

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 2019

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 2018

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 de anonieme en geautomatiseerde telmethode.

4. KRIJTLIJNEN VAN HET GELIJKEKANSSEN- EN DIVERSITEITSPLAN 2019

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 Vlaamse Diversiteitsambtenaar continueert dit strategisch plan.

De Vlaamse overheid wil een ‘goede praktijk’-rol opnemen en heeft daarvoor ambitieuze doelstellingen geformuleerd: 10% mensen met een buitenlandse herkomst, 3% mensen met een

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>

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 2019:

1. **Structurele ondersteuning van de entiteiten en personeelsleden.** De dienst Diversiteitsbeleid wil de entiteiten en hun medewerkers stimuleren, activeren en de mogelijkheid bieden om diversiteitsprojecten op te zetten waarbij entiteiten financiële ondersteuning, expertise en begeleiding kunnen krijgen. De dienst Diversiteitsbeleid levert een waaier aan dienstverlening 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. Om de samenwerking tussen de entiteiten te versterken organiseert de dienst een dag van de diversiteitsambtenaren.
2. **Structurele ondersteuning handicap.** Naast een kwalitatieve dienstverlening voor personeelsleden met een handicap of chronische ziekte en hun leidinggevenden blijft de dienst Diversiteitsbeleid aandacht vragen voor specifieke structurele knelpunten omtrent de tewerkstelling van deze doelgroep. De dienst volgt relevante ontwikkelingen op en sensibiliseert entiteiten en personeelsleden. De dienst haalt inspiratie bij en deelt zijn kennis met personeelsleden, externe partners en middenveldorganisaties.
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 ondersteunt de entiteiten bij het concretiseren van de door de leidend ambtenaren ondertekende engagementsverklaring en blijft de entiteiten sensibiliseren.
4. **Gender.** De dienst Diversiteitsbeleid blijft aandacht besteden aan het continuüm van gender en zet in op sensibilisering, informatie-uitwisseling, netwerken en vormende initiatieven om de organisatie transvriendelijker te maken. De dienst herhaalt bestaande trajecten, promoot vrouwelijke rolmodellen in kaderfuncties en maakt gebruik van sociale media om vacatures in kaderfuncties gericht te verspreiden.
5. **Toegankelijkheid.** Na de juridische omzetting van de Europese richtlijn voor webtoegankelijkheid voorziet de dienst Diversiteitsbeleid centrale ondersteuning voor de praktische implementatie van die Europese richtlijn en blijft hij zich inzetten voor een betere fysieke toegankelijkheid.
6. **Sensibilisering en correcte beeldvorming.** Naast de sensibiliserende activiteiten die traditiegetrouw aan bod komen wil de dienst Diversiteitsbeleid specifieke aandacht besteden aan het ontwikkelen van een communicatiestrategie voor sociale media en aan een betere samenwerking met de communicatiediensten van de verschillende entiteiten.

7. **Taalbeleid en digitale geletterdheid.** Stagiairs en anderstalige personeelsleden hebben ondersteuning nodig bij het aanleren of verbeteren van het Nederlands. Voor hen biedt de dienst Diversiteitsbeleid verschillende soorten oefenkansen aan. Steeds meer informatie of registratie gebeurt op een digitale manier. Om er voor te zorgen dat personeelsleden die het minder gewoon zijn om met een computer te werken mee zijn met de evolutie, zet de dienst Diversiteitsbeleid acties op in het kader van digitale geletterdheid.
8. **Wegwerken van drempels in instroom.** 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 (K-IBO'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: oudere personeelsleden, maar ook jonge en alle levensfasen daartussenin. Om kwalitatieve medewerkers te blijven vinden is het belangrijk dat de Vlaamse overheid een aantrekkelijke werkgever voor iedereen is. De dienst Diversiteitsbeleid ontwikkelt daarom een werkinstrument dat kan gedeeld worden: het instrument bevat een stappenplan, een theoretisch kader en goede praktijken.
10. **Monitoring en rapportering.** Voor een degelijk diversiteitsbeleid blijven goede indicatoren en een verdere ontwikkeling ervan noodzakelijk. De dienst Diversiteitsbeleid breidt het monitoringsinstrumentarium uit met gegevens over sollicitanten en verfijnt de rapportering.

