

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING EN VLAAMS MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR, INBURGERING, WONEN, GELIJKE KANSEN EN ARMOEDEBESTRIJDING

NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreeft: Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2017

Vlaams Diversiteitsambtenaar, dienst Diversiteitsbeleid

1. SITUERING

Het besluit van de Vlaamse Regering van 24 december 2004 houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie schrijft voor hoe de Vlaamse overheid gelijke kansen en diversiteit in haar organisatie kan ondersteunen en bevorderen. Belangrijke elementen in het besluit zijn de exacte definities van de kansengroepen, het monitoringsysteem, de streefcijfers, de bevoegdheid van Vlaams Diversiteitsambtenaar, de commissie van diversiteitsambtenaren van de entiteiten, mogelijke acties op entiteitsniveau en ten slotte het vijfjaarlijks strategisch plan en de jaarlijkse actieplannen voor de Vlaamse overheid als geheel.

Het besluit bepaalt ook dat de Vlaamse Diversiteitsambtenaar bevoegd is voor de rapportering en jaarlijkse rapporten moet voorleggen aan de Vlaamse Regering. De Vlaamse Diversiteitsambtenaar zorgt onder andere voor:

- de opmaak van het jaarlijkse voortgangsrapport en het actieplan met inbegrip van het coördineren van de geleverde inspanningen en de resultaten voor de Vlaamse administratie op basis van de voortgangsrapporten en actieplannen van de entiteiten;
- het opstellen van een kritische analyse van de vorderingen en knelpunten met betrekking tot het beleid op het vlak van evenredige participatie, gelijke kansen en diversiteit;
- vanaf 2016: de rapportering over de voortgang van het horizontale integratiebeleid, in functie van de evaluatie-, de beheers- en beleidscyclus. De rapportering heeft betrekking op de inspanningen die de lijnmanagers van de entiteiten, raden of instellingen leveren op het vlak van diversiteit en integratie. Deze rapportering verloopt via de Commissie Integratiebeleid.

2. INLEIDING: KRIJTLIJNEN VAN HET STRATEGISCH GELIJKEKANSEN- EN DIVERSITEITSPLAN VLAAMSE OVERHEID 2016-2020

Ambitie van het diversiteitsbeleid

De Vlaamse Regering heeft op vrijdag 13 mei 2016 haar goedkeuring verleend aan het Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2016-2020 en het Gelijkekansen- en diversiteitsplan 2016.

Het Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan geeft de strategische en operationele prioriteiten weer van de Vlaamse Regering voor de periode 2016-2020 en bouwt verder op de strategische doelstellingen geformuleerd in het regeerakkoord. In dit vijfjarenplan worden de strategische

prioriteiten van deze Vlaamse Regering benadrukt en worden de definities van de doelgroepen en streefcijfers aangepast.

Het regeerakkoord geeft een duidelijke ambitie weer op het gebied van doelgroepenbeleid, de definitie-aanpassing en de streefcijfers: *“Op vlak van diversiteit maken we werk van ambitieuze, maar haalbare streefcijfers tegen 2020. Voor personen van allochtone afkomst wijzigen we de definitie door deze voortaan te koppelen aan de Belgische nationaliteit (i.p.v. de nationaliteit van de EU-15), en trekken we het streefcijfer op tot 10%. Voor vrouwen in top- en middenkader trekken we het streefcijfer op tot 40%. Voor personen met een arbeidshandicap behouden we het huidige streefcijfer van 3%, maar doen we verhoogde inspanningen om dit percentage effectief te bereiken.”* (p.12). Dit Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan Vlaamse overheid 2016-2020 vertrekt vanuit deze paragraaf van het regeerakkoord en geeft deze ambitie verdere vertaling.

Het Strategisch Gelijkekansen-en diversiteitsplan 2016-2020 is opgebouwd rond vijf prioriteiten:

- verankering in de organisatiestructuur
- inclusief talentgericht HR-beleid
- gelijke kansen
- antidiscriminatie
- mensgericht welzijnsbeleid

en vijf strategische doelstellingen:

- SD1 Structureel verankeren van inclusief diversiteitsbeleid in de organisatie
- SD2 Ontwikkelen van inclusief talentgericht HR-beleid en realiseren van talentgericht benaderen van personeelsleden
- SD3 Garanderen van gelijke kansen bij instroom, doorstroom en tewerkstelling
- SD 4 Werkbaar werken en welbevinden van doelgroepen op de werkvloer structureel ondersteunen
- SD5 Diversiteitsbeleid is wetenschappelijk onderbouwd, evidence based en gedragen

Streefcijfers en definities

Voor de doelgroep van vrouwen in top- en middenkader heeft de Vlaamse Regering het streefcijfer verhoogd naar 40% voor het topkader en naar 40% voor het middenkader, conform de afspraken in het regeerakkoord 2014-2019.

Voor de kansengroep van personen met een migratieachtergrond is er een wijziging in benaming, definitie en operationalisering doorgevoerd. De definitie van *personen van buitenlandse herkomst* is afgestemd op de definitie uit het decreet van 7 juni 2013 betreffende het Vlaamse integratie- en inburgeringsbeleid (artikel 3, 1^o) en is geoperationaliseerd volgens de afspraken die goedgekeurd zijn in de Vlaamse Regering (VR 2015 0805 MED 0237-1 & 0237-2). Voor deze kansengroep is het streefcijfer verhoogd naar 10%.

De definitie van personen met een arbeidshandicap is afgestemd op de bepalingen van de VN¹ en is uitgebreid naar personeelsleden met een chronische ziekte. Voor deze kansengroep is ook de definitie, de benaming (*personen met een handicap of chronische ziekte*) en de operationalisering gewijzigd. Het streefcijfer is behouden op 3%.

De maatschappelijke veranderingen en de context van langer werken dringen een verhoging van de leeftijd op voor de doelgroep van *ervaren werknemers naar 55 jaar*. Het Vlaams arbeidsmarktbeleid en meer bepaald het Vlaams doelgroepen- en activeringsbeleid gebruikt de term laaggeschoolden om te verwijzen naar de doelgroep van personen met een lage scholingsgraad (regeerakkoord 2014-2019 p.35, Beleidsbrief Werk, Economie, Wetenschap en Innovatie 2015-2016 p.53). Om

¹ het VRPH, goedgekeurd door de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties op 13 december 2006, door België ondertekend op 30 maart 2007, geratificeerd op 2 juli 2009 en in werking getreden op 1 augustus 2009.

consequenter om te gaan met uniforme definities en het interne diversiteitsbeleid af te stemmen op het externe arbeidsmarktbeleid, is de term 'kortgeschoolde' vervangen door '*laaggeschoolde persoon*' met bijhorende definitie. Om een beleid te kunnen voeren ten aanzien van ongekwalificeerd uitgestroomde jongeren, is de definitie van *ongekwalificeerd uitgestroomde jongeren* toegevoegd aan het BVR.

