

Formulier diversiteitsplan
gemeentelijke administraties

1. IDENTIFICATIEGEGEVENS:

Naam: Gemeente Schaarbeek
Rechtsvorm: gemeentelijke administratie

Contactpersoon:

Naam en voornaam: De Graeve Floriane
Functie: Gender en Diversiteit Manager
Adres : Haachtsesteenweg 226, 1030 Schaarbeek
N° tél : 02/240 33 44
N° fax:
E-mail : fdegraeve@schaarbeek.irisnet.be

Ondernemingsnummer: 0207 367 687

2. INLEIDING

De Gemeente Schaarbeek nam in haar meerderheidsakkoord op om zich te blijven inzetten voor gelijkheid voor iedereen en de strijd tegen elke vorm van discriminatie op basis van gender, ras, religie, taal, huidskleur, afkomst of seksuele geaardheid. De gemeente Schaarbeek heeft een diverse bevolking en wil dit weerspiegeld zien in haar personeel. Met dit diversiteitsplan wil de Gemeente zich hiervoor actief inzetten.

Met dit eerste diversiteitsplan wil de Gemeente de bestaande goede praktijken versterken door ze om te zetten in objectieve en transparante procedures. We willen inzetten op een werving & selectie beleid en een personeelsbeheer die in al zijn aspecten rekening houdt met diversiteit. Daarnaast willen we het bewustzijn verhogen bij zowel de verantwoordelijken als bij elk personeelslid over het belang en de rijkdom van een divers personeel.

Dit diversiteitsplan kadert in de Ordonnantie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 04/09/2008 “ertoe strekkende een diversiteitsbeleid te bewerkstelligen in het Brussels ambtenarenapparaat” en het uitvoeringsbesluit van 19/07/2012 dat de lokale besturen verplicht een diversiteitsplan op te stellen.

3. BEGELEIDINGSCOMMISSIE

	DETAILS
DATUM VAN ADVIES VAN HET COLLEGE	14/11/2017
DATUM VAN OPRICHTING	22/01/2018
SAMENSTELLING	<p>De analyse werd uitgevoerd door 3 groepen van ongeveer een 12-tal personen: AKIN Dudu, AMOND Jean-Pierre, BEKKAR Fouad, BORZYKOWSKI Eva, BUTS An, CRUPI Rose-Marie, DE DECKER Coralie, DE SMET VAN DAMME Koen, DELAHAYE Christine, DELVAUX Séverine, EUDIER Laëtitia, FAZIO Davide, GEERAERTS Wendy, HAJJI-BAKKALI Oussama, HEUZE Myriam, JEUNEJEAN Laura, LAKHDAR Mounir, LKOUTBI Farid, LUC Françoise, MAROY Anne-Sylvie, MASSON Sabine, MOREL DE WESTGAVER Delphine, MORSELLI Valentina, NYIRABAGANDA Barbara, POPGEORGIEV Emil, ROMOLO Loredana, RYVERS Suzanne, SAÏDI Kinza, SMAÏLI Ayna, UWIRAGIYE Alice, VAES Xavier, WAUTERS Julie</p> <p>Het begeleidingscomité bestaat uit: Luc Françoise – Directrice Human Resources Akin Dudu – project manager Dienst Kindertijd en Jeugd Amond Jean-Pierre – bestuurssecretaris dienst boekhouding Borzykowski Eva – bestuurssecretaris dienst overheidsopdrachten Buts An – bestuurssecretaris dienst Nederlandstalige cultuur Fazio Davide – Administratief assistent dienst bevolking Delvaux Severine – Projectcoördinator handicapbeleid Morselli Valentina – belast met projecten en subsidies Saïdi Kinza – Animator dienst Senioren Lakhdar Mounir – technisch secretaris dienst gebouwen</p>
ROL EN FUNCTIES	Begeleiden van de diversiteitsmanager die belast is met het ontwikkelen, implementeren en monitoren van het diversiteitsplan.
VOORZIENE INTERVENTIES	

PERSO(O)N(EN) VERANTWOORDELIJK VOOR DE UITVOERING VAN HET PLAN	GERAAMDE WERKTIJD
▪ Floriane De Graeve	50%

4. KWANTITATIEVE ANALYSE: MOMENTOPNAME VAN HET PERSONEELSBESTAND VOOR HET PLAN

Deze gegevens geven een beeld op datum van 26/02/2019.....
 Aantal voltijds gelijkgesteld in dienst 1297,09.

