierin is over de laatste 3 jaar geen evolutie op te merken.

Samenstelling Directieraad – naar woonplaats – 2020



Binnen de Directieraad zijn de Brusselaars beter vertegenwoordigd, alhoewel hun aandeel gedaald is van 71,4% naar 50% gedurende de laatste 4 jaar.

DEEL 3: Kwalitatieve diagnose

1. Specifieke doelstelling nr. 1: Toegang van vrouwen tot het midden- en hoger kader	
Sterke punten	<ul style="list-style-type: none">- De functie van Secretaris-generaal van de GOB wordt sinds begin 2021 door een vrouw bekleed- Eind 2020 waren 3 van de 8 leden van de Directieraad vrouwen, wat overeenstemt met het voor raden van bestuur aanbevolen aandeel van één derde- Eind 2020 bekleedden vrouwen 21 van de 41 posten in de graden A3- De vrouwelijke personeelsleden van de GOB werden uitgenodigd om deel te nemen aan de editie 2019 van de opleiding Top Skills
Aandachtspunten	<ul style="list-style-type: none">- Vrouwen zijn in de meerderheid in de GOB, maar in de minderheid op de hogere managementniveaus (A4 tot A7)- Geen enkele vrouw bekleedt een A4-functie- In 2019 was het aantal aangeworven vrouwen een minderheid van het totale aantal nieuwkomers- In 2020 vertegenwoordigen vrouwen 3/4 van het aantal werknemers met verminderde prestaties- In 2020 is het aantal vrouwen met een statutaire betrekking iets lager dan het totale aantal statutaire betrekkingen binnen de GOB
2. Specifieke doelstelling nr. 2: Representativiteit binnen de openbare diensten	
Sterke punten	<ul style="list-style-type: none">- De GOB heeft meegewerkt aan de ontwikkeling van de statistische monitoring van de diversiteit voor het Brussels Gewest- De GOB heeft deelgenomen aan jobbeurzen
Aandachtspunten	<ul style="list-style-type: none">- De tussen 2018 en 2019 waargenomen daling van het aantal personeelsleden van buiten de EU werd in 2020 bevestigd- De GOB staat niet genoeg bekend als een toegankelijke overheidswerkgever- Het bestaan van het diversiteitscharter van de GOB is onvoldoende bekend- De aanwezigheid van de GOB op platforms bestemd voor diversiteitsdoelgroepen moet worden versterkt

3. Specifieke doelstelling nr. 3: Deelname aan de uitvoering van de jongerengarantie	
Sterke punten	<ul style="list-style-type: none"> - Het aantal startbaanovereenkomsten is gestegen binnen het personeelsbestand in 2020 - Het aantal medewerkers met een startbaanovereenkomst die in 2020 ten minste één opleiding hebben gevolgd, is gestegen
Aandachtspunten	<ul style="list-style-type: none"> - Het aantal aangeworven medewerkers met een startbaanovereenkomst is in 2020 gedaald, waarschijnlijk als gevolg van de gezondheids crisis en de moeilijkheid om te voorzien in begeleiding ter plaatse
4. Specifieke doelstelling nr. 4: Beleid rond personen met een handicap	
Sterke punten	<ul style="list-style-type: none"> - De opstarting van de samenwerking van de GOB en de vzw Diversicom rond de selectie, aanwerving en ondersteuning van personen met een handicap met een beroepsaanpassingscontract alsook bij de organisatie van ontdekkingsstages in het kader van de DuoDays - De GOB heeft aandacht besteed aan de toegankelijkheid van de Iris Tower voor personen met beperkte mobiliteit - Tijdens de afgelopen 3 jaar bedroeg het omzettingspercentage van beroepsaanpassingscontracten in contracten van onbepaalde duur (COD) 43% (10 personen op 23) - Het label AnySurfer werd toegekend aan de corporate website van de GOB en aan de websites van meerdere besturen
Aandachtspunten	<ul style="list-style-type: none"> - Tussen 2019 en 2020 is er een lichte daling van het aantal personen met een erkende handicap - Er nemen minder personen met een handicap deel aan opleidingen in vergelijking met de andere personeelsleden - Het percentage statutair personeel onder personen met een handicap is lager dan onder personen zonder handicap - De GOB staat nog niet goed bekend als een toegankelijke werkgever bij mensen die moeilijke toegang krijgen tot de arbeidsmarkt, zoals personen met een handicap - Personen met een handicap worden geconfronteerd met specifieke problemen in het kader van de NWOW en de gezondheids crisis als gevolg van de covid-19-epidemie - De mogelijkheid om redelijke aanpassingen te verkrijgen en de aanvraagprocedure zijn nog niet voldoende bekend

5. Specifieke doelstelling nr. 5: Eindeloopbaanmaatregelen

Sterke punten	<ul style="list-style-type: none">- Het statuut voorziet in aanpassingen van de arbeidsduur op het einde van de loopbaan- Telewerk heeft zich sterk ontwikkeld als gevolg van de gezondheidscrisis- Opleidingen over de digitale hulpmiddelen van NWOW zijn opgenomen in de opleidingscatalogus- In 2019 werd een seminarie "algemene informatie" georganiseerd voor toekomstige gepensioneerden- In 2019 hebben 97 van de 274 personen die aan het eind van hun loopbaan staan, voor het overgrote deel vrouwen, hun arbeidsduur verminderd
Aandachtspunten	<ul style="list-style-type: none">- Zorgen voor betere communicatie over de aangeboden voordelen- De personeelsleden beter informeren over de gevolgen voor het pensioen als gevolg van de keuzes die zij maken in verband met de aanpassingen van hun arbeidsduur- Een beter inzicht krijgen in de behoeften van de werknemers in het derde deel van hun loopbaan en in de behoeften van de leden van de hiërarchie die de opdracht hebben de betrokkenen te begeleiden

IV. NIEUWE ACTIES VOOR 2021-2022

KRACHTLIJN 1 - Beheer van de human resources

Doelstelling 1: Een inclusief aanwervings- en selectiebeleid voeren

Context: Onze aanwervings- en selectieprocedures moeten we blijven aanpassen om eventuele vooroordelen te vermijden die aanleiding kunnen geven tot discriminatie op grond van geslacht, afkomst, leeftijd, handicap of eender welk ander beschermd criterium. Er zal bijzondere aandacht worden besteed aan de aanwerving van personen met een handicap: de selectie van personen uit deze doelgroep heeft immers bijzonder te lijden gehad onder de gezondheids crisis, omdat het moeilijk is fysieke contacten te organiseren en te voorzien in de nodige begeleiding op het terrein.

Acties	Timing	Actoren	KPI	Budget	Doelgroep	Gew. Doelst.
1. Instaan voor de opvolging van het contract dat eind november 2019 werd gesloten met de vzw Diversicom voor de selectie, aanwerving en begeleiding van personen met een handicap in het kader van de beroepsaanpassingscontracten, en het afgesloten contract eventueel vernieuwen. Het contract voorziet ook in de sensibilisering van het team waarin de persoon met een handicap terechtkomt. <i>Continuïteit</i>	2021-2022	Diversiteitsmanager DHR (pijler Organisatieontwikkeling)	Aanwerving en begeleiding van 8 PH over een periode van 2 jaar	€ 15.000 (verlenging)	Handicap	4
2. De managers sensibiliseren om personen aan te werven in het kader van een beroepsaanpassingscontract en voorzien in startbaanovereenkomsten in het personeelsplan om nieuwe werknemers (m/v) aan te werven: via de hr-correspondenten in de administraties, via de community "we managers" of via een digitale informatiesessie in samenwerking met een externe partner. <i>Nieuwe actie</i>	2021-2022	Diversiteitsmanager DHR (pijler Organisatieontwikkeling + cel Werving) Hr-corresp.	Min. 2 mededelingen aan de managers	€ 2.000 (indien samenwerking met een externe partner)	Handicap Jongeren - 26 jaar	3/4

