

Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan Vlaamse overheid 2016-2020,
Vlaams Diversiteitsambtenaar, dienst Diversiteitsbeleid

1. SITUERING

Het besluit van de Vlaamse Regering van 24 december 2004 houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie schrijft voor hoe de Vlaamse overheid gelijke kansen en diversiteit in haar organisatie kan ondersteunen en bevorderen. Belangrijke elementen in het besluit zijn de exacte definities van de kansengroepen, het monitoringsysteem, de streefcijfers, het interne netwerk van diversiteitsambtenaren en ten slotte de jaarlijkse actieplannen per beleidsdomein.

Het besluit bepaalt ook dat de Vlaamse Diversiteitsambtenaar jaarlijks een rapport moet voorleggen aan de Vlaamse Regering. De Vlaamse Diversiteitsambtenaar zorgt onder andere voor:

- de opmaak van het jaarlijkse voortgangsrapport en het actieplan, met inbegrip van het coördineren van de geleverde inspanningen en de resultaten voor de Vlaamse administratie op basis van de voortgangsrapporten en actieplannen van de beleidsdomeinen;
- het opstellen van een kritische analyse van de vorderingen en knelpunten met betrekking tot het beleid op het vlak van evenredige participatie, gelijke kansen en diversiteit;
- vanaf 2016: de rapportering over de voortgang van het horizontale integratiebeleid, in functie van de evaluatie-, beheers- en beleidscyclus. De rapportering verloopt via de Commissie Integratiebeleid en heeft betrekking op de inspanningen die de lijnmanagers van de entiteiten, raden of instellingen leveren op het vlak van diversiteit en integratie.

Daarnaast zorgt de Vlaamse diversiteitsambtenaar voor een (meerjarig) Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan van de Vlaamse overheid.

2015 is het laatste jaar van het Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan van de Vlaamse overheid 2011-2015¹. In dat beleidsplan legde de toenmalige opdrachthoudster Emancipatiezaken, Ingrid Pelssers, haar visie met betrekking tot gelijke kansen en diversiteit op de werkvloer bij de Vlaamse overheid uit. In 2015 is er een wissel gebeurd van de opdrachthoudster en een uitbreiding van de opdracht naar het horizontaal integratiebeleid. De Vlaamse Regering heeft op 4 april 2014 mevrouw Alona Lyubayeva aangesteld als de nieuwe Vlaamse Diversiteitsambtenaar. De opdrachthoudster van het diversiteitsbeleid en diensthoofd van de dienst Diversiteitsbeleid heeft in 2014 al een evaluatie gemaakt van de voortgang² op het gebied van instroom en diversiteit op de werkvloer en heeft een aantal nieuwe accenten gelegd in het Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2015. Deze nieuwe visie en nieuwe accenten zetten de voorbereidingen van het Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2016-2020 in de richting aangegeven in het regeerakkoord en is goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 30 januari 2015³.

¹ <http://www.bestuurszaken.be/het-strategisch-plan-van-de-dienst-diversiteitsbeleid>

² http://www.bestuurszaken.be/sites/default/files/documenten/personeel/diversiteit-en-gelijke-kansen/Diversiteitsbeleid_deel1_Analyses_2013.pdf

³ http://www.bestuurszaken.be/sites/default/files/documenten/personeel/diversiteit-en-gelijke-kansen/Diversiteitsbeleid_deel3_Actieplan2015.pdf

Dit Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan van de Vlaamse overheid voor 2016-2020 bouwt verder op de afspraken gemaakt in het regeerakkoord, de evaluatie van de vorige plannen, het advies van de Commissie Diversiteit van de SERV, input van verschillende leidend ambtenaren, managementcomités en directieraden, consultatieronde van de diversiteitsambtenaren, gesprekken met het middenveld, richtingen en accenten uit het jaarplan 2015. In het Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan Vlaamse overheid 2016-2020 worden de strategische prioriteiten van deze Vlaamse Regering voor de komende vijf jaar bepaald, worden de definities van de doelgroepen aangepast en worden de streefcijfers bijgesteld.

De Vlaamse Diversiteitsambtenaar licht in een notendop toe hoe wij als Vlaamse overheid een divers personeelsbestand en een diverse organisatie kunnen bereiken. Ze geeft mee welke rol de dienst Diversiteitsbeleid op zich zal nemen en welke rol de andere actoren moeten spelen. Voor 2016-2020 schuift de Vlaamse overheid een aantal strategische en operationele doelstellingen naar voren die een basis moeten vormen van een inclusief gelijkekansen- en diversiteitsbeleid dat diversiteit als meerwaarde voor de organisatie en een weerspiegeling van de diverse samenleving benadrukt en dat moet leiden naar een divers samengestelde Vlaamse administratie.

2. EEN DIVERS VLAANDEREN, EEN DIVERSE VLAAMSE OVERHEID: SITUATIE OP DE ARBEIDSMARKT, BELEID EN TENDENSEN BIJ DE VLAAMSE OVERHEID

Huidige situatie op de arbeidsmarkt

Diversiteit in de ruime zin van het woord is een belangrijk thema in de Vlaamse samenleving. (Gekleurde) armoede, migratie, integratie, etnische kloof, inclusie, seksisme, participatie, discriminatie, redelijke aanpassingen, rechten voor holebi's, genderidentiteit, super-diversiteit,...., al die thema's halen dagelijks de media en krijgen veel belangstelling van alle maatschappelijke actoren.

De Belgische en Vlaamse samenleving wordt geconfronteerd met hardnekkige complexe vraagstukken inzake integratie, etnische kloof, sociale ongelijkheid in het onderwijs, kansarmoede, arbeidsmarktparticipatie en vergrijzing, in combinatie met substantiële besparingen. Participatie (of het gebrek daaraan) op de arbeidsmarkt is een belangrijke indicator om te zien hoe het gesteld is met de (on)gelijke kansen van een aantal kwetsbare groepen. Vlaanderen heeft zich relatief goed door enkele crisisjaren geworsteld. In 2014 bedroeg de totale werkzaamheidsgraad van personen in het Vlaams Gewest (20-64 jaar) 71,9%.

Toch zijn een aantal groepen nog steeds minder aan het werk op de Vlaamse arbeidsmarkt. Daar manifesteert zich de achtergestelde positie van mensen met een handicap, de groeiende groep van mensen met een chronische ziekte en van mensen met een migratieachtergrond (vooral van buiten de EU en hun kinderen). Tegelijkertijd zijn er ook hoopvolle berichten: ondanks een onaanvaardbaar hoog armoederisico bij migranten groeit er een opkomende middenklasse. Er zijn voorbeelden van geslaagde migratie en er is sociale vooruitgang bij de tweede generatie.

Een derde van de Belgische bevolking is op dit moment van buitenlandse herkomst. Onderzoek⁴ toont aan dat de werkzaamheidsgraad van deze groep afwijkt van de algemene werkzaamheidsgraad. De werkzaamheidsgraad van personen met een Belgische herkomst (71,8% in 2013) ligt beduidend hoger dan bij personen met een EU-herkomst (56,3%) of personen met een niet-EU-herkomst (46,8%). Deze sterke ondervertegenwoordiging van personen met een buitenlandse herkomst zorgt voor heel wat uitdagingen. In Vlaanderen is de situatie iets beter dan in Brussel en Wallonië, maar het verschil in werkzaamheidsgraad tussen personen van Belgische en niet-EU15-herkomst blijft in de drie gewesten zeer groot. België doet het bijzonder slecht in

⁴ Herkomstmonitor 2015: http://www.werk.be/sites/default/files/herkomstmonitor_2015.pdf

vergelijking met andere ontwikkelde landen van de OESO.⁵ Bovendien zijn personen met een herkomst van buiten de EU vaker laaggeschoold⁶, waardoor de uitdagingen des te groter zijn.

Dat een lagere scholingsgraad zorgt voor een lagere vertegenwoordiging in werk, geldt voor alle personen in de beroepsactieve bevolking met een lage scholingsgraad. Kortgeschoolden hebben minder vaak een job in vergelijking met midden- of hogeschoolden⁷. In feite stijgt de werkzaamheid lineair met het studieniveau.

Ook de werkzaamheidsgraad van ervaren werknemers ligt ver onder de totale werkzaamheidsgraad. In 2014 was de werkzaamheidsgraad van 50-plussers⁸ 57,5% en daalt ze voor 55-plussers al naar 44,3%.

Bij personen met een arbeidshandicap zijn er gelijkaardige cijfers vast te stellen. Ook zij zijn met een werkzaamheidsgraad van 42,7% ondervertegenwoordigd op de Vlaamse arbeidsmarkt. Bovendien zijn er naast de handicap nog andere factoren die een rol spelen op de werkzaamheidsgraad van deze groep, zoals leeftijd, geslacht en opleidingsniveau⁹.

Voor de meeste van bovenbeschreven groepen gaat de werkzaamheid over de jaren heen in een licht stijgende lijn. Maar alertheid is nodig. De combinatie van demografische evoluties, arbeidsmarktkrapte, veranderingen in de manier waarop werknemers naar hun werk kijken, en een groeiende nadruk op mobiliteit, zorgt voor heel wat uitdagingen op de arbeidsmarkt. Het zal een uitdaging zijn om werknemers voor langere tijd te binden aan de Vlaamse overheid én om het aanwezige talent te behouden.

Er zijn steeds meer hoogopgeleide vrouwen die de arbeidsmarkt betreden. In 2012 waren vrouwen zowel aan de universiteiten als aan de hogescholen in de meerderheid¹⁰. Hoewel vrouwen beter opgeleid zijn, verzilveren ze dat onvoldoende op de arbeidsmarkt. Ze zijn minder aan het werk, ze werken meer deeltijds en tijdelijk in minder kwaliteitsvolle, leidinggevende jobs¹¹. Vrouwen zijn al jarenlang de motor achter de stijgende werkzaamheidsgraad: 46,2% van de beroepsactieve bevolking (20-64 jaar) anno 2011¹². Het moderne HR-beleid, flexibel plaats- en tijdsafhankelijk werken, mogelijkheden om werk en privé te combineren, zorgen ervoor dat meer vrouwen buitenshuis werken. De Vlaamse overheid moet die opportuniteit benutten en een aantrekkelijke werkgever zijn en blijven voor vrouwen.

De Vlaamse overheid is een grote werkgever in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Vanuit dit gegeven is het belangrijk rekening te houden met Brussel als pool van potentiële werknemers. Brussel is onmiskenbaar een kosmopolitische stad, gekenmerkt door een grote diversiteit. Ruim de helft is van buitenlandse oorsprong. Deze smeltkroes is een resultante van de traditionele migratie naar België sinds de jaren vijftig, de aanwezigheid van internationale organisaties en instituten (EU, NAVO...) én de meer recente migratiestromen die door de globalisatie vanuit alle hoeken van de wereld worden aangetrokken door grootsteden zoals ook Brussel. Dit levert een populatie met een

⁵ OESO, International Migration Outlook 2015: <http://www.oecd.org/migration/international-migration-outlook-1999124x.htm>

⁶ De arbeidsmarktsituatie van migranten en hun nakomelingen in Vlaams en Europees perspectief http://www.werk.be/sites/default/files/rapport_migranten_en_nakomelingen_feb_2011.pdf

⁷ Kansengroepen in Kaart: Laaggeschoolden op de arbeidsmarkt http://www.vdab.be/sites/web/files/doc/trends/KiK_Laaggeschoolden_2013.pdf

⁸ <http://www.werk.be/cijfers/vlaanderen-2020/werkzaamheid>

⁹ Handicap en Arbeid Deel I Update maart 2015 http://www.werk.be/sites/default/files/handicaparbeid_defenstat_update_maart2015_bis.pdf

¹⁰ *VRIND, 2013, p. 68*

¹¹ Omgevingsanalyse DAR, 2013, p. 103

¹² Een socio-economische analyse, VDAB-studiedienst 2013, p. 13

grote diversiteitsgraad naar oorsprong, culturele achtergrond, religie, sociale status, financiële draagkracht enzovoort.