Totale personeelsbestand

	niveau E	Niveau D	Niveau C	Niveau B	Niveau A	totaal	Totaal %
Nationaliteit	278	469	274	196	232	1449	
EU 28	221	443	259	192	228	1343	93%
Buiten EU 28	57	26	15	4	4	106	7%
Leeftijd	278	469	274	196	232	1449	
-26 jaar	15	31	11	4		61	4%
26-45 jaar	106	187	154	121	132	700	48%
46-55 jaar	90	175	68	51	74	458	32%
56+ jaar	67	76	41	20	26	230	16%
Gender	278	469	274	196	232	1449	
Mannen	177	300	101	80	101	759	52%
Vrouwen	101	169	173	116	131	690	48%
Totaal	278	469	274	196	232	1449	
Totaal %	19%	32%	19%	14%	16%		

Statutaire personeel

	niveau E	Niveau D	Niveau C	Niveau B	Niveau A	Totaal	Totaal %
Nationaliteit	43	216	77	71	101	508	
EU 28	42	202	77	70	101	492	97%
Buiten EU 28	1	14	0	1	0	16	3%
Leeftijd	43	216	77	71	101	508	
-26 jaar	0	0	0	0	0	0	0%
26-45 jaar	4	58	21	27	28	138	27%
46-55 jaar	23	103	33	31	54	244	48%
56+ jaar	16	55	23	13	19	126	25%
Gender	43	216	77	71	101	508	
Mannen	12	167	27	27	45	278	55%
Vrouwen	31	49	50	44	56	230	45%
Totaal	43	216	77	71	101	508	
Totaal %	8%	43%	15%	14%	20%		

Contractueel personeel

	niveau E	Niveau D	Niveau C	Niveau B	Niveau A	totaal	Totaal %
Nationaliteit	235	253	197	125	131	941	
EU 28	179	241	182	122	127	851	90%
Buiten EU 28	56	12	15	3	4	90	10%
Leeftijd	235	253	197	125	131	941	
-26 jaar	15	31	11	4	0	61	6%
26-45 jaar	102	129	133	94	104	562	60%
46-55 jaar	67	72	35	20	20	214	23%
56+ jaar	51	21	18	7	7	104	11%
Gender	235	253	197	125	131	941	
Mannen	165	133	74	53	53	478	51%
Vrouwen	70	120	123	72	75	460	49%
Totaal	235	253	197	125	131	941	
Totaal %	25%	27%	21%	13%	14%		

Bijkomende opmerkingen bij deze gegevens :

Hoewel de ontwikkeling van het diversiteitsplan gestart is eind 2017, werd er toch gekozen om de meest recente cijfers op te nemen in het finale diversiteitsplan omdat een personeelswijziging de ontwikkeling van het plan heeft verlengd. Deze cijfers dateren van februari 2019 en geven een compleet beeld van het personeelsbestand, inclusief een opsplitsing tussen statutaire personeelsleden en contractuele personeelsleden.

5. KWALITATIEVE ANALYSE: STERKTES EN AANDACHTSPUNTEN INZAKE DIVERSITEIT

PER DOOR HET DIVERSITEITSBELEID BEOOGDE DOELGROEP:

	STERKTES <i>Maatregelen die reeds effect hebben gehad, naar:</i>	AANDACHTSPUNTEN <i>Te versterken maatregelen naar:</i>
Personeel met nationaliteit buiten E.U.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wil van het college dat het personeel de bevolking weerspiegelt; ▪ Vertegenwoordiging van verschillende afkomst bij het personeel; ▪ Aanwerving van personen die niet goed Nederlands of Frans spreken en mogelijkheid om taalcursussen te volgen; 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ondervertegenwoordiging van deze doelgroep, van A tot D; ▪ Aanwerving op basis van diploma's; ▪ Nood aan begeleiding voor personen die een gelijkstelling van diploma moeten krijgen; ▪ De mensen van deze doelgroep, die niet goed Nederlands of Frans spreken, krijgen toegang tot taalcursussen maar ze leren woordenschat die in hun werk niet gebruikt wordt; ▪ De vragen in verband met afkomst zijn taboe.
Personeel jonger dan 26 jaar	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Steeds meer personen jonger dan 26 jaar worden aangeworven; ▪ Beschikbaar maken van inschakelingscontracten; ▪ Steeds meer stagiairs (bijvoorbeeld met CEFA) in sommige diensten. De procedure is eenvoudiger want er is iemand van HR mee bezig; ▪ De stages zijn een springplank om in de gemeente aangeworven worden; ▪ Studentenjobs op basis van de behoeften; 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Veel jongeren leven in Schaarbeek maar ze zijn niet goed vertegenwoordigd in het personeel; ▪ Veel vacatures eisen ervaringen, maar dat is moeilijker voor deze doelgroep. ▪ Een voorbereiding voor het onthaal van stagiaires en hun opleiding is noodzakelijk (identificatie van de taken en vervolg bij een personeelslid); ▪ Nood aan meer begeleiding en opleiding voor deze doelgroep; ▪ Is het personeelsverloop voldoende om regelmatig nieuwe jongeren aan te werven? ▪ Inschakelingscontracten: niet voldoende kandidaten bij Actiris in verhouding tot het aantal vacatures; ▪ Sommige mensen hebben vooroordelen tegenover de jongeren;
Personeel ouder dan 45 jaar	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mogelijkheid om zijn/haar werktijd aan te passen; ▪ Meerdere diensten hebben personen ouder dan 55 jaar aangeworven. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Digitale kloof: een update en een begeleiding zijn noodzakelijk zodat iedereen comfortabel digitaal kan werken; ▪ Maximale anciënniteit van 6 jaar in de privésector; ▪ Geen bijzondere communicatie om 45-plussers aan te moedigen te solliciteren; ▪ Geen specifieke steun voor mensen die bijna op pensioen gaan; ▪ Noodzaak om de kwaliteiten van ervaren werknemers meer te valoriseren.

<p style="text-align: center;">Personeel met een handicap</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Er zijn personen met een handicap die werken in de gemeentelijke administratie (mensen die aan chronische ziekten lijden zijn inbegrepen); ▪ Aanwerving van stagiaires met een handicap dankzij de dienst Phare ; ▪ In de vacatures is aangeduid dat mensen redelijke aanpassingen kunnen vragen; ▪ Er is steeds meer openheid wat betreft handicap; ▪ Gemeentelijke wegen zijn (her)aangelegd om de toegankelijkheid voor mensen met een handicap te verbeteren; dat helpt ook de werknemers met een handicap; ▪ Een openbare aanbesteding werd aan een beschutte werkplaats gegund. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Er zijn weinig personen van deze doelgroep die solliciteren; ▪ Er zijn weinig personen met een handicap die deel van het personeel uitmaken (eventueel door de vrijwillige verklaring van handicap bij de werkgever); ▪ Er is schrik voor een negatieve impact van deze verklaring op de ontwikkeling van de loopbaan; ▪ Gebrek aan een echte betrokkenheid van de gemeente ten opzichte van deze doelgroep. Inspanning noodzakelijk om de toegankelijkheid van de kantoren te verbeteren, zowel voor het publiek als voor de werknemers; ▪ Er bestaan veel stereotypen en vooroordelen ten opzichte van handicap bij het personeel; ▪ Gebrek aan begeleiding van personen met een chronische ziekte, dat absentisme veroorzaakt; ▪ Sommigen diensten hebben moeite met de integratie van een collega na een ongeval (als sommige taken niet meer kunnen uitgevoerd worden); we moeten personen die terugkeren begeleiden; ▪ Behoefte aan kennis van de beste praktijken.
<p style="text-align: center;">Personeel zonder DHISO</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Personen zonder diploma kunnen in de gemeente (niveau D en E) aangeworven worden; ▪ De dienst Infrastructuur werkt goed samen met VZW « Jeunes Schaerbeekoïsois au travail » samen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Onzekere contracten; ▪ Voor veel vacatures is een diploma vereist; ▪ Niet veel carrièremogelijkheden; ▪ Sommige werknemers zijn gemotiveerd om zich verder te ontwikkelen en vormingen te volgen maar lijken de middelen niet te hebben (het is ingewikkeld, er is geen ondersteuning en vorming).

