



Formulier voor de aanvraag van een diversiteitsplan in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

1. IDENTIFICATIEGEGEVENS

Naam: Socius
Rechtsvorm: VZW

Contactpersoon:
Voornaam en naam: Fred Dhont
Functie: Directeur
Adres: Saintelettesquare 19 – 1000 Brussel
Tel: 02 215 27 08
E-mail: fred.dhont@socius.be

Ondernemingsnummer: 430838564
Activiteitssector: Dienstverlening t.a.v. sociaal-culturele sector
Activiteitszetel(s) binnen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, betrokken bij het plan:

Rekeningnummer: BE07 0681 0479 3066
IBAN:
BIC:



2. INLEIDING

Socius is het, door de Vlaamse Gemeenschap, erkende steunpunt voor het sociaal-cultureel volwassenenwerk. De kerntaken van de organisatie zijn vastgelegd in het decreet van 2003 op het sociaal-cultureel volwassenenwerk, met name: ondersteuning, ontwikkeling en zichtbaarheid/communicatie. De doelgroep waar Socius zich op richt zijn professionals actief in het erkende sociaal-cultureel volwassenenwerk of in sociaal-culturele initiatieven. De doelgroep wordt gevormd door de leidinggevendenden, agogische professionals, communicatiemedewerkers en freelancers actief in het sociaal-cultureel volwassenenwerk.

Socius heeft 15 werknemers. Daarnaast is 1 medewerker ter beschikking gesteld door een hogeschool. Er is 1 vestiging, gelegen in Brussel.

In relatie tot zijn kernopdrachten heeft het steunpunt al gedurende meer dan 12 jaar ingezet op het omgaan met diversiteit in het sociaal-cultureel volwassenenwerk. Tal van acties en initiatieven werden daartoe ondernomen.

Wat de eigen organisatie betreft, is de notie diversiteit opgenomen in de missie, is er aandacht voor diversiteit in de samenstelling van het bestuur, werken we aan toegankelijkheid en omgaan met diversiteit ten aanzien van onze klanten, hebben we aandacht voor diversiteit in onze media en beeldvorming, ...

In het kwaliteitsplan 2016-2020 van de organisatie worden – naast andere – drie specifieke acties geformuleerd m.b.t. diversiteit:

1. “we maken onze communicatie diversiteitsproof”
2. “bij werving en selectie van nieuwe collega’s hebben we expliciet aandacht voor etnisch-culturele diversiteit”
3. “we zetten in op het ontwikkelen van interculturele competenties van medewerkers”

De geformuleerde acties in het kwaliteitsplan worden opgenomen en verder uitgewerkt in een diversiteitsplan voor Socius.

3. DRAGENDE STRUCTUUR

Dragende structuur: Interne werkgroep diversiteit Socius		
	Details	Commentaar
Datum van advies op RvB	16/05/2018	
Datum van oprichting	Voorjaar 2018	
Samenstelling	Fred Dhont: directeur Max Frans en Bea Elskens: interne coördinatoren Jon Goubin: stafmedewerker Greet Rupus: administratieve medewerker	Belangrijk om alle geledingen van het personeel mee te nemen in het verhaal.
Rol en functies	Het mee conceptualiseren, uitvoeren en opvolgen van de verbeteracties inzake diversiteit zoals gestipuleerd binnen het kwaliteitsplan van de organisatie.	
Voorziene interventies	We voorzien een drietal bijeenkomsten per kalenderjaar.	



Het is tevens van belang aan te geven wie intern verantwoordelijk is voor het uitvoeren van het diversiteitsplan, ook voor de buitenwereld.

Perso(n)en Verantwoordelijk voor de uitvoering van het plan	Geraamde werktijd
Fred Dhont + verschillende werknemers worden betrokken bij de uitwerking van specifieke acties die aansluiten bij hun takenpakket.	In totaal: ± 1 dag per maand

4. KWANTITATIEVE ANALYSE

	nationaliteit		leeftijd				gender			
	E.U.28	Buiten E.U.28	- 26 jaar	26-45 jaar	+45 jaar	Handicap	Mannen	Vrouwen	Zonder DHSO ¹	Totaal
Aantal arbeiders		1		1				1	1	1
Aantal bedienden	10			3	7	1	4	6		10
Aantal middenkader	3				3		1	2		3
Aantal hoger kader	1				1		1			1
Totaal aantal	14	1	0	4	11	1	6	9	1	15
Totaal percentage	93%	7%	0%	27%	73%	7%	40%	60%	7%	100%

Deze gegevens geven een beeld op datum van 22 maart 2018.