De jeugdwerkloosheid in Brussel is hoog: 36% van de jongeren zit zonder werk, driemaal meer dan het Vlaamse jaargemiddelde. In sommige wijken loopt dat cijfer op tot meer dan 50%¹³.

Slechts een beperkt aantal Vlaamse ambtenaren woont en werkt in Brussel (in 2012 was dit ongeveer 2%). Brussel biedt zeker nog heel wat opportuniteiten in het kader van instroom van personeel en initiatieven inzake stages, jobstudenten of tewerkstelling van kansengroepen in de Vlaamse overheid.

Beleidsvaluatie van het Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2011-2015: evolutie en huidige situatie in de Vlaamse overheid.

De Vlaamse overheid is bewust de weg van de diversiteit ingeslagen. Ook deze regering stuurt een duidelijk signaal uit dat diversiteit van de organisatie en diversiteit in het personeelsbestand een bewuste keuze is, ondanks de besparingen en de moeilijke conjunctuur.

Het is zinvol om even terug te blikken naar de voorbije vijf jaar en appreciatie te uiten voor de inspanningen die geleverd zijn geweest door de vorige Vlaamse Regering en de dienst Emancipatiezaken in het bevorderen van evenredige arbeidsdeelname van de doelgroepen.

Positief omgaan met diversiteit en diversiteit stimuleren binnen de Vlaamse overheid is zowel ethisch, juridisch als economisch noodzakelijk. De Vlaamse overheid kiest vanuit die drie invalshoeken al jaren voor diversiteit in haar personeelsbestand. Er kunnen mooie resultaten en zichtbare vooruitgang voorgelegd worden, maar er is nog een lange weg af te leggen en de uitdagingen in de huidige context van een krimpende overheid zijn bijzonder groot.

Het Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2011-2015 heeft volgende prioriteiten vastgelegd:

SD1: Het draagvlak voor het diversiteitsbeleid versterken en het management responsabiliseren.

SD2: Het gelijkekansen- en diversiteitsthema verankeren in de managementcyclus.

SD3: Keuze voor doelgroepenacties gericht op instroom en omkadering van:

- personeelsleden met een arbeidshandicap (dat wil zeggen: mensen met een handicap of een chronische ziekte);
- medewerkers van allochtone afkomst;
- een vlottere doorstroom van vrouwen naar het middenmanagement.

In de voorbije periode werd er intensief geïnvesteerd in het creëren van het draagvlak voor het diversiteitsbeleid en het verankeren van doelgroepenbeleid in ondernemingsplannen en diversiteitsplannen. Diversiteitsscans tonen aan dat diversiteitsdoelstellingen op dit moment bij 85% van de entiteiten ingeschreven zijn in managementdocumenten. De monitoring en rapportering van de diversiteitsdoelstellingen verloopt veel efficiënter en doelgerichter, waarbij maximaal gebruik wordt gemaakt van digitalisering en automatisering van de processen.

De Vlaamse overheid streeft als werkgever naar evenredige arbeidsdeelname, zoals bepaald in het decreet evenredige arbeidsdeelname en diversiteit van 8 mei 2002. Dit houdt in dat het personeelsbestand de diversiteit van de Vlaamse samenleving weerspiegelt. Evenredige arbeidsdeelname wordt vertaald naar streefcijfers voor de Vlaamse overheid voor vrouwen in top- en middenkaderfuncties, personen met een migratieachtergrond en personen met een handicap of chronische ziekte. Bij de evaluatie van de inspanningen van de Vlaamse overheid in de voorbije

¹³ Beleidsnota Brussel 2014-2019 <https://docs.vlaamsparlement.be/docs/stukken/2014-2015/g129-1.pdf>

jaren en de evaluatie van het Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan van de Vlaamse overheid 2011-2015¹⁴ wordt er vooral gekeken naar het bereiken van de vooropgestelde streefcijfers¹⁵.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Streefcijfers 2015
Vrouwen in algemeen	48,2%	48,6%	49,0%	49,4%	49,5%	49,6%	-
Vrouwen in topfuncties	24,6%	23,6%	24,5%	20,6%	21,3%	24,4%	33,3%
Vrouwen in middenkader	25,9%	28,6%	28,0%	31,1%	30,6%	33,6%	33,3%
Vrouwen in lager kader	32,9%	36,7%	32,7%	34,9%	35,9%	37,1%	-
Personen met een migratie-achtergrond	2,0%	2,7%	2,8%	3,0%	3,1%	4,3%	4,0%
Personen met een handicap of chronische ziekte	1,0%	1,2%	1,3%	1,3%	1,4%	1,3%	3,0%
Kortgeschoolde medewerkers	18,2%	17,7%	17,3%	16,4%	15,8%	18,4%	-
Ervaren medewerkers (45+)	45,1%	46,0%	46,3%	46,8%	47,5%	47,7%	-

Tabel 1: Streefcijfers en resultaatcijfers (2014) van kansengroepen in de Vlaamse overheid

Van alle personeelsleden in de Vlaamse overheid is 49,6% vrouw en 50,4% man. Er is dus een vrij goed genderevenwicht op het niveau van de organisatie. Vrouwen blijven ondervetegenwoordigd in het management. De vertegenwoordiging van vrouwen in het management verschilt sterk, afhankelijk van het managementniveau. Ongeveer driekwart van de topambtenaren is man en een kwart is vrouw. De laatste jaren fluctueert het aandeel vrouwen in het topmanagement. Het streefcijfer van 33% is nog lang niet in zicht. De dienst Emancipatiezaken legde in de voorbije jaren de nadruk op de emancipatie van de doelgroepen en de ondersteuning van de doorstroom van vrouwen naar leidinggevende functies. De initiatieven zoals Vlechtwerk en Wo_Mentoring hebben in de voorbije tien jaar 800 vrouwen voorbereid voor de uitdagingen van de kaderfuncties. Over de jaren heen groeide het aandeel vrouwen in middenkaderfuncties gestaag. Ook in het lager kader is over de jaren heen een groei waar te nemen, met een tijdelijke terugval in 2011. Opmerkelijk is dat hoe hoger de kaderfunctie, hoe lager de vertegenwoordiging van vrouwen. Globaal gezien is er over de jaren heen op alle niveaus een lichte stijging van het aandeel vrouwen in managementfuncties.

Over de jaren heen is er een stijgende trend van personen met een migratieachtergrond. In 2014 werd voor het eerst gerapporteerd op basis van de automatische telmethode¹⁶. Tot 2014 werd deze doelgroep gemonitord op basis van vrijwillige registratie door personeelsleden in het personeelssysteem. Aangezien er vanaf 2014 met de automatische methode gewerkt wordt, is een deel van het verschil tussen 2013 en 2014 te verklaren door de wijziging in meetmethode. Een deel van de vooruitgang is waarschijnlijk te verklaren door onder-registratie in de jaren voorheen.

Het streefcijfer van 4% voor personeelsleden met een migratieachtergrond werd een jaar eerder ruimschoots gehaald. Toch blijft deze kansengroep in de Vlaamse overheid ondervetegenwoordigd ten opzichte van de demografische samenstelling van de Vlaamse bevolking (18,3%) en vallen volgende aspecten op: in vergelijking met de hele Vlaamse overheid zijn personen met een migratieachtergrond meer vertegenwoordigd in lagere profielen, zijn ze vaker contractueel

¹⁴ <http://www.bestuurszaken.be/het-strategisch-plan-van-de-dienst-diversiteitsbeleid>

¹⁵ Volledige evaluatie van het Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan van de Vlaamse overheid 2011-2015, Gelijkekansen- en diversiteitsbeleid en de resultaten ervan zal in oktober 2015 beschikbaar zijn zoals bepaald in het besluit van de Vlaamse Regering van 24 december 2004 houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie.

¹⁶ <http://www.bestuurszaken.be/anonieme-en-geautomatiseerde-telling>

tewerkgesteld, hebben ze vaker een tijdelijk contract en bestaat de groep meer uit jonge werknemers.

Niet voor alle doelgroepen is een verbetering zichtbaar. Het aandeel personen met een handicap of chronische ziekte¹⁷ daalt lichtjes ten opzichte van 2013. Deze daling staat in contrast met de constante stijging van de afgelopen jaren. Het streefcijfer van 3% is dus nog niet in zicht. De dienst Emancipatiezaken en de Vlaamse Regering hebben geïnvesteerd in een reeks ondersteunende maatregelen voor personen met een handicap, waaronder rendementsondersteuning, werkpostaanpassingen, redelijke aanpassingen op de werkvloer en voorbehouden betrekkingen.

Ondanks het feit dat twee van de vier streefcijfers een jaar voor de einddatum gehaald worden, blijft het belangrijk dat de Vlaamse overheid oog heeft voor de vertegenwoordiging en het welbevinden van kansengroepen, ook voor de groepen waarvoor geen streefcijfer is vastgelegd. Het aantal kortgeschoolde personeelsleden¹⁸ daalt met 9,3%. De trend van de afbouw van de lagere profielen is al enkele jaren zichtbaar. Waarschijnlijk komt de evenredige participatie van deze kansengroep bij de Vlaamse overheid op termijn in het gedrang.

47,7% van alle medewerkers van de Vlaamse overheid is ouder dan 45 en wordt beschouwd als een ervaren werknemer. 19,7% is ouder dan 55 en een zeer kleine minderheid van de werknemers is jonger dan 25, namelijk 2,1%. Hoewel er nog steeds een stijging is van het aandeel ervaren werknemers, is dit de kleinste stijging van de afgelopen jaren. Dit kan erop wijzen dat de uitstroom van de zogenaamde babyboomgeneratie nu echt begonnen is.

Naast de drie doelgroepen waarvoor streefcijfers van toepassing zijn, heeft de dienst Emancipatiezaken ook aandacht gehad voor seksuele geaardheid (en seksuele identiteit), zij het met een beperkt aantal initiatieven. Met het regenboognetwerk Overuit heeft de dienst dat thema meer bespreekbaar gemaakt bij de Vlaamse overheid en zo bijgedragen tot een open werksfeer waarin alle personeelsleden zich goed kunnen voelen. Uit een enquête die de dienst Diversiteitsbeleid afnam bij de personeelsleden in 2014 blijkt ongeveer 8% van de respondenten holebi te zijn. Dat percentage komt overeen met de schatting door wetenschappelijk onderzoek van het aandeel holebi's in Vlaanderen. Uit deze enquête kwam naar voren dat zowel de hetero-personeelsleden als de holebi-personeelsleden de Vlaamse overheid ervaren als een werkomgeving met een open en tolerante cultuur.