Tewerkstelling van jobstudenten en stagiairs uit de doelgroepen is niet enkel de maatschappelijke verantwoordelijkheid van de Vlaamse overheid, het is ook de geknipte manier om diversiteit te introduceren op de werkvloer en om de doelgroepen vertrouwd te maken met de Vlaamse overheid als werkgever. Stagiairs zijn, in tegenstelling tot jobstudenten, geen personeelsleden van de Vlaamse overheid. Daarom zijn de stagiairs expliciet vermeld zodat de anonieme en geautomatiseerde telmethode ook gebruikt kan worden voor de monitoring van hun herkomst. *Om de drempelverlagende waarde van de maatregel voor kennismaking met de Vlaamse administratie te versterken, zijn de streefcijfers voortaan ook van toepassing op de stagiairs: het streefcijfer van 20% stagiairs en 20% jobstudenten van buitenlandse herkomst jaarlijks te behalen; het streefcijfer van 6% stagiairs en 6% jobstudenten met een handicap of chronische ziekte jaarlijks te behalen.*

De nieuwe definities van alle kansengroepen zijn van toepassing vanaf 1 januari 2016 tot en met 31 december 2016 als eerste telmoment. De streefcijfers zijn te behalen tegen 31 december 2020.

Entiteiten als kernactoren van het diversiteitsbeleid

Wil de Vlaamse overheid de nieuwe ambitieuze streefcijfers realiseren en haar voorbeeldfunctie waarmaken, moet ze een grotere inspanning leveren, en moet ze ook anders omgaan met diversiteit. De diversiteit in het personeelsbestand kan niet verhogen zolang diversiteit niet als meerwaarde uitgedragen wordt door het management en de HR van alle entiteiten.

In de praktijk voeren alle entiteiten autonoom een diversiteitsbeleid, hebben bijna alle entiteiten een diversiteitsambtenaar aangesteld en zijn er nog steeds samenwerkingsverbanden binnen beleidsdomeinen. Diversiteitsacties worden bovendien opgenomen in de ondernemingsplannen van de entiteiten. Entiteiten zijn dus zelf verantwoordelijk voor het voeren van een goed diversiteitsbeleid, met ondersteuning van de Vlaamse Diversiteitsambtenaar en de dienst Diversiteitsbeleid.

Om tegemoet te komen aan deze evolutie heeft de Vlaamse Regering het BVR houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie van 24 december 2004 aangepast op 8 juli 2016 en heeft de entiteiten, en niet de beleidsdomeinen, benoemd als kernactoren van het diversiteitsbeleid, naast personeelsleden, personeelsverantwoordelijken, diversiteitsambtenaren en leidinggevenden.

Verbeterde ondersteuning van entiteiten

Om tegemoet te komen aan de vraag van entiteiten naar ondersteuning, wordt de opdracht van de Vlaamse Diversiteitsambtenaar verfijnd. De Vlaamse Diversiteitsambtenaar en de dienst Diversiteitsbeleid zorgen voor het ontwikkelen, begeleiden, ondersteunen van entiteiten inzake:

- antidiscriminatiebeleid;
- een beleid voor een correcte en niet-stereotyperende beeldvorming in de entiteiten;
- taalbeleid;
- diversiteitsmanagement;
- toegankelijkheid;
- beleid inzake thema's en kansengroepen waarvoor geen streefcijfers zijn opgesteld;
- stagebeleid;
- beleid inzake mentoring en
- jobstudenten uit de kansengroepen.

Om tegemoet te komen aan de vraag welke acties en maatregelen entiteiten kunnen voeren in het

kader van hun diversiteitsbeleid, wordt een lijst aangereikt die het brede spectrum van diversiteitsbeleid verduidelijkt. Deze lijst is niet-limitatief. Entiteiten kunnen dus na overleg met de Vlaamse Diversiteitsambtenaar acties uitvoeren in het kader van hun diversiteitsbeleid die niet voorkomen in de lijst. Dit is noodzakelijk om innovatie en vernieuwing op vlak van diversiteitsbeleid toe te laten.

3. EVALUATIE VAN GELIJKE KANSEN EN DIVERSITEIT BINNEN DE VLAAMSE ADMINISTRATIE 2016

Jaarlijks brengt de dienst Diversiteitsbeleid het aantal personeelsleden uit de kansengroepen in kaart: medewerkers van buitenlandse herkomst, medewerkers met een handicap of chronische ziekte, vrouwen in managementfuncties, laaggeschoolden en ervaren personeelsleden (55-plussers). Dankzij die monitoring kan de Vlaamse overheid de evolutie van de streefcijfers voor kansengroepen opvolgen en een gericht personeelsbeleid voeren.

Voor personeelsleden met een handicap of chronische ziekte maakt de dienst Diversiteitsbeleid gebruik van het systeem van de vrijwillige registratie. Voor medewerkers met een migratieachtergrond gebruikt de Vlaamse overheid vanaf 2014 de anonieme en geautomatiseerde telmethode. Volledige rapportering over de stand van zaken in 2016 zal voorgelegd worden aan de regering ten laatste eind mei 2017 op basis van de cijfers van 31/12/2016.

4. KRIJTLIJNEN VAN HET GELIJKEKANSEN- EN DIVERSITEITSPLAN 2017

Het Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2016-2020 biedt een kader aan waaruit vijf jaarlijkse actieplannen vorm krijgen, met als doel een jaarlijkse focus te leggen en acties beter te kunnen spreiden. Deze acties in hun totaliteit zijn gericht op de realisatie van alle strategische doelen.

Hoe zorgen wij allemaal samen voor een kwaliteitsvolle en efficiënte dienstverlening met minder mensen, maar wel met een divers personeelsbestand? De dienst Diversiteitsbeleid schept een kader en levert instrumenten, expertise en begeleiding met als ultieme doel een koppeling te kunnen maken tussen HR-beleid, HR-processen, diversiteit en welzijn om zo te komen tot een inclusieve, duurzame benadering van dienstverlening in de maatschappelijke opdrachten van de moderne overheid.

De dienst Diversiteitsbeleid wil steeds de link bewaren met het waarom van elk van de acties. Bij de bepaling van de acties is er daarom voor gekozen om de link te vermelden naar de SD's en OD's van het Strategisch meerjarig plan (links van de actie). Zo kan men volgen hoe de doelstellingen zich verhouden tot het meerjarig gelijkekansen- en diversiteitsplan en hoe ze bijdragen tot de realisatie van het geheel.