Aantal arbeidsposten, uitgedrukt in voltijds equivalenten:

- In België: 14VTE
- In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest: 14VTE
- Bij de activiteitenzetel(s), betrokken bij het plan: Saintelettesquare 19 – 1000 Brussel

Bijkomende informatie:

¹ DHSO = Diploma hoger secundair onderwijs



5. KWALITATIEVE ANALYSE

▪ PER DOOR HET DIVERSITEITSBELEID BEOOGDE DOELGROEP:

	STERKTES	AANDACHTSPUNTEN
	<i>Maatregelen die reeds effect hebben gehad, naar:</i>	<i>Te versterken maatregelen naar:</i>
Personeel met nationaliteit buiten E.U.	- Socius staat open voor het aanwerven van personeelsleden met een andere origine en levert inspanningen om deze doelgroep te bereiken.	- Alle extra inspanningen om via werving en selectie de personeelsploeg van Socius te interculturaliseren hebben tot nu toe geen resultaat opgeleverd. - Slechts 1 werknemer met andere origine aanwezig. Zij werkt als onderhoudsmedewerkster en maakt dus geen deel uit van de core business van Socius.
Personeel jonger dan 26 jaar	- Voor projectmedewerkers is ervaring minder belangrijk en werden in het verleden schoolverlaters aangeworven (25 -30 jaar).	- Relatief "oud" personeelsbestand. Er zijn geen werknemers jonger dan 26 jaar. - Kennis en ervaring zijn belangrijke criteria bij aanwerving van nieuwe werknemers. Zij moeten direct inzetbaar zijn waardoor er minder kansen zijn voor schoolverlaters. - De meerderheid van de functies zijn hooggekwalificeerde jobs waarvoor een universitair diploma en ervaring nodig is. Het is daardoor niet evident om werknemers <26 jaar aan te werven.
Personeel ouder dan 45 jaar	- Zeer hoge vertegenwoordiging van 45+ in de organisatie.	- Tussen 2019 en 2022 bereiken zes collega's de pensioengerechtigde leeftijd. De komende jaren zal er dus aandacht moeten gaan naar het voorbereiden van de eindloopbaan van die collega's en te zorgen voor een goede overdracht van kennis en ervaring.
Personeel met een handicap	- Er is een persoon met een fysieke handicap werkzaam in de organisatie.	-



Personeel zonder DHSO	-	- Een persoon zonder DHSO in de onderhoudsfunctie. Socius is een kennisorganisatie waardoor de meeste functies een zekere scholingsgraad vereisen.
Gegevens naar gender	- Socius streeft naar een evenwichtige man-vrouwverhouding bij de werknemers. - Er wordt gestreefd naar een evenwichtige man-vrouwverhouding in selectiecommissies. - Er wordt gestreefd naar een evenwichtige man-vrouwverhouding in het bestuur van de vzw.	-

▪ **PER INTERVENTIEDOMEIN IN HET MANAGEMENT**

	STERKTES	AANDACHTSPUNTEN
Werving en selectie	- In vacatures worden kansengroepen uitdrukkelijk verzocht te kandideren + aanwerving ongeacht leeftijd, afkomst, geslacht, fysieke beperking. - Vacatures worden ruim en specifiek bekend gemaakt in organisaties die werken rond en met etnisch-culturele minderheden. - Selectie van brieven van kandidaten gebeurt op basis van een uniforme competentiescreening en door meerdere personen (met verschillende profielen). - Tijdens het selectiegesprek is er veel aandacht voor de wederzijdse verwachtingen en de inhoud van de functie met als doel een mismatch te voorkomen. - Voor projectmedewerkers is ervaring minder belangrijk.	- Alle extra inspanningen om via werving en selectie de personeelsploeg van Socius te interculturaliseren hebben tot nu toe geen resultaat opgeleverd. Vandaar dat we in een actie extra inspanningen willen leveren om ons wervings- en selectiebeleid te laten screenen en verbeteren. - We vertrekken misschien teveel van een “witte raaf” gedachte voor het invullen van de vacatures



