



Advies

Horizontaal gelijkekansen- en integratiebeleidsplan

Brussel, 18 januari 2016

Adviesvraag: Horizontaal Gelijkekansenbeleidsplan 2015-2019 & Horizontaal Integratiebeleidsplan 2015-2019

Adviesvrager: Voorzitter Commissie Gelijke Kansen & Voorzitter Commissie Integratiebeleid

Ontvangst adviesvraag: 30 november 2015

Adviestermijn: 50 dagen

Decretale opdracht: SERV-decreet 7 mei 2004 art. 20 (SAR-functie)

Goedkeuring raad: 18 januari 2016

Contactpersoon: Liselotte Hedeboom - lhedeboom@serv.be



Mevrouw Alona Lyubayeva
Voorzitter Commissie Integratiebeleid
Boudewijnlaan 30, bus 50
B-1000 BRUSSEL

Mevrouw Agna Smisdom
Voorzitter Commissie Gelijke Kansen
Boudewijnlaan 30
B-1000 BRUSSEL

contactpersoon
Liselotte Hedebouw
lhedebouw@serv.be

ons kenmerk
COMD_ADV_20160118_HIBP_HGKBP

Brussel
18 januari 2016

Adviesvraag horizontaal integratiebeleidsplan en horizontaal gelijkekansen beleidsplan

Geachte voorzitter,

Op 30 november 2015 ontving de SERV twee adviesvragen over zowel het horizontaal integratiebeleidsplan 2015-2019 als het horizontaal gelijkekansen beleidsplan 2015-2019. De SERV behandelde beide adviesvragen binnen de Commissie Diversiteit bij de SERV, waarin de sociale partners samen met het Minderhedenforum en het Gebruikersoverleg Handicap, Chronische ziekte en Arbeid adviezen formuleren over evenredige arbeidsdeelname, diversiteit en gelijke behandeling.

De Commissie Diversiteit koos ervoor om één gezamenlijk advies op te maken over beide horizontale beleidsplannen. We bezorgen dit advies zowel aan de voorzitter van de ambtelijke Commissie Integratiebeleid als de ambtelijke Commissie Gelijke Kansen. De commissie waardeert de vraag om advies en hoopt van harte dat het advies kan bijdragen aan het verrijken en bijsturen van de voorliggende horizontale plannen.

Hoogachtend

Pieter Kerremans
administrateur-generaal

Karel Van Eetvelt
voorzitter

Inhoud

| | |
|--|----|
| Krachtlijnen | 5 |
| Advies | 8 |
| 1 Situering | 8 |
| 2 Advies | 8 |
| 2.1 Integratie van beide horizontale plannen | 8 |
| 2.2 Nood aan een gedeeld, gecoördineerd en afgestemd ambitieuze beleidsplan | 9 |
| 2.3 Beleidsparticipatie als voorwaarde voor een gedragen plan | 12 |
| 2.4 Concrete uitwerking van doelen en acties | 13 |
| 2.5 Verder inzetten op een systematische monitoring | 14 |
| 2.6 Meer duidelijkheid over de voorziene evaluatie | 17 |
| 2.7 Preventie en krachtdadige aanpak van discriminatie | 17 |
| Referenties | 2 |

Krachtlijnen

In het voorliggende ontwerp Horizontaal Integratiebeleidsplan 2015-2019 en het ontwerp Horizontaal Gelijkekansenbeleidsplan 2015-2019 worden de doelstellingenkaders, die in juli 2015 al door de Vlaamse Regering werden goedgekeurd, verder uitgewerkt in concrete acties door de verschillende beleidsdomeinen.

De SERV behandelde de adviesvragen voor beide ontwerpplannen binnen de Commissie Diversiteit van de SERV. In deze commissie overleggen de sociale partners samen met het Minderhedenforum en het Gebruikersoverleg Handicap, Chronische ziekte en Arbeid en formuleren er adviezen over evenredige arbeidsdeelname, diversiteit en gelijke behandeling. De Commissie Diversiteit maakte één gezamenlijk advies op voor beide ontwerpplannen waarbij de nadruk ligt op de doelgroepen personen met een handicap en personen met een migratie-achtergrond. Voorliggend advies bevat de gezamenlijke algemene bemerkingen en prioritaire aandachtspunten van de sociale partners en de kansengroepen ten aanzien van beide ontwerpplannen. Het advies kan dan ook niet worden gezien als een advisering over de totaliteit van de ontwerpplannen en (samenhang van) elk van de acties daarbinnen.

Uit de omgevingsanalyse van beide voorliggende horizontale plannen blijkt dat er **duidelijk nood is aan een ambitieus plan dat inzet op integratie, gelijke kansen en volwaardige participatie van eenieder**. In een dergelijk plan moet een duidelijke, gezamenlijke doelstelling verder worden uitgewerkt in afgestemde en gecoördineerde acties vanuit verschillende beleidsdomeinen. Voorliggende plannen geven blijk van een principiële engagement daartoe en maken duidelijk dat alle beleidsdomeinen verantwoordelijkheid dragen om dat te bereiken. Maar **voor een effectief en efficiënt transversaal beleid moet het plan veel meer worden ingezet als instrument om te komen tot een gedeeld, gecoördineerd en afgestemd beleid**. Voorliggende beleidsplannen slagen er in om een aantal strategische en gezamenlijke operationele doelstellingen vast te leggen voor alle beleidsdomeinen maar de doorvertaling naar concrete acties blijft **nog te vaak een opsomming van bestaande en losstaande beleidsinitiatieven**. Daarnaast zijn er een aantal beleidsdomeinen die geen enkele actie formuleren in één of beide beleidsplannen, wat blijk geeft van **geen of een onvoldoende engagement vanuit verschillende beleidsdomeinen**. De plannen bevatten bovendien nog te veel acties waarvoor niet of onvoldoende kan worden aangetoond op welke manier deze zullen bijdragen aan de vooropgestelde doelstelling van het plan. De Commissie Diversiteit vraagt om de **voorliggende plannen te herwerken tot een sterk transversaal plan met een duidelijke meerwaarde**. De commissie doet daarbij volgende aanbevelingen:

- **Integreer het horizontaal gelijkekansenbeleidsplan en het horizontaal integratiebeleidsplan tot één sterk horizontaal beleidsplan** gebaseerd op een gedeelde visie betreffende het realiseren van gelijke kansen, waar integratie deel van uitmaakt. Een horizontaal plan gericht op het realiseren van een samenleving waar gelijkheid, gelijke kansen en respect voor iedereen centraal staan en een horizontaal plan gericht op het terugdringen van de herkomstkloof moeten elkaar op zijn minst versterken, maar nog beter worden samengebracht in één gezamenlijk transversaal plan.