In het jaarlijks actieplan ligt de nadruk op wat de dienst Diversiteitsbeleid en het Agentschap Overheidspersoneel dat jaar op zich nemen. Tegelijkertijd wordt steeds benadrukt dat centrale dienstverlening en centrale expertise een belangrijke ondersteunende schakel is in het proces, maar de belangrijkste spelers zijn de entiteiten. De verandering moet in de entiteiten gebeuren. De entiteiten moeten die (inclusieve) diversiteit een prominente plaats geven in de organisatiestructuur, cultuur, personeelsbeleid en dienstverlening naar de diverse burger.

Naast dit basisuitgangspunt rust de filosofie van inclusieve samenleving op de principes van participatie. Zo krijgen alle kansengroepen een stem dankzij de werking en de netwerken die de dienst Diversiteitsbeleid creëert en onderhoudt. *Mozaïko* (buitenlandse herkomst), *Overuit* (genderidentiteit & seksuele geaardheid), *Vlechtwerkplus+* (middenkader), *ONbeperkt* (handicap en chronische ziekte), *Boost* (vrouwen top- en middenkader), *TOETS!* (webmasters, webredacteurs, communicatiemedewerkers die werken rond toegankelijkheid) zijn ondertussen al ingeburgerd in de Vlaamse overheid en brengen personeelsleden uit de kansengroepen, personeelsleden die interesse hebben voor bepaalde kansengroepen, maar ook HR professionals, samen. De netwerken geven

stemmen aan de personeelsleden zelf. “*Niks over ons zonder ons*” is de onderliggende overtuiging die via deze weg inclusie en reflectie een plaats geeft.

Daarnaast werkt de dienst Diversiteitsbeleid intensief samen met bestaande netwerken, zoals Commissie Diversiteit Vlaamse overheid, HRBP-netwerk, netwerk van welzijnsactoren, netwerk van integriteitsactoren en Zin?Ja!-netwerk met als doel een verdere doorvertaling van inclusieve diversiteit te maken binnen deze netwerken.

Naast een reeks acties met een meerjarig karakter zet de dienst Diversiteitsbeleid het beschikbaar personeel in op de volgende 10 prioriteiten voor 2017:

1. **Structurele ondersteuning van de entiteiten op het gebied van ondernemingsplannen en diversiteitsplannen** en de daaruit vloeiende entiteitsspecifieke werking. De dienst Diversiteitsbeleid levert een waaier aan dienstverlening voor de entiteiten van de Vlaamse overheid. Naast de basisdienstverlening staat hij ook in voor een intensievere ondersteuning van een vijftiental entiteiten per jaar. De dienst Diversiteitsbeleid zet de gestarte ondersteuning van ondernemingsplannen en diversiteitsplannen verder via de Commissie Diversiteit Vlaamse overheid en via gerichte bezoeken en expertisedeling. De entiteiten kunnen bij de dienst terecht voor de opmaak van hun entiteitsspecifieke acties of (proef)projecten.
2. **Instroomondersteuning.** De dienst Diversiteitsbeleid blijft de aandacht verhogen voor stages, mentorship-trajecten, jobstudenten, voorbehouden betrekkingen, etc. Daarnaast investeert de dienst in diversiteitsgevoelige rekrutering via ethnomarketing, verderzetting van de partnercampagne “*Er is plaats voor diversiteit bij de Vlaamse overheid*” en het daaruit groeiende netwerk van toeleiders, tewerkstellingsbeurzen voor de doelgroepen, de partnercampagne, arbeidsmarktcommunicatie, etc.
3. **Ondersteuning van diversiteit in de processen van rekrutering en selectie en wegwerken van de instroomdrempels.** Het samenbrengen van de dienst Rekrutering & Selectie en de dienst Diversiteitsbeleid in één agentschap (AgO) heeft een ongeziene opportuniteit met zich meegebracht: de processen van rekrutering en selectie kunnen vlotter afgestemd worden op de kennis en expertise met betrekking tot diversiteit en rekrutering van de doelgroepen. Het stroomlijnen van deze processen en de vorming van de medewerkers beoogt als resultaat dat de Vlaamse overheid gelijke kansen bij instroom garandeert.
4. **Structurele ondersteuning handicap.** Alle onderzoeken over handicap en arbeid van de voorbije jaren hebben een gemeenschappelijke conclusie: structurele ondersteuning is onontbeerlijk in de tewerkstelling van personen met een handicap of chronische ziekte. Personen met een handicap of chronische ziekte ervaren ondersteuning als noodzakelijk, maar ook als erkenning en de meest waardevolle bijdrage van de werkgever. De dienst Diversiteitsbeleid blijft ook in 2017 inzetten op het stroomlijnen en versterken van deze structurele ondersteuning van de doelgroep via een reeks van maatregelen die de tewerkstelling van personen met een handicap of chronische ziekte versterken en via het re-integratiebeleid.
5. **Optimalisering van het antidiscriminatiebeleid.** De Vlaamse overheid moet inzetten op een gericht beleid inzake arbeidsgerelateerde discriminatie waarin, naast sensibilisering en vorming, ook een duidelijk beleid inzake de aanpak van discriminatie wordt uitgewerkt. Het beoogde resultaat is een duidelijk en transparant kader inzake discriminatie en de daarbij horende preventie-controle en bestraffingsprocedure. In 2016 is er al heel wat werk verricht

rond concrete casussen, procedures en dienstverlening. Het doel voor 2017 is het afwerken van het kader en het voorstellen van een anti-discriminatieplan dat als richtlijn kan dienen voor de entiteiten.

