



Gewestelijke Overheidsdienst Brussel

- Actieplan Diversiteit 2023-2024



Inhoud

I.	INLEIDING	3
	WETTELIJK KADER	4
	CEL DIVERSITEIT EN DE BEGELEIDINGSCOMMISSIE DIVERSITEIT	5
II.	EVALUATIE ACTIEPLAN DIVERSITEIT 2021-2022	5
	Context van de evaluatie	5
	Evaluatie Actieplan Diversiteit 2021-2022.....	7
III.	KWANTITATIEVE DIAGNOSE	23
	Globale cijfers	23
	Situatie van personen met een handicap bij de GOB.....	27
	Man-vrouwverdeling van het personeel bij de GOB	30
	2. <i>Opleiding 2022</i>	31
	Situatie van het personeel volgens woonplaats.....	39
IV.	KWALITATIEVE DIAGNOSE.....	40
	Specifieke doelstelling nr. 1: Toetreding van vrouwen tot het middenkader of de hoge kaderfuncties	40
	Specifieke doelstelling nr. 2: Representativiteit bij de overheidsdiensten.....	40
	Specifieke doelstelling nr. 3: Medewerking aan de uitvoering van de Jongerengarantie	41
	Specifieke doelstelling nr. 4: Beleid met betrekking tot personen met een handicap.....	41
	Specifieke doelstelling nr. 5: Eindeloopbaanregeling	42
V.	ACTIEPLAN DIVERSITEIT 2023-2024	42
VI.	GOEDKEURING	92

I. INLEIDING

Diversiteit in de ruime zin van het woord is langzaam aan een belangrijk en zeer aanwezig thema in de Brusselse samenleving geworden. Armoede, migratie, integratie, culturele Diversiteit, inclusie, seksisme, discriminatie, redelijke (werk)aanpassingen, gelijkheid mannen-vrouwen, rechten voor LGBT+, genderidentiteit, etc. zijn elementen die dagelijks de media halen en die veel belangstelling krijgen van alle maatschappelijke actoren. Brussel wordt geconfronteerd met hardnekkige complexe vraagstukken inzake integratie en sociale ongelijkheid, waarvan de oplossing alle drijvende krachten van onze regio moet mobiliseren, inclusief de GOB.

Onze regio speelt weliswaar een belangrijke rol als economische motor van het land, maar biedt ook een grote rijkdom door zijn regionale Diversiteit en is als zodanig een van de meest kosmopolitische steden ter wereld. Met zijn overvloed aan zowel particuliere als openbare werkgevers is het van essentieel belang dat alle institutionele en economische actoren de Diversiteit van Brussel, die een veelbelovende toekomst belooft, harmonieus integreren. In deze positieve dynamiek wil de GOB de rijkdom van de Brusselse Diversiteit benutten om er een troef van te maken voor zowel een goede werking als een kwaliteitsvolle dienstverlening voor alle Brusselaars. De GOB is ook daarom bewust de weg van de Diversiteit ingeslagen, getuige het aanstellen van een voltijdse Diversiteitsmanager en het inrichten van een cel Diversiteit dewelke verantwoordelijk zijn voor het tweejaarlijkse actieplan Diversiteit, in samenwerking met de begeleidingscommissie Diversiteit.

Het Diversiteitsbeleid van de GOB legt de nadruk op drie grote doelstellingen:

- Profiteren van de reeds aanwezige Diversiteit om er een hefboom van te maken voor het in stand houden en bevorderen van een inclusieve werkplek die met iedereen rekening houdt en discriminatie vermijdt.
- De rijkdom aan profielen die bij de GOB werkzaam zijn optimaliseren, zowel in administratieve functies als in “arbeidersfuncties”, door ervoor te zorgen dat het management rekening houdt met iedereen en met het feit dat al deze profielen een verschillende aanpak vereisen.
- De integratie van het personeel van de Iris Tower en van de GOB in het Brusselse landschap en in de lokale omgeving van de wijk Brussel-Noord nastreven door de beginselen van Diversiteit en niet-discriminatie te waarborgen, evenals de toegang van onze diensten ten aanzien van alle Brusselaars.

Naast de begeleidingscommissie zijn ook 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.

Het voorgestelde plan omvat:

- (1) De evaluatie van het actieplan Diversiteit 2021-2022;
- (2) Een kwantitatieve diagnose;

- (3) Een kwalitatieve diagnose op basis van de doelstellingen;
- (4) Het actieplan Diversiteit 2023-2024;

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.

WETTELIJK KADER

De drie besluitvormende teksten die het kader vormden voor de opstelling van het Actieplan Diversiteit 2023-2024 zijn de volgende:

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)

CEL DIVERSITEIT EN DE BEGELEIDINGSCOMMISSIE DIVERSITEIT

Posten	Effectieve leden	Plaatsvervangers
Voorzitter	Hannelore HEYLIGEN	
Ondervoorzitter	Christine MIRKES	
Diversiteitsmanager	Arnaud DE BACKER	
Adjunct-Diversiteitsmanager	Thomas COUSIN	
Secretaris	Femke DE CAUWER	Pascal Thiry
Leden	Alicia DEPREZ	
	Ann MOERMAN	
	Haïkui BARSEGIAN	
	Frank PIRARD	
	Melda ASLAN	
	Mouna FERDI	
	Amina RIAD	
	Philippe VANDEMEULEBROUCKE	
	Ornella D'ADDARIO	Danny JACQMOT
	Sophie BERTHELON	
	Walid OUBERRI	
	Abderrahmane JAÏCHI	
	Brigitte DEPRIT (ACOD)	Gratia PUNGU (ACOD)
	Alizée MARIT (VSOA)	
	Carine CALUWE (ACVod)	

Samenstelling van de Begeleidingscommissie op 16.12.2022.

II. EVALUATIE ACTIEPLAN DIVERSITEIT 2021-2022

Context van de evaluatie

Bij de uitvoering van het plan 2021-2022 zijn meerdere obstakels opgedoken.

- De aanstelling van de nieuwe Diversiteitsmanager;
- De overbelasting van de aanspreekpunten door de afloop van het Be Connected-project van de GOB (hereniging van alle besturen in de Iris Tower);

- De gezondheidscrisis ten gevolge van de COVID-19-pandemie, waardoor het werk van de Commissie werd vertraagd en geplande acties moesten worden geannuleerd of uitgesteld.

Desondanks werd het plan behoorlijk uitgevoerd: met uitzondering van drie acties (**4,41%**) die niet konden worden verwezenlijkt, zijn de meeste acties ofwel volledig uitgevoerd (**75%**) ofwel gestart en zullen ze in het kader van het nieuwe plan worden afgerond (**20,59%**). Er kunnen mooie resultaten en zichtbare vooruitgang voorgelegd worden, maar er is nog een lange weg af te leggen en de uitdagingen blijven groot.

Enkele markante verwezenlijkingen:

- De hernieuwing van een nieuwe overheidsopdracht met de vzw DiversiCom in de zomer van 2022, gericht op ondersteuning bij de aanwerving van personen met een handicap: deze opdracht betreft de selectie, de aanwerving en de begeleiding van personen met een handicap in het kader van beroepsaanpassingscontracten. Er is ook voorzien in een luik over de organisatie van ontdekkingsstages en opleidingssessies voor HR-correspondenten, managers, eerstelijnspersonen (SA, WOW, enz.) en het onthaalpersoneel. Wegens de eerder genoemde belemmeringen liepen deze procedures echter vertraging op. Ondanks een geleidelijke terugkeer naar de normale gang van zaken na COVID, bleef het aanbevolen om hoofdzakelijk digitaal contact te houden, wat niet bevorderlijk was voor het contact tussen het doelpubliek en de onthaalteams. Er konden in 2022 slechts drie beroepsaanpassingscontracten worden gesloten. De bakens voor deze nieuwe samenwerking met de vzw DiversiCom konden eind 2022 wel worden uitgezet en er werden al verschillende acties opgestart die meteen in 2023 zullen worden uitgevoerd.
- De ontwikkeling van een nieuwe, verplichte opleiding voor nieuwkomers over de thema's Diversiteit en gelijke kansen in samenwerking met equal.brussels. Deze opleiding is bestemd voor alle nieuwe medewerkers van de GOB en verschaft hen meteen bij hun indiensttreding inzicht in de verschillen tussen Interne Diversiteit en Gelijke kansen en in wat elk van beide entiteiten voor de GOB en/of het Brussels Hoofdstedelijk Gewest doet, alsook in hun rol binnen de onderneming en ten aanzien van deze medewerkers. Het is ook een ideale gelegenheid om het Diversiteits- en non-discriminatiebeleid van de Brusselse regering toe te lichten, alsook dat van de instelling, in het licht van de waarden die ze uitdraagt. Bovendien maakt deze opleiding het ook mogelijk om vanaf het begin te werken met de Diversiteit die bij de GOB aanwezig is. Deze opleiding zal in het voorjaar van 2023 worden gegeven.
- De oprichting van een volwaardige cel Diversiteit, ondergebracht bij de staf van de secretarissen-generaal en de inschakeling van een extra VTE in maart 2022 met het oog op samenwerking met de Diversiteitsmanager en de Begeleidingscommissie, de uitvoering en opvolging van het Diversiteitsactieplan en diverse werkzaamheden in verband met Diversiteit en discriminatiebestrijding bij de GOB. De inschakeling van deze extra VTE vormde ongetwijfeld een grote stap voorwaarts voor het werk van de Interne Diversiteit. Dankzij de personeelsuitbreiding kon de cel Diversiteit doeltreffender en efficiënter werken en haar

actieterrein uitbreiden tot de rol van adviseur binnen de instelling, die rechtstreeks op het terrein actief is.

- De bijdrage van de cel Diversiteit aan de ontwikkeling van het imago van de Iris Tower in zijn nieuwe omgeving via de werkgroep van het “Wijkproject”. Sinds 1 mei 2022 bestaat er een werkgroep voor het “Wijkproject”, met als doel het imago van de GOB in de wijk Brussel-Noord te versterken na de verhuizing in 2020. Deze werkgroep stelde een tweejarig actieplan op om de banden tussen de instelling en de wijk (via de handelaars, scholen, verenigingen, instellingen, enz.) en het beeld dat de medewerkers van de GOB hebben van hun nieuwe werkomgeving en de bewoners ervan te versterken, en om wisselwerkingen uit te bouwen met alle actoren in de Sint-Lazaruswijk. Dit alles met inachtneming van de beginselen van gelijkheid en non-discriminatie.

Evaluatie Actieplan Diversiteit 2021-2022

Het plan omvatte 68 acties, verspreid over 4 krachtlijnen:

- (1) Krachtlijn beheer van Human Resources
- (2) Krachtlijn Algemene gebruiken inzake werkorganisatie
- (3) Krachtlijn Organisatiecultuur
- (4) Krachtlijn Externe positionering en benadering van de burgers, gebruikers en klanten

Krachtlijn 1: beheer van Human Resources

1. HERNIEUWING VAN DE OVEREENKOMST MET DIVERSICOM	
STATUS	Gerealiseerd
BESCHRIJVING	In juli 2022 werd een overheidsopdracht gegund aan de vzw DiversiCom met betrekking tot de selectie, aanwerving en begeleiding van personen met een handicap in het kader van beroepsaanpassingscontracten. De overeenkomst voorziet ook in de sensibilisering van het onthaalteam.

2. SENSIBILISERING VAN MANAGERS JEGENS PERSONEN MET EEN HANDICAP	
STATUS	Gerealiseerd
BESCHRIJVING	Alle besturen werden gesensibiliseerd voor beroepsaanpassingscontracten tijdens vergaderingen, met name via ontdekkingsstages, DuoDays, enz. In 2023 zullen allerlei acties voor managers worden georganiseerd rond de opleiding over omgaan met personen met een handicap. Daarnaast benadrukte de DHR dat de Brusselse Regering bewust moet worden gemaakt van de noodzaak om de onzekere beroepsaanpassingscontracten en startbaanovereenkomsten om te zetten in vaste contracten.

3. DUODAY	
STATUS	Gerealiseerd

BESCHRIJVING	<p>Door de COVID-19-gezondheids crisis konden we in 2021 geen Duodays organiseren. In 2022 konden we deze actie wel weer laten plaatsvinden. Er werden meerdere directies van de GOB benaderd met de vraag of ze interesse hadden om een stagiair met een handicap op te vangen voor een periode van 1 tot 22 dagen in de maand juni. Drie van deze directies hadden grote interesse in dit initiatief. Om het tot een effectieve stage te laten komen, moet niet alleen het profiel van de kandidaat matchen met de geïnteresseerde directie, maar moet er ook een match zijn tussen de persoon en de directie.</p> <p>Na verschillende coördinatievergaderingen tussen de instelling en de vzw DiversiCom konden geen stages worden overeengekomen om de volgende redenen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De door BH gevonden kandidaat trok zich terug. - De door de DJZ gevonden kandidaat kreeg een langere stage aangeboden bij een stagemontor in de privésector met als belofte een vast contract na een succesvolle stage. - De directie Facilities kon niet tijdig een stageovereenkomst sluiten. De twee gevonden (nog beschikbare) kandidaten hadden redelijke aanpassingen nodig die niet tijdig konden worden ingevoerd. <p>Naar aanleiding van deze vaststellingen heeft de cel Diversiteit inmiddels de volgende corrigerende maatregelen genomen, die in het volgende Diversiteitsplan 23-24 zullen worden opgenomen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De Duodays omvormen in ontdekkingsstages: de ontdekkingsstages kunnen elk moment van het jaar plaatsvinden, in tegenstelling tot de Duodays, die enkel in juni plaatsvinden. - Op verzoek van de cel Diversiteit heeft de directieraad de cel de opdracht gegeven deze actie bij het personeel van elk bestuur van de GOB te promoten. - De cel Diversiteit zal ook het onthaal en de integratie van de stagiair opvolgen in samenwerking met DiversiCom, zoals in de overheidsopdracht beschreven.
---------------------	---

4. BIJWERKING VAN DE PROCEDURE VOOR REDELIJKE AANPASSINGEN OP HET SSP	
STATUS	Gerealiseerd
BESCHRIJVING	<p>de cel Diversiteit heeft alle betrokken partijen bijeengebracht om de procedure voor het aanvragen van redelijke aanpassingen op het SSP (Single Service Point) bij te werken.</p> <p>Dankzij deze samenwerking kon het aanvraagformulier op het SSP worden geplaatst, kon een beschrijving van de te volgen procedure en de rol van alle actoren bij de GOB worden opgenomen in de rubriek "Welzijn op het werk" op het intranet en kon er een nieuwsbericht op het intranet worden geplaatst om de medewerkers op de hoogte te brengen van het bestaan van het nieuwe formulier op het SSP.</p>

	We hebben er ook over bericht in de "Laatste nieuwtjes"-nieuwsbrief voor alle personeelsleden en in de "Horizon"-nieuwsbrief voor managers.
--	---

5. OPLEIDING OVER NEUTRALE VACATURES	
STATUS	Gerealiseerd
BESCHRIJVING	<p>De opleiding van talent.brussels die in de zomer van 2021 gepland was moest geannuleerd worden, maar kon eind 2022 wel plaatsvinden. De DHR heeft alle personen ingeschreven die bij deze opleiding belang hadden (HR-correspondent, Wervingscel).</p> <p>Deze actie valt echter niet onder de verantwoordelijkheid van de cel Diversiteit of van de GOB, aangezien ze van A tot Z door talent.brussels wordt geleid. De cel Diversiteit volgt de actie wel op en geeft relevante info door en contacteert de betrokken partners indien nodig.</p> <p>Deze actie zal waarschijnlijk worden opgenomen in de volgende plannen en/of in de vaste acties van de cel Diversiteit.</p>

6. INCLUSIEVE AANWERVING OP BRUJOBS	
STATUS	Gerealiseerd
BESCHRIJVING	<p>de cel Diversiteit heeft een vergadering met de DHR belegd omde procedure voor inclusieve aanwervingen bij de GOB te versterken aan de hand van de vacatures die op de Brujobs-website worden gepubliceerd.</p> <p>Met het oog op benchmarking heeft de cel Diversiteit via haar Diversiteitsadviseur bij Actiris contact opgenomen met de Diversiteitsdienst van Actiris om onze vacatures te analyseren en ons hun werkwijze toe te lichten. Uit deze analyse is gebleken dat de GOB zich meer kan openstellen voor Diversiteit.</p> <p>Als corrigerende maatregel hebben we de HR gevraagd om de beginselen inzake gelijke kansen en non-discriminatie in elke vacature te vermelden, maar ook om een bekwaamheidsrooster toe te voegen met daarin de minimale fysieke en mentale capaciteiten die voor een functie vereist zijn.</p> <p>De toevoeging van dit rooster zal bij het volgende Diversiteitsplan 23-24 worden opgevolgd.</p>

7. TALENT.BRUSSELS SENSIBILISEREN OM DE VACATURES VAN DE GOB OP GROTERE SCHAAL TE VERSPREIDEN	
STATUS	Gerealiseerd
BESCHRIJVING	Aangezien enkel talent.brussels verantwoordelijk is voor deze actie, hebben onze secretarissen-generaal talent gesensibiliseerd voor de noodzaak om de vacatures van de GOB op grotere schaal te verspreiden.

8. OPLEIDINGEN NIEUWKOMERS	
STATUS	Gerealiseerd
BESCHRIJVING	Na meerdere werkvergaderingen met de opleidingsdienst van de DHR in samenwerking met equal.brussels, heeft de cel Diversiteit een nieuwe verplichte opleiding voor nieuwkomers over de thema's Diversiteit en gelijke kansen op punt kunnen zetten. Deze opleiding is bestemd voor alle nieuwe medewerkers van de GOB en verschaft hen meteen bij hun indiensttreding inzicht in de verschillen tussen Interne Diversiteit en Gelijke kansen. Deze opleiding zal in het voorjaar van 2023 worden gegeven.

9. OPLEIDING VOOR HET WELZIJSPLATFORM	
STATUS	Gerealiseerd
BESCHRIJVING	de cel Diversiteit heeft Unia en de RGVM gecontacteerd om de cel WOW van de GOB opleidingen voor te stellen in verband met de behandeling van klachten over discriminatie, bestemd voor de deelnemers van het welzijnsplatform. Deze opleidingen zullen in de loop van 2023 worden georganiseerd. Het platform moet dus in het Diversiteitsactieplan 2023-2024 worden opgevolgd.

10. EDIV-OPLEIDINGEN	
STATUS	Gerealiseerd
BESCHRIJVING	De online 'eDiv'-opleidingen van Unia werden in mei 2022 door de cel Opleiding op de SPRB-GOB Academy geplaatst. De cel Diversiteit zal dit opvolgen in het Diversiteitsactieplan 23-24 om deze actie te bestendigen.

11. TOEVOEGING VAN SENSIBILISERINGSELEMENTEN IN HET WELCOME PACK VAN NIEUWKOMERS	
STATUS	Uitgesteld
BESCHRIJVING	In overleg met equal.brussels heeft de cel Diversiteit de DHR voorgesteld equal te contacteren om te bekijken welke relevante documentatie aan het welcome pack kan worden toegevoegd. DHR toonde interesse voor deze actie dewelke verder zal uitgewerkt worden in het nieuwe actieplan Diversiteit, in samenwerking met Equal.brussels.

12. JAARLIJKSE OPLEIDINGEN TOP SKILLS (SELOR) EN BOOST (TALENT)	
STATUS	Gerealiseerd
BESCHRIJVING	De beschrijving van de opleiding "Top skills" vermeldt als doel manager worden in de federale administratie. Hoewel er in de beschrijving staat dat personen van binnen en buiten de administratie welkom zijn, wil de DHR gewestelijke talenten niet aanmoedigen naar de federale overheid te vertrekken. In plaats daarvan heeft de DHR reclame gemaakt voor de Boost-opleiding van Talent om de talenten binnen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest te houden.

13. PERSONEELSLEDEN AANMOEDIGEN OM ZICH KANDIDAAT TE STELLEN VOOR VERANTWOORDELIJKHEIDSFUNCTIES	
STATUS	Uitgesteld
BESCHRIJVING	Deze actie werd opgestart door de cel Diversiteit en er werden cijfers verzameld over het aantal vrouwen in verantwoordelijkheidsfuncties op alle niveaus. De actie zal dus in 2023 worden afgerond met een artikel in de 1035 en in de Horizon-nieuwsbrief om de toegang tot managementfuncties bij vrouwen te bevorderen. Er zal ook voor gesensibiliseerd worden tijdens een We Manager-meeting om de huidige managers ertoe aan te zetten hun vrouwelijke personeelsleden te steunen bij het solliciteren naar een dergelijke functie. Indien relevant zal er ook overleg worden gepleegd met de DHR zodat vrouwen die in aanmerking komen voor managementfuncties prioritair op de hoogte worden gebracht van een vacature voor een hogere functie.

14. COMMUNICATIE OVER DE TOETREDING VAN VROUWEN TOT HET MIDDENKADER OF DE HOGE KADERFUNCTIES	
STATUS	Uitgesteld
BESCHRIJVING	Een artikel dat twee vrouwen van de GOB met managementfuncties in de kijker plaatst en gepland was voor de wintereditie 2022 van de 1035 werd uitgesteld naar de voorjaarseditie 2023. De pagina van het winternummer werd gewijd aan de wittelintjescampagne van equal.brussels.

Krachtlijn 2: Algemene gebruiken inzake werkorganisatie

15. STRUCTUREEL OVERLEG MET DE DHR OVER DE SPECIFIEKE BEHOEFTE VAN DE PERSONEELSLEDEN NA DE VERHUIZING VAN DE GOB NAAR DE IRIS TOWER	
STATUS	Gerealiseerd
BESCHRIJVING	Er vond een eerste vergadering plaats op 1 april 2022, waarop de DHR meedeelde dat ze voor dit thema acties voor het hele personeel plande). De DHR heeft de actie dus niet toegespitst op de gelijke kansen doelgroepen, maar eerder ingezet op een algemene inclusieve aanpak.

16. DIGITALE KLOOF	
STATUS	Niet gerealiseerd
BESCHRIJVING	Op initiatief van de cel Diversiteit werd een werkgroep opgericht bestaande uit de directie Facilities en Brussel ConnectIT, met als doel alle personeelsleden vrijblijvend een <i>laptop</i> ter beschikking te stellen, in het bijzonder personeelsleden met een zogenaamde "arbeidersfunctie". Aangezien de directie Facilities het meeste aantal personeelsleden telt met een manuele functie die <i>de facto</i> niet over een <i>laptop</i> als werkinstrument beschikken, hebben we deze directie benaderd om trekker te zijn van het project in haar cellen naar aanleiding van het proefproject dat met Brussel Mobiliteit is opgezet.

	<p>Door alle personeelsleden een professionele <i>laptop</i> aan te bieden, krijgt iedereen dezelfde toegang tot informatie op het intranet, waaronder diverse mededelingen (nieuwttjes, oproep tot mobiliteit, technische problemen in het gebouw, enz.), het opleidingsportaal van de GOB (waarmee opleidingen online kunnen worden gevolgd), de e-HR-applicatie, de rubrieken over de voordelen die de GOB deze personeelsleden biedt, enz.</p> <p>Daarnaast is het belangrijk eraan te herinneren dat de GOB alle personeelsleden met een laptop een gezinslicentie (Office 365-pakket, enz.) voor privégebruik ter beschikking stelt. Vanzelfsprekend zouden dus ook de “arbeidersfuncties” van dit voordeel gebruik moeten kunnen maken.</p> <p>Sommige elementen voor de uitvoering van deze actie moeten nog worden verduidelijkt en aangepast zodat de actie in de eerste helft van 2023 kan worden afgerond.</p>
--	--

17. HET CONTACT HERSTELLEN MET PERSONEELSLEDEN DIE EEN DIENSTVRIJSTELLING HADDEN TIJDENS DE GEZONDHEIDSCRISIS EN DIE GEEN LAPTOP OF DIENST-GSM HEBBEN	
STATUS	Gerealiseerd
BESCHRIJVING	<p>De uitvoering van deze actie ging gepaard met enkele moeilijkheden door de overbelasting van de aanspreekpersonen tijdens de gezondheids crisis en werd ietwat bijgestuurd. Midden 2021 ging namelijk een uitgebreide communicatiecampagne van start voor de personeelsleden van de GOB, om hen erop te wijzen dat ze ongeacht hun functie en op vrijwillige basis recht hebben op een professionele smartphone.</p> <p>Inmiddels hebben bijna alle personeelsleden van de GOB een nieuwe smartphone ontvangen met een apart privé- en werkgedeelte en de mogelijkheid om twee simkaarten (privé/professioneel) te gebruiken. Deze actie kwam tot stand in samenwerking met Brussel ConnectIT en de directie Facilities.</p> <p>De cel Diversiteit zal corrigerende maatregelen voorstellen in het Diversiteitsactieplan 23-24.</p>

18. TALENT SENSIBILISEREN VOOR DE UNIFORMISERING VAN DE INTERPRETATIES OP GEWESTELIJK NIVEAU	
STATUS	Gerealiseerd
BESCHRIJVING	Deze actie betrof de noodzaak om duidelijke informatie over de bepalingen van het statuut inzake verlof en afwezigheid op te stellen en te verspreiden, zonder genderonderscheid en met vermelding van de mogelijke gevolgen ervan voor het pensioen en verlof, in de vorm van fiches die in toegankelijke taal zijn opgesteld. Het doel was de interpretaties op gewestelijk niveau te uniformiseren. Tijdens een vergadering met de secretarissen-generaal van de GOB en Talent werd hiervoor gesensibiliseerd.

19. ORGANISATIE VAN INFOSESSIES OVER HET PENSGOEN	
STATUS	Niet gerealiseerd
BESCHRIJVING	De actie zal opnieuw worden geformuleerd in het Diversiteitsactieplan 23-24.

20. DE MANAGERS SENSIBILISEREN VOOR HET RECHT OP DECONNECTIE	
STATUS	Gerealiseerd
BESCHRIJVING	Er vond een sensibiliseringsactie plaats tijdens de We Manager-meeting in juli 2021 en er werd ook een mededeling op het intranet geplaatst in 2022.