<p>3. Deelnemen aan de op federaal niveau georganiseerde actie DuoDays die tot doel heeft werkgevers te sensibiliseren voor de tewerkstelling van personen met een handicap en managers te sensibiliseren om stagiairs aan te nemen tijdens ontdekkingsstages (van 1 tot 20 dagen).</p> <p>Externe partners: Diversicom vzw, ondersteuningsdiensten voor personen met een handicap, Aviq, Phare, VDAB</p> <p><i>Continuïteit</i></p>	2021-2022	DHR (Pijler Organisatieontwikkeling / cel Werving) Diversiteitsmanager	Min. 2 stages/jaar	Geen	Handicap	4
<p>4. Alle betrokken actoren van de GOB samenbrengen om een procedure uit te werken voor de aanvragen van redelijke aanpassingen, met identificatie van de actoren en van eenieders rol, met als doel een dienstencontract op het Single Service Point te plaatsen om het voor alle werknemers mogelijk te maken gebruik te maken van de betrokken procedure. De bepalingen inzake parkeren opnemen in de procedure. Promotie maken voor de procedure en het aantal ingediende aanvragen opvolgen.</p> <p><i>Nieuwe actie</i></p>	2021-2022	Diversiteitsmanager IDPBW DHR Dir. Facilites Dir. Kwaliteit	-Procedure -Dienstencontract op SSP	Geen	Handicap	4
<p>5. De medewerkers van de cel Werving uitnodigen om de opleiding te volgen die door Talent wordt georganiseerd en die erop gericht is neutrale jobaanbiedingen te garanderen zodat alle diversiteitsdoelgroepen zich aangesproken voelen door deze jobaanbiedingen.</p> <p>Externe partner: talent.brussels</p> <p><i>Nieuwe actie</i></p>	2021-2022	Diversiteitsmanager DHR (Cel Werving)	100% van de betrokken personen hebben een uitnodiging gekregen	Geen	Gender LGBTQI+ Handicap Afkomst Leeftijd	2
<p>6. De inclusieve aanwervingsprocedure versterken, door de vacatures op Brujobs te blijven controleren (controleren of er actieve links zijn naar de formulieren voor redelijke aanpassingen, ervoor zorgen dat de vacatures op neutrale wijze worden beschreven, met vermelding van de vereiste fysieke en mentale vaardigheden en beschrijving van de arbeidsomgeving).</p> <p><i>Continuïteit</i></p>	2021-2022	Diversiteitsmanager DHR (Cel Werving)	-Links naar form. ok -75% vd vacatures met beschr. vd vaardigh.	Geen	Gender LGBTQI+ Handicap Afkomst Leeftijd	2/4

7. talent.brussels bewust maken van de noodzaak om een procedure op te zetten voor de verspreiding van de vacatures van de GOB (en alle Brusselse ION) via kanalen die meer specifiek gericht zijn op doelgroepen die ver van de arbeidsmarkt af staan (bv. personen met een handicap, langdurig werklozen, nieuwkomers ...). Externe partner: talent.brussels <i>Nieuwe actie</i>	2021-2022	Diversiteits manager DHR (cel Aanwerving)	<i>Vraag gesteld aan talent.brussels</i>	Geen	Gender LGBTQI+ Handicap Afkomst Leeftijd	1/2/3/4/ 5
--	-----------	---	--	------	--	---------------

Doelstelling 2: Opleidingen in verband met diversiteit en non-discriminatie aanbieden aan het personeel

Context: Opleiding inzake diversiteit en gelijke kansen is essentieel om een eerlijke en niet-discriminerende werkwijze te bevorderen en te ontwikkelen die voldoet aan de wettelijke criteria inzake gelijke kansen. De personeelsleden moeten de instrumenten blijven krijgen waarmee zij beter met diversiteitskwesaties kunnen omgaan en actief kunnen deelnemen aan een inclusieve manier van werken die iedereen in staat stelt zich professioneel te ontwikkelen in een werkomgeving waarin verschillen worden gerespecteerd.

Acties	Timing	Actoren	KPI	Budget	Doelgroep	Gew. Doelst.
8. Ervoor zorgen dat een opleider in beide talen beschikbaar is voor de module "diversiteit en gelijke kansen" in het kader van de opleiding voor nieuwe medewerkers, en aan alle personeelsleden de kans bieden om deze module op vrijwillige basis te volgen. <i>Continuïteit</i>	2021-2022	DHR (Cel Opleiding) Diversiteitsmanager equal	-Opl. toegankelijk voor iedereen -Opleider in beide talen	Geen	Gender LGBTQI+ Handicap Afkomst Leeftijd	2/4
9. Specifieke opleidingen inzake diversiteit en gelijke kansen organiseren voor de 1 ^e lijnsmedewerkers omtrent de behandeling van klachten wegens discriminatie, in het kader van het Welzijnsplatform dat elk trimester samenkomt en is samengesteld uit: preventieadviseurs, Welzijn op het Werk, sociale dienst, vakbondsafgevaardigden, verpleegkundigen, IDPBW enz. Eventueel via een ext. dienstverlener. <i>Nieuwe actie</i>	2021-2022	Diversiteits manager DHR (Pijler Welzijn)	ten minste 1 opleiding gegeven tijdens vergadering van het platform	€ 2.000 indien externe dienstverlener	Gender LGBTQI+ Handicap Afkomst Leeftijd	ALL
10. De online opleidingen van UNIA (Ediv) blijven opnemen in de digitale catalogus SPRB-GOB Academy. <i>Continuïteit</i>	2021-2022	DHR (Cel Opleiding) Diversiteitsmanager	Ediv-opl. Aanwezig in het aanbod e-learning	Geen	Gender LGBTQI+ Handicap Afkomst Leeftijd	ALL

11. Bewustmakingselementen van equal.brussels opnemen in de verwelkomingspakketten voor nieuwe medewerkers <i>Nieuwe actie</i>	2021-2022	Diversiteitsmanager Equal DHR	Materieel uitgedeeld	Geen	Gender LGBTQI+ Handicap Afkomst Leeftijd	2/4
---	-----------	--	----------------------	------	--	-----

Doelstelling 3: Toegang van vrouwen tot het midden- of hoger kader bevorderen

Context:

Vrouwen zijn licht in de meerderheid binnen de GOB maar ze vormen een minderheid binnen het totaal van de acht rangen van niveau A (A1 tot A7) en in het algemeen binnen het personeel van het midden- en hoger kader. We vinden hen voornamelijk in beide rangen van niveaus D, C en B.

Acties	Timing	Actoren	KPI	Budget	Doelgroep	Gew. doelstelling
12. Vrouwelijke werknemers van de GOB aanmoedigen om deel te nemen aan de jaarlijkse opleidingen van Top Skills (Selor) en Boost (talent.brussels) door daarvoor promotie te maken op intranet. <i>Continuïteit</i>	2021-2022	DHR (Cel Opleiding) Diversiteitsmanager DirCom	Mededelingen op intranet m.b.t. elke opleiding	Geen	Vrouwen van het midden- en hoger kader	1
13. De managers bewust maken van het belang om vrouwelijke werknemers aan te moedigen om te solliciteren voor hogere functies via de community "we managers" en/of het nieuws "Horizon". <i>Nieuwe actie</i>	2021-2022	Diversiteitsmanager DHR (pijler Organisatieontwikkeling) DirCom	Minimaal 1 mededeling	Geen	Vrouwen van het midden- en hoger kader	1
14. Communiceren over het thema van vrouwen in hogere functies via het magazine 1035 of het nieuws op het intranet (getuigenissen van rolmodellen, interviews enz.). <i>Nieuwe actie</i>	2021-2022	Diversiteitsmanager DirCom	Minimaal 1 mededeling	Geen	Vrouwen van het midden- en hoger kader	1

KRACHTLIJN 2 - Algemene gebruiken inzake werkorganisatie

Doelstelling 4. Rekening houden met de gevolgen van de NWOW en de gezondheidscrisis voor de doelgroepen van het gelijkekansenbeleid

Context:

De directie Human Resources voorziet tal van acties en initiatieven in verband met de NWOW: begeleiding van de managers, steun voor de teams en het personeel om vertrouwd te geraken met de nieuwe arbeidsomgeving in de Iris Tower en met de NWOW. Als gevolg van de uitbraak van de gezondheidscrisis in maart 2020 werden de meeste personeelsleden geconfronteerd met de versnelde en verplichte invoering van ingrijpend gewijzigde werkmethoden door de veralgemening van telewerk voor alle functies waarvoor dat mogelijk is.

