



Project 1: “Hoera, ik word mama/papa!”

Korte omschrijving project:

Defensie wenst aandacht te hebben voor de nieuwe papa's en mama's in haar organisatie.

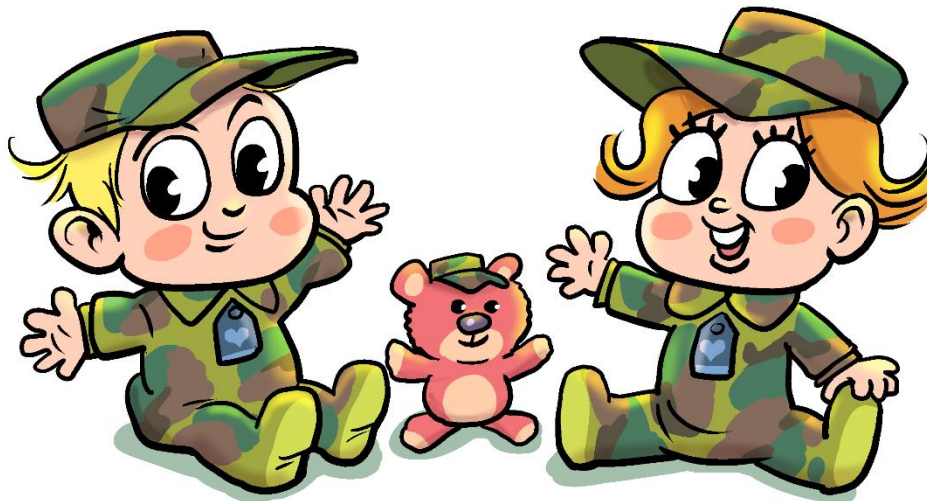
Elke nieuwe ouder (militair of burger) zal van de Algemene Directeur Human Resources een geboortekaart ontvangen met gelukwensen, vergezeld van een T-shirt of kruippakje voor de baby en een geboortepakket bestaande uit verzorgingsproducten en een informatiebrochure met alle familiale verloven die op de ouders van toepassing kunnen zijn.

Indien de ouders dit wensen dan kunnen zij een foto nemen van de baby met de T-shirt of kruippakje en dan zal deze foto van de baby op intranet worden geplaatst.

Met dit project wenst Defensie de (nieuwe) ouder te melden dat zij aandacht heeft voor nieuwe ouders en wenst hen op de hoogte te brengen van hun rechten m.b.t. de familiale verloven. Defensie wenst ook de nieuwe vaders te sensibiliseren dat ook zij deze familiale verloven kunnen opnemen.

Aantal personen bereikt: Gemiddeld 750 personeelsleden per jaar.

Budget: Op aanvraag



Project 2: “Emma en Lucas zijn kandidaat”

Korte omschrijving project:

Het stripverhaal met “Emma en Lucas” als centrale figuren bevat informatie over wat diversiteit inhoudt voor Defensie in de context van de basisvorming voor kandidaat-militairen. Er wordt ook kennis gemaakt met begrippen als seksisme, homofobie, stereotypen en vooroordelen. Het stripverhaal verwijst naar de 7 waarden van de militair (eergevoel, integriteit, inzet, loyaliteit, moed, plichtsbesef en respect) en de generieke gedragscompetenties (flexibel zijn, integer handelen, samenwerken, organisatieloyaliteit tonen en respecteren van anderen).

Dit stripverhaal zal:

- worden verdeeld
 - o in de informatiecentra aan sollicitanten;
 - o aan de kandidaat-militairen in de basisvorming na het diversiteits-waardentheater;
 - o via intranet, als sensibilisering, per pagina wekelijks worden verspreid.
- als tool ter beschikking worden gesteld voor alle personeelsleden in het kader van de Joint Individual Common Core Skills, een permanente vorming voor het militair personeel in het domein gedragsregels/waarden.