Gegevens naar gender	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Man-Vrouw evenwicht bij het personeel; ▪ Meer vrouwen dan vroeger bij de directie Infrastructuur (bvb. bij groene ruimtes); ▪ Er is genderneutraal taalgebruik in de vacatures; ▪ Aandacht voor genderneutrale functietitels; ▪ Bij de Bevolkingsdienst, zijn opleidingen over gender en geaardheid aangeboden; ▪ Steeds meer aandacht voor gender (gendermainstreaming en genderbudgeting); ▪ Er is geen discriminatie rond geaardheid: mensen durven erover te spreken. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Er zijn niet genoeg mannen in administratieve diensten en onderwijs (moeilijk te vinden en aan te werven), en niet genoeg vrouwen in technische- en kaderfuncties (bv: alleen maar mannen bij technische diensten van wegen); ▪ Geen cijfers over promotie van mannen en vrouwen; ▪ Infrastructuur verbeteren om vrouwen in sommige diensten goed te ontvangen (kleedruimte); ▪ Overwegen om technische functies aan te passen voor zwangere vrouwen; ▪ Nood aan maatregelen om het evenwicht tussen werk- en privéleven van ouders te ondersteunen; ▪ Veel stereotypes en vooroordelen wat betreft gender; ▪ De deelnemers aan initiatieven over gender zijn mensen die al overtuigd zijn; ▪ Er zijn sommige negatieve opmerkingen over geaardheid en over vrouwen; ▪ Werken aan de aanvaarding van personen die van geslacht zijn veranderd.
----------------------	---	--

▪ **PER INTERVENTIEDOMEIN IN HET MANAGEMENT**

	STERKTES	AANDACHTSPUNTEN
	<i>Maatregelen die reeds effect hebben gehad, naar:</i>	<i>Te versterken maatregelen naar:</i>
Werving en selectie	<ul style="list-style-type: none"> ▪ In de vacatures is opgenomen dat de gemeente open staat voor elk profiel, ongeacht de afkomst, geslacht, leeftijd, etc. ▪ Alle soorten profielen worden aangeworven; 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Er zullen altijd vooroordelen zijn, het is in de eerste plaats belangrijk hiervan bewust te zijn; ▪ De aanwervingsprocedures zijn niet duidelijk of gelijk: nood aan bewustmaking rond diversiteit bij alle personen (directeurs en adjunct-directeurs) die aanwervingen organiseren; ▪ Onvoldoende transparantie ten opzichte van de contracten : sommige zijn onzeker en de toewijzing van vaste contracten is niet duidelijk; ▪ Gevoel dat de gemeente geen aantrekkelijke werkgever is;

