

Het Gelijkekansen- en Diversiteitsplan Vlaamse overheid 2016: Van Intenties naar Acties

1. INLEIDING

In het Pact 2020 worden ambitieuze doelstellingen geformuleerd betreffende de Vlaamse werkzaamheidsgraad. Jaarlijks moet de werkzaamheidsgraad van de beroepsbevolking met 0,5% stijgen. Voor ondervertegenwoordigde groepen op onze arbeidsmarkt ligt de lat nog veel hoger: op weg naar een evenredige participatie moet de werkzaamheidsgraad daar jaarlijks stijgen met 1%. Daarnaast wil Vlaanderen de doelstelling halen dat tegen 2020 elke Vlaamse onderneming en organisatie structurele aandacht besteedt aan duurzame diversiteit die bijdraagt aan een inclusieve samenleving door te streven naar evenredige arbeidsdeelname en het uitbannen van discriminatie. De Vlaamse overheid wil in dit streven een 'goede praktijk'-rol opnemen en heeft daarvoor ambitieuze doelstellingen geformuleerd: 10% mensen met een migratieachtergrond, 3% mensen met een handicap of chronische ziekte in het personeelsbestand en 40% vrouwen in het top- en middenkader.

Niet alle objectieven worden jaarlijks gehaald, ook niet binnen de Vlaamse overheid. Willen we meer en beter doen, zowel op het terrein van maatwerk voor werkzoekenden, versterking van de loopbanen van werkenden, als van de sensibilisering van organisaties en ondernemingen, dan zal ook de Vlaamse overheid extra inspanningen moeten doen. In de eerste plaats op het vlak van instroom (die de komende periode beperkt zal zijn), maar daarnaast ook op het vlak van de waardering en de valorisatie van *elk talent* én op de *duurzame competentieontwikkeling* van elke medewerker, met oog voor de gehele en werkbare loopbaan en het behoud van ieders werkvermogen en werkgoesting.

Gelet op de transities binnen de Vlaamse overheid, de verwachtingen om met minder beter te doen, de keuze om meer samen te werken over de beleidsdomeinen heen, zal een gelijke kansen- en diversiteitsbeleid binnen de entiteiten moeten steunen op vier centrale componenten: *een succesvol loopbaanbeleid vergt aandacht voor duurzame diversiteit, voor competentieontwikkeling, en competentie erkenning voor het verhogen van de werkbaarheid, het werkvermogen en de werkgoesting van de medewerkers en voor organisatievernieuwing.*

Het Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2016-2020¹ legt de focus op de dringende en noodzakelijke stappen voor de verdere ontwikkeling van het diversiteitsbeleid binnen de Vlaamse administratie en ter verbetering van duurzame tewerkstelling van de kansengroepen.

Het Strategisch meerjarenplan heeft de ambitie om de verhoogde *streefcijfers te behalen* tegen 2020 en tegelijkertijd Vlaamse overheid als *diverse overheid voor diverse burgers* te realiseren.

De dienst Diversiteitsbeleid zal hierbij een ondersteunende rol opnemen. Om die rol te kunnen spelen met beperkte inzet van personeel, zal de dienst de komende jaren een reeks prioriteiten naar voren schuiven die telkens jaarlijks bepaald worden. Hierbij streeft de Vlaamse Diversiteitsambtenaar naar het realiseren van een aantal jaarlijkse doelstellingen en wordt er gewerkt met een tijdslijn van vijf jaar om de operationele doelstellingen uit het strategisch plan te faseren en te realiseren tegen 31 december 2020.

¹ Voor de concrete invulling van de strategische en operationele doelstellingen, definities en streefcijfers kan u het Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2016-2020 raadplegen dat gelijktijdig voorgelegd wordt aan de Vlaamse Regering.

In 2016 zal de uitvoering van de wijzigingen in het besluit inzake gelijkekansen- en diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid met betrekking tot een verbeterde ondersteuning van de entiteiten van de Vlaamse overheid en het Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2016-2020 ingezet worden.

2. TOP TIEN PRIORITEITEN

VAN HET GELIJEKANSSEN- EN DIVERSITEITSBELEID VAN DE VLAAMSE OVERHEID IN 2016 EN DE WERKING VAN DE DIENST DIVERSITEITSBELEID

Hieronder verduidelijken wij de prioriteiten voor de dienst Diversiteitsbeleid en de Vlaamse overheid voor 2016. In het bepalen van deze prioriteiten vertrekken wij vanuit de veronderstelling dat de dienst Diversiteitsbeleid met een beperkte personeelsbezetting de expertpositie inneemt inzake gelijke kansen en diversiteit (GKD) en gerichte ondersteuning zal bieden aan de entiteiten. Dit ontslaat de entiteiten niet van het opnemen van eigen verantwoordelijkheid, ondernemen van acties en het voeren van het entiteitsspecifiek beleid. Er zijn in de voorbije jaren een aantal werkingen ontwikkeld die ondertussen bij de reguliere dienstverlening gepositioneerd kunnen worden, terwijl er nieuwe en grote uitdagingen niet aangepakt werden. Die vragen meer aandacht vanuit de expertrol van de dienst en zullen in 2016 prioritair vorm gegeven worden. De dienst zal de pioniersrol opnemen om een aantal innovaties te lanceren.

Naast een reeks acties met een meerjarig karakter zet de dienst Diversiteitsbeleid zijn beschikbaar personeel in op 10 prioriteiten voor 2016:

1. **Invoering van de definities, aanpassing en bekendmaking van de operationalisering en de rapportering** (SD 5, OD 5.2, 5.3)
2. **Structurele ondersteuning van de entiteiten op het gebied van ondernemingsplannen en diversiteitsplannen** (SD1, OD 1.1, 1.3)
3. **Instroomondersteuning** (SD3, OD 3.3)
4. **Ondersteuning van diversiteit in de processen van rekrutering en selectie en wegwerken van de instroomdrempels.** (SD3, OD 3.1, 3.2)
5. **Structurele ondersteuning handicap.** (SD4, OD 4.1, 4.4, 4.5; SD5, OD 5.1)
6. **Optimalisering van het antidiscriminatiebeleid en promoten van de neutraliteit van de dienstverlening.** (SD1, OD 1.4; SD3, OD 3.1, 3.4, 3.5; OD 2.4)
7. **Genderneutraliteit, transgenderbeleid, genderkloof, gendervertegenwoordiging.** (SD1, OD 1.8; SD4, OD 4.1, 4.2, 4.3 4.5; SD5 OD 5.1)
8. **Correcte beeldvorming.** (SD1, OD 1.5, 1.6; OD 2.4)
9. **Taalbeleid.** (SD1 OD 1.7; SD2 OD 2.1; SD3 OD 3.2, 3.4; SD4 OD 4.1, 4.5)
10. **Toegankelijkheid.** (SD1 OD 1.6; SD3 OD 3.2; SD4 OD 4.5)

1. Invoering van de definities, aanpassing en bekendmaking van de operationalisering en de rapportering

Het Strategisch meerjarenplan schuift verschillende aanpassingen van de definities naar voor. In 2016 vormt de invoering van deze nieuwe definities van de doelgroepen een bijkomende uitdaging voor de dienst Diversiteitsbeleid. De dienst moet ervoor zorgen dat de definities correct geoperationaliseerd zijn en opgenomen zijn in de *verbeterde monitoring- en rapporteringsprocessen*. Hierbij wordt als doel verdere verbetering, efficiëntie, accuraatheid en automatisering van monitoring & rapportering vooropgesteld. Alle aangepaste dataverzamelingsprocessen worden gecommuniceerd aan de entiteiten in een aangepaste omzendbrief Gelijkekansen- en diversiteitsbeleid. Daarnaast zal de informatie verspreid worden in

thematische fiches en een digitale toolbox Diversiteit. Hierbij zal de nadruk liggen op de ondersteuning van de entiteiten in het aanleveren van de nodige informatie en, indien nodig, aanpassingen aan hun dataverzamelingsprocessen.

De dienst Diversiteitsbeleid:

SD 5	OD 5.2 OD 5.3	zet de nodige stappen om de wijziging van de definitie van personen met een migratieachtergrond op te volgen. In 2016 wordt de nieuwe definitie voor het eerst gebruikt bij de automatische registratie en de (landen)monitoring van de doelgroep. Dit vraagt een goedkeuring van het proces bij de Privacy Commissie.
SD 5	OD 5.2 OD 5.3	informeert en begeleidt de entiteiten in het kader van de invoering van de nieuwe definitie van personen met een handicap of chronische ziekte. In 2016 wordt de nieuwe definitie voor het eerst gebruikt bij de registratie en de monitoring van de doelgroep.
SD 5	OD 5.2 OD 5.3	verbetert en optimaliseert de registratie van de doelgroepen, met het oog op efficiëntie, accuraatheid en automatisering.
SD 5	OD 5.2 OD 5.3	voert een beperkt proefproject uit met het oog op een mogelijke vergelijking tussen de data van de oude en de nieuwe definities.
SD 5	OD 5.2 OD 5.3	voert een beperkt proefproject uit op basis van de ervaring van de federale collega's met het oog op een mogelijke automatisering van een reeks attesten van personen met een handicap of chronische ziekte.

