



**Plantentuin
Meise**

AGENTSCHAP PLANTENTUIN MEISE

Diversiteitsplan 2019 - 2024

Goedgekeurd op directiecomité van 18 december 2018 en UDO 9 juli 2019.

Aangepaste tekst 8 september 2021.

Inhoud

| | | |
|------|--|----|
| 1. | Waarom een Diversiteitsplan? | 3 |
| 2. | Visie van de Plantentuin op Diversiteit | 6 |
| 3. | Aantal personeelsleden en verhouding M/V (opsplitsing NL – FR) | 7 |
| 4. | Bronnen | 8 |
| 5. | Leeftijdspiramide (toestand 01/01/20 = 184 personeelsleden) | 8 |
| 6. | Swot analyse | 9 |
| 7. | Vorming en ontwikkeling | 10 |
| 8. | Tevredenheid personeelsleden | 11 |
| 9. | Doelstellingen en Acties | 11 |
| 9.1. | Acties vanaf 2017 (reeds opgenomen in HR-plan 2016-2019): | 11 |
| 9.2. | Doelstellingen en Acties 2019 – 2024 | 12 |
| 10. | Doelstellingen en Acties 2021 | 13 |

1. **Waarom een Diversiteitsplan?**

Dit Diversiteitsplan dient als basis voor de opbouw van een stevig draagvlak voor discriminatie voorkoming en -bestrijding binnen Plantentuin Meise.

Dit plan sluit in grote lijnen aan op het diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid zoals opgenomen in het Strategisch Gelijke Kansen en Diversiteitsplan 2016 – 2020, en is afgestemd op de Plantentuin.

Ondernemingsplan 2021 OD 6.4 - Plantentuin Meise bouwt verder aan een open en constructieve organisatiecultuur waarin elke medewerker zich gewaardeerd voelt. Organiseatiecultuur omvat het geheel van waarden en normen die het concrete gedrag van individuen en groepen in de organisatie beïnvloeden. Plantentuin Meise werkt actief aan en begeleidt de medewerkers bij het vertalen van de kernwaarden van de organisatie. Wij willen een organisatie zijn waar verschillen erkend, toegestaan en gerespecteerd worden.

Deel doelstellingen 2024:
diversiteitsbeleid is afgestemd op het beleid van de Vlaamse overheid en haalt de doelstellingen.

De Vlaamse overheid heeft volgende streefcijfers opgenomen in het huidige Vlaams Regeerakkoord, te behalen tegen eind 2020 (beleidsbrief Vlaams Parlement 1740 – 2018/2019, ingediend op 26/10/18).

Stand van zaken ivm streefcijfers Vo-Plantentuin (blauw → streefcijfer gehaald)

| Diversiteitsindicator | Streefcijfers Vlaamse overheid | Stand van zaken Vlaamse overheid (30/12/07) | Stand van zaken Plantentuin (30/06/21) |
|---|--------------------------------|---|--|
| Personen van buitenlandse herkomst ¹ | 10% | 9.6% | 9,82% |
| Vrouwen in top- en middenkader | 40% | 35.4% (topkader) 23.4% (middenkader) | 0% |

¹ Medewerkers die legaal en langdurig in België verblijven en die bij hun geboorte niet de Belgische nationaliteit bezaten of van wie minstens een van de ouders bij geboorte niet de Belgische nationaliteit bezat. Om de herkomst van een persoon te bepalen worden 4 criteria in rekening gebracht:

| | | | |
|--|----|------|------|
| Vrouwen in managementfuncties (DC) van Plantentuin Meise | | | 25 % |
| Personen met handicap of chronische ziekte | 3% | 1.4% | 1.2% |

Gewenste organisatiecultuur bij waarde “Respect voor diversiteit”.

De medewerkers van de Plantentuin willen aandacht en respect hebben voor alle mensen waarmee ze in contact komen. Ze waarderen hun eigenheid en diversiteit. De eigen collega’s zijn professionele partners waarmee ze respectvol omgaan.

Deze waarde vinden we terug bij de bevraging naar het ethisch klimaat, in een organisatie die kiest voor een utilitaristische manier van redeneren, met focus op het individu. Mensen hebben de gedeelde perceptie dat ze in de eerste plaats rekening moeten houden met de gevolgen van hun handelingen voor andere mensen of deze nu binnen of buiten de organisatie werken.