<p style="text-align: center;"> ersoneels- beheer <i>(onthaal, opleiding, carrière, beheer competenties, werkomstandigheden, beëindiging arbeidscontract)</i> </p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zeer grote sociologische diversiteit; ▪ Mogelijkheid om zich tot vertrouwenspersonen te wenden als er problemen zijn; ▪ In de gemeente werken (sinds 2017): - Een Gender- en Diversiteitsmanager - Een coördinator van het beleid voor personen met een handicap ▪ We merken langzaam een mentaliteitswijziging over openheid naar diversiteit bij de besluitvormers; ▪ Er zijn opnieuw promotiemogelijkheden voor B niveaus (examens); ▪ Gelijk loon voor gelijke arbeid: er zijn weddeschalen (geen onderhandeling noodzakelijk; gelijke behandeling); 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wat is de verdeling van de doelgroepen in de verschillende diensten en functies? (bv: niet veel diversiteit wat betreft afkomst bij de directeurs); ▪ Interne vacatures: de meeste betreffen A & B niveaus. Er is overkwalificatie voor sommige jobs. ▪ Weinig erkenning voor personen die aan E niveau contract hebben maar het werk van een D doen; ▪ Het gebruik van «niveaus » belemmert een echt vaardighedenmanagement; ▪ Te weinig transparantie over de contracten: sommige contracten zijn te onzeker en de toewijzing van vast contracten is onduidelijk. ▪ De procedures voor de promoties en de examens moeten objectief worden, zodat we afkomst- en genderdiscriminatie vermijden; ▪ Vormingen voor het management om het personeel en haar diversiteit te begeleiden; ▪ Nood aan sensibilisering over respect voor elkaar; ▪ De teamleiders moeten zich bewust worden van hun verantwoordelijkheid: racistische en seksistische uitspraken vermijden en duidelijk aangeven tot waar humor kan gaan; ▪ Er zijn vertrouwenspersonen maar dit instrument is weinig bekend; ▪ Privileges voor ervaren werknemers: gevoel van ongelijkheid wat betreft de taakverdeling; ▪ Gebrek aan waardering van de vaardigheden en de ervaring van personen die al lang voor de gemeente werken; ▪ Geen systeem voor kennisoverdracht; ▪ Geen systeem voor uitwisseling tussen generaties; ▪ Het brugpensioen is niet meer mogelijk: hoe kunnen we de loopbaan van de arbeiders tot 67 jaar begeleiden? ▪ Geen re-integratie traject voor langdurig zieken; ▪ Geen toegang tot opleiding voor iedereen, weinig zichtbaarheid, weigeringen worden niet altijd verklaard ; ▪ Geen telewerk ;
--	---	--

<p style="text-align: center;">Interne communicatie (over diversiteit, non-discriminatie, waarden, organisatie taalopleidingen)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ De gemeente heeft een verantwoordelijke van interne communicatie aangeworven in 2017. ▪ « Gemeentelijke middagen » zijn opleidingen voor alle personeelsleden die regelmatig worden georganiseerd (bv : « bestrijding van seksistische stereotypes », « Ik spaar mijn rug op het werk », etc.); 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ De problemen, zelfs als ze gehoord worden, krijgen niet altijd een oplossing; ▪ Er zijn veel mededelingen via e-mails, en sommigen werknemers vallen buiten de boot (zonder e-mail adres, op het terrein, zonder intranet) ; ▪ Gebrek aan communicatie over opleidingen; ▪ De diversiteit van het gemeentelijke personeel wordt misschien onvoldoende gewaardeerd; ▪ Grote verschillen in het diversiteitsbeleid tussen de diensten, weinig onderlinge uitwisselingen;
<p style="text-align: center;">Externe positionering (acties naar burgers, leveranciers, partners andere gemeenten, klanten, ...)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nieuwe functie in 2017: coördinator van het beleid voor personen met een handicap; ▪ Aanwerving van een ombudsman om de klachten van de burgers te behandelen: contactpersoon als er discriminatie in de behandeling van een dossier/project bestaat; ▪ Het Huis van de Vrouw organiseert activiteiten om gelijkheid van mannen en vrouwen te promoten, in het bijzonder op 8 maart (Internationale Dag van de Rechten van de Vrouw); De gemeente neemt elk jaar aan de campagne « All Genders Welcome » deel (met het RainbowHouse, die de rechten van LGBTQI+ verdedigt). ▪ De gemeente organiseerde een campagne om de stereotypes over mannen te doorbreken (portretten van Schaarbekenaren waaronder een man die in een crèche werkt en een danser) ; 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ De toegankelijkheid van de gebouwen van de gemeente voor burgers met een handicap verbeteren;

Bijkomende opmerkingen bij deze gegevens:

De analyse werd uitgevoerd door een 40-tal mensen uit het gemeentebestuur, opgedeeld in 3 groepen.