- **Herwerk de voorliggende horizontale plannen tot een gedeeld, gecoördineerd en afgestemd ambitieus plan.** Een dergelijk plan kan enkel relevante acties bevatten die duidelijk bijdragen aan het realiseren van de achterliggende doelstelling ervan. De acties kunnen zich richten op specifieke maatregelen binnen de diverse beleidsdomeinen, samenwerkingen tussen verschillende beleidsdomeinen en afstemming tussen (bestaand) beleid in diverse domeinen. Een goede coördinatie en afstemming van het plan vergt de nodige inzet van mensen en middelen, maar kan ook leiden tot een efficiënter en effectiever resultaat.
- **Geef voldoende aandacht aan beleidsparticipatie van de kansengroepen** om hun ervaringsdeskundigheid mee te nemen in de uitbouw van het beleid en te komen tot een gedragen horizontaal plan. Beleidsparticipatie gaat verder dan de betrokken doelgroepen de kans geven om een inbreng te doen bij de opmaak van een horizontaal beleidsplan dat hen aanbelangt. Een gedragen horizontaal beleidsplan kan maar tot stand komen op basis van een **participatief proces** van overleg tussen de verschillende stakeholders, doelgroepen en beleidsdomeinen over de strategische en operationele doelstellingen, over de keuzes van de acties en indicatoren om deze op te volgen en te evalueren, over de afstemming tussen acties, over de evaluatie en nodige bijstellingen, ... Beleidsparticipatie moet ook voldoende aandacht krijgen binnen de beleidsdomeinen bij de uitwerking van de concrete acties. De Commissie Diversiteit waardeert de adviesvragen over beide horizontale plannen als een belangrijke positieve stap en vraagt om ook een rapportering van de geplande evaluaties aan de commissie te bezorgen, toe te lichten en advies te vragen bij eventuele bijstellingen.
- **Vertaal de algemene doelstelling van het plan naar concrete meetbare doelstellingen in elk beleidsdomein** om tot een resultaatgericht horizontaal beleidsplan te komen. Elke actie die deel uitmaakt van het plan zou daarbij moeten voldoen aan de SMART-principes. Dat moet ervoor zorgen dat het plan ook op te volgen is. Wat betreft het beleidsdomein Werk verwijzen de sociale partners en de kansengroepen naar de specifieke Pact2020-doelstellingen.
- **Zet verder in op een goede monitoring en maak werk van een betere afstemming en samenwerking op het vlak van gegevensverzameling tussen de verschillende beleidsdomeinen.** De aandacht voor monitoring in beide plannen is positief: een goede en systematische monitoring is immers noodzakelijk voor een doeltreffend horizontaal beleid op het gebied van gelijke kansen en integratie. Voor personen met een handicap moeten er verdere stappen worden gezet richting een eenduidige en sluitende definitie. Bij de monitoring van personen met een migratie-achtergrond moet steeds het concept 'origine' worden gehanteerd met volgende opdeling in landencategorieën: België, buurlanden, West-EU15-landen, Zuid-EU15-landen, EU+12-landen en niet-EU-landen.
- **Geef meer duidelijkheid over de geplande evaluaties van de horizontale beleidsplannen.** Het is belangrijk om op dit moment al voldoende aandacht te besteden aan de uitwerking van maatregelen en acties met duidelijke kwantitatieve en kwalitatieve indicatoren om deze op te volgen, te evalueren en bij te sturen. Gezien de sterke samenhang tussen beide plannen lijkt het erg waardevol om beide plannen gelijktijdig en in samenhang met elkaar te evalueren. De commissie vraagt om ook een rapportering van deze evaluatie te voorzien binnen het VESOC-overleg en de Commissie Diversiteit bij de SERV.
- **Geef het vermijden en het aanpakken van discriminatie een belangrijke plaats in het horizontaal beleidsplan gericht op gelijke kansen en integratie.** Wat betreft

arbeidsgerelateerde discriminatie is het Actieplan Bestrijding Arbeidsgerelateerde Discriminatie (ABAD) een belangrijk instrument. De commissie dringt aan op een actualisering van het ABAD en verwijst daarbij naar de resolutie van het Vlaams Parlement betreffende sensibilisering, preventie en handhaving inzake discriminatie op de arbeidsmarkt van personen met een migratieachtergrond van 28 oktober 2015.

Advies

1 Situering

Op 30 november 2015 vroegen de voorzitters van de ambtelijke Commissie Gelijke Kansen en de ambtelijke Commissie Integratiebeleid, op verzoek van coördinerend minister van Gelijke Kansen en van Inburgering en Integratie, advies aan de SERV over de ontwerpen van het Horizontaal Gelijkekansenbeleidsplan 2015-2019 en het Horizontaal Integratiebeleidsplan 2015-2019. In de beleidsplannen worden de doelstellingenkaders die voor beide plannen al in juli 2015 door de Vlaamse Regering werden goedgekeurd verder uitgewerkt in concrete acties door de verschillende beleidsdomeinen. Er wordt daarbij om de twee jaar een evaluatie van de plannen voorzien.

De SERV behandelde beide adviesvragen binnen de Commissie Diversiteit bij de SERV, waarin de sociale partners samen met het Minderhedenforum en het Gebruikersoverleg Handicap, Chronische ziekte en Arbeid adviezen formuleren over evenredige arbeidsdeelname, diversiteit en gelijke behandeling.

De Commissie Diversiteit wenst haar waardering uit te spreken over de vraag om advies over beide horizontale ontwerpbeleidsplannen. De commissie heeft ervoor gekozen om één advies op te maken ten aanzien van beide horizontale beleidsplannen. Gezien de samenstelling van de Commissie Diversiteit ligt de focus daarbij op de doelgroepen personen met een handicap en personen met een migratie-achtergrond. De sociale partners en de kansengroepen geven in voorliggend advies hun gezamenlijke algemene bemerkingen en prioritaire aandachtspunten weer ten aanzien van beide ontwerpplannen. Een onderbouwde, evenwichtige en gezamenlijk gedragen advisering over de totaliteit van de ontwerpplannen en (samenhang van) elk van de acties daarbinnen vraagt immers meer tijd dan de vooropgestelde adviestermijn.

