

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

NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft: Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2018

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 de Vlaamse 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 28 april 2016 haar goedkeuring verleend aan het Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2016-2020. Dit plan 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 en gedragen

3. EVALUATIE VAN GELIJKE KANSEN EN DIVERSITEIT BINNEN DE VLAAMSE ADMINISTRATIE 2017

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 van buitenlandse herkomst gebruikt de Vlaamse overheid vanaf 2014 de anonieme en geautomatiseerde telmethode. Een volledige rapportering over de stand van zaken in 2017 zal voorgelegd worden aan de regering ten laatste eind mei 2018 op basis van de cijfers van 31/12/2017.

4. KRIJTLIJNEN VAN HET GELIJKEKANSSEN- EN DIVERSITEITSPLAN 2018

Op 28 april 2016 keurde de Vlaamse Regering het Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2016-2020¹ goed. Dit strategisch meerjarenplan heeft de ambitie om de verhoogde streefcijfers te behalen tegen 2020 en tegelijkertijd een Vlaamse overheid als diverse overheid voor diverse burgers te realiseren. De nieuwe Vlaams Diversiteitsambtenaar die op 15 september 2017 werd aangesteld, continueert dit strategisch plan.

¹ Voor de concrete invulling van de strategische en operationele doelstellingen, definities en streefcijfers kan u het Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2016-2020 raadplegen via <https://overheid.vlaanderen.be/het-strategisch-plan-van-de-dienst-diversiteitsbeleid>

De Vlaamse overheid wil een 'goede praktijk'-rol opnemen en heeft daarvoor ambitieuze doelstellingen geformuleerd: 10% mensen met een migratieachtergrond, 3% mensen met een handicap of chronische ziekte in het personeelsbestand en 40% vrouwen in zowel het top- als het middenkader.

De dienst Diversiteitsbeleid speelt hierbij een ondersteunende rol. De Vlaamse Diversiteitsambtenaar formuleert een aantal jaarlijkse doelstellingen om de operationele doelstellingen uit het strategisch plan te faseren en te realiseren tegen 31 december 2020.

Naast een reeks acties met een meerjarig karakter zet de dienst Diversiteitsbeleid het beschikbaar personeel in op de volgende 10 prioriteiten voor 2018:

1. **Structurele ondersteuning van de entiteiten.** De dienst Diversiteitsbeleid wil de entiteiten en hun medewerkers stimuleren en activeren via een systeem van diversiteitsprojecten waarbij entiteiten financiële ondersteuning, expertise en begeleiding kunnen krijgen voor hun eigen projecten. De dienst Diversiteitsbeleid levert een waaier aan dienstverlening voor de entiteiten om het diversiteitsbeleid en de -acties binnen de entiteiten te stimuleren en te ondersteunen met expertise. De Commissie Diversiteit Vlaamse overheid blijft een belangrijk orgaan voor kennisoverdracht en –deling.
2. **Structurele ondersteuning handicap.** De voorbije jaren stonden in het teken van de wijziging van de definitie en de hervorming van de vroegere maatregel rendementsondersteuning. Nu wil de dienst Diversiteitsbeleid volop inzetten op de promotie van het gebruik van de vernieuwde maatregelen. Naast een kwalitatieve dienstverlening voor personeelsleden met een handicap of chronische ziekte en hun leidinggevenden vraagt de dienst Diversiteitsbeleid aandacht voor specifieke structurele knelpunten omtrent de tewerkstelling van deze doelgroep. De dienst volgt relevante ontwikkelingen mee op en zet in op sensibilisering en interne en externe kennisdeling.
3. **Optimalisering van het antidiscriminatiebeleid.** Voorkomen en bestrijden van discriminatie is een voortdurend aandachtspunt. Er moet daarbij oog zijn voor de weinig zichtbare en dus moeilijk te (h)erkennen en te bestrijden indirecte en onbedoelde discriminatie. De dienst Diversiteitsbeleid wil ook de entiteiten ondersteunen bij het concretiseren van de door de leidend ambtenaren ondertekende engagementsverklaring.
4. **Gender.** De dienst Diversiteitsbeleid blijft aandacht besteden aan het continuüm van gender en blijft inzetten op sensibilisering om de organisatie transvriendelijker te maken. Voorts blijft de dienst inzetten op netwerken, informatie-uitwisseling en initiatieven zoals HeforSheforUs, Boost, Vlechtwerk en Wo_Mentoring. Ook de campagne "Topvrouwen voor Topjobs" wordt uitgebreid, met als doel inspirerende rolmodellen in de kijker te zetten.
5. **Toegankelijkheid.** Naast de juridische omzetting van de Europese richtlijn voor webtoegankelijkheid zal de dienst Diversiteitsbeleid voorbereidende stappen zetten voor de praktische implementatie van de die Europese richtlijn en blijft hij zich inzetten voor een betere fysieke toegankelijkheid.
6. **Correcte beeldvorming.** Naast de sensibiliserende activiteiten die traditiegetrouw aan bod komen wil de dienst Diversiteitsbeleid specifieke aandacht besteden aan het belang van