Bij de bevraging i.v.m. voorvallen op de werkplek vinden we zowel bij de bevraging naar slachtofferschap, als bij de bevraging naar het gedrag binnen de eigen dienst (proxy) en het eigen gedrag (self) items die peilen naar ongewenste omgangsvormen en respectloos gedrag.

Deze gedragsvormen zijn uiteraard de tegenpolen van de gewenste waarde ‘respect voor diversiteit’. Ze tonen aan in welke mate er een gebrek is aan respect voor de ander, en werpen op die manier ook een licht op de perceptie van de feitelijke gesteldheid van deze waarde in de Plantentuin.

Dit plan is opgesteld voor alle medewerkers van de Plantentuin: personeelsleden (wetenschappers, technici en administratieve medewerkers), jobstudenten en stagiairs. De diversiteitsaspecten gelden voor zowel de medewerkers van de Vlaamse overheid als de medewerkers van de Franse gemeenschap. Een aantal aspecten van het Diversiteitsplan gelden ook voor gidsen, vrijwilligers en onbezoldigde wetenschappelijke medewerkers.

Positief omgaan met diversiteit maar ook diversiteit stimuleren binnen Plantentuin Meise is zowel ethisch, juridisch als economisch noodzakelijk. De Vlaamse overheid kiest vanuit die drie invalshoeken al jaren voor diversiteit in haar personeelsbestand. Er kunnen mooie resultaten en zichtbare vooruitgang voorgelegd worden, maar er is nog een lange weg af te leggen en de uitdagingen in de huidige context van een krimpende overheid zijn bijzonder groot. Plantentuin Meise wil hieraan meewerken.

Binnen de Vlaamse overheid, werd in de voorbije periode intensief geïnvesteerd in het creëren van het draagvlak voor het diversiteitsbeleid en het verankeren van doelgroepenbeleid in ondernemingsplannen en diversiteitsplannen. Diversiteitsscans tonen aan dat diversiteitsdoelstellingen op dit moment bij *85% van de entiteiten ingeschreven zijn in managementdocumenten*. De monitoring en rapportering van de diversiteitsdoelstellingen verloopt veel efficiënter en doelgerichter, waarbij maximaal gebruik wordt gemaakt van digitalisering en automatisering van de processen.

Waardenkader Plantentuin Meise

Plantentuin Meise wil volgende waarden uitdragen:

1. Eén team, één missie
2. Respect voor diversiteit
3. Correcte dienstverlening
4. Oog voor duurzaamheid
5. Open communicatie
6. Streven naar uitmuntendheid

De Plantentuin heeft 'respect voor diversiteit' opgenomen als één van zijn waarden en wil diversiteit structureel verankeren in zijn personeelsbeleid. Daartoe heeft de Plantentuin acties in verband met diversiteit opgenomen in het ondernemingsplan. Het thema gelijke kansen en diversiteit inbedden in de organisatiestructuur van de Plantentuin is een noodzakelijke voorwaarde om een specifiek gelijke kansen- en diversiteitsbeleid uit te bouwen. Een grote verscheidenheid aan levenswijzen, religies, overtuigingen, vaardigheden en talenten is een meerwaarde voor elke organisatie. Bij het woord handicap of (arbeids)beperking denken wij vaak spontaan aan een slechthorende of slechthorende persoon of iemand in een rolstoel. In realiteit gaat het om een veel grotere groep van mensen. Veertien % van alle werkzoekenden in Vlaanderen heeft een arbeidsbeperking.

Mensen met een migratieachtergrond brengen een nieuw netwerk aan om Plantentuin Meise bekend te maken en positief uit te dragen.

Mannen en vrouwen hebben soms andere visies, een andere aanpak en andere voorkeuren. Ze vullen elkaar aan. Een goed evenwicht in het personeelsbestand en vooral in de beslissingsorganen van Plantentuin Meise staat ook voor een juiste afspiegeling van de samenleving.

Bijna 24% werkt op D-niveau. 46,50% van alle werkzoekenden zijn kortgeschoold. Kortgeschoolde werkzoekenden of medewerkers hebben het niet makkelijk op de arbeidsmarkt. De meeste jobs worden immers steeds complexer en de eisen hoger. Daarnaast kan er aandacht gegeven worden aan specifieke acties in het kader van leeftijd (duurzaam personeelsbeleid) of in het kader van holebi's en transgenders.