2 Advies

2.1 Integratie van beide horizontale plannen

De Commissie Diversiteit vraagt een integratie van het horizontaal gelijkekansenbeleidsplan en het horizontaal integratiebeleidsplan tot één sterk horizontaal beleidsplan gebaseerd op een gedeelde visie betreffende het realiseren van gelijke kansen, waar integratie deel van uitmaakt.

De Commissie Diversiteit heeft beslist om één gezamenlijk advies voor beide ontwerpbeleidsplannen op te stellen. De commissie gaat er immers vanuit dat een horizontaal plan gericht op het realiseren van een samenleving waar gelijkheid, gelijke kansen en respect voor iedereen centraal staan en een horizontaal plan gericht op het terugdringen van de herkomstkloof op zijn minst elkaar zouden moeten versterken, maar nog beter zouden worden **samengebracht in één gezamenlijk transversaal plan**. Er kan moeilijk over integratie worden gesproken zonder ook over gelijke kansen en volwaardige participatie te spreken en omgekeerd. In dat opzicht kan de commissie zich niet vinden in het

uitwerken van een horizontaal gelijkekansenbeleidsplan dat zich beperkt tot 5 van de 7 achterstellingsgronden zoals opgenomen in Art. 6, §2 van het Gelijkekansendecreet van 10 juli 2008 en voor de achterstellingsgronden 'ras, huidskleur, afkomst, of etnische of nationale afstamming, geloof of levensbeschouwing' en 'leeftijd' te verwijzen naar andere horizontale plannen. Dit bemoeilijkt bovendien de aandacht voor intersectionele problematieken. Beide beleidsplannen bevatten ook heel wat gelijkaardige actiefiches die in het éne plan sterker worden vertaald naar een actie in het kader van integratie en in het andere plan naar een actie in het kader van gelijke kansen.

2.2 Nood aan een gedeeld, gecoördineerd en afgestemd ambitieus beleidsplan

De Commissie Diversiteit dringt aan op een herwerking van de plannen tot een coherent geheel van relevante specifieke maatregelen binnen de diverse beleidsdomeinen, relevante samenwerkingen tussen verschillende beleidsdomeinen en relevante afstemming tussen (bestaand) beleid in diverse domeinen. Een goede coördinatie en afstemming van het plan bevordert de effectiviteit en efficiëntie ervan, maar vergt wel de nodige inzet van mensen en middelen.

De omgevingsanalyses van beide voorliggende plannen tonen **duidelijk aan dat er nood is aan een ambitieus plan met een duidelijke, gezamenlijke doelstelling die wordt vertaald in afgestemde en gecoördineerde acties vanuit verschillende beleidsdomeinen.** De cijfers zijn algemeen gekend (voor een verdere uitwerking in concrete cijfers verwijzen we naar onderdeel 2.4). Er is een belangrijke herkomstkloof betreffende participatie op vlak van arbeid, onderwijs, huisvesting, ... België doet het op elk van deze terreinen slechter dan andere OESO-landen. Ook het deel van de herkomstkloof dat niet kan worden verklaard door factoren zoals scholingsniveau, leeftijd of burgerlijke staat, is veel groter in België dan in andere OESO-landen. Personen met een handicap participeren eveneens op heel wat domeinen veel minder dan mensen zonder handicap. Zo is er een opvallende ondervertegenwoordiging van personen met en handicap op de arbeidsmarkt, een achterstelling op het gebied van onderwijs, de deelname aan het verenigingsleven, het sportgebeuren en cultuurevenementen, ... ligt lager. Er is nog veel werk nodig om een integraal toegankelijke leefomgeving te creëren. Ook is discriminatie in onze samenleving nog steeds een realiteit. De recente vluchtelingencrisis versterkt deze nood aan een gecoördineerd plan nog.

De Commissie Diversiteit vindt het positief dat de Vlaamse Regering zich interne coördinatie en opvolging oplegt wat betreft de horizontale thema's gelijke kansen en integratie. De opmaak van een horizontaal beleidsplan, een commissie om dat werk op te volgen en te evalueren en een rapportering aan het parlement zijn daarbij belangrijke instrumenten. Uit de opmaak van de voorliggende horizontale beleidsplannen blijkt een **principieel engagement om in te zetten op integratie, gelijke kansen en volwaardige participatie van eenieder** en het maakt duidelijk dat **alle beleidsdomeinen verantwoordelijkheid dragen om dat te bereiken.** Maar voor een effectief transversaal beleid moet **het plan veel meer worden ingezet als instrument om te komen tot een gedeeld, gecoördineerd en afgestemd beleid.** Wat dat betreft slagen de beleidsplannen er in om een aantal strategische en

gezamenlijke operationele doestellingen vast te leggen voor alle beleidsdomeinen. Wel blijven de strategische doelstellingen soms nog te vaag in het licht van de huidige uitdagingen, zoals SD1 van het Horizontaal Integratiebeleidsplan die luidt: *‘Tegen 2019 is de participatie van personen van buitenlandse herkomst aan het maatschappelijke leven significant verbeterd’*. De doorvertaling van elk van de doelstellingen naar concrete acties blijft nog te vaak een opsomming van bestaande beleidsinitiatieven en losstaande acties binnen verschillende beleidsdomeinen, terwijl coördinatie en samenwerking tussen beleidsdomeinen en verbindingen tussen de acties van verschillende beleidsdomeinen nog te weinig aan bod komen.

Voor de Commissie Diversiteit mag het horizontaal beleidsplan **enkel relevante acties** bevatten. Dat wil zeggen acties **die duidelijk bijdragen aan het realiseren van de achterliggende doelstelling van het beleidsplan**. De voorliggende beleidsplannen bevatten nog te veel doelstellingen en maatregelen waarvoor dat niet of onvoldoende wordt of kan worden aangetoond. De commissie vraagt dat bij elke actie zou worden aangegeven op welke manier de individuele maatregel of actie zal bijdragen aan de vooropgestelde doelstelling van het plan.