Uitdagingen voor diversiteitsbeleid 2016-2020 en visie op diversiteit in de Vlaamse overheid

Als één van de grootste werkgevers in Vlaanderen is de Vlaamse overheid een belangrijke speler op de arbeidsmarkt. De Vlaamse overheid voert het beleid van evenredige arbeidsparticipatie: de werkvloer moet een afspiegeling zijn van de diverse samenleving en neemt een voorbeeldrol op. De komende jaren wil de Vlaamse overheid die voorbeeldrol blijven opnemen. In de huidige context van besparingen zal het bereiken van een evenredige arbeidsparticipatie tegen 2020 een uitdaging blijven en zal het van alle spelers een extra inspanning en durf vragen.

Diversiteitsbeleid staat niet op zichzelf. Het staat op het kruispunt van HR-beleid, welzijnsbeleid, integriteitsbeleid, ondersteund door de kijk op gelijke kansen, organisatieontwikkeling en antidiscriminatie-maatregelen, en managementcultuur.

¹⁷ Definitie van personeelsleden met een handicap of chronische ziekte <http://www.bestuurszaken.be/personeelsleden-met-een-handicap-chronische-ziekte>

¹⁸ Een kortgeschoolde medewerker is een personeelslid zonder diploma of getuigschrift van het hoger secundair onderwijs. Bij gebrek aan nauwkeurige gegevens over de scholingsgraad beschouwt de Vlaamse overheid iedereen die werkt op niveau D als kortgeschoold.

Als de Vlaamse overheid haar rol als voorbeeldwerkgever wil blijven vervullen, zal zij sterk moeten inzetten om de voorgestelde streefcijfers te halen. De Vlaamse Diversiteitsambtenaar zal de komende jaren de weg van de inclusieve benadering van de kansengroepen en de structurele inbedding van diversiteit binnen de organisatie en structurele ondersteuning van de doelgroepen bewandelen. Inclusie is alleen mogelijk als er oog is voor mogelijke mechanismen van exclusie. De dienst Diversiteitsbeleid zal inspanningen leveren om de inclusieve benadering te bevorderen, het wij-zij-denken te verlaten en de positie van de kansengroepen als gelijken te versterken, dankzij extra aandacht voor bestaande en nieuwe drempels.

Als maatschappelijke speler heeft de Vlaamse overheid een verantwoordelijkheid om de eigen werking en dienstverlening af te stemmen op de steeds diverser wordende samenleving. De Vlaamse overheid als organisatie moet zelf een voorbeeld zijn van toegankelijke dienstverlening voor alle burgers, onafhankelijk van hun leeftijd, seksuele geaardheid, genderidentiteit, genderexpressie, etnische of raciale kenmerken, leeftijd of handicap. Alle entiteiten van de Vlaamse overheid moeten extra inspanningen leveren om correcte, niet stereotyperende beeldvorming van de diverse burgers uit te dragen en hun medewerkers opleiden om met diversiteit om te gaan op een niet discriminerende manier.

Ondanks het feit dat verschillende aspecten van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid (zoals streefcijfers en doelgroepenacties) doeltreffend zijn, is er bijsturing van het beleid nodig. De huidige Vlaamse Diversiteitsambtenaar heeft in haar visie in het actieplan 2015 een duidelijke verschuiving voorgesteld naar het inclusief diversiteitsbeleid, inclusief talentgericht HR-beleid, structurele ondersteuning van de doelgroepen en sterkere ondersteuning van de entiteiten vanuit het expertisecentrum Diversiteitsbeleid. Daarnaast dringt zich een bijsturing van de definities en de streefcijfers op.

3. DEFINITIES EN STREEFCIJFERS 2016-2020

Het regeerakkoord geeft een duidelijke ambitie weer op het gebied van doelgroepenbeleid en de streefcijfers: *“Op vlak van diversiteit maken we werk van ambitieuze, maar haalbare streefcijfers tegen 2020. Voor personen van allochtone afkomst wijzigen we de definitie door deze voortaan te koppelen aan de Belgische nationaliteit (i.p.v. de nationaliteit van de EU-15), en trekken we het streefcijfer op tot 10%. Voor vrouwen in top- en middenkader trekken we het streefcijfer op tot 40%. Voor personen met een arbeidshandicap behouden we het huidige streefcijfer van 3%, maar doen we verhoogde inspanningen om dit percentage effectief te bereiken.”* (p.12). Dit Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan Vlaamse overheid 2016-2020 vertrekt vanuit deze paragraaf van het regeerakkoord en geeft deze ambitie verdere vertaling.

Vrouwen in top- en middenkader

Voor de doelgroep van vrouwen in top- en middenkader investeert de Vlaamse overheid in de vertegenwoordiging van vrouwen in de kaderfuncties en legt de *streefcijfers op 40% in topkader en op 40% in middenkader* conform de afspraken van het regeerakkoord 2014-2019. Deze streefcijfers moeten behaald worden tegen 31 december 2020.

Personen van buitenlandse herkomst¹⁹

Voor deze kansengroep komt er een wijziging in de benaming, de definitie en de operationalisering.

De huidige definitie (Besluit van de Vlaamse Regering van 24 december 2004 houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkheids- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie) spreekt over *een persoon met een migratieachtergrond: persoon met een nationaliteit van een land buiten de Europese Unie of persoon van wie minstens één ouder of twee grootouders een nationaliteit hebben van een land buiten de Europese Unie.*

Voor deze kansengroep wordt voortaan de definitie van personen van buitenlandse herkomst gehanteerd, conform de ambitie van het regeerakkoord en de beleidsnota in de lijn van het decreet van 7 juni 2013 betreffende het Vlaamse integratie- en inburgeringsbeleid (artikel 3, 1°, van het Integratiedecreet): *medewerkers die legaal en langdurig in België verblijven en die bij hun geboorte niet de Belgische nationaliteit bezaten of van wie minstens een van de ouders bij geboorte niet de Belgische nationaliteit bezat.* Deze definitie is van toepassing vanaf 1 januari 2016.

Deze definitie van personen van buitenlandse herkomst wordt geoperationaliseerd volgens de afspraken die goedgekeurd zijn in de vergadering van de Vlaamse Regering van 8 mei 2015 (VR 2015 0805 MED 0237-1 & 0237-2):

Om de herkomst van een persoon te bepalen worden 4 criteria in rekening gebracht:

- *de huidige nationaliteit van de persoon,*
- *de eerste nationaliteit van de persoon (vóór een eventuele nationaliteitswijziging),*
- *de eerste nationaliteit van de vader en*
- *de eerste nationaliteit van de moeder.*

Is één van deze 4 criteria een niet-Belgische nationaliteit, dan wordt de persoon beschouwd als een persoon van buitenlandse herkomst.

Wij verhogen het streefcijfer naar 10% voor personen van buitenlandse herkomst bij personeel van de Vlaamse overheid, te behalen tegen 31 december 2020.

Personen met een handicap of chronische ziekte

Voor deze kansengroep wijzigen wij de definitie, de benaming en de operationalisering. Wij behouden het streefcijfer van 3%, te behalen tegen 31 december 2020.

Het is noodzakelijk om de definitie aan te passen aan de internationale normen. De Vlaamse overheid hanteert vandaag een definitie die uitgaat van een medisch model van handicap dat geen rekening houdt met contextfactoren. Deze definitie is voorbijgestreefd en dekt de complexiteit van de huidige tewerkstelling van personen met een handicap of chronische ziekte niet. De dienst Diversiteitsbeleid wil de definitietekst daarom afstemmen op het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap (2006), conform de internationale afspraken en de Beleidsnota Gelijke Kansen. Ook de operationalisering van de definitie is aan verfijning toe.

¹⁹ Omwille van de tekstuele consistentie van dit Strategisch plan, gebruikt deze tekst vanaf hier de term 'persoon van buitenlandse herkomst'. In bepaalde gevallen kan/moet dus 'persoon van buitenlandse herkomst' gelezen worden als 'persoon met migratieachtergrond' indien het gaat over de bepaling van deze kansengroep voor 1/1/2016.

De huidige definitie van deze kansengroep is bepaald in het Besluit van de Vlaamse Regering houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkkansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie als volgt: *persoon met een arbeidshandicap: persoon met een aantasting van zijn/haar mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke mogelijkheden, voor wie het uitzicht op het verwerven en behouden van een arbeidsplaats en op vooruitgang op die plaats, langdurig en in belangrijke mate beperkt is.*

Het gaat om personen uit een van de volgende categorieën:

- 1) Personen ingeschreven bij het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, voorheen het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap;
- 2) personen die hun hoogste getuigschrift of diploma behaald hebben in het buitengewoon secundair onderwijs;
- 3) personen die door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding erkend zijn als personen met een handicap;
- 4) personen die in aanmerking komen voor een inkomensvervangende tegemoetkoming of voor een integratietegemoetkoming, verstrekt aan personen met een handicap op basis van de wet van 27 februari 1987 houdende tegemoetkomingen aan personen met een handicap;
- 5) personen die in het bezit zijn van een attest van minstens 66% arbeidsongeschiktheid van federale bestuursdirectie van de uitkeringen aan personen met een handicap;
- 6) personen die in het bezit zijn van een afschrift van een definitief geworden gerechtelijke beslissing, of van een attest van het Fonds voor Arbeidsongevallen, van de Administratieve Gezondheidsdienst of van het Fonds voor Beroepsziekten waaruit een arbeidsongeschiktheid blijkt van minstens 66%.

Wij stemmen de definitie van *personen met een handicap of chronische ziekte* af op de bepalingen van de VN²⁰, op voorstel van de dienst Diversiteitsbeleid en na het advies van het Voorzitterscollege van 23 april 2015: *medewerkers met een handicap of chronische ziekte zijn personen met langdurige fysieke, mentale, verstandelijke of zintuiglijke beperkingen die hen in wisselwerking met diverse drempels kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de arbeidsmarkt.* Deze definitie is van toepassing vanaf 1 januari 2016.

Het gaat om personen die behoren tot één van de onderstaande 8 categorieën:

- 1) *personen ingeschreven bij het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, voorheen het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap;*
- 2) *personen die hun hoogste getuigschrift of diploma behaald hebben in het buitengewoon secundair onderwijs;*
- 3) *personen erkend door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding als persoon met een arbeidshandicap;*
- 4) *personen die in aanmerking komen voor een inkomensvervangende tegemoetkoming of voor een integratietegemoetkoming (verstrekt aan personen met een handicap op basis van de wet van 27 februari 1987 houdende tegemoetkomingen aan personen met een arbeidshandicap);*
- 5) *personen in het bezit van een attest van minstens 66 procent arbeidsongeschiktheid, verstrekt door de federale bestuursdirectie van de uitkeringen aan personen met een arbeidshandicap; in het bezit van een afschrift van een definitief geworden gerechtelijke beslissing of van een attest van het Fonds voor Arbeidsongevallen, van de Administratieve Gezondheidsdienst of van het Fonds voor Beroepsziekten, waaruit een arbeidsongeschiktheid blijkt van minstens 66 procent;*
- 6) *personen die een invaliditeitsuitkering ontvangen;*

²⁰ het VRPH, goedgekeurd door de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties op 13 december 2006, door België ondertekend op 30 maart 2007, geratificeerd op 2 juli 2009 en in werking getreden op 1 augustus 2009

- 7) *personen met een attest van de arbeidsarts die re-integreren met een integratieprotocol waaruit blijkt dat er blijvende aandacht moet zijn voor de effecten van de handicap of chronische ziekte;*
- 8) *personen die zes maanden aaneensluitend ziek geweest zijn en bij terugkomst re-integreren met een integratieprotocol waaruit blijkt dat er blijvende aandacht moet zijn voor de effecten van de handicap of chronische ziekte, en die een van de attesten uit de andere categorieën kunnen voorleggen.*

Streefcijfers voor stagiairs en jobstudenten met een handicap of chronische ziekte en van buitenlandse herkomst

Tewerkstelling van jobstudenten en stagiairs uit de doelgroepen is niet enkel de maatschappelijke verantwoordelijkheid van de Vlaamse overheid, het is ook de geknipte manier om de diversiteit te introduceren op de werkvloer en om de doelgroepen vertrouwd te maken met de Vlaamse overheid als werkgever.

