



## Advies

# Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2019

Brussel, 27 november 2018

Adviesvraag: Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2019

Adviesvrager: Liesbeth Homans - Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding

Ontvangst adviesvraag: 29 oktober 2018

Adviestermijn: 30 dagen

Decretale opdracht: SERV-decreet 7 mei 2004 art. 11 (overlegfunctie)

Goedkeuring raad: 27 november 2018

Contactpersoon: Nele Vanheeswijck – [nvanheeswijck@serv.be](mailto:nvanheeswijck@serv.be)

Mevrouw Liesbeth HOMANS  
Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering,  
Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding  
Arenberggebouw  
Arenbergstraat 7  
1000 BRUSSEL

**contactpersoon**

Nele Vanheeswijck  
nvanheeswijck@serv.be

**ons kenmerk**

COMD\_BR\_20181127\_Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2019

**Brussel**

27 november 2018

## Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2019

Mevrouw de minister

De Commissie Diversiteit heeft uw adviesvraag omtrent het Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2019 goed ontvangen. Zij wenst in eerste instantie de dienst diversiteitsbeleid te bedanken voor de waardevolle inspanningen en het ter harte nemen van haar vorige advies. Daarnaast heeft de commissie ook vragen en aanbevelingen die nog niet werden meegenomen. Zo vraagt ze ambitieuzere maatregelen om ervoor te zorgen dat het streefcijfer van 3% voor personen met een handicap of chronische ziekte gerealiseerd wordt, en om het streefcijfer te verhogen naar 3,5%. Ook herhaalt zij haar vraag om gebruik te maken van de Vesoc-definitie voor het opvolgen van de tewerkstelling van personen van buitenlandse herkomst, en zowel de focus van het beleid als de bijhorende streefcijfers te richten op die specifieke doelgroep. Ook hier kan het streefcijfer ambitieuzer worden geformuleerd. Verder vraagt de commissie om dringend werk te maken van gerichte acties die een kentering kunnen teweegbrengen in de ondervertegenwoordiging van vrouwen in het topkader.

Om dit te realiseren vraagt de commissie om alle entiteiten, ook de minst goede leerlingen van de klas, te enthousiasmeren om te werken rond diversiteit. Alle niveaus van de entiteit dienen hierbij te worden betrokken. Diversiteit en gelijke kansen moeten ook worden verankerd in het wervings- en selectiebeleid. De commissie vraagt om daartoe concrete doelstellingen op te nemen over het bereik van de kansengroepen binnen selectie en werving, blijvend in te zetten op ondersteuning van rekruteerders en selectoren en om ook de sterke focus op stages en studentenjobs voor personen uit de kansengroepen te behouden. Vervolgens is het van belang om versterkt te focussen op competenties, o.a. via de ontwikkeling van een doordacht taalbeleid en de uitbouw van een goed werkend EVC-beleid. Het is positief dat de structurele ondersteuning van personen met een handicap of chronische ziekte een prioriteit blijft. De commissie vraagt hier o.a. om bij besparingen te tellen in VTE in plaats van in 'koppen' en om te analyseren hoe voorbehouden betrekkingen beter kunnen worden ingezet. Tot slot vindt de commissie het belangrijk dat de Vlaams overheid werk maakt van een antidiscriminatiebeleid dat inzet op zowel het voorkomen als het bestrijden van discriminatie.



Hoogachtend

Pieter Kerremans  
administrateur-generaal

Hans Maertens  
voorzitter

# Inhoud

<b>Inhoud</b>	<b>5</b>
<b>Krachtlijnen</b>	<b>6</b>
<b>Advies</b>	<b>7</b>
<b>1 Situering</b>	<b>7</b>
<b>2 Aanbevelingen</b>	<b>7</b>
2.1 Definities en streefcijfers	7
2.1.1 Personen met een handicap of chronische ziekte	7
2.1.2 Personen met een buitenlandse herkomst	8
2.1.3 Vrouwen in top- en middenkader	9
2.1.4 Monitoring van kansengroepen volgens functieniveaus en statuten	9
2.2 Maak diversiteit een gedeelde verantwoordelijkheid	11
2.2.1 Entiteiten als kernactoren	11
2.2.2 Betrek alle niveaus van de entiteit	11
2.3 Wervings- en selectiebeleid	13
2.3.1 Concrete doelstellingen over het bereik van kansengroepen in selectie	13
2.3.2 Ondersteuning van rekruteerders en selectoren	14
2.3.3 Stages en studentenjobs	15
2.4 Ga voor een versterkte focus op competenties	17
2.4.1 Taalbeleid	17
2.4.2 Digitale geletterdheid	18
2.4.3 EVC	19
2.4.4 Niveaugelijkwaardigheid en Nationaliteitsvoorwaarde	19
2.5 Structurele ondersteuning handicap	20
2.5.1 Koppenbeleid	20
2.5.2 Voorbehouden betrekkingen	20
2.5.3 Re-integratiebeleid en vernieuwd verlofstelsel voor deeltijdse prestaties	22
2.5.4 Tewerkstellingsondersteunende maatregelen (TOM) en integratieprotocol	22
2.6 Monitoring en rapportering	23
2.7 Tweesporenbeleid rond arbeidsgerelateerde discriminatie	24

## Krachtlijnen

- 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.

# Advies

## 1 Situering

Op 29 oktober 2018 vroeg Vlaams minister van Bestuurszaken Liesbeth Homans een advies over het 'Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2019'. Dat is het jaarlijkse plan opgesteld door de dienst Diversiteitsbeleid over het Gelijkekansen- en Diversiteitsbeleid t.a.v. het eigen personeel van de Vlaamse overheid. Op 5 november 2018 lichtte de Vlaamse diversiteitsambtenaar het plan toe op de werkgroep van de Commissie Diversiteit. Vervolgens stelde de Commissie Diversiteit onderstaande aanbevelingen op. We verwijzen ook graag naar de voorgaande adviezen van (de SERV en) de Commissie Diversiteit op de vorige Gelijkekansen- en Diversiteitsplannen van de Vlaamse overheid. Tot slot wil de commissie haar appreciatie uitdrukken voor de uitgebreide feedback die de minister haar op 15 januari 2018 bezorgde naar aanleiding van haar voorgaande advies. Ze hoopt dat deze waardevolle uitwisseling ook in de toekomst kan worden verder gezet.

## 2 Aanbevelingen

### 2.1 Definities en streefcijfers

#### 2.1.1 Personen met een handicap of chronische ziekte

*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.*

Personen met een handicap of chronische ziekte blijven sterk ondervertegenwoordigd in de Vlaamse overheid. **Hun aandeel stagneerde de voorbije jaren op 1,3%. Eind 2017** werkten er 634 geregistreerde personen met een handicap of chronische ziekte bij de Vlaamse overheid (1,4%). **Het is voor het eerst sinds 2013 dat dit cijfer opnieuw licht stijgt. Het streefcijfer van 3% tegen 2020 blijft echter veraf.** Bovendien zien we dat personen met een handicap of chronische ziekte zich binnen de Vlaamse overheid voornamelijk in de hogere leeftijdssegmenten bevinden. 23,5% of bijna 1 op 4 werknemers met een handicap of chronische ziekte is 55 jaar of ouder. Dit betekent dat een aanzienlijk deel van deze doelgroep de komende jaren de Vlaamse overheid zal verlaten. Om het streefcijfer te kunnen behalen, zullen er dus ambitieuzere maatregelen moeten komen. De Vlaamse overheid streeft ernaar om als werkgever een weerspiegeling te zijn van de samenleving en evenredige arbeidsdeelname te realiseren. In 2016 had 14,9% van de bevolking tussen 20 en 64 jaar te maken met een arbeidshandicap. Deze vaststelling maakt een streefcijfer van 3% weinig ambitieus. De Commissie Diversiteit blijft daarom aandringen op een verhoging van het streefcijfer tot 3,5%, zoals aanbevolen door

Deloitte<sup>1</sup>. Zij ziet dit als een belangrijke tussenstap richting streefcijfers gericht op evenredige arbeidsdeelname. De Commissie is dan ook positief over de actie die stelt dat de dienst diversiteitsbeleid onderzoek voert naar mogelijk nieuwe streefcijfers, o.a. voor personen met een handicap of chronische ziekte<sup>2</sup>.