Relevante acties kunnen daarbij gaan over:

- **Specifieke maatregelen en initiatieven binnen een beleidsdomein** die naast het bestaande reguliere beleid, nodig zijn om onevenwichten en problematieken die gelinkt zijn aan handicap, gender, migratie-achtergrond, ... aan te pakken om een volwaardige participatie van eenieder te kunnen realiseren. In het horizontaal integratiebeleidsplan wordt gesteld dat alle fiches bijkomende maatregelen bevatten die bovenop het reguliere beleid komen en dus specifiek werden ontwikkeld in functie van de doelstelling van het plan: het wegwerken van de herkomstkloof. Voor een heel aantal beleidsdomeinen klopt dat echter niet. Bijvoorbeeld voor het beleidsdomein Werk gaat het in hoofdzaak om concretisering van het reguliere beleid (inzet op het thema non-discriminatie in de sectorconvenants 2016-2017, het sluitend maatpak van de VDAB, het opvolgen van streefwaarden voor personen met een migratie-achtergrond in de ESF-acties, ...) zonder daarbij bijkomende specifieke acties of aandachtspunten in het kader van voorliggende horizontale plannen uit te werken. Daardoor komen de plannen niet tegemoet aan belangrijke hiaten. De Commissie Diversiteit ziet nochtans mogelijkheden voor specifieke acties. Eén van de actiefiches beschrijft bijvoorbeeld de werking van de KMO-portefeuille. In het kader van de conceptnota ‘Focus op talent en competentie als sleutel naar een hogere werkzaamheidsgraad in het kader van Evenredige Arbeidsdeelname’ worden de loopbaan- en diversiteitsplannen vervangen door dit vraaggestuurd instrument. In het kader van het horizontaal plan worden bij de vermelding van dit reguliere beleid echter geen bijkomende specifieke acties geformuleerd. De SERV en de Commissie Diversiteit vroegen in hun advies op deze conceptnota EAD (28 september 2015) nochtans naar “... enige garanties dat de middelen voor EAD zullen worden ingezet voor acties, trajecten, maatregelen, ... gericht op diversiteit en het bereiken van evenredige arbeidsdeelname zodat er een duidelijke link blijft van deze middelen met de thematiek van evenredige arbeidsdeelname.” De SERV en de Commissie Diversiteit geven in datzelfde advies ook aan dat een goede monitoring en opvolging van de acties binnen de KMO-portefeuille en –groeisubsidie

belangrijk is en dringen aan op overleg over de invulling van de monitoring. Daarin liggen aanknopingspunten voor specifieke acties in het kader van voorliggende horizontale plannen.

- ▀ **Acties waarvoor samenwerking tussen de verschillende beleidsdomeinen nodig is** om het vooropgestelde doel van het beleidsplan te bereiken. Zo vindt de Commissie Diversiteit de optie om een ‘hulpcampus’ m.b.t. hulpmiddelen voor personen met een beperking te organiseren vanuit diverse beleidsdomeinen een goed en innovatief principe. Om tot een echte samenwerking tussen beleidsdomeinen te komen moet dit ook als concrete actie worden opgenomen door alle betrokken beleidsdomeinen, niet alleen Onderwijs. In haar advies over hooggeschoolde oud- en nieuwkomers (8 oktober 2014) signaleerde de Commissie Diversiteit al de nood aan samenwerking tussen de beleidsdomeinen Inburgering, Onderwijs en Werk om te komen tot een betere en snellere erkenning van buitenlandse kwalificaties en werkervaring en om te komen tot snellere geïntegreerde trajecten inzake taal en werk/opleiding voor nieuwkomers. Hiervoor worden in voorliggende plannen nog geen structurele acties uitgewerkt. Binnen het horizontaal integratiebeleidsplan zal vanuit Werk worden ingezet op een geïntegreerd taal- en werkbeleid via opleiding (taalcoaching in bedrijven), maar voorziet geen samenwerking met Integratie.
- ▀ **Een betere afstemming en aansluiting van (bestaand) beleid binnen beleidsdomeinen** om de vooropgestelde doelstelling te kunnen bereiken. Het horizontaal plan zou daartoe als een hefboom moeten functioneren. In de omgevingsanalyse van het horizontaal gelijkekansenbeleidsplan wordt er bijvoorbeeld gesteld dat de nodige goede zorg en ondersteuning voor personen met een handicap wordt aangeboden en ontwikkeld. Er zijn echter nog belangrijke knelpunten waarvoor oplossingen nodig zijn die verder reiken dan één beleidsdomein, maar afstemming en aansluiting tussen beleidsdomeinen vergen. In dat kader kan het voor de Commissie Diversiteit niet dat er in de hervorming van het beleidsdomein Welzijn niet is voorzien dat de levensdomeinen werk en onderwijs ook ondersteuning behoeven vanuit dit domein om een volwaardige participatie van personen met een handicap te realiseren. Vanuit het beleidsdomein Welzijn, Volksgezondheid en Gezin zal bijvoorbeeld de problematiek van onvrijwillige deeltijds arbeid in kaart worden gebracht om in functie daarvan realistische doelstellingen te bepalen en gerichte actieplannen te ontwikkelen. Met betrekking tot de conceptnota over opvang en vrije tijd van schoolkinderen onderstreepte de SERV (12 oktober 2015) de noodzaak aan een brede en geïntegreerde benadering. Eén element daarvan is om met het beleidsdomein Welzijn, Volksgezondheid en Gezin ook de koppeling te maken met de beleidsdomeinen Werk, Sociale Economie en Onderwijs. Deze beleidsdomeinen omvatten onder andere de initiatieven in kader van lokale diensteneconomie, de gesco-regularisering, verschillende tewerkstellingsstatuten die frequent gebruikt worden in opvanginitiatieven en initiatieven rond leren en werken. De verschillende statuten in de verschillende initiatieven en in de verschillende beleidsdomeinen bemoeilijken het inzetten van een werknemer in meerdere initiatieven en vergen dus een betere afstemming en aansluiting tussen de beleidsdomeinen.

Voor de commissie zijn dit soort relevante acties nog te veel afwezig in de voorliggende beleidsplannen die hoofdzakelijk een opsomming van gepland of bestaand regulier beleid

van de verschillende beleidsdomeinen samenbrengen. Ook blijven heel wat acties beperkt tot sensibilisering.

Voor een aantal beleidsdomeinen werd geen enkele actie geformuleerd in één of beide beleidsplannen, wat blijk geeft van **geen of een onvoldoende engagement vanuit verschillende beleidsdomeinen**. Er dient ook gekeken te worden in welke mate relevante maatregelen uit de voorgaande horizontale beleidsplannen opnieuw kunnen worden opgenomen.

De Commissie Diversiteit merkt eveneens op dat er ten aanzien van de **zeer kwetsbare doelgroepen van traditionele woonwagengedragers, personen zonder wettig verblijf en de MOE-migranten** maar weinig acties zijn terug te vinden in de plannen.

Tot slot wijst de Commissie Diversiteit er op dat een goede coördinatie en afstemming tussen de beleidsdomeinen **de nodige inzet van mensen en middelen** vergt, maar dat kan op middellange en lange termijn ook zorgen voor een efficiënter en effectiever resultaat.