6. ACTIEPLAN

6.1 DOMEIN VAN DE WERVING EN DE SELECTIE

Titel: De aanwervingsprocedures harmoniseren.					
afkomst	<26j	>45j	Handicap	diploma	Gender
In een eerste fase een kader uitwerken voor de wervingsprocedures, een kader dat moet worden gevolgd door iedereen die betrokken is bij een rekruteringsproces. In een tweede fase dit kader implementeren.					
<i>Aantal betrokken personen</i>			<i>Timing</i>	<i>Budget</i>	
LOREDANA ROMOLO, NATHALIE MELOT, TATIANA DAYONI MASAMUNA, FLORIANE DE GRAEVE			2019-2021	NIET VAN TOEPASSING	

Titel: Alle personen die aanwervingen organiseren opleiden rond diversiteit en discriminatie.					
afkomst	<26j	>45j	Handicap	diploma	Gender
Minimum 10 personen opleiden per jaar. De impact van die opleidingen evalueren.					
<i>Aantal betrokken personen</i>			<i>Timing</i>	<i>Budget</i>	
SILVIA STEFAN; LOREDANA ROMOLO; FLORIANE DE GRAEVE			2019-2021	OPLEIDINGSBUDGET	

Titel: Ervaringsbewijs aanmoedigen voor degenen die onmiskenbare werkervaring en vaardigheden hebben, maar nooit zijn geslaagd voor een diploma en hun vaardigheden erkend willen zien.					
afkomst	<26j	>45j	Handicap	diploma	Gender
De statuten aanpassen. In samenwerking met de interne communicatie dienst het personeel op de hoogte brengen van deze mogelijkheid. De informatie doorgeven aan de cel Werk zodat de verenigingen die de werkzoekenden trainen en begeleiden zich bewust zijn van de mogelijkheid om hun vaardigheden te valideren.					
<i>Aantal betrokken personen</i>			<i>Timing</i>	<i>Budget</i>	
FRANÇOISE LUC			2020	NIET VAN TOEPASSING	

Titel: Verhogen van de aanwerving van personen met een handicap, via Phare contracten, VDAB en AViQ. Verzekeren van de sensibilisering/opleiding van de verantwoordelijken en de dienst waarbinnen deze personen tewerkgesteld worden.					
afkomst	<26j	>45j	Handicap	diploma	Gender
Verhogen van het aantal specifieke contracten voor personen met een handicap. Begeleiding voorzien voor personen met een handicap voor een goede start van het werk. Begeleiding voorzien voor de sensibilisering van de collega's en de verantwoordelijken. Ondertekenen van het Diversicom Charter.					

<i>Aantal betrokken personen</i>	<i>Timing</i>	<i>Budget</i>
LOREDANA ROMOLO, SÉVERINE DELVAUX, SILVIA STEFAN	2019-2021	3000€ EXTRA VOOR AANWERVING. 1000€ VOOR ONDERTEKENING CHARTER

Titel: Statistieken opmaken over aanwerving mannen en vrouwen. Indien percentages afwijkend zijn, verder onderzoeken en eventuele handelingen stellen.

afkomst	<26j	>45j	Handicap	diploma	Gender
Up to date houden van statistieken over aanwerving in functie van gender: hoeveel kandidaten, hoeveel voorgeselecteerde voor het schriftelijk examen en voor het interview Een jaarlijks rapport maken voor het begeleidingscomité.					
<i>Aantal betrokken personen</i>				<i>Timing</i>	<i>Budget</i>
FLORIANE DE GRAEVE, LOREDANA ROMOLO				2019-2021	NIET VAN TOEPASSING

6.2 DOMEIN VAN HET PERSONEELSBEHEER (*onthaal, opleiding, carrière, beheer competenties, werkomstandigheden, beëindiging arbeidscontract*)

Titel: Een procedure ontwikkelen voor redelijke aanpassingen door te voeren tijdens de selectie, aanwerving en uitvoering van de functie.

afkomst	<26j	>45j	Handicap	diploma	Gender
De opleiding op www.ediv.be volgen (voor alle leden van het begeleidingscomité, die hun collega's op hun beurt kunnen aanmoedigen deze opleiding te volgen). De procedure voor redelijke aanpassingen tijdens de selectie en aanwerving laten goedkeuren door het college. Voorzien van een basispakket om te beantwoorden aan de meest voorkomende aanpassingen.					
<i>Aantal betrokken personen</i>				<i>Timing</i>	<i>Budget</i>
LOREDANA ROMOLO, SÉVERINE DELVAUX				2019	NOG TE BEPALEN

Titel: Managers opleiden over het leiden van een divers team.