De omzendbrief BZ 2012/1 van 30 maart 2012 benadrukt diversiteit en doelgroepenbeleid bij aanwervingen van jobstudenten. *“In het kader van het doelgroepenbeleid geldt voor de tewerkstelling van personeelsleden binnen de Vlaamse overheid tegen 2015 een streefcijfer van 4% voor personen van allochtone afkomst en 3% voor personen met een handicap. Om de drempelverlagende waarde van de maatregel voor kennismaking met de Vlaamse administratie te versterken, worden de hoofden van de entiteiten ertoe opgeroepen om deze streefcijfers nog scherper te stellen en zo mogelijk tot het dubbele ervan te komen. Voor de berekening worden alle tewerkstellingen tijdens het jaar samengeteld. De MOD's staan in voor de bekendmaking van de vacatures via het internet zodat deze ook kunnen geraadpleegd worden door kinderen van niet-personeelsleden en door potentiële kandidaten uit de kansengroepen.”*

Momenteel wordt het aandeel personen van buitenlandse herkomst gemonitord via een automatische telmethode (nieuwe telmethode voor personen met een migratieachtergrond: wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 24 december 2004 VR 2014 1605 DOC.0731). Deze anonieme en geautomatiseerde telmethode wisselt gegevens uit van personeelsleden van de Vlaamse overheid met federale databanken, in casu het rijksregister, om zo een zicht te krijgen op de herkomst van personeelsleden van de Vlaamse overheid. Het betreft hier alle entiteiten die onder het toepassingsgebied van het gelijkkansen- en diversiteitsbeleid vallen.

Stagiairs zijn, in tegenstelling tot jobstudenten, geen personeelsleden van de Vlaamse overheid. Daarom is het noodzakelijk om stagiairs expliciet te vermelden zodat de anonieme en geautomatiseerde telmethode ook gebruikt kan worden voor de monitoring van de herkomst van stagiairs in de Vlaamse overheid.

Wij leggen de streefcijfers vast die het dubbel zijn van het streefcijfer voor deze doelgroepen. Deze streefcijfers worden opgetrokken omwille van de wijziging van de streefcijfers voor personen met een handicap of chronische ziekte en van buitenlandse herkomst. *Om de drempelverlagende waarde van de maatregel voor kennismaking met de Vlaamse administratie te versterken, worden deze streefcijfers voortaan ook van toepassing op de stagiairs:*

- *het streefcijfer van 20% stagiairs en 20% jobstudenten van buitenlandse herkomst jaarlijks te behalen;*
- *het streefcijfer van 6% stagiairs en 6% jobstudenten met een handicap of chronische ziekte jaarlijks te behalen.*

Het aantal jobstudenten en stagiairs van buitenlandse herkomst, met een handicap of chronische ziekte moet blijven stijgen. Er is nog winst te boeken aangezien er entiteiten zijn die geen van de instrumenten gebruiken. Het behalen van jaarlijks 20% van het aantal jobstudenten en stagiairs van

buitenlandse herkomst en 6% van jobstudenten en stagiairs met een handicap of chronische ziekte is wenselijk en ambitieus.

De evolutie van de cijfers inzake tewerkstelling van de jobstudenten en stagiairs over de voorbije jaren is opgenomen in de jaarlijkse rapportering van de dienst Diversiteitsbeleid²¹. Ondanks de besparingen stelt de Vlaamse overheid jaarlijks meer jobstudenten en stagiairs tewerk. 8,6% van de jobstudenten en 13,2% van de stagiairs heeft een migratieachtergrond. Het stemt optimistisch dat een streefcijfer van 20% van jobstudenten van buitenlandse herkomst een realistische en haalbare ambitie is. Voor jobstudenten met een arbeidsbeperking lijkt het streefcijfer van 6% veel moeilijker te behalen. In 2014 hadden maar 2% van de stagiairs en 0,8% van de jobstudenten een handicap. Een ambitie om jaarlijks 6% uit deze doelgroep tewerk te stellen is een heel ambitieuze maar wenselijke doelstelling.

Dit kan gehaald worden mits een aanpassing van het proces: tot nu toe werd er te weinig gewerkt met de begeleidende instanties van de personen met een handicap en de toeleiders van personen met een migratieachtergrond. De dienst Diversiteitsbeleid zal een voortrekkersrol opnemen om de instroom te organiseren en zal een dienstverlening aanbieden op maat en vraag van de entiteiten.

Doelgroep van ervaren medewerkers

De huidige bepaling van deze doelgroep is vastgelegd in artikel 2 §1 van het Besluit van de Vlaamse Regering houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkheids- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie en is als volgt: *ervaren werknemers: werknemers boven de leeftijd van 45 jaar*.

De maatschappelijke veranderingen en de context van langer werken dringen een verhoging van de leeftijd op. De verhoging van de pensioenleeftijd en de ambitie van de Vlaamse administratie om leeftijdsbewust duurzaam personeelsbeleid te voeren bepalen dat er specifieke aandacht nodig is en beleid moet gevoerd worden voor deze doelgroep.

Door de federale pensioenmaatregelen zullen vele personeelsleden langer moeten werken. De Vlaamse overheid moet als werkgever zorgen dat dit voor oudere medewerkers haalbaar blijft. In het sectoraal akkoord 2005 – 2007 werden destijds tien maatregelen opgenomen inzake leeftijdsbewust personeelsbeleid die ertoe strekken om personeelsleden langer gemotiveerd te laten werken. Uit een bevraging bij ervaren werknemers bleek dat volgende maatregelen de meest succesvolle waren: telewerken, eindeloopbaanverlof, perspectiefgesprekken, ontwikkeling stimuleren, interne mobiliteit stimuleren, andere rollen opnemen. Wat betreft telewerk, de meest succesvolle maatregel: in de vorige regeerperiode werd de omzendbrief van 18 augustus 2006 inzake telewerk vervangen door de omzendbrief van 16 mei 2014 inzake plaats- en tijdsafhankelijk werken die hierin een stap verder ging. In de vorige regeerperiode werden ook verdere stappen gezet op vlak van interne mobiliteit (bijvoorbeeld de tijdelijke mobiliteit via Radar).

Het Vlaams arbeidsmarktbeleid en meer bepaald het Vlaams doelgroepen- en activeringsbeleid vertrekt voor de groep van oudere werknemers van de leeftijdsgrens van 55 jaar (regeerakkoord 2014-2019 p. 35, Beleidsbrief Werk, Economie, Wetenschap en Innovatie 2015-2016 p. 53). Teneinde consequenter om te gaan met uniforme definities en het intern diversiteitsbeleid af te stemmen op het extern arbeidsmarktbeleid, wordt de leeftijdsgrens voor ervaren werknemers opgetrokken naar 55 jaar.

Het optrekken van de leeftijdsgrens van ervaren werknemers, doet geen afbreuk aan het voeren van een leeftijdsbewust personeelsbeleid in entiteiten.

²¹ http://www.bestuurszaken.be/sites/default/files/documenten/personeel/diversiteit-en-gelijke-kansen/Diversiteitsbeleid_deel1_Analyses_2013.pdf

De nieuwe definitie van deze kansengroep is van toepassing vanaf 1 januari 2016 en is: *ervaren werknemers: werknemers boven de leeftijd van 55 jaar.*

Doelgroep laaggeschoolden en ongekwalificeerd uitgestroomde jongeren

De huidige bepaling van deze doelgroep is vastgelegd in artikel 2 §1 van het Besluit van de Vlaamse Regering houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkkansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie en is als volgt: *kortgeschoolden: personen zonder diploma of getuigschrift van het hoger secundair onderwijs.*

Het Vlaams arbeidsmarktbeleid en meer bepaald het Vlaams doelgroepen- en activeringsbeleid gebruikt de term laaggeschoolden om te verwijzen naar de doelgroep van personen met een lage scholingsgraad (regeerakkoord 2014-2019 p. 35, Beleidsbrief Werk, Economie, Wetenschap en Innovatie 2015-2016 p. 53). Teneinde consequenter om te gaan met uniforme definities en het intern diversiteitsbeleid af te stemmen op het extern arbeidsmarktbeleid, wordt de term 'kortgeschoolde' vervangen door 'laaggeschoolde persoon' met bijhorende definitie.

Het gaat om personen die noch een diploma van het secundair onderwijs noch een studiegetuigschrift van het tweede leerjaar van de derde graad van het secundair onderwijs hebben. Personen waarbij de gelijkwaardigheid van het diploma lager is dan een diploma secundair onderwijs of waarbij de gelijkwaardigheid van het getuigschrift lager is dan een studiegetuigschrift van het tweede leerjaar van de derde graad van het secundair onderwijs, behoren ook tot deze groep.

De nieuwe definitie van deze kansengroep is van toepassing vanaf 1 januari 2016 en is: *laaggeschoold persoon: een persoon die geen diploma van secundair onderwijs of een studiegetuigschrift van het tweede leerjaar van de derde graad van het secundair onderwijs, of een gelijkwaardig diploma of getuigschrift heeft.*

Om een beleid te kunnen voeren ten aanzien van ongekwalificeerd uitgestroomde jongeren, wordt de definitie van ongekwalificeerd uitgestroomde jongeren toegevoegd. Deze loopt gelijk met de definitie van laaggeschoolden, met de toevoeging van de leeftijdsgrens tot en met 24 jaar, is van toepassing vanaf 1 januari 2016 en luidt als volgt: *ongekwalificeerd uitgestroomde jongere: persoon tot en met 24 jaar die geen diploma van secundair onderwijs of een studiegetuigschrift van het tweede leerjaar van de derde graad van het secundair onderwijs, of een gelijkwaardig diploma of getuigschrift heeft.*

4. DIENST DIVERSITEITSBELEID STREEFT NAAR EEN VERBETERDE ONDERSTEUNING VAN DE ENTITEITEN

Entiteiten als kernactoren van het diversiteitsbeleid

Het huidig besluit houdt rekening met de mogelijkheden om per entiteit en/of per beleidsdomein een diversiteitsbeleid te voeren. In de praktijk blijkt dat alle entiteiten autonoom een diversiteitsbeleid voeren, dat (bijna) alle entiteiten een diversiteitsambtenaar hebben aangesteld en dat er samenwerkingsverbanden binnen beleidsdomeinen zijn. Diversiteitsacties worden bovendien opgenomen in de ondernemingsplannen van entiteiten. Entiteiten zijn dus zelf verantwoordelijk voor het voeren van een goed diversiteitsbeleid, met ondersteuning van de Vlaamse Diversiteitsambtenaar en de dienst Diversiteitsbeleid.