21. BEVORDERING EN OPVOLGING VAN TELEWERK	
STATUS	Gerealiseerd
BESCHRIJVING	De cel Diversiteit werd verzocht de uitvoering van het welzijnsplan vanuit dit perspectief mee op te volgen en werd betrokken bij de ontwikkeling van het huidige welzijnsplan.

22. OPLEIDINGEN OVER HUISELIJK GEWELD	
STATUS	Gerealiseerd
BESCHRIJVING	<p>In december 2021 werd een sensibiliserings- en opleidingsworkshop over huiselijk en seksueel geweld georganiseerd voor de eerstelijnsmedewerkers van de GOB via de DPO-tool.</p> <p>In 2022 werd een online-opleiding over de MOOC-module op de SPRB-GOB Academy gedeeld met als doel te informeren over en te sensibiliseren voor de impact van seksisme en geweld op de werkvloer.</p> <p>Er vond een sensibiliseringsworkshop over CAESE plaats tijdens de "We Manager"-meeting in juni 2022 en er werd ook een sensibiliserende mededeling in de Horizon-nieuwsbrief geplaatst.</p> <p>In een vaste rubriek op het intranet van de GOB werd een "how to"-procedure toegevoegd waarin wordt uitgelegd wat te doen in geval van huiselijk geweld en tot wie personeelsleden zich intern kunnen wenden (eerstelijnsmedewerkers).</p>

23. VERDELING VAN DE TOOLBOX EN COMMUNICATIEKIT	
STATUS	Gerealiseerd
BESCHRIJVING	Equal heeft de DPO-brochure verdeeld onder de eerstelijnsmedewerkers en heeft een presentatie georganiseerd van de opleiding "Bevrijd uw onderneming van seksisme" van de vzw JUMP.

24. OPVOLGING VAN HET PROJECT MENTOR YOU	
STATUS	Gerealiseerd
BESCHRIJVING	In februari 2022 werd een infosessie georganiseerd voor de personeelsleden van de GOB om te sensibiliseren voor het mentorproject. Na deze sessie hebben acht personen zich kandidaat gesteld voor het project (drie vrouwen en vijf mannen).

	<p>Aangezien de GOB door externen vaak als referentie wordt aangehaald, werd de cel Diversiteit ook uitgenodigd voor het SPOT-moment van Actiris om over de Mentor You-ervaring te getuigen.</p> <p>de bevordering van de actie zal worden bestendigd in het Diversiteitsactieplan 2023-2024 en de procedure voor de omkadering van de Mentor You-actie zal intern worden geanalyseerd via een evaluatievragenlijst.</p>
25. & 26. VOORSTEL OM EEN VIRTUELE ONTMOETINGSRUIMTE TE CREËREN VOOR PERSONEELSLEDEN OUDER DAN 55 JAAR	
STATUS	Gerealiseerd
BESCHRIJVING	<p>In de enquête die de cel WOW eind 2021 uitvoerde bij de 55+'ers van BEW en BPB werd uitdrukkelijk gevraagd of het zinvol is om een ontmoetingsruimte voor 55+'ers te creëren. 44% was geïnteresseerd, 26% was geïnteresseerd maar op een meer genuanceerde manier (en 30% was niet geïnteresseerd): sommige personeelsleden gaven de voorkeur aan fysieke aanwezigheid, anderen op afstand dus er was geen echte consensus over dit onderwerp.</p> <p>Daarnaast waren er verschillende voorstellen in verband met dit punt:</p> <p>De gepensioneerden aan deze groep toevoegen, aangezien een aantal personeelsleden vreest geïsoleerd te raken bij hun pensionering ("de anciens van de GOB", maar er moet voor gezorgd worden dat ze toegang hebben tot de gesprekken want ze zullen geen toegang meer hebben tot de IT-tools van de GOB).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Een transversaal platform creëren over het derde deel van de loopbaan. - Communities creëren per niveau en per taalrol - Intervisies creëren voor de managers aan het eind van de loopbaan. <p>We zullen deze actie in 2023 in samenwerking met de cel WOW voltooien.</p>

27. ORGANISATIE VAN DIGITALE INFOSESSIES VOOR PERSONEELSLEDEN DIE HUN PENSIOENDATUM AL KENNEN	
STATUS	Gerealiseerd
BESCHRIJVING	Vanaf 2021 zijn deze sessies uitgevoerd ten behoeve van de personeelsleden waarvan de pensioendatum bekend is.

28. TAALHOFFELIJKHEID OPNEMEN IN DE COMMUNICATIEMIDDELEN VAN DE DIVERSITEIT	
STATUS	Gerealiseerd
BESCHRIJVING	<p>Alle Diversiteitsvergaderingen vinden in beide twee talen plaats en al het presentatiemateriaal, enz. wordt in beide talen opgesteld.</p> <p>We konden ook gebarentolken inschakelen tijdens de vergaderingen van de Diversiteitscommissie.</p>

29. SAMENWERKEN MET WELZIJN OM TAALHOFFELIJKHEID TE BEVORDEREN	
STATUS	Gerealiseerd
BESCHRIJVING	De cel Diversiteit neemt deel aan de vergaderingen die door Welzijn worden georganiseerd.

30. & 31. MEDEWERKING VAN DE DIVERSITEITSMANAGER AAN DE HERZIENING VAN HET STATUUT, HET ARBEIDSREGLEMENT EN ANDERE REGELGEVING EN SENSIBILISERING ERROND	
STATUS	Gerealiseerd
BESCHRIJVING	<p>Voor de uitvoering van deze actie is de cel Diversiteit afhankelijk van meerdere actoren.</p> <p>Wat het arbeidsreglement betreft, werd er een bijlage rond discriminatiebestrijding opgenomen in ons arbeidsreglement.</p> <p>De hervorming van de wet- en regelgevende teksten wordt door Talent geleid. De cel Diversiteit werd bij bepaalde besprekingen betrokken, maar niet bij alle, waaronder die over de hervorming van de statuten.</p>

Krachtlijn 3: Organisatiecultuur

32. & 33. DE NIEUWE DIVERSITEITSMANAGER VOORSTELLEN EN ZICHTBAARHEID GEVEN	
STATUS	Gerealiseerd
BESCHRIJVING	<p>De nieuwe Diversiteitsmanager werd bij zijn indiensttreding in maart 2021 voorgesteld aan alle interne transversale partners van de GOB.</p> <p>Er werd ook een publicatie geplaatst op het intranet en in de 1035.</p>

34. OPRICHTING VAN EEN VOLWAARDIGE CEL DIVERSITEIT	
STATUS	Gerealiseerd
BESCHRIJVING	<p>In maart 2022 werd een volwaardige cel Diversiteit opgericht, ondergebracht bij de staf van de secretarissen-generaal en met een extra VTE met het oog op samenwerking met de Diversiteitsmanager en de Begeleidingscommissie, de uitvoering en opvolging van het Diversiteitsactieplan en diverse werkzaamheden in verband met Diversiteit en discriminatiebestrijding bij de GOB. De inschakeling van deze extra VTE is een grote stap voorwaarts voor het werk van de Interne Diversiteit, zowel om de continuïteit van het werk te waarborgen, dankzij zijn ervaring op het terrein, een frisse en realistische visie te geven op de problemen waarmee de meest kwetsbare doelgroepen op het vlak van Diversiteit worden geconfronteerd. Dankzij de personeelsuitbreiding kon de cel Diversiteit doeltreffender en efficiënter werken en haar actieterrein uitbreiden van de rol van adviseur binnen de instelling naar een rol die rechtstreeks op het terrein actief is.</p>

35. OPTIMALISERING VAN DE INTERNE BEGELEIDINGSCOMMISSIE DIVERSITEIT	
STATUS	Gerealiseerd
BESCHRIJVING	<p>De cel Diversiteit creëerde het generieke mailadres Diversiteit@gob.brussels om alle uitwisselingen over haar werk met alle interne en externe partners te vergemakkelijken. Dit adres wordt ook alom verspreid als belangrijkste contactkanaal voor iedereen die vragen heeft over interne Diversiteit.</p> <p>In juni 2022 werden na een oproep tot kandidaatstelling voor de vernieuwing van de Diversiteitscommissie nieuwe leden aangesteld bij een door de secretaris-generaal uitgevoerd benoemingsbesluit. De nieuwe Diversiteitscommissie telt nu een twintigtal leden, onder wie plaatsvervangers en een nieuwe voorzitter, na de pensionering van de vorige voorzitter, alsook een ondervoorzitter. Behalve Brussels International zijn alle besturen van de GOB vertegenwoordigd. Er werd ook een nieuw huishoudelijk reglement opgesteld.</p> <p>Er werd ook een permanente groep op Teams aangemaakt om de communicatie tussen de leden van de Commissie eenvoudiger en sneller te laten verlopen en om het delen en opslaan van relevante werkdocumenten beter te organiseren.</p> <p>Er werd ook een subgroep met beperkte toegang opgericht voor de organisatorische coördinatie van de Diversiteitswerkzaamheden tussen de cel Diversiteit en het voorzitterschap van de Commissie, alsook thematische subgroepen voor specifieke werkgroepen tussen de leden van de Commissie over een specifieke actie uit het Diversiteitsactieplan.</p> <p>In de meeste gevallen kon de FB van Diversiteitscorrespondent (Code M21) worden opgenomen in de functiebeschrijving van de leden als bijkomende doelstelling in hun bestuur.</p> <p>De leden van de Diversiteitscommissie kregen in 2022 meerdere opleidingen aangeboden, waaronder de eDiv-opleiding die door Unia werd georganiseerd en een specifieke opleiding voor de commissieleden van alle gewestelijke overheidsinstellingen in samenwerking met de voorzitter van het gewestelijke Diversiteitscomité.</p>

36. BOORDTABEL INTERNE DIVERSITEIT	
STATUS	Gerealiseerd
BESCHRIJVING	<p>Er vonden verscheidene overlegvergaderingen plaats met de DHR om te bepalen welke Diversiteitsindicatoren we wilden verzamelen. De indicatoren werden vastgesteld en zullen worden geïntegreerd in een nieuwe tabel voor gegevensbeheer met een nog te bepalen specifiek programma. Hiertoe werden meerdere vergaderingen gehouden met de interne audit, BFB en de directie Kwaliteit.</p> <p>Deze actie zal dus worden omgezet in het Diversiteitsactieplan 2023-2024, waarbij alle voorgestelde tools nog moeten worden geanalyseerd.</p>

37. VERZAMELING VAN CIJFERS OVER PERSONEN VAN BUITENLANDSE AFKOMST BIJ DE GOB	
STATUS	Gerealiseerd

BESCHRIJVING	<p>Na een benchmarking bij onze collega's van Actiris kon de cel Diversiteit een brief voor de KSZ opstellen die aan haar behoeften werd aangepast en door de DPO van de GOB werd geverifieerd om te voldoen aan de AVG.</p> <p>Het verzoek wordt verwerkt met inachtneming van de anonimisering van de gegevens en de versleutelde overdracht ervan.</p> <p>Deze actie zal in het Diversiteitsactieplan 23-24 worden voortgezet, na ontvangst van het antwoord van de KSZ.</p>
---------------------	---

38. PROMOCAMPAGNE OM HET NIEUWE DIVERSITEITSCHARTER VAN DE GOB BEKEND TE MAKEN	
STATUS	Gerealiseerd
BESCHRIJVING	<p>De promocampagne werd uitgevoerd in samenwerking met de directie Communicatie van de GOB, die verschillende korte promotiefilmpjes heeft gemaakt die met tussenpozen op het intranet van de GOB werden gedeeld om het nieuwe charter van de GOB en zijn inzet op het vlak van Diversiteit bekend te maken.</p> <p>Deze campagne werd ook op de publieke website van de GOB geplaatst.</p>

39. IMPLEMENTATIE VAN HET NIEUWE DIVERSITEITSCHARTER	
STATUS	Gerealiseerd
BESCHRIJVING	<p>Het nieuwe Diversiteitscharter werd geïmplementeerd in de vacatures die door de GOB werden gepubliceerd, op de publieke website van de GOB en in de onthaalmap die aan nieuwkomers wordt bezorgd.</p> <p>Het bestaan ervan moet echter nog in de bestekken worden vermeld.</p>

40. GEBRUIK VAN DE GRAFISCHE DIVERSITEITSHANDTEKENING	
STATUS	Gerealiseerd
BESCHRIJVING	<p>In elke publicatie over interne Diversiteit wordt de grafische Diversiteitshandtekening gebruikt, zowel in de publicaties op het intranet als in de artikelen van de 1035.</p> <p style="text-align: center;"><i>"Verontwaardigd zijn is niet genoeg. Laten we ons inzetten voor Diversiteit."</i></p>
41. EEN NIEUWE, VASTE RUBRIEK OVER DIVERSITEIT CREËREN IN DE 1035 EN DEZE VAN INHOUD VOORZIEN	
STATUS	Gerealiseerd
BESCHRIJVING	<p>Er werd een overeenkomst gesloten tussen de directie Communicatie en de cel Diversiteit om een vaste Diversiteitsrubriek op te nemen in het driemaandelijkse tijdschrift 1035. Het doel van deze artikelen is al het werk rond interne Diversiteit bij de GOB in de kijker te</p>

	plaatsen en de personeelsleden bewust te maken van diverse thema's in verband met het Diversiteits- en non-discriminatiebeleid van de organisatie.
--	--

42. HET POTENTIEEL VAN QUIZIRIS BENUTTEN	
STATUS	Niet gerealiseerd
BESCHRIJVING	Met het oog op het stellen van prioriteiten heeft de cel Diversiteit besloten deze werkzaamheden te staken en wordt eveneens voorgesteld om deze actie niet langer te integreren in het Diversiteitsplan 2023-2024.

43. PRODUCTIE VAN PROMOFILMPJES ROND INTERNE DIVERSITEIT	
STATUS	Uitgesteld
BESCHRIJVING	Brussel Economie en Werkgelegenheid heeft een eerste filmpje gemaakt. Deze actie moet echter in het volgende Diversiteitsplan 2023-2024 worden opgenomen om de overige promofilmjes te maken.

44. BIJWERKING VAN DE DIVERSITEITSRUBRIEKEN OP HET INTRANET EN DE WEBSITE VAN DE GOB	
STATUS	Gerealiseerd
BESCHRIJVING	De Diversiteitsrubrieken op het intranet en de website van de GOB werden bijgewerkt met de nieuwe contactgegevens (Diversiteit@gob.brussels) van de cel Interne Diversiteit. Ook de nieuwe contactpersonen voor alles wat met Diversiteit te maken heeft worden er vermeld. Sommige rubrieken die niet konden worden gewijzigd volgens de richtlijnen die de cel Diversiteit aan de directie Communicatie had bezorgd, moeten echter worden verfijnd.

45. ORGANISATIE VAN DE MIDDAG VAN DE DIVERSITEIT	
STATUS	Uitgesteld
BESCHRIJVING	In 2021 werd een werkgroep opgericht voor de organisatie van middagen van de Diversiteit. Er werd een kader vastgesteld voor bepaalde thema's die we tijdens de middagen aan bod wilden laten komen en voor de frequentie van deze middagen. Door de post-COVID-crisis, de geleidelijke terugkeer naar kantoor en bepaalde veiligheidsmaatregelen die het aantal personen beperken dat in een zaal aanwezig mag zijn, hebben we de middagen van de Diversiteit niet kunnen laten plaatsvinden. Ze zullen in het jaar 2023-2024 worden georganiseerd.

46. BIJWERKING VAN DE PROCEDURE VOOR BIJSTAND AAN DISCRIMINATIESLACHTOFFERS	
STATUS	Uitgesteld
BESCHRIJVING	

	De gedeeltelijke aanneming van het nieuwe arbeidsreglement in 2022 vereist een denkoefening over het mogelijke beheer van discriminatieklachten, waarbij vermeden moet worden dat een veelvoud aan procedures ontstaat. Deze actie zal in het Diversiteitsplan 2023-2024 worden opgenomen.
--	--

47. DE MOGELIJKHEID ONDERZOEKEN OM EEN NIEUWE LGBT-COMMUNITY OP TE RICHTEN	
STATUS	Niet gerealiseerd
BESCHRIJVING	De cel Diversiteit heeft besloten deze actie voorlopig niet voort te zetten gezien er weinig enthousiasme was voor dit initiatief, maar overweegt een benchmarking bij onze collega's van Actiris en private ondernemingen die dit project al hebben uitgevoerd.

48. EEN ENQUÊTE HOUDEN ONDER HET PERSONEEL OVER DRIE SPECIFIEKE THEMA'S	
STATUS	Uitgesteld
BESCHRIJVING	Deze actie moet aan de middagen van de Diversiteit worden gekoppeld (zie actie 45).

49. ENQUÊTE OPLEIDINGEN	
STATUS	Uitgesteld
BESCHRIJVING	Deze actie wordt uitgesteld naar het volgende Diversiteitsactieplan 23-24 met hoge prioriteit.

50. ORGANISATIE VAN EEN MIDDAG OVER INCLUSIEF MANAGEMENT	
STATUS	Uitgesteld
BESCHRIJVING	Er werd contact opgenomen met alle betrokken partijen om een sensibiliserings- en uitwisselingsmoment te organiseren rond het thema inclusief management. Deze actie wordt uitgesteld naar het Diversiteitsactieplan 23-24 met hoge prioriteit.

51. ORGANISATIE VAN STRUCTURELE OPLEIDINGEN OVER INCLUSIEF MANAGEMENT	
STATUS	Uitgesteld
BESCHRIJVING	Er vonden verschillende contacten plaats met instellingen die in dit thema gespecialiseerd zijn, waaronder Unia, om opleidingen over het thema inclusie te organiseren voor de managers van de GOB, maar deze konden niet tijdig uitgevoerd worden. Deze actie wordt uitgesteld naar het Diversiteitsactieplan 23-24 met hoge prioriteit.

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

52. PUBLICATIE VAN EEN ARTIKEL IN DE 1035 OVER DE TOEGANKELIJKHEID VAN DE DIENSTEN VAN DE GOB VOOR ALLE BURGERS	
STATUS	Uitgesteld
BESCHRIJVING	Er werd besloten deze actie uit te stellen naar het volgende Diversiteitsplan omdat eerst de aandacht van het personeel van de instelling moest worden gewekt. Deze actie werd opgenomen in het actieplan van het wijkproject.

53. PUBLICATIE VAN DE MIDDELEN OP HET INTRANET	
STATUS	Uitgesteld
BESCHRIJVING	Er werd een lijst met aanwezige middelen opgesteld, waaronder diverse contacten voor vertalers/tolken gebarentaal, maar deze kon niet op het intranet worden geplaatst. Deze lijst zal dus worden aangevuld en in 2023 op het intranet worden geplaatst.

54. OPVOLGING VAN DE TOEGANKELIJKHEIDSAUDIT VAN HET GEBOUW	
STATUS	Gerealiseerd
BESCHRIJVING	<p>In samenwerking met de gebouwbeheerder werd een prioriteringstabel opgesteld met voor elke aanbeveling een mogelijke actie. Voor elke beoogde actie werd ook een budget opgesteld.</p> <p>Op basis van deze lijst en de bijbehorende budgetten zal de cel Diversiteit de uitvoering van deze acties opvolgen en/of begeleiden in het volgende Diversiteitsactieplan 23-24.</p>

55. OPTIMALISERING VAN HET ONTHAAL EN DE OPVOLGING VAN PERSONEN MET EEN HANDICAP	
STATUS	Gerealiseerd
BESCHRIJVING	<p>Voor deze actie heeft de cel Diversiteit gevraagd om geraadpleegd te worden bij de organisatie van evenementen van de GOB buiten het gebouw, met als doel een optimale toegankelijkheid voor PBM's, met name wat de inschrijvingsformulieren betreft. De directie Communicatie raadpleegt hiervoor voortaan de cel Diversiteit.</p> <p>Er vond ook een overleg plaats over het beheer van de PBM-parkings met de IDPBW en de directie Facilities.</p> <p>Er werden specifieke opleidingen georganiseerd met de vzw DiversiCom voor het onthaalpersoneel opdat bezoekers en personeelsleden met een handicap doeltreffend en efficiënt worden onthaald. Deze opleidingen zullen in maart 2023 worden georganiseerd.</p> <p>Er is ook sensibilisering en/of opleiding voor de managers en eerstelijnsactoren gepland in 2023.</p>

56. ANYSURFERLABEL VOOR DE WEBSITES VAN DE BESTUREN VAN DE GOB	
STATUS	Gerealiseerd
BESCHRIJVING	<p>Equal.brussels heeft alle gewestelijke overheidsinstellingen gesensibiliseerd.</p> <p>Er vindt een geleidelijke update plaats in elk bestuur van de GOB om alle websites te uniformiseren volgens de normen van het AnySurferlabel.</p>

57. & 58. & 59. EEN POSITIEVE WISSELWERKING VAN DE GOB MET DE WIJK BEVORDEREN.	
STATUS	Gerealiseerd
BESCHRIJVING	<p>Voor deze drie acties van het Diversiteitsplan werd de Diversiteitsmanager betrokken in het begeleidingscomité van het "Wijkproject" en werd de adjunct-Diversiteitsmanager na een oproep tot kandidaatstelling voor een projectassistent in het projectteam geïntegreerd als coördinatieassistent. Zie het actieplan "Wijkproject" voor meer details.</p>

60. COMMUNICEREN OVER HET NIEUWE CHARTER EN HET NIEUWE PLAN VIA DE EXTERNE COMMUNICATIEKANALEN	
STATUS	Gerealiseerd
BESCHRIJVING	<p>Het nieuwe Diversiteitscharter en het nieuwe plan werden gepromoot op de sociale netwerken van de GOB. Het charter staat ook op de publieke website van de GOB, maar niet op Brujobs. Dit moet er nog op worden geplaatst.</p>

61. DE PERSONEELSLEDEN EROP WIJZEN HET BESTAAN VAN HET DIVERSITEITSCHARTER OP DE EXTERNE COMMUNICATIEDRAGERS VAN DE GOB TE VERMELDEN	
STATUS	Uitgesteld
BESCHRIJVING	<p>Deze actie wordt momenteel afgerond met de DJZ. Er is nood aan meer informatie over de juridische mogelijkheden als de GOB het Diversiteitscharter wenst op te nemen in zijn overheidsopdrachten en zijn onderaannemers wil vragen zich hier op de een of andere manier aan te houden.</p> <p>Voor deze actie zal dus een korte regel in het Diversiteitsactieplan 2023-2024 worden opgenomen.</p>

62. HET KENMERK DIVERSITEIT OPNEMEN IN HET EMPLOYERBRANDINGBELEID VAN DE GOB	
STATUS	Gerealiseerd
BESCHRIJVING	<p>Brussel Mobiliteit heeft meerdere filmpjes gepubliceerd over vrouwelijke ingenieurs en de adjunct-secretaris-generaal heeft een promofilmje opgenomen voor Jobat.</p>

63. DE DIVERSITEITSMANAGER VERTEGENWOORDIGEN OP JOBFAIRS	
STATUS	Uitgesteld
BESCHRIJVING	Door de beperkende en veiligheidsmaatregelen in verband met de COVID-19-pandemie vonden de jobfairs niet fysiek plaats en was er dus geen contact met de Diversiteitsmanager mogelijk. Deze actie zal in de toekomstige Diversiteitsplannen worden herhaald.

64. VERDELING VAN COMMUNICATIEMATERIAAL IN VERBAND MET DIVERSITEIT	
STATUS	Gerealiseerd
BESCHRIJVING	Naar aanleiding van diverse campagnes in samenwerking met equal.brussels, zoals de witte lintjes, share the color, enz. vond er een verdeling plaats in de inkomhal van de GOB en bij de personeelsleden op de satellietlocaties (Lusambo, Delta, Brucefo, enz.). In 2022 heeft de cel Diversiteit in het restaurant van de GOB ook een sensibiliserings- en promotieactie gevoerd over de strijd tegen geweld tegen vrouwen, door een menu aan te bieden in de kleuren van de campagne Orange the World, aangevuld met visuals om het thema onder de aandacht te brengen.

65. ORGANISATIE VAN DE PRIDE 2023	
STATUS	Gerealiseerd
BESCHRIJVING	Op initiatief van de cel Diversiteit werd binnen de GOB een vrijwillig organisatiecomité opgericht om de deelname van de GOB aan de parade van de Belgian Pride 2023 te organiseren.

66. MEDEWERKING AAN DE ACTIVITEITEN VAN HET GEWESTELIJK COÖRDINATIECOMITÉ BEVOEGD VOOR DE DIVERSITEIT	
STATUS	Gerealiseerd
BESCHRIJVING	Deze actie vormt de basis zelf van de Diversiteitsordonnantie die de rol van de Diversiteitsmanager omkadert. De cel Diversiteit werkt er dus aan mee.

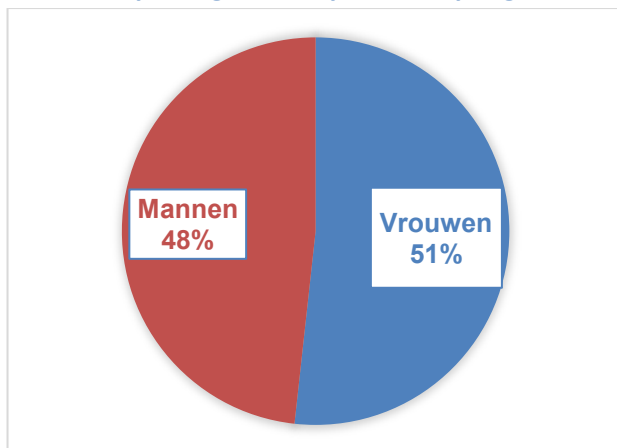
67. MEDEWERKING AAN DE OPRICHTING VAN EEN GEWESTELIJK LGBT-NETWERK	
STATUS	Niet gerealiseerd
BESCHRIJVING	Deze actie wordt aangestuurd door talent.brussels, via het voorzitterschap van het gewestelijk Diversiteitscomité.