Personeel- beheer	- Alle personeelsleden hebben toegang tot vorming en krijgen de mogelijkheid om zich te ontwikkelen en te groeien binnen hun eigen functie. - Vragen naar vorming (VTO) worden besproken tijdens functioneringsgesprekken of gebeuren spontaan. - Er is momenteel weinig personeelsverloop. - Goed uitgewerkt onthaalbeleid met o.a. een onthaalweek, peter-/meterschap en specifieke vorming indien nodig. - Omgaan met diversiteit wordt als een belangrijke competentie beschouwd. Er werden al vormingen georganiseerd voor het personeel rond omgaan met slechtzienden en blinden, doven en slechthorenden. - Er werd tijd gemaakt voor zelfevaluatie, samen met het personeel. Deze zelfevaluatie resulteerde in een kwaliteitsplan. - Er is een systeem van occasioneel en structureel telewerken, collectieve sluiting en opname van arbeidsvrijstellingsdagen uitgewerkt. - We ontwikkelden een duidelijke visie op diversiteit. - Bij de verhuis en de verbouwing van de huidige kantoren werd ingezet op toegankelijkheid voor personen met een beperking. - Er is openheid om aanpassingen te doen voor collega's met een handicap.	- Tussen 2019 en 2022 bereiken zes collega's de pensioengerechtigde leeftijd. - De komende jaren zal er dus aandacht moeten gaan naar het voorbereiden van het einde loopbaan van die collega's en te zorgen voor een goede overdracht van kennis en ervaring. - Socius is een horizontale organisatie waardoor er weinig/geen doorgroeimogelijkheden zijn naar leidinggevende functies. - Er is nood aan verdere ontwikkeling van interculturele vaardigheden van alle werknemers. - Er is nog geen aandacht voor communicatie over de visie en acties rond diversiteit in het onthaalbeleid.
-------------------------------------	--	--



Interne communicatie	- Om de interne communicatie met een medewerkster die anderstalig is te verbeteren werd zij gestimuleerd en ondersteund om Nederlandse taallessen te volgen. - Kennisdelen en intervisie met aandacht voor diversiteit, vb. roadbook met een oplistijng van verschillende diversiteitsaspecten waarmee rekening gehouden wordt bij de organisatie van activiteiten. - In het bestuur van Socius zijn quota opgenomen met betrekking tot gender en etnisch-culturele achtergrond. - Er worden regelmatig intervisiemomenten georganiseerd onder stafmedewerkers met het oog op kennisdeling.	- De interne communicatie met de onderhoudsmedewerker die de Nederlandse taal niet echt goed beheerst, is niet altijd makkelijk.
------------------------------------	--	--



Externe positionering	- In de missie van de organisatie is het waardenkader “opkomen voor een democratische, inclusieve, solidaire en duurzame samenleving” opgenomen. - Naar de doelgroep van Socius ondernemen we al meer dan 12 jaar initiatieven om sectororganisaties te ondersteunen in het omgaan met diversiteit. (vb. collegagroep intercultureel leren, publicaties en organisatie van vormingen, projecten en trajecten rond intercultureliseren, terminologielijst diversiteit en intercultureliseren, ...). - Socius heeft in het verleden een engagementsverklaring etnisch-culturele diversiteit opgesteld en verspreid bij de brede socioculturele sector en heeft deze verklaring ook zelf onderschreven. - Ten behoeve van de eigen doelgroepen ontwikkelden we een checklist diversiteit bij het organiseren van publieksgerichte activiteiten. - We ontwikkelden een duidelijke visie op diversiteit. - Bij de verhuis en de verbouwing van de huidige kantoren werd ingezet op toegankelijkheid voor personen met een beperking. - Er is een stafmedewerker die specifiek rond het thema “diversiteit en omgaan met verschil” werkt. - I.s.m. Orbit vzw wordt momenteel voor de klanten van Socius een project opgezet m.b.t. divers personeelsbeleid. - Op de website en in communicatie wordt al rekening gehouden met diversiteit (vb. diversiteit in beelden weerspiegelen, jargon, ...).	- Expliciete aandacht nodig voor diversiteit bij het aanspreken van externe expertise of inschakelen van freelancers. - Er werd in het verleden samengewerkt met Anysurfer. Momenteel draagt de website het label niet meer omwille van het feit dat de datastructuur van de Wordpress-site weinig compatibel is met Anysurfer. - Communicatie nog meer diversiteitsproof maken.
-------------------------------------	--	--



6. ACTIEPLAN

6.1. DOMEIN VAN DE WERVING EN DE SELECTIE

6.1.1 Analyse en aanpassen van wervings- en selectieproces

Context:

Uit de kwantitatieve en kwalitatieve analyse blijkt dat sommige doelpublieken (zoals personen met een anders etnisch-culturele achtergrond) niet vertegenwoordigd zijn in de organisatie.