Door de recente wijzigingen en fusies in de structuur van de Vlaamse overheid zijn er steeds minder zeer kleine entiteiten (entiteiten met minder dan vijftig personeelsleden).

Om tegemoet te komen aan deze evolutie is het wenselijk om entiteiten, en niet beleidsdomeinen, als kernactoren te zien van hun diversiteitsbeleid, naast personeelsleden, personeelsverantwoordelijken, diversiteitsambtenaren en leidinggevendenden. Daarom spreken wij voortaan systematisch over 'entiteiten' als kernactor.

Dienst Diversiteitsbeleid is een expertisecentrum ter ondersteuning van de entiteiten

Om tegemoet te komen aan de vraag van entiteiten naar ondersteuning, wordt de opdracht van de Vlaamse Diversiteitsambtenaar verfijnd. De Vlaamse Diversiteitsambtenaar en de dienst Diversiteitsbeleid zorgen onder meer voor het ontwikkelen, begeleiden, ondersteunen van entiteiten inzake diversiteitsmanagement, rekrutering en selectie van de doelgroepen, antidiscriminatiebeleid, een beleid in het kader van een correcte en niet-stereotyperende beeldvorming van de entiteiten, taalbeleid, toegankelijkheid, beleid inzake thema's en kansengroepen waarvoor wel of geen streefcijfers zijn opgesteld, stagebeleid, beleid inzake mentoring en jobstudenten uit de kansengroepen.

Om tegemoet te komen aan de vraag van entiteiten naar acties en maatregelen die entiteiten kunnen voeren in het kader van hun diversiteitsbeleid, wordt een wijziging aangebracht aan het besluit en wordt een lijst aangereikt die het brede spectrum van diversiteitsbeleid verduidelijkt. Deze lijst is niet-limitatief. Entiteiten kunnen dus na overleg met de Vlaamse Diversiteitsambtenaar acties uitvoeren in het kader van hun diversiteitsbeleid die niet voorkomen in de lijst. Dit is noodzakelijk om innovatie en vernieuwing op vlak van diversiteitsbeleid toe te laten.

5. STRATEGISCHE EN OPERATIONELE DOELSTELLINGEN 2016-2020

Wil de Vlaamse overheid de nieuwe ambitieuze streefcijfers realiseren en haar voorbeeldfunctie waarmaken, zal ze een grotere inspanning moeten leveren, maar zal ze ook anders moeten omgaan met diversiteit. Men kan diversiteit in het personeelsbestand niet verhogen zolang diversiteit niet als meerwaarde uitgedragen wordt door het management en de HR van de organisatie.

Hoe moet het diversiteitsbeleid er de komende jaren uitzien? Hoe bereikt de Vlaamse overheid een evenredige arbeidsdeelname?

Het diversiteitsbeleid is per definitie een horizontaal beleid dat een hoge betrokkenheid van alle entiteiten vraagt. Tegelijkertijd is het diversiteitsbeleid een onderdeel van andere horizontale werkingen: HR-beleid, welzijnsbeleid, gelijkekansenbeleid, integratiebeleid en integriteitsbeleid. Het is essentieel dat alle professionals die op de verschillende horizontale thema's werken, kunnen rekenen op de expertise van de dienst Diversiteitsbeleid en dat de samenwerking onderling tot gezamenlijke projecten en doelstellingen leidt.

Het diversiteitsbeleid zal steunen op vijf prioriteiten:

- verankering in de organisatiestructuur;
- inclusief talentgericht HR-beleid;
- gelijke kansen;
- antidiscriminatie;
- mensgericht welzijnsbeleid.

SD1 Structureel verankeren van inclusief diversiteitsbeleid in de organisatiestructuur

De uitvoerige analyse²² van de cijfers en de inspanningen op het vlak van diversiteit tonen aan dat gelijke kansen en diversiteit niet voldoende structureel verankerd zijn in de Vlaamse overheid. Diversiteit blijft vaak een zaak van de dienst Diversiteitsbeleid en gemotiveerde diversiteitsambtenaren of HR-medewerkers, maar niet van de hele organisatie. De positieve voorbeelden uit het buitenland en de academische literatuur maken duidelijk dat een bedrijf of organisatie diversiteit inclusief moet benaderen om successen te boeken. Inclusieve benadering legt de focus op diversiteit als een inherente eigenschap van mensen en benadrukt de sterkte van het geheel dankzij (en niet ondanks) de onderlinge verschillen. Het draagvlak in de organisatie is essentieel bij die inclusieve benadering.

OD 1.1. Wij verankeren diversiteit structureel in ondernemingsplannen en diversiteitsplannen van alle entiteiten tegen 2020

Diversiteitsbeleid is de taak van de organisatie als geheel, van de leidend ambtenaar tot de onthaalbediende. Het is uitermate belangrijk dat de leidend ambtenaren, de managementcomités en de directiecomités de diversiteitsvisie van de Vlaamse overheid zelf uitdragen. Die visie moet ook verankerd zijn in de **ondernemingsplannen, diversiteitsplannen** en managementvisies. De diversiteitsanalyse toont aan dat de Vlaamse overheid de formele verankering binnen de organisatiestructuren en documenten grotendeels bereikt heeft. Toch moeten de entiteiten nog verder ondersteund worden om de structurele verankering in beleids- en managementdocumenten van alle entiteiten te kunnen bereiken tegen 2020.

Het is ook belangrijk dat de dienst Diversiteitsbeleid gerichte gesprekken blijft voeren met leidend ambtenaren, de managementcomités en de directiecomités. De top-down benadering is essentieel zolang de Vlaamse overheid de streefcijfers niet behaald heeft. Het is de opdracht van de leidend ambtenaren en de lijnmanagers om de cultuurverandering top-down in te zetten en het is de opdracht van de dienst Diversiteitsbeleid om hierbij de expertise en ondersteuning ter beschikking te stellen.

OD 1.2. Wij integreren diversiteitsaspecten in de evaluatie van de leidinggevenden en HR-medewerkers van de Vlaamse overheid

Een **evaluatie** is een belangrijke hefboom bij het creëren van een effect. Dat geldt ook voor het personeelsbeleid. Het opnemen van diversiteitsparameters, diversiteitscompetenties en diversiteitsindicatoren in de verwachtingen naar het functioneren van medewerkers zal ervoor zorgen dat diversiteit een dagelijks onderdeel wordt van het functioneren van de HR-medewerkers en leidinggevenden. Daarbij moet de Vlaamse overheid ook de link leggen met de te verwachten resultaten.

De inspanningen van de leidend ambtenaren die wel maatregelen nemen om personen uit de doelgroepen tewerk te stellen, moeten gehonoreerd worden in de evaluatie van de entiteit en van de leidend ambtenaren. De vorige Vlaamse Regering heeft de beslissing genomen om de diversiteitsdoelstellingen mee te laten evalueren tijdens de evaluatie van de topambtenaren. De huidige Vlaamse Regering heeft deze beslissing herbevestigd bij de goedkeuring van het actieplan 2015. De dienst Diversiteitsbeleid onderneemt de acties om deze beslissing te vertalen naar de

²² Zie DScan rapport van 2013: http://www.bestuurszaken.be/sites/default/files/documenten/personeel/diversiteit-en-gelijke-kansen/Diversiteitsbeleid_deel1_Analyses_2013.pdf

praktijk. De **inspanningen** van de leidend ambtenaren worden **zichtbaar** gemaakt in een diversiteitsrapport, een combinatie van de cijferanalyse en de diversiteitsscans. Dat rapport wordt gebruikt bij de evaluatie van de leidend ambtenaren.

OD 1.3. Wij versterken het mandaat van de diversiteitsambtenaren en de groei van de Commissie Diversiteit Vlaamse overheid naar een adviserende experten-commissie

De Commissie Diversiteit Vlaamse overheid is samengesteld door de gemandateerde ambtenaren vanuit de entiteiten en vergadert tweemaandelijks onder het voorzitterschap van de Vlaamse Diversiteitsambtenaar²³. Alle beleidsdomeinen en alle entiteiten zijn vertegenwoordigd door de diversiteitsambtenaren, waardoor directe input, draagvlak en verspreiding van expertise mogelijk is.

Helaas toont de diversiteitsscans aan dat diversiteitsambtenaren vaak te weinig tijd hebben voor het diversiteitsbeleid van hun entiteit. Daarnaast ervaren ze een tekort aan expertise en soms ook een gebrek aan een krachtig mandaat. Het mandaat en de betrokkenheid van de diversiteitsambtenaren moet versterkt worden. Elke diversiteitsambtenaar moet voldoende tijd kunnen besteden aan diversiteit in de eigen entiteit. Daarnaast moet die systematisch betrokken worden bij de voorbereidingen van de overlegmomenten met de leidend ambtenaren en HR-verantwoordelijken in de diverse entiteiten. De commissie Diversiteit Vlaamse overheid moet haar rol opnemen als **adviserend experten-orgaan** en moet meer onafhankelijkheid krijgen om standpunten in te nemen en het management te adviseren.

OD 1.4. Wij leggen de focus op kwaliteitsvolle neutrale dienstverlening

In het regeerakkoord is het volgende opgenomen: *“We waken erover dat dienstverlening van de Vlaamse overheid aan de burgers neutraal is en als neutraal ervaren wordt. De leidend ambtenaren zorgen ervoor dat vooral de ambtenaren die in contact staan met het publiek, aan deze vereiste beantwoorden.”* (p.12).

Kwaliteitsvolle dienstverlening is essentieel voor een moderne overheid van de toekomst die ten dienste staat van alle burgers, ongeacht hun huidskleur, geloofsovertuiging, leeftijd, geslacht, gender, genderidentiteit, genderexpressie, seksuele geaardheid, fysieke of mentale handicap, herkomst of ras. De leidend ambtenaar is verantwoordelijk gesteld om uitvoering te geven aan deze afspraken vanuit het regeerakkoord. De dienst Diversiteitsbeleid zal ervoor zorgen dat de leidend ambtenaren voldoende ondersteund worden bij de uitvoering.

Neutraliteit en omgaan met diversiteit zijn belangrijke competenties in de functieprofielen die verwacht moeten worden van de medewerkers, maar die ook aangeleerd moeten worden. De Vlaamse overheid moet investeren in het opleiden en trainen van personeelsleden op het vlak van gelijke kansen, gelijkwaardige behandeling en neutraliteit van de dienstverlening, zoals ook in het regeerakkoord staat.

OD 1.5. Wij werken aan de correcte beeldvorming en het arbeidsmarktimage van de Vlaamse overheid

Moeizame tewerkstelling van de doelgroepen hangt samen met de perceptie van de doelgroepen in de samenleving. Het is een onderdeel van diversiteitbeleid om te werken aan het niet-stereotyperende beeld van de doelgroepen. De Vlaamse overheid moet een voortrekkersrol

²³ meer informatie in ‘Evaluatie van de acties uit het gelijkekansen- en diversiteitsplan 2014’, p. 7

opnemen in het doorbreken van de vooroordelen op de **arbeidsmarkt** als werkgever en als maatschappelijke speler. Dit moet gebeuren via niet-stereotyperende beeldvorming, door in te zetten op een omslag naar een talent- en competentiegerichte benadering, zijnde het ontvouwen van een mobiliserende strategie in samenwerking met diverse regisseurs en actoren.