Uit meerdere studies¹ blijkt dat de impact van alle wijzigingen als gevolg van de gezondheidscrisis niet dezelfde is voor alle categorieën van personen. Daarom is het van belang rekening te houden met de uiteenlopende situaties van de personeelsleden, niet alleen om de gevolgen van deze crisis in te schatten, maar ook om de toepassing van de NWOW te veralgemenen. Sommige groepen zijn bijzonder kwetsbaar, zoals vrouwen, mensen met lage inkomens, alleenstaanden enzovoort. Zo worden vrouwen vaker getroffen door angststoornissen en depressies en besteden zij, als gevolg van de traditionele rolverdeling, over het algemeen meer tijd dan mannen aan de zorg voor de kinderen; dit is het gevolg van de lockdown, telewerk en de sluiting van scholen en kinderopvangfaciliteiten. Anderzijds biedt het feit dat mannen nu meer tijd thuis doorbrengen en de mogelijkheid hebben meer taken op zich te nemen, een kans om de traditionele taakverdeling rond zorgtaken te veranderen. Voor alleenstaande ouders is een taakverdeling echter niet mogelijk en het zal waarschijnlijk zeer stresserend zijn om zowel hun voltijdse werk te moeten doen als al het extra zorgwerk op zich te moeten nemen. Bovendien blijkt uit de studies ook dat mensen met een laag inkomen harder worden getroffen: door de stijging van bepaalde kosten als gevolg van de lockdownmaatregelen (bv. water- en energieverbruik ...) en omdat de medische kosten in verband met een covid-19-besmetting hoog kunnen oplopen.

Zoals de hele bevolking worden ook de GOB-medewerkers getroffen door deze problemen, naargelang de concrete situatie waarin ze verkeren.

¹ https://www.plan.be/publications/publication-1985-nl-covid_19_crisis_welke_impact_op_het_welzijn_van_de_belgen;
https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/nota_over_de_genderdimensie_van_de_covid-19_crisis_fr.pdf
<https://www.unia.be/nl/publicaties-statistieken/publicaties/covid-19-eeen-test-voor-de-mensenrechten-2020>

Acties	Timing	Actoren	KPI	Budget	Doel- groepen	Gew. doel- stelling
<p>15. Structureel overleg organiseren met de DHR over de specifieke behoeften van doelgroepen van het gelijkheidsbeleid: bv. personen met een handicap, oudere werknemers, alleenstaande ouders of ouders met jonge kinderen, alleenstaanden, personen met een functie die geen telewerk toelaat, mensen zonder toegang tot een pc of intranet enzovoort.</p> <p>Te behandelen onderwerpen: de verhuizing naar de Iris Tower, vertrouwd geraken met nieuwe werkplekken en werkmethoden, het onbehagen van personen of teams ten aanzien van de NWOW, nieuwe soorten problemen die zich op het werk en het privéleven voordoen als gevolg van de verhuizing en de lockdowns (en hun afbouw), het gebruik van nieuwe tools als gevolg van de ingebruikname van de NWOW enzovoort.</p> <p><i>Nieuwe actie</i></p>	2021-2022	Diversiteitsmanager DHR / Pijler van Organisatieontwikkeling en Pijler Welzijn Sociale actoren	Minimaal 3 overlegmomenten / jaar	Geen	Leeftijd Geslacht Gender LGBTQI+ Handicap	1/2/3/4/5
<p>16. Specifieke acties ondernemen om de digitale kloof te verkleinen, zodat iedereen toegang heeft tot de NWOW (toegang tot het intranet, mogelijkheid om opleidingen te volgen, aanvragen indienen in e-hr enzovoort), door alle personeelsleden te voorzien van de passende IT-tools zoals pc, smartphone, enz. en door duo's te creëren tussen "geeks" en hun collega's ...</p> <p><i>Nieuwe actie</i></p>	2021-2022	Diversiteitsmanager Facilities IT DHR/Welzijn Bureautica corr esp.	Minimaal 2 ondernomen acties	Te bepalen op basis van de acties	Leeftijd Geslacht Gender LGBTQI+ Handicap	1/2/3/4/5
<p>17. De managers via de hr-correspondenten sensibiliseren voor de noodzaak om het contact te herstellen met personeelsleden die tijdens de gezondheids crisis dienstvrijstelling hebben gekregen en die niet over een laptop of een gsm van de GOB beschikken.</p> <p><i>Nieuwe actie</i></p>	2021	Diversiteitsmanager Management Hr. corresp. DHR/Welzijn	Ten minste 1 bewustmakingsactie		Leeftijd Geslacht Gender LGBTQI+ Handicap	1/2/3/4/5

Doelstelling 5: Het evenwicht tussen werk en privéleven bevorderen

Context:

De bezoldigingsregeling en het administratief statuut van de GOB zijn complex en het is aangewezen om het begrip ervan door het personeel te bevorderen zodat de werknemers de mechanismen die kunnen bijdragen tot een beter evenwicht tussen beroeps- en privéleven correct kunnen identificeren. Zo stellen we vast dat het overwegend vrouwen zijn die deeltijds werken of ouderschapsverlof aanvragen. Alle werknemers moeten een duidelijk beeld krijgen van de beschikbare instrumenten op het vlak van diversiteit en gelijke kansen (diversiteit, gelijkheid van vrouwen en mannen), i.e. aanpassingen van de arbeidsduur, ouderschapsverlof (voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, ongeacht hun seksuele geaardheid), aanpassingen voor werknemers in het derde deel van hun loopbaan, telewerk enz., om de gelijke toegang tot deze aanpassingen te verzekeren voor personeelsleden die dat wensen. Het is ook belangrijk dat de personeelsleden deze keuzes met kennis van zaken kunnen maken door naar behoren te worden geïnformeerd over de gevolgen van hun loopbaankeuzes voor hun pensioen en verlof.

Acties	Timing	Actoren	KPI	Budget	Doel-groepen	Gew. doel-stelling
18. talent.brussels sensibiliseren voor de noodzaak om duidelijke informatie op te stellen en te verspreiden met betrekking tot de bepalingen van het statuut inzake verlof en afwezigheid, zonder onderscheid naar geslacht en met vermelding van de mogelijke gevolgen voor pensioen en verlof, in de vorm van in toegankelijke taal geschreven fiches. Het doel bestaat erin de interpretaties op gewestelijk niveau te uniformiseren. Externe partner: talent.brussels <i>Nieuwe actie</i>	2021	Diversiteitsma nager DHR / juridische cel DJZ equal.brussels	Vraag gesteld aan talent.brussels	Geen	Leeftijd Geslacht Gender LGBTQI+ Handicap	1/2/3/4/5
19. Samenwerken met de pijler Welzijn (DHR) bij de organisatie van digitale informatiesessies in samenwerking met de FOD Pensioenen om alle personeelsleden uitleg te geven over de duur van de loopbaan en de gevolgen van verloven, arbeidsduurvermindering en loopbaanonderbreking voor de pensioenrechten. Presentatie van My Pension/My Career Externe dienstverlener: FOD Pensioenen <i>Actie Welzijnsplan 2021</i> <i>Nieuwe actie</i>	2021	DHR (pijler Welzijn) Sociale Dienst Diversiteitsmanager	Effectieve samenwerking	Geen	Leeftijd Geslacht Gender LGBTQI+ Handicap	1/2/3/4/5

<p>20. De managers sensibiliseren voor het recht om buiten de arbeidsuren offline te zijn voor de leden van hun teams en voor het respect van de arbeidsuren wat betreft de communicatie en de planning van vergaderingen, via de newsletter "Horizon Iris" en de community "we managers" <i>Nieuwe actie</i></p>	2021-2022	<p>Diversiteitsmanager DirCom DHR (Pijler Organisatieontwikkeling / juridische cel) DJZ</p>	Minimaal 2 mededelingen	Geen	<p>Leeftijd Geslacht Gender LGBTQI+ Handicap</p>	1/2/3/4/5
<p>21. Meewerken aan de door de DHR geplande actie ter bevordering en opvolging van telewerk als een vorm van werken die het evenwicht tussen werk en privéleven bevordert, met inachtneming van de adviezen van de IDPBW over de arbeidsomstandigheden thuis. Het doel is de uitbreiding van telewerken aan te moedigen en zoveel mogelijk personeelsleden in staat te stellen gebruik te maken van de voordelen van telewerken zoals bepaald in het statuut, en tegelijk een optimale begeleiding van de Hiërarchische Lijn te behouden om teams op afstand te managen. <i>Actie Welzijnsplan 2021</i> <i>Nieuwe actie</i></p>	2021-2022	<p>DHR /pijler Organisatieontwikkeling + Welzijn Diversiteitsmanager</p>	Effectieve samenwerking	Geen	<p>Leeftijd Geslacht Gender LGBTQI+ Handicap</p>	