2. Structurele ondersteuning van de entiteiten op het gebied van ondernemingsplannen en diversiteitsplannen en de daaruit vloeiende entiteitsspecifieke werking

Op basis van de rapportering van 2013, 2014 stellen wij vast dat 80-85% van alle entiteiten diversiteit verankerd hebben in hun ondernemingsplannen, diversiteitsplannen, HR-beleidsplannen of andere entiteitsspecifieke documenten. Het is onze ambitie om tegen 2020 een duurzaam diversiteitsbeleid en diversiteitscijfers op te nemen bij 100% van de entiteiten.

De dienst Diversiteitsbeleid zal een steentje bijdragen om deze doelstelling te helpen bereiken. De dienst Diversiteitsbeleid neemt een engagement op om reeds in 2016 een 15-tal entiteiten intensief te ondersteunen. De dienst zal de focus leggen op de entiteiten met eerstelijnswerking (om de dienstverlening naar diverse burgers te verbeteren), entiteiten met hoge diversiteitscijfers (om goede praktijken te verzamelen), entiteiten die zelf een begeleiding/ondersteuning aanvragen bij de dienst Diversiteitsbeleid (om in te spelen op al aanwezig engagement). In de daarop volgende vier jaren worden steeds een 10-15 nieuwe entiteiten begeleid en blijft de ondersteuning van de andere entiteiten verder doorlopen. Tegen 2020 zullen alle entiteiten van de Vlaamse overheid een screening en een basis- of intensieve ondersteuning gekregen hebben inzake entiteitsspecifiek diversiteitsbeleid.

De entiteiten van de Vlaamse overheid zullen niet enkel aangezet worden om diversiteit structureel te verankeren, zij zullen ook aangezet worden om hun GKD-plannen onder de loep te nemen. Het is onze ambitie om de entiteiten te stimuleren om in hun GKD-plannen nog meer dan nu in te zetten op **resultaatgerichtheid**, meer en betere *opvolging van de kwalitatieve effecten* van de acties, **versterkte samenwerking** en afstemming tussen entiteiten binnen en buiten het eigen beleidsdomein, en dat binnen een **meer inclusieve benadering van diversiteit** (uiteraard aangevuld met de nodige categoriale acties).

Dit alles vereist bijkomende *vorming, training en ondersteuning* (in de eerste plaats voor de diversiteitsambtenaren, maar ook voor de HR-medewerkers en leidinggevendenden).

De dienst Diversiteitsbeleid zal in deze visie het volgende aanbieden of faciliteren:

- procesbegeleiding, vorming/training en ondersteuning van (lerende) netwerken van diversiteitsambtenaren, HRBP, HR-specialisten;
- een gefaseerde aanpak van de ontwikkeling van een diversiteitsbeleid en dat stimuleren en faciliteren;
- de betrokkenheid van de sociale partners versterken;
- entiteiten sensibiliseren om aandacht te besteden aan duurzame diversiteit: meer aandacht voor kwalitatieve resultaten en voor de effecten van de ondernomen acties, langere termijnplannen, aandacht voor een 'horizontale' en 'verticale' behandeling als gelijke;
- bevordering van de samenwerking en afstemming binnen en tussen beleidsdomeinen, met goede afspraken m.b.t. taakafbakening.

Met de personeelsbezetting van de dienst is het onmogelijk om al deze opdrachten voor alle entiteiten op korte termijn kwalitatief te verzekeren. De dienst zal een gefaseerde benadering hanteren met een duidelijk onderscheid tussen een gegarandeerde minimumdienstverlening en een meer uitgebreide dienstverlening voor een beperkt aantal entiteiten.

De dienst Diversiteitsbeleid:

SD 1	OD 1.1	ondersteunt en begeleidt intensief een 15-tal verschillende entiteiten bij het opmaken en uitvoeren van een diversiteitsplan en het verankeren van de diversiteitsdoelstellingen in de ondernemingsplannen.
SD 1	OD 1.1	beantwoordt vragen van diversiteitsambtenaren en biedt individuele ondersteuning bij de opmaak en uitvoering van een diversiteitsplan op maat.
SD 1	OD 1.1	biedt een opleiding aan over opmaak van diversiteitsplannen en integratie van diversiteitsdoelstellingen in andere managementdocumenten.
SD 1	OD 1.3	betreft de diversiteitsambtenaren bij de overlegmomenten met de leidend ambtenaren, directiecomités en bij de ronde van de entiteiten.
SD 1	OD 1.3	organiseert in 2016 vijf vergaderingen van de Commissie Diversiteit Vlaamse overheid.
SD 1	OD 1.3	tracht het mandaat van de diversiteitsambtenaren te versterken door hen nog beter te ondersteunen bij de beleidsvoorbereiding en -ondersteuning, door hen te betrekken bij het geven van thematische adviezen en aanbevelingen en door te bewaken dat er voldoende tijd aan het thema kan besteed worden.
SD 1	OD 1.3	organiseert een inleidende (onthaal)opleiding voor nieuwe diversiteitsambtenaren.
SD 1	OD 1.3	bevordert de uitwisseling tussen de entiteiten door structurele en thematische werkgroepen over de beleidsdomeinen heen te organiseren en de uitwisseling van goede praktijken te stimuleren.
SD 5	OD 5.2 OD 5.3	monitort en rapporteert de verankering van diversiteit in de ondernemings- en diversiteitsplannen.

3. Instroomondersteuning

De streefcijfers voor de verschillende doelgroepen hebben als doel de instroom van doelgroepen binnen de Vlaamse administratie te verhogen. In tijden van besparingen en beperkte rekrutering moet de Vlaamse overheid extra investeren in de verhoogde instroom van doelgroepen wat vaak bijzonder moeizaam verloopt. De dienst Diversiteitsbeleid wil de benadering van instroom over een andere boeg gooien en veel meer investeren in een gerichte toeleiding en rekrutering van personen met een handicap of chronische ziekte, personen van buitenlandse herkomst, ongekwalificeerd uitgestroomde jongeren en jongeren in duale trajecten. Naast deze gerichte ondersteuning van de doelgroepen zal de dienst Diversiteitsbeleid specifieke acties uitwerken naar instroom van vrouwen op het niveau van top- en middenkader. De instroomondersteuning is een driedelig initiatief: tijdelijke instroom, toeleiding van doelgroepen en gerichte rekrutering.

De dienst Diversiteitsbeleid verhoogt de aandacht voor de instroom via tijdelijke tewerkstelling en verschillende soorten diversiteitsstages, mentorshiptrajecten, jobstudenten, etc.

Tijdelijke tewerkstelling via stages, jobstudenten, mentorship, startbaners, etc.

De dienst Diversiteitsbeleid zal in 2016 verder inzetten op de bestaande acties en nieuwe initiatieven.

In eerste instantie wordt ingezet op de bemiddeling voor stages in het kader van een opleiding, een combinatie van leren en werken. Er zijn verschillende groepen van stagiairs die vallen onder de drie doelgroepen van diversiteitsbeleid, namelijk laaggeschoolde of ongekwalificeerde jongeren, personen van buitenlandse herkomst en personen met een handicap of chronische ziekte:

- **onbezoldigde stagiairs:** dit zijn o.a. leerlingen van middelbare scholen, hogescholen, universiteiten of volwassenenonderwijs, personen die een opleiding volgen in de opleidingscentra, etc. In de BUSO-scholen kunnen leerlingen een onbezoldigde stage doen in het kader van alternerend leren (3 dagen werken en 2 dagen school).
- **bezoldigde stagiairs of leerwerkers:** dit zijn leerlingen uit de Centra voor Deeltijds Onderwijs (CDO). Zij werken drie dagen per week en volgen 2 dagen per week een opleiding. Ze hebben een BIO-contract (beroepsinlevingsovereenkomst). Per kalenderjaar zijn er 15 tot 20 leerwerkers die kunnen betaald en verzekerd worden op het centrale budget van de dienst Diversiteitsbeleid. Het merendeel van deze leerwerkers zijn arbeiders (groenarbeiders, wegenwerkers, keukenhulp). Leerwerkers kunnen ook bezoldigd worden op het budget van de entiteit.
- **werklozen die een trajectbegeleiding volgen:** deze stage kan onbezoldigd of bezoldigd zijn, afhankelijk van het statuut van de werkzoekende. Voor ongekwalificeerde jongeren bestaat er de mogelijkheid om een trajectbegeleiding met een betaalde instapstage te volgen.
- **taalstagiairs;** de anderstalige leerlingen in NT2-trajecten krijgen de mogelijkheid om een taalstage te lopen om de oefenkansen te verhogen. De dienst heeft in 2015 een reeks contacten gelegd met de taalopleidingen in Brusselse CVO's en vastgesteld dat er verschillende opportuniteiten zijn om deze vorm van stage in te zetten in de Vlaamse administratie. Op dit moment zijn die stages onderbenut.