afkomst	<26j	>45j	Handicap	diploma	Gender
20 verantwoordelijken opleiden per jaar over het leiden van een divers team. De impact van deze opleidingen evalueren.					
<i>Aantal betrokken personen</i>				<i>Timing</i>	<i>Budget</i>
SILVIA STEFAN, FLORIANE DE GRAEVE				2019-2021	OPLEIDINGSBUDG ET

Titel: De procedures voor bevorderingen, examens en de toegankelijkheid van opleidingen transparanter te maken

afkomst	<26j	>45j	Handicap	diploma	Gender
Opleidingen: verantwoordelijken sensibiliseren over opleidingen, zorgen dat de kwestie van					

opleidingen opgenomen wordt binnen de evaluatiegesprekken. Evalueren van het gebruik van de opleidingen. Examens: deze problematiek met de interne communicatiedienst bespreken, zorgen dat iedereen toegang heeft tot deze informatie, in het bijzonder voor degene die niet beschikken over een e-mailadres.		
<i>Aantal betrokken personen</i>	<i>Timing</i>	<i>Budget</i>
SILVIA STEFAN, ELKE TEAMVERANTWOORDELIJKE, FLORIANE DE GRAEVE (ANALYSE CIJFERS), INTERNE COMMUNICATIE	2019 - 2021	NOG TE BEPALEN

Titel: Woordenschat aanleren die in het dagelijkse werk gebruikt wordt.					
afkomst	<26j	>45j	Handicap	diploma	Gender
Nadenken over een manier om de vakwoordenschat gelinkt aan het beroep in het Frans/Nederlands aan te leren voor degene waarbij dit niet de moedertaal is.					
<i>Aantal betrokken personen</i>			<i>Timing</i>		<i>Budget</i>
BEGELEIDINGSCOMITÉ			2019-2021		À DETERMINER

Titel: Een brief naar het hele personeel versturen, om de cijfers van handicap en ziekte in de gemeente goed te weten, en hun eventueel nood aan redelijke aanpassingen.					
afkomst	<26j	>45j	Handicap	diploma	Gender
Beantwoorden aan vragen voor redelijke aanpassingen. Een jaarlijkse stand van zaken opmaken over personeelsleden met een handicap. De preventiecultuur versterken.					
<i>Aantal betrokken personen</i>			<i>Timing</i>		<i>Budget</i>
FRANCOISE LUC			2019-2021		NOG TE BEPALEN

Titel: Een re-integratie traject voor langdurige ziekten voorstellen.					
afkomst	<26j	>45j	Handicap	diploma	Gender
Een procedure ontwikkelen voor de re-integratie van langdurige zieken. Een onderhoud met de HR voorstellen aan alle langdurige zieken. Voorstellen van een begeleiding voor en na de hervatting van het werk.					
<i>Aantal betrokken personen</i>			<i>Timing</i>		<i>Budget</i>
STÉPHANIE CARÈME, DEBORAH FRANK, FLORIANE DE GRAEVE, SÉVERINE DELVAUX			2019-2021		NOG TE BEPALEN

Titel: Over telewerken nadenken.					
afkomst	<26j	>45j	Handicap	diploma	Gender
Opnemen van deze vraag in het kader van het nadenken over nieuwe manieren van werken en het project Tetris. Opnemen in het kader van eventuele redelijke aanpassingen					

<i>Aantal betrokken personen</i>	<i>Timing</i>	<i>Budget</i>
FRANÇOISE LUC, STÉPHANIE GAUTIER	2019-2021	NOG TE BEPALEN

Titel: Mentorsysteem ontwikkelen					
afkomst	<26j	>45j	Handicap	diploma	Gender
Een pilootproject oprichten voor een mentorsysteem. Een fiche opmaken: "een mentor zijn: de sleutel voor een goede integratie." Het pilootproject evalueren en uitbreiden,					
<i>Aantal betrokken personen</i>			<i>Timing</i>		<i>Budget</i>
FLORIANE DE GRAEVE			2019-2021		NIET VAN TOEPASSING