Concreet:

Er gebeurt een externe doorlichting van het wervings- en selectiebeleid van Socius vanuit het perspectief van het aanwerven van medewerkers met een anders etnisch-culturele achtergrond. Een bijsturing van de gehanteerde strategie en procedures zal gebeuren als gevolg hiervan.

Doel:

Socius wil breed werven om een zo divers mogelijke groep kandidaten aan te trekken.

Partner:

Rudi Meert, consultant.

Aantal betrokken personen	Timing	Budget
2	2018	1.500

6.1.2 Analyseren en uitbreiden van wervingskanalen

Context:

Uit de kwantitatieve en kwalitatieve analyse blijkt dat sommige doelpublieken (origine, jongeren) niet vertegenwoordigd zijn in de organisatie.

Concreet:

Opstellen van een inventaris van de huidige gebruikte wervingskanalen. Het opsporen en aanwenden van andere dan de reeds gehanteerde wervingskanalen om potentiële medewerkers met een andere etnisch-culturele achtergrond en jongere kandidaten aan te spreken.

Partners:

Actiris Select, VDAB, Opleidingspartners, Topo Handicap (dienst diversiteit), Agentschap Inburgering en Integratie, GRIP, stakeholders die met deze doelpublieken werken... .

Aantal betrokken personen	Timing	Budget
3	NAJAAR 2018	0

6.1.3 In de vacature aangeven dat personen met een handicap hulp kunnen aanvragen tijdens het sollicitatiegesprek

Context:

Socius staat open voor alle vormen van diversiteit en geeft dit reeds aan in vacatures. Toch willen ze nog meer personen met een handicap aanmoedigen om te solliciteren door aan te geven dat Socius open staat voor het onthaal van personen met een handicap.

Concreet:

Er wordt toegevoegd aan de vacatures dat personen met een handicap redelijke aanpassingen kunnen vragen om deel te nemen aan de selectiefase of nadien op de werkvloer.



Een voorbeeldzin: “Aarzel niet om ons te contacteren indien u, ongeacht de aard van uw handicap, nood heeft aan redelijke aanpassingen om deel te nemen aan de selectiefase of nadien op de werkvloer”.

Doel:

Aanmoedigen van personen met een handicap om te solliciteren.

Aantal betrokken personen	Timing	Budget
1	NAJAAR 2018	0

6.1.4 Toevoegen van fysieke capaciteiten die nodig zijn voor functies in de functiebeschrijvingen

Context:

Bepaalde functies vereisen bepaalde fysieke inspanningen. Deze vereisten zijn niet steeds duidelijk voor kandidaten.

Concreet:

Socius wil in de functiebeschrijving een voorstelling geven van de fysieke capaciteiten. Er wordt intern met de coördinatoren bekeken welke fysieke capaciteiten er moeten worden vermeld. Voorbeelden van wat kan worden opgelijst: de omgeving (een zittende of staande job), mobiliteit (veel externe verplaatsingen), bureauwerk, lange tijd voor de pc, noodzaak om zware objecten te tillen, Dit gebeurt op basis van de checklist van AVIQ.

Doel:

Door het toevoegen van de fysieke capaciteiten in functiebeschrijvingen stel je een persoon met een handicap in staat om zijn of haar bekwaamheid in te schatten voor een bepaalde functie. Dit zal hen helpen te solliciteren. Omdat de opmaak van deze fysieke capaciteiten gebeurt samen met de coördinatoren, is het meteen een sensibiliseringsactie rond het thema handicap. Er zijn immers verschillende types van handicap.

Aantal betrokken personen	Timing	Budget
4	NAJAAR 2018	0



6.2. DOMEIN VAN HET PERSONEELSBEHEER

6.2.1 Uitbreiden van het onthaalprogramma met inlichtingen rond anti-discriminatie en diversiteit*Context:*

Socius wil verder gaan dan de wettelijke verplichtingen (cao 22) en het onthaalprogramma uitbreiden met inlichtingen rond anti-discriminatie en diversiteit.