## 2.1.2 Personen met een buitenlandse herkomst

*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. Herbekijk tot slot het streefcijfer en formuleer het ambitieuzer.*

Sinds 2016 werkt de Vlaamse overheid met een nieuwe definitie voor het in kaart brengen van personeelsleden van buitenlandse herkomst<sup>3</sup>. Het bijhorende **streefcijfer voor deze groep ligt op 10%. Op 31/12/2017 had 9,6% van de personeelsleden van de Vlaamse overheid een buitenlandse herkomst. Dit is een stijging van 0,7% ten opzichte van 2016.** Hiermee is de Vlaamse overheid goed op weg om haar streefcijfer van 10% tegen 2020 te behalen. Bovendien bevinden personeelsleden van buitenlandse herkomst zich voornamelijk in de lagere leeftijdssegmenten. 56,4% van de personeelsleden van buitenlandse herkomst is jonger dan 40 jaar. Dit betekent dat deze groep mogelijk bezig is aan een inhaalbeweging. **Deze cijfers schetsen een positief beeld maar zeggen volgens de Commissie Diversiteit weinig over de situatie van de doelgroep die effectief geconfronteerd wordt met een achterstand op de arbeidsmarkt.** De Commissie herhaalt daarom dat zij het belangrijk vindt dat de definitie die werd afgesproken in het Vlaams-Economische Sociaal Overleg Comité (Vesoc)<sup>4</sup> blijvend wordt gebruikt voor het opvolgen van de tewerkstelling van personen van buitenlandse herkomst. Volgens de commissie zou de focus van het beleid, evenals de bijhorende streefcijfers, zich op die specifieke doelgroep dienen te richten. De dienst diversiteitsbeleid monitort ook op basis van de Vesoc-definitie. Dit cijfer toont een kleine stijging van 5,4% in 2016 naar 5,6% in 2017. De Commissie Diversiteit vindt deze stijging positief maar vraagt om ze versneld verder te zetten. Bovendien vindt de commissie het zichtbaar maken van deze definitie niet genoeg. Ze vraagt om het in de gehele monitoring (jobstudenten, stagiairs, aandeel binnen de verschillende functieniveaus, enz.) mogelijk te maken om de doelgroep gevat binnen de Vesoc-definitie te onderscheiden en om deze uitsplitsing ook op te nemen in de eindrapportering.

<sup>1</sup> Deloitte (16 april 2014). Impactevaluatie decreet Evenredige Arbeidsdeelname d.m.v. het analyseren en bijsturen van streefcijfers en definities.

<sup>2</sup> Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2019, p. 15

<sup>3</sup> Deze nieuwe definitie omschrijft personen met een buitenlandse herkomst als personen die legaal en langdurig in België verblijven en die voldoen aan bepaalde criteria: 1. de huidige nationaliteit van de persoon is niet de Belgische nationaliteit; 2. de geboortenationaliteit van de persoon is niet de Belgische nationaliteit; 3. de geboortenationaliteit van de vader is niet de Belgische nationaliteit; 4. de geboortenationaliteit van de moeder is niet de Belgische nationaliteit.

<sup>4</sup> Personen met een huidige nationaliteit of een nationaliteit bij geboorte van een land van buiten de EU15- landen of een persoon van wie minstens één ouder of twee grootouders een huidige nationaliteit of een nationaliteit bij geboorte van een land van buiten de EU-15 landen heeft.



Bovendien vindt de Commissie het streefcijfer weinig ambitieus, zeker gezien de nieuwe definitie de doelgroep breder definieert. Het aandeel van personen van buitenlandse herkomst op beroepsactieve leeftijd lag in 2016 namelijk op 20,5%<sup>5</sup>. Dit is meer dan het dubbele van het streefcijfer. Het aandeel van de doelgroep gevat binnen de Vesoc- definitie lag op 14,3%<sup>6</sup>. Indien de Vlaamse overheid als werkgever een weerspiegeling wil zijn van de samenleving en een meer divers personeelsbestand nastreeft, vindt de commissie het belangrijk dat het streefcijfer wordt herbekeken.

### 2.1.3 Vrouwen in top- en middenkader

*Beperk acties niet tot sensibilisering. Maak daarentegen dringend werk van gerichte acties die een kentering in de ondervertegenwoordiging van vrouwen in topkader teweeg kunnen brengen. Zet hiertoe o.a. in op meer doorstroom vanuit het middenkader.*

**Het aandeel vrouwen in topkader ligt eind 2017 op 23,4%**. Dit is een **kleine stijging** ten opzichte van 2016, toen het aandeel op 22,7% lag. **Overheen de jaren genomen kent dit cijfer echter een grillig verloop waarbij het aandeel vrouwen in topfuncties onder de 25% blijft hangen en het streefcijfer van 40% nog lang niet in zicht is**. Bovendien is er in het jaarrapport geen leeftijdsverdeling opgenomen voor vrouwen in topkader. Zo kan niet worden ingeschat of een groot deel van deze vrouwen in de komende jaren zal uitstromen, dan wel of er een inhaalbeweging gemaakt wordt in jongere leeftijdsegmenten. Naar verwachting zal het cijfer voor 2018 wel opnieuw een klein beetje hoger liggen<sup>7</sup>. **Het aandeel vrouwen in middenkader kent een stijgende trend overheen de jaren en bereikte in 2017 35,4%**. Dit is een stijging van 0,5% ten opzichte van 2016. **Hier komt het streefcijfer van 40% wel in beeld**. De Commissie Diversiteit twijfelt aan de effectiviteit van louter sensibiliserende acties en vraagt om dringend actie te ondernemen om de blijvende ondervertegenwoordiging van vrouwen in het topkader te kenteren. Zij vraagt om hiertoe sterker in te zetten op doorstroom van vrouwen uit het middenkader naar het topkader<sup>8</sup>. De ganse Vlaamse regering zou zich moeten engageren om de genderbalans binnen het totaalplaatje van topambtenaren te bewaken<sup>9</sup>.

### 2.1.4 Monitoring van kansengroepen volgens functieniveaus en statuten.

*Formuleer voor de hogere functieniveaus realistische streefcijfers voor kansengroepen, die rekening houden met hun scholingsgraad. Werk bovendien bestaande drempels weg die voor*

<sup>5</sup> Vlaamse migratie- en integratiemonitor 2018, p.134

<sup>6</sup> [Addendum 'tewerkstelling van kansengroepen bij lokale besturen](#), Commissie Diversiteit, 2018, p.2

<sup>7</sup> Uitwisseling met diversiteitsambtenaar op maandag 5 november

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

Evenredige vertegenwoordiging van kansengroepen moet niet enkel een streefdoel zijn voor het algemene plaatje van het personeelsbestand, maar ook voor functies op hoger niveau en het leidinggevend kader. Daarnaast is het belangrijk dat kansengroepen niet systematisch moeilijker toegang krijgen tot statutaire functies of vaker in een tijdelijke functie of een functie met een vervangingscontract terecht komen. In haar vorig advies vroeg de Commissie Diversiteit om ook te monitoren op deze criteria. Ze vindt het dan ook positief dat deze statistieken zijn opgenomen in het jaarverslag van 2017.

### Personen met een handicap of chronische ziekte

Uit het evaluatierapport blijkt dat **personen met een handicap of chronische ziekte** in vergelijking met collega's zonder functiebeperking **vaker tewerkgesteld zijn op niveaus C en D**. Ongeveer **één op tien personen met een handicap of chronische ziekte heeft een functie waarvoor een masterdiploma of gelijkwaardig vereist is ten opzichte van bijna 1 op 3 personeelsleden zonder handicap of chronische ziekte**. Op het vlak van statuut is er zo goed als geen verschil tussen personeelsleden met of zonder handicap, namelijk ongeveer een derde van de personeelsleden is contractueel tewerkgesteld en twee derde statutair.

### Personen met een buitenlandse herkomst

Voor personen van buitenlandse herkomst toont het jaarrapport globaal genomen een andere verdeling overheen de kwalificatieniveaus dan voor personeelsleden van Belgische herkomst. Zo werken **personen van buitenlandse herkomst vaker op niveau D (23,7% t.o.v. 15,7%) en minder op niveau A (21,1% t.o.v. 39,5%)**. Voor niveaus B en C is de verdeling gelijkaardig. Ook op het vlak van statuut zijn er bij de Vlaamse overheid verschillen tussen personen van buitenlandse herkomst en personen van Belgische herkomst. **Personen van buitenlandse herkomst zijn namelijk veel minder vaak statutair benoemd (29,6%) dan personen van Belgische herkomst (60,4%)**. Dit heeft wellicht ook te maken met de nationaliteitsvoorwaarde (zie punt 2.3.4). Tot slot werken **personen van buitenlandse herkomst significant vaker (10,8%) in tijdelijke functies of functies met een vervangingscontract dan personen van Belgische herkomst (6,7%)**.