2. **Visie van de Plantentuin op Diversiteit**

Samen met de Vlaamse overheid wenst de Plantentuin een geïntegreerd en duurzaam HRM-beleid te voeren dat gericht is op de realisatie van haar strategische doelstellingen. Aansluitend bij de strategische doelstellingen, wil de Plantentuin een zorgzame en betrokken werkgever zijn voor al haar personeelsleden, zodat elke medewerker zich goed voelt binnen Plantentuin Meise.

Plantentuin Meise heeft aandacht voor de verschillen van mensen en vindt het belangrijk om de inspanningen in het kader van doelgroepenbeleid verder te zetten. Zij vermijdt het wij-zij denken en vermijdt dus ook uitsluiting en stigmatisering. Plantentuin Meise ijvert voor een inclusieve benadering waarbij medewerkers werkelijk betrokken worden in de werkcultuur.

Plantentuin Meise streeft ernaar alle personeelsleden de beste kansen te bieden om een uitdagende carrière op te bouwen in een werkomgeving die hen maximaal ondersteunt en voor iedereen gelijke kansen aan te bieden. Een optimale werk- en onderzoekomgeving vraagt om goed HRM-beleid, waarbij een stevig Diversiteitsbeleid zeker geïmplementeerd wordt.

Plantentuin Meise streeft naar een cultuur en mentaliteit van verdraagzaamheid.

3. Aantal personeelsleden en verhouding M/V (opsplitsing NL – FR)

In bijgaande tabel wordt de personeelsbezetting per taalrol, geslacht, niveau, statutair en contractueel gegeven.

| Personeelsbezetting | Aantal personeelsleden van de Vlaamse overheid | Aantal personeelsleden van de Franse gemeenschap | NIVEAU A | NIVEAU B | NIVEAU C | NIVEAU D |
|---------------------|--|--|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Totaal | 164 | 27 | 60 | 27 | 59 | 32 |
| Vrouwen | 63 | 6 | 22 | 14 | 17 | 16 |
| Mannen | 99 | 21 | 38 | 15 | 52 | 15 |
| DC | 7 | 1 | 7 | 0 | 0 | 0 |
| Vrouwen | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Mannen | 5 | 1 | 5 | 0 | 0 | 0 |
| Statutair | 84 | 7 | 29 | 15 | 45 | 15 |
| Vrouwen | 35 | 4 | 15 | 8 | 9 | 7 |
| Mannen | 49 | 16 | 14 | 7 | 36 | 8 |
| Contractueel | 78 | 5 | 31 | 14 | 15 | 16 |
| Vrouwen | 28 | 2 | 7 | 6 | 8 | 9 |
| | 50 | 5 | 24 | 8 | 16 | 7 |
| Leidinggeven | 19 | 2 | 15 | 3 | 1 | 0 |
| Vrouwen | 6 | 1 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| Mannen | 13 | 1 | 12 | 1 | 0 | 0 |

Situatie op 16 juni 2021 (cijfers FR enkel als totaal – niet per niveau – weergegeven – blauw = meer of = aantal vrouwen/mannen)

Cijfers in blauw tonen aan dat het aantal vrouwen gelijk of groter is dan het aantal mannen. Bij het Vo-management Plantentuin Meise zijn vrouwen ondervertegenwoordigd. Bij het management van de medewerkers FWB hebben we een 1 op 1-verhouding.

De personeelsleden kunnen opgedeeld worden in wetenschappelijke medewerkers en administratieve en technische medewerkers. De Plantentuin kan daarnaast ook

rekenen op een 20- tal freelance gidsen, een 20-tal onbezoldigde wetenschappelijke medewerkers en ongeveer 180 vrijwilligers. Zij zijn actief in het collectiebeheer, op wetenschappelijk, horticultureel, educatief of ondersteunend gebied.

4. Bronnen

<https://overheid.vlaanderen.be/vrijwillige-registratie>

<https://overheid.vlaanderen.be/personeel/diversiteit-en-gelijke-kansen/mozaiko>

<https://overheid.vlaanderen.be/personeel/diversiteit-en-gelijke-kansen/neutraliteit>

<https://overheid.vlaanderen.be/personeel/diversiteit-en-gelijke-kansen/antidiscriminatie>

Engagementsverklaring non-discriminatiebeleid van de leidend ambtenaren van de Vlaamse overheid (nota aan het voorzitterscollege).

