

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

## TER-NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

**Betreft:** Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2020

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;
- 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 GELIJKEKANSSEN- 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 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 2019

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 is dat de anonieme en geautomatiseerde telmethode.

### 4. KRIJTLIJNEN VAN HET GELIJKEKANSSEN- EN DIVERSITEITSPLAN 2020

Op 28 april 2016 keurde de Vlaamse Regering het Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2016-2020<sup>1</sup> 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

---

<sup>1</sup> 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.

Voor het zomerreces 2019-2020 wordt het ontwerp van het strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2021-2025 opgemaakt waarin alle elementen uit het Regeerakkoord worden opgenomen.

Naast een reeks acties met een meerjarig karakter zet de dienst Diversiteitsbeleid het beschikbaar personeel in op de volgende 9 prioriteiten voor 2020:

1. **Structurele ondersteuning van de entiteiten en personeelsleden.** Voor de diversiteitsambtenaren wil de dienst Diversiteitsbeleid in 2020 een professionaliseringstraject uitstippelen, want zij zijn de ambassadeurs die het overkoepelend gelijkekansen- en diversiteitsbeleid vertalen op entiteitsniveau. Blijvende ondersteuning op maat is cruciaal voor een inclusief beleid en dus blijft de ondersteuning via de Commissie Diversiteit van de Vlaamse overheid, werkbezoeken, kennisdeling en adviesverlening doorlopen. De dienst Diversiteitsbeleid organiseert ook in 2020 een thematische werkgroep over een diversiteitsthema om de kennisdeling tussen de verschillende entiteiten te bevorderen.
2. **Structurele ondersteuning handicap.** Aandacht voor een kwalitatieve dienstverlening voor personeelsleden met een handicap of chronische ziekte blijft nodig. Daarom blijft de dienst Diversiteitsbeleid structureel inzetten op tewerkstellingsondersteunende maatregelen (TOM). Veel aandacht blijft gaan naar het inzetten van jobstudenten met een handicap of chronische ziekte via de aanleg van een pool en financiële en ondersteunende maatregelen. Mogelijk kan dat leiden tot een tewerkstelling.
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 herneemt de vormingen 'omgaan met onbewuste vooroordelen'. De dienst zal ook een reflectie-instrument of stappenplan verspreiden onder de entiteiten, om op een systematische manier te reflecteren over diversiteitsvragen en mogelijke gevallen van discriminatie te voorkomen. En hij blijft personeelsleden en hun leidinggevendens sensibiliseren.
4. **Gender.** De dienst Diversiteitsbeleid blijft aandacht besteden aan het continuüm van gender en seksuele oriëntatie. Er wordt verhoogd ingezet op het netwerk Overuit, genderneutrale communicatie en personeelsadministratie, aangevuld met sensibiliseringsacties. Ook kennisdeling, netwerking en coaching met betrekking tot leiderschap en gender blijven belangrijk. Er komt een doorstart van het Boost-netwerk, een promotie van vrouwen in kaderfuncties als rolmodellen en vacatures in kaderfuncties worden via sociale media gericht verspreid. Voorts optimaliseert de dienst de genderindex en onderzoekt hij welke positieve acties voor rekrutering, selectie en bevordering ingezet kunnen worden in navolging van het KB Positieve Acties.
5. **Toegankelijkheid.** Vanaf 23 september 2019 moeten overheidswebsites volgens de Europese richtlijn (EU 2016/2102) toegankelijk zijn. De dienst Diversiteitsbeleid ondersteunt aan de hand

van kennisdeling, vorming, sensibilisering en deelname aan werk- of stuurgroepen. Samen met Het Facilitair Bedrijf (HFB) en Inter wil de dienst de gebouwen en dienstverlening van de Vlaamse overheid zo toegankelijk mogelijk te maken.