2.3 Beleidsparticipatie als voorwaarde voor een gedragen plan

Beleidsparticipatie van de kansengroepen is belangrijk om de ervaringsdeskundigheid van de kansengroepen mee te nemen in de uitbouw van het beleid en te komen tot een gedragen horizontaal beleidsplan op het gebied van gelijke kansen en integratie. Dat vergt een participatief proces.

Voor de Commissie Diversiteit is beleidsparticipatie van de kansengroepen een cruciaal element om hun ervaringsdeskundigheid mee te nemen in de uitbouw van het beleid. Het VN-verdrag voor personen met een handicap stelt expliciet dat personen met een handicap in de gelegenheid moeten worden gesteld actief betrokken te zijn bij de besluitvormingsprocessen over beleid en programma's, met inbegrip van degenen die hen direct betreffen. Voor de vertegenwoordigers binnen de Commissie Diversiteit is het onduidelijk of het horizontaal gelijkekansen beleidsplan binnen de Commissie Gelijke Kansen tot stand kwam met betrokkenheid van de vertegenwoordigers van personen met een handicap. Het integratiedecreet voorziet in een decretale verankering van participatie van de bijzondere doelgroepen van het integratiebeleid. In beide horizontale beleidsplannen wordt aangegeven dat wordt ingezet op participatie van de diverse stakeholders waaronder de betrokken doelgroepen. Voor de Commissie Diversiteit gaat beleidsparticipatie echter verder dan de betrokken doelgroepen de kans geven om een inbreng te doen bij de opmaak van een horizontaal beleidsplan dat hen aanbelangt. **Een gedragen horizontaal beleidsplan kan maar tot stand komen op basis van een participatief proces van overleg tussen de verschillende stakeholders, doelgroepen en beleidsdomeinen over de strategische en operationele doelstellingen, over de keuzes van de acties en indicatoren om deze op te volgen en te evalueren, over de afstemming tussen acties, over de evaluatie en nodige bijstellingen, ...**

De commissie wenst hierbij ook haar waardering uit te spreken voor de adviesvragen aan de SERV over voorliggende horizontale beleidsplannen en ziet dat als een belangrijke stap. De adviesvragen werden behandeld binnen de Commissie Diversiteit waar overleg met de

kansengroepen op structurele basis wordt voorzien zodat hun knowhow kan worden ingebracht in het beleid en er ook draagvlak kan worden gecreëerd bij de betrokken kansengroepen. De commissie vraagt om ook **een rapportering van de geplande evaluaties aan de Commissie Diversiteit te bezorgen en toe te lichten en de commissie ook voor eventuele bijsturing om advies te vragen.**

Beleidsparticipatie moet ook voldoende aandacht krijgen binnen de beleidsdomeinen bij de uitwerking van de concrete acties. In haar advies op de conceptnota EAD (28 september 2015) wees de Commissie Diversiteit al op het belang van beleidsparticipatie van de kansengroepen inzake het arbeidsmarktbeleid. Het is belangrijk dat hun expertise op het gebied van moeilijk te bereiken doelgroepen wordt benut om acties vorm te geven. De commissie verwees daarbij naar **het stakeholdersforum van de VDAB**, dat werkt als een werkgroep van de Raad van Bestuur van de VDAB, en de plaats voor dialoog en afstemming vormt tussen de VDAB en het Minderhedenforum, het Gebruikersoverleg Handicap, Chronische ziekte en Arbeid en de Verenigingen waar Armen het woord nemen. Het is essentieel om dat forum aan te spreken en verder te investeren in de goede werking ervan. Specifiek met betrekking tot operationele doelstelling 1.2 *‘Organisaties en voorzieningen verhogen de toegankelijkheid van hun aanbod voor personen van buitenlandse herkomst’* van het Horizontaal Integratiebeleidsplan worden etnisch-culturele verenigingen vermeld. Het Minderhedenforum en de federaties vervullen naast hun decretale opdracht immers ook een voorportaalfunctie voor andere beleidsdomeinen. Bij de concrete uitvoering van voorstellen en maatregelen zoals omschreven in de actiefiches kan de Commissie Diversiteit de samenwerking met het Minderhedenforum en de federaties echter niet terug vinden.

2.4 Concrete uitwerking van doelen en acties

Om tot een resultaatgericht horizontaal beleidsplan te komen vraagt de Commissie Diversiteit om de algemene doelstelling van het plan in elk beleidsdomein te vertalen naar concrete meetbare doelstellingen. Elke actie die deel uitmaakt van het plan zou moeten voldoen aan de SMART-principes.

Om ervoor te zorgen dat een horizontaal beleidsplan ook op te volgen is, is het belangrijk dat **de algemene doelstelling van het plan in elk beleidsdomein wordt vertaald in concrete meetbare doelstellingen.** Zo moet de strategische doelstelling (SD1) *‘Tegen 2019 is de participatie van personen van buitenlandse herkomst aan het maatschappelijke leven significant verbeterd’* van het Horizontaal Integratiebeleidsplan binnen elk beleidsdomein vertaald worden in een concrete en ambitieuze target. Wat betreft het beleidsdomein Werk stelden de sociale partners en de kansengroepen in hun advies over de conceptnota EAD (28 september 2015) nogmaals dat het behalen van de **doelstellingen van het Pact2020**, zoals afgesproken tussen de Vlaamse regering, de sociale partners en de Verenigde Verenigingen, een belangrijk streven blijft (Commissie Diversiteit, 28 november 2013). Om de kerndoelstelling van dat pact *‘meer mensen aan de slag, in gemiddeld langere loopbanen en meer werkbare jobs’* te realiseren, zullen ook de competenties van de kansengroepen sterker moeten worden aangesproken. Dat werd vastgelegd in een aantal specifieke Pact2020-doelstellingen. Voor personen met een niet-EU nationaliteit gaat het om het bereiken van een werkzaamheidsgraad van 58% tegen 2020, voor personen geboren buiten

de EU 64% en voor personen met een arbeidshandicap 43%. Wat deze laatste groep betreft komt de huidige werkzaamheidsgraad (42,7%) in de buurt van deze doelstelling maar ligt daarbij slechts op het niveau van 2007 en is er nog steeds een zeer grote werkzaamheidskloof met personen zonder arbeidshandicap (76,8%).