De acties die uit deze 10 prioriteiten voortkomen worden opgesomd en toegelicht in het Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2019.

5. ADVIEZEN

Advies van de Commissie Diversiteit van de SERV

De SERV en de Commissie Diversiteit verleenden advies op 27 november 2018.

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

- Zet in op ambitieuzere maatregelen om het streefcijfer van 3% te realiseren. Maak bovendien werk van een verhoging van het streefcijfer naar 3,5% als belangrijke tussenstap naar streefcijfers gericht op evenredige arbeidsdeelname.
- Maak gebruik van de Vesoc-definitie voor het opvolgen van de tewerkstelling van personen van buitenlandse herkomst. Richt zowel de focus van het beleid als de bijhorende streefcijfers op die specifieke doelgroep. Zorg er bovendien voor dat deze definitie zichtbaar is overheen de gehele monitoring en rapportering en formuleer het streefcijfer ambitieuzer.
- Beperk acties rond het wegwerken van de ondervertegenwoordiging van vrouwen in topkader niet tot sensibilisering. Maak daarentegen dringend werk van gerichte acties die hierin een kentering kunnen teweegbrengen. Zet hiertoe o.a. in op meer doorstroom vanuit het middenkader.
- Formuleer voor hogere functieniveaus realistische streefcijfers voor kansengroepen, rekening houdend met hun scholingsgraad. Werk daarnaast bestaande drempels weg die voor

personen van buitenlandse herkomst de toegang tot statutaire functies belemmeren, onderzoek de oorzaken van de oververtegenwoordiging van personen van buitenlandse herkomst in tijdelijke functies en functies met een vervangingscontract en pak ze aan.

- Enthousiasmeer alle entiteiten, ook de minst goede leerlingen van de klas, om te werken rond diversiteit en promoot het gebruik van diversiteitsplannen. Zorg ervoor dat alle niveaus van de entiteit (diversiteitsambtenaren maar ook leidend ambtenaren, hun directiecomités en het middenkader, HR-medewerkers en selectoren) betrokken zijn bij het diversiteitsbeleid. Ook in externe communicatie moet er gewerkt worden aan diverse, correcte beeldvorming. Organisaties die kansengroepen vertegenwoordigen kunnen hierbij geraadpleegd worden.
- Veranker diversiteit en gelijke kansen in het wervings- en selectiebeleid. Neem daartoe concrete doelstellingen op over het bereik van de kansengroepen binnen werving en selectie en blijf inzetten op ondersteuning voor rekruteerders en selectoren. Behoudt ook de sterke focus op stages en studentenjobs voor personen uit de kansengroepen en maak de valorisatie van deze instrumenten als potentiële instroomkanalen zichtbaar in de monitoring.
- Ga voor een versterkte focus op competenties. Zet hiertoe in op de ontwikkeling van een doordacht, doelgericht en ruimer verspreid taalbeleid binnen de Vlaamse overheid, op het aanscherpen van digitale competenties bij alle personeelsleden, op een goed werkend EVC-beleid en op het wegwerken van drempels met betrekking tot niveaugelijkwaardigheid van buitenlandse diploma's en de nationaliteitsvoorwaarde.
- Maak dat de structurele ondersteuning van personen met een handicap of chronische ziekte een prioriteit blijft. Blijf hiertoe pleiten om bij besparingen te tellen in VTE in plaats van in 'koppen', analyseer aan de hand van succesvolle cases hoe voorbehouden betrekkingen beter in de markt kunnen worden gezet en blijf inzetten op de uitbouw van een re-integratiebeleid en op een ruime toepassing van TOM.
- Neem monitoring als basis voor (evaluatie en eventuele bijsturing van) het gevoerde beleid. Verduidelijk bovendien het resultaat van het onderzoek en proefproject naar 'monitoring van personen met een handicap of chronische ziekte o.b.v. administratieve data'.
- Zet in op een antidiscriminatiebeleid dat werk maakt van zowel het voorkomen als het bestrijden van discriminatie. Onderzoek hiertoe welke maatregelen de Vlaamse overheid, naast sensibiliserende maatregelen, kan inzetten ter bestrijding van discriminatie. Het op punt stellen van de meldingsprocedure voor klachten vormt hier een eerste belangrijke stap. Blijf de entiteiten er tot slot op wijzen dat neutraliteit zich richt op het neutraal handelen van personeelsleden.