De Commissie Diversiteit pleit ervoor om voor de hogere functieniveaus realistische streefcijfers op te nemen voor kansengroepen. Het is belangrijk dat hierbij rekening wordt gehouden met de scholingsgraad van deze groepen. Daarnaast vraagt de commissie om bestaande drempels die voor personen van buitenlandse herkomst de toegang tot statutaire functies belemmeren, weg te nemen (zie 2.3.4) en om de oorzaken van de oververtegenwoordiging van deze groep in tijdelijke functies of functies met een vervangingscontract te onderzoeken en aan te pakken.

## 2.2 Maak diversiteit een gedeelde verantwoordelijkheid

### 2.2.1 Entiteiten als kernactoren

*Enthousiasmeer alle entiteiten, ook de minst goede leerlingen van de klas, om te werken rond diversiteit, en zet nog sterker in op de promotie van diversiteitsplannen. Richt inspanningen en middelen hoofdzakelijk op het bereiken van entiteiten die nog niet inzetten op diversiteit. Zorg ervoor dat de projecten die worden opgezet specifiek aandacht besteden aan innovatie en het realiseren van meer impact, en dat ze worden opgezet met het oog op latere kennisdeling met andere entiteiten.*

Op 8 juli 2016<sup>10</sup> werden de entiteiten benoemd als dé kernactoren van het diversiteitsbeleid. Zij moeten het beleid namelijk implementeren. De commissie vraagt dat de dienst diversiteitsbeleid alle entiteiten, ook de minst goede leerlingen van de klas, enthousiasmeert om te werken rond diversiteit, en nog sterker inzet op de promotie van diversiteitsplannen. De commissie vindt het belangrijk dat entiteiten het eigenaarschap van deze plannen zelf meer gaan opnemen. Ze vindt het positief dat de dienst diversiteitsbeleid een lijst ter beschikking stelt met concrete acties of projecten waaraan alle entiteiten kunnen deelnemen en waarvoor zij financiële ondersteuning, expertise en begeleiding ter beschikking stellen. Steeds meer entiteiten doen beroep op deze ondersteuning; momenteel gaat het over 15 van de 60 entiteiten. Dit zijn echter voornamelijk entiteiten die rond diversiteit willen werken maar voorheen op (financiële) grenzen botsten<sup>11</sup>. Volgens de Commissie Diversiteit dienen de inspanningen van de dienst diversiteitsbeleid, evenals de middelen, zich echter hoofdzakelijk te richten op het bereiken van entiteiten die nog niet inzetten op diversiteit<sup>12</sup>. Zij herhaalt bovendien dat het belangrijk is dat de projecten die hiermee worden opgezet specifiek aandacht besteden aan innovatie en het realiseren van meer impact, en dat ze worden opgezet met het oog op latere kennisdeling met andere entiteiten. De commissie vindt het daarom positief dat ook kennisdeling deel uitmaakt van de aangeboden ondersteuning door de dienst diversiteitsbeleid.

### 2.2.2 Betrek alle niveaus van de entiteit

#### Diversiteitsambtenaren

*Spreek met het college van leidend ambtenaren af dat minstens één persoon – afhankelijk van het aantal personeelsleden van de entiteit - voldoende wordt vrijgesteld om taken in het kader van diversiteit op te nemen. Betrek waar mogelijk de (representatieve vertegenwoordigers van) kansengroepen in kwestie bij de werking van de Commissie Diversiteit van de Vlaamse overheid.*

In haar repliek op het vorige advies gaf de minister aan dat het mandaat van de diversiteitsambtenaren verder wordt versterkt door hen beter te begeleiden bij

<sup>10</sup> De Vlaamse regering wijzigde het BVR van 24 december 2004 houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkekansen-en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie

<sup>11</sup> Uitwisseling met diversiteitsambtenaar op maandag 5 november

<sup>12</sup> Uitwisseling met diversiteitsambtenaar op maandag 5 november

beleidsvoorbereiding en -ondersteuning en het geven van thematische adviezen en aanbevelingen. De Commissie Diversiteit van de Vlaamse overheid speelt hierin een belangrijke rol. De commissie vindt dit positief en staat achter de werking van de Commissie Diversiteit van de Vlaamse overheid. Ook de jaarlijkse thematische werkgroep waar diversiteitsambtenaren over de beleidsdomeinen heen nadenken over een diversiteitsthema en initiatieven als ‘de dag van de diversiteitsambtenaar’ kunnen versterkend werken. Daarnaast vindt de commissie het ook goed dat diversiteitsambtenaren individuele ondersteuning kunnen krijgen bij het opmaken en uitvoeren van hun diversiteitsplan en dat er voor hen een kwaliteitstraject wordt uitgebouwd met het oog op verdere professionalisering. Hoewel de minister aangeeft ook te bewaken dat diversiteitsambtenaren voldoende tijd aan het thema kunnen spenderen, stelt de commissie vast dat de ruimte om te werken rond diversiteit zeer variabel is per entiteit. Zij herhaalt daarom dat er met het college van leidend ambtenaren zou moeten worden afgesproken dat minstens één persoon – afhankelijk van het aantal personeelsleden van de entiteit - voldoende dient te worden vrijgesteld om zijn/haar taken uit te voeren.

Tot slot vraagt de commissie om, waar mogelijk, de (representatieve vertegenwoordigers van) kansengroepen in kwestie<sup>13</sup> te betrekken in de werking van de Commissie Diversiteit van de Vlaamse overheid. Zij vraagt hierbij niet om een structurele deelname, maar wel om de kansengroepen de mogelijkheid te geven om één tot enkele keren per jaar te overleggen over aandachtspunten en te ondernemen acties.

### Leidend ambtenaren, directiecomités en middenkader

*Zet de opgenomen engagementen uit de engagementsverklaring ‘non-discriminatie’ om in concrete acties en volg dit goed op. Zet bovendien ook in op sensibilisering van het middenkader en teamleiders.*

Naast de diversiteitsambtenaren dienen ook de leidend ambtenaren en hun management- en directiecomités hun engagement voor diversiteit en gelijke kansen zichtbaar op te nemen. Zij zijn namelijk van cruciaal belang om te werken aan een cultuurverandering binnen hun entiteit<sup>14</sup>. Met de ondertekening van de ‘engagementsverklaring non-discriminatiebeleid’ van 21 maart 2017 werd het managementniveau actief betrokken bij de uitbouw van een non-discriminatie- en diversiteitsbeleid binnen de Vlaamse overheid. De commissie vindt het belangrijk dat dit opgenomen engagement ook wordt omgezet in concrete acties en is daarom positief over het feit dat deze vertaald worden in een beleid naar zowel de personeelsleden als naar hun klanten. De commissie vraagt om de impact van dit beleid goed te monitoren en op te volgen. Verder vindt de commissie het positief dat de dienst diversiteitsbeleid blijft inzetten op concrete initiatieven ter bewustwording en ondersteuning van leidinggevenden<sup>15</sup>. Tot slot vraagt de commissie om in te

<sup>13</sup> Volgens het VN-Verdrag inzake de Rechten van de Personen met een Handicap art 3, §4 moeten personen met een handicap betrokken worden bij de ontwikkeling van acties die hen aanbelangen.

<sup>14</sup> Uitwisseling met diversiteitsambtenaar op maandag 5 november

<sup>15</sup> Zo lanceert de dienst bijvoorbeeld een gerichte actie voor de directiecomités over het beleid van neutraliteit en begeleidt ze directiecomités met concrete ondersteuningsvragen rond instroom en tewerkstelling van personen met een handicap of chronische ziekte, op maat.

zetten op sensibilisering van het middenkader en teamleiders. Zij bepalen mee de samenstelling van hun teams en kunnen zo een belangrijke bijdrage leveren tot meer diversiteit op de werkvloer.