Daarnaast worden de volgende nieuwe initiatieven opgenomen:

- Sommige entiteiten stellen mensen tijdelijk te werk in het kader van **artikel 60²**. De uitbereiding van deze mogelijkheden van tewerkstelling zal in 2016 verder onderzocht worden.
- **Hoogopgeleide anderstaligen** ondervinden soms grote moeilijkheden als ze hun eerste stappen op de arbeidsmarkt willen zetten. Voorbeelden van moeilijkheden zijn: geen kennis van de Vlaamse arbeidsmarkt, geen inzicht in de arbeidscultuur, geen professionele netwerken, gebrekkige taalkennis, moeizame gelijkschakeling van diploma's,... Met als gevolg dat soms het zelfvertrouwen en de motivatie van deze mensen achteruitgaat. De dienst Diversiteitsbeleid wil een speciale inspanning doen om die mensen een vorm van begeleiding te geven. Daarom zullen we werken met **mentoren** binnen de Vlaamse overheid om deze doelgroep te ondersteunen. Via verschillende contactmomenten bouwt de mentor mee aan de versterking van de competenties en het zelfvertrouwen van de mentee. De mentor probeert de werkzoekende te introduceren in zijn netwerk door bv. de mentee voor te dragen en gesprekken te regelen. De mentor verleent advies en probeert te motiveren waar nodig. De dienst Diversiteitsbeleid werkt samen met Eminente (dienstverlening van de VDAB die hooggeschoolde internationale talenten begeleidt naar werk), de8 (vzw Integratie en Inburgering Antwerpen), Duo for a Job (brengt geïmmigreerde jongeren die actief op zoek zijn naar werk in contact met vijftigplussers) en VOKA Gent om mentees te plaatsen.
- Observatiestages voor hoogopgeleide anderstaligen zijn interessant omdat het hen de mogelijkheid biedt om Nederlands bij te leren en de arbeidscultuur te leren kennen. Dikwijls volgen deze personen geen opleiding zodat van een stage in het kader van een opleiding geen sprake is. De dienst Diversiteitsbeleid heeft in samenspraak met het juridisch kenniscentrum een regeling uitgewerkt zodat die personen als "bevoorrechte getuigen" kennis kunnen maken met de werkvloer.

De dienst Diversiteitsbeleid:

SD 3	OD 3.3	heeft de ambitie om in 2016 het stagebeleid vorm te geven. Vragen over de reglementering omtrent de stages komen bij de dienst terecht.
SD 3	OD 3.3	ondersteunt de diversiteitsambtenaren bij het uitbouwen van een entiteitsspecifiek stagebeleid binnen de entiteiten met aandacht voor de kansengroepen.
SD 1 SD 3	OD 1.5 OD 3.3	bouwt aan het netwerk van organisaties en diensten die stagiairs van buitenlandse herkomst of met een handicap of chronische ziekte begeleiden en stelt dat netwerk ter beschikking van alle entiteiten.
SD 1 SD 3	OD 1.5 OD 3.3	bemiddelt tussen enerzijds de entiteiten die stagiairs uit de kansengroepen zoeken en anderzijds de opleidingscentra die speciale aandacht besteden aan de kansengroepen.
SD 1 SD 3	OD 1.5 OD 3.3	doet een bijzondere inspanning om stageplaatsen, observatiestages, taalstages of mentorprojecten te zoeken voor hooggeschoolde anderstaligen en werkt op deze manier mee aan het verhogen van de kansen op de arbeidsmarkt van hooggeschoolde anderstaligen en brengt tegelijkertijd diversiteit op de werkvloer.

² Tewerkstelling overeenkomstig artikel 60, §7 is een vorm van maatschappelijke dienstverlening waarbij het OCMW een baan bezorgt aan iemand die uit de arbeidsmarkt is gestapt of gevallen, met als doel deze terug in te schakelen in het stelsel van de sociale zekerheid en in het arbeidsproces.

SD 1 SD 3	OD 1.5 OD 3.3	biedt ook ondersteuning aan bij het zoeken naar kandidaten uit de kansengroepen voor startbanen en jobstudenten. Concreet betekent dit dat vanuit de dienst contacten worden gelegd met instellingen waar personen uit de kansengroepen les of opleiding volgen (bv. BUSO, scholen met leerlingen van buitenlandse herkomst, CVO's waar lessen Nederlands worden gegeven, opleidingscentra, cel diversiteit van hogescholen en universiteiten).
SD 5	OD 5.2 OD 5.3	blijft het aantal stagiairs, jobstudenten en startbaners uit de kansengroepen registreren en monitoren.

Ondersteuning bij de procedures van voorbehouden betrekkingen en GIBO³

Daarnaast investeert de dienst specifieke instroomacties van de personen met een handicap of chronische ziekte, namelijk GIBO en voorbehouden betrekking. GIBO is een variant op de klassieke individuele beroepsopleiding en is bedoeld voor personen met een arbeidshandicap die in begeleiding zijn bij een gespecialiseerde opleidings-, begeleidings- en bemiddelingsdienst (GOB, GTB, SIHO, enz.)

Overeenkomstig artikel I 5, §4 van het VPS wordt van elk beleidsdomein 1% van de betrekkingen, uitgedrukt in voltijds equivalenten (VTE), voorbehouden voor personen met een arbeidshandicap, die recht hebben op een langdurige loonkostsubsidie in de reguliere of sociale economie.

Om de tewerkstelling van personen met een handicap of chronische ziekte, waaronder werving via voorbehouden betrekkingen, te stimuleren, zullen de volgende acties worden ondernomen.

De dienst Diversiteitsbeleid:

SD 3 SD 4	OD 3.1 OD 4.1	actualiseert de omzendbrief over <i>voorbehouden betrekkingen</i> en stimuleert de entiteiten om gebruik te maken van dit instrument.
SD 3 SD 2	OD 3.1 OD 2.4	ondersteunt entiteiten die personen met een handicap of chronische ziekte willen aanwerven om gebruik te maken van voorbehouden betrekkingen. Via de Commissie Diversiteit van de Vlaamse overheid wordt het instrument opnieuw onder de aandacht gebracht van de diversiteitsambtenaren. Daarnaast worden de rekruteerders en selectoren geïnformeerd, opgeleid en ondersteund in het gebruik van voorbehouden betrekkingen en redelijke aanpassingen bij de selectie.
SD 2	OD 2.4	licht het gebruik van voorbehouden betrekkingen toe bij het topmanagement via de rondes van managementcomités, directiecomités en leidend ambtenaren.
SD 3 SD 4	OD 3.1 OD 4.1	stimuleert het gebruik van de procedure van voorbehouden betrekkingen om de tijdelijke tewerkstelling van personen met een handicap of chronische ziekte te bestendigen.
SD 3	OD 3.3	ondersteunt de toeleiding van personen via een gespecialiseerde individuele beroepsopleiding (GIBO) en pleit voor de mogelijkheid van effectieve tijdelijke tewerkstelling na een GIBO.

³ Meer informatie over GIBO is te vinden op: <https://www.vdab.be/werkgevers/ibo/gibo.shtml>

Arbeidsmarktcommunicatie: doelgroepenbereik verbeteren

Het bereiken van de doelgroepen blijkt een van de moeilijkste aspecten van het gericht instroombeleid te zijn. De Vlaamse overheid slaagt er niet in om de kandidaten uit de kansengroepen aan te trekken. De dienst Diversiteitsbeleid ziet daarin een belangrijke rol weggelegd voor de samenwerking tussen de arbeidsmarktcommunicatie van de dienst Rekrutering en Selectie en zichzelf. De dienst bezit het netwerk van middenveldorganisaties en partners die betrokken moeten zijn in gerichte toeleiding, maar daarnaast zal de dienst expertise inzetten om niet-stereotyperende (arbeidsmarkt)communicatie te voeren naar de kandidaat-sollicitanten. Gerichte communicatie houdt ook rekening met de bereik van de doelgroepen via sociale media en specifieke vindplaatsen van face-to-face contact. Om de instroom van de doelgroepen te verhogen in de reguliere selectie zet de dienst Diversiteitsbeleid in op de diversiteitsgevoelige rekrutering via ethnomarketing, tewerkstellingsbeurzen voor de doelgroepen, partnercampagne, arbeidsmarktcommunicatie, etc.