De Vlaamse overheid zet in op **het doorbreken van stereotiepe beeldvorming** m.b.t. gender, seksuele identiteit, handicap, leeftijd, herkomst en rolverdeling via sensibiliserings- en informatiecampagnes. De dienst Diversiteitsbeleid bouwt expertise op m.b.t. correcte beeldvorming en niet-stereotyperende communicatie, ondersteunt de entiteiten hierbij en zet in op meer aandacht voor diversiteit in de reguliere instrumenten voor de communicatie van de Vlaamse overheid met de burger en met derden. Niet enkel de dienst Diversiteitsbeleid maar ook de entiteiten moeten diversiteit uitdragen in hun communicatie en beeldvorming. Er moet meer geïnvesteerd worden in correcte en niet-stereotyperende beeldvorming, in het arbeidsmarktimage van de entiteiten en de Vlaamse overheid als diverse werkgever die oog heeft voor divers talent. Er moeten bijkomende maatregelen komen om deze doelstelling te realiseren in de entiteiten en de dienst Diversiteitsbeleid moet hierbij een voortrekkersrol opnemen.

OD 1.6. Wij werken aan een integraal toegankelijke overheid voor personeelsleden en burgers

Het Vlaamse toegankelijkheidsbeleid streeft naar de realisatie van een integraal toegankelijke leef- en werkomgeving. **Integrale toegankelijkheid** betekent dat alle voorzieningen (zowel gebouwen als open ruimten en diensten) voor wonen, leven en werken effectief bereikbaar, toegankelijk en bruikbaar zijn voor iedereen. Met andere woorden dat iedereen zelfstandig en op een gelijkwaardige wijze gebruik kan maken van alle voorzieningen.

Dit kan wanneer van bij het ontwerp van een gebouw, een publieke ruimte of een dienst rekening wordt gehouden met de diverse behoeften van een heel verscheiden doelpubliek. De toegankelijkheidsproblematiek wordt dikwijls enkel in verband gebracht met personen met een handicap, maar dit is onterecht. Een integraal toegankelijke leefomgeving komt iedereen ten goede die beperkt is in mobiliteit. Denk maar aan mensen met tijdelijke blessures, minder mobiele oudere mensen. Het Facilitair Bedrijf is verantwoordelijk voor de realisatie van deze doelstelling. De dienst Diversiteitsbeleid werkt ondersteunend en brengt experts samen om deze opdracht te faciliteren.

Tegen 2020 moeten alle interacties met de Vlaamse overheid digitaal kunnen. Ook een verregaande vereenvoudiging en **digitalisering** van de werking van de overheid staat op de agenda. Vlaanderen Radicaal Digitaal moet de dienstverlening aan burgers en bedrijven een stuk efficiënter en klantvriendelijker maken. Twee agentschappen, het Facilitair Bedrijf en het nieuw op te richten Agentschap Informatie Vlaanderen, hebben een opdracht om de Vlaamse overheid radiaal digitaal te laten worden. Hierbij zal de dienst Diversiteitsbeleid een ondersteunende rol spelen naar de toegankelijkheid van informatie en websites. De toegankelijkheid van informatie is een complex probleem. Entiteiten ervaren het AnySurfer-label als te hoog gegrepen en de cijfers gaan achteruit. Alle websites waarvan de Vlaamse overheid kan veronderstellen dat ze een aanzienlijk aantal bezoekers met een leeshandicap hebben, moeten hun basistoegankelijkheid bewijzen. Indicaties daarvoor zijn: portaalsites voor iedereen, sites met een loketfunctie, organisaties met een groot aantal bezoekers met een **taalbeperking en leesbeperking** (ouderen, werkzoekenden, personen met een ziekte, met een handicap, van buitenlandse herkomst).

OD 1.7. Wij voeren een taalbeleid in alle entiteiten

Kennis en gebruik van het Nederlands als omgangstaal in Vlaanderen zijn belangrijke hefboomen om te komen tot een verhoogde maatschappelijke participatie en sociale cohesie, zonder afbreuk te doen aan de waarde van meertaligheid. De Vlaamse overheid heeft hierin een voorbeeldrol te

vervullen en we zorgen ervoor dat ze die ook daadwerkelijk opneemt. Daarom ontwikkelen en voeren we in alle entiteiten een **taalbeleid** dat erop gericht is om het Nederlands van personen van buitenlandse herkomst te versterken en om het noodzakelijk functioneel niveau van het Nederlands voor het personeel in kaart te brengen. Dit houdt in dat we taaldrempels wegwerken, maximale oefenkansen Nederlands creëren, anderstaligen stimuleren om Nederlands te leren en tegelijkertijd onze werking te bekijken vanuit het standpunt van **taaltoegankelijkheid**. Om de instroom uit de doelgroep van personen met buitenlandse herkomst te kunnen verhogen hebben de entiteiten een inzicht nodig in de taalaspecten van hun entiteiten en de functies die uitgevoerd moeten worden. De link tussen taal en functieclassificaties moet gelegd worden zodat de taalniveaus en de daarbij horende taaltesten duidelijk zijn per functiefamilie.

De dienst Diversiteitsbeleid ondersteunt de entiteiten hierbij en zorgt voor de samenwerking met het Huis van het Nederlands Brussel en het EVA Integratie en Inburgering. Daarenboven werkt de dienst een aanbod uit inzake taalstages en ondersteunt de entiteiten hierin.

OD 1.8. Wij streven naar een genderevenwichtige overheid

Uit de cijferanalyse stellen wij vast dat er grote verschillen zijn tussen de entiteiten en beleidsdomeinen op het gebied van gendervertegenwoordiging. Het veranderen van **genderevenwichten** is een werk van lange adem en is een belangrijk aspect van organisatiebeleid. Wij dreigen vrouwelijke en mannelijke entiteiten te vormen. Dit moeten wij waar mogelijk vermijden. De dienst Diversiteitsbeleid levert extra inspanningen in beleidsdomeinen waar sprake is van gender-ondervertegenwoordiging, namelijk minder dan 33% personeelsleden van hetzelfde geslacht, om ondersteuning te bieden om minimaal een verhouding van een op drie te bereiken.

Gezien het toenemende aantal hoogopgeleide vrouwen bij het lager kader, het toenemende aantal vrouwen op niveau A en een genderpariteit op de werkvloer van de Vlaamse overheid is het noodzakelijk om een genderpariteit na te streven voor middenkaderfuncties. Dat betekent dat de entiteiten met een vertegenwoordiging van meer dan 66% van een bepaald geslacht geen evenredige participatie in het middenkader hebben. Ook die entiteiten zullen moeten werken aan hun evenredige gendervertegenwoordiging, met uitzondering van de entiteiten die slechts één middenkaderfunctie hebben.

SD2 Ontwikkelen van inclusief talentgericht HR-beleid en realiseren van talentgericht benaderen van personeelsleden

De Vlaamse overheid heeft in de voorbije decennia sterk geïnvesteerd in doelgroepgerichte maatregelen en doelgroepenacties. Uit recente wetenschappelijke onderzoeken blijkt dat de landen, bedrijven en organisaties met inclusieve benadering tot kansengroepen betere resultaten boeken op het gebied van diversiteitsbeleid en een divers samengesteld personeelsbestand. De maatregelen gericht naar de doelgroepen bieden maar een deel van het antwoord. De Vlaamse overheid moet het voortouw nemen wat betreft de inclusieve benadering van diversiteit in HR-processen en het stimuleren van een cultuurverandering.

OD 2.1. Wij ontwikkelen de expertise inzake diversiteit in inclusief HR-beleid

Het samenvoegen van het diversiteitsbeleid, rekrutering en selectie en het personeelsbeleid in één enkel agentschap (AGO) biedt ongeziene opportuniteiten aan de Vlaamse overheid om een **inclusief talentgericht HR-beleid** te ontwikkelen.

De HR-medewerker is als eerstelijnsmedewerker een belangrijk spilfiguur. Hij/zij heeft een houvast nodig in de ontwikkeling van zijn diversiteitscompetenties. Het is niet voldoende om bepaalde

waarden, overtuigingen en normen te hebben: de personeelsleden van de Vlaamse overheid moeten die ook uitdragen. Een open houding op het vlak van diversiteit is daar een van. Hoe doe je dat en wat zijn de belangrijkste vaardigheden? De Vlaamse overheid moet haar personeel dat aanleren. Zo brengt ze samen een verandering in de organisatie op gang.

OD 2.2. Wij ontwikkelen de expertise inzake inclusief diversiteitsbeleid binnen de netwerken van de Vlaamse overheid

De dienst Diversiteitsbeleid moet blijvend investeren in de onderlinge versterking van de verschillende **netwerken** van de HR-medewerkers, HR-business partners (HR-processen), de selectoren (rekrutering en selectie), de diversiteitsambtenaren (diversiteitsbeleid), het Virtuele Bureau Integriteit (integriteit), de vertrouwenspersonen (integriteit en antidiscriminatie), de preventieadviseurs (welzijn en welbevinden – Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming), met de volgende doelstellingen: informatie verspreiden, expertise uitbouwen, ervaringen delen, elkaar inspireren, netwerken, samenwerken, gezamenlijke projecten opstarten en individuele dossiers gecoördineerd benaderen.

OD 2.3. Wij verankeren het inclusief denken en de aspecten van diversiteit bij leidinggevenden

Inclusief denken moet bij iedereen de basis zijn voor de kijk naar diversiteit, maar vooral bij de **leidinggevenden**. Diversiteit als meerwaarde beschouwen én promoten is de taak van elke lijnmanager. Diversiteit schuilt bovendien in alle waarden van de Vlaamse overheid: in openheid, wendbaarheid, vertrouwen en daadkracht. Daarom moet diversiteit opgenomen worden in het ontwikkeltraject van elke leidinggevende. Diversiteit en de bijhorende competenties en vaardigheden moeten een plaats krijgen in de opleidingstrajecten. Dat is een gezamenlijke opdracht voor zowel modern HR-beleid van AgO en de entiteiten, als de dienst Diversiteitsbeleid.

OD 2.4. Wij sensibiliseren over de thema's diversiteit, gelijke kansen en neutraliteit binnen de Vlaamse overheid

Hoe maakt de Vlaamse overheid diversiteit **zichtbaar en bespreekbaar**? Welke activiteiten geven medewerkers de kans om meer te leren over de hindernissen én opportuniteiten voor kansengroepen? De dienst Diversiteitsbeleid onderneemt niet alleen actie voor een meer diverse overheid. De dienst wil de medewerkers van de Vlaamse overheid ook overtuigen van de meerwaarde van een diverse organisatie. Met sensibiliserende acties geeft de dienst de kansengroepen en het management een gezicht.