68. ZICH PUBLIEKELIJK INZETTEN VOOR DE CAMPAGNES "ALL GENDERS WELCOME"	
STATUS	Gerealiseerd
BESCHRIJVING	Banner in de e-mailhandtekeningen bijgewerkt.

III. KWANTITATIEVE DIAGNOSE

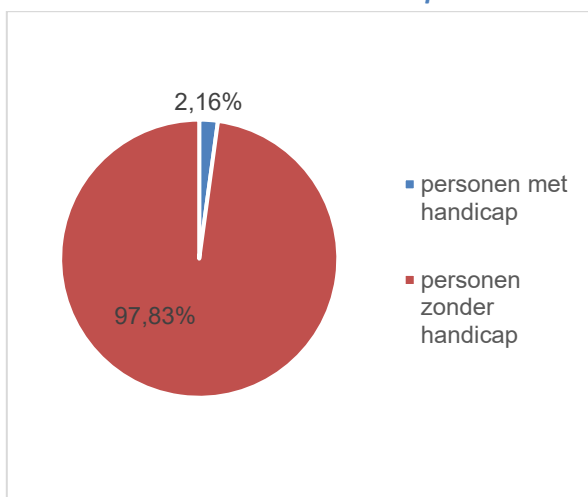
Globale cijfers

1. Uitsplitsing van het personeel per gender - 2022



De GOB telt een meerderheid aan vrouwelijk personeel. Op 31 december 2022 bestond het personeel van de GOB uit 51,74% vrouwen en 48,26% mannen. We zien een zeer lichte daling in het percentage vrouwen sinds 2020 (52,37%), ondanks deze wel een meerderheid blijven.

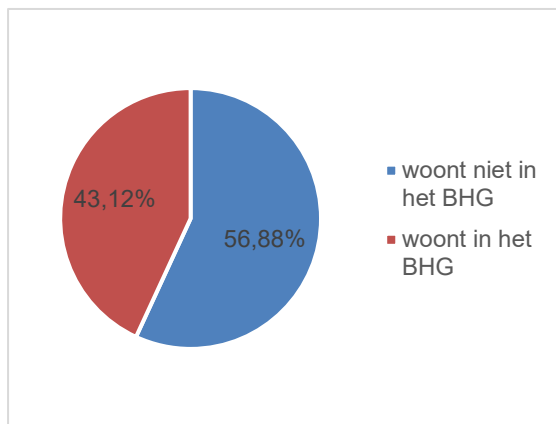
2. Personeel met een handicap - 2022



Op 31 december 2022 telde de GOB 2,16% personeelsleden met een handicap, namelijk 32 personen op een totaal van 1.519 personeelsleden. Van deze 32 personen hebben slechts drie een beroepsaanpassingscontract.

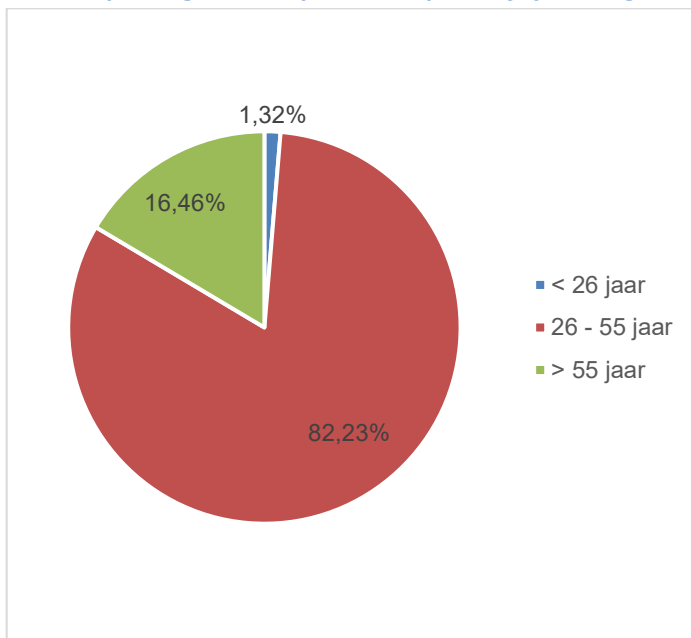
Er moet hierbij wel worden vermeld hoe moeilijk het was om tijdens de gezondheidscrisis en de geleidelijke terugkeer naar de normale gang van zaken erna de nodige steun en begeleiding te bieden bij de aanwerving van personen met een handicap wegens de lange periodes van verplicht telewerk. Het hoeft dan ook niet te verbazen dat er tussen 2021 en 2022 slechts vier personen een nieuw beroepsaanpassingscontract ontvingen.

3. Uitsplitsing van het personeel per woonplaats – 2022



Het percentage werknemers dat niet in het Brussels Gewest woont is in de meerderheid. Het percentage werknemers dat in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest woont, is van 2017 tot 2019 vrij gelijk gebleven, met een lichte stijging in 2022: 43,12% momenteel (tegen 42,33% eind 2020).

4. Uitsplitsing van het personeel per leeftijdscategorie – 2022



Het percentage jongeren is met 0,5% gedaald tussen eind 2017 en eind 2019 en is redelijk gelijk gebleven tussen eind 2019 en eind 2020. Op 31 december 2022 telde de GOB 1,32% werknemers jonger dan 26 jaar.

De werknemers ouder dan 55 jaar vertegenwoordigden 16,46% van het personeel aan het eind van 2022. In 2020 telde de GOB 2,55% werknemers jonger dan 26 jaar. Vergeleken met het percentage in 2022 zien we dus een daling van 1,23%.

5. Uitsplitsing van de personeelsleden per niveau op 31.12.2022

<i>Gender</i>	A	B	C	D	Totaal	%
Vrouwen	333	187	187	79	786	51,74%
Mannen	358	173	131	71	733	48,26%
Totaal	691	360	318	150	1519	100,00%

<i>Woonplaats</i>	A	B	C	D	Totaal	%
Brussel	338	133	113	71	655	43,12%
Buiten Brussel	353	227	205	79	864	56,88%
Totaal	691	360	318	150	1519	100,00%

<i>Nationaliteit</i>	A	B	C	D	Totaal	%
BE	682	343	311	141	1477	97,24%
EU27 behalve BE	7	10	5	6	28	1,84%
Buiten EU27	2	7	2	3	14	0,92%
Totaal	691	360	318	150	1519	100,00%

<i>Taalrol</i>	A	B	C	D	Totaal	%
FR	530	302	235	122	1189	78,28%
NL	161	58	83	28	330	21,72%
Totaal	691	360	318	150	1519	100,00%

<i>Handicap</i>	A	B	C	D	Totaal	%
Erkende handicap	0	12	10	7	29	1,91%
Zonder handicap	691	348	308	143	1490	98,09%
Totaal	691	360	318	150	1519	100,00%
<i>Leeftijd</i>	A	B	C	D	Total	%
<25	2	2	5	4	13	0,86%
>=25 en <30	43	22	24	21	110	7,24%
>=30 en <35	116	58	38	20	232	15,27%
>=35 en <40	133	61	57	12	263	17,31%
>=40 en <45	108	70	53	9	240	15,80%
>=45 en <50	94	49	36	11	190	12,51%
>=50 en <55	65	56	35	23	179	11,78%
>=55 en <60	87	26	45	34	192	12,64%
>=60	43	16	25	16	100	6,58%
Totaal	691	360	318	150	1519	100,00%

Situatie van personen met een handicap bij de GOB

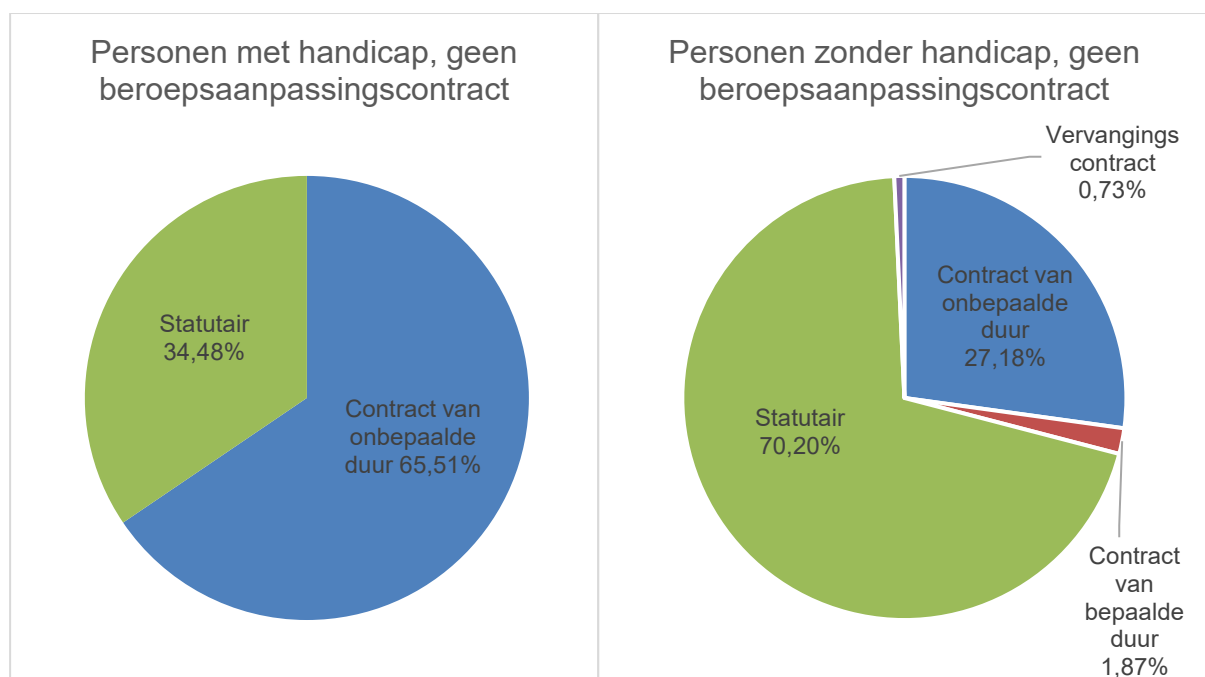
1. Uitsplitsing per arbeidsovereenkomst - 2022

Eind 2022 werden de meeste werknemers van de GOB met een erkende handicap aangeworven als statutair, waarbij we een stijging kunnen vaststellen ten opzichte van 2020 (34,48% in 2022 ten opzichte van 33,33% statutairen). Bij de personen zonder handicap ligt het percentage statutairen veel hoger (70,20%).

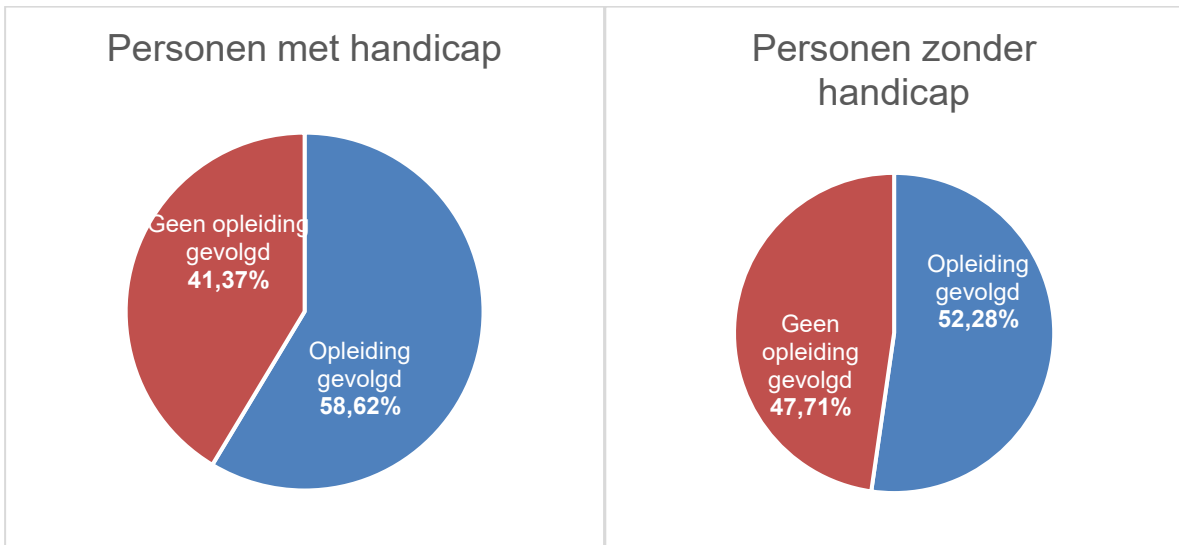
Eind 2017 was 30% van de personen met een handicap statutair. Tussen eind 2018 en eind 2022 is het percentage statutairen bij de personen met een handicap gestegen van 25,71% naar 34,48%.

We zien ook een toename van de statutarisering en de contracten van onbepaalde duur voor personen met een handicap in vergelijking met 2020 (63,64% contract van onbepaalde duur vs. 33,33% statutair). Dit kan worden verklaard door het feit dat de GOB sinds 2020 geen contracten van bepaalde duur meer heeft afgesloten en de voorkeur gaf aan meer vaste contracten.

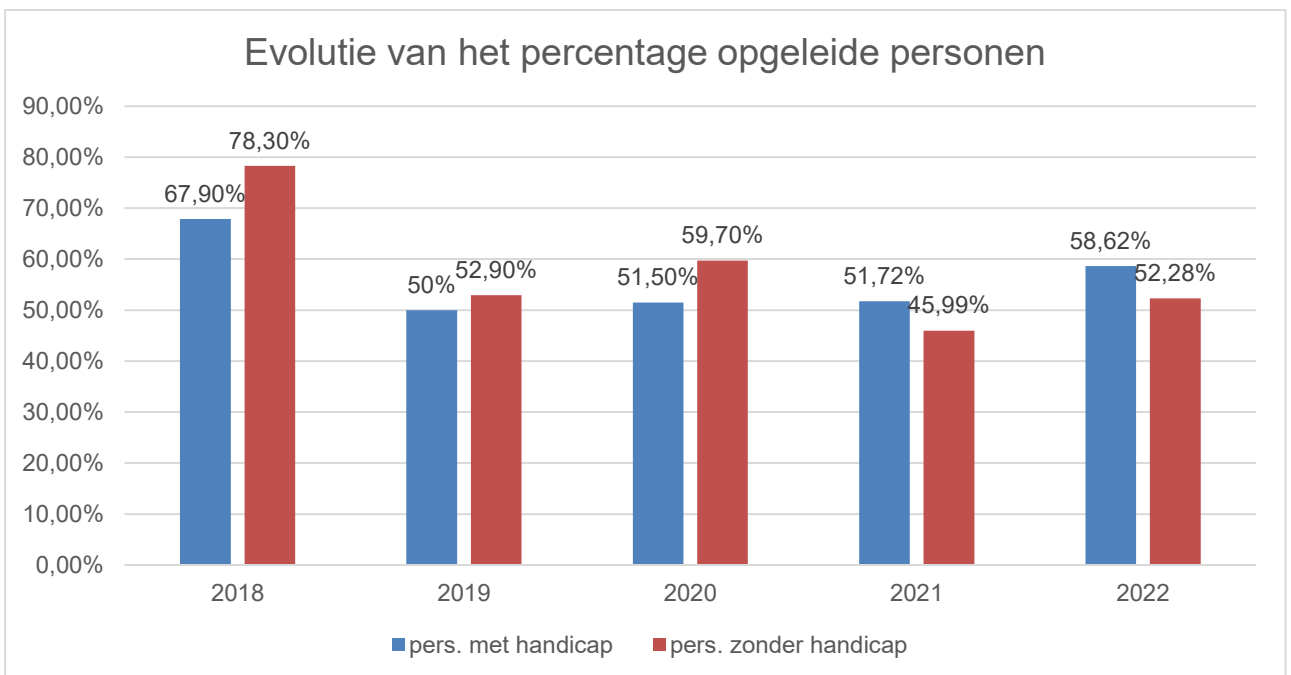
Voor de personen zonder handicap zien we een daling van het aantal contracten van onbepaalde duur, ten voordele van de statutarisering (32% contract onbepaalde duur tegenover 65% statutair in 2020).



2. Opleiding - 2022



Eind 2022 hebben de personeelsleden met een handicap meer opleidingen gevolgd: van de personeelsleden met een handicap heeft 58,62% een opleiding gevolgd eind 2022, tegenover 52,28% van alle personeelsleden zonder handicap. De situatie was 51,50% tegenover 59,70% eind 2020.



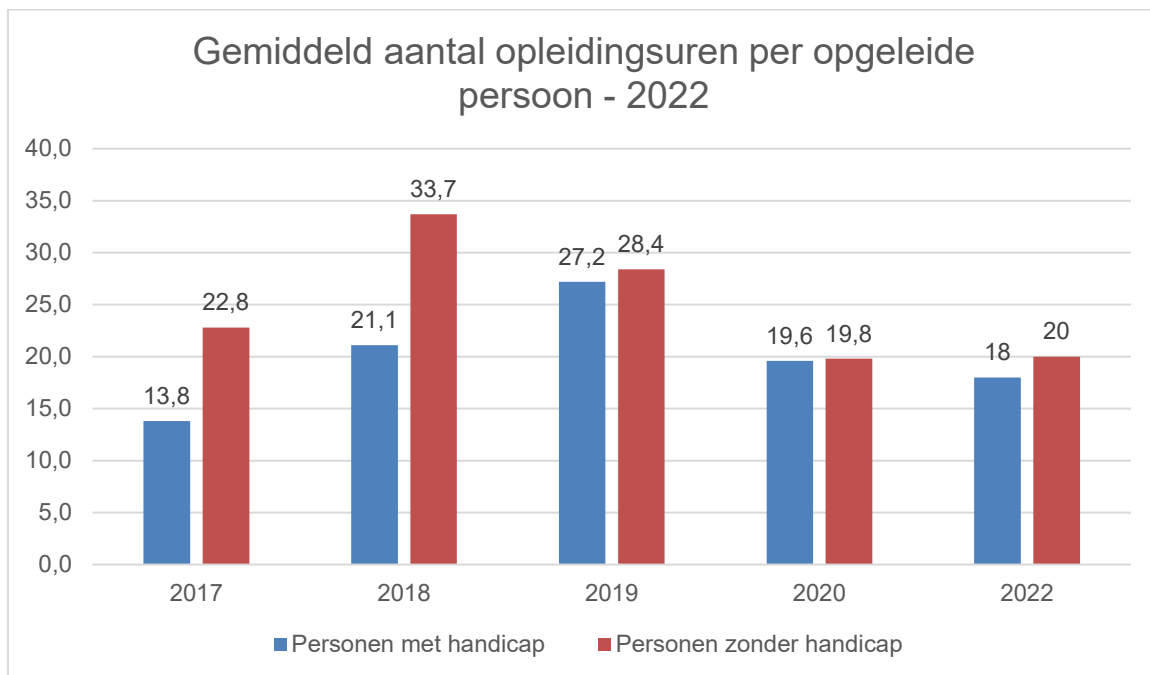
We zien dus een wijziging ten opzichte van de trend van de afgelopen vier jaar, hoewel het verschil in 2019 relatief klein was. Bijna de helft van het totale personeelsbestand volgt opleidingen (53,52% voor 2022).

Ook het aantal gevolgde opleidingsuren is interessant.

In 2022 was er een verschil van twee uur in het gemiddeld aantal gevolgde opleidingsuren en in 2020 slechts een verschil van 20 minuten:

- 301 opleidingsuren voor de 17 personeelsleden met een handicap, → 18 uren per opgeleid personeelslid.
- 15.435 opleidingsuren voor de 779 opgeleide personeelsleden zonder handicap → 20 uur per opgeleid personeelslid.

Uit onderstaande grafiek blijkt dat dit een recente ontwikkeling is sinds 2019: in 2017 en 2018 waren de verschillen veel groter:



De kentering vond plaats in 2019: een minimaal verschil tussen het aantal opleidingsuren voor personen met en zonder handicap: 27,2 uur tegenover 28,4 uur, en een nog kleiner verschil in 2020 (19,6 tegenover 19,8 uur).

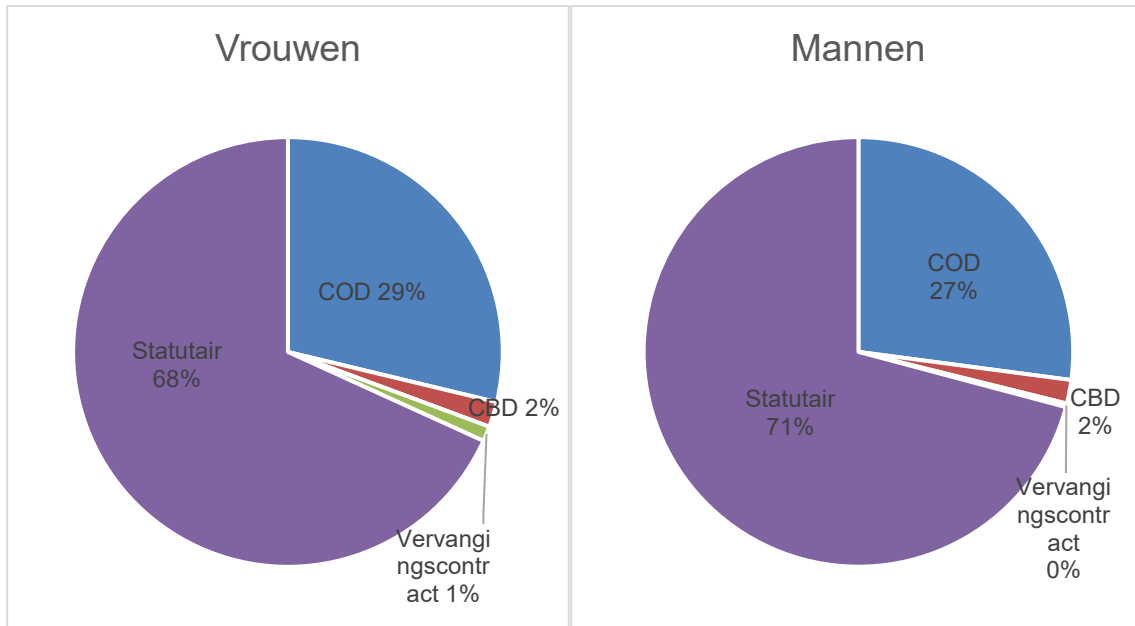
Het verschil in het aantal opleidingsuren in 2022 is nog altijd positief, maar er moet wel aandacht aan worden besteed.

Verder zien we ook dat, hoewel meer personeelsleden met een handicap opleidingen volgen (58,62% tegen 52,28%), zij er minder tijd aan besteden.

Het zou interessant kunnen zijn om in de toekomst een onderscheid te maken tussen opleidingen in verband met soft skills en opleidingen in verband met knowhow, om een analyse te maken van dezelfde gegevens die hierboven worden genoemd.

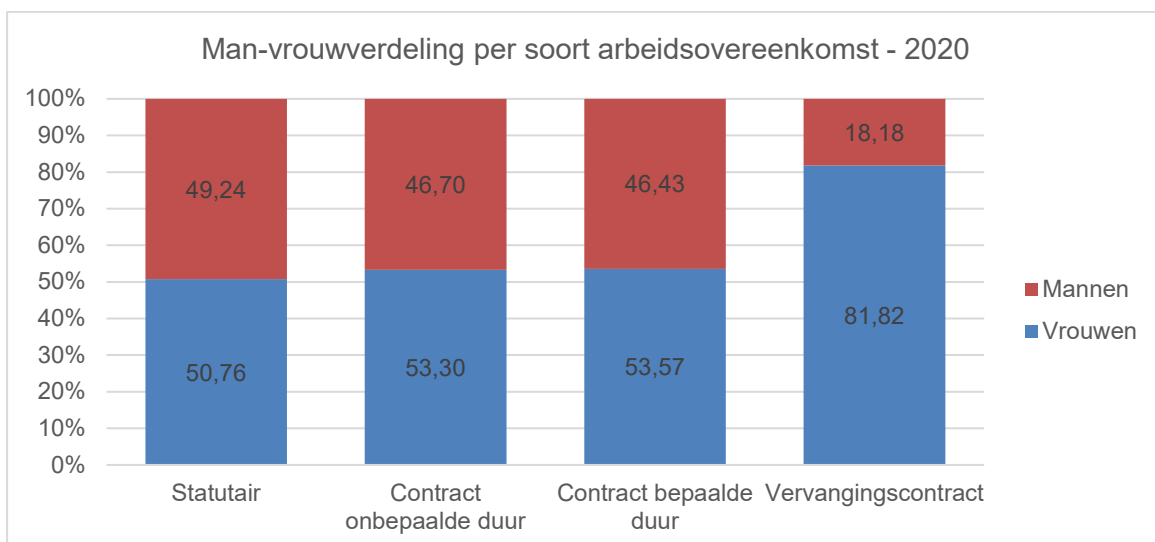
Man-vrouwverdeling van het personeel bij de GOB

1. Soort arbeidsovereenkomst – Man-vrouwverdeling - 2022



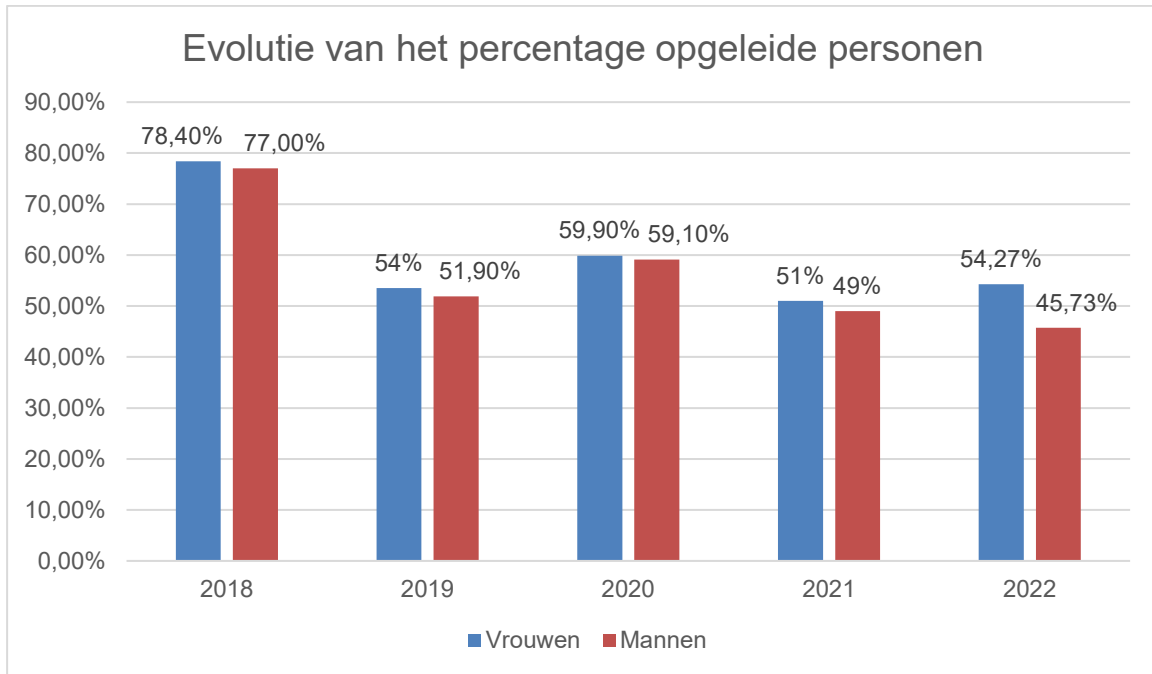
Bij de mannen ligt het percentage statutaire ambtenaren iets hoger dan bij de vrouwen (71% tegenover 68%) en ligt het percentage contractuelen van onbepaalde duur iets lager. De cijfers voor de andere categorieën zijn zeer vergelijkbaar.