De dienst Diversiteitsbeleid:

SD 1	OD 1.5	blijft waken over een arbeidsmarktcommunicatie met aandacht voor diversiteit en gelijke kansen.
SD 1	OD 1.5	levert een diversiteitsbijdrage aan de deelwebsite www.werkenvoorvlaanderen.be .
SD 1	OD 1.5	stelt communicatiemateriaal ter beschikking aan de dienst Rekrutering & Selectie om de Vlaamse overheid als diverse werkgever te profileren. Hij ontwikkelt communicatiemateriaal voor de jobbeurzen die de dienst Rekrutering en Selectie kan gebruiken om diversiteit in de kijker te zetten (banners, foto's, filmpjes, portretten en verhalen).
SD 1	OD 1.5	is aanwezig op twee doelgroepgerichte jobbeurzen per jaar.
SD 2	OD 2.4	voert een communicatiecampagne gericht naar de partners in het middenveld (werktitel "Voor U is er plaats bij de Vlaamse overheid") met als doel om meer personen uit de kansengroepen toe te leiden naar de Vlaamse overheid.
SD 1	OD 1.5	betreft middenveldorganisaties bij de arbeidsmarktcommunicatie en past het huidige instrument 'mailinglijst van organisaties van de kansengroepen' aan, maakt een update van het fiche Mailinglijst. Hij zoekt nieuwe organisaties en kanalen om het instrument uit te breiden.
SD 1	OD 1.5	ontwikkelt een meeneemproduct (flyer, bladwijzer, postkaart) gericht op kandidaat-sollicitanten uit verschillende kansengroepen en verspreidt die via de partners.
SD 1	OD 1.5	onderzoekt het bereik van sociale media (Facebook-pagina van de dienst), en boost een aantal vacatures om het effect op het bereik en de rekrutering te meten. Op basis van dit onderzoek worden er aanbevelingen gegeven voor de arbeidsmarktcommunicatie inzake gerichte rekrutering van de doelgroepen.
SD 1 SD 2	OD 1.5 OD 2.4	verbetert de deelwebsite diversiteit op www.vlaanderen.be/nl/vlaamse-overheid/werken-bij-de-vlaamse-overheid/diversiteit-als-meerwaarde . Er worden goede voorbeelden in beeld gebracht en er wordt extra informatie gegeven bij veelgestelde vragen (nationaliteitsvoorwaarde, NARIC, taaltesten van SELOR, redelijke aanpassingen, voorbehouden betrekkingen, etc...).
SD 1	OD 1.5 OD 1.8	voert specifieke acties bij de bekendmaking van de vacatures voor top- en middenkader om vrouwelijke kandidaten te stimuleren om te solliciteren.

4. Ondersteuning van diversiteit in de processen van rekrutering en selectie en wegwerken van de instroomdrempels

In 2015 heeft Deloitte in opdracht van de dienst Diversiteitsbeleid een onderzoek uitgevoerd naar de gangbare wervingsprocedures en selectieprocedures binnen de Vlaamse overheid. Deze studie heeft de praktijken van Jobpunt Vlaanderen buiten beschouwing gelaten en heeft de focus gelegd op wat noodzakelijk is om diversiteit bij de rekrutering en selectie te verhogen. Deloitte heeft tien aanbevelingen meegegeven die kunnen helpen om de Vlaamse administratie diverser te maken. Het samenbrengen van de dienst Rekrutering & Selectie en de dienst Diversiteitsbeleid in één agentschap brengt een ongeziene opportuniteit met zich mee: de processen van rekrutering en selectie kunnen vlotter afgestemd worden op de kennis en expertise met betrekking tot diversiteit en rekrutering van de doelgroepen. Het stroomlijnen van deze processen en de vorming van de medewerkers beoogt dat de Vlaamse overheid gelijke kansen bij instroom garandeert.

Reeds in 2015 zijn verschillende acties ondernomen om de afstemming te bereiken en de samenwerking te organiseren. De dienst Diversiteitsbeleid voert maandelijks overleg met het dienstencentrum Talent - dienst Rekrutering & Selectie. Deze samenwerking heeft tot nu toe twee vormen aangenomen:

- systematische aanpassingen aan het proces, zoals opname van een diversiteitclausule in alle vacatures, screening van de vacatures op neutraliteit, inzetten van een diversiteitconsulent om de rekrutering aan te passen aan de gezochte doelgroepen, doorlichting van de taaltesting of procedure voor diploma-gelijkschakeling, etc.
- ad hoc proefprojecten, zoals ad hoc versterking bij de selecties van personen met een handicap, voeren van een anonieme preselectie, monitoren van mogelijke discriminatie, monitoren van de ervaringen van de kandidaten, etc.

In 2016 zullen de twee diensten de huidige samenwerking voortzetten en onderzoeken welke verbeteringen aan het proces wenselijk en effectief zijn. Hieronder volgt een reeks van geplande acties. De nadruk zal liggen op competentiegericht denken, valideren van de competenties van de doelgroepen, structurele ondersteuning van de doelgroepen tijdens de selectie, wegwerken van de instroomdrempels, monitoring van de rekrutering en selectieprocessen. Twee belangrijke aspecten van deze samenwerking: arbeidsmarktcommunicatie en antidiscriminatie bij rekrutering en selectie worden thematisch opgenomen in respectievelijk prioriteit 3 (instroomondersteuning) en prioriteit 6 (antidiscriminatiebeleid).

De dienst Diversiteitsbeleid:

SD 2	OD 2.5	investeert in competentiegericht denken bij de selectie.
SD 2	OD 2.5	neemt samen met de collega's van het Juridisch Kenniscentrum deel aan de ambtelijke werkgroep ter voorbereiding van het EVC-decreet, levert de nodige expertise aan en zorgt voor een brugfunctie om de EVC-procedure te stimuleren binnen de Vlaamse overheid als werkgever.
SD 2	OD 2.5	werkt mee aan de verhoging van de expertise in (alternatieve) selectieprocedures bij de selectoren en de HR-medewerkers.
SD 3	OD 3.1	promoot neutrale (pre)selectie op vlak van gender, leeftijd, handicap en herkomst als standaardprocedure; ondersteunt selectieprocessen die voortwerken met het proefproject objectief/anoniem solliciteren.
SD 3	OD 3.1	ondersteunt de dienst Rekrutering & Selectie bij de screening van vacatureteksten en selectiereglementen op de correcte weergave van genderbepalingen, diplomavooraarden, taalvereisten, redelijke aanpassingen,....
SD 3	OD 3.1	onderzoekt de mogelijkheid om een kader te creëren voor de toepassing van het consequent gebruik van divers samengestelde jury's bij

		selectiegesprekken.
SD 3	OD 3.2	zorgt ervoor dat advertentieteksten gescreend worden op taaltoegankelijkheid in overleg met het Huis van het Nederlands en dat de kennis hierover geborgd wordt.
SD 3	OD 3.2	organiseert een opleiding 'toegankelijke vacatureteksten opstellen' voor selectoren.
SD 3	OD 3.2	Informeert de entiteiten in samenwerking met NARIC over de diplomavooraarden bij aanwerving en de verschillende NARIC-procedures. De dienst voorziet daarvoor een infofiche met uitleg over de verschillende procedures van NARIC en de correcte omgang met die procedures bij aanwervingen.
SD 3	OD 3.2	blijft samen met het Juridisch Expertisecentrum ook in 2016 bij de federale overheid aandringen op de herziening van artikel 10 van de Grondwet om de gelijke toegang tot statutaire functies bij de Vlaamse overheid te garanderen.
SD 3	OD 3.2	zet versterkt in op redelijke aanpassingen bij werving en selectie: verhoging van expertise bij de selectoren, uitwisseling van goede praktijken met Selor en bekendmaking van de mogelijkheden bij kandidaten. Hij organiseert een vorming over redelijke aanpassingen bij werving en selectie.
SD 3	OD 3.5	neemt CV-screening onder de loep en maakt selectoren alert op de gevaren van uitsluiting van de kansengroepen als resultaat van ongewenste effecten bij CV-screening.
SD 3	OD 3.5	screent verschillende procedures op ongewenste effecten voor de kansengroepen (Adverse Impact).
SD 5	OD 5.2	monitort het verloop van de procedures van het top- en middenkader.
SD 5	OD 5.2	past een monitoring en rapportering toe op de verhouding tussen de verschillende kandidaten in de eindselectie en de afwegingen op basis van de diverse selectiestappen die genomen worden in de laatste ronde bij de selectie van het top- en middenkader.
SD 5	OD 5.2 OD 5.3	onderzoekt de mogelijkheden om de sollicitanten te bevragen na selectieprocedures.
SD 5	OD 5.2 OD 5.3	screent werkenvoorvlaanderen.be op correcte weergave van genderbepalingen, diplomavooraarden, taalvereisten, redelijke aanpassingen,...
SD 5	OD 5.2 OD 5.3	onderzoekt de mogelijkheden van monitoring van het selectieproces en de kansengroepen in de huidige 'Vacaturemarkt'.
SD 5	OD 5.2 OD 5.3	werkt mee aan een nieuw online vacaturesysteem met het oog op monitoring van de kansengroepen in het selectieproces.
SD5	OD 5.2 OD 5.3	onderzoekt op welke manier er monitoring en rapportering kan opgezet worden om Adverse Impact in de selectieprocedure te capteren.