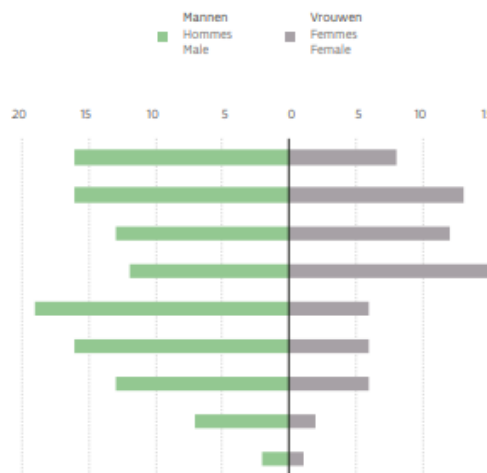
Alle rapporten van de Vlaams Diversiteitsambtenaar die ingaan op de verschillende aspecten van gelijke kansen- en diversiteitssituatie binnen de Vlaamse overheid zijn beschikbaar op de website van de dienst Diversiteitsbeleid: <http://www.bestuurszaken.be/diversiteitsbeleid>

5. Leeftijdspiramide (toestand 01/01/20 = 184 personeelsleden)

Hieronder worden de leeftijdscategorieën weergegeven op 01/01/20. Alle leeftijdsgroepen zijn in absolute aantallen redelijk gelijklopend vertegenwoordigd, tenzij in de jongste leeftijdscategorieën. Jongeren onder 30 zijn sterk ondervertegenwoordigd. Ook de gender unbalance valt in de jongste categorieën op. Vrouwen zijn sterk ondervertegenwoordigd.

Alle personeelsleden 2020
Ensemble du personnel 2020 / All 2020

| | Mannen Hommes Male | Vrouwen Femmes Female | Totaal Total Total |
|--------------------------------|--------------------------|-----------------------------|--------------------------|
| 60+ | 16 | 8 | 24 |
| 55-59 | 16 | 13 | 29 |
| 50-54 | 13 | 12 | 25 |
| 45-49 | 12 | 16 | 28 |
| 40-44 | 19 | 6 | 25 |
| 35-39 | 16 | 6 | 22 |
| 30-34 | 13 | 6 | 19 |
| 25-29 | 7 | 2 | 9 |
| 20-24 | 2 | 1 | 3 |
| Totaal Total / Total | 114 | 70 | 184 |



6. Swot analyse

| KANS / OPPORTUNITEIT | BEDREIGING |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Maandelijks agendapunt op DC/UDO (sleutelrol leidinggevenden) • Oprichten werkgroep "Diversiteit" • Verwelkomingsmoment en –pakket voor starters met algemene en praktische info over organisatie en werking van Plantentuin Meise • Opmaak procedure aanduiding meter/peter • Agendapunt EOC (input van vakbonden) • Trends van gender • Ouderen aanmoedigen om te blijven • Betere work-life balance: geen vergaderingen na 17u • Acties en opleidingen om vrouwelijke personeelsleden te sensibiliseren en voor te bereiden op leidinggevende functies | <ul style="list-style-type: none"> • Aanduiding meter/peter bij start • Updaten Onthaalmap • Duidelijk en continu top-engagement (tijdsgebrek ten koste van diversiteitsbeleid) • Weinig personeelsverloop door locatie en klein agentschap • Specifieke functie (tuinier, onderhoudsmedewerker, kassamedewerker, bewaking/welkomstmedewerker, wetenschapper, laborant, enz.) wegens minimaal aanbod binnen kansengroepen • Kennis diversiteit bij juryleden selectiecommissie |