### HR-medewerkers en selectoren

*Blijf inzetten op het ondersteunen en opleiden van HR-medewerkers en selectoren.*

HR-medewerkers, rekruteerders en selectoren vormen een cruciale schakel in het bevorderen van een grotere instroom van kansengroepen binnen de entiteiten van de Vlaamse overheid. De Commissie Diversiteit vindt het daarom positief dat er opnieuw meer acties zijn opgenomen rond het ondersteunen en opleiden van selectoren. (zie onderdeel 2.3.2).

### Externe communicatie en toegankelijkheid

*Blijf in alle communicatie- en sensibiliseringsacties middenveldorganisaties die kansengroepen vertegenwoordigen raadplegen. Zet daarnaast in op integrale toegankelijkheid volgens de principes van 'universal design'.*

De dienst diversiteitsbeleid wil werken aan diverse en correcte beeldvorming en hiermee een zo breed en zo divers mogelijke doelgroep bereiken. Zij zal in 2019 specifieke aandacht besteden aan het ontwikkelen van een communicatiestrategie voor sociale media, en hier meer op inzetten met het oog op sensibilisering en het bereiken van een breder doelpubliek voor de instroom van nieuwe personeelsleden. De Commissie Diversiteit vindt dit positief maar vraagt om hierbij, evenals bij de sensibiliseringscampagnes, sensibiliserende activiteiten e.d., voldoende te blijven afstemmen met middenveldorganisaties die kansengroepen vertegenwoordigen.

De diversiteitsgedachte integreren in de externe communicatie impliceert ook dat er verder wordt ingezet op integrale toegankelijkheid (van websites, dienstverlening, gebouwen, ...) volgens de principes van universal design. Voor meer uitgebreide aanbevelingen hieromtrent verwijst de commissie naar het punt 2.4.2 uit haar advies over het ['Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2018'](#).

## 2.3 Wervings- en selectiebeleid

### 2.3.1 Concrete doelstellingen over het bereik van kansengroepen in selectie

*Neem concrete en ambitieuze streefcijfers op voor het aandeel sollicitanten uit de kansengroepen. Bouw, naar analogie met de talentenbank, ook voor personen met een migratieachtergrond een databank op en stimuleer entiteiten die hun streefcijfers niet halen om uit deze databanken te putten. Neem tot slot de monitoring over de herkomst van sollicitanten mee op in de rapportering.*

Om de algemene streefcijfers te bereiken is het essentieel om in te zetten op het bereik van kansengroepen in het wervings- en selectiebeleid. Kwantitatieve- en kwalitatieve streefdoelen over het bereik van de kansengroepen in de verschillende stappen van het selectieproces moeten dienst doen als concreet groeipad naar een meer diverse overheid. Deze doelstellingen moeten gelden voor alle aanwervingen bij de Vlaamse overheid. Om ervoor te zorgen dat entiteiten gericht inzetten op het bereiken van kansengroepen in hun wervings- en selectiebeleid vraagt de Commissie Diversiteit om naast streefcijfers voor de tewerkstelling van kansengroepen, ook

concrete en ambitieuze streefcijfers op te maken voor het aandeel sollicitanten uit de kansengroepen.

Het vooropstellen van doelstellingen in selectie en werving moet gepaard gaan met verdere sensibilisering en ondersteuning van de entiteiten door de dienst diversiteitsbeleid. De bijzondere aandacht die de dienst diversiteitsbeleid in 2019 schenkt aan het wegwerken van drempels in instroom voor kansengroepen is belangrijk. Zo is de commissie positief over de talentenbank en de inspanningen van de dienst diversiteitsbeleid om vacatures te matchen aan kandidaten uit deze databank. Ze vraagt om ook voor personen met een migratieachtergrond dergelijke databank op te bouwen, met personen die slaagden voor de vergelijkende examens. Entiteiten die hun streefcijfers niet halen kunnen gestimuleerd worden om uit deze databanken te putten. Om het effect van de acties op de beoogde doelstellingen te evalueren is het belangrijk dat dit in kaart wordt gebracht. De commissie vindt het daarom zeer positief dat de dienst diversiteitsbeleid werk maakt van de nodige wijzigingen in de regelgeving om de herkomst van sollicitanten te monitoren in het kader van de nieuwe privacywetgeving. Zij vraagt dat deze cijfers in de toekomst ook onderdeel uitmaken van het jaarlijks evaluatierapport.

### 2.3.2 Ondersteuning van rekruteerders en selectoren

*Het is positief dat er opnieuw meer wordt ingezet op ondersteuning van rekruteerders en selectoren. Zet hier specifiek in op de verspreiding van de tool voor redelijke aanpassingen en heb aandacht voor een diverse samenstelling van jury's.*

Rekruteerders en selectoren vormen een cruciale schakel in het bevorderen van een grotere instroom van kansengroepen binnen de entiteiten van de Vlaamse overheid. De dienst diversiteitsbeleid heeft daarom een voorname rol te spelen in het ondersteunen van rekruteerders en selectoren m.b.t. neutrale (pre)selectie, het reduceren van adverse impact, e.a. In haar vorig advies gaf de commissie aan dat hier niet meer voldoende aandacht voor was. Ze is dan ook opgetogen dat deze focus in het actieplan 2019 opnieuw meer aanwezig is<sup>16</sup>. De opgenomen acties zijn belangrijk om diversiteit en gelijke kansen bij het gebruik van wervings- en selectie-instrumenten te bevorderen. De Commissie hecht hier specifiek belang aan de tool voor redelijke aanpassingen die in 2018 ontwikkeld en uitgerold werd voor selectoren. Ze vindt het positief dat die in 2019 grondig geëvalueerd en waar nodig aangepast wordt. De commissie vraagt dat er wordt ingezet op een brede bekendmaking van deze tool. Daarnaast is ze ook positief over de lijst die wordt samengesteld voor juryleden met veelgestelde vragen rond handicap, herkomst, religie e.d. Zij vraagt bijkomend dat er aandacht is voor een diverse samenstelling van jury's. De bestaande expertendatabank van de Vlaamse overheid rond gelijke kansen kan hiertoe worden uitgebreid met gegevens van deskundigen op uiteenlopende werkterreinen.

---

<sup>16</sup> Zo doet de dienst diversiteitsbeleid onderzoek naar de mate van overeenstemming tussen gevraagde competenties in vacatureberichten en de werkelijk nodige competenties en naar adverse impact in selectieprocedures. Ook voorziet ze in begeleiding op maat van selectoren met concrete ondersteuningsvragen over instroom en tewerkstelling van personen met een handicap of chronische ziekte, organiseert ze een opleiding voor selectoren over omgaan met een arbeidshandicap tijdens het selectieproces, voorziet ze een opleiding voor rekruteerders en juryleden over de verschillende taalniveaus en de inhoudelijke gevolgen voor hun taken, sensibiliseert ze afdelingshoofden en juryleden om een opleiding over diversiteit/antidiscriminatie te volgen,...

### 2.3.3 Stages en studentenjobs

*Maak de valorisatie van stages en studentenjobs als potentiële instroomkanalen zichtbaar in de monitoring. Dit overzicht kan ook proactief worden gebruikt om instroom van kansengroepen te bevorderen.*

Binnen de prioriteit 'wegwerken van drempels in instroom' wordt opnieuw sterk ingezet op stages en studentenjobs voor kansengroepen. Voor de entiteiten zijn dit interessante kanalen om diversiteit op de werkvloer te introduceren en stappen te zetten naar een meer divers personeelsbestand. Indien de stagiair(e) of jobstudent(e) niet wordt aangeworven kan deze werkervaring bovendien toekomstige werkgevers overtuigen dat de persoon in kwestie kan meedraaien op een reguliere werkvloer.

Het is positief dat de dienst diversiteitsbeleid gericht op zoek gaat naar stageplaatsen binnen de Vlaamse overheid voor personen uit de kansengroepen. In het bijzonder richten zij zich hierbij naar personen met een handicap of chronische ziekte en hooggeschoolde anderstaligen (HOA's), met aandacht voor vluchtelingen. Ook voor studenten uit de kansengroepen wordt op zoek gegaan naar stageplaatsen en studentenjobs. De Commissie Diversiteit vindt het positief dat hierover zoals gevraagd<sup>17</sup> cijfers zijn opgenomen in het jaarlijks evaluatierapport. Ook vroeg de commissie om zicht te krijgen op de valorisatie van deze potentiële instroomkanalen door een overzicht van het aantal stagiair(e)s en jobstudenten per kansengroep dat doorstroomt naar een aanwerving bij de Vlaamse overheid, op te nemen. Hierover is momenteel echter nog geen informatie beschikbaar. Volgens de commissie is dergelijk overzicht nochtans waardevol. De overheid kan dit namelijk ook proactief gebruiken om instroom te bevorderen.