6. **Genderneutraliteit, transgenderbeleid, genderkloof, gendervertegenwoordiging.** Genderbeleid blijft een belangrijk aspect van de dienstverlening. In 2016 heeft de dienst Diversiteitsbeleid een duidelijk kader inzake genderneutraliteit, genderkloof en gendervertegenwoordiging gecreëerd, het aanbod ter ondersteuning van de entiteiten bepaald en een reeks vormingen georganiseerd. In 2017 wordt deze werking verder gezet en ligt de nadruk op de implementatie binnen de HR-processen van AgO en de verdere inbedding in de entiteiten. Dit gebeurt in samenwerking met verschillende experts gender/transgender-beleid en in nauwe samenwerking met entiteiten die hieraan nood hebben. Ook de acties gericht naar genderevenwichtige overheid en versterking van vrouwen in leidinggevende functies worden versterkt.
7. **Ondersteuning van correcte beeldvorming** via een onderzoek naar beeldvorming van personeelsleden met een handicap en personeelsleden van buitenlandse herkomst, twee sensibiliseringscampagnes (Bonte Bende 2017, Hokjes denken), een reeks sensibiliseringsacties (Broodje Divers, kalender, thematische communicatie) en vormingen. Daarnaast werkt de dienst ook mee aan een project van de Arteveldehogeschool inzake etnisch-culturele diversiteit in overheidscommunicatie.
8. **Taalbeleid.** Verschillende entiteiten hebben aangegeven dat er nood is aan taalbeleid en concrete ondersteuning van de personeelsleden. De dienst Diversiteitsbeleid heeft in 2015-2016 een reeks proefprojecten ontwikkeld. Deze proefprojecten dienen als basis voor de verdere uitwerking en ondersteuning. In de volgende jaren moet de beleidsuitwerking voldoende aandacht besteden aan taalondersteuning op de werkvloer, taalaspecten in de selecties, taalaspecten van de functies en mogelijkheden tot taalstages. In 2017 wordt de nadruk gelegd op de taaltesten en de voorbereiding hierop. De dienst werkt daarvoor samen met het ILT van de KU Leuven om dit structureel knelpunt in kaart te brengen en toekomstgerichte oplossingen aan te bieden.
9. **Toegankelijkheid.** Als de Vlaamse overheid wil inspelen op de vragen van diverse burgers en personeelsleden moet ze blijvend investeren in toegankelijkheid. Websites van de Vlaamse overheid zijn nog steeds niet voldoende toegankelijk voor de burger en zorgen voor de uitsluiting van een grote groep burgers. Vanaf 2004 zijn er al inspanningen geleverd om het web toegankelijker te maken en zijn er stappen in de goede richting gezet, maar de huidige situatie is er een waarin het merendeel van de websites niet voldoet aan enige toegankelijkheidsvereisten. De dienst Diversiteitsbeleid beoogt een verhoging van expertise in de entiteiten. Hiervoor wordt er in 2017 een efficiënte samenwerking gecontinueerd met expertisepartners en komen er, net zoals in 2016, opleidingen op maat van verschillende profielen en sensibiliseringsinitiatieven. In het voorjaar van 2017 zal er een evenement worden georganiseerd rond webtoegankelijkheid, dat webredacteuren en webontwikkelaars wil bereiken, maar ook communicatieverantwoordelijken en leidend ambtenaren. De dienst Diversiteitsbeleid voorziet vanaf het nieuwe jaar ook een centrale helpdesk waar entiteiten terecht kunnen voor alle vragen gerelateerd aan webtoegankelijkheid. Dit zal zowel eerst- als tweedelijns hulp inhouden, waarbij snelle en correcte dienstverlening voorop staat. Op de webpagina over digitale toegankelijkheid is er steeds up-to-date info te vinden over de laatste ontwikkelingen. Op deze pagina staat ook een model-toegankelijkheidsverklaring die individueel aangepast kan worden en geplakt op de eigen website.

10. **Leeftijdsbewust personeelsbeleid.** Een leeftijdsbewust personeelsbeleid vraagt een visie op instroom, retentie/doorstroom en eindloopbaan van medewerkers. De dienst Diversiteitsbeleid rapporteert jaarlijks over de stand van zaken, maar er is tot nu toe weinig bewustwording rond leeftijd-gerelateerde tendensen. Er moet meer aandacht komen voor de leeftijdspiramide in entiteiten, leeftijdsgevoelige in- en uitstroom. De overheid die een duurzaam personeelsbeleid voert, moet duurzame loopbaanperspectieven bieden aan de medewerker. Dit vraagt inzichten in leeftijd, leeftijd-gerelateerde personeelsbewegingen en een visie op het gewenste resultaat. In een overheid in volle besparing is er weinig instroom van jonge medewerkers en grote uitstroom van oudere medewerkers. De vervangingen worden vaak gerealiseerd door nieuwe mensen die al heel wat ervaring opgebouwd hebben elders, waardoor er een grote groep ontstaat van 35+. Sommige entiteiten dreigen in een leeftijd-homogene situatie te komen met alle gevolgen van dien. De dienst Diversiteitsbeleid wil in 2017 een visietekst met acties ontwikkelen die als basis kan dienen voor de entiteiten bij het bepalen van hun leeftijdsbewust personeelsbeleid. Daarnaast worden er vormingen en netwerkmomenten georganiseerd met leeftijd en generatie als inhoudelijk vertrekpunt.

Aanvullend op deze top 10 prioriteiten werkt de dienst Diversiteitsbeleid op verschillende strategische en operationele doelstellingen uit het meerjarenplan, recurrente processen en processen met meerjarig karakter. De acties die eruit voortkomen worden opgesomd en toegelicht in het Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2017.

5. ADVIEZEN

Advies van de Commissie Diversiteit van de SERV

De SERV en de Commissie Diversiteit verleenden advies op 27 februari 2017.

De SERV en de Commissie Diversiteit schuiven de volgende prioritaire punten naar voren:

- De evolutie van personen met een buitenlandse herkomst moet op basis van de Vesoc-definitie worden opgevolgd. Ook de beleidsfocus, inclusief het streefcijfer, moet zich op deze groep richten.
- De opleiding diversiteit en een opleiding over redelijke aanpassingen moeten verplicht zijn voor leidinggevend en het personeel van de dienst Rekrutering & Selectie, HR-medewerkers en voor de externe selectoren.
- De diversiteitsambtenaren ontbreekt het momenteel aan voldoende tijd om het diversiteitsplan op te stellen en uit te voeren. Voor de Commissie Diversiteit en de SERV dient minstens één persoon – afhankelijk van het aantal personeelsleden van de entiteit - (gedeeltelijk) vrijgesteld te worden.
- De sociale partners en vertegenwoordigers van de kansengroepen waarderen dat in lijn met het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap de focus verschuift naar individuele maatregelen, met name de redelijke aanpassingen. Deze verschuiving moet echter gepaard gaan met voldoende budget.
- Aangezien besparingen op ‘koppen’ disproportioneel vallen op personen die deeltijds werken zoals vrouwen of personen met een handicap of chronische ziekte vragen de sociale partners en vertegenwoordigers van de kansengroepen dat er bij besparingen wordt geteld in VTE in plaats van koppen.
- De sociale partners en de vertegenwoordigers van de kansengroepen stellen vast dat het behalen van het hoogste niveau in NT2 soms onvoldoende blijkt om te slagen voor de taaltest van Selor. Het VPS zou moeten worden aangepast zodat personen kunnen worden aangeworven op voorwaarde dat ze binnen een bepaalde periode voor de taaltest slagen. Het blijft noodzakelijk om een aanpassing van de bestuurstaalwet aan te kaarten op federaal