Doelstelling 6: Binnen de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel veilige en ondersteunende arbeidsomstandigheden creëren voor werknemers die het slachtoffer van huiselijk geweld zijn

Context:

Uit de nationale enquête over de impact van partnergeweld op het werk, de werknemers en de werkplekken die het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen in 2017 heeft uitgevoerd², is gebleken dat 33,7% van de ondervraagde vrouwen verklaarde tijdens hun leven al het slachtoffer te zijn geweest van partnergeweld. Van de personen die met partnergeweld te maken kregen, gaf 73% van de respondenten te kennen dat dit geweld een impact heeft op hun arbeidsgeschiktheid (absenteïsme, vermoeidheid, verstrooidheid, zich slecht voelen ...). Uit de studie blijkt dat ongeveer de helft van de slachtoffers er op het werk over praat (met een collega, een leidinggevende, een vertrouwenspersoon, een vakbond enz.), maar dat slechts in 10% van de gevallen een concrete oplossing wordt gevonden.

² [Nationale enquête over de impact van partnergeweld op werk, werknemers en werkplekken in België | Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen \(belgium.be\)](https://www.belgium.be/nl/overheid/overheidsinstellingen/instituut_voor_de_gelijkheid_van_vrouwen_en_mannen)

In het verlengde van de ondertekening, eind november 2018, van het charter van de ondernemingen en organisaties die zich inzetten voor de bestrijding van geweld, moet de GOB in de huidige periode van gezondheids crisis, die het huiselijk geweld nog verder heeft doen toenemen, meer dan ooit blijven zorgen voor veilige en ondersteunende arbeidsomstandigheden.

Acties	Timing	Actoren	KPI	Budget	Doelgroep	Gew. Doelst.
<p>22. Preventieadviseurs, vertrouwenspersonen, sociale en medische actoren (cel WW, sociale dienst, vakbondsvertegenwoordigers, arbeidsarts en verpleegkundigen) bij voorrang uitnodigen voor opleidingen die door talent.brussels (of andere organisaties) worden georganiseerd in verband met de opsporing, begeleiding en ondersteuning van werknemers die slachtoffer zijn van huiselijk geweld en voorzien in de mogelijkheid om de opleiding uit te breiden tot de managers. Externe partner: talent.brussels</p> <p><i>Actie van het gewestelijk plan ter bestrijding van geweld tegen vrouwen</i> <i>Continuïteit</i></p>	2021-2022	Diversiteits manager equal.brussels	Aantal GOB-medewerkers die een uitnodiging hebben gekregen	Geen	Gender	
<p>23. De toolbox en de communicatiekit die equal.brussels heeft samengesteld en die zowel goede praktijken als materieel bevatten voor de bewustmaking rond geweld tegen vrouwen verspreiden binnen de GOB en bij voorrang bij de personen die op de 1^{ste} lijn staan (preventieadviseurs, vertrouwenspersonen, cel Welzijn...). Zorgen voor de promotie ervan in digitale vorm met speciale aandacht voor managers en teamverantwoordelijken via het intranet en/of het nieuws "Horizon" met, indien nodig, de creatie van een specifieke rubriek en communicatie via "digital signage".</p> <p><i>Actie van het gewestelijk plan ter bestrijding van geweld tegen vrouwen</i> <i>Nieuwe actie</i></p>	2021-2022	Diversiteits manager equal.brussels DirCom	toolkit uitgedeeld aan de betrokken actoren News op het intranet	Geen	Gender	

Doelstelling 7: Werknemers in het 3^{de} deel van hun loopbaan valoriseren en eindloopbaanmaatregelen treffen

Context:

Promotie en ontwikkeling van een inclusieve werksomgeving die aan de werknemers laat zien dat de GOB als werkgever oog heeft voor hun professionele ontplooiing en hun welzijn gedurende hun hele loopbaan, ongeacht hun leeftijd. Bij sommige besturen wordt immers vastgesteld dat het gebrek aan welzijn dat werknemers in het derde deel van hun loopbaan ervaren kan leiden tot een hoger absentisme, verlies van zelfrespect en verminderde motivatie. Het is dus nodig om initiatieven te nemen, te communiceren, de individuele bijdrage te waarderen en te benadrukken van al wie tot deze doelgroep behoort, en dit tot op het einde van hun loopbaan en op dezelfde manier als voor alle personeelsleden.

Acties	Timing	Actoren	KPI	Budget	Doel-groepen	Gew. doelst.
<p>24. De opvolging verzekeren van het project MentorYou dat in 2020 werd gelanceerd met als doel werknemers van 50 jaar of ouder (Mentors) de kans te bieden hun ervaring en competenties te valoriseren door bij te dragen tot de beroepsinschakeling van een werkzoekende (Mentee). De voortzetting van het project voorzien als het proefproject in 2021 een succes wordt. Externe partner: vzw Pour La Solidarité</p> <p><i>Nieuwe actie</i></p>	<p>2021-2022 <i>indien goede resultaat en in 2021</i></p>	<p>Diversiteits manager DHR (Cel Werving) DirCom</p>	<p>3 pers.leden vrijwilliger als mentor op jaarbasis</p>	<p>Geen</p>	<p>Leeftijd</p>	<p>5</p>
<p>25. Voor werknemers ouder dan 55 jaar een ontmoetingsruimte creëren (virtueel of met fysieke aanwezigheid) (van het type "we managers") waar ze ervaringen kunnen delen en tips kunnen krijgen.</p> <p><i>Nieuwe actie</i></p>		<p>Diversiteits manager DHR (pijlers Welzijn / Org.ontwikkeling) DirCom IT</p>	<p>ontmoetingsruimte gecreëerd</p>	<p>Geen</p>	<p>Leeftijd Geslacht Gender LGBTQI+ Handicap</p>	<p>5</p>
<p>26. Samenwerken in het kader van de actie van de pijler Welzijn met als doel voor een of twee pilootbesturen van de GOB:</p> <ul style="list-style-type: none"> - een onderzoek te voeren naar de behoeften van de hiërarchische lijn in het domein van leeftijdsmanagement 	<p>2021</p>	<p>DHR (pijler Welzijn) Diversiteits manager</p>	<p>Effectieve samenwerking</p>	<p>Geen</p>	<p>Leeftijd Geslacht Gender LGBTQI+ Handicap</p>	<p>5</p>

<ul style="list-style-type: none"> - gesprekken te voeren met werknemers ouder dan 55 jaar om hen de kans te bieden hun behoeften en ervaringen te delen en om een individuele benadering te kunnen uitwerken om hen indien nodig te begeleiden - een actieplan op te stellen per bestuur in verband met leeftijdsmanagement <p><i>Nieuwe actie (actie van het Welzijnsplan 2021)</i></p>						
<p>27. Samenwerken met de pijler Welzijn in het kader van de organisatie van digitale informatiesessies voor de werknemers die al weten wanneer ze met pensioen zullen gaan, om hen te informeren over de berekening van hun pensioen en de cumulregels. Presentatie van My Pension en My Career Externe partner: FOD Pensioenen</p> <p><i>Nieuwe actie (actie van het Welzijnsplan 2021)</i></p>	2021	DHR (pijler Welzijn) Diversiteitsmanager	Effectieve samenwerking	Geen	Leeftijd	5
Doelstelling 8: De taalhoffelijkheid bevorderen						
<p>Context: Taal is een van de mogelijke discriminatiegronden die worden genoemd in het besluit betreffende de bevordering van de diversiteit en de bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt. In de tweetalige context van Brussel is dit natuurlijk zeer relevant, daar het principe wil dat elke werknemer zijn eigen taal spreekt, maar in de praktijk niet iedereen de andere taal begrijpt en/of spreekt. Bij de GOB hebben we gemerkt dat er geen gebrek is aan opleidingen in de andere taal, maar dat er wel een gebrek is aan mogelijkheden om te oefenen en dat daar meer aandacht aan zou moeten worden besteed, bv. met conversatietafels, informele oefentijden, een taalhoffelijkheidsmiddag, een ludieke quiz of een rubriek in het magazine 1035. Op die manier creëren we een geschikte leeromgeving, zodat mensen zich in hun eigen taal kunnen uitdrukken of de andere taal kunnen oefenen zonder zich ongemakkelijk te voelen.</p>						
Acties	Timing	Actoren	KPI	Budget	Doelgroepen	Gew. Doelst.
<p>28. Taalhoffelijkheid opnemen in de communicatiemiddelen voorzien om te communiceren rond diversiteit, bv. video's, de diversiteitsrubriek in het magazine 1035, de community "we managers" enzovoort.</p> <p><i>Nieuwe actie</i></p>	2021-2022	Diversiteitsmanager DirCom	Min. 1 mededeling/jaar	Geen	Leeftijd Geslacht Gender LGBTQI+ Handicap	