OD 2.5 Wij benaderen medewerkers competentiegericht en versterken het EVC-beleid in de Vlaamse overheid

Werk maken van een geïntegreerd EVC-beleid dat maximale zichtbaarheid en waardering geeft aan **competenties** van huidige en toekomstige personeelsleden en dat de maatschappelijke impact van EVC-praktijken kan vergroten. Op deze manier worden kwalificaties en competenties van personen beter gewaardeerd, inclusief competenties die kansengroepen in het buitenland hebben opgedaan en dit mogelijk niet kunnen aantonen met een studiebewijs.

SD3 Garanderen van gelijke kansen bij instroom, doorstroom en tewerkstelling

Betekent 'inclusief beleid' dat er geen ruimte is voor gerichte acties voor kansengroepen? Neen, de acties zijn onontbeerlijk om een duurzaam resultaat te bereiken, vooral als het gaat om structurele drempels of achterstand. Het is ook noodzakelijk om positieve acties tijdelijk in te zetten als instrument om de arbeidsparticipatie van doelgroepen te verhogen.

OD 3.1. Wij streven naar neutrale rekrutering en selectie op alle niveaus om de juiste talenten de juiste kansen te geven

Rekrutering en selectie zijn de twee belangrijkste processen die de toegangspoort tot de Vlaamse overheid bewaken. Bij **rekrutering** is het van belang om de juiste kandidaten te bereiken en om hen te overtuigen de stap te zetten naar de Vlaamse overheid. Bij dat proces moet de nadruk liggen op de correcte screening van de vacature. De Vlaamse overheid moet bepalen in welke vijver ze wil vissen. Wie is de ideale kandidaat en waar vinden we hem of haar? Bij **selectie** gaat het om het kiezen tussen kandidaten om de juiste persoon op de juiste plaats te krijgen.

Beide processen zijn essentieel om een divers personeelsbestand te creëren. Hoe en of de rekruteerder de gewenste doelgroep bereikt en hoe de selectie verloopt, zijn de sleutels van de poort tot de Vlaamse overheid. Daarom is het ontzettend belangrijk dat de selectoren voldoende opgeleid zijn en over voldoende competenties beschikken om een **neutrale selectieprocedure** te garanderen. De Vlaamse overheid moet rekening houden met kwaliteitscriteria, waaronder diversiteit en antidiscriminatie. De expertise van selectoren m.b.t. (onbewuste) discriminatie, 'adverse impact' en alternatieve selectieprocedures kan verhoogd worden. De Vlaamse overheid moet de eigen dienstverlening, zowel bij AgO als bij andere selectoren, verder professionaliseren en gelijke kansen bij de selectie garanderen.

OD 3.2. Wij werken de specifieke drempels bij de instroom van kansengroepen weg

De kansengroepen worden dagelijks geconfronteerd met allerhande **structurele drempels** in de organisaties of wetgeving. De huidige Vlaamse Diversiteitsambtenaar richt haar aandacht op het identificeren en wegwerken van dergelijke drempels. Een belangrijke opdracht van de dienst Diversiteitsbeleid bestaat erin om deze drempels te identificeren, beleid voor te bereiden en maatregelen uit te werken.

Er zijn verschillende drempels bekend op de arbeidsmarkt in het algemeen en bij de Vlaamse overheid als werkgever in het bijzonder: de gelijkschakeling van diploma's, de EVC-procedure, de taalexamens van Selor, de nationaliteitsvoorwaarde in artikel 10 van de Belgische Grondwet en de toegankelijkheid in alle betekenissen. Inzetten op het wegwerken van die drempels is inspielen op de arbeidsmarkt van morgen.

Ook verschillende aspecten van toegankelijkheid vormen voor doelgroepen een drempel bij de instroom en selectie. De dienst Diversiteitsbeleid blijft de aandacht daarop vestigen en blijft zoeken naar partners en nieuwe instrumenten om die drempels te identificeren en weg te werken. Zo is er aandacht voor de toegankelijkheid van de vacatureberichten (zowel qua taal, neutraliteit als vorm), voor de toegankelijkheid van gebouwen en voor redelijke aanpassingen tijdens de selectie. Toch blijven die drempels voor sommige kandidaten essentieel en moet de Vlaamse overheid structurele oplossingen zoeken in samenwerking met de betrokken actoren.

OD 3.3. Wij zorgen voor verhoogde instroom van de kansengroepen via diversiteitstages, mentorshipprojecten en jobstudenten

Om de vooropgestelde streefcijfers te behalen is er nood aan de verandering inzake **instroom** via stage, startbaanovereenkomsten, jobstudenten-contracten, ervaringsstages en mentorshipprojecten. Voor veel entiteiten vormt deze instroom van de doelgroepen een uitdaging. Waar vinden wij de juiste talenten voor diversiteitstages? Er is nood aan een sterke ondersteuning vanuit de dienst Diversiteitsbeleid. De dienst zal een netwerk van de aanbieders van stages, mentorshiptrajecten, etc. samenbrengen met de onderwijsinstellingen, begeleidingsinitiatieven en zal het diversiteitsaspect van stagebeleid van de Vlaamse overheid verder uitwerken.

OD 3.4. Wij werken de identificatie van de specifieke drempels bij de doorstroom van kansengroepen en mogelijke maatregelen uit

De Vlaamse overheid investeert in de komende periode in **het creëren van doorgroeikansen voor vrouwen en personen van buitenlandse herkomst** naar leidinggevende functies.

In de komende jaren wil de dienst Diversiteitsbeleid expliciet inzetten op de doorstroom van vrouwen naar het topmanagement, maar ook de zijinstroom. De vele initiatieven die de dienst in de voorbije jaren gevoerd heeft, vertalen zich nog niet in een toename van het aantal vrouwen in het topmanagement. Samen met de partners binnen en buiten de Vlaamse overheid zal de dienst Diversiteitsbeleid een informeel en lerend netwerk opstarten voor vrouwen die een topfunctie ambiëren bij de Vlaamse overheid. Het is van belang dat de Vlaamse administratie vrouwen blijft aanmoedigen en ondersteunen om deel te nemen aan selecties. Uit de cijferanalyse blijkt dat vrouwen nog altijd ondervertegenwoordigd zijn bij kandidaatstellingen voor een functie als topambtenaar en dat heel wat vrouwen niet door de procedure raken. De kans om op de shortlist te komen is veel kleiner voor vrouwen. Als het aantal vrouwen in middenkaderposities toeneemt, wordt de kans groter dat vrouwen doorstromen naar topfuncties. De dienst Diversiteitsbeleid zal nauwgezet monitoren of de maatregel uit het VPS (artikel 1 5, §3), die bepaalt dat bij twee gelijkwaardige kandidaten de kandidaat uit de kansengroep de voorkeur moet krijgen, gebruikt wordt. Het feit dat de dienst Rekrutering en Selectie een onderdeel is van AgO maakt het in de toekomst mogelijk om uitgebreide instroom-monitoring uit te voeren, zoals aanbevolen door de SERV. De dienst Diversiteitsbeleid zal daarover jaarlijks rapporteren aan de Vlaamse Regering.

Verticale of horizontale doorstroom van personen van buitenlandse herkomst binnen de Vlaamse overheid is zo goed als onbestaand. De personeelsleden signaleren zelf dat ze zich vaak in een doodlopend straatje bevinden. Velen zijn hoger opgeleid dan het niveau waarop ze ingeschaald zijn. Vaak is dat het gevolg van de moeizame procedure inzake diplomagelijkschakeling, de onvolmaakte EVC-procedure of de taalvoorwaarden. Die collega's ervaren dat ze te weinig kansen krijgen binnen de organisatie. De dienst Diversiteitsbeleid zal in de komende jaren inzetten op het wegwerken van de formele drempels en de ondersteuning van verticale doorstroom en groeikansen voor deze personeelsleden. Via het netwerk Mozaiko zal de dienst de vinger aan de pols houden en de doelgroep actief betrekken bij het verbeteren van de tewerkstellingskansen van personen van buitenlandse herkomst.

OD 3.5. Wij tekenen het antidiscriminatiebeleid uit en voeren een preventiebeleid

Het Virtuele Bureau Integriteit, waar de Vlaamse Diversiteitsambtenaar deel van uitmaakt, is betrokken bij de opmaak van de deontologische code en de preventieve procedure bij feitelijke discriminatie (via het netwerk van vertrouwenspersonen en Spreekbuis). Tegelijkertijd is er, naast het netwerk van vertrouwenspersonen per entiteit, een netwerk van centrale vertrouwenspersonen van GDPB. De Vlaamse Diversiteitsambtenaar is een aanspreekpersoon inzake discriminatie. De dienst Diversiteitsbeleid zal in de komende periode advies uitbrengen bij de **procedures en de dienstverlening** bij een klacht inzake feitelijke **discriminatie** en dit ook beter bekendmaken. Dat moet bijdragen tot het kanaliseren van de klachten en een antwoord bieden op mogelijke discriminatie.

SD 4 Werkbaar werken en welbevinden van doelgroepen op de werkvloer structureel ondersteunen

In deze tijden van besparingen en verhoogde werkdruk, wordt werkbaar werken een belangrijke richtlijn om arbeid te organiseren en duurzaamheid van tewerkstelling te garanderen. Jobcrafting, PTOW, privé & werk combineren, inzetten op talent en engagement, etc. zijn belangrijke pijlers van werkbaar werken. Wie werkbaar werk heeft, heeft meer plezier in het werk, leert meer, blijft langer aan de slag en is minder vaak ziek. De dienst Diversiteitsbeleid benadrukt dat voor sommige doelgroepen, zoals personen met een handicap of chronische ziekte, werkbaar werk geen luxe maar een noodzaak is in deze veranderende omgeving.

OD 4.1 Wij versterken de structurele ondersteuning van de doelgroepen op de werkvloer

De Vlaamse overheid als werkgever investeert in **structurele ondersteuning van alle doelgroepen, maar in de eerste instantie van personen met een handicap of chronische ziekte**. De Vlaamse overheid gaat het engagement aan om sociaal werkgeverschap te promoten, zonder de verantwoordelijkheid volledig bij het management te leggen. Naast de al bestaande engagementen om een afspiegeling van de maatschappij te zijn en een voorbeeldfunctie op te nemen, moet de Vlaamse overheid een aantal bijkomende engagementen expliciteren en een aantal nieuwe maatregelen invoeren.

De dienst Diversiteitsbeleid heeft de expertise m.b.t. individuele dossiers en instrumenten voor personeelsleden met een handicap of chronische ziekte. Die expertise zal in de komende jaren verder uitgebouwd worden en er zullen extra maatregelen komen inzake ondersteuning op de werkvloer. De personeelsleden met een handicap of chronische ziekte, hun teams en hun leidinggevendenden moeten extra ondersteuning krijgen op de werkvloer. Ondersteunende maatregelen moeten toegankelijk zijn voor alle personeelsleden die geregistreerd zijn als behorende tot deze doelgroep en moeten als doel het verbeteren van het dagelijkse functioneren op de werkvloer inhouden. Daarenboven moet er gekeken worden hoe plaats- en tijdsafhankelijk werken de personeelsleden met een handicap of chronische ziekte ten goede kan komen. Zijn de verplaatsingen naar Brussel nodig, kan er op een ander tijdstip gewerkt worden om geneeskundige behandeling mogelijk te maken, enz.