6. **Sensibilisering, correcte beeldvorming en vorming.** Naast de sensibiliserende activiteiten die jaarlijks aan bod komen wil de dienst Diversiteitsbeleid in 2020 specifieke aandacht besteden aan het ontwikkelen van een diversiteitskalender voor sociale media en een betere samenwerking met de communicatiedienst van AgO en andere communicatiediensten in entiteiten.
7. **Taalbeleid en digitale geletterdheid.** Stagiairs en anderstalige personeelsleden blijven ondersteuning krijgen bij het aanleren of verbeteren van het Nederlands door middel van individuele opleidingen, babbelsessies, taalpartners .... De dienst Diversiteitsbeleid onderzoekt hoe het komt dat anderstaligen die opleidingen Nederlands bij de partners uit het middenveld en het onderwijs doorlopen, niet slagen voor het Selor-taalexamen art. 7. Met een entiteit werkt de dienst een plan digitale geletterdheid voor uitvoerende profielen uit.
8. **Wegwerken van drempels in instroom.** De dienst Diversiteitsbeleid blijft actief zoeken naar en bemiddelen voor stageplaatsen en jobstudenten uit de kansengroepen met de focus op het uitbouwen van een entiteitsspecifiek stagebeleid en het stimuleren van voorbehouden betrekkingen. De dienst blijft actief bemiddelen om kandidaten te zoeken voor onbezoldigde stageplaatsen, bezoldigde bedrijfsstages, gespecialiseerde individuele beroepsopleidingen (IBO-plus), hoogopgeleide anderstaligen (HOA's) met aandacht voor vluchtelingen ...
9. **Monitoring en rapportering.** Voor een effectief diversiteitsbeleid blijven goede indicatoren en continue optimalisering ervan noodzakelijk. De dienst Diversiteitsbeleid zal het monitoringsinstrumentarium uitbreiden door bijvoorbeeld ook te kijken naar "externe" personeelsleden (uitzendarbeid, consultancy) en personeelsbewegingen. Tenslotte wil de dienst methodologische en juridische aspecten van monitoring structureel opvolgen via een intern 'handboek monitoring'.

De acties die uit deze 9 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 20 januari 2020 en schuiven de volgende prioritaire punten naar voren:

- Zet in op ambitieuzere maatregelen om het streefcijfer van 3% voor personen met een handicap of chronische ziekte te realiseren. Maak bovendien werk van een verhoging van het streefcijfer naar 3,5% als belangrijke tussenstap naar streefcijfers gericht op evenredige arbeidsdeelname. Consulteer tot slot de relevante belangenorganisaties bij het actualiseren van de definitie.
- Richt de beleidsfocus voor personen met een migratieachtergrond, inclusief het streefcijfer, op de meest relevante groep in het kader van evenredige arbeidsdeelname en kies voor de

Vesoc-definitie. Maak deze specifieke groep zichtbaar is overheen de gehele monitoring en rapportering en stel het streefcijfer bij.

- Zet in op gerichte acties om doorstroom van vrouwen uit het midden- naar het topkader te realiseren. De gehele nieuwe Vlaamse Regering moet zich engageren om de genderbalans binnen het totaalplaatje van topambtenaren waar te maken.
- Maak van evenredige vertegenwoordiging ook een streefdoel voor functies op hoger niveau en het leidinggevend kader. Formuleer daartoe ambitieuze en tegelijkertijd realistische streefcijfers voor kansengroepen binnen de hogere functieniveaus. Hou daarbij rekening met de scholingsgraad van deze groepen en zet ten volle in op competenties en competentieontwikkeling. Onderzoek de oorzaken van de lage vertegenwoordiging van kansengroepen in contracten van onbepaalde duur en pak ze aan.
- Enthousiasmeer alle entiteiten, ook de minst goede leerlingen van de klas, om te werken rond diversiteit. Vandaag is er namelijk een groot verschil tussen beleidsdomeinen en entiteiten wat het aandeel van kansengroepen betreft. Zorg ervoor dat alle niveaus van de entiteit betrokken zijn bij het diversiteitsbeleid en werk ook in externe communicatie 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. Continueer de sterke focus op stages en studentenjobs voor personen uit de kansengroepen en heb hierbij vooral aandacht voor het dalende aandeel van kansengroepen in schoolstages. Onderzoek de oorzaken achter deze evolutie en neem vervolgens specifieke maatregelen om dit te kenteren. Breid het proefproject IBO-Plus uit naar andere IBO-vormen als opstap voor personen met een migratieachtergrond. Zet in op doorstroom van kansengroepen vanuit stages en studentenjobs en maak de doorstroom vanuit stages en studentenjobs zichtbaar in de monitoring.
- Maak werk van een versterkte focus op competenties. Zet hiertoe in op de ontwikkeling van een doordacht, doelgericht en ruimer verspreid taalbeleid binnen de Vlaamse overheid waarbij NT2-certificaten ook erkend kunnen worden als voldoende bewijs van taalvaardigheid. Stem de EVC-procedures binnen de Vlaamse overheid zo snel mogelijk af op het nieuwe EVC-decreet. De EVC-procedure moet de standaardprocedure worden bij elke vacature.
- Behoud prioritaire aandacht voor structurele ondersteuning van personen met een handicap of chronische ziekte. Geef hiertoe spoedig uitvoering aan de afspraak om een uitbreiding van de voorziene uitzondering via voorbehouden betrekkingen door te voeren voor alle bewegingen van personen met een handicap of chronische ziekte binnen de Vlaamse overheid. Analyseer bovendien aan de hand van succesvolle cases hoe voorbehouden betrekkingen beter in de markt kunnen worden gezet, blijf inzetten op de uitbouw van een re-integratiebeleid en op een ruime toepassing van TOM.
- Blijf inzetten op monitoring als basis voor het gevoerde beleid. Geef een stand van zaken over de het aangekondigde rapport over de vertegenwoordiging van kansengroepen in selectieprocedures en de monitoring van personen met een handicap of chronische ziekte o.b.v. administratieve data.