		DHR (pijler Welzijn & Org.ontw.)				
29. Samenwerken met de pijler Welzijn van de DHR in het kader van haar acties om het project van taalhoffelijkheid dat bij deze directie werd gelanceerd uit te breiden tot het geheel van de GOB in samenwerking met het Huis van het Nederlands: op zoek gaan naar interne ambassadeurs bij de verschillende besturen, een artikel publiceren in het magazine 1035, een rubriek "taalhoffelijkheid" creëren op het intranet, een online taalhoffelijkheidsnamiddag organiseren om het personeel te sensibiliseren voor dit thema. <i>Nieuwe actie (actie van het Welzijnsplan 2021)</i>	2021-2022	DHR (pijler WW) DirCom Diversiteitsmanager	Effectieve samenwerking	Geen	Leeftijd Geslacht Gender LGBTQI+ Handicap	
Doelstelling 9: Zorgen voor de structurele verankering van de promotie van diversiteit in de regelgevende teksten en voor de toepassing ervan, alsook maatregelen voorstellen zo dat nodig blijkt						
Context: De diversiteitsmanager volgt de verschillende dossiers in verband met diversiteit binnen de GOB, met name de regelgevende teksten, met als doel gemotiveerde adviezen te verlenen. De diversiteitsmanager dient ook het personeel bewust te maken van de nieuwe bepalingen in het arbeidsreglement inzake diversiteit en gelijke kansen.						
Acties	Timing	Actoren	KPI	Budget	Doelgroepen	Gew. doelst.
30. De werkzaamheden en de werkgroepen opvolgen in verband met de herziening van het statuut, het arbeidsreglement of andere regelgevende teksten en de toepassing daarvan in verband met diversiteit en gelijke kansen, om op het juiste ogenblik voorstellen ter verbetering van de betrokken teksten te kunnen formuleren. Externe partner: talent.brussels	2021-2022	Diversiteitsmanager DJZ DHR	Er zijn voorstellen geformuleerd	Geen	Leeftijd Geslacht Gender LGBTQI+ Handicap	1/2/3/4/5
31. Het personeel bewust maken van de nieuwe bepalingen in het arbeidsreglement inzake diversiteit en gelijke kansen via het intranet.	2021-2022	Diversiteitsmanager DirCom DHR	Er is gecommuniceerd	Geen	Leeftijd Geslacht Gender LGBTQI+	1/2/3/4/5

					Handicap	
--	--	--	--	--	----------	--

KRACHTLIJN 3. Organisatiecultuur

Doelstelling 10: De structuren voor de coördinatie en de opvolging van het diversiteitsbeleid versterken

Context:

Tot nu toe was de functie van diversiteitsmanager een deeltijdse functie die een medewerker uitoefende naast zijn of haar andere taken. Het is echter gebleken dat de ontwikkeling van partnerschappen met alle actoren die betrokken zijn bij het diversiteitsbeleid binnen de GOB een taak was die een grote tijdsinvestering vergde die essentieel is om het succes te garanderen van de acties die zijn opgenomen in het diversiteitsactieplan van onze instelling. Naast de begeleidingscommissie zijn de transversale directies van de GOB hierbij betrokken, in het bijzonder de Directie Human Resources, de IDPBW en de Directie Communicatie. Bij de externe partners vinden we ook talent.brussels en het gewestelijk coördinatiecomité bevoegd voor diversiteit. In de huidige context van gezondheids crisis en van de verhuizing van de teams naar de nieuwe Iris Tower moet het diversiteitsbeleid van de GOB bovendien het hoofd bieden aan 3 grote uitdagingen:

- Zorgen voor de integratie van de Iris Tower en het personeel van de GOB in de lokale omgeving door de beginselen van diversiteit en niet-discriminatie te waarborgen.
- Een werkplek creëren die rekening houdt met diversiteit en mogelijke discriminatie vermijdt.
- De impact van de nieuwe werkmethode (NWOW) en de gezondheids crisis voor de doelgroepen van gelijke kansen onderzoeken en de noodzakelijke maatregelen voorstellen.

Tot slot moet rekening worden gehouden met de voorbeeldfunctie die de GOB als Brusselse openbare referentie-instelling moet vervullen op het gebied van diversiteitsbeleid.

Acties	Timing	Actoren	KPI	Budget	Doel-groep	Gew. Doelst.
32. Een zo volledig mogelijke "onboarding" uitvoeren voor de persoon die de functie van diversiteitsmanager zal opnemen: op de hoogte brengen van de lopende projecten, voorstelling aan de hoofdrolspelers in verband met diversiteit bij de DHR, DirCom en equal.brussels, lijst van nuttige externe contacten, overhandiging van documentatie enzovoort). <i>Nieuwe actie</i>	Binnen de week na de benoeming van de diversiteitsmanager	Begeleidingscommissie DHR DirCom equal.brussels IDPBW	Informatie is overhandigd Contacten zijn gelegd	Geen	Gender LGBTQI+ Handicap Afkoms Leeftijd	1/2/3/4/5

<p>33. De positie en de zichtbaarheid van de diversiteitsmanager binnen de GOB versterken door snel te communiceren over de in functietreding en de contactgegevens via de beschikbare communicatiekanalen (intranet, magazine 1035 ...) en door de aandacht te vestigen op de nieuwigheden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Behoort tot de staff van de SG en de ASG - Voltijdse functie - Steun voor en vanwege het topmanagement - Contactpersoon voor diversiteit <p><i>Nieuwe actie</i></p>	week 1	Staf SG-ASG DirCom	Er is gecommuniceerd	Geen	Gender LGBTQI+ Handicap Afkomst Leeftijd	1/2/3/4/5
<p>34. Een volwaardige cel Diversiteit creëren: 1 of 2 medewerkers aanwerven in het kader van een beroepsaanpassingscontract en/of startbaanovereenkomst die zal/zullen worden belast met de administratieve taken. Op die manier kan de diversiteitsmanager de rol van ambassadeur inzake diversiteit ten volle uitoefenen en blijk geven van proactiviteit en beschikbaarheid ten aanzien van het voltallige personeel.</p> <p><i>Nieuwe actie</i></p>	2021-2022	Diversiteitsmanager Staf SG-ASG DHR (cel Werving /Pijler Organisatieontwikkeling)	Ten minste 1 persoon aangeworven	Geen	Gender LGBTQI+ Handicap Afkomst Leeftijd	1/2/3/4/5
<p>35. De werking van de begeleidingscommissie optimaliseren:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De samenstelling van de begeleidingscommissie vernieuwen zodat elk bestuur van de GOB er vertegenwoordigd is - Effectieve en plaatsvervangende leden benoemen om garanties te bieden voor een optimale aanwezigheid tijdens de vergaderingen - Een huishoudelijk reglement opstellen - Het gebruik van de functieomschrijvingen voor de leden van de commissie veralgemenen n.a.v. de functiegesprekken - Voor de leden van de commissie opleidingen organiseren op het vlak van diversiteit en de bestrijding van discriminatie 	3de kwartaal 2021	Diversiteitsmanager Commissieleden DHR	Nieuwe commissie Huishoudelijk reglement Aangep. van functiebeschrijvingen van de commissieleden Opleiding Algemeen e-mailadres	Geen	Gender LGBTQI+ Handicap Afkomst Leeftijd	1/2/3/4/5