Als we de genderverdeling in elke categorie bekijken, blijkt dat vrouwen overal in de meerderheid zijn, maar vooral in de categorieën arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en vervangingsovereenkomsten.

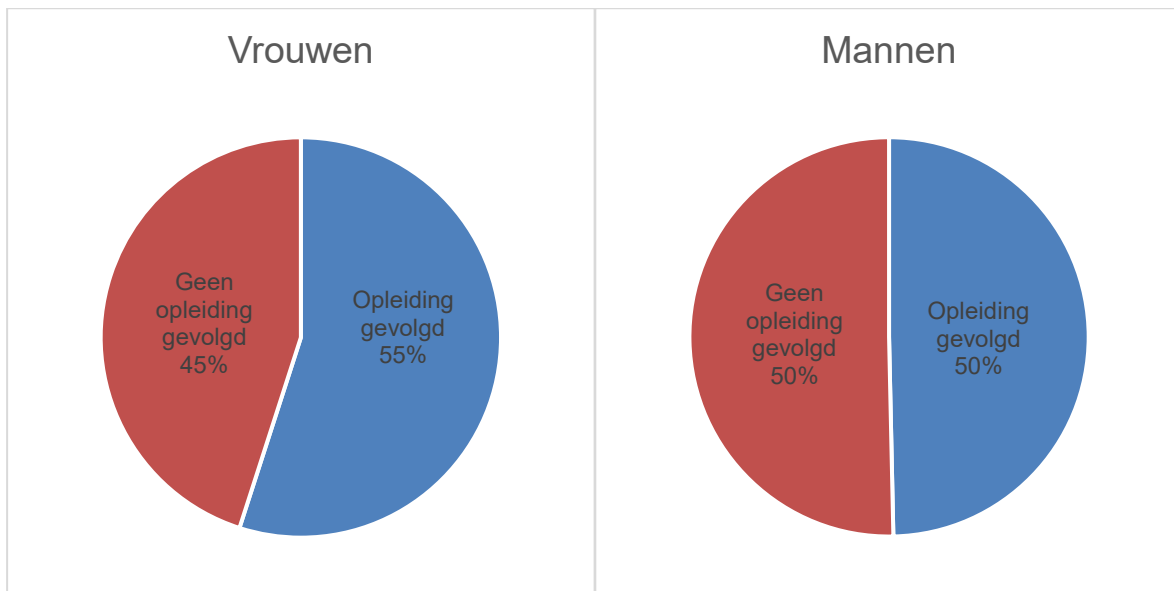


2. Opleiding 2022

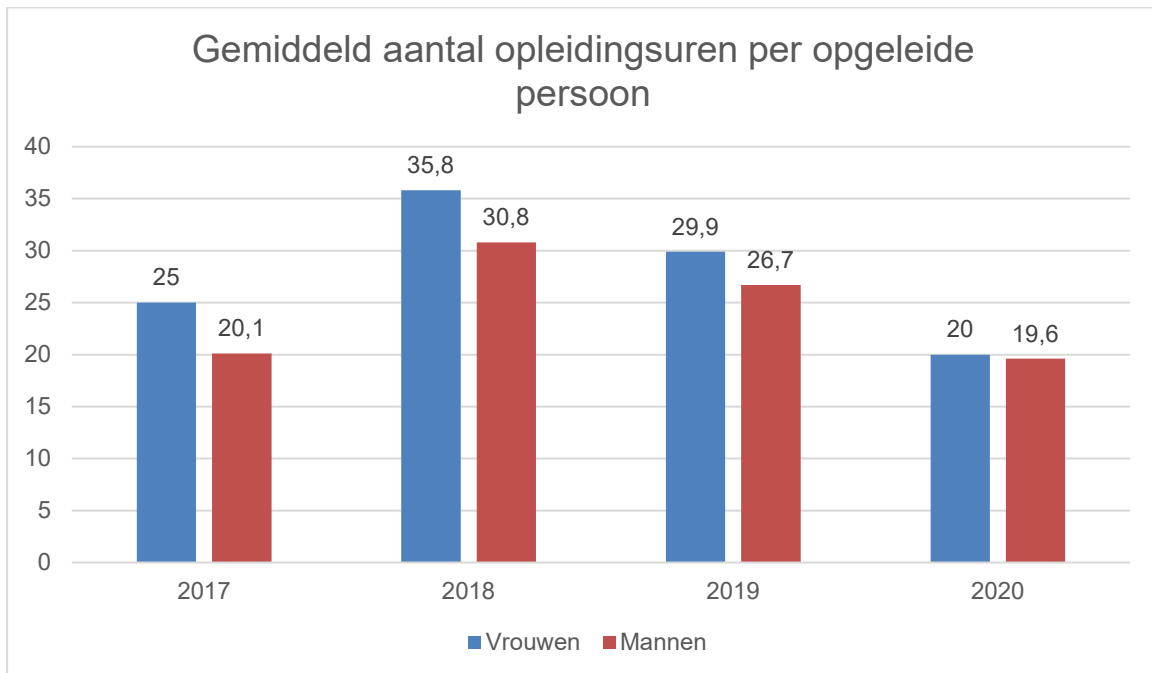
Uit de laatste kwantitatieve analyse (situatie eind 2017) blijkt dat de mannen meer opleidingen volgden dan de vrouwen (54% van de mannen tegenover 49% van de vrouwen). Sinds 2018 zijn de verschillen veel minder groot. We stellen zelfs vast dat in 2022 bijna 10% meer vrouwen dan mannen een opleiding hebben gevolgd, terwijl dat verschil in 2021 slechts 2% bedroeg:



Eind 2020 was het verschil tussen mannen en vrouwen bijna volledig verdwenen, om eind 2022 weer toe te nemen:

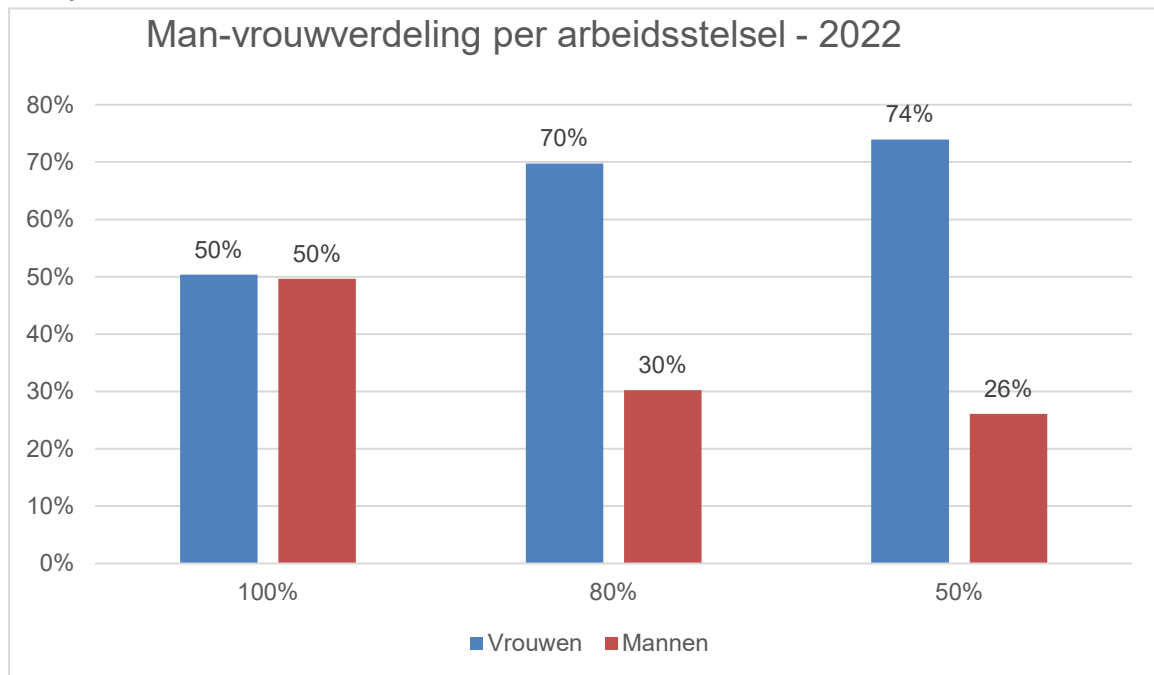


Er moet worden opgemerkt dat vrouwen die een opleiding volgen gemiddeld meer opleidingsuren volgen dan mannen, behalve in 2020, waar elke opgeleide persoon gemiddeld ongeveer 20 uur opleiding volgde.



3. Deeltijds werken – Man-vrouwverdeling

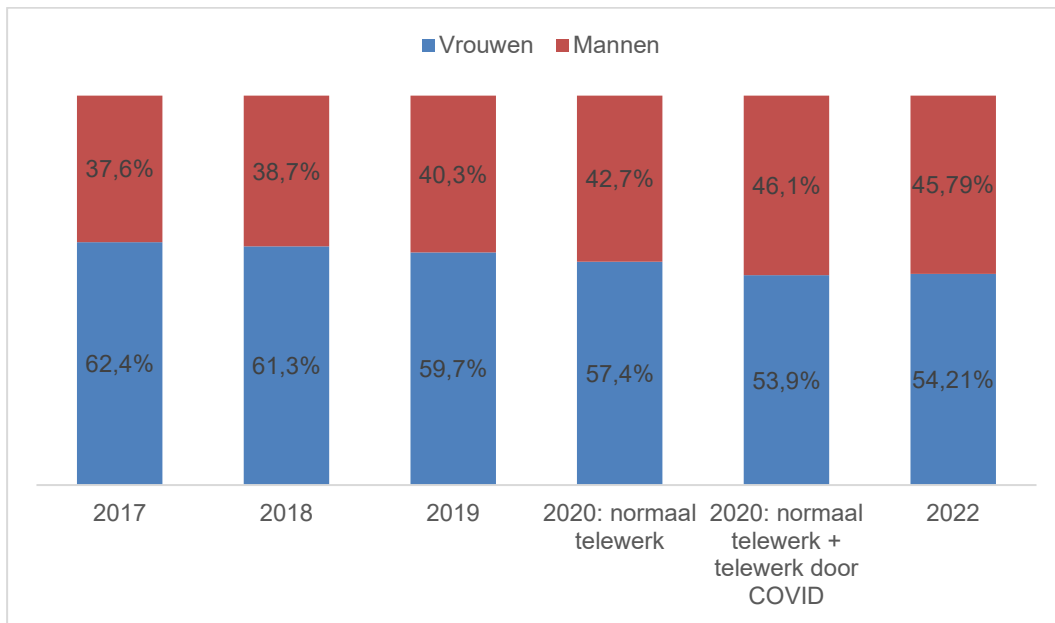
Eind 2017 was 78% van alle personeelsleden van de GOB die deeltijds werkten vrouw, wat een weerspiegeling is van de algemene tendens in de maatschappij dat voornamelijk vrouwen deeltijds werken. In 2022 was die situatie niet anders (hoewel het cijfer iets gedaald is): op 31 december 2022 vertegenwoordigden de vrouwen 70% van de personeelsleden die deeltijds werken. Meer specifiek werkten er in die periode 86 personeelsleden met een viervijfde-regeling en 23 personeelsleden halftijds.



70% van de personeelsleden die vier vijfde werken is vrouw, net als 73,91% van de personeelsleden die halftijds werken. De cijfers van 2021 zijn gelijkaardig, terwijl het aandeel vrouwen dat in 2020 deeltijds werkte nog groter was (75% vrouwen tegenover 25% mannen in 2020).

We kunnen aannemen dat met de veranderende mentaliteit van de maatschappij er meer mannen zijn die minder gaan werken om voor het huishouden te zorgen (bv. voor de kinderen). Maar om deze stelling te bevestigen, zou het interessant zijn om in de toekomst te bekijken of in deze toename van 5% mannen die deeltijds werken, sommigen sinds 2020 kinderen hebben gekregen of gewoon de leeftijd hebben bereikt om van een viervijfde-regeling te kunnen gebruikmaken.

4. Telewerk - Man-vrouwverdeling - 2020



In 2017, 2018 en 2019 was telewerken duidelijk populairder bij de vrouwen dan bij de mannen. Het aandeel mannelijke telewerkers is de afgelopen drie jaar langzaam toegenomen. In 2020 is de verdeling veel gelijkmatiger. Zoals we kunnen zien in de vergelijking tussen “normaal telewerk” (occasioneel of structureel, maximaal 3 dagen/week) en het totaal van normaal telewerk en uitzonderlijk telewerk door COVID-19 zet de opwaartse trend zich voort (toenemend aandeel mannelijke telewerkers) en wordt deze situatie versterkt door de lockdownmaatregelen vanaf maart en het verplichte veralgemeende telewerk over langere periodes voor de rest van het jaar.

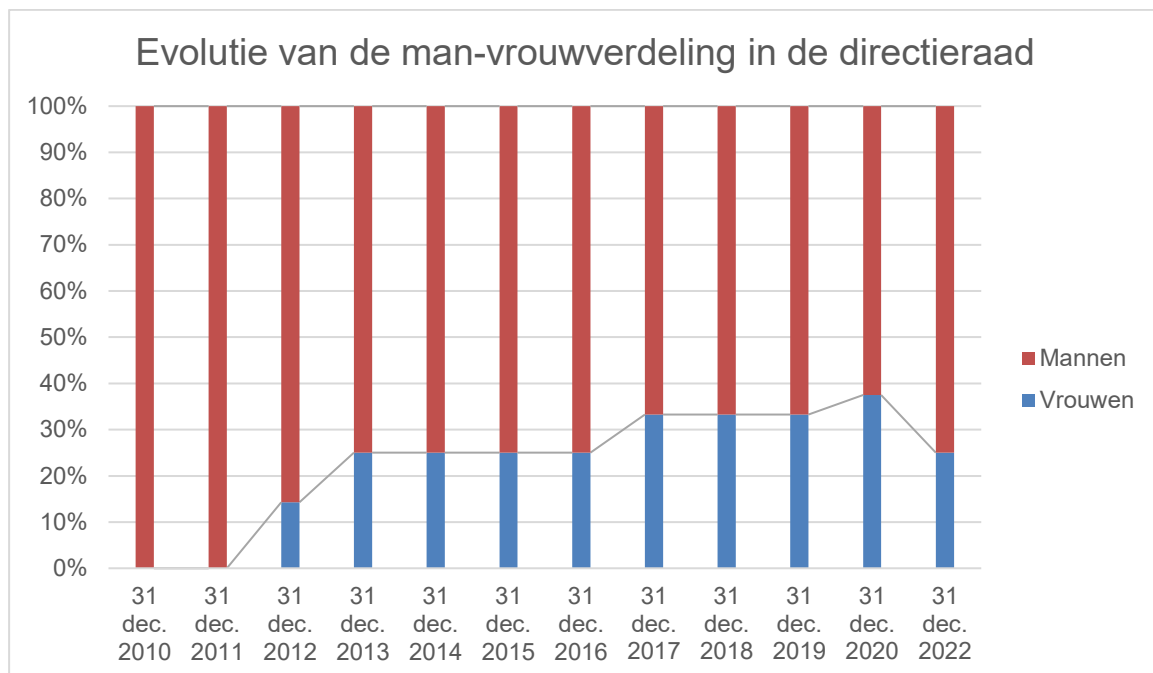
We stellen vast dat er in 2022, na de opschorting van het verplichte telewerk wegens COVID, nog steeds sprake is van een zekere gelijkheid op het vlak van telewerk tussen mannen en vrouwen, ook al is het percentage vrouwen in twee jaar met 1 procent gestegen.

5. Directieraad - Man-vrouwverdeling

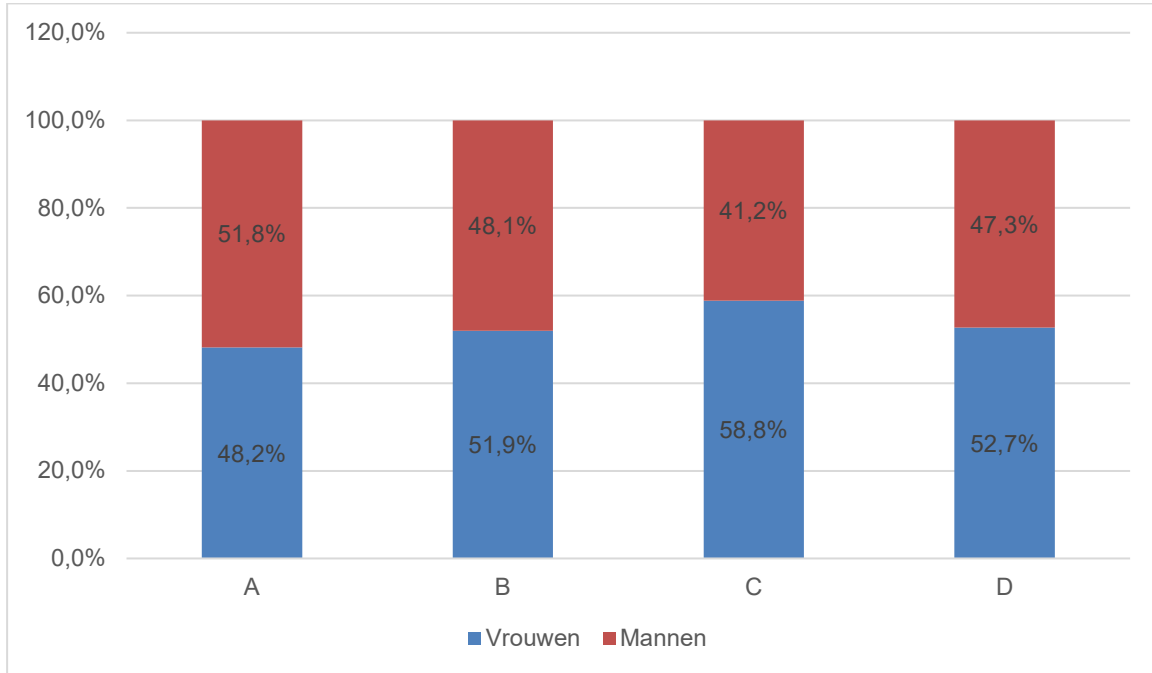
Wat de vrouwelijke vertegenwoordiging aan de top van de GOB betreft, is er in tien jaar tijd een aanzienlijke evolutie geweest: van een 100% mannelijke directieraad in 2010 zijn we geëvolueerd naar een directieraad met 38% vrouwen op 31 december 2020.

Sinds 2017 en voor het eerst in de geschiedenis van de GOB is de drempel van 30% vrouwen bereikt. Bovendien staat sinds 15 januari 2021 een vrouw aan het hoofd van de GOB als secretaris-generaal, wat ook een primeur is.

De daling van het percentage vrouwen in de directieraad in 2022 is overigens te wijten aan het einde van een mandaat.

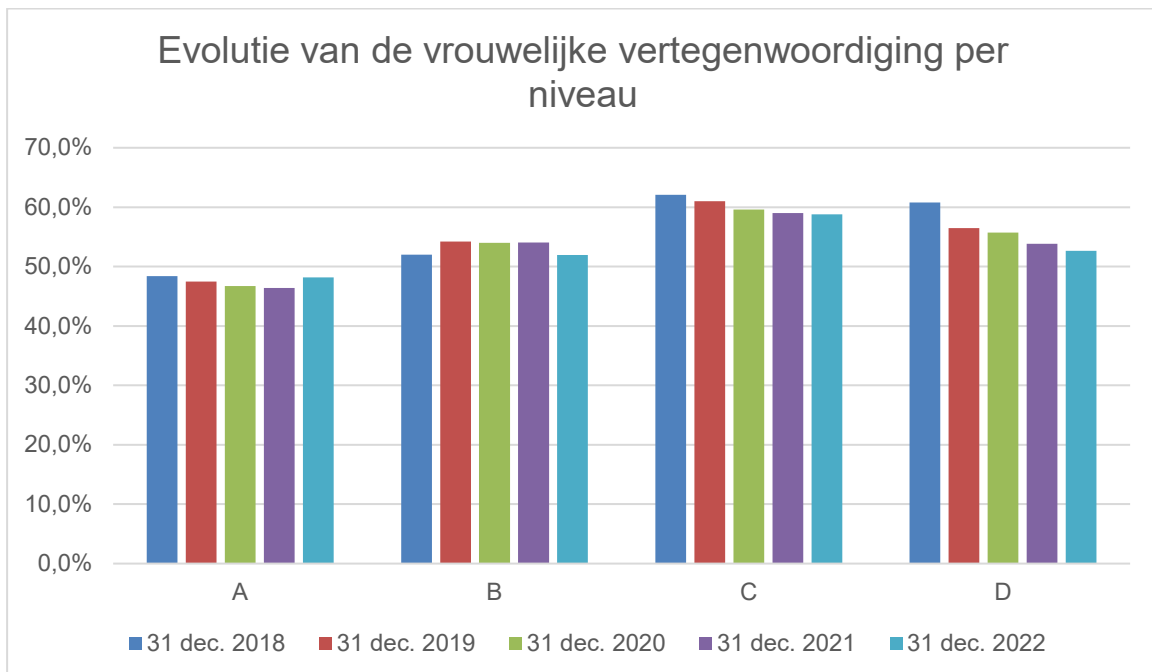


6. Man-vrouwverdeling per niveau - 2022

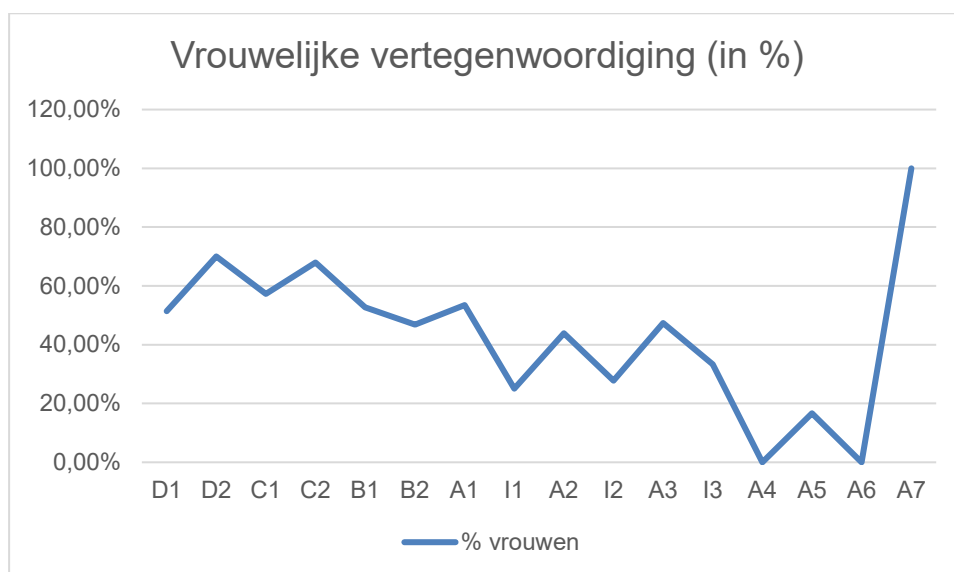


Als we kijken naar de situatie eind 2022, zien we dat het percentage vrouwen toeneemt naarmate het niveau daalt, met uitzondering van niveau D (lichte daling ten opzichte van niveau C).

De afgelopen twee jaar is het aandeel vrouwen in de categorieën B, C en D afgenomen ten gunste van een toename in categorie A.