diversiteitscommunicatie, het formuleren van richtlijnen en aanbevelingen voor communicatiemedewerkers en een inzicht geven in de belangrijkste valkuilen bij diversiteitscommunicatie en hoe die te vermijden. Daarnaast wil de dienst ook werken aan het imago van de Vlaamse overheid naar mogelijke nieuwe medewerkers.

7. **Taalbeleid.** De dienst Diversiteitsbeleid wil de structurele drempels voor instroom wegwerken. Eén van die drempels is de taaltoegankelijkheid van vacatureberichten. Daarom screent hij vacatureberichten om ze toegankelijker te maken voor de kansengroepen. Ook blijft de dienst onderhandelen met Selor over het Selor-taalexamen dat een structureel probleem blijft voor de tewerkstelling van personen van buitenlandse herkomst in de Vlaamse overheid.
8. **Instroomondersteuning.** De dienst Diversiteitsbeleid schenkt bijzondere aandacht aan verhoogde instroom van de kansengroepen met de focus op arbeidsmarktcommunicatie, het uitbouwen van contacten met toeleiders die met de doelgroepen werken en bemiddeling tussen de entiteiten en de potentiële kandidaten. De dienst blijft actief bemiddelen om kandidaten te zoeken voor stageplaatsen, mentoren, gespecialiseerde individuele beroepsopleidingen (GIBO's), hoogopgeleide anderstaligen (HOA's), overeenkomst alternerende opleidingen (OAO's)...
9. **Levensfasebewust personeelsbeleid.** Een evenwichtig levensfasebewust personeelsbeleid heeft aandacht voor de medewerkers van alle leeftijdsgroepen. Daarom werkt de dienst Diversiteitsbeleid een visietekst met acties uit die als basis kan dienen voor de entiteiten om hun levensfasebewust personeelsbeleid op maat te bepalen. De focus ligt niet enkel op oudere werknemers, maar ook op jongere en alle verschillende levensfasen daartussenin.
10. **Monitoring.** Een goed beleid heeft goede indicatoren nodig. Om voldoende de nuance in kaart te brengen is het verder ontwikkelen van monitoring noodzakelijk. Daarom onderzoekt de dienst Diversiteitsbeleid hoe de meetmethode nog kan verbeterd en geoptimaliseerd worden. Zo onderzoekt de dienst de mogelijkheid om personen met een handicap of chronische ziekte te meten op basis van administratieve data.

De acties die uit deze 10 prioriteiten voortkomen worden opgesomd en toegelicht in het Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2018.

5. ADVIEZEN

Advies van de Commissie Diversiteit van de SERV

De SERV en de Commissie Diversiteit verleenden advies op 30 november 2017.

De SERV en de Commissie Diversiteit schuiven de volgende krachtlijnen naar voren:

- De Commissie Diversiteit blijft aandringen dat er gebruik gemaakt wordt van de Vesoc-definitie voor personen met een migratieachtergrond. Zowel de beleidsfocus als de bijhorende streefcijfers dienen zich te richten op de doelgroep die opgenomen wordt binnen deze definitie. Bovendien wijzigt de demografie snel. Om hierop te anticiperen kan de Vlaamse overheid via een demografische analyse de voorop te stellen of bij te stellen ambities reeds verkennen.