| WAT IS (+) | WAT (NOG) NIET IS (-) |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Vermelding bij vacatures/mogelijkheid aankruisen registratie chronische ziekte/handicap/buitenlandse afkomst/nationaliteit/moedertaal, enz. • Aanduiding diversiteitsambtenaar • Diversiteitscijfers worden vermeld in de jaarverslagen • Opmaak van onthaalmap • Vrijwillige registratie chronische ziekte/handicap • Interne verspreiding relevante diversiteitscommunicaties Vo • Promotie evenementen/acties Diversiteit via affiches • Aanbod vegetarische gerechten in het personeelsrestaurant • Jaarlijkse deelname aan Regenboogdag (d.m.v. uithangen regenboogvlag) • Personeel enquêtes • Diversiteitsambtenaar woont relevante workshops, studiedagen, enz. bij georganiseerd door de dienst Diversiteitsbeleid van Vo (indien mogelijk) • Instroom buitenlandse stagiairs • Instroom jobstudenten met buitenlandse afkomst • Meertaligheid • Holebi vriendelijke organisatie | <ul style="list-style-type: none"> • Aanduiding van meter/peter met overhandiging procedure <ul style="list-style-type: none"> • Interne procedure om discriminatiemeldingen en -klachten • Mogelijkheid creëren om suggesties van medewerkers te kennen • Maatregelen voorzien bij eventuele aanpassingen voor personen met beperkingen bij selecties en/of op werkvloer • Gebruik maken van ondersteuningsaanbod dienst Diversiteitsbeleid van Vo • Selecties via voorbehouden betrekkingen • Genderevenwicht in de beslissings- en adviesorganen (DC,UDO, RvB en WR). • Transgenders zijn welkom in Plantentuin Meise (tot op heden nog niet gekend) |

7. Vorming en ontwikkeling

Een vormingsplan wordt opgesteld op basis van opleidingen die worden opgenomen in de planningsdocumenten in het kader van de PLOEG-cyclus. De voorstellen voor opleidingen kunnen komen op initiatief van het personeel of op initiatief van de leidinggevende (verplicht of aanbevolen). Het vormingsplan wordt opgevolgd door HRM in samenspraak met de leidinggevenden.

Alle medewerkers krijgen de kans om opleidingen te volgen via AgO, OFO (samenwerkingscontract met Plantentuin Meise) of extern (bv. Amelior). Elke leidinggevende beschikt over een vormingsbudget (jaarlijks te onderhandelen). Zowel medewerkers van de Vlaamse overheid als van de Franse gemeenschap kunnen opleidingen volgen.

Sommige medewerkers van de Plantentuin kunnen ook nog deelnemen aan gecertificeerde opleidingen van de Federale overheid met het oog op het behalen van een competentiepremie. Dit systeem is uitdovend. Een gedetailleerde lijst van deze opleidingen wordt door HRM bijgehouden. De personeelsleden krijgen de benodigde dienstvrijstellingen om deel te nemen aan de opleiding en zich voor te bereiden op het examen.

Er worden concrete initiatieven genomen om personeelsleden kansen te geven om door te groeien naar andere functies en om hun inzetbaarheid te verruimen. Er wordt de mogelijkheid voorzien voor het opzetten van coaching trajecten op vraag van de leidinggevende of op initiatief van de medewerker zelf.

De Plantentuin streeft ernaar de leidinggevende kwaliteiten van de diensthoofden te verbeteren. In 2014-2016 hebben alle leidinggevendenden de cursus prestatie management doorlopen (georganiseerd door AMVR). Er worden ook elk jaar terugkomdagen georganiseerd voor feedback en eventuele bijsturing in de praktijk. Naar aanleiding van sensibiliseringsacties binnen de Vlaamse overheid, zal Plantentuin Meise zich hierbij aansluiten. Ook zullen vormingsinspanningen gedaan worden op vlak van diversiteit voor personeelsleden, leidinggevendenden en juryleden voor selectie en rekrutering.

8. Tevredenheid personeelsleden

Plantentuin Meise neemt vanaf 2016 ook deel aan de personeelspeiling van de Vlaamse overheid. Deze peiling meet de algemene tevredenheid van de medewerkers binnen de Plantentuin.

Deze enquête wordt ook uitgevoerd voor de personeelsleden van de Franse gemeenschap. Hun resultaten zullen apart kunnen bekeken worden. Op basis van deze resultaten zullen eventueel nieuwe gerichte acties ontwikkeld worden.

Plantentuin Meise tracht tegemoet te komen aan het welzijn van zijn medewerkers d.m.v. het geven van voldoende kansen om andere functies uit te oefenen binnen de organisatie of affectatie bij een ander team, departement of dienst bv. ingeval van burn-out, zich niet goed voelen bij het uitvoeren van taken, conflicten binnen teams, enz. ...