<ul style="list-style-type: none"> - Een algemeen e-mailadres aanmaken en beheren - Een SharePoint of een Teams-groep creëren om documenten en informatie te delen <p><i>Continuïteit en nieuwe acties</i></p>			Digitale ruimte om info te delen			
<p>36. Een boordtabel creëren voor de monitoring van de effecten van het diversiteitsbeleid binnen de GOB (sleutelindicatoren definiëren in overleg met de DHR, om een regelmatige monitoring van de situatie van de verschillende doelgroepen mogelijk te maken).</p> <p><i>Nieuwe actie</i></p>	2022	Diversiteitsmanager DHR	Boordtabel	Geen	Gender LGBTQI+ Handicap Afkomst Leeftijd	1/2/3/4/5
<p>37. Via de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid cijfers verzamelen over personen van buitenlandse afkomst binnen de GOB, om zo een objectieve maatstaf te hebben voor de representativiteit van de Brusselse diversiteit in onze organisatie. Een regelmatige reporting van deze gegevens zal toelaten de effecten van het gevoerde diversiteitsbeleid te meten voor wat betreft de aanwervingen door de GOB.</p> <p>Externe partner: FOD Sociale Zekerheid</p> <p><i>Nieuwe actie</i></p>	2022	Diversiteitsmanager DHR	Reporting over personen van buitenlandse afkomst	€ 1.500	Afkomst	2

Doelstelling 11: Het personeel informeren en sensibiliseren in verband met diversiteit en inclusie

Context: Regelmatige communicatieacties zijn van essentieel belang om het personeel te sensibiliseren voor diversiteit en inclusie, voor niet-discriminatie en voor de rechten die ze genieten. De ontwikkeling van het nieuwe diversiteitscharter eind 2020 biedt ons de gelegenheid om een bewustmakingscampagne te voeren die samenvalt met de verhuizing van de teams naar de nieuwe Iris Tower. Om over diversiteit te communiceren zullen we regelmatig gebruik maken van alle beschikbare communicatiekanalen: de schermen in de Toren, (digital signage), het intranet en het magazine 1035. We zullen ook opnieuw regelmatig diversiteitsmiddagen organiseren.

Acties	Timing	Actoren	KPI	Budget	Doel-groep	Gew. Doelst.
38. Een promotiecampagne op het intranet voeren om bekendheid te geven aan het nieuwe diversiteitscharter door een reeks spots te publiceren waarin stereotypen aan de kaak worden gesteld. <i>Nieuwe actie</i>	Februari 2021	DirCom	De campagne is uitgevoerd	Geen	Gender LGBTQI+ Handicap Afkomst Leeftijd	1/2/3/4/5
39. Het nieuwe diversiteitscharter in de praktijk brengen: het bestaan van het charter vermelden in vacatures, op de website van de GOB, in bestekken, in de onthaalmap enzovoort. <i>Nieuwe actie</i>	2021-2022	Diversiteits- manager DHR (cel Werving) DirCom DJZ	Aanw. vd vermelding op de website, op Brujobs en in bestekken	Geen	Gender LGBTQI+ Handicap Afkomst Leeftijd	1/2/3/4/5
40. Gebruik van de grafische handtekening die eind 2020 is gemaakt voor interne diversiteitsboodschappen: "Verontwaardiging volstaat niet. Kom op voor diversiteit". <i>Nieuwe actie</i>	2021-2022	DirCom Diversiteit- smanager	Gebruik van de grafische handtekenin g	Geen	Gender LGBTQI+ Handicap Afkomst Leeftijd	1/2/3/4/5
41. Een nieuwe rubriek "diversiteit" creëren in het magazine 1035 en voorzien van de nodige input: nieuw charter, getuigenissen van rolmodellen, toegankelijkheid enzovoort. <i>Nieuwe actie</i>	2021-2022	DirCom Diversiteits- manager equal.brussel s & andere betrokkenen	1 artikel in elke editie van het magazine 1035	Geen	Gender LGBTQI+ Handicap Afkomst Leeftijd	1/2/3/4/5

42. Gebruik maken van de mogelijkheden van Quiziris (functionaliteit van "digital signage") om het personeel op ludieke wijze te sensibiliseren voor het thema "interne diversiteit". <i>Nieuwe actie</i>	2022	DirCom Diversiteits- manager	De campagne is uitgevoerd	Geen	Gender LGBTQI+ Handicap Afkomst Leeftijd	1/2/3/4/5
43. Videoclips "diversiteit" maken om ze intern of extern te verspreiden ter ondersteuning van de bewustmakingscampagnes (en gebruik op "digital signage") (het bestek werd opgesteld in 2020). <i>Nieuwe actie</i>	2022	Diversiteits- manager DirCom	5 videoclips gemaakt	€ 12.000	Gender LGBTQI+ Handicap Afkomst Leeftijd	1/2/3/4/5
44. De rubriek "Diversiteit" bijwerken op het intranet en op de website van de GOB (rubriek "Onze verbintenissen) en op de website Brujobs, meer bepaald in functie van de inhoud van het diversiteitsplan 2021-2022. <i>Continuïteit</i>	2021	Diversiteits- manager DirCom DHR	Aanpassingen zijn doorgevoerd	Geen	Gender LGBTQI+ Handicap Afkomst Leeftijd	1/2/3/4/5
45. Organisatie van diversiteitsmiddagen (eventueel gekoppeld aan de gewestelijke diversiteitskalender). <i>Continuïteit</i>	2021-2022	Diversiteits- manager	Ten minste 2 middagen	€ 3.000	Gender LGBTQI+ Handicap Afkomst Leeftijd	1/2/3/4/5
46. Actualisering en verdere verduidelijking van de procedure voor bijstand aan slachtoffers van discriminatie op het intranet, met name door de zichtbaarheid van vertrouwenspersonen binnen de GOB te vergroten. Rekening houden met de nieuwe bepalingen die in het nieuwe arbeidsreglement zullen worden opgenomen. <i>Continuïteit</i>	2021	Diversiteits- manager DirCom Vertrouwens personen	Actualisering doorgevoerd	Geen	Gender LGBTQI+ Handicap Afkomst Leeftijd	1/2/3/4/5
47. Onderzoeken of het mogelijk is binnen de GOB een nieuwe "LGBTQI+"-gemeenschap op te richten, naar het voorbeeld van andere bestaande interne gemeenschappen, om ontmoetingen tussen LGBTQI+-personen en sympathisanten te vergemakkelijken en uitwisselingen mogelijk te maken. <i>Nieuwe actie</i>	2021	Diversiteits- manager DHR (pijler Organisatieo ntwikkeling) equal	Er zijn interne contacten gelegd	Geen	LGBTQI+	LGBTQI+

Doelstelling 12: Bij het personeel feedback verzamelen in verband met de diversiteitsthema's en het diversiteitsbeleid

Context: Het is belangrijk om ten aanzien van het personeel een proactief beleid te voeren door enquêtes te organiseren om hun aanvoelen en meningen te verzamelen met betrekking tot thema's zoals het diversiteitsbeleid en het opleidingsaanbod. De enquête m.b.t. het discriminatiegevoel is zowel bedoeld om feedback over deze kwesties te verzamelen als om de personeelsleden bewust te maken van deze thema's. Aan de hand van deze enquêtes zullen wij ook de behoeften van de GOB te kennen in termen van acties met betrekking tot de inclusie van personeelsleden, diversiteit en de bestrijding van discriminatie op het werk; de enquêtes zullen ook input opleveren voor de diagnose met het oog op de opmaak van het volgende plan.