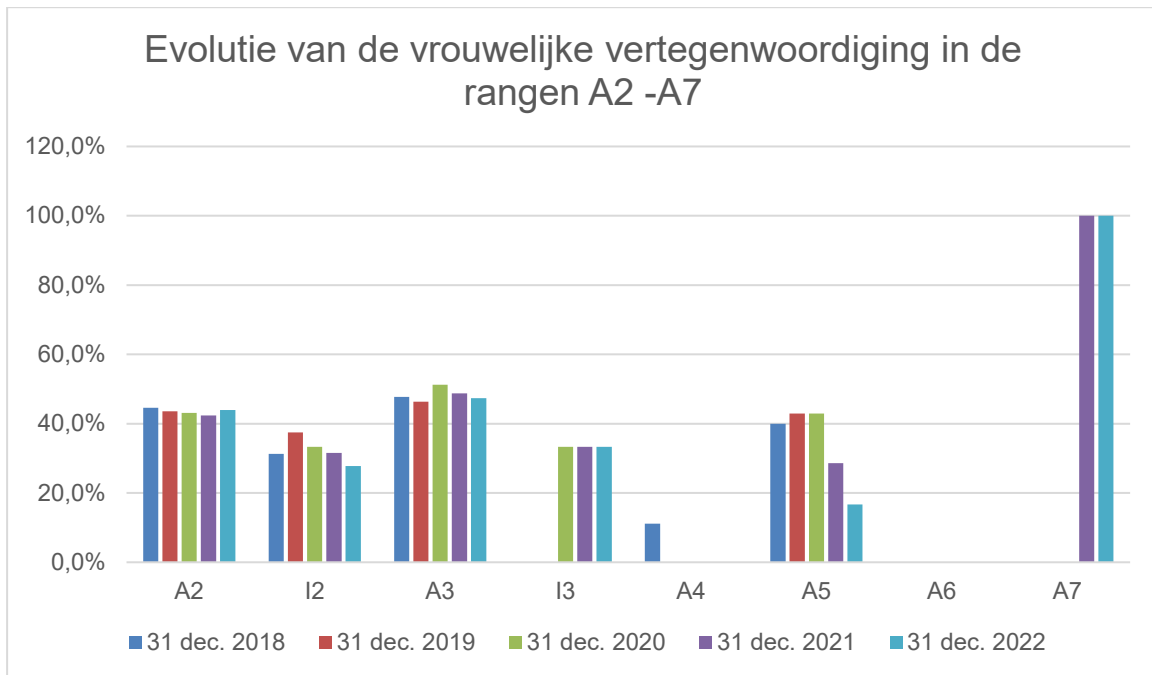
7. Man-vrouwverdeling per rang – 2022



Net als in 2017 stellen we vast dat vrouwen minder goed vertegenwoordigd zijn naarmate de rang stijgt. Hoewel vrouwen de meerderheid van het personeel van de GOB uitmaken, zijn ze vooral vertegenwoordigd in de lagere rangen (D1, D2, C1, C2, B1, A1). Met uitzondering van categorie A1 (53,52% zijn attachées).

Rang	Graad
A7	Secretaris-generaal
A6	Adjunct-secretaris-generaal
A5	Directeur-generaal
A4	Directeur-diensthoofd
I3	Ingenieur-directeur
A3	Directeur
I2	Eerste ingenieur
A2	Eerste attachée
I1	Ingenieur
A1	Attachée
B2	Eerste assistent
B1	Assistent
C2	Eerste adjunct
C1	Adjunct
D2	Eerste klerk
D1	Klerk

31.12.22	D1	D2	C1	C2	B1	B2	A1	I1	A2	I2	A3	I3	A4	A5	A6	A7
Vrouwen	72	7	157	30	165	22	243	10	54	5	18	1	0	1	0	1
Mannen	68	3	117	14	148	25	211	30	69	13	20	2	7	5	1	0
Totaal	140	10	274	44	313	47	454	40	123	18	38	3	7	6	1	0
% vrouwen	51,43%	70%	57,30%	68,18%	52,72%	46,81%	53,52%	25%	43,90%	27,78%	47,37%	33,3%	0%	16,67%	0%	100%



Tussen 2018 en 2021 daalde het aandeel vrouwen van rang A2 geleidelijk, om in 2022 weer te stijgen en bijna de piek van 2018 te bereiken.

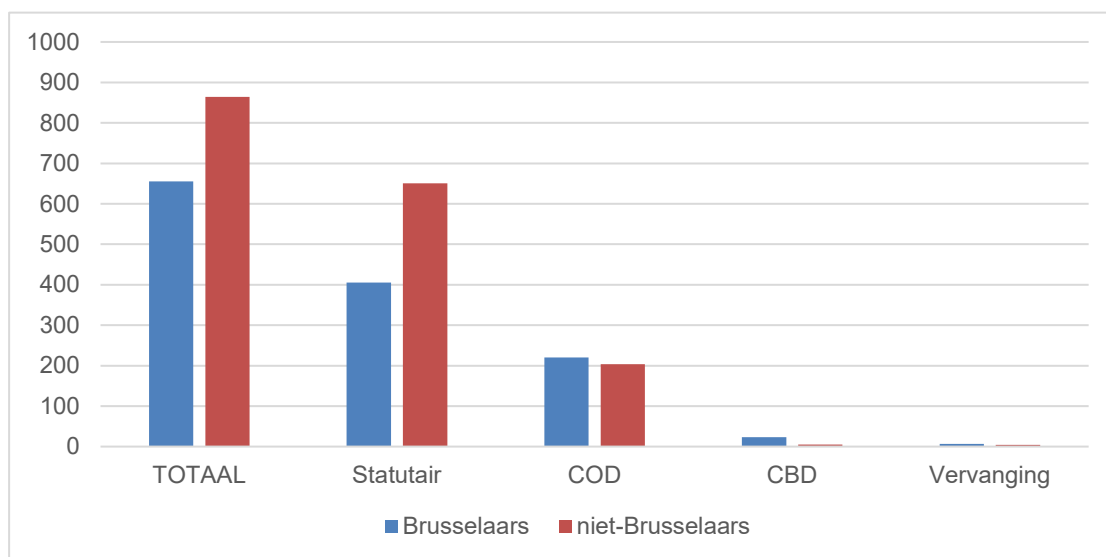
De positie van de DG's (A5) steeg licht en daalde dan weer in 2022, doordat een A5 tot A7 werd benoemd en het mandaat van een andere afliep. In de hoogste functies (SG en ASG) waren vrouwen tussen 2018 en 2020 (of daarvoor) helemaal niet vertegenwoordigd. Dit veranderde op 15 januari 2021 bij de indiensttreding van de eerste vrouwelijke secretaris-generaal.

Verder kunnen we ook de vertegenwoordiging van vrouwen in de functie van A3 toejuichen, die sinds 2020 en tot op heden 33,33% bedraagt (0% in de jaren voorafgaand aan 2020).

Een laatste interessante opmerking is dat er sinds 2018 geen A4 meer werd benoemd. Het kan zinvol zijn om te sensibiliseren voor een betere gelijkheid in deze graad.

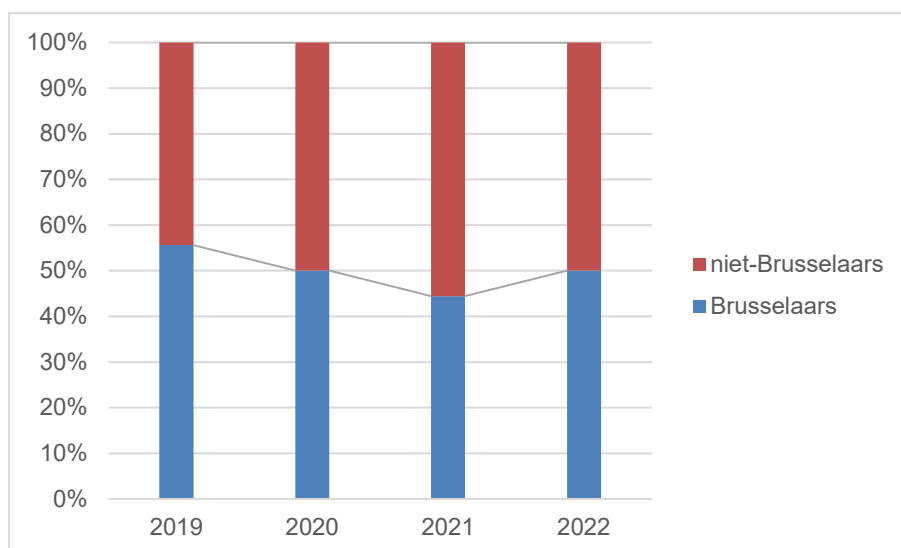
Situatie van het personeel volgens woonplaats

Soort arbeidsovereenkomst - volgens woonplaats – 2022



Net als in 2020 zien we dat de meerderheid van het personeel van de GOB (56,88%) buiten Brussel woont en dat de Brusselaars verhoudingsgewijs minder vertegenwoordigd zijn in de categorie van statutaire personeelsleden. Bij de contractuele personeelsleden zijn de Brusselaars echter licht in de meerderheid. Deze situatie is de afgelopen jaar ongewijzigd gebleven.

Samenstelling van de directieraad - volgens woonplaats – 2022



In de directieraad zijn de Brusselaars gelijk vertegenwoordigd, hoewel hun aandeel in 2017 71,4% bedroeg en tegen 2022 geleidelijk aan gelijk werd.

IV. KWALITATIEVE DIAGNOSE

Specifieke doelstelling nr. 1: Toetreding van vrouwen tot het middenkader of de hoge kaderfuncties	
Sterke punten	<ul style="list-style-type: none"> - De functie van secretaris-generaal van de GOB wordt sinds begin 2021 bekleed door een vrouw - Eind 2022 waren twee van de zes directieraadleden vrouwen, wat overeenkomt met het derde dat voor beheersraden wordt beoogd. - Eind 2022 worden 18 van de 38 betrekkingen in graad A3 door een vrouw bekleed - De personeelsleden van de GOB werden uitgenodigd deel te nemen aan de editie 2022 van de BOOST-opleiding. - In 2022 is het aantal vrouwelijke statutairen iets hoger dan het totale aantal statutairen bij de GOB
Aandachtspunten	<ul style="list-style-type: none"> - De vrouwen zijn in de meerderheid bij de GOB, maar in de minderheid op de hogere managementniveaus (A4 tot A5) - Geen enkele A4-functie wordt door een vrouw bekleed - In 2021 was het aantal aangeworven vrouwen een minderheid in het totale aantal nieuwkomers - In 2022 vertegenwoordigden vrouwen 3/4 van het aantal personen met verminderde prestaties
Specifieke doelstelling nr. 2: Representativiteit bij de overheidsdiensten	
Sterke punten	<ul style="list-style-type: none"> - De GOB heeft aan verschillende gewestelijke platformen deelgenomen en werd vaak als voorbeeld aangehaald wegens zijn Diversiteitsbeleid en de uitvoering ervan.

Aandachtspunten	<ul style="list-style-type: none"> - De GOB is niet erg gekend als toegankelijke overheidswerkgever - Het bestaan van het Diversiteitscharter van de GOB is onvoldoende bekend, ook niet bij de managers - De aanwezigheid van de GOB op platformen voor Diversiteitsdoelgroepen moet worden versterkt
Specifieke doelstelling nr. 3: Medewerking aan de uitvoering van de Jongerengarantie	
Sterke punten	<ul style="list-style-type: none"> - Het aantal startbaanovereenkomsten (SBO) in het personeelsbestand stijgt sinds 2020 - Het aantal startbaners dat minstens één opleiding heeft gevolgd in 2020 is gestegen
Aandachtspunten	<ul style="list-style-type: none"> - Het aantal aangeworven startbaners daalde in 2020, waarschijnlijk door de gezondheidscrisis en de moeilijkheid om hen fysiek te kunnen begeleiden
Specifieke doelstelling nr. 4: Beleid met betrekking tot personen met een handicap	
Sterke punten	<ul style="list-style-type: none"> - Er werd een samenwerking opgestart tussen de GOB en de vzw Diversicom voor de selectie, werving en begeleiding van personen met een handicap met een beroepsaanpassingscontract en voor de organisatie van ontdekkingsstages in het kader van de Duodays - de GOB besteedde aandacht aan de toegankelijkheid van personen met beperkte mobiliteit in de Iris Tower - De corporatewebsite van de GOB en meerdere van zijn besturen beschikken over het AnySurferlabel - Personen met een handicap nemen meer deel aan opleidingen dan de andere personeelsleden
Aandachtspunten	<ul style="list-style-type: none"> - We zien in 2022 een lichte daling van het aantal personen met een erkende handicap in vergelijking met de vorige jaren

	<ul style="list-style-type: none"> - De GOB kende de afgelopen jaren een sterke daling van het aantal beroepsaanpassingscontracten en ontdekkingsstages - Het percentage statutaire personeelsleden bij de personen met een handicap is lager dan bij de personen zonder handicap - De GOB is nog niet erg gekend als toegankelijke werkgever bij personen die verder verwijderd zijn van 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 door de COVID-pandemie. - De redelijke aanpassing als wettelijke en absolute verplichting wordt soms miskend
Specifieke doelstelling nr. 5: Eindeloopbaanregeling	
Sterke punten	<ul style="list-style-type: none"> - Het statuut voorziet in een werktijdregeling aan het eind van de loopbaan - Telewerk is sterk toegenomen door de gezondheids crisis - Er zijn opleidingen rond digitale NWOW-tools opgenomen in de opleidingscatalogus - In 2019 werd een algemeen infoseminar georganiseerd voor toekomstige gepensioneerden
Aandachtspunten	<ul style="list-style-type: none"> - Beter communiceren over de aangeboden voordelen - De personeelsleden beter informeren over de impact op hun pensioen van de keuzes in verband met hun werktijdregeling - Een beter beeld krijgen van de behoeften van personeelsleden in het derde deel van hun loopbaan, alsook die van de leden van de hiërarchische lijn die hen moeten begeleiden

V. ACTIEPLAN DIVERSITEIT 2023-2024

Een Diversiteitsbeleid is geen op zichzelf staand gegeven: het staat op het kruispunt van HR-beleid en welzijnsbeleid, ondersteund door de kijk op gelijke behandeling, organisatieontwikkeling en

managementcultuur. In het aankomende plan wordt er dan ook voornamelijk gefocust het creëren van het draagvlak voor het interne Diversiteitsbeleid.

De GOB dient haar rol als voorbeeldwerkgever in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest te behouden. Daarvoor zal zij sterk moeten inzetten om de voorgestelde objectieven te blijven behalen. De cel Diversiteit zal de komende jaren de weg van de inclusieve benadering en de structurele inbedding van Diversiteit binnen de organisatie bewandelen. Inclusie is alleen mogelijk als er oog is voor mogelijke mechanismen van exclusie. De cel Diversiteit zal daarom ook inspanningen leveren om de inclusieve benadering te bevorderen en het “wij-zij”-denken proberen om te zetten in een gemeenschapsgevoel dankzij de extra aandacht voor bestaande en nieuwe drempels.

Diversiteit is duidelijk een zaak die iedereen aanbelangt. Discriminatie is een fenomeen met veel facetten, en we kunnen er allemaal slachtoffer of getuige van worden. De acties van het actieplan Diversiteit zorgen er dus voor dat het een alledaagse strijd is waarbij iedereen betrokken is.

ACTIEPLAN DIVERSITEIT GOB

Actie overgenomen uit het APD 21-22

Titel van de actie	Personeelsleden aanmoedigen om zich kandidaat te stellen voor verantwoordelijkheidsfuncties	Nr.	1	Doelgroep	Vrouwen
Krachtlijn APD	1 Krachtlijn beheer van de human resources			Actiedomein	GENDER
Gewestelijke doelstelling	(1) Toetreding van vrouwen tot het middenkader of de hoge kaderfuncties			Timing	1e semester 2023 + laatste kwartaal 2024

ACTIE

ACTOREN

Vaststelling (Facultatief)	Deze actie werd opgestart door de cel Diversiteit en er werden cijfers verzameld over het aantal vrouwen in verantwoordelijkheidsfuncties op alle niveaus.	Voortrekker(s)	Cel Diversiteit
Beschrijving van de actie	Er zal voor gesensibiliseerd worden tijdens een We Manager-moment om de huidige vrouwelijke managers ertoe aan te zetten hun vrouwelijke personeelsleden te steunen bij het solliciteren naar een dergelijke functie. Indien relevant zal er ook overleg worden gepleegd met de DHR zodat vrouwen die in aanmerking komen voor managementfuncties prioritair op de hoogte worden gebracht van een vacature voor een hogere functie. Een artikel schrijven waarin twee vrouwelijke managers van de GOB in beeld worden gebracht + vermelding van cijfergegevens betreffende het aantal vrouwen dat een verantwoordelijkheidsfunctie bekleedt.	Samenwerking	Directie Human Resources
Verwachte resultaten	een toename met 30% van het aantal vrouwen dat zich kandidaat heeft gesteld voor een verantwoordelijkheidsfunctie		Directie Communicatie
Kritieke succesfactoren	Meerdere vrouwen hebben zich kandidaat gesteld voor een verantwoordelijkheidsfunctie	Partners	

KPI

Beschrijving KPI	Rode drempel	Groene drempel	Resultaten	Opmerkingen
Sensibilisering in de WE-managersbijeenkomsten	Nee	Ja		
Publicatie van het artikel	Nee	Ja		
Percentage vrouwen dat zich kandidaat heeft gesteld voor een verantwoordelijkheidsfunctie	10%	30%		

MIDDELEN

MIDDELEN

Geraamd bedrag	Begroting (BA)	VTE	IT	Andere	Externe consultancy
0	0%				

Activiteiten

Opvolging

Nr.	Beschrijving	Duur	Realisatie	Status
1	Sensibilisering in de WE-managersbijeenkomsten	1 maand		
2	publicatie van het artikel in de 1035	3 maanden		
3	Analyse van de evolutie van het % vrouwen in managementposten	1 maand		
4				
5				

ACTIEPLAN DIVERSITEIT GOB

Nieuwe Actie

Titel van de actie	Een opleiding/sensibiliseringsactie over racisme organiseren	Nr.	2	Doelgroep	Alle personeelsleden van de GOB
Krachtlijn APD	1 Krachtlijn beheer van de human resources		Actiedomein	HERKOMST	
Gewestelijke doelstelling	(2) Representativiteit binnen de overheidsdiensten (diversiteit van herkomst, laag opleidingsniveau, Brusselse bevolking)		Timing	2023	
ACTIE			ACTOREN		
Vaststelling	In bepaalde directies werden meerdere racistische uitlatingen gehoord, met name tijdens vergaderingen waarin collega's niet tot de orde geroepen werden door hun hiërarchische meerdere en erger zelfs, dat de hiërarchische meerdere erin meeging. Er moet continu gewerkt worden aan het doorbreken van bepaalde vooroordelen/het ontkrachten van fake news zowel over migranten als over collega's met een voorouders van buitenlandse herkomst. Het management moet herinnerd worden aan hun plichten op dit vlak. Het is ook nodig de personeelsleden te leren hoe ze in een dergelijke situatie moeten reageren, als getuige of als slachtoffer.		Voortrekker(s)	Cel Diversiteit	
Beschrijving van de actie	Opleidingen/sensibiliseringsacties over racisme organiseren Inleiding: toelichting van de begrippen migratie, immigratie, emigratie. Inhoud: racisme, de plichten van de hiërarchie, ... Mogelijke acties om zich te verweren tegen racisme		Samenwerking	Directie Human Resources	
Verwachte resultaten	Afname van het openlijk geuit racisme / verdwijnen van stereotypen, van vooroordelen, ...		Partners	Directie Communicatie	
Kritieke succesfactoren	Ondersteuning van de human resources + tijd				

KPI

Beschrijving KPI	Rode drempel	Groene drempel	Resultaten	Opmerkingen
Actie uitgevoerd	Nee	Ja		
% personen gesensibiliseerd via opleidingen	25,00%	75,00%		

MIDDELEN

MIDDELEN

Geraamd bedrag	Begroting (BA)	VTE	IT	Andere	Externe consultancy

Activiteiten

Opvolging

Nr.	Beschrijving	Duur	Realisatie
1	De ondersteuning bieden + de praktische aspecten vastleggen	3-6 maanden	
2	Communiceren over de acties die gevoerd zullen worden	1 maand	
3	Momenten plannen waarop de opleiding gegeven zal worden / actiedag	6 maanden	
4	De effecten na verloop van tijd van de opleiding opvolgen (is er een verbetering, feedback: wat ontbrak er aan de opleiding, ...)	1 maand	
5			

ACTIEPLAN DIVERSITEIT GOB

Nieuwe Actie

Titel van de actie	Procedures voor personeelsleden in ziekteverlof en rollen van de verschillende diensten, waaronder de maatschappelijk assistenten	Nr.	3	Doelgroep	Alle personeelsleden van de GOB
Krachtlijn APD	1 Krachtlijn beheer van de human resources			Actiedomein	GEZONDHEIDSTOESTAND / HANDICAP
Gewestelijke doelstelling	(4) Het beleid met betrekking tot personen met een handicap (handicap)			Timing	2024
	(5) Eindloopbaanregeling (+50 jaar, +60 jaar)				
ACTIE				ACTOREN	
Vaststelling (Facultatief)				Voortrekker(s)	Cel Diversiteit
Beschrijving van de actie	De verschillende procedures voor personeelsleden in ziekteverlof analyseren, alsook de rol van elke betrokken partij wanneer er een wens is om contact op te nemen met het zieke personeelslid: bv. cel WOW, maatschappelijk assistenten, ... er moet ook een benchmarking gebeuren bij de federale overheid om onze procedures te verbeteren.			Samenwerking	Directie Human Resources
Verwachte resultaten	verbetering van de procedures en van de kennis van de procedures bij managers			Partners	
Kritieke succesfactoren					

KPI

KPI					
Beschrijving KPI	Rode drempel	Groene drempel	Resultaten	Opmerkingen	
MIDDELEN			MIDDELEN		
Geraamd bedrag	Begroting (BA)	VTE	IT	Andere	Externe consultancy
Activiteiten			Opvolging		
Nr.	Beschrijving	Duur	Realisatie		
1					
2					
3					
4					
5					

ACTIEPLAN DIVERSITEIT GOB

Nieuwe Actie

Titel van de actie	Sensibilisering rond seksisme en ongewenste intimiteiten op het werk, gericht op alle personeelsleden van de GOB en op de hiërarchie	Nr.	4	Doelgroep	Alle personeelsleden van de GOB
Krachtlijn APD	1 Krachtlijn beheer van de human resources			Actiedomein	GENDER
Gewestelijke doelstelling				Timing	2023
ACTIE				ACTOREN	
Vaststelling (Facultatief)	Naar aanleiding van bepaalde berichten in de pers over gevallen van seksisme en ongewenste intimiteiten bij de GOB lijkt het ons belangrijk dieper in te gaan op dit onderwerp en concrete acties te ondernemen om elke vorm van seksisme en ongewenste intimiteiten op het werk te bestrijden. In het kader van het vorige plan werd een eerste actie in die zin ondernomen door de tools van JUMP uit te delen aan het eerstelijns personeel, maar het lijkt ons nu aangewezen om de doelgroep uit te breiden en deze actie te verdiepen.			Voortreker(s)	Cel Diversiteit
Beschrijving van de actie	De brochure van Jump over seksisme op de werkvloer verspreiden (jump.eu.com/wp-content/uploads/2018/12/Guide_Sexisme_BE_NL.pdf) en er een sensibiliseringsevenement aan koppelen (in samenwerking met een externe partner zoals JUMP), waarin de huidige situatie besproken zal worden alsook de acties die men als slachtoffer, getuige, hiërarchische meerdere kan ondernemen. - Een evenement voor de personeelsleden - Een ander evenement voor de managers, dat in het teken staat van hun verantwoordelijkheid Tijdens dit evenement aan de managers vragen om op symbolische wijze hun engagement te tonen, bijvoorbeeld via een "label" of een affiche.			Samenwerking	
Verwachte resultaten	Opzetten en organiseren van uiteenlopende sensibiliseringsevenementen			Partners	
Kritieke succesfactoren	Steun van de directieraad, van de ASG en van de SG. Actieve deelname van de managers en directeurs				

KPI

KPI					
Beschrijving KPI	Rode drempel	Groene drempel	Resultaten	Opmerkingen	
MIDDELEN			MIDDELEN		
Geraamd bedrag	Begroting (BA)	VTE	IT	Andere	Externe consultancy
Activiteiten			Opvolging		
Nr.	Beschrijving	Duur	Realisatie		
1					
2					
3					
4					
5					

ACTIEPLAN DIVERSITEIT GOB

Nieuwe Actie

Titel van de actie	Réseau Transition Insertion	Nr.	5	Doelgroep	Alle personeelsleden van de GOB
Krachtlijn APD	1 Krachtlijn beheer van de human resources			Actiedomein	HANDICAP
Gewestelijke doelstelling	(4) Het beleid met betrekking tot personen met een handicap (handicap)			Timing	2024
ACTIE				ACTOREN	
Vaststelling (Facultatief)				Voortrekker(s)	Cel Diversiteit
Beschrijving van de actie	De mogelijkheid onderzoeken om een partnerschap te sluiten met het Réseau Transition et Insertion en deze sluiten indien relevant			Samenwerking	Equal
Verwachte resultaten	vergroten van de representativiteit van personen met een handicap en sensibilisering errond			Partners	Directie Human Resources
Kritieke succesfactoren					

KPI

Beschrijving KPI		Rode drempel	Groene drempel	Resultaten	Opmerkingen
MIDDELEN		MIDDELEN			
Geraamd bedrag	Begroting (BA)	VTE	IT	Andere	Externe consultancy
Activiteiten		Opvolging			
Nr.	Beschrijving	Duur	Realisatie		
1					
2					
3					
4					
5					

ACTIEPLAN DIVERSITEIT GOB						
Nieuwe Actie						
Titel van de actie	Diversiteitscorrespondent vs Vertrouwenspersoon	Nr.	6	Doelgroep	Diversiteitscorrespondenten	
Krachtlijn APD	1 Krachtlijn beheer van de human resources			Actiedomein	KRUISPUNTDENKEN	
Gewestelijke doelstelling				Timing	2023	
ACTIE			ACTOREN			
Vaststelling (Facultatief)	Aangezien de diversiteitscorrespondenten lid zijn van de Diversiteitscommissie, staan zij rechtstreeks in contact met de diversiteitsmanager. Aangezien zij alert moeten zijn voor elk probleem van discriminatie binnen hun bestuur en deelnemen aan de werkzaamheden op het vlak van diversiteit, gebeurt het dat personeelsleden zich tot hen richten om te praten over een vorm van discriminatie waarvan ze zich het slachtoffer voelen. Daarom zou het nuttig kunnen zijn om de DC's het statuut van vertrouwenspersoon te geven, of een gelijkaardig statuut, al ware het maar om "het slachtoffer" de garantie op totale vertrouwelijkheid te bieden als ze de situatie waarin ze verkeren aankaarten.			Voortrekker(s)	Cel Diversiteit	
Beschrijving van de actie	De mogelijkheid/relevantie nagaan om aan de diversiteitscorrespondenten het statuut van vertrouwenspersoon (of gelijkaardig) te geven			Samenwerking	Equal Gewestelijk coördinatiecomité inzake diversiteit	
Verwachte resultaten				Partners	Directie Human Resources	
Kritieke succesfactoren						