5. Structurele ondersteuning handicap

Ongeveer 520.000 personen of 13,7% van de Vlaamse bevolking op beroepsactieve leeftijd heeft een arbeidshandicap. Een duurzame job zorgt niet alleen voor een inkomen voor deze doelgroep maar ook een betere sociale inclusie. Er is nog steeds een grote werkzaamheidskloof tussen de groep van personen met een arbeidshandicap (42,7%) en zonder arbeidshandicap (76,8%) (Samoy, 2015) (SVR, 2015). De Commissie Diversiteit van de SERV benadrukt de noodzaak van een duurzame verhoging van de werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidsbeperking. Daarbij ligt de

nadruk op een kwaliteitsvolle tewerkstelling die de instroom van deze groep verhoogt en uitstroom zoveel mogelijk beperkt. De voorkeur gaat daarbij uit naar tewerkstelling binnen de reguliere arbeidsmarkt, wat aandacht voor doorstroom binnen de sociale economie essentieel maakt.

Alle onderzoeken over handicap en arbeid van de voorbije jaren hebben een gemeenschappelijke conclusie: **structurele ondersteuning** is onontbeerlijk in duurzame tewerkstelling van personen met een handicap of chronische ziekte. De Commissie Diversiteit van de SERV vraagt een structurele inzet op de volwaardige ondersteuning van de werknemers met een handicap of chronische ziekte. Een goed structureel beleid dat de arbeidsomstandigheden van deze groep bewaakt, leidt tot meer werkbaar werk. Dat betekent concreet een beheersbare werkdruk, een goede ondersteuning door de leidinggevende(n), een draagbare emotionele belasting, voldoende autonomie en voldoende afwisseling. De sociale partners en kansengroepen vragen ondersteuning op maat voor (potentiële) werkgevers en personen met een arbeidshandicap over de gehele loopbaan. Een gerichte ondersteuning zorgt ervoor dat de competenties en talenten van deze werknemers effectief worden ingezet in hun werksituatie.

Personen met een handicap of chronische ziekte ervaren ondersteuning als noodzakelijk, maar ook als erkenning en de meest waardevolle bijdrage van de werkgever. De dienst Diversiteitsbeleid wil in 2016 inzetten op het stroomlijnen en versterken van deze structurele ondersteuning van de doelgroep via een reeks van maatregelen en re-integratiebeleid.

De dienst Diversiteitsbeleid:

SD 2	OD 2.4	stimuleert, via de rondes van managementcomités, directiecomités en leidend ambtenaren en de sensibiliseringscampagne over handicap (2016-2019), het gebruik van instrumenten voor de tewerkstelling van personen met een handicap of chronische ziekte (arbeidspostaanpassingen, ondersteuning van tewerkstelling, integratieprotocol, enzovoort).
SD 4	OD 4.1	verbetert het instrument "integratieprotocol" en zet dat in als basisinstrument voor de begeleiding en ondersteuning van personen met een handicap of chronische ziekte in de entiteiten.
SD 4	OD 4.1 OD 4.4 OD 4.5	voert de hervorming van het instrument "rendementsondersteuning" uit en zet in op de structurele ondersteuning van tewerkstelling van personen met een handicap of chronische ziekte. Hierbij wordt de nadruk gelegd op het uitwerken van duidelijke afspraken over het proces en het opmaken van een lijst met ondersteuningsmogelijkheden.
SD 4	OD 4.1 OD 4.4	actualiseert het afsprakenkader arbeidspostaanpassingen.
SD 4	OD 4.5	volgt samen met het Juridisch Kenniscentrum de mogelijkheden op om een gelijke behandeling te garanderen voor statutaire personeelsleden die na ziekte deeltijds terug aan de slag willen.
SD 4	OD 4.5	blijft in samenwerking met de experts van de VDAB het rendementsverlies van personen met een handicap of chronische ziekte in kaart brengen en pleiten voor de omzetting van rendementsverlies naar een reële verhouding tot de voltijdse tewerkstelling.
SD 4 SD 3	OD 4.1 OD 3.2	onderzoekt op welke manier het Maatwerkdecreet ingang kan vinden binnen de Vlaamse overheid en werkt een voorstel uit voor het volgende sectorale akkoord.
SD 4	SD 4.4	draagt bij tot een verdere uitbouw van het re-integratiebeleid in samenwerking met de re-integratieadviseurs, team mobiliteit en psycho-medisch team, met bijzondere aandacht voor de situatie van personen met

		een handicap of chronische ziekte in re-integratietrajecten.
SD 2 SD 5	OD 2.4 OD 5.4	organiseert een studiedag over redelijke aanpassingen op de werkvloer.
SD 2 SD 5	OD 2.4 OD 5.4	voert specifieke sensibiliseringsacties om de bekendheid van de maatregelen voor de tewerkstelling van personen met een handicap of chronische ziekte te verhogen.
SD 4	SD 4.4	investeert in jobcrafting als een van de belangrijke instrumenten om personen met een handicap of chronische ziekte kansen te bieden op duurzame tewerkstelling.

6. Optimalisering van het antidiscriminatiebeleid en promoten van de neutraliteit van de dienstverlening

De Vlaamse overheid moet inzetten op een gericht beleid inzake arbeidsgerelateerde discriminatie waarin naast sensibilisering en vorming ook een duidelijk beleid over de aanpak van discriminatie wordt uitgewerkt. Het beoogde resultaat is een duidelijk en transparant kader over discriminatie en neutraliteit en de daarbij horende *preventie-, controle- en bestraffingsprocedure*.

De aanpak van discriminatie, zowel het voorkomen als het bestrijden ervan, is in principe voor alle discriminatiegronden gelijk. In zoverre moeten geen specifieke maatregelen genomen worden. Waar uiteraard wel op moet gelet worden en wat moet voorkomen of geredieerd worden, zijn specifieke negatieve handelingen/effekten waarmee mensen die tot een specifieke kansengroep behoren kunnen geconfronteerd worden bij de selectie en werving en in de verdere ontwikkeling van hun carrière.

Het voorkomen en remediëren van (indirecte) arbeidsgerelateerde discriminatie *koppelen* we aan alle ondersteunende maatregelen van het diversiteitsbeleid binnen de Vlaamse overheid, zoals trainingen en opleidingen, instrumenten uit de toolbox Talentontwikkelaar, de toolbox diversiteit, e.d. We willen zoveel mogelijk komen tot een onderhandelde oplossing wanneer zich problemen, meldingen of klachten voordoen en we willen discriminatie voorkomen waar het kan; dat impliceert ook een ondersteuningsaanbod. De *tools* die we daarbij inzetten worden *regelmatig gescreend* op relevantie en waar nodig aangevuld met bijkomende instrumenten. *Doelstelling* op langere termijn: *in alle GKD-plannen* van de entiteiten wordt specifiek aandacht besteed aan discriminatievoorkoming en -bestrijding. We *inventariseren* de knowhow, de instrumenten, de engagementen en acties bij de entiteiten, en we bevorderen de *kennisdeling* tussen beleidsdomeinen op het terrein. Daarbij wordt ook aandacht besteed aan de omgang met *discriminerende klanten en worden de entiteiten hierin ondersteund*.

Ondersteuning werkt niet zonder draagvlak. *Blijvende sensibilisatie en communicatie* is nodig. Om werk en kosten beheersbaar te houden, kan dat via *interne kanalen van de Vlaamse overheid* (van 13 tot de nieuwsbrieven van de entiteit) en via *sociale media*.

Met een non-discriminatiebeleid mikken we op duurzame diversiteit op de werkvloer. We moeten daarbij aandacht hebben voor twee aspecten: *gelijkwaardigheid tussen (groepen van) medewerkers* (niemand wordt uitgesloten, geïntimideerd of gepest door collega's) en *behandeling als gelijke van alle medewerkers door de werkgever/het management* (voorkomen van discriminatie).