Antwoord van de dienst Diversiteitsbeleid:

De SERV geeft een globaal sterk en positief advies en toont daarmee een grote betrokkenheid bij het Gelijkekansen- en Diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid. Die erkenning van de inspanningen verhoogt zeker de motivatie om voort te doen.

Personen met een handicap of chronische ziekte

Uit de cijfers blijkt dat het aantal personen met een handicap of chronische ziekte licht is toegenomen, en dat we de komende jaren ook een uitstroom zullen hebben omdat bijna een kwart van die 1,4% geregistreerde personeelsleden ouder is dan 55 jaar. Het streefcijfer blijft een aanzienlijke uitdaging, zelfs al behouden we 3%. De ingeslagen weg, namelijk het beter inzetten van integratieprotocollen en maatregelen als het verlofstelsel deeltijdse prestaties wegens handicap of chronische ziekte, zullen ervoor zorgen dat de Vlaamse overheid als werkgever in de toekomst personeelsleden met een handicap of chronische ziekte nog kwaliteitsvoller zal tewerkstellen.

De dienst ontwikkelt ook een communicatiestrategie voor de sociale media en zet hier meer op in. Zo wil hij niet alleen meer sensibiliseren, maar ook een breder doelpubliek bereiken voor de instroom van personeelsleden uit de kansengroepen.

Personen met een buitenlandse herkomst

De Vlaamse overheid is blij dat het streefcijfer van 10% in zicht komt. Ook voor personen met een buitenlandse herkomst wordt onderzocht of het streefcijfer omhooggetrokken zal worden.

Zoals vorig jaar reeds gemeld, was het een bewuste keuze om niet langer de VESOC-definitie te hanteren. Conform de regeringsbeslissing (VR 2015 0805 MED 0237-1 & 0237-2) blijven we de nieuwe definitie gebruiken, maar monitoren we zodanig dat ook de evolutie volgens de VESOC-definitie zichtbaar blijft. Het is belangrijk om steeds dezelfde definitie te gebruiken over alle beleidsdomeinen heen en dit met een logische keuze, de huidige definitie van buitenlandse herkomst. Wat jobstudenten en stagiairs betreft vinden we het belangrijk om voor de cijfers de definitie van buitenlandse herkomst te gebruiken.

Zoals vermeld in het Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2019 zal er een onderzoek gevoerd worden naar nieuwe en realistische streefcijfers voor de verschillende groepen. De Vlaamse overheid streeft naar een evenredige vertegenwoordiging van de kansengroepen, niet enkel voor het algemene beeld, maar ook voor de functies op hoger niveau. Zoals gevraagd heeft de dienst Diversiteitsbeleid gemonitord op statutaire tewerkstelling, tijdelijke functies of functies met een vervangingscontract. We zijn blij dat de Commissie Diversiteit van de SERV deze monitoring als positief ervaart.