9. Doelstellingen en Acties

9.1. Acties vanaf 2017 (reeds opgenomen in HR-plan 2016-2019):

- In dienst nemen van stagiairs in het kader van de kerntaken van het agentschap ter uitvoering van de doelstellingen m.b.t. de doelgroepen (doorlopende actie)
- Aanvullen databank personeel (vrijwillige registratie chronische zieken/mensen met een beperking)
- Sensibilisering van personeelsleden en leidinggevendenden over diversiteitsthema's en diversiteitsacties
- Diversiteit opnemen in vormingsplan
- Diversiteit bevragen in personeelstevredenheidsonderzoek
- De rol van meter/peter verder uitwerken
- Openstaan voor en capteren van suggesties van personeelsleden i.v.m. diversiteit • Maatregelen bij noodzaak aanpassingen aan werkmiddelen/werkomstandigheden voor personen met een beperking.

9.2. Doelstellingen en Acties 2019 – 2024

Als agentschap Plantentuin stemmen we het eigen diversiteitsbeleid in grote lijnen af met het beleid van de Vlaamse overheid, weliswaar met het behoud van de eigen accenten en specificiteiten, zoals de opdrachten en het gegeven betreffende de personeelstoestand. Ook de SWOT-analyse leidt naar een aantal doelstellingen en acties.

1. Diversiteit verder verankeren in de organisatie
 - a. Wij verankeren diversiteit in het ondernemingsplan
 - b. Wij integreren diversiteitsaspecten in de evaluatie van de leidinggevenden en HR medewerkers
 - c. Wij sensibiliseren en informeren de personeelsleden en de personeelsleden die in contact staan met het publiek over diversiteitsthema's en diversiteitsacties
 - d. Wij dragen diversiteit uit in onze communicatie en beeldvorming in het arbeidsmarktimago als diverse werkgever die oog heeft voor divers talent.
 - e. Wij streven naar een genderevenwichtige overheid + ervaren werknemers boven de leeftijd van 55 jaar
2. Ontwikkelen van inclusief talentgericht HR-beleid en realiseren van talentgericht benaderen van personeelsleden
 - a. Wij ontwikkelen de expertise inzake diversiteit in inclusief HR-beleid
 - b. Wij verankeren het inclusief denken en de aspecten van diversiteit bij leidinggevenden
 - c. Wij sensibiliseren over de thema's diversiteit, gelijke kansen en neutraliteit binnen de Plantentuin
3. Garanderen van gelijke kansen bij instroom, doorstroom en tewerkstelling
 - a. Wij streven naar neutrale rekrutering en selectie op alle niveaus om de juiste talenten de juiste kansen te geven
 - b. Wij zorgen ervoor dat de juryleden in het kader van de selecties worden opgeleid in kader van diversiteit
 - c. Wij werken de specifieke drempels bij de instroom van kansengroepen weg
 - d. Wij zorgen voor verhoogde instroom van de kansengroepen via diversiteitstages, mentorshipprojecten en jobstudenten
4. Werkbaar werken en welbevinden van doelgroepen op de werkvloer structureel ondersteunen
 - a. Wij versterken de structurele ondersteuning van de doelgroepen op de werkvloer
 - b. Wij bevorderen het welbevinden van de kansengroepen op de werkvloer
 - c. Wij verdiepen de functies peter en meter in het kader van diversiteit

5. Rapporteren over de diversiteitsapsecten binnen de Plantentuin.

10. **Doelstellingen en Acties 2021**

In 2021 willen we de volgende doelstellingen en/ of acties realiseren.

- Europees kaderprogramma Horizon 2022: nieuwe vereisten van de EC voor subsidie: opmaken plan van aanpak update diversiteitsplan (APM ism EWI)
- Gender situatie Plantentuin Meise / onderzoekers: info- en discussiesessie (zomer)
- Opmaak strategisch HR plan: inschuiven thema diversiteit. (her)Bepalen van organisatiedoelstellingen en visie
- Werving: verkennen gender issues mbt wervingsproces (voorbereiding overdracht proces naar VO)
- Updaten data en statistiek diversiteitsplan 2017