Aantal personen bereikt:

Sollicitanten;

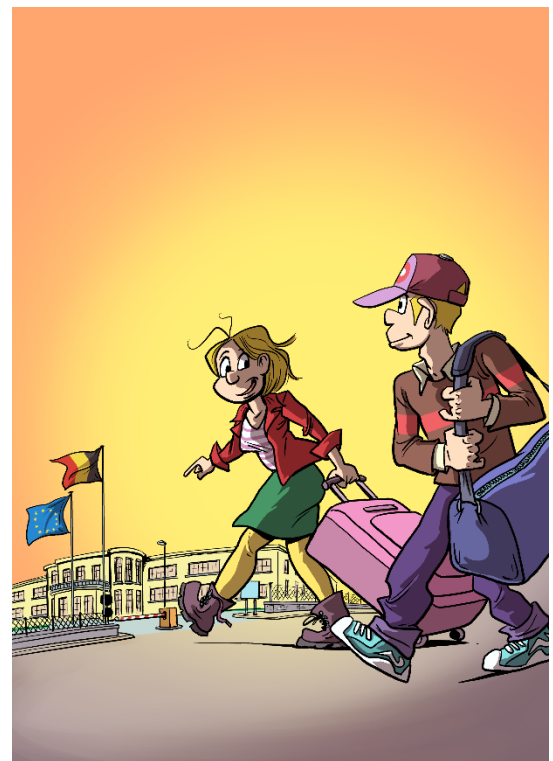
2.500 kandidaat-militairen in de basisvorming.

Permanent:

- 27.841 militairen;
- 1.612 burgerpersoneelsleden.

Budget: Op aanvraag

Contactpersoon: diversity@mil.be





ROYAUME DE BELGIQUE
Service public fédéral
**Affaires étrangères,
Commerce extérieur et
Coopération au Développement**

Project: Kaartspel "Respect@Work"

Korte omschrijving project:

Ter beschikking stellen van een ludieke tool aan de ambtenaren van de FOD Buitenlandse Zaken, in dit geval een set kaarten "Respect@Work", ontworpen om:

- de medewerkers van ons departement te sensibiliseren over genderdiversiteit;
- een campagne te ontwikkelen om de klassieke seksistische stereotypen te vermijden en een cultuur van gendergelijkheid te bevorderen met respect voor de mensenrechten;
- de druk van stereotypen te identificeren;
- de invloed van de vooroordelen van anderen op elkaars waarden en keuzes te beoordelen;
- het stimuleren van te reflecteren tegen vooringenomen ideeën over gender;
- na te denken over de notie van gender in hun professionele carrière.

Aantal personen bereikt: Het project heeft betrekking op alle medewerkers van de FOD Buitenlandse Zaken, inclusief de medewerkers van de buitenlandse carrière van onze diplomatieke posten. Ongeveer 2.000 mensen.

Budget: /

Contactpersoon: veronique.miserocchi@diplobel.fed.be



Openbare instellingen van Sociale Zekerheid

Project: Solidariteit in diversiteit (SID)@OISZ (Openbare instellingen van Sociale Zekerheid)

Korte omschrijving project:

De stijgende diversiteit zet de klassieke solidariteit in onze samenleving onder druk: hoe meer diversiteit, hoe lager onze sociabiliteit en dus hoe lager onze solidariteit. We delen immers liever met onze gelijken dan met iemand die van ons verschilt. Diversiteit zet blijkbaar ook aan tot terugplooiën op onszelf.

Solidariteit is nochtans nodig. Zelfs mét een Sociale Zekerheid kampt meer dan 10% van de mensen met armoede. Deze 10% vertoont altijd een verband met een of meerdere van de 19 criteria waarop het verboden is te discrimineren. De werkgroep diversiteit van de OISZ meent daarom dat er werk moet worden gemaakt van een nieuwe vorm van solidariteit binnen deze diverse samenleving. Om dit te realiseren moet de sociabiliteit worden versterkt. De OISZ geeft aan alle personeelsleden binnen de OISZ een volledige dag dienstvrijstelling om dit te realiseren, en wel onder volgende voorwaarden:

- de dag wordt ingevuld om op concrete plaatsen (Brailleliga, RVT 's, Dagcentra, ...) in team aan vormen van solidariteit te doen in dagelijkse praktijken (technologiebeurzen, sporten, naar de markt gaan, enz.). Een omgekeerde duoDag om zo te zeggen: samen werken, sporten, of vertoeven bij bijvoorbeeld personen met een handicap, meewerken aan hulpverlening bij organisaties tegen armoede, enz.;
- een sociale teambuilding dag wordt extra aangemoedigd: bevordert de teamspirit om samen 'iets' terug te geven aan de maatschappij;
- er wordt een crisisteam opgericht om op die dag alternatieven te vinden voor mislukte of afgesprongen afspraken.

Aantal personen bereikt: Ongeveer 11.000 personeelsleden binnen het OISZ.

Budget: /

Contactpersonen: marc.coomans@rsz.fgov.be; paul.verelst@rsvz-inasti.fgov.be; antoine.druart@onem.be; isabel.lahaye@onem.be; sofie.lombaert@riziv.fgov.be; elly.beke@fedris.be; dominique.stekke@onva-rjv.fgov.be; ALAIN.GOREUX@Hvw-Capac.fgov.be; anna.verlinden@sfpd.fgov.be;





Project: « Homeward Bound »

Korte omschrijving project:

Dit jaar werd onze collega Stéphanie Langerock, een van de medewerkers van de FOD Volksgezondheid en de enige Belgische, die sinds de lancering in 2016 van het internationale project "Homeward Bound", geselecteerd om naar Antarctica te gaan (eind 2018 - begin 2019) met 80 andere vrouwen uit de hele wereld.

In 2016 lanceerde Fabian Dattner, consultant en leiderschapsactiviste, haar project "Homeward Bound", een innovatief vrouwenleiderschapsinitiatief dat als hoofddoel heeft de invloed en impact van vrouwen te vergroten bij het nemen van beslissingen die de toekomst van onze planeet vormgeven. Met de hulp van de Antarctische maritieme wetenschapper Jess-Melbourne Thomas hebben ze de steun gekregen van vooraanstaande wetenschappelijke organisaties en invloedrijke vrouwen, waardoor ze in 2016 het eerste Antarctische leiderschaps-/reisprogramma konden lanceren.

Sinds 2016 verhuizen vrouwelijke onderzoekers uit alle landen, elk gemotiveerd en ervaren in een bepaald gebied, naar Antarctica. De uitdaging is die van gendergelijkheid, de zichtbaarheid van vrouwen als zodanig en het belang van hun duidelijke bijdrage aan de toekomst van onze planeet en de mensheid. Onze collega Stéphanie Langerock neemt deel aan het derde programma en reist met 80 andere vrouwen van alle nationaliteiten, waarvan het grote vertrek gepland staat voor 31 december 2018.

Door onze collega in dit project te steunen bevestigt het Directiecomité zijn engagement voor duurzame ontwikkeling, zoals vastgelegd in ons beheerscontract 2015-2018 en herbevestigd in ons nieuwe contract 2019-2021, dat momenteel wordt afgerond, namelijk om via onze missies, beleidslijnen, projecten en maatregelen bij te dragen tot de verwezenlijking van de doelstellingen voor duurzame ontwikkeling van het Programma 2030 van de Verenigde Naties.

Aantal personen bereikt: Tussen de 900 en 1000 mensen van de FOD, de leden van federale netwerken die geïnteresseerd zijn in deze thematiek en andere FOD's die zich bij ons willen aansluiten.

Budget: /

Contactpersoon: Angelique.heusicom@health.fgov.be et anne-noelle.deroubaix@sante.belgique.be





Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening

Project 1: Vormingstraject om op een efficiënte manier om te gaan met personen in armoede, zonder discriminatie of vooroordelen

Korte omschrijving project:

Dit project heeft als doel om medewerkers van de RVA te sensibiliseren over de armoedethematiek zodat onze medewerkers op een gepaste en efficiënte manier omgaan met burgers en/of met collega's die zich in een armoedesituatie bevinden. Het vormingstraject, dat 3 dagen omvat, heeft als objectief om tools tot reflectie aan te reiken zodat vooroordelen over personen in armoede verminderen. Daarnaast heeft het project ook als doel om sensibilisatietools te ontwikkelen m.b.t. de armoedethematiek.