- niveau en tegelijkertijd met Selor in gesprek te gaan over de vastgestelde knelpunten.
- Het is ten eerste te betreuren dat de Vlaamse overheid minder gebruik maakt van stages en jobstudenten voor kansengroepen. Dit is een belangrijk potentieel rekruteringskanaal. De sociale partners en vertegenwoordigers van de kansengroepen vragen daarom om stages voor te behouden voor de vertegenwoordigers van de kansengroepen tot het streefcijfer is bereikt.
 - De sociale partners en de vertegenwoordigers van de kansengroepen moedigen de verdere uitbouw van het re-integratiebeleid aan. De Vlaamse overheid zou enkel uitstroom als oplossing naar voor mogen schuiven als er in de gehele Vlaamse overheid die onder het VPS valt geen aangepaste job kan worden gevonden of gecreëerd.
 - Vandaag blijkt uit onderzoek van Unia dat de overheid haar voorbeeldfunctie niet waar maakt. In 2016 opende Unia 132 dossiers in de publiek sector ten aanzien van 71 in 2015. Daarom vragen de sociale partners en de kansengroepen dat er praktijktesten tegen discriminatie bij selectie en werving bij de Vlaamse overheid worden uitgerold.

Antwoord van de dienst Diversiteitsbeleid:

De Vlaamse Diversiteitsambtenaar is tevreden met het globaal sterk en positief advies dat uitgaat van een grote betrokkenheid van de SERV bij het GKD-beleid van de Vlaamse overheid. De erkenning dat de SERV geeft aan de inspanningen van de dienst Diversiteitsbeleid verhoogt de motivatie om verdere inspanningen te leveren. Het zou goed zijn dat de sociale partners ook de vakbondsvertegenwoordigers in de EOC's naar aanleiding van dit advies oproepen om actief bij te dragen aan het GKD-beleid binnen hun respectievelijke entiteiten.

Definitie vreemde herkomst - gebruik VESOC-definitie: Zoals vermeld in de door de Vlaamse Regering op 13 mei 2016 goedgekeurde nota m.b.t. het Strategisch Gelijkekansen en Diversiteitsplan 2016-2020 en het jaarlijks Gelijkekansen en Diversiteitsplan voor 2016 werd de definitie van *personen van buitenlandse herkomst* afgestemd op de definitie uit het decreet van 7 juni 2013 betreffende het Vlaamse integratie- en inburgeringsbeleid (artikel 3, 1^o) en geoperationaliseerd volgens de afspraken die goedgekeurd zijn in de Vlaamse Regering (VR 2015 0805 MED 0237-1 & 0237-2). Te gelijker tijd werd voor deze kansengroep het streefcijfer verhoogd naar 10%. Het was een bewuste keuze om niet langer de VESOC-definitie te hanteren, die een koppeling maakt met de oorspronkelijke 15 EU-lidstaten (EU 15). Waarom zou men een onderscheid maken tussen bijvoorbeeld enerzijds een Portugees of een Griek (EU-15), die dan niet worden meegeteld als een persoon van buitenlandse herkomst, en anderzijds een Pool of een Tsjech, die niet behoren tot de EU-15 en wel wordt meegeteld? Nu er 28 EU-lidstaten zijn is de VESOC-definitie totaal achterhaald. Dit zal nog meer het geval zijn (minstens voor wat betreft de publieke sector) eens het Verenigd Koninkrijk (één van de oorspronkelijke 15 EU-lidstaten) de EU verlaat en niet meer ressorteert onder het vrij verkeer van werknemers (= na de zogenaamde 'harde Brexit'). In dat geval zal een Brit in ons land niet meer kunnen worden benoemd tot ambtenaar, gelet op artikel 10 van de Grondwet in samenlezing met de bepalingen van het vrij verkeer van werknemers binnen de Europese Economische Ruimte, daar waar dit voor bijvoorbeeld een Pool en een Tsjech wel nog mogelijk zal zijn. We blijven conform voormelde regeringsbeslissing dan ook de nieuwe definitie gebruiken, maar we monitoren op zo'n manier dat we ook de evolutie volgens de VESOC-definitie kunnen zichtbaar maken. Op basis van het eerste rapport in mei 2017 kan er bekeken worden welke beleidsimpact de nieuwe definitie heeft en welke bijstellingen er kunnen gebeuren.

Verplichte opleiding diversiteit en redelijke aanpassingen. We kiezen voor een beleid waarin we garanties inbouwen zodat elke entiteit hierover de nodige kennis ontwikkelt. Hoe dat gebeurt laten we over aan de entiteiten en we koppelen dat aan de ondersteuning door de dienst Diversiteitsbeleid. Wat betreft het verplichte luik, blijkt uit resultaten van de bevraging bij het Agentschap Binnenlands Bestuur dat verplichte vormingen het voordeel hebben dat ze personeelsleden motiveren om uit hun werkcontext te treden (die anders niet of nauwelijks gefocust zijn op diversiteit/antidiscriminatie), maar dat ze het nadeel hebben dat ze voor veel mensen weinig toepasbaar of relevant zijn. Willen we personeelsleden concreet aan het werk krijgen met diversiteit, moeten we niet opteren voor

verplichte VO-brede vormingen. De VO-brede vormingen moeten vrijblijvend blijven. Tegelijkertijd zetten wij in op entiteitsspecifieke (al dan niet verplichte) vormingen, waar mensen de kans krijgen om gemeenschappelijke vragen en bezorgdheden te bespreken, concreet toepasbaar op het werk. Dit vullen we aan met occasionele vrijblijvende VO-brede vormingen die voor iedereen toegankelijk zijn. De evaluaties interculturele communicatie tonen aan dat die aanpak het best werkt. Naast de VO-brede opleidingen ontwikkelt de dienst Diversiteitsbeleid opleidingen op maat en vraag van de entiteiten. Zo werden vorig jaar een reeks opleidingen georganiseerd voor De Lijn, Jongerenwelzijn, het Agentschap voor onderwijsdiensten, het departement CJSM, het Agentschap Binnenlands Bestuur, het Agentschap Overheidspersoneel. We volgen de voortgang en nood van de entiteiten op via de DScan.