In 2017 waren er 1527 stagiairs en 889 jobstudenten werkzaam bij de Vlaamse overheid, een lichte stijging voor de stagiaires en een lichte daling voor de jobstudenten ten opzichte van 2016. Wat het bereik van kansengroepen bij studentenjobs en schoolstages betreft, hanteert de Vlaamse overheid de richtlijn van het dubbele van de normale streefcijfers, namelijk 20% voor jobstudenten en stagiaires van buitenlandse herkomst en 6% jobstudenten en stagiaires met een handicap of chronische ziekte.

#### Personen met een handicap of chronische ziekte

*Zet verder in op de getroffen maatregelen om het aantal jobstudenten met een handicap of chronische ziekte bij de Vlaamse overheid te verhogen. Zorg voor een gericht contact tussen de dienst diversiteitsbeleid en alle jobdiensten van het hoger onderwijs om de toeleiding van jobstudenten nog te vergroten. Indien in 2018 het streefdoel bereikt wordt, verhoog dan ook voor 2019 streefdoel van 70 jobstudenten naar 100. Zet tot slot in op een betere bekendmaking van stagemogelijkheden voor schoolstagiairs met een handicap of chronische ziekte en benadruk ook bij stages het belang van redelijke aanpassingen.*

---

<sup>17</sup> Advies '[Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2018](#)'

Personen met een handicap of chronische ziekte kunnen aan de slag via een onbezoldigde stage, een bezoldigde bedrijfsstage of een gespecialiseerde individuele beroepsopleiding (K-IBO). De commissie vindt het positief dat de dienst diversiteitsbeleid in 2019 blijft inzetten op de toeleiding naar en begeleiding van K-IBO's. **Van de 85 werkstages** (stages die niet in het kader van een school- of academische opleiding) die in 2017 plaatsvonden bij de Vlaamse overheid had **23,5% een handicap of chronische ziekte**.

In **2017** hadden **26 jobstudenten (2,9%) een handicap of chronische ziekte**. Dat is een **serieuze stijging tegenover 2015**, toen er slechts 4 jobstudenten (0,4%) waren met een handicap of chronische ziekte. **Het streefcijfer van 6% is hiermee wel nog lang niet in zicht**. De loonkosten voor jobstudenten met een handicap of chronische ziekte worden sinds 2016 betaald door de dienst diversiteitsbeleid. Bovendien werden er zowel in 2017 als in 2018 speciale inspanningen gedaan om studenten met een handicap of chronische ziekte te vinden en in contact te brengen met entiteiten die een vacature hadden<sup>18</sup>. Deze aanpak werkt goed want in **2018** waren er reeds **52 jobstudenten met een handicap of chronische ziekte**. Deze studenten geven zelf aan dat het voor hen belangrijk was om aangesproken te worden. Zij hadden het vaak al opgegeven om nog te solliciteren voor studentenjobs<sup>19</sup>. **De getroffen maatregelen hebben duidelijk een positieve impact. Het aantal jobstudenten stijgt**. De commissie vraagt dan ook om hier ook in de toekomst verder op in te zetten. Om het systeem van toeleiding nog verder te optimaliseren vraagt de commissie een gericht contact met alle jobdiensten van het hoger onderwijs. Zo kan er bijvoorbeeld een informatiecampagne worden opgezet samen met SIHO, steunpunt inclusief hoger onderwijs. Indien hier werk van gemaakt wordt is de commissie ervan overtuigd dat deze groei versneld kan worden verdergezet. Zij vraagt daarom om, indien het streefdoel voor 2018 bereikt wordt, het streefdoel voor 2019 van 70 jobstudenten met een handicap of chronische ziekte te verhogen naar 100. Ook **voor schoolstagiairs met een handicap is er nog een lange weg af te leggen richting streefcijfer**. Hun aandeel steeg van 2% in 2016 naar **2,9% in 2017**. De commissie vraagt om de bestaande stagemogelijkheden nog meer bekend te maken bij leerlingen en studenten met een handicap of chronische ziekte alsook bij onderwijsinstellingen. Tot slot wijst de commissie op het belang van redelijke aanpassingen in stages.

### Personen met een migratie-achtergrond

*Om de tewerkstelling van personen met een migratieachtergrond bij de Vlaamse overheid te bevorderen is de commissie voorstander van een uitbreiding van het gebruik van de K-IBO naar andere vormen van IBO, als opstap voor personen met een migratieachtergrond. Stel ook voor studenten met een migratieachtergrond op voorhand een lijst met kandidaten op die de entiteiten kunnen raadplegen.*

<sup>18</sup> Beleidsevaluatie Gelijkekansen- en Diversiteitsbeleid Vlaamse overheid, jaarverslag 2017, p. 33, Uitwisseling met diversiteitsambtenaar op maandag 5 november

<sup>19</sup> Uitwisseling met diversiteitsambtenaar op maandag 5 november



De Commissie Diversiteit waardeert dat hooggeschoolde anderstaligen en vluchtelingen in 2019 de kans krijgen om werkervaring op te doen en hun Nederlands te verbeteren via taalstages, observatiestages, bezoldigde bedrijfsstages of tewerkstelling via artikel 60. De dienst zorgt ervoor dat een 20-tal hooggeschoolde anderstaligen een stageplek vinden. In het vorig advies vroeg de commissie, naar aanleiding van een Viona-onderzoek<sup>20</sup>, om ook in te zetten op het gebruik van IBO en IBO-T, bijvoorbeeld bij specifieke contracten. Op sectoraal niveau werd er echter voor gekozen om binnen de Vlaamse overheid enkel te werken met GIBO, die met de wijziging van het werkplekklaren in mei 2018 is omgevormd tot de K-IBO. De K-IBO is dan ook opgenomen in het actieplan voor 2019. Om ook de tewerkstelling van personen met een migratieachtergrond bij de Vlaamse overheid te bevorderen is de commissie voorstander om dit uit te breiden naar andere vormen van IBO, als opstap voor personen met een migratieachtergrond. **Van de 85 werkstages** die in 2017 plaatsvonden bij de Vlaamse overheid (stages die niet in het kader van een school- of academische opleiding) was **24,7% van buitenlandse herkomst**.

**25,0% van de jobstudenten** bij de Vlaamse overheid in 2017 had een buitenlandse herkomst. Dit betekent een stijging ten opzichte van 2016 met 4%. Hiermee wordt het **streefcijfer vlot gehaald. Ook voor schoolstagiars van buitenlandse herkomst was dit het geval**. Er was wel een lichte daling van hun aandeel van 26,2% in 2016 naar **24,8% in 2017**. Om het aandeel van jobstudenten en schoolstagiars van buitenlandse herkomst nog te vergroten kan de dienst diversiteitsbeleid, net als voor studenten met een arbeidshandicap, op voorhand een lijst opstellen van kandidaten met een migratieachtergrond. De entiteiten kunnen hier gebruik van maken wanneer zij op zoek zijn naar sollicitanten voor hun vacatures.

## 2.4 Ga voor een versterkte focus op competenties

De focus op competenties en het objectief in kaart brengen daarvan is een belangrijke bouwsteen van een duurzaam diversiteitsbeleid. Structurele drempels die verhinderen dat de competenties en talenten van bepaalde groepen effectief een plaats krijgen binnen de Vlaamse overheid moeten worden aangepakt.