Voor de concrete acties en initiatieven is het niet alleen belangrijk om deze vooraf te toetsen op hun relevantie ten aanzien van de doelstelling van het beleidsplan, er moet ook **duidelijkheid zijn over de timing van de acties, het te volgen tijdsplan, de toekenning van mensen en middelen om de acties te realiseren en de opvolging en evaluatie van (tussentijdse) resultaten van de acties en initiatieven**. Duidelijke kwantitatieve en kwalitatieve indicatoren om deze acties op te volgen, te evalueren en bij te sturen zijn daarbij noodzakelijk. In het horizontaal integratiebeleidsplan wordt, op basis van een evaluatie van het voorgaande (en tevens eerste) plan, ook opgemerkt dat het formuleren van de maatregelen volgens de SMART-principes (in de beleidsnota vertaald als: specifiek, meetbaar, actiegericht, relevant en tijdgebonden) en het opnemen van effect- en impactindicatoren een belangrijk aandachtspunt is. Uit de bijgevoegde fiches met acties blijkt dat de maatregelen daar vaak niet of slechts gedeeltelijk aan tegemoet komen. De vaststelling dat heel wat acties vage formuleringen gebruiken, zoals 'we stimuleren ...', 'we moedigen aan ...', 'we willen ...', 'we maken werk van ...', 'zoveel als mogelijk', is daar een illustratie van. De commissie vraagt om ervoor te zorgen dat elke actie die deel uitmaakt van het beleidsplan ook zou voldoen aan de SMART-principes.

2.5 Verder inzetten op een systematische monitoring

Het is positief dat er veel aandacht wordt besteed aan monitoring in beide beleidsplannen. De Commissie Diversiteit vraagt om daar verder op in te zetten en werk te maken van een betere afstemming en samenwerking op het vlak van gegevensverzameling tussen de verschillende beleidsdomeinen. Voor personen met een handicap moeten stappen vooruit gezet worden om tot een eenduidige en sluitende definitie te komen. Voor personen met een migratie-achtergrond is het belangrijk om bij monitoring steeds de opdeling in landencategorieën te gebruiken zoals ook de Studiedienst van de Vlaamse Regering naar voor schuift: België, buurlanden, West-EU15-landen, Zuid-EU15-landen, EU+12-landen en niet-EU-landen.

Voor de Commissie Diversiteit is een **goede en systematische monitoring noodzakelijk** voor een doeltreffend horizontaal beleid op het gebied van gelijke kansen en integratie (Commissie Diversiteit, 4 juli 2014). Een dergelijke monitoring moet enerzijds een accuraat beeld geven van de positie van de doelgroepen binnen de verschillende beleidsdomeinen (arbeidsmarkt, onderwijs, welzijn, wonen, ...) en de evoluties daarin. Anderzijds is een gedegen monitoring cruciaal om de impact van de opgenomen beleidsopties, acties en maatregelen op te volgen, te evalueren en waar nodig bij te sturen.

Er wordt terecht veel aandacht besteed aan monitoring in de beide voorliggende plannen. Uit de verschillende actiefiches van de voorliggende beleidsplannen komt echter nog een te versnipperd beeld van acties betreffende monitoring naar voor. **Voor een aantal beleidsdomeinen is er duidelijk nood aan het verzamelen van meer data** om een accuraat beeld van de doelgroepen binnen het beleidsdomein te krijgen. Daarnaast liggen er

nog **belangrijke opportuniteiten voor een betere afstemming en samenwerking op het vlak van gegevensverzameling tussen de verschillende beleidsdomeinen en -niveaus**. De Commissie Diversiteit wees in voorgaande adviezen (Commissie Diversiteit, 4 juli 2014) bijvoorbeeld op de nood aan een koppeling tussen de gegevens rond onderwijs en scholing aan het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming en het Rijksregister zodat er onder meer een zicht kan komen op de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt voor personen met een migratie-achtergrond. Eenzelfde operationalisering van personen met een migratie-achtergrond op basis van het concept origine is daarbij noodzakelijk (Commissie Diversiteit, 4 juli 2014).

Betreffende de twee doelgroepen die worden vertegenwoordigd binnen de Commissie Diversiteit maakt de commissie volgende specifieke aanbevelingen:

■ **Personen met een handicap:**

- Het VN-verdrag voor personen met een handicap is een belangrijke toetssteen voor het horizontaal gelijkekansenbeleidsplan. De Commissie Diversiteit staat achter het hanteren van een **brede definitie van handicap in lijn met het VN-verdrag** (Commissie Diversiteit, 15 januari 2015) (Commissie Diversiteit, 20 maart 2014). Het is wel belangrijk om in de plannen steeds de juiste terminologie te gebruiken en telkens in de juiste context te spreken over personen met een beperking dan wel personen met een handicap.
- Het **ontbreken van een eenduidige en sluitende definitie van handicap** blijft, zoals ook in het horizontaal gelijkekansenbeleidsplan wordt aangegeven, een belangrijk probleem voor het opzetten van een monitoring over verschillende beleidsdomeinen heen en op basis van administratieve databanken. De commissie drong in eerdere adviezen (Commissie Diversiteit, 15 januari 2015) (Commissie Diversiteit, 20 maart 2014) (Commissie Diversiteit, 28 november 2013) aan om hier verder stappen vooruit te zetten. De noodzaak daartoe blijkt bijvoorbeeld uit de actie van het Departement Onderwijs en Vorming waarin de publicatie van een 'lerarenmonitor' in 2016 wordt voorzien. Daarbij zal voor het eerst ook een beeld worden verkregen van het aandeel leerkrachten van buitenlandse afkomst. Een monitoring van handicap is echter niet voorzien. De verplichting voor het bevorderen van diversiteit bij het onderwijspersoneel, zoals opgenomen in het decreet inzake evenredige arbeidsdeelname en diversiteit van 8 mei 2002, geldt nochtans evenzeer voor personen met een handicap.
- De Commissie Diversiteit vindt het positief dat er wordt ingezet op een **Handicapmonitor** die in 2018 zal verschijnen. Gezien het VN-verdrag een belangrijke toetssteen is voor de doelstellingen en de acties van het horizontaal gelijkekansenbeleidsplan, gaat de commissie er van uit dat dit VN-verdrag ook zal worden gebruikt als kader voor monitoring en evaluatie waarbij de focus ligt op het in kaart brengen van de mate van inclusie van personen met een handicap in de hele samenleving en alle beleidsdomeinen. De inclusiespiegel van GRIP vzw uit 2006, die in 2016 zal worden herhaald, bevat aanzetten daartoe. Samenwerking zou een meerwaarde kunnen betekenen.