De SERV en de Commissie Diversiteit merken op dat opleidingen over redelijke aanpassingen zich niet alleen mogen richten op het juridische kader, maar ook praktijkgericht moeten zijn. In 2017 zal de dienst Diversiteitsbeleid een handleiding en tool ter beschikking stellen aan alle selectoren met als doel een praktische ondersteuning bij het bieden van redelijke aanpassingen. De selectoren worden in workshops vertrouwd gemaakt met deze tool. De databank die aan deze tool gekoppeld is, zal het mogelijk maken om op termijn een beter zicht te krijgen op de aangevraagde en gerealiseerde aanpassingen bij werving en selectie. Hierdoor verbetert de rapportage over dit onderwerp. De dienst Diversiteitsbeleid zal verder bij de entiteiten erop aandringen om de mogelijkheid tot redelijke aanpassingen te vermelden in de selectiereglementen. Het integratieprotocol wordt automatisch opgemaakt bij aanwerving van een persoon met een erkende handicap of chronische ziekte. Ook stagiairs, jobstudenten en personen die een GIBO volgen, kunnen een beroep doen op redelijke aanpassingen bij werving, selectie en tijdens de tewerkstelling.

Betere EVC. Het aantal aanwervingen binnen de Vlaamse overheid via EVC is eerder beperkt gebleven. Uit een evaluatie in 2014 bleek dat heel wat entiteiten van de Vlaamse overheid de procedure te log vonden. Dat de procedure te log is, heeft te maken met het feit dat er heel veel betrokken partijen zijn. Zo moesten de dossiers voorgelegd worden aan het Sectorcomité XVIII. Sedert 1 januari 2015 werd de verplichting om elk selectiereglement voorafgaand ter goedkeuring voor te leggen aan het Sectorcomité XVIII, afgeschaft.

In het kader van het sectoraal akkoord 2015-2016 werd met de vakorganisaties afgesproken dat kandidaten met het juiste diploma geen portfolio meer moeten (laten) opmaken, wat kostenverlagend en stimulerend werkt.

De Vlaamse overheid zal voort inzetten op het aanwerven van personeelsleden zonder het vereiste diploma, maar wel met een ervaringsbewijs. Momenteel is dit alleen het geval voor functies opgenomen in het protocol 269.880 van 9 februari 2009 (ICT ondersteuner, poetshulp, arbeidsconsulent, industrieel elektrotechnisch installateur). De lijst van protocol 269.880 zal via onderhandeling in het Sectorcomité XVIII periodiek aangevuld worden met nieuwe voor de Vlaamse overheid relevante ervaringsbewijzen (bijvoorbeeld hovenier aanleg of onderhoud parken en tuinen, magazijnmedewerker, hulpboekhouder, keukenmedewerker). De lijst met ervaringsbewijzen zal uitgebreid worden. Dat de huidige procedure veel te log is, heeft grotendeels te maken met de weerstand van de vakbonden tegen de invoering van EVC bij de diensten van de Vlaamse overheid. De SERV zou hier een belangrijke rol kunnen spelen door de vakorganisaties op te roepen om de toepassing van EVC actief te ondersteunen en voor de kansengroepen de nodige inspanningen te leveren om hun tewerkstelling via EVC te vergemakkelijken.

De Vlaamse regering verleende medio 2015, op voorstel van de minister van Onderwijs en de minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, haar goedkeuring aan de conceptnota 'Geïntegreerd beleid voor erkenning van competenties (EVC)'. Deze conceptnota EVC is een beleidsdomeinoverstijgende nota over het erkennen van competenties in Vlaanderen. De conceptnota heeft als doelstelling een gemeenschappelijk kader voor EVC vast te leggen waarbinnen de verschillende beleidsdomeinen EVC concreet vorm kunnen geven. Om dit EVC-beleid vorm te geven werd een ambtelijke werkgroep opgericht waaraan ook vertegenwoordigers van het Agentschap Overheidspersoneel en de Vlaamse

Diversiteitsambtenaar deelnemen. De opdracht van deze werkgroep is tweeledig: enerzijds komen tot een voorontwerp van decreet over EVC, anderzijds het afstemmen van de implementatiesporen binnen de verschillende beleidsdomeinen.

(Gedeeltelijke) vrijstelling voor diversiteitsambtenaren. De SERV vraagt dat de entiteiten aan de eigen diversiteitsambtenaren voldoende ruimte en tijd geven voor hun mandaat. De dienst Diversiteitsbeleid zet in op een sterkere ondersteuning van de diversiteitsambtenaren en blijft opkomen voor een versterking van hun positie/mandaat. De dienst nam recent het initiatief om op informele basis de contacten met de diversiteitsambtenaren te versterken; we verwachten hieruit verdere optimalisatievoorstellen te halen. Het is ook duidelijk dat entiteiten die ondersteuning krijgen en eigen initiatieven ontwikkelen sneller geneigd zijn om de functie van de diversiteitsambtenaar te versterken en bijkomend een werkgroep op te richten om het werk wat te verdelen. De goede leerlingen van de klas hebben een werkgroep en een diversiteitsambtenaar die wat extra ruimte krijgt. Het formaliseren van dit proces biedt geen meerwaarde. Enkel via een bewustwording zal het belang van de diversiteitsambtenaar stijgen.

Handicap/chronische ziekte:

Algemene opmerking:

De definitie van personen met een handicap of chronische ziekte in voetnoot 2 klopt niet. Dat is nog de oude definitie. Correct is: Een personeelslid met een handicap of chronische ziekte is een persoon met een langdurige fysieke, mentale, verstandelijke of zintuigelijke beperking die deze persoon in wisselwerking met diverse drempels kan beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de arbeidsmarkt.

De SERV pleit voor meer **dwingende maatregelen**. De dienst Diversiteitsbeleid lanceert een brede campagne met als doel gedrags- en cultuurwijziging te veroorzaken. In deze campagne willen we al onze ondersteuningsinstrumenten intensief promoten. In de entiteiten die we intensief begeleiden, leggen we de nadruk op het versterken van het beleid t.a.v. handicap/chronische ziekte.

We appreciëren de erkenning voor de ingeslagen weg omtrent de **structurele individuele ondersteuning** van personen met een handicap of chronische ziekte. De aandacht voor immateriële maatregelen wordt gewaarborgd in het integratieprotocol. Voor wie dit in het integratieprotocol is vastgelegd, komen de nieuwe tewerkstellingsondersteunende maatregelen (TOM) tussen voor bijvoorbeeld jobcoaching of ondersteuning bij jobcrafting op individueel of teamniveau.

De SERV en de Commissie Diversiteit drukken daarnaast hun bezorgdheid uit over de duurzaamheid van het **budget** voor de financiering van individuele redelijke aanpassingen. Door de hervorming van de vroegere maatregel rendementsondersteuning naar de nieuwe maatregel TOM, is er voorlopig voldoende budgettaire ruimte gecreëerd voor de financiering van aanwijsbare kosten.