KPI						
Beschrijving KPI			Rode drempel	Groene drempel	Resultaten	Opmerkingen
MIDDELEN			MIDDELEN			
Geraamd bedrag	Begroting (BA)		VTE	IT	Andere	Externe consultancy
Activiteiten			Opvolging			
Nr.	Beschrijving	Duur	Realisatie			
1						
2						
3						
4						
5						

ACTIEPLAN DIVERSITEIT GOB					
Vervolg actie APD 21-22					
Titel van de actie	Inclusieve aanwerving / Rooster fysieke bekwaamheid	Nr.	7	Doelgroep	Kandidaat/kandidate met een handicap
Krachtlijn APD	1 Krachtlijn beheer van de human resources			Actiedomein	HANDICAP
Gewestelijke doelstelling	(4) Het beleid met betrekking tot personen met een handicap (handicap)			Timing	2023
ACTIE			ACTOREN		
Vaststelling (Facultatief)	Deze actie werd al in 2022 aangevat. Nu moet ze worden voortgezet en moet erop toegezien worden dat ze geïmplementeerd wordt in de vacatures.			Voortrekker(s)	Cel Diversiteit
Beschrijving van de actie	Voortzetting van actie 6 van het APD 21-22 met het oog op de opnemings van een rooster inzake de fysieke en mentale bekwaamheid in de door de GOB gepubliceerde vacatures.			Samenwerking	Directie Human Resources
Verwachte resultaten	De kandidaat/kandidate een beter zicht geven op de verschillende vaardigheden die hij/zij zou moeten hebben voor de voorgestelde betrekking (zware lasten dragen, zich mondeling kunnen uitdrukken, lang rechtstaan, ...)			Partners	
Kritieke succesfactoren					

KPI					
Beschrijving KPI		Rode drempel	Groene drempel	Resultaten	Opmerkingen
MIDDELEN		MIDDELEN			
Geraamd bedrag	Begroting (BA)	VTE	IT	Andere	Externe consultancy
Activiteiten		Opvolging			
Nr.	Beschrijving	Duur	Realisatie		
1					
2					
3					
4					
5					

ACTIEPLAN DIVERSITEIT GOB					
Vervolg actie APD 21-22					
Titel van de actie	Opleiding welzijnsplatform	Nr.	8	Doelgroep	Leden van het welzijnsplatform
Krachtlijn APD	1 Krachtlijn beheer van de human resources			Actiedomein	
Gewestelijke doelstelling	(2) Representativiteit binnen de overheidsdiensten (diversiteit van herkomst, laag opleidingsniveau, Brusselse bevolking)			Timing	2023-2024
ACTIE			ACTOREN		
Vaststelling (Facultatief)	Deze actie werd al in 2022 aangevat. Nu moet ze worden voortgezet en moet erop toegezien worden dat ze geïmplementeerd wordt.			Voortrekker(s)	Cel Diversiteit
Beschrijving van de actie	Voortzetting van actie 9 van het APD 21-22 teneinde de leden van het welzijnsplatform opleidingen aan te bieden over de behandeling van klachten over discriminatie.			Samenwerking	Directie Human Resources WOW-platform
Verwachte resultaten	Beter beheer van (mogelijk) discriminerende situaties.			Partners	
Kritieke succesfactoren					

KPI					
Beschrijving KPI		Rode drempel	Groene drempel	Resultaten	Opmerkingen
MIDDELEN		MIDDELEN			
Geraamd bedrag	Begroting (BA)	VTE	IT	Andere	Externe consultancy
Activiteiten		Opvolging			
Nr.	Beschrijving	Duur	Realisatie		
1					
2					
3					
4					
5					

ACTIEPLAN DIVERSITEIT GOB					
Vervolg actie APD 21-22					
Titel van de actie	eDiv-opleiding	Nr.	9	Doelgroep	Personeelsleden van de GOB
Krachtlijn APD	1 Krachtlijn beheer van de human resources			Actiedomein	KRUISPUNTDENKEN
Gewestelijke doelstelling	(2) Representativiteit binnen de overheidsdiensten (diversiteit van herkomst, laag opleidingsniveau, Brusselse bevolking)			Timing	2024
ACTIE			ACTOREN		
Vaststelling (Facultatief)	Deze actie werd al in 2022 aangevat. Personeelsleden wier functie verband hield met de diversiteitsdoelgroep hebben dit opleidingstraject van eDiv gevolgd. Nu gaat het erom de module in kwestie op vrijwillige basis te promoten bij alle personeelsleden van de GOB.			Voortrekker(s)	Cel Diversiteit
Beschrijving van de actie	Voortzetting van actie 10 van het APD 21-22 ter promotie van de module van de eDiv-opleiding.			Samenwerking	Directie Human Resources
Verwachte resultaten	Openstelling en sensibilisering voor diversiteit			Partners	
Kritieke succesfactoren					

KPI					
Beschrijving KPI		Rode drempel	Groene drempel	Resultaten	Opmerkingen
MIDDELEN		MIDDELEN			
Geraamd bedrag	Begroting (BA)	VTE	IT	Andere	Externe consultancy
Activiteiten		Opvolging			
Nr.	Beschrijving	Duur	Realisatie		
1					
2					
3					
4					
5					

ACTIEPLAN DIVERSITEIT GOB

Nieuwe Actie

Titel van de actie	Informatiesessie over het pensioen	Nr.	10	Doelgroep	Alle personeelsleden van de GOB
Krachtlijn APD	2 Krachtlijn Algemene gebruiken inzake werkorganisatie			Actiedomein	LEEFTIJD
Gewestelijke doelstelling	(2) Representativiteit binnen de overheidsdiensten (diversiteit van herkomst, laag opleidingsniveau, Brusselse bevolking)			Timing	2023
ACTIE				ACTOREN	
Vaststelling (Facultatief)	loopbaanonderbreking, medische halftijdse werkregeling e.d. hebben een impact op het pensioen van de personeelsleden, die moeten weten waaraan ze zich kunnen verwachten			Voortrekker(s)	Cell Diversiteit
Beschrijving van de actie	informatiesessies organiseren over de gevolgen die een loopbaanonderbreking en soortgelijke regelingen kunnen hebben op het pensioen en/of bij de DHR een vast contactpunt oprichten om dit soort vragen te beantwoorden			Samenwerking	Directie Human Resources
Verwachte resultaten	infosessie georganiseerd / vast contactpunt opgericht			Partners	Directie Communicatie
Kritieke succesfactoren					

KPI

Beschrijving KPI						Rode drempel	Groene drempel	Resultaten	Opmerkingen
Informatiesessie heeft plaatsgevonden						Nee	Ja		
Vast contactpunt opgericht						Nee	Ja		
MIDDELEN			MIDDELEN						
Geraamd bedrag	Begroting (BA)		VTE	IT	Andere	Externe consultancy			
Activiteiten			Opvolging						
Nr.	Beschrijving		Duur	Realisatie					
1	Overleg met de DHR		1 maand						
2	Organisatie van informatiesessies		3 maanden						
3	HR-contactpunt bekendgemaakt		1 maand						
4									
5									

ACTIEPLAN DIVERSITEIT GOB					
Vervolg actie APD 21-22					
Titel van de actie	Werk-gsm	Nr.	11	Doelgroep	Personeelsleden van de GOB
Krachtlijn APD	2 Krachtlijn Algemene gebruiken inzake werkorganisatie			Actiedomein	KRUISPUNTDENKEN
Gewestelijke doelstelling	(2) Representativiteit binnen de overheidsdiensten (diversiteit van herkomst, laag opleidingsniveau, Brusselse bevolking)			Timing	2024
ACTIE			ACTOREN		
Vaststelling (Facultatief)	<p>Bijna alle personeelsleden van de GOB hebben inmiddels een nieuwe smartphone ontvangen met een apart privé- en werkgedeelte en de mogelijkheid om twee simkaarten (privé/professioneel) te gebruiken. De IT en de directie Facilities hebben gezorgd voor de overhandiging van deze smartphones. De Diversiteitscommissie heeft de volgende vaststellingen gedaan: -Het gebruik van de smartphones blijkt ingewikkeld door de dubbele privé-/professionele interface, vooral voor personeelsleden die niet digitaal onderlegd zijn.</p> <p>-De personeelsleden die de smartphones verdelen en hulp bieden bij het installeren van bepaalde professionele applicaties waren soms overdonderd door sommige ondervonden problemen.</p> <p>-Er is tot op heden geen technische ondersteuning voor personeelsleden die problemen ondervinden of vragen hebben over het gebruik van private of professionele applicaties.</p> <p>-Er is geen formele opleiding georganiseerd om de personeelsleden met dit nieuwe werkinstrument te leren werken, zelfs niet voor personen die niet</p>			Voortrekker(s)	Cel Diversiteit
Beschrijving van de actie	de verschillende elementen van de vaststelling analyseren en overleg plegen met de betrokken directies om een oplossing te vinden voor de ondervonden problemen.			Samenwerking	Directie Human Resources
Verwachte resultaten	beter gebruik van de IT-tools die de GOB ter beschikking stelt van de personeelsleden			Partners	Brussel Connect IT
Kritieke succesfactoren					

KPI						
Beschrijving KPI			Rode drempel	Groene drempel	Resultaten	Opmerkingen
MIDDELEN			MIDDELEN			
Geraamd bedrag	Begroting (BA)		VTE	IT	Andere	Externe consultancy
Activiteiten			Opvolging			
Nr.	Beschrijving	Duur	Realisatie			
1						
2						
3						
4						
5						

ACTIEPLAN DIVERSITEIT GOB					
Nieuwe Actie					
Titel van de actie	Digitale kloof	Nr.	12	Doelgroep	Alle personeelsleden van de GOB zonder laptop/tablet
Krachtlijn APD	2 Krachtlijn Algemene gebruiken inzake werkorganisatie			Actiedomein	
Gewestelijke doelstelling	(2) Representativiteit binnen de overheidsdiensten (diversiteit van herkomst, laag opleidingsniveau, Brusselse bevolking)			Timing	2023
ACTIE			ACTOREN		
Vaststelling (Facultatief)	In de periode 2021-2022 hebben de arbeiders van de vestiging Delta van Brussel Mobiliteit een tablet gekregen ter compensatie van het feit dat zij niet over een laptop beschikken. De bedoeling hiervan is dat zij, net als alle administratieve personeelsleden van de GOB, toegang zouden hebben tot informatie en tot de NWOW's. We hadden de intentie om dezelfde actie te ondernemen voor de personeelsleden met een arbeidersstatuut van de directie Facilities die niet over een werktablet beschikken. We hebben echter verschillende obstakels vastgesteld, meer bepaald op het vlak van teammanagement, welke geleid hebben tot de opschorting van deze actie. In 2023 moeten deze obstakels dan ook geanalyseerd worden en moeten de nodige corrigerende maatregelen worden getroffen.			Voortrekker(s)	Cel Diversiteit
Beschrijving van de actie	De obstakels die ondervonden werden bij de ontwikkeling van actie 16 van het APD 21-22 analyseren in overleg met de hiërarchie van Facilities en de nodige corrigerende maatregelen treffen.			Samenwerking	Directie Facilities ASG
Verwachte resultaten	wegwerken van de vastgestelde obstakels en aflevering van de laptops			Partners	Directie Human Resources
Kritieke succesfactoren	Steun van de directieraad en van de adjunct-secretaris-generaal				

KPI					
Beschrijving KPI		Rode drempel	Groene drempel	Resultaten	Opmerkingen
Wegwerken van de vastgestelde obstakels		Nee	Ja		
Overhandiging van x% laptops/tablets aan de betrokken personeelsleden		5%	40%		
MIDDELEN			MIDDELEN		
Geraamd bedrag	Begroting (BA)	VTE	IT	Andere	Externe consultancy
Activiteiten			Opvolging		
Nr.	Beschrijving	Duur	Realisatie		
1	overleg met de VAE van Facilities om de vastgestelde obstakels te analyseren	1 maand			
2	overleg met de (lagere) hiërarchie van Facilities om de vastgestelde obstakels te analyseren	1 maand			
3	invoering van de nodige corrigerende maatregelen	3 maanden			
4	Aflevering van de laptops	1 maand			
5					

ACTIEPLAN DIVERSITEIT GOB

Nieuwe Actie

Titel van de actie	Procedure voor bijstand aan slachtoffers van discriminatie	Nr.	13	Doelgroep	Alle personeelsleden van de GOB
Krachtlijn APD	2 Krachtlijn Algemene gebruiken inzake werkorganisatie			Actiedomein	KRUISPUNTDENKEN
Gewestelijke doelstelling	(2) Representativiteit binnen de overheidsdiensten (diversiteit van herkomst, laag opleidingsniveau, Brusselse bevolking)			Timing	2024
ACTIE				ACTOREN	
Vaststelling (Facultatief)				Voortrekker(s)	Cel Diversiteit
Beschrijving van de actie	De verschillende procedures voor het indienen van klachten wegens discriminatie analyseren alsook de manier waarop slachtoffers/daders intern begeleid worden, opdat de personeelsleden van de GOB beter bekend zouden zijn met deze procedures en opdat de procedures verbeterd zouden worden indien nodig.			Samenwerking	Brussel Synergie Directie Human Resources Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk (IDPBW)
Verwachte resultaten	verduidelijking en verbetering van de procedures en verbetering van de zichtbaarheid ervan.			Partners	Directie Communicatie
Kritieke succesfactoren					

KPI

Beschrijving KPI						Rode drempel	Groene drempel	Resultaten	Opmerkingen
Aantal zichtbare procedures						25%	75%		
MIDDELEN			MIDDELEN						
Geraamd bedrag	Begroting (BA)		VTE	IT	Andere	Externe consultancy			
Activiteiten			Opvolging						
Nr.	Beschrijving	Duur	Realisatie						
1									
2									
3									
4									
5									

ACTIEPLAN DIVERSITEIT GOB

Nieuwe Actie

Titel van de actie	Mogelijke obstakels voor de deelname aan de opleidingen	Nr.	14	Doelgroep	Alle personeelsleden van de GOB
Krachtlijn APD	2 Krachtlijn Algemene gebruiken inzake werkorganisatie			Actiedomein	
Gewestelijke doelstelling	(2) Representativiteit binnen de overheidsdiensten (diversiteit van herkomst, laag opleidingsniveau, Brusselse bevolking)			Timing	2024
ACTIE				ACTOREN	
Vaststelling (Facultatief)				Voortrekker(s)	Cel Diversiteit
Beschrijving van de actie	aan de HR vragen een analyse te mogen maken van de rapportering en de enquête die ze in 2022 hebben afgenomen bij personeelsleden van de GOB om eventuele obstakels voor hun deelname aan de opleidingen te identificeren			Samenwerking	Directie Human Resources
Verwachte resultaten				Partners	
Kritieke succesfactoren					

KPI

Beschrijving KPI				Rode drempel	Groene drempel	Resultaten	Opmerkingen
Analyse van de enquête				Nee	Ja		
MIDDELEN				MIDDELEN			
Geraamd bedrag	Begroting (BA)			VTE	IT	Andere	Externe consultancy
Activiteiten				Opvolging			
Nr.	Beschrijving		Duur	Realisatie			
1	De enquête betreffende de opleidingen opvragen		1 maand				
2	De enquête betreffende de opleidingen analyseren		1 maand				
3	Zo nodig invoering van corrigerende maatregelen		2 maanden				
4							
5							

ACTIEPLAN DIVERSITEIT GOB

Nieuwe Actie

Titel van de actie	Opvolging van de audit betreffende de toegankelijkheid van het gebouw	Nr.	15	Doelgroep	Personen met een handicap
Krachtlijn APD	2 Krachtlijn Algemene gebruiken inzake werkorganisatie			Actiedomein	HANDICAP
Gewestelijke doelstelling	(4) Het beleid met betrekking tot personen met een handicap (handicap)			Timing	2024
ACTIE				ACTOREN	
Vaststelling (Facultatief)	Op basis van de aanbevelingen van de audit betreffende de toegankelijkheid van het gebouw hebben we voor elk van de aanbevelingen een actie kunnen uitwerken waaraan een prioriteitsrangschikking en een budget werd toegekend. Dit moet nu uitvoering krijgen.			Voortrekker(s)	Cel Diversiteit
Beschrijving van de actie	opvolging van de uitvoering van de uitgewerkte acties			Samenwerking	Brussel Synergie
Verwachte resultaten	verbetering van de toegankelijkheid van het gebouw			Partners	
Kritieke succesfactoren	steun van de directieraad, meer bepaald wat betreft het budget				

KPI

Beschrijving KPI		Rode drempel	Groene drempel	Resultaten	Opmerkingen
% van de acties uitgevoerd		25%	75%		
MIDDELEN			MIDDELEN		
Geraamd bedrag	Begroting (BA)	VTE	IT	Andere	Externe consultancy
Activiteiten			Opvolging		
Nr.	Beschrijving	Duur	Realisatie		
1					
2					
3					
4					
5					

ACTIEPLAN DIVERSITEIT GOB					
Nieuwe Actie					
Titel van de actie	Plaatsing van een alarmlichtsysteem voor doven en slechthorenden (in de Iris Tower)	Nr.	16	Doelgroep	Dove/slechthorende personen
Krachtlijn APD	2 Krachtlijn Algemene gebruiken inzake werkorganisatie		Actiedomein	HANDICAP	
Gewestelijke doelstelling	(4) Het beleid met betrekking tot personen met een handicap (handicap)		Timing	2023	
ACTIE			ACTOREN		
Vaststelling (Facultatief)	Het huidige alarmsysteem van de Iris Tower maakt gebruik van geluidsignalen, maar mensen die doof of slechthorend zijn, horen die niet. Zij kunnen dus niet worden gewaarschuwd in geval van alarm.		Voortrekker(s)	Cel Diversiteit	
Beschrijving van de actie	Door naast de geluidsinstallatie ook te voorzien in een lichtinstallatie, kunnen zij in geval van alarm gewaarschuwd worden.		Samenwerking	IDPBW	
Verwachte resultaten	Voorzien in een lichtinstallatie naast de geluidsinstallatie		Partners	Brussel Synergie	
Kritieke succesfactoren					

KPI					
Beschrijving KPI		Rode drempel	Groene drempel	Resultaten	Opmerkingen
MIDDELEN		MIDDELEN			
Geraamd bedrag	Begroting (BA)	VTE	IT	Andere	Externe consultancy
Activiteiten		Opvolging			
Nr.	Beschrijving	Duur	Realisatie		
1	Organisatie van een vergadering met de partijen / integreren via de toegankelijkheidsaudit	1 maand			
2					
3					
4					
5					

ACTIEPLAN DIVERSITEIT GOB

Nieuwe Actie

Titel van de actie	Sensibilisatie Attesteringsmogelijkheden	Nr.	17	Doelgroep	De nieuwe medewerkers van de GOB
Krachtlijn APD	2 Krachtlijn Algemene gebruiken inzake werkorganisatie			Actiedomein	HANDICAP
Gewestelijke doelstelling	(3) Medewerking aan de uitvoering van de Jongerengarantie (-26 jaar, -30 jaar)			Timing	2023
	(4) Het beleid met betrekking tot personen met een handicap (handicap)				
ACTIE				ACTOREN	
Vaststelling (Facultatief)				Voortrekker(s)	Cel Diversiteit
Beschrijving van de actie	<p>Personeelsleden die een attestering van hun handicap of chronische ziekte wensen, informeren over de verschillende attesteringsmogelijkheden. <i>Personen die een attesteringsprocedure willen volgen individueel begeleiden (voorbereidend gesprek met de arbeidsarts, opmaak situatieschets, opvolging na beslissing) met het oog op eventuele beleidsmatige of operationele bijsturing.</i></p>			Samenwerking	Equal
Verwachte resultaten				Partners	Directie Human Resources
Kritieke succesfactoren					

KPI

Beschrijving KPI		Rode drempel	Groene drempel	Resultaten	Opmerkingen
MIDDELEN		MIDDELEN			
Geraamd bedrag	Begroting (BA)	VTE	IT	Andere	Externe consultancy
Activiteiten		Opvolging			
Nr.	Beschrijving	Duur	Realisatie		
1	Organisatie van een vergadering met de partijen	1 maand			
2					
3					
4					
5					

ACTIEPLAN DIVERSITEIT GOB

Nieuwe Actie

Titel van de actie	Intern en invers mentorschap	Nr.	18	Doelgroep	Voor alle personeelsleden van de GOB
Krachtlijn APD	2 Krachtlijn Algemene gebruiken inzake werkorganisatie			Actiedomein	LEEFTIJD
Gewestelijke doelstelling	(3) Medewerking aan de uitvoering van de Jongerengarantie (-26 jaar, -30 jaar)			Timing	2023
	(5) Eindeloopbaan				
ACTIE				ACTOREN	
Vaststelling (Facultatief)				Voortrekker(s)	Cel Diversiteit
Beschrijving van de actie	Oudere collega's nieuwe collega's laten begeleiden via een soort meter-petertraject.			Samenwerking	DHR
					Directie Communicatie
Verwachte resultaten	Uitwisseling van sterke punten tussen "wijsheid" en "jeugdigheid"			Partners	
Kritieke succesfactoren					

KPI

Beschrijving KPI		Rode drempel	Groene drempel	Resultaten	Opmerkingen
MIDDELEN		MIDDELEN			
Geraamd bedrag	Begroting (BA)	VTE	IT	Andere	Externe consultancy
Activiteiten		Opvolging			
Nr.	Beschrijving	Duur	Realisatie		
1					
2					
3					
4					
5					

ACTIEPLAN DIVERSITEIT GOB

Nieuwe Actie

Titel van de actie	Monitoring taalhoffelijkheid	Nr.	19	Doelgroep	Voor alle personeelsleden van de GOB
Krachtlijn APD	2 Krachtlijn Algemene gebruiken inzake werkorganisatie			Actiedomein	
Gewestelijke doelstelling				Timing	2023
ACTIE			ACTOREN		
Vaststelling (Facultatief)				Voortrekker(s)	Cel Diversiteit
Beschrijving van de actie	De cel Diversiteit volgt de situatie op en geeft feedback en concrete ideeën aan de personen die lid zijn van de Taskforce Taalhoffelijkheid			Samenwerking	Taskforce Taalhoffelijkheid
Verwachte resultaten	De implementering van de voorgestelde acties			Partners	
Kritieke succesfactoren					

KPI

Beschrijving KPI		Rode drempel	Groene drempel	Resultaten	Opmerkingen
MIDDELEN			MIDDELEN		
Geraamd bedrag	Begroting (BA)	VTE	IT	Andere	Externe consultancy
Activiteiten			Opvolging		
Nr.	Beschrijving	Duur	Realisatie		
1					
2					
3					
4					
5					

ACTIEPLAN DIVERSITEIT GOB						
Nieuwe Actie						
Titel van de actie	Ondersteuning aan éénooudergezinnen	Nr.	20	Doelgroep	Personeelsleden van de GOB	
Krachtlijn APD	2 Krachtlijn Algemene gebruiken inzake werkorganisatie			Actiedomein	Alleenstaand ouderschap Sociale afkomst en sociale situatie	
Gewestelijke doelstelling	(2) Representativiteit binnen de overheidsdiensten (diversiteit van herkomst, laag opleidingsniveau, Brusselse bevolking)			Timing	2024	
ACTIE				ACTOREN		
Vaststelling (Facultatief)	<p>De werktijdregeling is niet altijd aangepast aan éénooudergezinnen. Meestal zijn ze bedacht voor volwassenen zonder kinderen of ouders die tijdelijk de zorg voor hun kind(eren) aan derden kunnen toevertrouwen, dankzij hun sociale netwerk of via een betalende opvangdienst. In het geval van éénooudergezinnen is deze tijdelijke "afstand" van de kinderen soms een luxe die ze zich niet kunnen veroorloven bij gebrek aan een sociaal netwerk van familie en vrienden en omdat ze niet de middelen hebben om een babysit te betalen.</p> <p>Voor veel éénooudergezinnen betekent dit dat de ouders moeilijk kunnen deelnemen aan beroepsactiviteiten die vroeg beginnen of laat eindigen, rekening houdend met de openingstijden van kinderdagverblijven, kinderopvang, ... Dat maakt het voor hen heel moeilijk om een stressloos evenwicht te vinden tussen privéleven en werk.</p> <p>Het is dan ook belangrijk een mentaliteitswijziging teweeg te brengen om werk en gezin beter met elkaar te kunnen combineren. Het spreekt voor zich dat ook een tweeoudergezin dezelfde moeilijkheden kan ondervinden. Het Brussels Gewest ontwikkelt een Kids Friendly-label om de moeilijkheden waarmee éénooudergezinnen te kampen hebben aan te pakken. Aangezien dit label ontwikkeld is door Equal.brussels, zou het interessant en relevant zijn dat de GOB acties onderneemt om dit label te behalen, temeer daar hij een voorbeeldrol te vervullen heeft.</p>			Voortrekker(s)	Cel Diversiteit	
Beschrijving van de actie	<p>- overleg met de HR over de mogelijkheid om de werktijdregeling flexibeler te maken voor personeelsleden met kinderen naargelang hun situatie, meer bepaald voor functies op het terrein waarvoor men heel vroeg begint of heel laat eindigt (keuken, bouwplaatsen, ...)</p> <p>'- sensibilisering van de managers over de mogelijkheid om de werktijdregeling van een medewerker aan te passen aan diens familiale verplichtingen, zonder de continuïteit van de dienst in het gedrang te brengen.</p>			Samenwerking	Human Resources	
Verwachte resultaten	<p>Beter evenwicht werk/privéleven voor ouders met kinderen ten laste. Voldoen aan de doelstellingen van het Brussels plan ter ondersteuning van éénooudergezinnen.</p>			Partners	Equal.brussels	
Kritieke succesfactoren	Positionering van de GOB m.b.t. het beleid ter ondersteuning van personeelsleden met kinderen.					
KPI						
Beschrijving KPI				Rode drempel	Groene drempel	Resultaten
MIDDELEN				MIDDELEN		
Geraamd bedrag	Begroting (BA)			VTE	IT	Andere
Activiteiten				Opvolging		
Nr.	Beschrijving	Duur	Realisatie			
1						
2						
3						
4						
5						