▀ **Personen met een migratie-achtergrond:**

- De commissie vindt het goed dat er verder werk wordt gemaakt van **eenzelfde operationalisering van deze doelgroep** over de verschillende beleidsdomeinen heen (Commissie Diversiteit, 4 juli 2014) (Commissie Diversiteit, 21 november 2014). Het is positief dat er daartoe werk wordt gemaakt van een ondersteuningsaanbod naar alle beleidsdomeinen.
- In het horizontaal integratiebeleidsplan en de bijhorende documenten bij de adviesvraag wordt regelmatig verwezen naar het advies van de Commissie Diversiteit over monitoring van personen met een migratie-achtergrond (4 juli 2014) en het addendum (21 november 2014) daarbij. In het kader van de strategische doelstelling 4 'het horizontaal integratiebeleid is afgestemd, onderbouwd en gedragen' wordt sterk ingegaan op monitoring. Er wordt op verschillende plaatsen van het plan en bijhorende documenten gesteld dat het concept 'origine' door de SERV en de Commissie Diversiteit als best mogelijke operationalisering van de VESOC-definitie naar voor wordt geschoven. Dat klopt, maar de SERV en de Commissie Diversiteit hebben daar steeds uitdrukkelijk bijgesteld dat het cruciaal is dat cijfers **binnen een monitoringscontext ook steeds op basis van de volgende landenindeling worden gerapporteerd: België, buurlanden, West-EU15-landen, Zuid-EU15-landen, EU+12-landen en niet-EU-landen**. In de nota inzake uniforme operationalisering van de doelgroep bij de monitoring van het horizontaal integratiebeleid wordt echter gesteld dat minimaal volgende gemeenschappelijke opdeling zal worden gehanteerd: Belgische herkomst, EU-herkomst en niet-EU-herkomst. Voor de SERV en de Commissie Diversiteit is dat onvoldoende en komt niet tegemoet aan het advies van de Commissie Diversiteit en de SERV over de monitoring van deze doelgroep.
- In de beleidsbrief Bestuurszaken 2015-2016 is een **wijziging van het Besluit van de Vlaamse Regering van 24 december 2015 inzake het gelijkheids- en diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid** voorzien. Het gaat daarbij onder meer over de monitoring van personen met een migratie-achtergrond. De Commissie Diversiteit dringt er op aan om bij de wijziging van dat besluit de **voorgestelde landenopdeling te verankeren: België, buurlanden, West-EU15-landen, Zuid-EU15-landen, EU+12-landen en niet-EU-landen**.
- In één van de actiefiches bij het horizontaal integratiebeleidsplan wordt verwezen naar de aanvraag van de VDAB bij de privacy commissie betreffende de monitoring van personen met een migratie-achtergrond. De Commissie Diversiteit vraagt dat de VDAB zich bij deze nieuwe aanvraag betreffende de monitoring van personen met een migratie-achtergrond zou aansluiten bij de vooropgestelde landenopdeling zoals voorgesteld in haar addendum over monitoring van personen met een migratie-achtergrond (21 november 2014).
- Het is belangrijk er op te wijzen dat er bij deze operationalisering en manier van monitoren ook steeds een aantal relevante doelgroepen buiten beeld of moeilijker af te bakenen blijven, zoals de doelgroep van traditionele woonwagenbewoners, personen zonder wettig verblijf, de MOE-migranten, personen van de derde generatie, ... (Commissie Diversiteit, 4 juli 2014). Voor bepaalde acties of binnen

bepaalde beleidsdomeinen moet aandacht gaan naar extra (kwalitatief) onderzoek om deze doelgroepen in beeld te krijgen.

Tot slot wenst de Commissie Diversiteit nog op te merken dat het, naast monitoring, ook belangrijk is om eveneens in te zetten op de **uitwisseling van expertise tussen de beleidsdomeinen**. Ook onderstreept de commissie dat een goede monitoring cruciaal is om het beleid te ondersteunen maar tegelijkertijd enkel een middel blijft en op zich dan ook geen beleid inhoudt of kan vervangen. Naast monitoring moet elk beleidsdomein dan ook een duidelijke en concrete doelstelling vooropstellen én concrete specifieke acties formuleren.

2.6 Meer duidelijkheid over de voorziene evaluatie

De Commissie Diversiteit vraagt meer duidelijkheid over de geplande evaluatie van de horizontale beleidsplannen. Een rapportering van deze evaluatie zou ook moeten plaats vinden binnen het VESOC-overleg en de Commissie Diversiteit.

In de voorliggende horizontale beleidsplannen wordt een evaluatie voorzien, telkens twee jaar na de inwerkingtreding van het beleidsplan. Gezien de sterke samenhang tussen beide plannen lijkt het erg waardevol om beide plannen gelijktijdig en in samenhang met elkaar te evalueren.

Zoals hierboven al werd gesteld is het belangrijk is om bij de opmaak van de actiefiches voldoende aandacht te besteden aan de concrete uitwerking van de maatregelen en acties om een goede evaluatie te kunnen opmaken. Ook kwalitatieve data over de impact en het effect van maatregelen en acties, over de uitvoering ervan en de afstemming tussen de betrokken beleidsdomeinen zijn daarbij van belang. Het moet daarbij **vooraf duidelijk zijn wanneer een actie of maatregel als succesvol kan worden bestempeld**.

De Commissie Diversiteit vraagt **meer duidelijkheid bij de geplande evaluatie** van voorliggende beleidsplannen. Wie zal de evaluaties opmaken? Op welke manier zal dat gebeuren? Wordt de monitoring en opvolging van de acties daartoe centraal gecoördineerd? Hoe zullen eventuele bijsturingen of het toevoegen van nieuwe initiatieven gebeuren? Worden de diverse beleidsdomeinen, stakeholders en doelgroepen daarbij betrokken? Voor de commissie is het ook belangrijk dat initiatieven en acties die positief worden geëvalueerd structureel een plaats krijgen in het reguliere beleid.

Een belangrijk aandachtspunt op basis van het voorgaande horizontaal integratiebeleidsplan is dat **tussentijdse rapportages en evaluaties aan alle leden van de Vlaamse Regering en het Vlaams Parlement worden bezorgd**. De Commissie Diversiteit vraagt eveneens een rapportering te voorzien **binnen het VESOC-overleg en de Commissie Diversiteit**.