Een veertigtal medewerkers nemen op vrijwillige basis deel aan dit project. Op de eerste dag van het traject wordt hen de theoretische basis over armoede toegelicht, alsook noodzakelijke pedagogische principes zodat de deelnemers de verworven kennis kunnen doorgeven aan de andere medewerkers. Op de tweede dag hebben de 40 deelnemers de kans om kennis te maken met zowel werknemers in het werkveld als met het doelpubliek (personen in een armoedesituatie en/of met een risico op sociale uitsluiting) buiten de context van onze organisatie. Meer concreet, kunnen ze een dag op immersie gaan in een vzw die dagelijks bezig is met armoedebestrijding en sociale uitsluiting. Op de derde dag van het traject wisselen deelnemers hun ervaringen uit en nemen ze actief deel aan de uitwerking van nieuwe pedagogische tools die als doel hebben om alle werknemers van de RVA te sensibiliseren over de armoedethematiek.

Aantal personen bereikt:

46 armoede-"sensibilisatoren" van de 16 entiteiten van de RVA en de AC.
Werknemers van RVA-entiteiten (ongeveer 3100 werknemers).
Alle klanten van RVA.

Budget: 16.000 €

Contactpersoon: micheline.leboeuf@rva.be; joelle.berghmans@onem.be; isabel.lahaye@onem.be;

Project 2: Het effect van partnergeweld op het werk

Korte omschrijving project:

In mei 2017 nam de RVA deel aan het nationale onderzoek naar de impact van partnergeweld op het werk van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Na de publicatie van de resultaten van deze enquête wil de RVA er intern een gevolg aan geven door bewustmakingsacties op verschillende niveaus uit te voeren. Daarom heeft de cel diversiteit eerst een presentatie gemaakt die erop gericht is om de bewustwording van deze problematiek onder de vertrouwenspersonen en sociale assistenten te vergroten. Partnergeweld is een



genderprobleem. Vrouwen zijn inderdaad de belangrijkste slachtoffers. Uit het onderzoek blijkt dat zij tweemaal zoveel kans lopen slachtoffer te worden dan de mannen.

De resultaten van het onderzoek tonen aan dat de gevolgen van dit geweld een min of meer significante impact hebben op het werk. Over het algemeen kan geweld de toegang of het behoud van vrouwen die het slachtoffer zijn van geweld op de arbeidsmarkt in gevaar brengen. Daarnaast is er ook een impact op de werkomgeving (collega's kunnen hier ook onder lijden). In België wordt geschat dat afwezigheden, onderbrekingen en stress als gevolg van geweld tussen partners leiden tot een productieverlies van 288 miljoen euro per jaar.

Deze actie is in overeenstemming met deze aanpak, zowel bij de bestrijding van genderdiscriminatie als bij de preventie van psychosociale risico's.

Daarnaast is het project nauw verbonden met de diversiteitscode, die in januari 2016 werd gelanceerd. Het is volledig in overeenstemming met alle door de RVA voorgestelde acties, die erop gericht zijn een goed evenwicht tussen werk en privéleven te respecteren.

Aantal personen bereikt:

Oktober 2018: sensibilisering van 50 vertrouwenspersonen (NL +FR) en 5 sociale assistenten (NL+FR).

Van maart 2019 tot december 2019: sensibilisatie van directie en het kader van de RVA (presentatie binnen de verschillende entiteiten en aan de centrale administratie).

Vanaf maart 2019: bewustmakingsacties gericht voor alle medewerkers (±3100 personen).

Budget: /

Contactpersoon: joelle.berghmans@onem.be; isabel.lahaye@onem.be