We moeten stap voor stap, in samenwerking met VO-interne en externe experts, een *aangepast vormings- en trainingsaanbod* voorzien, om te beginnen *voor de diversiteitsambtenaren en voor de HR-medewerkers*. Centraal vertrekken we van het *eDiv-instrument*, ontwikkeld door het

Interfederale Gelijkekansencentrum (IGC). Dit instrument bevat alle relevante regelgeving, oefeningen, veelgestelde vragen en casebesprekingen. De doelstelling op *langere termijn* moet zijn dat *alle diversiteitsambtenaren een 'eDiv-attest'* halen (bewijs van praktische basiskennis non-discriminatie­regelgeving) en dat ook *promoten bij de HR-medewerkers, het middenkader en de vakbondsvertegenwoordigers in de EOC's*. We moeten afspraken maken met het IGC en met de verschillende beleidsdomeinen om het instrument *up-to-date te houden en verder te ontwikkelen*. De dienst Diversiteitsbeleid neemt het initiatief om het eDiv-instrument verder te laten aanvullen met situaties en veelgestelde vragen die relevant zijn voor overheidsdiensten; daarvoor gebruiken we de expertise van de diversiteitsambtenaren en de HR-medewerkers. Idem voor de (relevante) instrumenten in de toolbox Talentontwikkelaar.

Er is nog steeds sprake van directe discriminatie op de arbeidsmarkt, maar de grootste 'boosdoener' is indirecte discriminatie. Wat 'onbedoeld' discrimineert, herkennen we vaak niet, en dan kunnen we het ook niet erkennen als probleem. Vandaar dat we *bijzondere aandacht* moeten besteden aan *indirecte discriminatie en adverse impact*. Daarvoor ontbreken nog *goede checklists*, die moeten we *mee helpen ontwikkelen*.

Discriminatiebestrijding blijft een *topprioriteit voor de Vlaamse inspectiediensten*, in de eerste plaats voor de inspectie werk. Op basis van risicoanalyses, statistische data, informatie van partners en evaluatie van individuele klachten/meldingen worden in elk jaaractieprogramma van de inspectie werk kwantitatieve én kwalitatieve doelstellingen geformuleerd. De inspectie onderzoekt hoe ze haar proactieve aanpak daarbij kan versterken (bijvoorbeeld via quick scans) en welke vernieuwende instrumenten kunnen gehanteerd worden. De samenwerking met het IGC en de federale inspectiediensten wordt daarbij versterkt; dat moet nog sterk verbeteren op het vlak van gegevensuitwisseling, onder de vorm van concrete samenwerkingsovereenkomsten.

Bij meldingen en klachten wordt steeds naar een onderhandelde oplossing gestreefd; helaas lukt dat met de huidige aanpak niet altijd, waarna enkel een juridische weg overblijft die vaak eindigt in frustratie en seponering. Daarom is het nuttig om de voorwaarden en mogelijkheden te onderzoeken om een structurelere plaats in te ruimen voor (*officiële*) bemiddeling. De *ervaringen binnen de Vlaamse overheid* met bemiddeling (bij discriminatie en pestgedrag) *inventariseren* en hieruit lessen trekken en *nuttige tips en aanbevelingen doorgeven*.

Op de Vlaamse arbeidsmarkt spelen de intermediairs een belangrijke rol (publieke zoals de VDAB, private zoals de leden van FEDERGON en organisaties voor kosteloze bemiddeling zoals de leden van de Steunpunten Lokale Netwerken - SLN). Vlaanderen is volledig bevoegd voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding zodat onze verantwoordelijkheid voor het voorkomen en bestrijden van discriminatie bijzonder groot is. Vandaar het grote belang van de engagementen van die arbeidsmarktintermediairs m.b.t. dit thema: de engagementen moeten concreet zijn en meetbaar, moeten ingebed worden in een breed actieplan (zie hierna) en worden (tweejaarlijks) geëvalueerd en geactualiseerd.

Bovenstaande aandachtspunten en speerpunten moeten vertaald worden in een *concreet actieplan discriminatievoorkoming en -bestrijding*. We leggen dat voor *advies* voor aan de *Commissie Diversiteit van de SERV*. Dit plan wordt regelmatig *geëvalueerd* en bijgestuurd. We *stemmen* dit actieplan nauw *af* met de initiatieven binnen *andere beleidsdomeinen*, in de eerste plaats met *WSE en met Gelijke Kansen Vlaanderen* die ook initiatieven op dit terrein ondernemen.

De dienst Diversiteitsbeleid:

SD 1	OD 1.4	werkt het antidiscriminatiebeleid uit en sensibiliseert vervolgens de entiteiten.
SD 2	OD 2.4	
SD 3	OD 3.5	

SD 1 SD 2 SD 3	OD 1.4 OD 2.1 OD 2.2 OD 2.4 OD 3.5	zorgt samen met het Virtueel Bureau Integriteit voor een opleiding in diversiteit en neutraliteit van het personeel, om alle burgers gelijkwaardig te behandelen en om antidiscriminatie in de dienstverlening te benadrukken. Deze opleiding geeft invulling aan de afspraken inzake neutraliteit voortvloeiend uit het regeerakkoord 2014-2019. Er komt meer duidelijkheid over de aspecten van gelijke kansen, gelijkwaardige behandeling en neutraliteit in de deontologische code van de Vlaamse overheid.
SD 3	OD 3.5	versterkt, in samenwerking met het Virtueel Bureau Integriteit en de GDPB, het voorkomen, het bemiddelen en het bestrijden van feitelijke discriminatie op de werkvloer.
SD 2	OD 2.1 OD 2.2 OD 2.4	stimuleert het gebruik van het eDiv-instrument; stuurt erop aan dat alle diversiteitsambtenaren een 'eDiv-attest' halen (bewijs van praktische basiskennis non-discriminatie-regelgeving) en promoot dat bij het middenkader en bij de vakbondsvertegenwoordigers in de EOC's.
SD 5	OD 5.4	vult het eDiv-instrument aan met situaties en veelgestelde vragen die relevant zijn voor overheidsdiensten; screent de weinige tools over discriminatiebestrijding in de toolbox Talentontwikkelaar om ze toegankelijk te maken voor de Vlaamse overheid.
SD 1 SD 3	OD 1.1 OD 3.3	ziet erop toe dat in alle gelijkekansen- en diversiteitsplannen van de entiteiten specifiek aandacht wordt besteed aan discriminatievoorkoming en -bestrijding. Hij inventariseert de engagementen en acties bij de entiteiten en bevordert de kennisdeling tussen de entiteiten.
SD 2	OD 2.3	zet de expertise in van het CGKR met betrekking tot aspecten over antidiscriminatie in de opleidingen en trainingen van leidinggevenden; ondersteunt en levert expertise aan.
SD 2	OD 2.1	organiseert opleidingen in verband met discriminatie en gelijke kansen in rekruterings- en selectieprocessen.
SD 3	OD 3.1	ondersteunt entiteiten bij het structureel inbouwen van diversiteit en antidiscriminatie in selectieprocessen.
SD 3	OD 3.1	onderzoekt mogelijke discriminatie en 'adverse impact', het onbewust benadelen van bepaalde groepen, tijdens rekrutering en selectie.

7. Genderneutraliteit, transgenderbeleid, genderkloof, gendervertegenwoordiging

Genderbeleid blijft een belangrijk onderdeel van de werking en de dienstverlening van de dienst Diversiteitsbeleid ondanks het feit dat er een verschuiving van prioriteiten en een fasering van acties is. In 2016 streeft de dienst naar het creëren van een **duidelijk kader inzake genderneutraliteit, genderexpressie, transgenderbeleid** en het bepalen van het aanbod ter ondersteuning van de entiteiten en het organiseren van vormingen. Dit zal gebeuren in samenwerking met verschillende experts gender-/transgenderbeleid en in nauwe samenwerking met entiteiten die hier nood aan hebben.

In navolging van recent wetenschappelijk onderzoek en wetgevende initiatieven is de nadruk verschoven. Een van de belangrijke ontwikkelingen is het feit dat het wettelijk beschermend kader een uitbreiding kent van het Vlaamse Decreet houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid (2008) - dat nu ook expliciet *genderidentiteit* en *genderexpressie* als beschermde gronden vermeldt. Het decreet specificeert de domeinen waarbinnen discriminatie niet kan, waaronder werk. Ook in de antipestwet werden de gronden genderidentiteit en genderexpressie toegevoegd (Belgisch Staatsblad, 28 april 2014).