- De Vlaamse overheid streeft naar een personeelsbestand dat een weerspiegeling vormt van de Vlaamse samenleving. In dat geval vindt de Commissie Diversiteit een streefcijfer van 3% voor de tewerkstelling van personen met een handicap of chronische ziekte weinig ambitieus. De commissie blijft daarom aandringen op een verhoging van het streefcijfer tot 3,5%.
- Diversiteit en gelijke kansen moeten een verankering krijgen in het wervings- en selectiebeleid. Daartoe moeten er concrete doelstellingen komen over het bereik van de kansengroepen binnen werving en selectie en moet er opnieuw meer worden ingezet op ondersteuning voor rekruteerders en selectoren. De Commissie Diversiteit apprecieert de sterke inzet op stages en studentenjobs voor personen uit de kansengroepen maar mist concrete cijfers om een evaluatie mogelijk te maken. Ze vraagt bovendien om naast GIBO ook in te zetten op IBO en IBO(taal), bijvoorbeeld bij specifieke contracten
- De focus op competenties moet verder worden versterkt en structurele drempels moeten worden aangepakt. Zo moet er onder meer werk worden gemaakt van de uitbouw van een doelgericht en ruim verspreid taalbeleid, een goed werkend EVC-beleid, niveaugelijkwaardigheid voor personen met een buitenlands diploma en het aanpassen van de algemeen geldende nationaliteitsvoorwaarde bij statutaire betrekkingen.
- Er moet sterk worden ingezet op draagvlak en een gedeelde verantwoordelijkheid inzake diversiteit en gelijke kansen binnen alle niveaus van de entiteiten. De Commissie Diversiteit waardeert dat de dienst Diversiteitsbeleid werk maakt van een betere ondersteuning van diversiteitsambtenaren en opkomt voor een versterking van hun mandaat. Daarnaast is er echter ook een belangrijke rol weggelegd voor leidend ambtenaren en hun management- en directiecomités en voor HR-medewerkers en selectoren. Ook in de externe communicatie moet er, in afstemming met organisaties die kansengroepen vertegenwoordigen, gewerkt worden aan diverse en correcte beeldvorming.
- De Commissie Diversiteit vindt het positief dat de structurele ondersteuning van personen met een handicap of chronische ziekte opnieuw een prioriteit vormt in het actieplan voor 2018. De commissie herhaalt dat deze verschuiving van focus gepaard moet gaan met voldoende budget.
- Er is nood aan een antidiscriminatiebeleid dat werk maakt van zowel het voorkomen als het bestrijden van discriminatie. De dienst Diversiteitsbeleid nam reeds talrijke concrete acties op rond het voorkomen van discriminatie. Acties rond het onderdeel 'bestrijden van discriminatie' blijven echter nog te veel op de achtergrond. Indien het de Vlaamse overheid menens is om 'een goede praktijk rol' op te nemen, dient zij beide luiken voldoende aan bod te laten komen in het antidiscriminatiebeleid. De commissie verwacht dat de Vlaamse overheid hierin een voortrekkersrol opneemt.

Antwoord van de dienst Diversiteitsbeleid:

We zijn 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 die 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 respectieve entiteiten.

Definitie vreemde herkomst - gebruik VESOC-definitie:

We herhalen dat - 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 - de definitie van *personen van buitenlandse herkomst* werd 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). We blijven conform voormelde regeringsbeslissing de nieuwe definitie gebruiken, maar we zullen zodanig monitoren opdat ook de evolutie volgens de VESOC-definitie zichtbaar blijft.

Streefcijfer voor de tewerkstelling van personen met een handicap of chronische ziekte verhogen

Voor de personeelsleden met een handicap of chronische ziekte stelt de Commissie Diversiteit van de SERV terecht vast dat er sterke acties nodig zijn om het streefcijfer te behalen. Op basis van een studie van Deloitte pleit het advies voor een verhoging van het streefcijfer voor deze groep van 3% naar 3,5%. In het Regeerakkoord van 13/05/2016 hield de Vlaamse Regering vast aan het streefcijfer van 3%, maar wilde verhoogde inspanningen doen om dat streefcijfer te realiseren.

Ook met de nieuwe verruimde definitie (sinds 2015) blijft het streefcijfer een aanzienlijke uitdaging. Wanneer het aandeel personeelsleden met een handicap of chronische ziekte stijgt tot boven de 2% kan worden overwogen om het streefcijfer te herbekijken en desgevallend op te trekken en zo de weg naar de realisatie van volwaardige evenredige arbeidsdeelname te effenen.

Monitoring

De dienst Diversiteitsbeleid zal verhoogd inzetten op een betere monitoring van het personeel om een evaluatie mogelijk te maken. Ook het monitoren van kandidaten uit de kansengroepen in het selectieproces zal onderzocht worden.

Omdat monitoring een belangrijk onderdeel is van diversiteitsbeleid, is dit opgenomen als tiende prioriteit in dit jaaractieplan. In 2017 is er met de wijziging van het Besluit van de Vlaamse Regering houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie, een goede basis gelegd voor een verbeterde monitoring van het diversiteitsbeleid in de Vlaamse overheid.