2.7 Preventie en krachtvolle aanpak van discriminatie

Het is belangrijk dat preventie en de aanpak van discriminatie deel uitmaken van de voorliggende horizontale plannen. Wat betreft arbeidsgelateerde discriminatie vraagt de commissie om snel werk te maken van een actualisering van het Actieplan Bestrijding Arbeidsgelateerde Discriminatie (ABAD) en daarbij advies te vragen aan

de Commissie Diversiteit. De commissie verwijst daarbij naar de recente resolutie van het Vlaams Parlement van 28 oktober 2015.

Het vermijden en de aanpak van discriminatie vormt terecht een belangrijk onderdeel van beide horizontale beleidsplannen. Daarbij moet voldoende aandacht gaan naar de preventie en aanpak van discriminatie op basis van alle wettelijk vastgelegde achterstellingsgronden: gender (inclusief geslacht, genderidentiteit en genderexpressie), seksuele geaardheid, handicap of gezondheidstoestand, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, of etnische of nationale afstamming, geloof en leeftijd. In het horizontaal integratiebeleidsplan wordt verwezen naar de opmaak van een integratiepact. De commissie vraagt **snel meer duidelijkheid over de krijtlijnen en concrete aanpak die zal worden gehanteerd bij de opmaak van de conceptnota integratiepact**, zoals in de beleidsbrief Integratie en Inburgering 2015-2016 werd aangekondigd. Voor personen met een handicap zijn 'integrale toegankelijkheid' (van gebouwen, maar ook informatie en procedures) en 'redelijke aanpassingen' cruciale elementen om arbeidsgerelateerde discriminatie aan te pakken.

De Commissie Diversiteit heeft in het verleden meermaals het belang van de preventie en bestrijding van arbeidsgerelateerde discriminatie onderstreept (Commissie Diversiteit, 30 mei 2012, 28 november 2013, 6 oktober 2014). **Het Actieplan Bestrijding Arbeidsgerelateerde Discriminatie (ABAD) is daarin een belangrijk instrument.** Het is een instrument dat focust op twee sporen: stimulering (preventie, sensibilisering, ...) en handhaving (efficiënte controles, kordaat optreden bij manifeste overtredingen, ...). Het plan wordt opgevat als een "permanent werk in uitvoering" dat jaarlijks dient te worden geëvalueerd. In de resolutie van het Vlaams Parlement betreffende sensibilisering, preventie en handhaving inzake discriminatie op de arbeidsmarkt van personen met een migratieachtergrond van 28 oktober 2015 vraagt het Vlaamse Parlement aan de Vlaamse Regering om het ABAD te actualiseren zodat het kan bijdragen tot een verbeterde participatie van personen met een migratieachtergrond. De Commissie Diversiteit verwijst hier nogmaals naar haar advies over het huidige ABAD (Commissie Diversiteit, 30 mei 2012) en dringt aan om **snel werk te maken van de actualisering**. De commissie herhaalt ook haar vraag om bij elke actualisering advies te vragen aan de Commissie Diversiteit en jaarlijks een rapportering van de stand van zaken en evaluatie van het ABAD van het voorbije jaar aan de Commissie Diversiteit te bezorgen. Deze rapportering is tot op heden nog niet gebeurd.

Wat betreft sensibilisering en preventie van discriminatie wordt verwezen naar de **brede mobiliserende sensibiliseringsstrategie** die ontwikkeld wordt vanuit het beleidsdomein Werk in het kader van spoor 3 van de conceptnota 'Focus op talent en competentie als sleutel naar een hogere werkzaamheidsgraad in het kader van Evenredige Arbeidsdeelname'. In haar advies over deze conceptnota (Commissie Diversiteit, 28 september 2015) merkte de commissie al op dat dat doelstelling om, binnen spoor 3, alle actoren te betrekken voor een mobiliserende strategie positief is. **Het blijft echter nog onduidelijk wat concreet met deze mobiliserende strategie wordt bedoeld, wat de rol van de verschillende actoren zal zijn en hoe de afstemming zal verlopen.** De commissie vraagt snel duidelijkheid hierover. De commissie wenst te benadrukken dat een mobiliserende sensibilisering steeds een project op lange termijn is, dat niet kan worden ingevuld als een kortdurende, brede algemene informatiecampagne. Een mobiliserende

sensibilisering moet ook in de diepte gaan en inspelen op structurele drempels waar kansengroepen op de arbeidsmarkt als groep tegenaan lopen.

In beide plannen wordt gesteld dat er samen met de dienstenchequesector wordt gewerkt aan een gedragen actieplan ter bestrijding van discriminatie met engagementen van alle partners rond de tafel. Zoals hierboven reeds werd onderstreept is de betrokkenheid van de vertegenwoordigers van de kansengroepen belangrijk om hun ervaringsdeskundigheid mee te nemen in de uitwerking van het plan en te komen tot een gedragen actieplan. De commissie wenst op te merken dat het Gebruikersoverleg Handicap en Arbeid tot op heden echter nog niet werd betrokken bij de ontwikkeling van dit actieplan en dat vertegenwoordigers van alle kansengroepen, onder meer het Minderhedenforum en het Gebruikersoverleg Handicap, Chronische ziekte en Arbeid, als volwaardige partners betrokken moeten worden in alle stappen van de opmaak van het actieplan.

Referenties

- Commissie Diversiteit. (15 januari 2015). Advies Inactiviteitsvallen voor personen met een (indicatie van) arbeidshandicap. Brussel: SERV-Commissie Diversiteit.
- Commissie Diversiteit. (20 maart 2014). Advies personen met psychische problemen en de Vlaamse arbeidsmarkt. Brussel: SERV-Commissie Diversiteit.
- Commissie Diversiteit. (21 november 2014). Addendum bij advies monitoring van personen van allochtone afkomst. Brussel: SERV/Commissie Diversiteit.
- Commissie Diversiteit. (28 november 2013). Advies 10 beleidsprioriteiten. Brussel: SERV-Commissie Diversiteit.
- Commissie Diversiteit. (28 september 2015). Advies conceptnota EAD. Brussel: SERV-Commissie Diversiteit.
- Commissie Diversiteit. (30 mei 2012). Advies Geactualiseerd actieplan bestrijding arbeidsgerelateerde discriminatie. Brussel: SERV/Commissie Diversiteit.
- Commissie Diversiteit. (4 juli 2014). Advies Monitoren van personen van allochtone afkomst op basis van administratieve databanken. Brussel: SERV/Commissie Diversiteit.
- Commissie Diversiteit. (8 oktober 2014). Hooggeschoolde nieuw- en oudkomers. Brussel: SERV/Commissie Diversiteit.
- SERV. (12 oktober 2015). Advies conceptnota opvang van schoolkinderen. Brussel: SERV.