Vrouwen in top- en middenkader

Er is inderdaad een kleine stijging in de cijfers ten opzichte van 2016 en ook voor 2018 wordt opnieuw een toename verwacht. Om dat zeker in die zin te laten evolueren, zal het Boost-netwerk een nieuwe formule krijgen en wordt de doorstroom van vrouwen opgenomen samen met het Dienstencentrum Talent in een nieuw traject gericht op het middenkader. Wat het verspreiden van vacatures betreft, zal de dienst Diversiteitsbeleid voorts intensief inzetten op het gericht verspreiden van nieuwe vacatures, onder andere via sociale media en positieve beeldvorming door portretten van vrouwen in topfuncties.

Gedeelde verantwoordelijkheid

Het is en blijft de bedoeling om entiteiten te enthousiasmeren, te stimuleren en expertise over te dragen. Een ondersteuner van de dienst Diversiteitsbeleid bezoekt de directiecomités en alle diversiteitsambtenaren en overloopt met hen de acties en inspanningen waarop ze in hun eigen entiteit willen inzetten. Zo detecteren we de individuele noden en goede praktijken.

De dienst gaat binnenkort een lijst met concrete diversiteitsacties ter beschikking stellen aan alle diversiteitsambtenaren. Deze lijst kan als inspiratie dienen bij het invullen van de jaarlijkse actieplannen, ook voor de minder goede leerlingen. Zo versterkt het mandaat van de diversiteitsambtenaren door een goede begeleiding bij de beleidsvoorbereiding en –ondersteuning en zijn ze meer betrokken bij het geven van thematische adviezen en aanbevelingen. In de tweemaandelijks sessies van de Commissie Diversiteit van de Vlaamse overheid (CDVO) worden goede praktijken en expertise gedeeld en komen ook de kansengroepen en hun vertegenwoordigers aan bod. Om de samenwerking tussen de diversiteitsambtenaren onderling nog te versterken, organiseert de dienst Diversiteitsbeleid volgend jaar een dag van de diversiteitsambtenaar.

Tussen de sessies van de CDVO stuurt de dienst ook nieuwsbrieven. Hierin staan bijkomende informatie of evenementen, persberichten, aanbevelingen... en komen ook acties en thema's van de andere personeelsnetwerken aan bod. Zo blijven de diversiteitsambtenaren op de hoogte en is er een kruisbestuiving met de vertegenwoordigers van de kansengroepen.

Wervings- en selectiebeleid

Voorlopig is er nog geen streefcijfer voor sollicitanten. De dienst Diversiteitsbeleid werkt nauw samen met alle rekruteerders en selectoren van de dienst Rekrutering en Selectie. Hij ondersteunt hen bij al hun vragen in verband met de kansengroepen. Een van de resultaten die in het voorbije jaar geboekt werd is het online instrument redelijke aanpassingen. Volgend jaar zal die geëvalueerd en waar nodig

aangepast worden. Daarnaast worden voor selectoren opleidingen en bijdrages aan intervisiemomenten voorzien.

De focus op stagiaires en jobstudenten uit de kansengroepen blijft voorts behouden, evenals de contacten met de scholen, hogescholen en universiteiten.

Focus op competenties

De Commissie Diversiteit van de SERV vindt de acties over het inzetten en ontwikkelen van een doordacht taalbeleid belangrijk. Het is zeker de bedoeling van de dienst Diversiteitsbeleid om de acties ruimer te verspreiden. De dienst onderhoudt ook contacten met de federale overheid om te kijken hoe zij hun taalbeleid vorm geven.

Op vlak van taal- en niveaugelijkwaardigheid onderneemt de dienst Diversiteitsbeleid verschillende stappen om tot een duurzame oplossing te komen van een reeks knelpunten. We wijzen nogmaals 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. We blijven in gesprek gaan met Selor. Er werd ook advies gevraagd aan het Vast Comité voor Taaltoezicht over de taalvoorwaarde, maar het antwoord biedt niet meteen oplossingen voor het probleem.