Recent wetenschappelijk onderzoek toont aan dat het probleem voor transgenderpersonen in het vinden of behouden van werk erg groot is. Respondenten uit Europa's grootste studie ooit onder transgenderpersonen uit 28 lidstaten, geeft aan dat 53% van alle respondenten uit België aangeeft zich gediscrimineerd te voelen tijdens het zoeken naar werk in het jaar voorafgaand aan de bevraging. Dat ligt hoger dan het Europese gemiddelde (37%). Het thema 'transgender personen en werk' kreeg recent ook aandacht in de politieke arena. Op 22 april 2015 nam de Parlementaire Assemblee van de Raad van Europa (PACE) met een tweederdemeerderheid een brede resolutie aan over de mensenrechten van transgenders in Europa, waarin zij de lidstaten (o.a.) oproept om *"effectieve bescherming te bieden tegen de discriminatie op basis van genderidentiteit in de toegang tot werkgelegenheid zowel in de publieke als in de private sector"* (art6.1.5). Al in 2014 heeft het Vlaamse Parlement de resolutie betreffende de algemene maatschappelijke aanvaarding en gelijkschakeling van transgenders goedgekeurd. Actiepunt 9 uit de resolutie luidt dat de overheid zich voorneemt om *"werkgevers of hun organisaties in het kader van de evenredige arbeidsparticipatie aan te moedigen zich tolerant op te stellen ten aanzien van transgender werknemers, hen zowel bij sollicitaties als tijdens de uitvoering van hun functie en bij eventuele ontslagen op een gelijke manier te behandelen als hun niet-transgender collega's; tevens wordt van de werknemers of hun organisaties verwacht dat ze transgenderisme op een normale manier integreren in de algemene bedrijfscultuur; het instellen van quota is daarbij niet wenselijk"*.

Om de toegankelijkheid van transgenderpersonen binnen de Vlaamse overheid als werkgever te verbeteren, en het algemeen welzijn en de integratie op de werkvloer te bevorderen, zal het Transgender Infopunt een beleidskader ontwikkelen met betrekking tot genderidentiteit en genderexpressie in opdracht van en in samenwerking met de dienst Diversiteitsbeleid. Dit beleidskader zal niet enkel bruikbaar zijn in alle entiteiten van de Vlaamse overheid, maar tevens als voorbeeld kunnen fungeren voor lokale besturen en andere werkgevers. De dienst Diversiteitsbeleid kan na afloop van de dienstverlening haar opgedane kennis delen en zo aan een inclusieve werkomgeving werken.

De dienst Diversiteitsbeleid:

SD 4	OD 4.2	screent het huidig diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid en stelt specifieke behoeftes vast in het kader van het thema transgenderpersonen, genderidentiteit en genderexpressie.
SD 4	OD 4.2	verzamelt goede voorbeelden van het transgenderbeleid van vergelijkbare organisaties en werkt de toolbox transgenderbeleid uit.
SD 4	OD 4.2	werkt een beleidskader uit met betrekking tot transgenders op de werkvloer. Het opstellen van een beleidskader zorgt voor een actiekader waarbinnen nieuwe acties, maatregelen en instrumenten vorm kunnen krijgen met betrekking tot de thematiek van genderidentiteit en genderexpressie. Het eindproduct is een concreet beleidskader en beleidsaanbevelingen voor de Vlaamse overheid en de entiteiten.
SD 4 SD 5	OD 4.2 OD 5.1	besteedt aandacht aan het thema seksuele geaardheid op de werkvloer en ondersteunt het regenboognetwerk Overuit.

Met betrekking tot gender zijn er verschillende doelstellingen vastgelegd in het Strategisch meerjarenplan. Enerzijds is er het doel om de vooropgestelde streefcijfers voor vrouwen in het midden- en topkader te bereiken en anderzijds het doel om het welzijn voor mannen en vrouwen met allerlei achtergronden te vergroten. Er zijn verschillende acties die een stimulans kunnen zijn voor beide doelstellingen tegelijk. De acties die gevoerd worden over het welzijn hebben een positieve invloed op de streefcijfers; het bereiken of benaderen van de streefcijfers kan een

symbolisch effect hebben en het welzijn bevorderen. Door het voeren van een leeftijdsbewust genderbeleid en in te zetten op de combinatie werk-privé, PTOW, werkbaar werk, etc. investeert de Vlaamse overheid in duurzaam werken en genderevenwicht.

Genderbewust-beleid is niet hetzelfde als vrouwenbewust-beleid. De dienst zal naast de gebruikelijke acties die emancipatie en versterking van de positie van de vrouw beogen, blijvend investeren in een genderbewuste blik op de werking van de entiteiten: wat is de verhouding tussen man en vrouw? Welke opportuniteiten bestaan er in de entiteiten? Hoe bereikt men een evenwicht? Hoe zit het met gender(loon)kloof en genderpensioenloof? Het HR Expertisecentrum zal samen met de dienst Diversiteitsbeleid de vrouwen verder opleiden en sensibiliseren om te solliciteren. Tegelijkertijd investeert de dienst in het mogelijk maken van verticale doorstroom van vrouwelijk talent.

De dienst Diversiteitsbeleid:

SD 1 SD 2 SD 4	OD 1.8 OD 2.4 OD 4.2	organiseert in januari 2016 een Genderdag.
SD 5	OD 5.1	ondersteunt het personeelsnetwerk Overuit.
SD 4	OD 4.3	start een project inzake genderkloof op basis van de expertise opgebouwd door Gelijke Kansen Vlaanderen en recent wetenschappelijk onderzoek.
SD 4	OD 4.2	investeert in belichten van een alternatieve manier van denken over gelijkheid en verschil - intersectionaliteit en kruispuntdenken - en integreert deze benadering in de werking van de dienst.
SD 1 SD 3	OD 1.8 OD 3.4	organiseert sessies van Vlechtwerk.
SD 1 SD 3	OD 1.8 OD 3.4	ondersteunt het netwerk van vrouwen Vlechtwerk+.

8. Ondersteuning van correcte beeldvorming

Wanneer we een maatschappelijk draagvlak voor kansengroepen willen creëren, is het belangrijk dat we eerst zorgen voor een correcte niet-stereotyperende beeldvorming bij het personeel en het brede publiek. De Vlaamse overheid speelt hierbij een grote rol want het merendeel van de bevolking vormt haar beeld over sociale problemen grotendeels via de media en via de overheidscommunicatie.

De media laten hun publiek kennismaken met een wereld waarmee het niet altijd rechtstreeks in aanraking komt. Zowel in de brede samenleving als in de media leven heel wat clichés over mensen uit de kansengroepen. Het is belangrijk om bij de Vlaamse overheid een groter bewustzijn te creëren over de noodzaak van een waarheidsgetrouwe beeldvorming die niet vervalt in clichés. In deze tijden waarbij berichtgeving aan een hoog tempo gemaakt moet worden en complexe onderwerpen soms heel kort moeten samengevat worden is het des te belangrijk om extra aandacht te besteden aan de nuancering in beeldvorming over de kansengroepen.

Interne communicatie is een belangrijke component van het gelijkekansenbeleid. **Correcte beeldvorming** is immers essentieel wil men voor iedereen gelijke kansen creëren: ontdaan van elke stereotypering, voor elk van de gelijkekansen doelgroepen. Er zijn immers haast geen juridische ongelijkheden meer, maar wel feitelijke ongelijkheden, die meestal voortkomen uit een bepaalde mentaliteit en houding ten opzichte van deze doelgroepen. Via verschillende

instrumenten maakt de dienst Diversiteitsbeleid werk van sensibilisering en correcte beeldvorming. Ook in 2016 ligt de nadruk op het doorbreken van clichés en versterking van inclusief kijk naar de doelgroepen.

De dienst Diversiteitsbeleid:

SD 2	OD 2.4	brengt een diversiteitskalender die de aandacht vestigt op de verschillende thema's van diversiteit.
SD 1 SD 2	OD 1.5 OD 2.4	voert in 2016 een sensibiliseringscampagne "Bonte Bende" met nadruk op diversiteit in de teams bij de Vlaamse administratie.
SD 1 SD 2	OD 1.5 OD 2.4	organiseert een interne sensibiliseringscampagne over de beeldvorming van de kansengroepen.
SD 2	OD 2.4	organiseert de opstart van een vierjarige campagne (2016-2019) over personen met een handicap of chronische ziekte met als doel de instroom en het welbevinden van personen met een handicap of chronische ziekte te verhogen. Deze campagne start in 2016 met het voeren van een sensibiliseringscampagne "Hokjes denken" met de nadruk op een inclusieve benadering tot diversiteit en handicap.
SD 1 SD 2	OD 1.5 OD 2.4	onderhoudt en vult de diverse fotodatabank aan, promoot die als goede bron voor beeldmateriaal en stelt die ter beschikking van de communicatiemedewerkers van de entiteiten.
SD 2 SD 5	OD 2.4 OD 5.4	verspreidt informatie over activiteiten, tentoonstellingen, inleefdagen, mogelijkheden die de middenveldorganisaties aanbieden en die door entiteiten kunnen gebruikt worden.
SD 1 SD 2	OD 1.5 OD 2.4	organiseert ook in 2016 twee sessies van Broodje Divers, een reeks sensibiliserende lunchgesprekken met verhalen van collega's uit de kansengroepen bij de Vlaamse overheid met de nadruk op onzichtbare handicap (MS en CVS).
SD 2 SD 5	OD 2.4 OD 5.1	organiseert vanuit het netwerk Mozaiko een evenement op de internationale dag van de migrant (18 december) over het thema "Wat kan de Vlaamse overheid doen voor mensen op de vlucht?"
SD 1 SD 2 SD 5	OD 1.5 OD 2.4 OD 5.4	informeert over de mogelijkheden om bij de organisatie van evenementen aandacht te besteden aan diversiteit; voert gerichte communicatie over activiteiten in het kader van gelijke kansen en diversiteit zodat de thema's blijvende aandacht krijgen.
SD 1 SD 2	OD 1.5 OD 2.4	zet in op meer aandacht voor diversiteit in de reguliere instrumenten voor de communicatie van de Vlaamse overheid met de burger en met derden. De dienst Diversiteitsbeleid werkt daarvoor samen met alle verschillende entiteiten die communicatie als opdracht hebben en vestigt de aandacht op beeldvorming in de Commissies Diversiteit Vlaamse overheid, Gelijke Kansen en Integratiebeleid.
SD 1 SD 2 SD 5	OD 1.5 OD 2.4 OD 5.4	organiseert opleidingen in interculturaliteit, Interculturele communicatie op maat van de entiteiten.
SD 1	OD 1.5	voert een onderzoek naar beeldvorming over personen met een handicap binnen de Vlaamse overheid.