ACTIEPLAN DIVERSITEIT GOB

Nieuwe Actie

Titel van de actie	Draaien van videofilmmpjes over interne diversiteit	Nr.	21	Doelgroep	Diversiteitsdoelgroep
Krachtlijn APD	3 Krachtlijn Organisatiecultuur			Actiedomein	
Gewestelijke doelstelling	(2) Representativiteit binnen de overheidsdiensten (diversiteit van herkomst, laag opleidingsniveau, Brusselse bevolking)			Timing	2024
ACTIE				ACTOREN	
Vaststelling (Facultatief)				Voortrekker(s)	Cel Diversiteit
Beschrijving van de actie	Het in 2020 opgestelde bestek voor het draaien van videofilms aanpassen en publiceren met het oog op het draaien van promotiefilmmpjes rond diversiteit			Samenwerking	Directie Communicatie
Verwachte resultaten	Gedraaide filmmpjes			Partners	Equal
Kritieke succesfactoren					

KPI

Beschrijving KPI		Rode drempel	Groene drempel	Resultaten	Opmerkingen
Aantal gedraaide video's		1-	3-		
MIDDELEN			MIDDELEN		
Geraamd bedrag	Begroting (BA)	VTE	IT	Andere	Externe consultancy
Activiteiten			Opvolging		
Nr.	Beschrijving	Duur	Realisatie		
1	Het bestek aanpassen	1 maand			
2	Publicatie van het bestek + gunning van de opdracht	1 maand			
3	Draaien van de videofilmmpjes	6 maanden			
4	Interne verspreiding van de videofilmmpjes	2 maanden			
5					

ACTIEPLAN DIVERSITEIT GOB

Nieuwe Actie

Titel van de actie	Boordtabel Interne Diversiteit	Nr.	22	Doelgroep	Alle personeelsleden van de GOB
Krachtlijn APD	3 Krachtlijn Organisatiecultuur			Actiedomein	
Gewestelijke doelstelling	(2) Representativiteit binnen de overheidsdiensten (diversiteit van herkomst, laag opleidingsniveau, Brusselse bevolking)			Timing	2023
ACTIE				ACTOREN	
Vaststelling (Facultatief)	In het kader van het diversiteitsplan 21-22 hebben we een reeks interne diversiteitsindicatoren kunnen vastleggen. Nu moeten we de tool kiezen waarmee we deze gegevens kunnen opvragen en controleren			Voortrekker(s)	Cel Diversiteit
Beschrijving van de actie	keuze van de tool en opleiding erover			Samenwerking	Brussel Synergie
Verwachte resultaten	integrale opmaak van de boordtabel interne diversiteit			Partners	Directie Human Resources
Kritieke succesfactoren					

KPI

Beschrijving KPI		Rode drempel	Groene drempel	Resultaten	Opmerkingen
Opleiding over de tool		Nee	Ja		
Gegevensinvoer		Nee	Ja		
MIDDELEN			MIDDELEN		
Geraamd bedrag	Begroting (BA)	VTE	IT	Andere	Externe consultancy
Activiteiten			Opvolging		
Nr.	Beschrijving	Duur	Realisatie		
1	Keuze van de gegevensbeheertool	1 maand			
2	Opleiding over de gegevensbeheertool	1 maand			
3	Opvragen van de gegevens	3 maanden			
4	Invoeren van de gegevens	3 maanden			
5					

ACTIEPLAN DIVERSITEIT GOB

Nieuwe Actie

Titel van de actie	Gegevens over herkomst KSZ	Nr.	23	Doelgroep	Alle personeelsleden van de GOB
Krachtlijn APD	3 Krachtlijn Organisatiecultuur			Actiedomein	HERKOMST
Gewestelijke doelstelling	(2) Representativiteit binnen de overheidsdiensten (diversiteit van herkomst, laag opleidingsniveau, Brusselse bevolking)			Timing	2023
ACTIE				ACTOREN	
Vaststelling (Facultatief)	het betreft de voortzetting van actie 37 van het APD 21-22, die tot doel heeft bij de KSZ diverse gegevens over de herkomst van de personeelsleden van de GOB op te vragen.			Voortrekker(s)	Cel Diversiteit
Beschrijving van de actie	naar de KSZ de brief sturen met de relevante gegevens, geanonimiseerd en versleuteld door de HR in samenwerking met het BISA			Samenwerking	Brussel Synergie
Verwachte resultaten	ontvangst van de aan de KSZ gevraagde gegevens + analyse ervan			Partners	Directie Human Resources
Kritieke succesfactoren					

KPI

Beschrijving KPI		Rode drempel	Groene drempel	Resultaten	Opmerkingen
Brief verstuurd		Nee	Ja		
Gegevens voor analyse door de GOB ontvangen		Nee	Ja		
MIDDELEN		MIDDELEN			
Geraamd bedrag	Begroting (BA)	VTE	IT	Andere	Externe consultancy
Activiteiten			Opvolging		
Nr.	Beschrijving	Duur	Realisatie		
1	Samenvoegen personeelsgegevens GOB	2 maanden			
2	Hulp van het BISA bij het coderen van de gegevens van de GOB	1 maand			
3	Versturen van de gegevens naar de KSZ	1 maand			
4	Analyse van de gegevens ontvangen van de KSZ	2 maanden			
5					

ACTIEPLAN DIVERSITEIT GOB

Nieuwe Actie

Titel van de actie	Organisatie van de Middagen van de Diversiteit	Nr.	24	Doelgroep	Alle personeelsleden van de GOB
Krachtlijn APD	3 Krachtlijn Organisatiecultuur			Actiedomein	KRUISPUNTDENKEN
Gewestelijke doelstelling	(2) Representativiteit binnen de overheidsdiensten (diversiteit van herkomst, laag opleidingsniveau, Brusselse bevolking)			Timing	2023
ACTIE				ACTOREN	
Vaststelling (Facultatief)				Voortrekker(s)	Cel Diversiteit
Beschrijving van de actie	De Middagen van de Diversiteit organiseren op basis van de werkzaamheden van de werkgroep 2021-2022			Samenwerking	
Verwachte resultaten	Organisatie van de Middagen van de Diversiteit			Partners	Directie Communicatie
Kritieke succesfactoren					

KPI

Beschrijving KPI		Rode drempel	Groene drempel	Resultaten	Opmerkingen
Aantal georganiseerde Middagen van de Diversiteit		1	3		
MIDDELEN		MIDDELEN			
Geraamd bedrag	Begroting (BA)	VTE	IT	Andere	Externe consultancy
Activiteiten		Opvolging			
Nr.	Beschrijving	Duur	Realisatie		
1	Datums kiezen voor de Middagen van de Diversiteit	1 maand			
2	De evenementen organiseren	1 maand			
3	De exposanten uitnodigen	1 maand			
4	Publicatie op het intranet	1 maand			
5					

ACTIEPLAN DIVERSITEIT GOB					
Nieuwe Actie					
Titel van de actie	Inclusief Management	Nr.	25	Doelgroep	De managers van de GOB
Krachtlijn APD	3 Krachtlijn Organisatiecultuur			Actiedomein	KRUISPUNTDENKEN
Gewestelijke doelstelling	(2) Representativiteit binnen de overheidsdiensten (diversiteit van herkomst, laag opleidingsniveau, Brusselse bevolking)			Timing	2023-2024
ACTIE			ACTOREN		
Vaststelling (Facultatief)	De GOB bestaat uit uiteenlopende administratieve en arbeidersprofielen die afkomstig zijn uit verschillende diversiteitsdoelgroepen. Sommige directies zijn een perfecte mix van deze profielen. Het valt niet te ontkennen dat een arbeidersprofiel een andere benadering vergt dan een administratief profiel. Het is dan ook belangrijk te weten op welke manier men zich tot elk van deze profielen moet richten, dat men dezelfde "taal" spreekt en rekening houdt met ieders eigenheden.			Voortrekker(s)	Cel Diversiteit
Beschrijving van de actie	verplichte opleidingen over inclusief en intersectioneel management organiseren voor de teammanagers.			Samenwerking	
Verwachte resultaten	Beter beheer van de teams met personeelsleden die behoren tot de diversiteitsdoelgroepen.			Partners	Directie Human Resources
Kritieke succesfactoren	Motivatie van de managers				

KPI					
Beschrijving KPI		Rode drempel	Groene drempel	Resultaten	Opmerkingen
Aantal managers dat de opleiding heeft gevolgd		25%	75%		
MIDDELEN		MIDDELEN			
Geraamd bedrag	Begroting (BA)	VTE	IT	Andere	Externe consultancy
Activiteiten		Opvolging			
Nr.	Beschrijving	Duur	Realisatie		
1	Samenwerking met UNIA voor het opstellen van opleidingen	2 maanden			
2	Sensibilisering tijdens We-managersbijeenkomsten over de uitvoering van de actie	1 maand			
3	Opnemings in het traject van verplichte managementopleidingen via de HR	12 maanden			
5					

ACTIEPLAN DIVERSITEIT GOB

Nieuwe Actie

Titel van de actie	Analyse van de interne procedure m.b.t. de actie Mentor You	Nr.	26	Doelgroep	Personeelsleden +50 jaar
Krachtlijn APD	3 Krachtlijn Organisatiecultuur			Actiedomein	
Gewestelijke doelstelling	(5) Eindloopbaanregeling (+50 jaar, +60 jaar)			Timing	2023-2024

ACTIE

ACTOREN

Vaststelling (Facultatief)	Heel veel medewerkers waren opgetogen over de actie Mentor You. Het zou nuttig zijn een vragenlijst op te stellen en naar hen te versturen om te weten te komen wat ze vonden van de interne organisatie en de promotie van deze actie om interne uitvoering ervan te kunnen verbeteren.	Voortrekker(s)	Cel Diversiteit
Beschrijving van de actie	Een enquête afnemen ter verbetering van de uitvoering van Mentor You	Samenwerking	Directie Human Resources
Verwachte resultaten	Enquête afgenomen + verbetering doorgevoerd	Partners	Directie Communicatie
Kritieke succesfactoren			

KPI

Beschrijving KPI	Rode drempel	Groene drempel	Resultaten	Opmerkingen
Afname van de enquête	Nee	Ja		
Verbeterde uitvoering n.a.v. de enquête	Nee	Ja		

MIDDELEN

MIDDELEN

Geraamd bedrag	Begroting (BA)	VTE	IT	Andere	Externe consultancy

Activiteiten

Opvolging

Nr.	Beschrijving	Duur	Realisatie
1	De enquête afnemen	3 maanden	
2	Analyse van de enquête	3 maanden	
3	Doorvoering van de verbeteringen	1 maand	
4			
5			

ACTIEPLAN DIVERSITEIT GOB					
Nieuwe Actie					
Titel van de actie	Graden in de interne (of externe) publieke gegevens: e-mailhandtekening, intranet, e-HR, ...	Nr.	27	Doelgroep	Alle personeelsleden van de GOB
Krachtlijn APD	3 Krachtlijn Organisatiecultuur		Actiedomein		
Gewestelijke doelstelling	(2) Representativiteit binnen de overheidsdiensten (diversiteit van herkomst, laag opleidingsniveau, Brusselse bevolking)		Timing	2023	
ACTIE			ACTOREN		
Vaststelling (Facultatief)	De graad kleeft een etiket op de personeelsleden en sommigen voelen zich gediscrimineerd door personen met een hogere graad. Feitelijk plaatst deze graad het personeelslid in een hokje, waardoor verondersteld kan worden dat men het personeelslid niet kan vragen bepaalde taken uit te voeren. Het is belangrijk de nadruk te leggen op de functie die de persoon vervult en niet op diens graad, die werd toegekend op basis van het erkende studieniveau. Bovendien geeft de graad informatie over de weddeschaal van het personeelslid, waardoor anderen een oordeel zouden kunnen vormen over de sociaaleconomische achtergrond van het personeelslid in kwestie. (door de wet beschermd criterium)		Voortrekker(s)	Cel Diversiteit	
Beschrijving van de actie	De automatische vermelding van de namen van de graden van alle functies tussen niveau D en niveau A2 afschaffen. De graad van een personeelslid bepaalt immers niet zijn vermogen om een opdracht of taak uit te voeren. Deze informatie is enkel nuttig voor de HR.		Samenwerking	Directie Human Resources	
Verwachte resultaten	Afschaffing van de automatische vermelding van de namen van de graden.		Partners	Brussel ConnectIT	
Kritieke succesfactoren	Onvoorwaardelijke steun van de directieraad en tussenkomst van laatstgenoemde bij tegenwerking.				

KPI					
Beschrijving KPI		Rode drempel	Groene drempel	Resultaten	Opmerkingen
Actie uitgevoerd		Nee	Ja		
MIDDELEN			MIDDELEN		
Geraamd bedrag	Begroting (BA)	VTE	IT	Andere	Externe consultancy
Activiteiten			Opvolging		
Nr.	Beschrijving	Duur	Realisatie		
1	Werkvergaderingen organiseren met HR + IT	3 maanden			
2	Nagaan of de naam van de graad in de toepassingen geschrapt werd	3 maanden			
3					
4					
5					

ACTIEPLAN DIVERSITEIT GOB

Nieuwe Actie

Titel van de actie	Sensibiliseringscampagne Equal	Nr.	28	Doelgroep	Alle personeelsleden van de GOB
Krachtlijn APD	3 Krachtlijn Organisatiecultuur			Actiedomein	KRUISPUNTDENKEN
Gewestelijke doelstelling	(1) Toetreding van vrouwen tot het middenkader of de hoge kaderfuncties			Timing	2023-2024
	(2) Representativiteit binnen de overheidsdiensten (diversiteit van herkomst, laag opleidingsniveau, Brusselse bevolking)				
	(3) Medewerking aan de uitvoering van de Jongerengarantie (-26 jaar, -30 jaar)				
	(4) Het beleid met betrekking tot personen met een handicap (handicap)				
	(5) Eindeloopbaanregeling (+50 jaar, +60 jaar)				

ACTIE

ACTOREN

Vaststelling (Facultatief)		Voortrekker(s)	Cel Diversiteit
Beschrijving van de actie	Bekijken of het mogelijk is de sensibiliseringscampagnes van Equal over te brengen op de personeelsleden van de GOB.	Samenwerking	Equal
Verwachte resultaten	de personeelsleden informeren over de acties die rechtstreeks op hen betrekking hebben	Partners	Directie Communicatie
Kritieke succesfactoren			

KPI

Beschrijving KPI	Rode drempel	Groene drempel	Resultaten	Opmerkingen
% intern omgezette campagnes	25%	75%		

MIDDELEN

MIDDELEN

Geraamd bedrag	Begroting (BA)	VTE	IT	Andere	Externe consultancy

Activiteiten

Opvolging

Nr.	Beschrijving	Duur	Realisatie
1			
2			
3			
4			
5			

ACTIEPLAN DIVERSITEIT GOB						
Nieuwe Actie						
Titel van de actie	Diversiteitscorrespondent	Nr.	29	Doelgroep	Diversiteitscorrespondenten van de GOB	
Krachtlijn APD	3 Krachtlijn Organisatiecultuur			Actiedomein	DIVERSITEIT	
Gewestelijke doelstelling	(2) Representativiteit binnen de overheidsdiensten (diversiteit van herkomst, laag opleidingsniveau, Brusselse bevolking)			Timing	2023	
ACTIE			ACTOREN			
Vaststelling (Facultatief)	de diversiteitscorrespondenten van de GOB-besturen zijn momenteel onvoldoende gekend bij de personeelsleden en de hiërarchie van de GOB. De diversiteitscorrespondenten en de opdrachten die ze vervullen, moeten meer bekendheid verwerven. Ze zijn deskundigen op het vlak van diversiteit en zouden hun bestuur met raad en daad moeten bijstaan voor elke diversiteitskwestie, ook als zich intern een discriminatieprobleem voordoet. Deze personen moeten ook het netwerk van de cel Diversiteit uitbreiden, waardoor deze cel een beter beeld krijgt van de verschillende problemen in de GOB en ze efficiënter en doeltreffender kan werken.			Voortrekker(s)	Cel Diversiteit	
Beschrijving van de actie	De diversiteitscorrespondenten van de besturen promoten en beter bekend maken bij de hiërarchie.			Samenwerking	Alle besturen	
Verwachte resultaten	de diversiteitscorrespondent meer zichtbaarheid geven + zijn rol consolideren			Partners	Directie Communicatie	
Kritieke succesfactoren						

KPI						
Beschrijving KPI			Rode drempel	Groene drempel	Resultaten	Opmerkingen
MIDDELEN			MIDDELEN			
Geraamd bedrag	Begroting (BA)		VTE	IT	Andere	Externe consultancy
Activiteiten			Opvolging			
Nr.	Beschrijving	Duur	Realisatie			
1	Planning van een sensibiliseringsvergadering in elke teamsdirectie	6 maanden				
2						
3						
4						
5						

ACTIEPLAN DIVERSITEIT GOB

Nieuwe Actie

Titel van de actie	Nieuwe Actieplan Diversiteit	Nr.	30	Doelgroep	Alle besturen
Krachtlijn APD	3 Krachtlijn Organisatiecultuur			Actiedomein	KRUISPUNTDENKEN
Gewestelijke doelstelling	(1) Toetreding van vrouwen tot het middenkader of de hoge kaderfuncties	Timing	2023		
	(2) Representativiteit binnen de overheidsdiensten (diversiteit van herkomst, laag opleidingsniveau, Brusselse bevolking)				
	(3) Medewerking aan de uitvoering van de Jongerengarantie (-26 jaar, -30 jaar)				
	(4) Het beleid met betrekking tot personen met een handicap (handicap)				
	(5) Eindeloopbaanregeling (+50 jaar, +60 jaar)				

ACTIE

ACTOREN

Vaststelling (Facultatief)		Voortrekker(s)	Cel Diversiteit
Beschrijving van de actie	In elk bestuur het nieuwe actieplan diversiteit voorstellen in aanwezigheid van de diversiteitscorrespondent(en) van het betrokken bestuur.	Samenwerking	
Verwachte resultaten	Kennis van de diversiteitsacties van de GOB / gevoel van betrokkenheid bij de diversiteitsacties van de GOB	Partners	
Kritieke succesfactoren	Ieders wil om te streven naar uitmuntendheid van de GOB		

KPI

Beschrijving KPI		Rode drempel	Groene drempel	Resultaten	Opmerkingen
% besturen waaraan het plan voorgesteld is		25%	75%		
MIDDELEN		MIDDELEN			
Geraamd bedrag	Begroting (BA)	VTE	IT	Andere	Externe consultancy
Activiteiten		Opvolging			
Nr.	Beschrijving	Duur	Realisatie		
1	Met elke teamsdirectie van de GOB voorstellingsvergaderingen plannen	6 maanden			
2					
3					
4					
5					

ACTIEPLAN DIVERSITEIT GOB

Nieuwe Actie

Titel van de actie	Monitoring aanvraagprocedure redelijke aanpassingen	Nr.	31	Doelgroep	Alle besturen
Krachtlijn APD	3 Krachtlijn Organisatiecultuur			Actiedomein	HANDICAP
Gewestelijke doelstelling	(4) Het beleid met betrekking tot personen met een handicap (handicap)			Timing	2023
ACTIE				ACTOREN	
Vaststelling (Facultatief)				Voortrekker(s)	Cel Diversiteit
Beschrijving van de actie	Monitoring van de procedure en uitrol bij aanvraag van redelijke aanpassingen die werden ontwikkeld en uitgerold, en indien nodig aanpassingen doorvoeren.			Samenwerking	
Verwachte resultaten				Partners	Directie Human Resources
Kritieke succesfactoren					

KPI

Beschrijving KPI		Rode drempel	Groene drempel	Resultaten	Opmerkingen
MIDDELEN		MIDDELEN			
Geraamd bedrag	Begroting (BA)	VTE	IT	Andere	Externe consultancy
Activiteiten		Opvolging			
Nr.	Beschrijving	Duur	Realisatie		
1					
2					
3					
4					
5					

ACTIEPLAN DIVERSITEIT GOB

Nieuwe Actie

Titel van de actie	Informatiefiche Handicap	Nr.	32	Doelgroep	Personeelsleden van de GOB
Krachtlijn APD	3 Krachtlijn Organisatiecultuur			Actiedomein	HANDICAP
Gewestelijke doelstelling	(4) Het beleid met betrekking tot personen met een handicap (handicap)			Timing	2023-2024
ACTIE				ACTOREN	
Vaststelling (Facultatief)				Voortrekker(s)	Cel Diversiteit
Beschrijving van de actie	Opstellen van minstens 3 informatiefiches voor leidinggevend (en bij uitbreiding personeelsleden) over hoe om te gaan met een collega met een bepaalde beperking of ziektebeeld. (bv visuele/auditive handicap, autisme,			Samenwerking	
Verwachte resultaten	De creatie van 3 informatiefiches			Partners	Directie Communicatie
Kritieke succesfactoren	Het verdelen van de informatiefiches over alle administraties van de GOB				

KPI

Beschrijving KPI		Rode drempel	Groene drempel	Resultaten	Opmerkingen
MIDDELEN		MIDDELEN			
Geraamd bedrag	Begroting (BA)	VTE	IT	Andere	Externe consultancy
Activiteiten		Opvolging			
Nr.	Beschrijving	Duur	Realisatie		
1					
2					
3					
4					
5					

ACTIEPLAN DIVERSITEIT GOB					
Nieuwe Actie					
Titel van de actie	Handisportactiviteiten toevoegen aan het sportaanbod	Nr.	33	Doelgroep	Alle personeelsleden met een handicap
Krachtlijn APD	3 Krachtlijn Organisatiecultuur			Actiedomein	HANDICAP
Gewestelijke doelstelling	(4) Het beleid met betrekking tot personen met een handicap (handicap)			Timing	2023-2024
ACTIE			ACTOREN		
Vaststelling (Facultatief)	De GOB biedt je verschillende diensten rond sport en welzijn aan. Om zijn personeelsleden de kans te geven regelmatig aan sport te doen, stelt de GOB op de 1e verdieping van de Iris Tower een sportzaal ter beschikking en organiseert hij diverse groepslessen. Dit sportaanbod omvat echter geen handisportactiviteiten. Personen met een lichamelijke, mentale of zintuiglijke beperking kunnen bijgevolg geen aangepaste sportactiviteiten beoefenen.			Voortrekker(s)	Cel Diversiteit
Beschrijving van de actie	In samenwerking met de Nederlandstalige en Franstalige liga's een Handisport-activiteitsaanbod ontwikkelen als aanvulling op het bestaande sportaanbod.			Samenwerking	Brussel Synergie
Verwachte resultaten	Er is minstens één activiteit toegevoegd aan het bestaande sportaanbod			Partners	Directie Communicatie
Kritieke succesfactoren					

KPI				
Beschrijving KPI	Rode drempel	Groene drempel	Resultaten	Opmerkingen
# personen met een handicap dat deelneemt aan een handisportactiviteit	4	5		
MIDDELEN		MIDDELEN		
Geraamd bedrag	Begroting (BA)	VTE	IT	Andere
Activiteiten		Opvolging		
Nr.	Beschrijving	Duur	Realisatie	
1				
2				
3				
4				
5				

ACTIEPLAN DIVERSITEIT GOB

Nieuwe Actie					
Titel van de actie	Sensibilisering rond handicap	Nr.	34	Doelgroep	Personeelsleden van de GOB
Krachtlijn APD	3 Krachtlijn Organisatiecultuur		Actiedomein	HANDICAP	
Gewestelijke doelstelling	(4) Het beleid met betrekking tot personen met een handicap (handicap)		Timing	2023-2024	

ACTIE			ACTOREN		
-------	--	--	---------	--	--

Vaststelling (Facultatief)	De aanwerving, integratie en duurzame tewerkstelling van personen met een handicap in een organisatie zijn belangrijke sleutels tot inclusie en een verrijking voor de teams. De sensibiliseringsacties dragen bij tot een verandering van zienswijze en van het beeld dat iedereen heeft over personen met een handicap. Laten we samen van inclusie een concrete werkelijkheid maken.	Voortrekker(s)	Cel Diversiteit		
Beschrijving van de actie	Interviews afnemen met collega's met een handicap en deze publiceren op onze verschillende communicatiekanalen / Een evenement (Middag) of een activiteit tijdens de Team Day organiseren waarbij men "in de huid kan kruipen" van een persoon met een handicap. (zie Actiris) / Een digitale advieswijzer opmaken met zaken waar men niet aan denkt als men geen handicap heeft.	Samenwerking	Brussel Synergie		
Verwachte resultaten	Meer begrip voor collega's met een handicap, een meer inclusieve organisatiecultuur ontwikkelen	Partners	Directie Communicatie		
Kritieke succesfactoren					

KPI						
Beschrijving KPI			Rode drempel	Groene drempel	Resultaten	Opmerkingen
MIDDELEN			MIDDELEN			
Geraamd bedrag	Begroting (BA)		VTE	IT	Andere	Externe consultancy
Activiteiten			Opvolging			
Nr.	Beschrijving	Duur	Realisatie			
1						
2						
3						
4						
5						