In het actieplan zijn er een aantal actiepunten over digitale competenties bij de personeelsleden van de Vlaamse overheid, waar de dienst Diversiteitsbeleid vanaf volgend jaar mee aan de slag zal gaan.

Structurele ondersteuning handicap

Voor de dienst Diversiteitsbeleid blijft de ondersteuning van personen met een handicap of chronische ziekte een absolute prioriteit. De werking met tewerkstellingsondersteunende maatregelen (TOM) loopt vlot en de dienst zet dat zo ruim mogelijk in. Datzelfde geldt voor het re-integratiebeleid.

Bij de entiteiten promoot de dienst het gebruik van voorbehouden betrekkingen. Personen die zo bij de Vlaamse overheid aangeworven worden, tellen niet mee als kop.

Monitoring

Een goede monitoring is de basis voor een goed diversiteitsbeleid. Daarom zal de dienst Diversiteitsbeleid daar voorts op inzetten. Het proefproject 'monitoring van personen met een handicap aan de hand van administratieve data' liep een beetje vertraging op en loopt daarom momenteel nog. Zodra de resultaten bekend zijn zal de dienst hierover communiceren.

Tweesporenbeleid rond arbeidsgerelateerde discriminatie

Samen met het Agentschap Binnenlands Bestuur werkt de dienst Diversiteitsbeleid aan een vertaling van de acties van de engagementsverklaringen non-discriminatie (zowel de entiteitsengagementen als de persoonlijke engagementen van de leidend ambtenaren) in een beleid, zowel naar de personeelsleden van de Vlaamse overheid als naar hun klanten. De dienst houdt de engagementsverklaring onder de aandacht door acties ter voorkoming en bestrijding van discriminatie toe te voegen in de lijst voor de diversiteitsambtenaren. Die kunnen ze dan zelf toevoegen in hun jaarlijkse actieplannen.

De dienst Diversiteitsbeleid ondersteunt en begeleidt specifieke acties van de entiteiten over het voorkomen (en indien nodig aanpakken) van discriminatie. Voorts zorgt de dienst voor de verdere uitrol van de procedure van anti-discriminatiemeldingen en klachten. Het is de bedoeling om te

komen tot eenduidige en sluitende afspraken over de meldingsprocedure(s) binnen de Vlaamse overheid.

Op vraag van entiteiten kan de dienst Diversiteitsbeleid altijd een traject of handelingskader diversiteit opstellen, meehelpen met de uitwerking van alle communicatie en dat op de website plaatsen.

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 2019 worden jaarlijks gefinancierd via begrotingsartikelen PGO-1PKC2TB-WT en PGO-1PKC2TB-LO. Het Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2019 werd voorgelegd aan de Inspectie van Financiën en de minister van begroting.

Op 8 november 2018 verleende de Inspecteur van Financiën zijn gunstig advies.

De Vlaamse minister van Begroting verleende zijn akkoord op 29 november 2018.

7. WEERSLAG VAN HET VOORSTEL OP DE LOKALE BESTUREN

- 1 personeel: het Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2019 heeft geen weerslag op het gebied van personeelsinzet;
- 2 werkingsuitgaven: het Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2019 heeft geen weerslag op de lopende uitgaven;
- 3 investeringen en schulden: het Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2019 heeft geen investeringen als gevolg;
- 4 ontvangsten: het Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2019 resulteert niet in bijkomende ontvangsten;
- 5 conclusie: het Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2019 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 2019 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 2019 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 2019.

Liesbeth HOMANS

Viceminister-president van de Vlaamse Regering

Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering,

Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding,

Bijlagen:

- Het Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2019, dat het vierde jaarlijkse actieplan is binnen het strategische meerjarenplan;
- Een overzicht van het budget dat nodig is voor de uitvoering van het plan 2019;
- Een evaluatie van de uitgaven voor de uitvoering van het actieplan 2018;
- Het advies van de Inspectie van Financiën;
- Het begrotingsakkoord;
- Het advies van de SERV en de Commissie Diversiteit.