Uiteraard zullen de resultaten van deze monitoring voldoende en op gepaste wijze gecommuniceerd worden.

Verankering in het wervings- en selectiebeleid

De Commissie Diversiteit van de SERV doet aanbevelingen over een verankering van diversiteit en gelijke kansen in het wervings- en selectiebeleid.

Het klopt dat er zeer sterk wordt ingezet op stages en studentenjobs voor personen uit de kansengroepen. De dienst Diversiteitsbeleid werkt ook in 2018 samen met toeleiderorganisaties (Minderhedenforum, Werkbank, universiteiten, 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. Specifiek voor werkzoekenden met een handicap of chronische ziekte blijven we inzetten op GIBO's binnen de Vlaamse overheid en kunnen entiteiten jobstudenten met een handicap of chronische ziekte gratis in dienst nemen door een centrale tussenkomst in de loonkosten. Het opstarten van een IBO (-taal) is momenteel in strijd met de selectieprocedure en taalwetgeving.

Het antwoord op de vraag waarom prioriteit 3 'ondersteuning van diversiteit in de processen van rekrutering en selectie en wegwerken van instroomdrempels' niet langer opgenomen is in het gelijkekansen- en diversiteitsplan 2018 is eenvoudig: dit werd voor de leesbaarheid en de structuur van de tekst samengevoegd met prioriteit 8 'Instroomondersteuning' of ondergebracht onder andere prioriteiten, zoals:

- screenen advertentieteksten en vacatures op taaltoegankelijkheid, op vraag van de dienst Rekrutering & Selectie van AgO en van andere entiteiten;
- organiseren samen met de dienst Rekrutering & Selectie van een bevraging van de entiteiten over beschikbare jobstudenten;

- aanmoedigen van entiteiten om alle vacatures voor stagiairs en jobstudenten te laten publiceren op werkenvoorvlaanderen.be en ondersteunen van entiteiten bij het zoeken naar extra rekruteringskanalen om hun vacatures kenbaar te maken;
- screenen - in samenwerking met de dienst Rekrutering & Selectie - de toegankelijkheid van de computergestuurde testen van de externe selectiepartners...

Een aantal acties uit het verleden werden structureel verankerd. Hierdoor worden ze niet meer opgenomen als acties in het huidige actieplan. Er wordt sterk ingezet op het opleiden van rekruteerders en selectoren op vlak van anti-discriminatie, er is een nieuwe onlinetool en databank voor selectoren en kandidaten in verband met redelijke aanpassingen...

Een versterkte focus op competenties:

De Vlaamse overheid zet volop in op het beter benutten van competenties op de werkvloer. Het aanwerven van personeelsleden met de juiste competenties is ook voor 2018 een prioriteit. De logheid van de huidige EVC-procedure vergemakkelijkt de uitvoering ervan niet. Toch zien we verbeteringen in de toekomst. De stappen die momenteel worden gezet op vlak van een nieuw loopbaan- en beloningsbeleid met bijhorende functieclassificatie, zorgen ervoor dat we als Vlaamse overheid beter en accurater competenties zullen kunnen waarderen.

Op vlak van taal- en niveaugelijkwaardigheid onderneemt de dienst Diversiteitsbeleid verschillende stappen om tot een duurzame oplossing te komen van een reeks knelpunten.

Graag wijzen we op de moeilijkheid van de taalvoorwaarde. Federale regelgeving stelt dat niemand bij de Vlaamse overheid in dienst kan genomen worden zonder bewijs van kennis van het Nederlands (art. 36, § 3, van de gewone wet van 9 augustus 1980 tot hervorming der instellingen). Dat 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 was in het verleden al een Vlaams initiatief, 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 taalttest slagen, is juridisch onmogelijk omdat dit in strijd is met de eerder opgesomde federale wetgeving.

Daarom zullen we het Vast Comité voor Taaltoezicht om een advies vragen over de taalvoorwaarde en hoe dit te rijmen valt met een modern HR-beleid.

Draagvlak en gedeelde verantwoordelijkheid.

Het creëren van draagvlak en een gedeelde verantwoordelijkheid inzake diversiteit en gelijke kansen binnen alle niveaus van de entiteiten blijft belangrijk. Dit wordt benadrukt in zowel het actieplan 2018 en vooral in het strategisch meerjarenplan 2016-2020.