ACTIEPLAN DIVERSITEIT GOB					
Nieuwe Actie					
Titel van de actie	Een onderlinge hulplijn tussen collega's tot stand brengen	Nr.	35	Doelgroep	Personeelsleden van de GOB
Krachtlijn APD	3 Krachtlijn Organisatiecultuur			Actiedomein	Kruispuntdenken
Gewestelijke doelstelling	(2) Representativiteit binnen de overheidsdiensten (diversiteit van herkomst, laag opleidingsniveau, Brusselse bevolking)			Timing	2024
ACTIE			ACTOREN		
Vaststelling (Facultatief)	De twee jaren van de Covid-19-crisis en onze huidige manieren van werken hebben de afstand tussen collega's vergroot en de kansen verkleind om banden te smeden en onze kennis en ervaringen uit te wisselen en te delen. Een onderlinge hulplijn opzetten zou het mogelijk maken gratis informatie en kennis te delen en een meer solidaire en meer inclusieve organisatiecultuur te creëren.			Voortrekker(s)	Cel Diversiteit
Beschrijving van de actie	Een voor iedereen toegankelijke onderlinge hulplijn tot stand brengen			Samenwerking	Brussel Synergie Brussel Financiën en Begroting
Verwachte resultaten	Een meer inclusieve en meer solidaire organisatiecultuur ontwikkelen.			Partners	Directie Communicatie
Kritieke succesfactoren					

KPI					
Beschrijving KPI		Rode drempel	Groene drempel	Resultaten	Opmerkingen
MIDDELEN		MIDDELEN			
Geraamd bedrag	Begroting (BA)	VTE	IT	Andere	Externe consultancy
Activiteiten		Opvolging			
Nr.	Beschrijving	Duur	Realisatie		
1					
2					
3					
4					
5					

ACTIEPLAN DIVERSITEIT GOB					
Nieuwe Actie					
Titel van de actie	Brochure Handicap	Nr.	36	Doelgroep	De nieuwe medewerkers van de GOB
Krachtlijn APD	3 Krachtlijn Organisatiecultuur			Actiedomein	HANDICAP
Gewestelijke doelstelling	(3) Medewerking aan de uitvoering van de Jongerengarantie (-26 jaar, -30 jaar)			Timing	2023
	(4) Het beleid met betrekking tot personen met een handicap (handicap)				
ACTIE			ACTOREN		
Vaststelling (Facultatief)				Voortrekker(s)	Cel Diversiteit
Beschrijving van de actie	Ontwikkelen van een onthaalbrochure specifiek voor personeelsleden/jobstudenten met een handicap of chronische ziekte. (contactpersonen, informeren over het integratieprotocol, over redelijke materiële en immateriële aanpassingen, advisering bij financiering van arbeidspostaanpassingen, interne attestering, etc.)			Samenwerking	Equal
					Directie Human Resources
Verwachte resultaten	De ontwikkeling van een onthaalbrochure			Partners	Directie Communicatie
Kritieke succesfactoren					

KPI					
Beschrijving KPI		Rode drempel	Groene drempel	Resultaten	Opmerkingen
Ontwikkeling van een onthaalbrochure		Nee	Ja		
Implementatie van de brochure bij aanwerving		Nee	Ja		
MIDDELEN			MIDDELEN		
Geraamd bedrag	Begroting (BA)	VTE	IT	Andere	Externe consultancy
Activiteiten			Opvolging		
Nr.	Beschrijving	Duur	Realisatie		
1	Verzamelen van informatie				
2	Opmaak van de brochure				
3	Verdeling van de brochure				
4					
5					

ACTIEPLAN DIVERSITEIT GOB					
Nieuwe Actie					
Titel van de actie	Diversiteitskalender	Nr.	37	Doelgroep	Alle personeelsleden van de GOB
Krachtlijn APD	3 Krachtlijn Organisatiecultuur			Actiedomein	KRUISPUNTDENKEN
Gewestelijke doelstelling	(2) Representativiteit binnen de overheidsdiensten (diversiteit van herkomst, laag opleidingsniveau, Brusselse bevolking)			Timing	2023-2024
ACTIE			ACTOREN		
Vaststelling (Facultatief)				Voortrekker(s)	Cel Diversiteit
Beschrijving van de actie	uitbrengen van een digitale diversiteitskalender die de aandacht vestigt op en sensibiliseert over de verschillende thema's van diversiteit. De cel diversiteit bekijkt per datum welke (communicatie)actie ze kan ondernemen en wisselt af tussen verschillende sensibiliseringsinstrumenten. (eventueel automatisch toevoegen in outlook zoals de 'feestdagen'?)			Samenwerking	Equal
Verwachte resultaten	Lancering van een digitale diversiteitskalender			Partners	Directie Communicatie
Kritieke succesfactoren					

KPI					
Beschrijving KPI		Rode drempel	Groene drempel	Resultaten	Opmerkingen
Ontwikkeling van de kalender		Nee	Ja		
Implementatie van de kalender in Outlook		Nee	Ja		
MIDDELEN			MIDDELEN		
Geraamd bedrag	Begroting (BA)	VTE	IT	Andere	Externe consultancy
Activiteiten			Opvolging		
Nr.	Beschrijving	Duur	Realisatie		
1	Verzamelen van informatie				
2	Opmaak van de kalender				
3	Implementatie van de kalender in outlook				
4					
5					

ACTIEPLAN DIVERSITEIT GOB							
Nieuwe Actie							
Titel van de actie	Belgian Pride	Nr.	38	Doelgroep	Personeelsleden van de GOB		
Krachtlijn APD	3 Krachtlijn Organisatiecultuur			Actiedomein	LGBT's		
Gewestelijke doelstelling	(2) Representativiteit binnen de overheidsdiensten (diversiteit van herkomst, laag opleidingsniveau, Brusselse bevolking)			Timing	2023 + 2024		
ACTIE				ACTOREN			
Vaststelling (Facultatief)	Om het imago van de GOB als inclusieve werkgever te versterken en om de personeelsleden van de GOB erbij te betrekken, moet de deelname van de GOB aan de Belgian Pride een vaste actie in de diversiteitsplannen worden.			Voortrekker(s)	Cel Diversiteit		
Beschrijving van de actie	Vaste deelname aan de Belgian Pride van de GOB als inclusieve instelling. Oprichting van een organisatiecomité met vrijwilligers van de GOB			Samenwerking	Vrijwilligerscomité (op te richten)		
Verwachte resultaten	Inclusiviteit van de personeelsleden van de GOB Het imago van de instelling verbeteren			Partners			
Kritieke succesfactoren							
KPI							
Beschrijving KPI				Rode drempel	Groene drempel	Resultaten	Opmerkingen
MIDDELEN				MIDDELEN			
Geraamd bedrag	Begroting (BA)			VTE	IT	Andere	Externe consultancy
Activiteiten				Opvolging			
Nr.	Beschrijving	Duur	Realisatie				
1							
2							
3							
4							
5							

ACTIEPLAN DIVERSITEIT GOB						
Nieuwe Actie						
Titel van de actie	LGBT-netwerk	Nr.	39	Doelgroep	Personeelsleden van de GOB	
Krachtlijn APD	3 Krachtlijn Organisatiecultuur			Actiedomein	LGBT's	
Gewestelijke doelstelling	(2) Representativiteit binnen de overheidsdiensten (diversiteit van herkomst, laag opleidingsniveau, Brusselse bevolking)			Timing	2023 + 2024	
ACTIE				ACTOREN		
Vaststelling (Facultatief)	Zoals aangegeven in de evaluatie van het actieplan diversiteit 2021-2022 lijkt het ons nodig een benchmarking te doen bij een andere overheidsinstelling of privébedrijf met het oog op het oprichten van een intern LGBT-netwerk dat als doel zou hebben een "safe place" te creëren voor leden van de LGBT-gemeenschap die er nood aan hebben te kunnen samenkomen en allerlei thema's te bespreken waarmee ze dagelijks geconfronteerd kunnen worden op de werkvloer.			Voortrekker(s)	Cel Diversiteit	
Beschrijving van de actie	Een of meerdere benchmarkings verrichten bij andere overheidsinstellingen of privébedrijven met het oog op de oprichting van een intern LGBT-netwerk als dat relevant zou blijken.			Samenwerking		
Verwachte resultaten	Het welzijn verbeteren en het gevoel van solidariteit vergroten door bij een groep te horen			Partners		
Kritieke succesfactoren						
KPI						
Beschrijving KPI				Rode drempel	Groene drempel	Resultaten
MIDDELEN				MIDDELEN		
Geraamd bedrag	Begroting (BA)			VTE	IT	Andere
Activiteiten				Opvolging		
Nr.	Beschrijving	Duur	Realisatie			
1						
2						
3						
4						
5						

ACTIEPLAN DIVERSITEIT GOB

Nieuwe actie

Titel van de actie	Werkgroep LGBT	N°	40	Doelgroep	Personeelsleden van de GOB
Krachtlijn APD	3 Krachtlijn Organisatiecultuur			Actiedomein	LGBT
Gewestelijke doelstelling	(2) Representativiteit binnen de overheidsdiensten (diversiteit van herkomst, laag opleidingsniveau, Brusselse bevolking)			Timing	2023 + 2024
ACTIE				ACTOREN	
Vaststelling (Facultatief)	Om mogelijke acties voor LGBT-uit te werken, lijkt het noodzakelijk een werkgroep op te richten bestaande uit mensen die geïnteresseerd zijn in de LGBT-thematiek.			Voortrekker(s)	Cell Diversiteit
Beschrijving van de acties	een werkgroep oprichten om te brainstormen over de LGBT-doelgroep			Samenwerking	
Verwachte resultaten	Creëren van specifieke communicatie- en bewustmakingsacties inzake LGBT Verbetering van het inclusiviteits- en non-discriminatiebeleid van de GOB			Partners	
Kritieke succesfactoren	Het vinden van gemotiveerde personen om deel te nemen aan deze werkgroep.				

ACTIEPLAN DIVERSITEIT GOB					
Nieuwe Actie					
Titel van de actie	Diensten op het intranet	Nr.	41	Doelgroep	Alle personeelsleden van de GOB
Krachtlijn APD	4. Pijler "Externe positionering en benadering van de burgers, gebruikers en cliënten"			Actiedomein	KRUISPUNTDENKEN
Gewestelijke doelstelling	(2) Representativiteit binnen de overheidsdiensten (diversiteit van herkomst, laag opleidingsniveau, Brusselse bevolking)			Timing	2024
ACTIE			ACTOREN		
Vaststelling (Facultatief)				Voortrekker(s)	Cel Diversiteit
Beschrijving van de actie	publicatie op het intranet van een vaste rubriek waarin de diensten van verschillende dienstverleners worden opgelijst, zoals diensten voor tolken en vertalen in gebarentaal e.d., die kunnen helpen bij het zoeken naar dienstverleners voor overheidsopdrachten. Ook hyperlinks naar informatie over alle diversiteitsdoelgroepen toevoegen.			Samenwerking	Equal
Verwachte resultaten	De toegang tot de diensten van dienstverleners die actief zijn op het vlak van diversiteit vergemakkelijken			Partners	Directie Communicatie
Kritieke succesfactoren					

KPI					
Beschrijving KPI		Rode drempel	Groene drempel	Resultaten	Opmerkingen
Publicatie van lijsten met diensten		Nee	Ja		
Aantal soorten diensten dat gepubliceerd is		5	15		
MIDDELEN		MIDDELEN			
Geraamd bedrag	Begroting (BA)	VTE	IT	Andere	Externe consultancy
Activiteiten		Opvolging			
Nr.	Beschrijving	Duur	Realisatie		
1	overleg met de betrokken partijen	1 maand			
2	Geleidelijke aanvulling van de rubriek	12 maanden			
3					
4					
5					

ACTIEPLAN DIVERSITEIT GOB					
Nieuwe Actie					
Titel van de actie	Opleiding over het onthaal en de begeleiding van personen met een handicap	Nr.	42	Doelgroep	Personen met een handicap
Krachtlijn APD	4. Pijler "Externe positionering en benadering van de burgers, gebruikers en cliënten"			Actiedomein	HANDICAP
Gewestelijke doelstelling	(4) Het beleid met betrekking tot personen met een handicap (handicap)			Timing	2023
ACTIE			ACTOREN		
Vaststelling (Facultatief)	in 2022 werd een overheidsopdracht gesloten met de vzw DiversiCom. Die opdracht omvat onder andere een reeks opleidingen omtrent de opvolging, de bejegening en de aanwerving van personen met een handicap, maar ook meer in het bijzonder over het onthaal en de begeleiding van deze personen door de onthaaldiensten van de GOB.			Voortrekker(s)	Cel Diversiteit
Beschrijving van de actie	een opleidingstraject rond het thema handicap in het opleidingsaanbod opnemen. Deze opleidingen verplicht maken voor de personeelsleden van het onthaal van de GOB.			Samenwerking	Brussel Synergie
Verwachte resultaten	verbetering van het onthaal en de begeleiding van bezoekers/burgers met een handicap			Partners	Directie Human Resources
Kritieke succesfactoren	bereidheid van de betrokken personeelsleden om zich te ontplooiën				

KPI					
Beschrijving KPI		Rode drempel	Groene drempel	Resultaten	Opmerkingen
Opleiding gegeven		Nee	Ja		
% personeelsleden dat de opleiding heeft gevolgd		25%	75%		
MIDDELEN			MIDDELEN		
Geraamd bedrag	Begroting (BA)	VTE	IT	Andere	Externe consultancy
					Diversicom
Activiteiten			Opvolging		
Nr.	Beschrijving	Duur	Realisatie		
1	overleg met de hiërarchie van de betrokken onthaalmedewerkers betreffende deze opleiding	2 maanden			
2	planning van de opleiding met DiversiCom	1 maand			
3					
4					
5					

ACTIEPLAN DIVERSITEIT GOB					
Nieuwe Actie					
Titel van de actie	Communicatiemateriaal in verband met diversiteit	Nr.	43	Doelgroep	bezoekers van de GOB
Krachtlijn APD	4. Pijler "Externe positionering en benadering van de burgers, gebruikers en cliënten"			Actiedomein	
Gewestelijke doelstelling	(2) Representativiteit binnen de overheidsdiensten (diversiteit van herkomst, laag opleidingsniveau, Brusselse bevolking)			Timing	2024
ACTIE			ACTOREN		
Vaststelling (Facultatief)				Voortrekker(s)	Cel Diversiteit
Beschrijving van de actie	aan de onthaaldesks van de GOB informatie over diversiteitsthema's ter beschikking stellen van de bezoekers/burgers, onder meer in de vorm van brochures.			Samenwerking	Brussel Synergie Equal Brussel Huisvesting Brussel Economie en Werkgelegenheid
Verwachte resultaten	betere kennis van ieders rechten, wat er gedaan wordt opdat iedereen gelijk behandeld zou worden, ...			Partners	
Kritieke succesfactoren					

KPI						
Beschrijving KPI			Rode drempel	Groene drempel	Resultaten	Opmerkingen
Ter beschikking gestelde brochures			Nee	Ja		
Aantal beschikbare soorten brochures			1	5		
MIDDELEN			MIDDELEN			
Geraamd bedrag	Begroting (BA)		VTE	IT	Andere	Externe consultancy
						Diversicom
Activiteiten			Opvolging			
Nr.	Beschrijving	Duur	Realisatie			
1	Overleg met en sensibilisering van de betrokken besturen	3 maanden				
2	Samenwerking met Facilites voor de aankoop van een folderhouder om op de onthaaldesk te plaatsen	1 maand				
3						
4						
5						

ACTIEPLAN DIVERSITEIT GOB					
Nieuwe Actie					
Titel van de actie	Onthaaldesk vs digitale kloof bij de burger	Nr.	44	Doelgroep	Burgers
Krachtlijn APD	4. Pijler "Externe positionering en benadering van de burgers, gebruikers en cliënten"			Actiedomein	
Gewestelijke doelstelling	(2) Representativiteit binnen de overheidsdiensten (diversiteit van herkomst, laag opleidingsniveau, Brusselse bevolking)			Timing	2023
ACTIE			ACTOREN		
Vaststelling (Facultatief)	de onthaalbedienden hebben aan meerdere burgers geweigerd een document van het type huurtoelage te overhandigen, met als reden dat ze instructies in die zin gekregen hadden en dat de burgers die documenten zelf moesten afdrukken. Vanuit het oogpunt van klantgerichtheid heeft het absoluut geen zin om te weigeren een document af te drukken terwijl dit voor een ander document geen enkel probleem vormt. Wetende dat heel wat aanvragers van sociale premies aan de GOB af te rekenen hebben met de digitale kloof en dat zij geen IT-materiaal hebben om het document thuis af te drukken, kunnen we hen toch wel een toelageformulier afdrukken.			Voortrekker(s)	Cel Diversiteit
Beschrijving van de actie	het afdrukken van documenten van het type aanvraagformulier aan de loketten van de GOB/GOBF toelaatbaar maken			Samenwerking	Brussel Synergie
					Brussel Mobiliteit
					Brussel Huisvesting
					Brussel Economie en Werkgelegenheid
Verwachte resultaten	verbetering van de klantgerichtheid van de GOB			Partners	
Kritieke succesfactoren					

KPI						
Beschrijving KPI			Rode drempel	Groene drempel	Resultaten	Opmerkingen
Aantal burgers dat een afdruk/een document heeft gevraagd			20	/		als een burger niet vraagt een formulier af te drukken, wil dat zeggen dat hij/zij niet te lijden heeft onder de digitale kloof of financiële moeilijkheden
MIDDELEN			MIDDELEN			
Geraamd bedrag	Begroting (BA)		VTE	IT	Andere	Externe consultancy
						Diversicom
Activiteiten			Opvolging			
Nr.	Beschrijving	Duur	Realisatie			
1	Overleg met en sensibilisering van de diensten die een onthaaldesk voor burgers hebben	6 maanden				
2						
3						
4						
5						

ACTIEPLAN DIVERSITEIT GOB					
Nieuwe Actie					
Titel van de actie	Vacature	Nr.	45	Doelgroep	Kandidaten voor een vacature bij de GOB
Krachtlijn APD	4. Pijler "Externe positionering en benadering van de burgers, gebruikers en cliënten"			Actiedomein	SOCIALE AFKOMST EN SOCIALE SITUATIE
Gewestelijke doelstelling	(2) Representativiteit binnen de overheidsdiensten (diversiteit van herkomst, laag opleidingsniveau, Brusselse bevolking)			Timing	2024
	(3) Medewerking aan de uitvoering van de Jongerengarantie (-26 jaar, -30 jaar)				
	(4) Het beleid met betrekking tot personen met een handicap (handicap)				
ACTIE			ACTOREN		
Vaststelling (Facultatief)	Sommige vacatures zijn opgesteld in een te moeilijk of te technisch taalgebruik voor de graad van de aangeboden betrekking. Men moet dezelfde taal als de kandidaat spreken en het taalgebruik aanpassen aan het niveau van de aangeboden betrekking en de vereiste ervaring.			Voortrekker(s)	Cel Diversiteit
Beschrijving van de actie	De vacatures meer inclusief maken, in de manier waarop ze opgesteld zijn, volgens de graad van de aangeboden betrekking.			Samenwerking	Directie Human Resources
Verwachte resultaten	Beter begrip van de vacatures door de kandidaat			Partners	HR-correspondenten
Kritieke succesfactoren					

KPI					
Beschrijving KPI		Rode drempel	Groene drempel	Resultaten	Opmerkingen
MIDDELEN			MIDDELEN		
Geraamd bedrag	Begroting (BA)		VTE	IT	Andere
					Externe consultancy Diversicom
Activiteiten			Opvolging		
Nr.	Beschrijving	Duur	Realisatie		
1	Overleg met de HR	1 maand			
2	Sensibilisering van de HR-correspondenten van elk bestuur	1 maand			
3	Controle van de volgende vacatures, die na de uitvoering van de acties gepubliceerd werden	4 maanden			
4					
5					

ACTIEPLAN DIVERSITEIT GOB

Nieuwe Actie

Titel van de actie	Formulieren en documenten bestemd voor burgers	Nr.	46	Doelgroep	Burgers woonachtig in het BHG
Krachtlijn APD	4. Pijler "Externe positionering en benadering van de burgers, gebruikers en cliënten"			Actiedomein	GENDER EN LGBTQIA+
Gewestelijke doelstelling	(2) Representativiteit binnen de overheidsdiensten (diversiteit van herkomst, laag opleidingsniveau, Brusselse bevolking)			Timing	2023
ACTIE				ACTOREN	
Vaststelling (Facultatief)	In de aan de burgers gerichte formulieren van de GOB wordt vaak het geslacht van de betrokken persoon gevraagd: V of M, zonder vermelding van een andere mogelijkheid: "andere" of "X" en "ik wens deze vraag niet te beantwoorden"			Voortrekker(s)	Cel Diversiteit
Beschrijving van de actie	Vanuit een inclusieve benadering van transgender- en non-binaire personen, alle formulieren van de GOB die door burgers moeten worden ingevuld analyseren en nagaan of het relevant is er de vakjes "X" of "ik wens deze vraag niet te beantwoorden" aan toe te voegen. Deze vermeldingen ook verwijderen op documenten waarvoor ze niet relevant zijn.			Samenwerking	DHR
Verwachte resultaten				Partners	
Kritieke succesfactoren	Verplichting van genderstatistieken				

KPI						
Beschrijving KPI			Rode drempel	Groene drempel	Resultaten	Opmerkingen
MIDDELEN			MIDDELEN			
Geraamd bedrag	Begroting (BA)		VTE	IT	Andere	Externe consultancy
						Diversicom
Activiteiten			Opvolging			
Nr.	Beschrijving	Duur	Realisatie			
1	Analyse van de verschillende documenten (formulieren) die door burgers ingevuld moeten worden	6 maanden				
2	De relevantie van toevoeging of schrapping van gendergegevens overleg met de partijen die betrokken zijn bij de aanpassing van de formulieren om van gedachten te wisselen na de analyse en de evaluatie	3 maanden				
3		3 maanden				
4	Geleidelijke doorvoering van de geformuleerde opmerkingen	3 maanden				
5						

ACTIEPLAN DIVERSITEIT GOB

Nieuwe Actie

Titel van de actie	Promoten van premies voor gebarentaal	Nr.	47	Doelgroep	Personeelsleden van de GOB
Krachtlijn APD	4. Pijler "Externe positionering en benadering van de burgers, gebruikers en cliënten"			Actiedomein	Handicap
Gewestelijke doelstelling	(2) Representativiteit binnen de overheidsdiensten (diversiteit van herkomst, laag opleidingsniveau, Brusselse bevolking)			Timing	2024
ACTIE				ACTOREN	
Vaststelling (Facultatief)				Voortrekker(s)	Cel Diversiteit
Beschrijving van de actie	promotie maken voor de premies voor gebarentaal en voor de procedure voor opleidingen gebarentaal			Samenwerking	DHR
Verwachte resultaten	het onthaal en de begeleiding van dove en slechthorende bezoekers vergemakkelijken			Partners	Directie Communicatie
Kritieke succesfactoren					

KPI						
Beschrijving KPI			Rode drempel	Groene drempel	Resultaten	Opmerkingen
MIDDELEN			MIDDELEN			
Geraamd bedrag	Begroting (BA)		VTE	IT	Andere	Externe consultancy
Activiteiten			Opvolging			
Nr.	Beschrijving	Duur	Realisatie			
1						
2						
3						
4						
5						

ACTIEPLAN DIVERSITEIT GOB

Nieuwe Actie

Titel van de actie	Betrokkenheid van Brusselse jongeren uit wijken met een hoge werkloosheid	N°	48	Doelgroep	Jonge Brusselaars uit gedefavoriseerde wijken
Krachtlijn APD	"Externe positionering en benadering van de burgers, gebruikers en cliënten"			Actiedomein	Origine en Sociale situatie
Gewestelijke Doelstelling	(2) Representativiteit binnen de overheidsdiensten (diversiteit van herkomst, laag opleidingsniveau, Brusselse bevolking)			Timing	2023
ACTIE			ACTOREN		
Vaststelling (facultatief)	In de bevindingen voorafgaand aan de goedkeuring van het actieplan 2023-2024 werd geconstateerd dat het Brusselse personeel in de minderheid is ten opzichte van het niet-Brussels personeel (56,88%). De kloof tussen Brusselaars en niet-Brusselaars wordt groter in het voordeel van de laatsten.			(Voor)trekkers	Cel Diversiteit
Beschrijving van de actie	In eerste instantie is het de bedoeling de meest achtergestelde wijken te identificeren (meer dan 28% werkloosheid, zie wijkmonitoring) en in één of meer van deze wijken één of meer proefprojecten uit te voeren door contact op te nemen met het institutionele en associatieve weefsel van deze proefwijk om de werkaanbiedingen en aanwervingen van de GOB gericht en dynamisch te verspreiden.			Samenwerking	Directie Human Resources
Verwachte resultaten	Aanwerving van 10 personeelsleden uit deze wijk			Partners	Directie Communicatie
Kritische succesfactoren	Mobilisatie van het institutionele en verenigingsleven in de betrokken wijken				

KPI

Beschrijving KPI		Rode drempel	Groene drempel	Resultaat	Opmerkingen
Diffusion de l'information auprès des institutions et associations locales concernées et auprès des candidats potentiels		Nee	Ja		
Point de contact fixe établi		Nee	Ja		
engagements et recrutements évalués fin 2023 et fin 2024					
MIDDELEN		MIDDELEN			
Geraamd bedrag	Budget (BA)	VTE	IT	Andere	Externe consultants
5000					
Activiteiten		Opvolging			
N°	Beschrijving	Duur	Realisatie		
1	Kiezen van de wijk	1 maand			
2	Contact met het associatieve en institutionele weefsel	2 maand			
3	Verspreiden van de aanbiedingen	6/18 maand			
4					
5					

VI. 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">• 19 december 2022: Validering in plenaire zitting van de evaluatie van het Diversiteitsplan 2021-2022, alsook van het ontwerp van Diversiteitsplan 2023-2024 in het nieuwe Excel-formaat	<ul style="list-style-type: none">• 16 maart 2023 : Uitbrengen van het advies door het Basisoverlegcomité van de GOB	<ul style="list-style-type: none">• 14 mars 2023 : Validering door de Directieraad van de GOB