### 2.4.1 Taalbeleid

*Bespreek met Selor bestaande knelpunten met betrekking tot taaltesten en zoek samen naar constructieve oplossingen. Voorzie oefenmomenten voor personeel van de Vlaamse overheid en kandidaten die bij de Vlaamse overheid wensen te werken om de Selor-testen optimaal te kunnen voorbereiden. Kaart bovendien aan bij Selor dat de beschikbare online test representatief moet zijn voor het eigenlijke examen. Benadruk ook het belang van testen die zich baseren op een reële werk- en taalsituatie. Vestig daarnaast de aandacht op het belang van cultuur-neutrale testen. Zorg er verder voor dat entiteiten zich bewust zijn van het belang van klare taal in*

<sup>20</sup> Hieruit bleek dat (individuele) beroepsopleidingen zeer effectieve instrumenten zijn om de arbeidsmarktintegratie van personen met een migratieachtergrond te bevorderen. Bron: Vandermeersch H., De Cuyper P., De Blander R. & Groenez S, (2017) Kritische factoren in het activeringsbeleid naar mensen met een vreemde herkomst, Viona onderzoek

*vacatureteksten. Blijf tot slot op het federale niveau aankaarten dat een aanpassing van de bestuurstaalwet nodig is*

De Commissie Diversiteit vindt het belangrijk dat er wordt ingezet op de ontwikkeling van een goed doordacht, doelgericht en ruimer verspreid taalbeleid binnen de Vlaamse overheid.

In het jaarrapport wordt terecht aangehaald dat het Selor-taalexamen een structureel probleem blijft vormen voor de tewerkstelling van personen van buitenlandse herkomst bij de Vlaamse overheid. Het Instituut voor Levende Talen (ILT) werkte in 2017 op vraag van de dienst diversiteitsbeleid aan een verkennend onderzoek voor personeelsleden van de Vlaamse overheid in het kader van het behalen van een Selor-examen<sup>21</sup>. Hierin werden tal van signalen, bezorgdheden en aanbevelingen geformuleerd. De commissie vraagt dat de dienst diversiteitsbeleid de knelpunten aangehaald in het onderzoek met Selor bespreekt en dat zij samen zoeken naar constructieve oplossingen. Zo is het belangrijk dat de Vlaamse overheid oefenmomenten voorziet voor haar personeel en kandidaten die bij de Vlaamse overheid wensen te werken, om de Selor-testen optimaal te kunnen voorbereiden. In die zin vindt de commissie het goed dat de dienst diversiteitsbeleid voorziet in individuele of klassikale opleidingen voor stagiairs en personeelsleden voor extra taalverwerving, dat zij babbel-sessies organiseert en talige meters en peters zoekt. De commissie vraagt bovendien dat de dienst diversiteitsbeleid aankaart dat de beschikbare online test van Selor representatief moet zijn voor het eigenlijke examen, zodat het voorbereidingsparcours hierop kan worden aangepast. Verder dient de dienst aan te geven dat de testen zich moeten baseren op een reële werksituatie en representatief moeten zijn voor de eigenlijke taalsituatie waarin de kandidaten terechtkomen. De commissie vindt het daarom positief dat er een link voorzien wordt tussen taalniveaus en functieclassificatieniveaus om te kunnen bepalen welk niveau van het Nederlands nodig is voor het uitoefenen van een bepaalde functie. Ook dient de dienst diversiteitsbeleid de aandacht te vestigen op het belang van cultuur-neutrale testen. Uit het onderzoek blijkt namelijk dat de inhoud van de testen clichébevestigend is en dat er een bias aanwezig is naar groepen van een bepaalde culturele achtergrond. Daarnaast hecht de Commissie Diversiteit belang aan klare taal in vacatureteksten. Zij vindt het daarom goed dat de dienst diversiteitsbeleid vacatureteksten screent op taaltoegankelijkheid. Tot slot zouden ook NT2-certificaten erkend moeten worden als voldoende bewijs van taalvaardigheid om aan de slag te kunnen bij de Vlaamse overheid. De commissie blijft daarom vragen dat de dienst diversiteitsbeleid op het federale niveau aankaart dat een aanpassing van de bestuurstaalwet nodig is.

## 2.4.2 Digitale geletterdheid

*Zet in op het aanscherpen van de digitale competenties van alle personeelsleden van de Vlaamse overheid.*

---

<sup>21</sup> ILT, Verkennend onderzoek naar taalondersteuning voor personeelsleden van de Vlaamse overheid, 2017

De Commissie Diversiteit vindt het positief dat digitale geletterdheid is opgenomen als prioriteit binnen het nieuwe actieplan. De commissie vindt het namelijk belangrijk dat alle personeelsleden van de Vlaamse overheid, ook de lagere profielen, mee kunnen met deze evolutie<sup>22</sup>. Het is daarom belangrijk om ieders competenties op dit terrein (verder) aan te scherpen.

### 2.4.3 EVC

*Eens het nieuwe EVC-decreet een feit is dient de Vlaamse overheid zo spoedig mogelijk werk te maken van de uitrol ervan binnen het eigen personeelsbeleid. Prioritair moet daarbij aandacht gaan naar een vlot hanteerbare procedure, het financiële luik en de mogelijkheden van doorwerking van de erkenning van EVC's.*

In de replek die de commissie ontving op haar vorige advies gaf de minister aan dat de Vlaamse overheid volop inzet op het beter benutten van competenties op de werkvloer<sup>23</sup>. Volgens de Commissie Diversiteit is een goedwerkend EVC-beleid in dat geval een prioriteit. Het zichtbaar maken en waarderen van competenties van huidige en toekomstige personeelsleden kan er namelijk voor zorgen dat ook mensen zonder de vereiste diploma's maar met de juiste competenties aan de slag kunnen. De minister haalt aan dat de huidige EVC-procedure log is en verwijst voor de toekomst naar het loopbaan- en beloningsbeleid<sup>24</sup>. Dit beleid is echter onvoldoende een alternatief. Het loopbaan- en beloningsbeleid is een goede evolutie, maar is enkel geldig voor mensen die reeds bij de overheid werken. Personen uit de kansengroepen stellen voornamelijk drempels vast bij de instroom bij de Vlaamse overheid. EVC kan hier een oplossing bieden. De Commissie Diversiteit betreurt het dan ook dat er sinds 2017 geen concrete acties rond EVC meer werden opgenomen in het Gelijkekansen- en Diversiteitsplan. Momenteel wordt er gewerkt aan een nieuw EVC-decreet. De commissie vindt het zeer belangrijk dat de Vlaamse overheid zo spoedig mogelijk werk maakt van de uitrol ervan binnen het eigen personeelsbeleid. In de eerste plaats moet daarbij aandacht gaan naar een vlotte en hanteerbare procedure, het financiële luik en de mogelijkheden van doorwerking van de erkenning van EVC's.

### 2.4.4 Niveaugelijkwaardigheid en Nationaliteitsvoorwaarde

*Werk drempels met betrekking tot niveaugelijkwaardigheid voor personen met een buitenlands diploma dat (nog) niet als gelijkwaardig is erkend, maar die wel over de juiste competenties beschikken weg en dring verder aan op een aanpassing van art. 10, tweede lid van de Grondwet zodat statutaire betrekkingen ook kunnen worden opengesteld voor niet-EER-onderdanen.*

Zoals de Commissie Diversiteit in het verleden reeds aangaf vindt zij het belangrijk dat de Vlaamse overheid werk maakt van toegankelijke overheidsjobs. Zij herhaalt daarom haar vraag om de drempels met betrekking tot niveaugelijkwaardigheid voor personen met een buitenlands diploma dat (nog) niet als gelijkwaardig is erkend, maar die wel over de juiste competenties

<sup>22</sup> Gelijkekansen- en diversiteitsplan 2019 – prioriteit taalbeleid en digitale geletterdheid, actie 15, p.13

<sup>23</sup> Gelijkekansen- en diversiteitsplan 2018 – Replek op het advies van de Commissie Diversiteit, p.3

<sup>24</sup> Gelijkekansen- en diversiteitsplan 2018 – Replek op het advies van de Commissie Diversiteit, p.3

beschikken, aan te pakken en deze personen niet bij voorbaat uit te sluiten van wervings- en selectieprocedures. Daarnaast blijft de Commissie aandacht vragen voor de nationaliteitsvoorwaarde die een belangrijke drempel vormt voor personen van buitenlandse herkomst in statutaire betrekkingen. De Commissie herhaalt haar vraag om verder aan te dringen op een aanpassing van art. 10, tweede lid van de Grondwet zodat statutaire betrekkingen ook kunnen worden opengesteld voor niet-EER-onderdanen. De Commissie staat nog steeds achter haar voorgaande, meer uitgebreide, aanbevelingen met betrekking tot deze thema's en verwijst hiervoor naar de punten 2.3.3 en 2.3.4 uit haar advies over het '[Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2018](#)'

## 2.5 Structurele ondersteuning handicap

De Commissie Diversiteit vindt het goed dat de structurele ondersteuning van personen met een handicap of chronische ziekte opnieuw een prioriteit vormt in het actieplan voor 2019. De dienst diversiteitsbeleid investeert verder in promotie en het stimuleren van het gebruik van de vernieuwde maatregelen, niet alleen bij de topambtenaren maar ook bij personeelsleden, externe partners en middenveldorganisaties. Wel stelt de commissie zich de vraag of sensibilisering en promotie hier voldoende zijn.