Het betrekken van de leidend ambtenaren is van cruciaal belang om te werken aan een cultuurverandering. Er wordt dan ook voort ingezet op het langsgaan op de managementcomités en directieteams, het meenemen van diversiteitsthema's op de tweedaagse voor het topkader en het MOVI-netwerk. Bovendien blijven de leidend ambtenaren betrokken bij het non-discriminatiebeleid via de engagementsverklaring.

Daarnaast wordt het mandaat van de diversiteitsambtenaren versterkt door hen beter te begeleiden bij de beleidsvoorbereiding en -ondersteuning, door hen te betrekken bij het geven van thematische adviezen en aanbevelingen en door te bewaken dat er voldoende tijd aan het thema kan besteed worden. De Commissie Diversiteit van de Vlaamse overheid waarin de diversiteitsambtenaren elkaar om de twee maanden ontmoeten, expertise uitwisselen en input krijgen over verschillende diversiteitsthema's, speelt hierin een belangrijke rol. Nieuw zijn de diversiteitsprojecten die kunnen

opstarten in co-creatie, uiteraard steeds met het oog op latere kennisdeling met andere entiteiten, binnen en buiten de overheid.

Structurele ondersteuning van personen met een handicap of chronische ziekte

De SERV en de Commissie Diversiteit drukken hun bezorgdheid uit over de duurzaamheid van het budget voor de financiering van structurele ondersteuning van personen met een handicap of chronische ziekte. 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.

Meer focus op bestrijden van discriminatie

Ten slotte wordt erop gewezen dat het antidiscriminatiebeleid van de Vlaamse overheid veeleer focust op voorkomen van discriminatie en minder oog heeft voor het luik bestrijden. Discriminatiebestrijding is volgens mij echter een noodzakelijke voorwaarde voor een geslaagd beleid dat diversiteit, integriteit en gelijke kansen realiseert. Voorkomen én bestrijden van discriminatie moet een voortdurend aandachtspunt zijn. Er moet daarbij vooral oog zijn voor de weinig zichtbare en dus moeilijk te (h)erkennen en te bestrijden indirecte en onbedoelde discriminatie.

We hechten absoluut belang aan het bestrijden, dat uit zich ook in:

- Een netwerk van personen en diensten waar personeelsleden én sollicitanten terecht kunnen met meldingen en klachten over mogelijke discriminatie. Bij de behandeling daarvan zoeken we niet alleen naar een oplossing voor de concrete case, maar bekijken we ook welke lessen we eruit kunnen trekken om de dienstverlening en de gehanteerde aanpak te verbeteren. Hier is een centrale rol weggelegd voor Spreekbuis, het centrale meldpunt voor personeelsleden van de Vlaamse overheid.
- De verdere uitrol van de procedure van anti-discriminatiemeldingen en klachten. De dienst Diversiteitsbeleid neemt een initiatief om te komen tot eenduidige en sluitende afspraken over de meldingsprocedure(s) binnen de Vlaamse overheid.

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 2018 worden jaarlijks gefinancierd via begrotingsartikelen PGO-1PKC2TB-WT en PGO-1PKC2TB-LO. Het Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2018 wordt voorgelegd aan de Inspectie van Financiën en de minister van begroting.

Op 6 november 2017 verleende de Inspecteur van Financiën zijn gunstig advies.

De Vlaamse minister van Begroting verleende zijn akkoord op 24 november 2017.

7. WEERSLAG VAN HET VOORSTEL OP DE LOKALE BESTUREN

- 1 personeel: het Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2018 heeft geen weerslag op het gebied van personeelsinzet;
- 2 werkingsuitgaven: het Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2018 heeft geen weerslag op de lopende uitgaven;
- 3 investeringen en schulden: het Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2018 heeft geen investeringen als gevolg;

- 4 ontvangsten: het Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2018 resulteert niet in bijkomende ontvangsten;
- 5 conclusie: het Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2018 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 2018 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 2018 van de Vlaamse Diversiteitsambtenaar;
2. 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 2018.

Liesbeth HOMANS

Viceminister-president van de Vlaamse Regering

Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering,

Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding,

Bijlagen:

- Het Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2018, dat het derde jaarlijkse actieplan is binnen het strategische meerjarenplan;
- Een overzicht van het budget dat nodig is voor de uitvoering van het plan 2018;
- Een evaluatie van de uitgaven voor de uitvoering van het actieplan 2017;
- Het advies van de Inspectie van Financiën;
- Het begrotingsakkoord;
- Het advies van de SERV en de Commissie Diversiteit.