Negatieve impact van de koppentelling op wie deeltijds werkt: de SERV en de Commissie Diversiteit vragen in navolging van UNIA en het Rekenhof aandacht voor disproportionele, negatieve effecten van de besparingen voor personen die vaker deeltijds werken zoals vrouwen of personen met een handicap of chronische ziekte.

Gelet op deze vraag van de SERV en de Commissie Diversiteit, en gelet op het advies van het voorzitterscollege, is de Vlaamse Regering bereid om voor personen met een arbeidshandicap of chronische ziekte een afwijking toe te staan op de door de Vlaamse Regering besliste besparingsmaatregel om het aantal koppen tegen het einde van deze regeerperiode te doen dalen met 1.950 koppen op voorwaarde dat: 1° deze afwijking enkel geldt voor personeelsleden die nu nog niet in dienst zijn bij de diensten van de Vlaamse overheid, 2° het gaat om aanwervingen in een voorbehouden betrekking met toepassing van artikel 15, §4 van het VPS, en 3° deze afwijking geen afbreuk doet aan de besparingsmaatregel van 101,5 mio euro tegen het einde van deze regeerperiode (zie ook punt 2 van het voorstel van beslissing).

Om het instrument van **voorbehouden betrekkingen** toegankelijker te maken organiseert de dienst Diversiteitsbeleid een toelichtingsronde in alle managementcomités, waardoor de kennis over tewerkstellingsmaatregelen handicap en chronische ziekte, inclusief voorbehouden betrekkingen, zou moeten stijgen.

De SERV en de Commissie Diversiteit vragen een nog ambitieuzer en structureler **re-integratiebeleid** binnen de Vlaamse overheid, in het bijzonder met betrekking tot het bieden van aangepast werk. Het nieuwe KB re-integratie van 28 oktober 2016 tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers wat de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers betreft², biedt hiervoor een uitgelezen kader. Zo voorziet het KB o.a. dat werkgever, werknemer en arbeidsarts in onderling overleg een individueel re-integratieplan opstellen dat ook de concretisering van aangepast werk als onderwerp kan hebben. Het Agentschap Overheidspersoneel brengt op dit moment in kaart hoe dit KB als hefboom voor een proactief en kwaliteitsvol re-integratiebeleid ingezet kan worden en zal een ondersteuningsaanbod voor de entiteiten ontwikkelen. Volledigheidshalve kan hier ook gewezen worden **op het verlov voor deeltijdse prestaties wegens chronische ziekte of handicap dat binnenkort zal worden ingevoerd bij de diensten van de Vlaamse overheid**. Als gevolg van deze nieuwe regeling zal een ambtenaar die beschikt over een externe erkenning als persoon met een chronische ziekte of handicap en die door de arbeidsgeneesheer werd toegelaten tot de deeltijdse prestaties wegens chronische ziekte een bonus ontvangen bovenop het loon, en dit a rato van 30% van het deeltijds niet-gepresteerde deel.

Stages en studenten: De SERV geeft terecht een opmerking over de stages en studentenjobs: meer inspanningen zijn nodig om meer diversiteit via deze kanalen aan te trekken. De dienst Diversiteitsbeleid werkt ook in 2017 samen met toeleiderorganisaties (Minderhedenforum, Werkbank, universiteiten en hogescholen,...) om gerichte verhoogde instroom te garanderen. Zo krijgen de entiteiten die kandidaten zoeken, hun kandidaten ook aangeleverd. Sommige entiteiten kiezen er nu al voor om eerst de kandidaten uit de kansengroepen de kans te geven voordat zij de vacatures voor studentenjobs invullen door andere kandidaten. Wij beperken onze inspanningen niet tot hooggeschoolden. De projecten van Het Facilitair Bedrijf, de acties van het Agentschap Natuur en Bos, etc. bewijzen dat alle doelgroepen een kans kunnen krijgen, mits een bewust en gericht stage- en jobstudentenbeleid. Bovendien werd recentelijk in het Sectorcomité XVIII een protocol van akkoord afgesloten m.b.t. de nieuwe omzendbrief inzake jobstudenten. Met deze omzendbrief wordt onder meer het streefcijfer voor het aantal jobstudenten van buitenlandse herkomst verhoogd naar 20%.

Voorbeeldfunctie Vlaamse overheid voor non-discriminatie. Naast de verschillende acties die in het Gelijkekansen- en diversiteitsplan worden voorzien, wordt in 2017 bijzondere aandacht besteed aan de rol van de leidinggevende ambtenaren in het voorkomen en bestrijden van discriminatie. We stemmen structureel af met WSE, Gelijke Kansen Vlaanderen e.d. en versterken onze zelfregulering. Op 21 maart wordt er een belevingsdag georganiseerd in Kazerne Dossin rond de thema's integriteit en non-discriminatie bij de overheid en wordt er een engagementsverklaring ondertekend door verschillende leidend ambtenaren.

Toegankelijkheid. Toegankelijkheid is in 2017 een bijzonder aandachtspunt in het Gelijkekansen- en diversiteitsplan, waarvoor de dienst specifieke acties opzet.

Praktijktesten. ik ben geen voorstander van praktijktesten, omdat ik ervan overtuigd ben dat praktijktesten niet nodig zijn voor de Vlaamse overheid.

De Vlaamse overheid legt zichzelf een aantal verplichtingen op om niet-discriminerend op te treden:

- Wij hebben ambitieuze streefcijfers vastgelegd voor de Vlaamse administratie en wij zijn absoluut van plan om die te behalen.

² BS 24 november 2016

- We doen al veel inspanningen voor de diverse doelgroepen in het meerjarenplan en in het jaarlijks actieplan. Het actieplan 2017 bevat tal van nieuwe acties om de streefcijfers te helpen realiseren.
- De inspanningen die entiteiten leveren worden opgenomen in de evaluatie van de leidend ambtenaren. Dit moet als hefboom dienen tot non-discriminatie en tot verhoogde instroom van de kansengroepen.
- De deontologische code van de Vlaamse overheid, neutraal en objectief handelen, is de basisvereiste voor de ambtenaren. Discriminatie druist in tegen de deontologie van de Vlaamse overheid.
- Alle selectoren van de Vlaamse overheid moeten beantwoorden aan de kwaliteitscriteria gespecificeerd in de omzendbrief m.b.t. kwaliteitscriteria voor selecties en selectoren. Non-discriminatie is een van de criteria.
- In 2015 hebben alle selectoren de e-Div online opleiding gevolgd rond beschermcriteria tegen discriminatie. In 2016 hebben de selectoren de tweedelige opleiding gevolgd van UNIA over discriminatiewetgeving en de toepassing tijdens selectie bij de overheid. In 2017 zal het professionaliseringstraject van de selectoren voortgezet worden en krijgen zij een bijkomende opleiding over redelijke aanpassingen voor de kansengroepen, voornamelijk voor personen met een handicap of chronische ziekte.