Concreet:

- Opstellen checklist van onderwerpen die besproken moeten worden inclusief vermelding van verwachtingen naar nieuwe medewerkers rond samenwerking in diversiteit en rond anti-discriminatie.
- Korte uitleg geven over het diversiteitsplan en de visie wat betreft diversiteit en anti-discriminatie.
- Overzicht geven van de bestaande tools, checklist aangaande diversiteit die door Socius werden ontwikkeld.
- Uitleg geven over de te volgen procedure bij discriminatie en eventuele discriminerende uitspraken op de werkplekken.

Doel:

Nieuwe medewerkers krijgen meteen mee hoe belangrijk diversiteit voor Socius is.

Aantal betrokken personen	Timing	Budget
3	VOORJAAR 2019	0

6.2.2 Integratie van diversiteitsobjectieven in functioneringsgesprekken*Context:*

Socius wil inzetten om medewerkers te laten groeien in diversiteit. Om alle medewerkers te betrekken bij de promotie van diversiteit en strijd tegen discriminaties, zal er tijdens de functioneringsgesprekken aandacht worden besteed aan het thema.

Concreet:

Tijdens functioneringsgesprekken wordt er aan de medewerkers feedback gevraagd over diversiteit als competentie. Wat heb je zelf verwezenlijkt? Wat ging er goed? Wat wil je verder zetten? Is er nood aan specifieke vormingen, supervisies, ... ?

Doel:

Structureel inbedden van de thema's diversiteit.

Aantal betrokken personen	Timing	Budget
15	VOORJAAR 2019	0

6.2.3 Analyseren van functieprofielen en competentieprofielen met het oog op nieuwe aanwervingen uit doelgroepen (jongeren, andere origine)*Context:*

Tussen 2019 en 2022 bereiken zes collega's de pensioengerechtigde leeftijd. De komende jaren zal er dus aandacht moeten gaan naar het voorbereiden van de eindloopbaan van die collega's, te zorgen voor een goede overdracht van kennis en ervaring met het oog op het aanwerven van nieuwe collega's met de juiste competenties.



Bij het aanwerven van nieuwe werknemers gaat Socius momenteel op zoek naar een “witte raaf of witte merel”. Het kan zijn dat de organisatie daardoor kandidaten met heel wat potentieel niet op het spoor komt.

Socius wil daarom de aanleiding van de 6 pensioneringen aangrijpen om functieprofielen en competentieprofielen nader te bekijken met het oog op nieuwe aanwervingen. Daarnaast is er ook aandacht voor kennisborging van de hoge expertise/ervaring die werd opgebouwd doorheen de jaren bij Socius.

Concreet:

- Analyse van de functie- en competentieprofielen en hertaling met het oog op nieuwe aanwervingen.
- Analyseren van hoe de opgebouwde kennis en expertise kan worden geborgen (documenteren, systeem van overlap organiseren, ...).

Doel:

Het opbouwen van een borgingssysteem om die kennis in de organisatie te houden, zodat er op die manier bij aanwervingen meer naar competenties en groeipotentieel van de sollicitanten kan worden gekeken i.p.v. werkervaring en terreinkennis. + Het ontwerpen van vacatures die aanspreken.

Mogelijke Partners:

Socius zal zich doorheen dit proces laten begeleiden door een externe partner op het vlak van HRM en kennismanagement.

Aantal betrokken personen	Timing	Budget
4	NAJAAR 2018	6.000

6.2.4 Aanbieden van vorming interculturele vaardigheden

Context:

Socius heeft al heel wat materiaal ontwikkeld rond interculturaliteit naar de stakeholders. Maar de leiding, stafmedewerkers en administratieve medewerkers willen verder groeien in hun interculturele competenties.

Concreet:

Hiervoor voorzien we een vorming of training gegeven door een externe deskundige.

Doel:

Versterken van personeel en competentiebevordering van de medewerkers.

Mogelijke partners:

Fanny Matheusen, Orbit vzw, Houssein Boukhriss, ...

Aantal betrokken personen	Timing	Budget
15	VOORJAAR 2019	1.500

6.3. DOMEIN VAN DE INTERNE COMMUNICATIE

6.3.1 Versterken van de communicatie met anderstalige personeelsleden

Context:

De interne communicatie met het anderstalige onderhoudspersoneel verloopt niet altijd even makkelijk.