Acties	Timing	Actoren	KPI	Budget	Doel-groep	Gew. Doelst.
<p>48. Een enquête uitwerken en het personeel bevragen in verband met 3 thema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> - peilen naar hun kennis van en waardering voor het interne diversiteitsbeleid, - hun mogelijke gevoelens van discriminatie kennen, - hun bereidheid kennen om specifieke acties inzake diversiteit en inclusie binnen de GOB te ontwikkelen. <p>De resultaten van de enquête zullen dienen om een diagnose op te stellen voor de opmaak van het volgende diversiteitsplan 2023-2024.</p> <p>Externe dienstverlener: nog te bepalen</p> <p><i>Nieuwe actie</i></p>	<p>Voorbereiding: 2021</p> <p>Uitvoering: 2022</p>	<p>Diversiteitsmanager</p> <p>DirCom</p> <p>DHR</p>	<p>Enquête gerealiseerd</p>	<p>€ 15.000</p>	<p>Gender</p> <p>LGBTQI+</p> <p>Handicap</p> <p>Afkomst</p> <p>Leeftijd</p>	<p>1/2/3/4/5</p>
<p>49. Het voltallige personeel via een enquête bevragen over wat hen er eventueel van weerhoudt om deel te nemen aan de door de DHR aangeboden opleidingen.</p> <p>Eventuele obstakels die kunnen worden genoemd: toegankelijkheid, inhoud, weigering vanwege de hiërarchie, tijdsgebrek enzovoort.</p> <p><i>Nieuwe actie</i></p>	<p>2de semester 2021</p>	<p>DHR (Team Opleiding)</p> <p>Diversiteitsmanager</p>	<p>Enquête gerealiseerd</p>	<p>Geen</p>	<p>Gender</p> <p>LGBTQI+</p> <p>Handicap</p> <p>Afkomst</p> <p>Leeftijd</p>	<p>1/2/3/4/5</p>

Doelstelling 13: De cultuur van inclusief leiderschap versterken

Context: Diversiteit promoten en bevorderen betekent dat men individuele verschillen erkent en waardeert. Het is een inclusieve benadering die verder gaat dan het beheer van minderheden. Inclusief management moet de onderwerpen die in de teams moeten worden behandeld niet bekijken vanuit de invalshoek van de groepen waartoe de betrokkenen behoren (vrouwen, ervaringsdeskundigen enz.) maar vanuit transversale kwesties die iedereen aanspreken. Inclusie is gebaseerd op een gedeeld gevoel van gelijke behandeling waardoor de verschillende teamleden de kans krijgen om te groeien en zichzelf te zijn. Het versterken van de inclusieve werking van de GOB is een hefboom voor performantie: het draagt bij tot een betere werksfeer, tot een sterker sociaal engagement, tot een grotere loyaliteit van de medewerkers en tot een grotere aantrekkingskracht jegens het Brusselse publiek. Het uitgangspunt voor een beleid van inclusieve werking is de volledige naleving van de wettelijke voorschriften inzake niet-discriminatie en gelijke kansen.

Actie	Timing	Actoren	KPI	Budget	Doelgroep	Gew. doelstelling
<p>50. Een diversiteitsmiddag organiseren rond intercultureel management om de wisselwerking met en tussen werknemers met verschillende achtergronden te verbeteren. Externe deskundigen uitnodigen en getuigenissen aan bod laten komen.</p> <p>Externe dienstverlener: nog te bepalen</p> <p><i>Nieuwe actie</i></p>	2022	Diversiteitsmanager	Event georganiseerd	€ 2.000	Afkomst	1/2/3/4/5
<p>51. Samenwerken met de DHR om te onderzoeken of het mogelijk is:</p> <ul style="list-style-type: none"> - een structurele opleiding inzake inclusief management op te nemen in de opleidingscatalogus - een we-manager te organiseren in verband met inclusief management <p><i>Nieuwe actie</i></p>	2021-2022	Diversiteitsmanager DHR (Opleiding, pijler Organisatie ontw.)	-Opleiding gepland -We manager georganiseerd	€ 2.000	Afkomst	1/2/3/4/5

KRACHTLIJN 4. Externe positionering en benadering van de burgers, gebruikers en klanten

Doelstelling 14: Toegankelijkheid voor iedereen garanderen: gebouw, diensten, websites, evenementen

Context:

De GOB wil een inclusief beleid voeren, niet alleen ten aanzien van het eigen personeel, maar ook ten aanzien van de gebruikers van de diensten van de GOB. De GOB staat ten dienste van de Brusselse bevolking en het is dan ook evident dat de hele Brusselse bevolking gebruik moet kunnen maken van de diensten die de GOB aanbiedt en dat eventuele drempels voor bepaalde groepen moeten worden weggewerkt: fysiek, aan de loketten, maar ook virtueel (via de gewestelijke websites). Bovendien moet al wie dat wenst, kunnen deelnemen aan de evenementen die de GOB organiseert. Het diversiteitsbeleid zal worden gebruikt om alle interne diensten hiervan bewust te maken en er zullen hulpmiddelen beschikbaar worden gesteld om hen hierbij te helpen. De toegankelijkheid van het nieuwe gebouw voor de burgers is uiteraard ook een punt van bijzondere aandacht.

Acties	Timing	Actoren	KPI	Budget	Doelgroep	Gew. Doelst.
52. Een artikel publiceren in de rubriek "Diversiteit" van het magazine 1035 over het belang dat de GOB hecht aan de toegankelijkheid van zijn diensten voor alle burgers. <i>Nieuwe actie</i>	2022	Diversiteitsmanager DirCom	Artikel gepubliceerd	Geen	Handicap Gender Leeftijd	4
53. Bronnen publiceren op het intranet, bv. een lijst van organisaties die gespecialiseerd zijn in de toegankelijkheid van evenementen en websites <i>Nieuwe actie</i>	2022	Diversiteitsmanager equal, DirCom	Lijst gepubliceerd	Geen	Handicap Gender Leeftijd	4
54. Deelnemen aan de opvolging van de audit inzake toegankelijkheid die voor rekening van Brussel Fiscaliteit wordt uitgevoerd. Externe partner: Brussel Fiscaliteit <i>Nieuwe actie</i>	2021-2022	IDPBW equal.brussels Diversiteitsmanager Facilities	Daadwerkelijke deelname	Geen	Handicap	4
55. Deelnemen aan de optimalisering van het onthaal en de opvolging van personen met een handicap op basis van een transversale aanpak, met inbegrip van de parkeerproblematiek, en inclusief de bewustmaking van het personeel om ervoor te zorgen dat het op de hoogte is van de mogelijke aanpassingen voor personen met een handicap wanneer een evenement buiten de GOB plaatsvindt. <i>Nieuwe actie</i>	2021-2022	IDPBW Facilities/DJZ Diversiteitsmanager DHR BPB equal.brussels	Deelname en opvolging Bewustmaking gerealiseerd	Geen	Handicap	4

56. De communicatoren binnen de GOB-besturen sensibiliseren voor de noodzaak om, indien zij dit nog niet hebben, het label AnySurfer te verwerven voor de websites van hun besturen, naar het voorbeeld van de corporate website van de GOB.	2021-2022	Diversiteitsmanager DirCom	Bewustmaking gerealiseerd	Geen	Handicap	4
--	-----------	--------------------------------------	---------------------------	------	----------	---

Doelstelling 15: Positieve wisselwerking van de GOB met de wijk bevorderen

Context:

Met de verhuizing naar de Iris Tower wil de GOB ook een actieve rol spelen in de buurt waar de toren staat. De toren moet gemakkelijk herkenbaar zijn voor het grote publiek alsook vlot toegankelijk zijn voor alle burgers die informatie zoeken over de diensten die het Gewest verleent. Zo zal het grote publiek in de onthaalruimte ook informatie vinden over lokale bedrijven of organisaties. Het is de bedoeling een echte wisselwerking tot stand te brengen met de bewoners, de handelaars en de organisaties die in de wijk actief zijn. De GOB wil een meerwaarde geven aan de wijk en zal ook initiatieven voor de ontwikkeling van de openbare ruimte op de voet volgen.

In het kader van Be Connected is een werkgroep opgericht met geïnteresseerde personeelsleden afkomstig van verschillende besturen. Het enthousiasme hiervoor was groot en er werden veel ideeën geopperd voor concrete projectacties om de band met de wijkbewoners te versterken, zoals rondleidingen in de wijk, terbeschikkingstelling van infrastructuur aan de scholen in de wijk, organisatie van sociale acties ten behoeve van wijkorganisaties, oprichting van een groep die advies, hulp of bijstand kan verlenen aan de wijkbewoners, bv. bij administratieve formaliteiten, hulp bij huiswerk enzovoort. Andere mogelijkheden zijn samenwerking met en promotie van plaatselijke sociale ondernemingen, organisatie van bezoeken en uitwisselingen met de vele sociale organisaties die in de buurt actief zijn.