Vele entiteiten van de Vlaamse overheid hebben op het vlak van discriminatievoorkoming en – bestrijding al prachtig werk verzet en kunnen als goede praktijk fungeren, ook voor de privésector. Wij blijven binnen de Vlaamse overheid inzetten op zelfregulering. We doen dat op verschillende manieren:

- Eerst en vooral door de verdere professionalisering van HR, medewerkers van selectie en werving, leidinggevend, over de voorkoming van discriminatie.
- Daarnaast is er een netwerk van personen en diensten waar personeelsleden én sollicitanten terecht kunnen met meldingen en klachten over (vermeende) discriminatie; bij de behandeling daarvan wordt niet alleen gezocht naar een oplossing voor de concrete case, maar wordt telkens ook bekeken welke lessen we eruit kunnen trekken om de dienstverlening en de gehanteerde aanpak te verbeteren.
- In 2017 besteden we bijzondere aandacht aan de rol van de topambtenaren in het voorkomen van discriminatie. Een van de aandachtspunten daarbij is de opname van de acties over non-discriminatie in het diversiteitsbeleid en de diversiteitsplannen van de entiteiten.
- De dienst Diversiteitsbeleid ontwikkelt ook een korte training voor eerstelijnsmedewerkers over non-discriminatie die voor het zomerreces beschikbaar komt.
- De afdeling Handhaving en Toezicht van het departement WSE heeft nu al de mogelijkheid om (ook sensibiliserende) controles uit te voeren bij entiteiten van de Vlaamse overheid, een bevoegdheid die ze ontleent aan het decreet houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt van 8 mei 2002.

Taal en niveaugelijkwaardigheid. De dienst Diversiteitsbeleid onderneemt verschillende stappen om tot een duurzame oplossing te komen van een reeks knelpunten. De Vlaamse Diversiteitsambtenaar is in overleg met Selor over de mogelijkheden die er zijn om binnen het huidig regelgevend kader oplossingen te zoeken.

Want het is net dat regelgevend kader waar het schoentje wringt. Federale regelgeving stelt immers dat niemand in dienst kan genomen worden bij de Vlaamse overheid zonder bewijs van kennis van het Nederlands (art. 36, § 3, van de gewone wet van 9 augustus 1980 tot hervorming der instellingen). Dit bewijs kan door een Nederlandstalig diploma op minstens het niveau van de betrekking (een diploma van een hoger niveau dan de beoogde functie volstaat ook), of door een taalexamen "artikel 7" van Selor (KB van 8 maart 2001) voorafgaand aan de deelname aan de selectieprocedure (art. 15, § 1, van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966). Volgens art. 43 van de gewone wet van 9 augustus 1980 is enkel Selor bevoegd om het taalexamen af te nemen.

Er is in het verleden al een Vlaams initiatief geweest, maar de Raad van State is van oordeel dat het Vlaams Gewest niet over de bevoegdheid beschikt om het taalgebruik in bestuurszaken te regelen, noch om de taalkennis te regelen. Ook is er al overleg geweest met de federale overheid, maar dit heeft nog niet tot resultaten geleid.

Het VPS aanpassen zodat personen kunnen worden aangeworven op voorwaarde dat ze binnen een bepaalde periode voor de taaltest slagen, is juridisch onmogelijk omdat dit in strijd zou zijn met de eerder opgesomde federale wetgeving.

6. WEERSLAG VAN HET VOORSTEL OP DE BEGROTING VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP

De actiepunten die voortvloeien uit het Strategisch Meerjarenplan 2016-2020 voor het Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2017 worden jaarlijks gefinancierd via begrotingsartikelen PGO-1PPC2AB-WT en PGO-1PPC2AB-LO. Het Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2017 wordt voorgelegd aan de Inspectie van Financiën en de minister van begroting.

De Inspecteur van Financiën verleende op 31 januari 2017 een gunstig advies, maar stelde ook dat het begrotingsakkoord vereist is.

De Vlaamse minister van Begroting verleende zijn akkoord op 15 februari 2017.

7. WEERSLAG VAN HET VOORSTEL OP DE LOKALE BESTUREN

- 1 personeel: het Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2017 heeft geen weerslag op het gebied van personeelsinzet;
- 2 werkingsuitgaven: het Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2017 heeft geen weerslag op de lopende uitgaven;
- 3 investeringen en schulden: het Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2017 heeft geen investeringen als gevolg;
- 4 ontvangsten: het Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2017 resulteert niet in bijkomende ontvangsten;
- 5 conclusie: het Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2017 heeft geen weerslag op de werking van de lokale besturen.

8. WEERSLAG VAN HET VOORSTEL OP HET PERSONEELSBESTAND EN DE PERSONEELSBUDGETTEN

Het Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2017 heeft geen weerslag op het personeelsbestand en de personeelsbudgetten.

9. KWALITEIT VAN DE REGELGEVING

Niet van toepassing (het betreft geen regelgeving).

10. VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering:

1. verleent haar goedkeuring aan het Gelijkekansen- en Diversiteitsplan voor het jaar 2017;
2. beslist om voor personen met een arbeidshandicap of chronische ziekte een afwijking toe te staan op de door de Vlaamse Regering besliste besparingsmaatregel om het aantal koppen tegen het einde van deze regeerperiode te doen dalen met 1.950 koppen op voorwaarde dat: 1° deze afwijking enkel geldt voor personeelsleden die nu nog niet in dienst zijn bij de diensten van de Vlaamse overheid, 2° het gaat om aanwervingen in een voorbehouden betrekking met toepassing van artikel I 5, §4 van het VPS, en 3° deze afwijking geen afbreuk doet aan de besparingsmaatregel van 101,5 mio euro tegen het einde van deze regeerperiode;
3. geeft de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding de opdracht om in te staan voor de uitvoering van het Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2017.

Liesbeth HOMANS

Viceminister-president van de Vlaamse Regering
Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering,
Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding,

Bijlagen:

- Het Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2017, dat het tweede jaarlijkse actieplan is binnen dit strategische meerjarenplan;
- Een evaluatie van de uitgaven voor de uitvoering van het actieplan 2016;
- Een overzicht van het budget dat nodig is voor de uitvoering van het plan 2017.
- Het advies van de Inspectie van Financiën;
- Het begrotingsakkoord;
- Het advies van de SERV en de Commissie Diversiteit.