Concreet:

Nagaan of er taallessen Nederlands kunnen worden aangeboden, deels tijdens de werkuren.

Doel:

Verbeteren van de communicatie tussen medewerkers en versterken van het anderstalig personeel.

Mogelijke partner:

Huis van het Nederlands, CVO, ...

Aantal betrokken personen	Timing	Budget
2	SCHOOLJAAR 18-19	150

6.3.2 Communiceren over het diversiteitsplan naar alle personeel*Concreet:*

Het volledige personeelsbestand op de hoogte brengen van de lancering van het diversiteitsplan en ook de uitvoering van de acties tijdens de komende twee jaren.

Aantal betrokken personen	Timing	Budget
15	NAJAAR 2018	0

6.4. DOMEIN VAN DE EXTERNE POSITIONERING**6.4.1 Analyse van de communicatiemiddelen met het doel om deze 'diversiteitsproof' te maken***Context:*

Er werden reeds inspanningen geleverd om de communicatie zo veel mogelijk af te stemmen op diverse doelgroepen. We willen hierin blijven groeien. Daarom wil Socius de communicatie nog meer diversiteitsproof maken met als doel doelgroepen (zoals etnisch-culturele minderheden, gender, personen met een handicap, jongeren, ...) aan te spreken.

Concreet:

- We stellen een focusgroep gebruikers en een focusgroep van experts samen die de Socius-media screenen op een aantal diversiteitskenmerken: etnisch-culturele achtergrond, gender, personen met een beperking. Op basis van de screening en de aanbevelingen formuleren we een aantal verbeteracties.

Mogelijke partners:

- Experts focusgroep nog te bepalen (ev. betrekken van stakeholders).
- Experts inclusieve communicatie nog te bepalen. Mogelijke partners zijn Memori (Eric Goubin), Allyens (Hanan Challouki), ...

Aantal betrokken personen	Timing	Budget
8	2019	1.000

6.4.2 Externe experts diversifiëren*Context:*

Socius werkt voor het organiseren van vorming of studiedagen voor hun stakeholders met heel wat externen of freelancers samen. Het is niet altijd eenvoudig om ook binnen deze externen te diversifiëren.



Concreet:

Er is expliciete aandacht nodig voor diversiteit bij het aanspreken van externe expertise of inschakelen van freelancers. Aanspreken van netwerken met aandacht voor diversiteit: Pigmentzorg, Vivo, intern netwerk van stakeholders, HRwijs, Amazone, ...

Aantal betrokken personen	Timing	Budget
10	2018-2019	0

6.4.3 Socius neemt een ambassadeursol op in netwerk met stakeholders (rond diversiteit)*Context:*

Socius is het door de Vlaamse Gemeenschap erkende steunpunt voor het sociaal-cultureel volwassenenwerk. De kerntaken van de organisatie zijn ondersteuning, ontwikkeling en zichtbaarheid/communicatie bieden aan professionals actief in het erkende sociaal-cultureel volwassenenwerk of in sociaal-culturele initiatieven. Dit betekent dat Socius een zeer breed netwerk heeft aan stakeholders en partners.

Concreet:

Socius engageert zich om over haar diversiteitsbeleid en het opstellen van een diversiteitsplan te communiceren naar haar stakeholders en hen zo te sensibiliseren:

- Om actief te sensibiliseren m.b.t. diversiteit.
- Om te getuigen vanuit de eigen ervaring.
- Door op website, bij vormingen, ... te verwijzen naar diverse externe ondersteuningsinstanties m.b.t. diversiteit.

Aantal betrokken personen	Timing	Budget
4	2018-2019	0

6.4.4 Vermelden van diversiteitsinspanningen in het jaarlijkse voortgangsrapport*Context:*

Socius maakt jaarlijks een voortgangsrapport met daarin een weergave van de strategische doelstellingen, het beleid en interne keuzen.

Concreet:

In dit voortgangsrapport worden het diversiteitsplan en de diversiteitsinspanningen m.b.t. een intern diversiteitsbeleid expliciet vermeld.

Doel:

Communiceren van de diversiteitsinspanningen naar stakeholders.