6.3 DOMEIN VAN DE INTERNE COMMUNICATIE (over diversiteit, non-discriminatie, waarden, organisatie taalopleidingen)

Titel: Een duidelijke en systematische communicatie voor het hele personeel ontwikkelen.					
afkomst	<26j	>45j	Handicap	diploma	Gender
Verzekeren dat alle communicatie naar het personeel al de personeelsleden bereikt (zeker degene die geen emailadres hebben).					
<i>Aantal betrokken personen</i>			<i>Timing</i>		<i>Budget</i>
DIENST COMMUNICATIE			2019-2021		NOG TE BEPALEN

Titel: Mededeling over het diversiteitsplan.					
afkomst	<26j	>45j	Handicap	diploma	Gender
Aan zo veel mogelijk personeelsleden communiceren over het diversiteitsplan, verschillende informatiekkanalen gebruiken.					
<i>Aantal betrokken personen</i>			<i>Timing</i>		<i>Budget</i>
FLORIANE DE GRAEVE, DIENST COMMUNICATIE			2019		NOG TE BEPALEN

Titel: Infosessie en voorlichting voor het college.					
afkomst	<26j	>45j	Handicap	diploma	Gender
Verzekeren dat alle leden van het college op de hoogte zijn van en de ondersteuning bieden aan de projecten rond diversiteit in de administratie.					
<i>Aantal betrokken personen</i>			<i>Timing</i>		<i>Budget</i>
FLORIANE DE GRAEVE			2019-2021		NIET VAN TOEPASSING

6.4 DOMEIN VAN DE EXTERNE POSITIONERING (*acties naar burgers, , leveranciers, partners andere gemeenten, klanten, ...*)

Titel: Handicity en Anysurfer labels verkrijgen of versterken, om de toegankelijkheid van de gemeentelijke diensten te verbeteren (zowel op de website als in de kantoren en publieke ruimtes).					
afkomst	<26j	>45j	Handicap	diploma	Gender
De nodige acties ondernemen om het label Anysurfer te behalen. Verzekeren dat alle renovaties in de gebouwen van de administratie toegankelijk zijn.					
<i>Aantal betrokken personen</i>			<i>Timing</i>		<i>Budget</i>
SÉVERINE DELVAUX, DIENST COMMUNICATIE, DIRECTIE INFRASTRUCTUUR			2019-2021		NOG TE BEPALEN

Titel: Externe mededeling over het diversiteitsplan van de gemeente.					
afkomst	<26j	>45j	Handicap	diploma	Gender
Een artikel in Schaarbeek Info plaatsen. Het diversiteitsplan op de website van de gemeente plaatsen.					
<i>Aantal betrokken personen</i>			<i>Timing</i>		<i>Budget</i>
FLORIANE DE GRAEVE, DIENST COMMUNICATIE			2019		NIET VAN TOEPASSING

7. DUUR VAN HET PLAN

Voorziene planperiode	Aanvang	Tussentijdse evaluatie	Einde en evaluatie
	<i>Mei 2019</i>	<i>April 2020</i>	<i>April 2021</i>

8. VERKLARING TE ONDERTEKENING DOOR DE AANVRAGER

Ondergetekende verklaart dat het diversiteitsplan dat wordt ingediend, voorafgaandelijk werd goedgekeurd door :

het College (datum.....)

of, bij gebrek,

het Comité voor preventie en bescherming op het werk (datum.....)

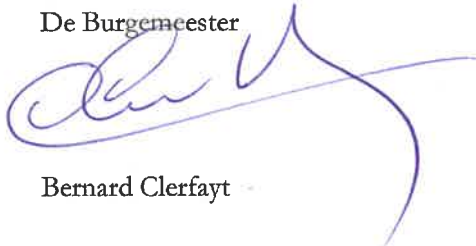
of, bij gebrek,

de Begeleidingscommissie (datum.....)

Handtekening van de wettelijke vertegenwoordiger van de rechtspersoon onder de vermelding « gelezen en goedgekeurd ».

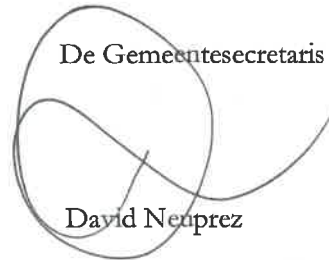
Gedaan te Schaarbeek op 13/05/2018

De Burgemeester



Bernard Clerfayt

De Gemeentesecretaris



David Neuprez