### 2.5.1 Koppenbeleid

*Blijf ervoor pleiten om bij besparingen te tellen in VTE in plaats van in 'koppen'.*

Op 17 maart 2017 werd het 'koppenbeleid' van de Vlaamse overheid afgeschaft bij nieuwe aanwervingen in voorbehouden betrekkingen. In haar vorig advies gaf de commissie aan dat dit een stap in de goede richting is, maar dat zij twijfelt aan de concrete impact van deze maatregel aangezien het aantal voorbehouden betrekkingen zeer beperkt blijft ten aanzien van het totaal aantal personeelsleden bij de Vlaamse overheid. De commissie betreurt dat de actie uit het vorige plan waarin de dienst diversiteitsbeleid pleit voor een uitbreiding van de voorziene uitzondering via voorbehouden betrekkingen naar bestaand personeel, interne mobiliteit en werving via reguliere selectie, niet langer is opgenomen. Zij vraagt naar de motivatie hierachter. Zolang besparingen bij huidige werknemers op het aantal koppen gebeurt hebben leidinggevenden een incentive om personen die deeltijds werken sneller te laten uitstromen. Personen met een handicap of chronische ziekte en vrouwen werken vaker deeltijds en zijn bijgevolg disproportioneel het slachtoffer van besparingen. De commissie herhaalt daarom haar vraag om bij besparingen te tellen in VTE in plaats van in koppen.

### 2.5.2 Voorbehouden betrekkingen

*Analyseer aan de hand van succesvolle cases hoe het instrument van 'voorbehouden betrekkingen beter in de markt kan worden gezet en spreek af met leidend ambtenaren dat elke entiteit groter of gelijk aan 50 VTE gebruik maakt van de optie om 1% van de betrekkingen uitgedrukt in voltijds equivalenten (VTE) voor te behouden voor personen met een handicap die recht hebben op een langdurige loonkostsubsidie in de reguliere of sociale economie.*

De Commissie Diversiteit waardeert de inspanningen van de dienst diversiteitsbeleid in het bekend maken en stimuleren van voorbehouden betrekkingen, maar twijfelt aan de effectiviteit van enkel stimuleren. Uit het jaarrapport blijkt namelijk dat de maatregel weinig wordt gebruikt. Het cijfer ligt in 2017 op het een na laagste peil sinds 2010. In 2017 werden er zeven functies opengesteld via het systeem en ze werden alle zeven effectief ingevuld<sup>25</sup>. De commissie vraagt om via een analyse van succesvolle cases na te gaan hoe dit instrument beter in de markt kan worden gezet. Verder vraagt ze aan de bevoegde minister om met het College van leidend ambtenaren af te spreken dat elke entiteit groter dan of gelijk aan 50 VTE, gebruik maakt van de optie opgenomen in het VPS dat elk beleidsdomein 1% van de betrekkingen uitgedrukt in voltijds equivalenten (VTE) voorbehoudt voor personen met een arbeidshandicap die recht hebben op een langdurige loonkostsubsidie in de reguliere of sociale economie. Hierbij dient aan de grotere entiteiten (100 VTE of meer) te worden meegegeven dat de norm van 1 VTE bijvoorbeeld ook kan worden ingevuld door 2 halftijdse personeelsleden. Personen met een handicap of chronische ziekte werken namelijk vaker halftijds. Indien de job in een eerste selectieronde niet kan worden ingevuld dan gebeurt de selectie op de gewone wijze.

Daarnaast vraagt de commissie verduidelijking over een aantal acties uit het vorige actieplan, die in 2019 niet meer worden opgenomen. Zo ging de dienst diversiteitsbeleid onderzoeken of de toegangsvoorwaarden voor voorbehouden betrekkingen tijdelijk verruimd kunnen worden totdat het streefcijfer behaald is, of voorbehouden betrekkingen mogelijk gemaakt kunnen worden bij de opstart van een GIBO<sup>26</sup> en of een aantal bepalingen betreffende voorbehouden betrekkingen herwerkt kunnen worden<sup>27</sup>. De Commissie vindt dit zeer waardevolle acties die het gebruik van voorbehouden betrekkingen kunnen verruimen. Ze vraagt daarom een stand van zaken over het resultaat en de verdere opvolging van deze acties.

---

<sup>25</sup> Beleidsvaluatie Gelijkekansen- en Diversiteitsbeleid Vlaamse overheid, jaarverslag 2017, p. 45

<sup>26</sup> GIBO is nu omgevormd tot K-IBO.

<sup>27</sup> Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2018, prioriteiten 'structurele ondersteuning handicap' en 'instroomondersteuning'.

### 2.5.3 Re-integratiebeleid en vernieuwd verlofstelsel voor deeltijdse prestaties

*Blijf inzetten op de uitbouw van een re-integratiebeleid dat inzet op aangepast werk. Dit kan zowel inhouden dat de huidige functie wordt gemoduleerd als dat de werknemer in aanmerking komt voor een andere (aangepaste) functie. Communiceer ook over de resultaten van de evaluatie van het vernieuwd verlofstelsel voor deeltijdse prestaties wegens handicap of chronische ziekte.*

De Commissie Diversiteit waardeert dat de dienst diversiteitsbeleid meewerkt aan de uitbouw van een re-integratiebeleid binnen de Vlaamse overheid via de ondersteuning van individuele re-integratietrajecten van personen met een handicap of chronische ziekte, en samen met andere AgO-afdelingen bijeenkomsten opzet van het lerend netwerk 're-integratiebeleid'. De commissie herhaalt dat zo'n re-integratiebeleid moet inzetten op aangepast werk, waarbij de restcapaciteiten van de werknemer verzoend worden met de noden van de organisatie. Aangepast werk kan zowel inhouden dat de huidige functie van de werknemer wordt gemoduleerd, als dat de werknemer in aanmerking komt voor een andere (aangepaste) functie. Uitstroom is enkel een oplossing wanneer aangepast werk niet mogelijk is. De commissie vraagt hier ook naar de uitkomst van het proefproject 'jobcrafting en jobcreatie in entiteiten' dat vorig jaar werd georganiseerd en waarrond dit jaar niets meer werd opgenomen in het actieplan<sup>28</sup>.

De commissie vindt het positief dat er een uitgebreide evaluatie komt van het nieuwe verlofstelsel voor deeltijdse prestaties wegens handicap of chronische ziekte dat in 2018 werd ingevoerd<sup>29</sup>. De dienst diversiteitsbeleid zal samen met het juridisch kenniscentrum bekijken of het proces goed verloopt, waar de eventuele pijnpunten liggen en op basis hiervan het systeem op punt stellen. De commissie kijkt uit naar de resultaten van deze evaluatie.