9. Taalbeleid

Het taalbeleid naar anderstaligen en laaggeschoolden is op dit moment onbestaand binnen de Vlaamse overheid als werkgever. Volgens het Diversiteitsrapport 2015 ondernemen drie entiteiten op dit moment acties met betrekking tot taalbeleid of taalondersteuning. Verschillende entiteiten hebben aangegeven dat er nood is aan taalbeleid en concrete ondersteuning van de personeelsleden.

Een taalbeleid is altijd **op maat**. Alles hangt af van de organisatie, entiteit en van concrete noden. De dienst Diversiteitsbeleid ziet taalbeleid als veelvoud van verschillende structurele acties in entiteiten: taalbeleid voor het personeel (zowel anderstalig als Nederlandstalig), taalbeleid en taaltoegankelijkheid in dienstverlening, taaltesting als onderdeel van HR beleid, zowel bij rekrutering als bij bevordering, etc.

Het is voor de anderstalige werknemers niet altijd eenvoudig om de communicatie van hun werkgever te begrijpen. Vaak struikelen zij over het *taalgebruik in brieven, dienstnota's en arbeidsreglementen*. Of ze hebben moeite met het *dialect* van hun Nederlandstalige collega's of de *moeilijke woorden* die hun baas gebruikt...

Ook voor dienstverlenende instanties is het soms moeilijk om een goede dienstverlening te bieden aan mensen die de Nederlandse taal nog aan het leren zijn. De anderstalige klanten kunnen moeite hebben met lange en complexe zinnen, met bepaalde uitdrukkingen, of ze vinden de juiste contactgegevens niet goed terug in *een al te drukke lay-out*. Of ze begrijpen het *specifieke taalgebruik* te weinig om te weten wat een bepaalde dienstverlening kan inhouden.

De dienst Diversiteitsbeleid neemt taalbeleidsmedewerkers van het Huis van het Nederlands bij de hand. Zij screenen het taalgebruik en de noden van de organisatie. Door deze **screening worden er de knelpunten en noden in kaart brengen**. Op basis van deze screening worden een aantal taalbeleidsacties voorgesteld waar de entiteit mee aan de slag kan.

De dienst Diversiteitsbeleid ziet er verschillende opportuniteiten in en zal in 2016 een reeks proefprojecten ontwikkelen. Deze proefprojecten zullen als basis dienen voor de verdere uitwerking van het beleid en ondersteuning in de daarop volgende jaren. De uitwerking van het taalbeleid moet voldoende aandacht besteden aan taalondersteuning op de werkvloer, taalaspecten in de selecties, taalaspecten van de functies en mogelijkheden tot taalstages.

De dienst Diversiteit:

SD 1	OD 1.7	start samen met het Huis van het Nederlands Brussel het proefproject "Taalbeleid bij het Facilitair Bedrijf" op. Op basis van dit traject worden er andere entiteiten gezocht om een taalbeleid te ontwikkelen en goede praktijken te creëren en te verspreiden.
SD 1 SD 2 SD 4	OD 1.7 OD 2.1 OD 4.1	verzamelt casussen van taalondersteuning op de werkvloer om die te ontsluiten en te delen met de HR-professionals en de diversiteitsambtenaren.
SD 4	OD 4.1	ondersteunt entiteiten met het ontwikkelen van concrete taalopleidingen en taalondersteuning op de werkvloer.
SD 1 SD 3 SD 4	OD 1.7 OD 3.2 OD 4.5	onderzoekt de link tussen de taalvoorwaarden, functieclassificaties en niveaus. Het is de ambitie om voor de functiefamilies en niveaus te kunnen bepalen welk niveau Nederlands nodig is om bepaalde functies te kunnen uitvoeren.

SD 5	OD 5.4	informeert de entiteiten over taalvoorwaarden en de Selor-taaltesten.
SD 1 SD 3	OD 1.7 OD 1.6 OD 3.2	werkt samen met het Huis van het Nederlands en de dienst Rekrutering & Selectie om de vacatures en advertentieteksten te screenen op taalkundige invulling van (gender)neutraliteit en taaltoegankelijkheid.
SD 3 SD 5	OD 3.1 OD 5.4	organiseert een opleiding taaltoegankelijke vacatureteksten opstellen voor selectoren: één sessie voor de selectoren van de dienst Rekrutering & Selectie en één sessie voor selectoren van entiteiten die interne vacatures zelf afhandelen.

10. Toegankelijkheid

Aangezien wij als Vlaamse overheid informatie verstrekken en/of diensten aanbieden voor alle burgers, moeten de websites, gebouwen, aangeboden informatie en dienstverlening vlot toegankelijk zijn voor iedereen. Dus ook voor gebruikers met een visuele, auditieve of motorische handicap, laaggeletterden, anderstaligen en digibeten.

Als de Vlaamse overheid wil inspelen op vragen van diverse burgers en personeelsleden moet ze blijvend investeren in toegankelijkheid. De dienst Diversiteitsbeleid brengt expertise samen, zorgt voor vorming, monitoring van de vooruitgang en legt de link tussen personeelsleden en toegankelijkheid.

De dienst Diversiteitsbeleid:

SD 1	OD 1.8	werkt samen met het Agentschap Informatie Vlaanderen en de communicatieverantwoordelijken van de entiteiten een aanpak uit voor de technische experts van alle entiteiten. Die hebben de opdracht om te waken over de toegankelijkheid van de publieke websites, de taaltoegankelijkheid en de toegankelijkheid van digitale informatie. De dienst Diversiteitsbeleid werkt mee aan het programma "Digitale toegankelijkheid van de Vlaamse overheid".
SD 1	OD 1.8	werkt mee aan de implementatie van de EU-richtlijnen inzake web-toegankelijkheid.
SD 1 SD 5	OD 1.8 OD 5.1	beheert het Yammer-netwerk 'Gebruiksvriendelijke en toegankelijke websites'
SD 1 SD 5	OD 1.8 OD 5.4	organiseert vormingen voor de medewerkers van de Vlaamse overheid over fysieke, digitale, web-toegankelijkheid en toegankelijkheid van de dienstverlening.
SD 1	OD 1.8	ondersteunt het Facilitair Bedrijf bij toegankelijkheidsacties voor het VAC Brussel.
SD 1 SD 5	OD 1.8 OD 5.1	creëert het gebruikersplatform voor fysieke toegankelijkheid in samenwerking met het middenveld.
SD 1 SD 5	OD 1.8 OD 5.1	creëert het gebruikersplatform voor digitale toegankelijkheid in samenwerking met het middenveld.
SD 1	OD 1.8	coördineert het project 'Technische specificaties voor raamcontracten voor websitebouwers'.
SD 1	OD 1.8	creëert een toolbox voor zelftesting van toegankelijkheid van de websites en voorleestools.
SD 1 SD 5	OD 1.8 OD 5.1 OD 5.2	laat in juli 2016 de basistoegankelijkheid van websites van de Vlaamse overheid voor de laatste keer monitoren door AnySurfer via een steekproef en monitort zelf het aantal websites met een AnySurfer label.

	OD 5.3	
SD 5	OD 5.2 OD 5.3	blijft instaan voor de jaarlijkse monitoring van deze aspecten; ontwikkelt een nieuw monitoringsinstrument voor de Vlaamse overheid dat vanaf 31 december 2016 op jaarlijkse basis de situatie in kaart brengt.