De werkzaamheden van de werkgroep zijn tijdelijk opgeschort als gevolg van de gezondheidscrisis en de extra werklast die daardoor voor verscheidene van de betrokken diensten is ontstaan. Bijgevolg moet de haalbaarheid van de voorgestelde acties nu bij de betrokkenen worden geverifieerd in het licht van de huidige situatie.

Acties	Timing	Actoren	KPI	Budget	Doelgroep	Gew. Doelst.
57. Deelnemen aan de werkgroep die instaat voor de relaties met de wijk, en een actieve rol spelen wanneer dit mogelijk en wenselijk is. Externe partners: Brussel Fiscaliteit, Perspective.brussels, urban.brussels, gemeente Sint-Joost en Schaerbeek <i>Nieuwe actie</i>	2021-2022	DirCom Diversiteitsmanager equal, IDPBW Staf SG/SGA <i>Pilot nog te bepalen</i>	Deelnemen aan elke verg.	Geen	Gender LGBTQI+ Handicap Afkomst Leeftijd	

58. Deelnemen aan de opvolging van de initiatieven voor planning van de openbare ruimte en een actieve rol spelen waar mogelijk en wenselijk. Externe partner: Brussel Openbaar Ambt <i>Nieuwe actie</i>	2021-2022	IDPBW DirCom. Br. Mob. Directie Kwaliteit en Performantie Diversiteits- manager Staf SG/SGA Pilot nog te bepalen	Deelnemen aan elke vergadering	Geen	Gender LGBTQI+ Handicap Afkomst Leeftijd	
59. Ervoor zorgen dat het personeel wordt geïnformeerd en op de hoogte blijft van stedenbouwkundige projecten in de wijk <i>Nieuwe actie</i>	2021-2022	DirCom Diversiteitsmanager IDPBW Staf SG/SGA Pilot nog te bepalen	Vraag gesteld aan de betrokken dienst	Geen	Gender LGBTQI+ Handicap Afkomst Leeftijd	

Doelstelling 16: De GOB ten aanzien van het grote publiek positioneren als een toegankelijke werkgever

Context:

Om zijn getalenteerde medewerkers te behouden en anderen aan te trekken, moet de GOB zich positioneren als een uitgelezen en aantrekkelijke werkgever. Meer nog dan de materiële voorwaarden van de aangeboden banen wordt steeds vaker de bedrijfscultuur genoemd als reden voor interesse of afwijzing door (toekomstige) werknemers. Diversiteit en inclusiviteit op de werkplek zijn essentiële criteria voor veel werkzoekenden. De goede reputatie van een werkgever met betrekking tot deze criteria wordt met name verworven door de regelmatige productie van inhoud over de werksfeer, openheid naar de buitenwereld, de maatschappelijke verplichtingen en de mogelijkheden voor professionele ontwikkeling.

Acties	Timing	Actoren	KPI	Budget	Doelgroep	Gew. Doelst.
60. Communiceren over het nieuwe diversiteitscharter en het nieuwe diversiteitsplan 2021-2022 via externe communicatiekanalen (be.brussels, Brujobs, Facebook, LinkedIn ...). <i>Nieuwe actie</i>	1ste sem. 2021	DirCom Diversiteits- manager	Posts werkelijk gepubl.	Geen	Gender LGBTQI+ Handicap Afkomst Leeftijd	1/2/3/4/5

61. De medewerkers sensibiliseren voor het bestaan van het diversiteitscharter via de externe communicatiekanalen van de GOB (bv. in de jobaanbiedingen op de GOB-site, in bestekken, in activiteitenverslagen enzovoort). <i>Nieuwe actie</i>	2021-2022	Diversiteitsmanager DHR (cel Werving) DirCom DJZ	Bestaan van de vermelding op externe communicatie-dragers	Geen	Gender LGBTQI+ Handicap Afkomst Leeftijd	1/2/3/4/5
62. Het kenmerk "diversiteit" opnemen in het employer branding-beleid en deze beslissing verder toepassen in de communicatieacties in verband met de employer branding-strategie (bv. mini-bewustmakingscampagnes op sociale netwerken voeren bij de publicatie van vacatures). <i>Nieuwe actie</i>	2022	DHR DirCom Diversiteitsmanager	Ten minste 2 campagnes gevoerd	Geen	Gender LGBTQI+ Handicap Afkomst Leeftijd	1/2/3/4/5
63. Ervoor zorgen dat de diversiteitsmanager aanwezig is ter gelegenheid van de deelname van de GOB aan jobbeurzen, om er antwoord te geven op vragen van kandidaat-werknemers betreffende het door de GOB gevoerde diversiteitsbeleid. <i>Continuïteit</i>	2021-2022	Diversiteitsmanager DHR (cel Werving)	Deelname van de diversiteitsmanager aan de jobdays	Geen	Gender LGBTQI+ Handicap Afkomst Leeftijd	1/2/3/4/5
64. Communicatiemateriaal in verband met diversiteit verdelen via het onthaal in de Iris Tower: publicaties van equal.brussels, witte linten enzovoort. <i>Nieuwe actie</i>	2021-2022	equal FAC Diversiteitsmanager DirCom	Materieel uitgedeeld	Geen	Gender LGBTQI+ Handicap Afkomst Leeftijd	1/2/3/4/5
65. De deelname van de GOB aan de Gay Pride organiseren in samenwerking met de DirCom, eventueel in het kader van gewestelijke samenwerking. Om dit evenement te organiseren zal een oproep tot sympathisanten binnen de GOB worden gelanceerd. <i>Continuïteit</i>	2021-2022	Diversiteitsmanager DirCom equal	Daadwerkelijke deelname	€ 25.000	LGBTQI+	1

Doelstelling 17: Actief deelnemen aan de gewestelijke initiatieven op het vlak van diversiteit

Context:

Als referentieoverheidsinstelling in Brussel heeft de GOB de plicht om actief deel te nemen aan gewestelijke initiatieven inzake diversiteit en gelijke kansen, ongeacht of ze worden gepromoot door overheidsinstanties of door particuliere organisaties.

Acties	Timing	Actoren	KPI	Budget	Doel-groep	Gew. doel-stelling
66. Deelnemen aan de activiteiten die het gewestelijk coördinatiecomité bevoegd voor diversiteit organiseert en coördineert (coördinatievergaderingen, specifieke werkgroepen over o.a. handicap en diversiteitsmonitoring, gewestelijke audit over diversiteitsinstrumenten ...). Externe partner: talent.brussels <i>Continuïteit</i>	2021-2022	Diversiteitsmanager	Aantal deelnames	Geen	Gender LGBTQI+ Handicap Afkomst Leeftijd	1/2/3/4/5
67. Deelnemen aan de oprichting van een gewestelijk LGBTQI+-netwerk dat tot doel heeft LGBTQI+-personen de kans te bieden bondgenoten te ontmoeten en bestaande goede praktijken onder de aandacht te brengen. Externe partner: talent.brussels <i>Nieuwe actie</i>	2021-2022	Diversiteitsmanager	Antwoord op toetredingsverzoeken	Geen	LGBTQI+	2
68. Op voor het publiek zichtbare wijze deelnemen aan jaarlijkse campagnes zoals "All Genders Welcome" die gericht zijn op bewustmaking bij de gemeenten, de OCMW's en de openbare instellingen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, om een volkomen gediversifieerd, inclusief en open imago uit te dragen. Externe dienstverleners nader te bepalen <i>Nieuwe actie</i>	2021-2022	Diversiteitsmanager DirCom equal IT	Logo GOB in camp. E-mailhandtekeningen aangepast	Geen	LGBTQI+	2

V. GOEDKEURING

Datum van het advies van de begeleidingscommissie	Datum van het advies van de overlegorganen	Datum van de validering door de besluitvormingsorganen
<ul style="list-style-type: none">• 8 februari 2021: Validering in plenaire zitting van de evaluatie van het plan 2019-2020 alsook van het ontwerp van plan 2021-2022 onder voorbehoud van bijkomende contacten die moeten worden gelegd met de betrokken transversale diensten van de GOB• 1 maart 2021: Validering per e-mail van het geheel van het definitief afgewerkte Diversiteitsplan 2021-2022	18 maart 2021	29 maart 2021