### 2.5.4 Tewerkstellingsondersteunende maatregelen (TOM) en integratieprotocol

*Blijf inzetten op een ruime toepassing van TOM en zorg ervoor dat het budget ook in de toekomst toereikend blijft. Omdat de TOM functioneren als redelijke aanpassingen moeten ze op maat worden afgesproken en uitgewerkt. Blijf daartoe sensibiliseren rond het belang van een integratieprotocol. Benadruk ook bij school- en werkstages de mogelijkheid en het belang van redelijke aanpassingen via ondersteunende maatregelen. Maak hierrond duidelijke afspraken met de VDAB en het beleidsdomein onderwijs.*

De Commissie Diversiteit vraagt om blijvend in te zetten op de ruime toepassing van tewerkstellingsondersteunende maatregelen (TOM). Voor de commissie zijn dit belangrijke maatregelen om de werkzaamheidsgraad van personen met een handicap of chronische ziekte

---

<sup>28</sup> Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2018, prioriteit structurele ondersteuning handicap

<sup>29</sup> De Vlaamse regering nam de beslissing om statutaire personeelsleden die omwille van handicap of chronische ziekte van een voltijdse functie terugvallen op een deeltijdse functie, een extra vergoeding te geven van 30% van het loon van het niet-gewerkte deel bovenop hun deeltijds loon. Zo blijft het inkomen van het betrokken personeelslid op een aanvaardbaar niveau en kan deze persoon blijven werken.

te verhogen. Het aantal aanvragen binnen de Vlaamse overheid steeg van 56 in 2014 naar 183 in 2017. 39% van het budget werd gebruikt voor generieke maatregelen die meer dan één persoon ten goede kwamen en 61% werd besteed aan individuele ondersteuning<sup>30</sup>. In haar reactie op het voorgaand advies gaf de minister aan dat door de hervorming van de vroegere maatregel 'rendementsondersteuning' naar de nieuwe maatregel 'TOM' er voorlopig voldoende budgettaire ruimte is gecreëerd voor de financiering van aanwijsbare kosten<sup>31</sup>. Toch blijft de commissie bezorgd dat, indien het aantal personen met een handicap of chronische ziekte bij de Vlaamse overheid stijgt zoals betracht, dit budget niet toereikend zal blijven. Omdat de TOM functioneren als redelijke aanpassingen moeten ze werken op maat van de persoon in kwestie en ook op maat worden afgesproken. De Commissie Diversiteit vindt het integratieprotocol een belangrijk instrument om het gesprek te voeren rond ondersteunende maatregelen. Het geeft de betrokken persoon met een handicap of chronische ziekte een verzekerde plaats in het ontwerp van de aanpassingen. De commissie vindt het daarom goed dat de dienst diversiteitsbeleid personeelsleden blijft sensibiliseren om een integratieprotocol af te sluiten en dat zij het instrument grondig evalueert met het oog op eventuele verbeteringen. Ook bij school- en werkstages van kortere duur is het van belang dat er beroep kan worden gedaan op redelijke aanpassingen via ondersteunende maatregelen. Bij de recente versterking van het Vlaams doelgroepenbeleid werd een uitbreiding voorzien voor aanpassingen aan arbeidsgereedschap en -kledij naar werkzoekenden met een arbeidshandicap in werkplekinstrumenten en leerlingen met een arbeidshandicap in alternerende opleidingen. De SERV gaf in haar advies aan dat deze uitbreiding positief is, maar dat ze zich vragen stelt bij de praktische haalbaarheid van het beheer van het arbeidsgereedschap en de -kledij door de VDAB<sup>32</sup>. De Commissie Diversiteit sluit zich hierbij aan en vraagt dat er duidelijke afspraken gemaakt worden met de VDAB en het beleidsdomein onderwijs rond de inzet van deze hulpmiddelen.

## 2.6 Monitoring en rapportering

*Blijf inzetten op monitoring als basis voor (evaluatie en eventuele bijsturing van) het gevoerde beleid. Verduidelijk bovendien het resultaat van het onderzoek naar 'monitoring van personen met een handicap of chronische ziekte aan de hand van administratieve data', alsook het proefproject dat hierop is gebaseerd.*

Sinds 2018 is 'monitoring' een van de tien prioriteiten binnen het Gelijkekansen-en Diversiteitsplan van de Vlaamse overheid. De Commissie Diversiteit vindt dit positief; om evaluatie van het gevoerde beleid mogelijk te maken en de eventuele nood aan bijsturing vast te stellen is er nood aan gerichte en betrouwbare indicatoren. De commissie apprecieert dan ook ten zeerste dat er gevolg werd gegeven aan haar vraag om naast het actieplan ook een jaarlijks evaluatierapport bij te voegen bij de adviesvraag.

---

<sup>30</sup> Beleidsevaluatie Gelijkekansen- en Diversiteitsbeleid Vlaamse overheid, jaarverslag 2017, p.26

<sup>31</sup> Gelijkekansen- en diversiteitsplan 2018 – Replik op het advies van de Commissie Diversiteit, p.4

<sup>32</sup> Advies '[versterking Vlaams doelgroepenbeleid](#)', p.13

Zoals de commissie elders in het advies reeds stelde is zij opgetogen over verschillende monitoringsacties voor 2019<sup>33</sup>. Wel heeft zij nog een vraag over de opvolging van een actie uit het vorige actieplan. Toen kondigde de dienst diversiteitsbeleid aan dat zij de mogelijkheid om personen met een handicap of chronische ziekte te meten aan de hand van administratieve data zou onderzoeken. De dienst stelt nu dat zij het resultaat uit dit onderzoek zal doorvoeren als proefproject. De Commissie Diversiteit vraagt opheldering over dit resultaat en de concrete inhoud van het proefproject. Volgens de commissie kan monitoring op basis van administratieve data namelijk een belangrijke stap vooruit betekenen om de aanwezigheid van deze doelgroep bij de Vlaamse overheid in te kaart brengen.

## 2.7 Tweesporenbeleid rond arbeidsgerelateerde discriminatie

*Blijf de implementatie van non-discriminatieclausules in entiteiten stimuleren. Onderzoek ook welke maatregelen de Vlaamse overheid, naast sensibiliserende acties, 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.*

Op 27 maart 2017 ondertekende de leidend ambtenaren een engagementsverklaring die zowel een persoonlijk engagement omvatte, als acties op niveau van de entiteit. Deze verklaring vormde voor de dienst diversiteitsbeleid de basis voor de uitbouw van een sterk non-discriminatie- en diversiteitsbeleid binnen de Vlaamse overheid. De commissie is daarom positief over het feit dat de acties uit de engagementsverklaringen nu worden vertaald in een concreet beleid naar zowel de personeelsleden van de Vlaamse overheid, als naar hun klanten. De commissie vindt het belangrijk dat hierbij blijvend wordt ingezet op opvolging van het ontwikkelingsproces van non-discriminatieclausules in de entiteiten. Een aanzienlijk deel heeft dit namelijk nog niet gerealiseerd<sup>34</sup>.

De dienst diversiteitsbeleid geeft aan werk te willen maken van zowel het voorkomen als het bestrijden van discriminatie binnen de entiteiten van de Vlaamse overheid en stelt dat dit een voortdurend aandachtspunt moet zijn binnen het diversiteitsbeleid. De Commissie Diversiteit onderschrijft dit. 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 stelt echter opnieuw vast dat er talrijke concrete acties zijn opgenomen rond het ondersteunen van de entiteiten bij het voorkomen van discriminatie. Acties rond het onderdeel 'bestrijden van discriminatie' blijven daarentegen nog te veel op de achtergrond. Momenteel hangt bestrijding van discriminatie vooral af van het individu die een discriminatiegerelateerde melding of klacht maakt. Tijdens de uitwisseling met de diversiteitsambtenaar werd duidelijk dat

<sup>33</sup> Onderzoek naar de mogelijkheid van nieuwe streefcijfers voor de kansengroepen die op dit moment al gemonitord worden, uitbreiding van het monitoringsinstrumentarium met gegevens over de herkomst van sollicitanten,...

<sup>34</sup> Uitwisseling met diversiteitsambtenaar op maandag 5 november



er heel weinig meldingen en klachten binnen lopen rond discriminatie. De dienst gaat ervan uit dat er wel klachten zijn, maar dat deze niet tot bij hen komen<sup>35</sup>. Dit kan verschillende oorzaken hebben, zoals weinig geloof in meldingen, angst voor repercussie of andere negatieve gevolgen, een gebrek aan kennis van meldingspunten of -procedures, e.a. De commissie hecht daarom veel belang aan de actie rond de verdere uitrol van de procedure rond anti-discriminatiemeldingen en -klachten, om te komen tot eenduidige en sluitende afspraken over de meldingsprocedure(s). Daarnaast vraagt ze om te onderzoeken of er ook andere oorzaken zijn voor het laag aantal meldingen en om hieraan de juiste gevolgen te geven. Vervolgens vindt de commissie het ook belangrijk de Vlaamse overheid nadenkt over concrete acties om discriminatie te bestrijden wanneer het zich voordoet.

Tot slot vraagt de commissie dat de dienst diversiteitsbeleid entiteiten blijft wijzen op het feit dat neutraliteit zich richt op het neutraal handelen van personeelsleden. Ze vindt het positief dat hierrond een gerichte actie wordt opgezet voor de directiecomités, met betrokkenheid van de diversiteitsambtenaren.

---

<sup>35</sup> Uitwisseling met diversiteitsambtenaar op maandag 5 november