Aantal betrokken personen	Timing	Budget
2	2018-2020	0



7. DUUR VAN HET PLAN

Voorziene planperiode	Aanvang	Tussentijdse evaluatie	Einde en evaluatie
	September 2018	September 2019	September 2020

8. KOSTEN EN TOELAGEN

Interventiedomein	Totaal bedrag actieplan	Bedrag van de gevraagde toelage
Werving en selectie	1.500,- euro	750,- euro
Personeelsbeheer	7.500,- euro	3.750,- euro
Interne communicatie	150,- euro	75,- euro
Externe positionering	1.000,- euro	500,- euro
	Totaal bedrag:	Gevraagd bedrag:
	10.150,- euro	5.075,- euro

9. VERKLARING TE ONDERTEKENING DOOR DE AANVRAGER

Ik, ondergetekende, Stef Steyaert, voorzitter Socius, optredende als wettige vertegenwoordiger van de rechtspersoon, verklaar kennis te hebben genomen van de beschikkingen van het uitvoeringsbesluit van de Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 7 mei 2009 betreffende de diversiteitsplannen en het diversiteitslabel.

“Daarenboven, verklaar ik, ondergetekende, op eer:

- 1) Dat de meegedeelde inlichtingen bij de indiening van het diversiteitsplan correct en volledig zijn;
- 2) Niet te genieten van een betaald diversiteitsplan voor dezelfde maatregelen en acties zoals deze beoogd door het huidige diversiteitsplan;
- 3) De volgende voorwaarden te respecteren:
 - o geen achterstallige belastingen verschuldigd te zijn of achterstallige bijdragen die worden geïnd door de instelling belast met de inning van de bijdragen voor sociale zekerheid of door een Fonds voor Bestaanszekerheid of voor rekening van dat fonds;
 - o niet veroordeeld te zijn wegens misdaad of wanbedrijf als rechtspersoon of in de hoedanigheid van de werkgever;
 - o geen voorwerp uit te maken van een administratieve geldboete opgelegd wegens inbreuk op de reglementeringen binnen het domein van het arbeidsrecht of binnen gewestelijke aangelegenheden van tewerkstelling;
 - o zich niet in staat van faillissement te bevinden, noch gerechtelijk akkoord of gerechtelijke reorganisatie;
 - o geen voorwerp uit te maken van een vordering tot gerechtelijke ontbinding of te verkeren in een staat van vereffening;
 - o onder de bestuurders, zaakvoerders, lasthebbers en, meer algemeen, alle personen die ertoe gemachtigd zijn om de rechtspersoon te verbinden of te vertegenwoordigen, geen personen te tellen:
 - a) die uit hun burgerlijke en politieke rechten zijn ontzet;



- b) zoals bedoeld in het koninklijk besluit nr. 22 van 24 oktober 1934 betreffende het rechterlijk verbod aan bepaalde veroordeelden en gefailleerden om bepaalde ambten, beroepen of werkzaamheden uit te oefenen;
- c) die, gedurende de laatste vijf jaar, geacht werden verantwoordelijk te zijn voor de verbintenissen of schulden van een gefailleerde vennootschap met toepassing van de artikelen 229, 5°, 265, 456, 4° en 530 van het wetboek van vennootschappen;
- o niet opzettelijk verkeerde inlichtingen te verstrekken die het bedrag beïnvloeden van de subsidie beoogd door de huidige aanvraag;
- o geen voorwerp uit te maken van een aanvraag tot terugbetaling van de betoelaging met betrekking tot het diversiteitsplan
- o bewerkstelligen dat de dragende structuur geconsulteerd wordt bij strategische keuzes en operationele beslissingen betreffende de ontwikkeling, uitvoering en opvolging van het diversiteitsplan;
- o zich ertoe verbinden de onterecht verkregen betoelaging terug te betalen.”

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

☐ de Ondernemingsraad (datum.....)

of, bij gebrek,

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

of, bij gebrek,

☐ de dragende structuur (datum

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

Gedaan te, op

Deze aanvraag tot diversiteitsplan moet ingediend worden bij
ACTIRIS,
Algemene Directie,
Sterrenkundelaan 14
1210 Brussel
dienstdiversiteit@actiris.be

Indien u wilt ondersteund worden bij het uitwerken van uw plan of bij de indiening van het formulier, aarzel dan niet contact op te nemen met een diversiteitsconsulent van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, op 02 505 77 05 - dienstdiversiteit@actiris.be