- De commissie pleit steeds voor een tweesporenbeleid van zowel sterke sensibilisering om discriminatie te voorkomen, als krachtdadige handhaving om discriminatie te bestrijden. Zet in op de verdere uitrol van de procedure voor anti-discriminatie meldingen en -klachten en maak eenduidige en sluitende afspraken over de meldingsprocedure(s) binnen de Vlaamse overheid. Neutraliteit is cruciaal voor openbare dienstverlening en moet zich richten op neutraliteit van handelen van de personeelsleden. Binnen een competentiegericht HR-beleid is neutraliteit bovendien een competentie die moet gelden voor alle personeelsleden.

## **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 2020 worden jaarlijks gefinancierd via begrotingsartikelen PGO-1PKC2TB-WT en PGO-1PKC2TB-LO. Het Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2020 werd voorgelegd aan de Inspectie van Financiën en de minister van begroting.

Op 2 december 2019 verleende de Inspecteur van Financiën zijn gunstig advies.

De Vlaamse minister van Begroting verleende zijn akkoord op 21 januari 2020. Er was een opmerking over kredietherverdeling. Naar aanleiding van het begrotingsakkoord werd het gelijkheids- en diversiteitsplan 2020 aangepast. Er wordt voldaan aan de opmerking van begroting binnen de beschikbare kredieten.

## **7. WEERSLAG VAN HET VOORSTEL OP DE LOKALE BESTUREN**

- 1 personeel: het Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2020 heeft geen weerslag op het gebied van personeelsinzet;
- 2 werkingsuitgaven: het Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2020 heeft geen weerslag op de lopende uitgaven;
- 3 investeringen en schulden: het Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2020 heeft geen investeringen als gevolg;
- 4 ontvangsten: het Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2020 resulteert niet in bijkomende ontvangsten;
- 5 conclusie: het Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2020 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 2020 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

Mits voldaan wordt aan de voorwaarde met betrekking tot de beschikbare refertekredieten geformuleerd in het akkoord van 21 januari 2020 van de Vlaamse minister, bevoegd voor de begroting, beslist de Vlaamse Regering:

1. haar goedkeuring te hechten aan het Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2020 van de Vlaamse Diversiteitsambtenaar;
2. de Vlaamse minister, bevoegd voor de human resources, te gelasten in te staan voor de uitvoering van het Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2020.

Bart Somers  
Viceminister-president van de Vlaamse Regering  
Vlaams minister van Binnenlands Bestuur,  
Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen

Bijlagen:

- Het Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2020, dat het vijfde en laatste jaarlijkse actieplan is binnen het strategische meerjarenplan 2016-2020;
- Een overzicht van het budget dat nodig is voor de uitvoering van het plan 2020;
- Een evaluatie van de uitgaven voor de uitvoering van het actieplan 2019;
- Het advies van de Inspectie van Financiën;
- Het begrotingsakkoord;
- Het advies van de SERV en de Commissie Diversiteit.