Sommige instrumenten die in het leven geroepen zijn om de tewerkstelling van personen met een handicap te faciliteren, zijn uitgehold (rendementsondersteuning) of verouderd (arbeidspostaanpassingen). Ze moeten dringend aangepast worden. De Vlaamse overheid zal het bestaande instrumentarium voor personen met een handicap of chronische ziekte verder moeten uitbouwen. Die instrumenten zijn onvoldoende bekend bij de entiteiten en worden te weinig gebruikt. Dat komt deels omdat het (vaak) om een zeer technische en complexe materie gaat, maar ook omdat de informatie niet voldoende ontsloten is voor de gebruikers. Het is nodig een aantal gebruiksvriendelijke communicatieproducten te ontwikkelen om de knowhow ter beschikking te stellen van alle entiteiten.

De Vlaamse overheid moet ruimte bieden voor mensen met een handicap of chronische ziekte die niet polyvalent inzetbaar zijn of voor mensen met verminderde flexibiliteit. Het kan gaan over jobcreatie, jobcrafting of jobheroriëntering. Vanaf 2014 heeft de Vlaamse overheid geïnvesteerd in de uitbouw van de dienstverlening re-integratie.

Voor **kortgeschoolde medewerkers** zijn specifieke maatregelen nodig. Die groep heeft ook behoefte aan een overheidsbrede visie en aanpak. De Vlaamse overheid moet voorstellen uitwerken voor een overheidsbrede inzetbaarheid van bepaalde kortgeschoolde functies. Ze zal een voorbeeldrol

moeten opnemen door doordacht te besparen en door de inzetbaarheid van het kortgeschoolde personeel te verhogen. Deze doelgroep heeft, meer nog dan de anderen, nood aan een goed intern mobiliteitsbeleid en herscholingsmogelijkheden. Er moeten bijkomende maatregelen uitgewerkt worden voor een beter toekomstperspectief voor deze doelgroep. De dienst Diversiteitsbeleid zal specifieke acties ontwikkelen om de entiteiten te ondersteunen.

De Vlaamse overheid zal de komende jaren nog meer geconfronteerd worden met vergrijzing en uitstroom. Ze moet aandacht blijven besteden aan de **tewerkstelling van ervaren medewerkers**. Daarnaast moeten specifieke maatregelen vroegtijdige uitstroom voorkomen en instroom van ervaren medewerkers mogelijk maken, liefst via een neutrale selectieprocedure. Dat past in het kader van modern HR-beleid van AgO. De dienst Diversiteitsbeleid zal samen met de dienst Rekrutering en Selectie de selectie, de instroom, de doorstroom en de uitstroom monitoren.

OD 4.2. Wij voeren acties gericht op gendermainstreaming, genderidentiteit, genderexpressie, seksuele geaardheid en welbevinden op de werkvloer

Seksuele geaardheid, genderidentiteit en genderexpressie blijven belangrijke thema's voor de komende periode. De dienst Diversiteitsbeleid heeft in 2014 een bevraging uitgevoerd over deze onderwerpen en zal op basis van de resultaten verdere acties uitwerken voor de komende jaren. De dienst Diversiteitsbeleid besteedt aandacht aan het thema **seksuele geaardheid, genderidentiteit en genderexpressie**, wederzijds respect/non-agressie en welbevinden op de werkvloer. Bijzondere aandacht gaat naar kennis en ondersteuning van teams en leidinggevenden m.b.t. het thema gender, transgender en werkomgeving.

OD 4.3. Wij zetten in op de voorbeeldrol van de Vlaamse overheid in het wegwerken van de genderkloof

In tijden waarin heel wat aandacht gaat naar de discussie over de verlenging van de loopbaan, wordt er verrassend weinig gesproken over de loopbaankloof tussen mannen en vrouwen. Dat die '**genderloopbaankloof**' geen evident begrip is, maakt het aanzwengelen van de discussie erover extra moeilijk. Loonkloof, verschil in studiekeuze, ongelijke vertegenwoordiging in sectoren en in verticale doorstroom: het zijn maar enkele factoren in een complexe thematiek.

De genderkloof vloeit voort uit de lagere participatie en nadelige positie van vrouwen op de arbeidsmarkt, die vooral het gevolg is van ontoereikende mogelijkheden voor het combineren van werk en privéleven. Vrouwen werken korter en minder uren per dag vanwege de beperkte beschikbaarheid van kinderopvang, etc. en omdat ze onevenredig meer tijd besteden aan onbetaald huishoudelijk werk. Volgens het rapport 2013 van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen bedraagt de loonkloof, op het niveau van het uurloon, 10% ten nadele van de vrouwen. Dit verschil bedraagt 23% als men de jaarlonen in aanmerking neemt. Dit percentage is groter, want in deze evaluatie wordt de ongelijke verdeling van de arbeidsduur in overweging genomen. 48% van deze loonkloof kan worden verklaard op basis van verschillende objectieve factoren (meer deeltijdarbeid bij vrouwen, sectoren waarin voor het merendeel vrouwen tewerkgesteld zijn, enz.). Toch blijft een groot deel van deze kloof niet verklaarbaar.

Genderkloof tijdens tewerkstelling vertaalt zich vaak verder naar **genderkloof bij pensioenen**. De genderkloof bij pensioenen, die het gevolg is van de gecumuleerde nadelen die vrouwen tijdens hun werkzame leven ondervinden en van de verschillende participatiegraad op de arbeidsmarkt van vrouwen en mannen, heeft het dramatische niveau van 39% bereikt, ondanks de vooruitgang die is geboekt op het gebied van gendergelijkheid en de inspanningen die zijn verricht op het gebied van het beleid inzake sociale inclusie.

Verschillende initiatieven moeten genomen worden om de loonkloof te bestrijden, ook bij de Vlaamse overheid. Ook hierin moet de Vlaamse overheid als werkgever een voorbeeld rol spelen. Meer transparantie kan het sociaal onrecht dat de genderongelijkheid is, eindelijk open en bloot aanklaarten. De loonkloof moet op de overlegagenda geplaatst worden om het verschijnsel zichtbaar en bespreekbaar te maken. Dit vormt de rode draad van de maatregelen die vaak voorgesteld worden. De dienst Diversiteitsbeleid zal in de komende jaren een bijkomende inspanning leveren om de genderkloof bij de Vlaamse overheid in kaart te brengen en te investeren in het verkleinen ervan.

OD 4.4. Wij bevorderen het welbevinden van de kansengroepen op de werkvloer

Welbevinden op de werkvloer blijft een belangrijke focus van het HR-beleid en het welzijnsbeleid binnen de Vlaamse overheid. De dienst Diversiteitsbeleid draagt zijn steentje bij. In de komende jaren zal de dienst investeren in vier thema's: **re-integratiebeleid, ondersteuningsmaatregelen handicap of chronische ziekte, duurzame tewerkstelling van personen van vreemde herkomst en feitelijke discriminatie**. Diversiteit is een factor in de werkomgeving van elk personeelslid. Daarom is het belangrijk dat diversiteit opgenomen wordt in de personeelspeilingen. Door het diversiteitsbeleid te benadrukken in de personeelspeilingen, te bevragen als onderdeel van het welbevinden en te evalueren als onderdeel van de evaluatie van de medewerkers, wordt diversiteit als factor gezien in de werkomgeving van elke personeelslid.

OD 4.5. Wij identificeren specifieke drempels tijdens de tewerkstelling van kansengroepen en werken aan de mogelijke maatregelen

Als personen uit de kansengroepen eenmaal aan het werk zijn, komen andere **drempels** naar boven. Dat blijkt ook uit een aantal focusgroepen en de samenkomsten van het personeelsnetwerk voor personen met buitenlandse herkomst Mozaiko of reflecties op de digitale netwerken ONbeperkt en Overuit. De drempels hebben betrekking op verwachtingen vanuit de organisatie of van de medewerker zelf, of op cultureel bepaalde verwachtingen. Op dit moment is er hiervoor weinig aandacht en zijn er ook weinig instrumenten die een oplossing bieden. De Vlaamse overheid heeft hieromtrent weinig expertise opgebouwd. Als het personeelsbestand diverser wordt, zullen er meer structurele drempels op de voorgrond komen. Dat blijkt ook uit de internationale ervaringen. Het is nodig dat de dienst Diversiteitsbeleid de werkvloer van de Vlaamse overheid daarop voorbereidt.

SD5 Diversiteitsbeleid is wetenschappelijk onderbouwd, Evidence based en gedragen

OD 5.1. Wij versterken en luisteren naar de stem van de diverse medewerkers via de personeelsnetwerken

Wetenschappelijke onderzoeken en internationale ervaringen m.b.t tewerkstellingskansen en kansen op promotie voor kansengroepen tonen aan dat een van de belangrijkste hefbomen voor tewerkstelling en welbevinden, zo niet dé belangrijkste, de aanwezigheid van een **netwerk** is. Het ontbreken van een netwerk is typisch voor personen van buitenlandse herkomst die vanwege migratie, cultuurverschillen of taalbarrières er niet onmiddellijk in slagen om een netwerk op te bouwen. Maar ook personen uit andere kansengroepen hebben er behoefte aan.

De dienst Diversiteitsbeleid faciliteert netwerken voor personeelsleden van de kansengroepen. Het regenboognetwerk Overuit heeft in 2015 een nieuwe virtuele invulling gekregen, *Iedereen Overuit*. In december 2014 is het netwerk van personeelsleden van buitenlandse herkomst, *Mozaiko*, van start gegaan. Daarnaast heeft de Vlaamse overheid in 2015 het nieuwe virtuele netwerk gelanceerd voor

personen met een handicap of chronische ziekte, *ONbeperkt*. Deze netwerken brengen collega's samen om ervaringen en informatie te delen, expertise uit te bouwen, elkaar te leren kennen en vriendschappen op te bouwen. Tegelijkertijd kunnen de netwerken de positie van de personeelsleden in de organisatie versterken, hun inspraak verhogen en als klankbord dienen.

OD 5.2. Wij voeren de monitoring van de tewerkstelling van de kansengroepen op het niveau van de entiteiten, de beleidsdomeinen en de Vlaamse overheid uit

De dienst Diversiteitsbeleid heeft als opdracht om een kwalitatieve en kwantitatieve analyse te maken van de vorderingen in het diversiteitsbeleid en de diversiteitscijfers op het niveau van de entiteiten, de beleidsdomeinen en de Vlaamse overheid. Op dit moment gaat het louter om de **monitoring** van de stand van zaken en de **diversiteitsinstrumenten**. De ambitie is om de monitoring uit te breiden naar **instroom, selectie, doorstroom en uitstroom**.

OD 5.3 Wij rapporteren over de tewerkstelling van de kansengroepen op het niveau van de entiteiten, de beleidsdomeinen en de Vlaamse overheid

De dienst Diversiteitsbeleid heeft een opdracht om te rapporteren over de stand van zaken, over tendensen en over evoluties met betrekking tot gelijke kansen en diversiteit binnen de Vlaamse overheid. De dienst maakt jaarlijks een rapport op voor de Vlaamse Regering en publiceert het op de website. Deze **rapportering moet bijdragen tot een verbetering van het beleid, een diverse overheid met hogere instroom, doorstroom en retentie van de kansengroepen** binnen de Vlaamse administratie.

OD 5.4 Wij delen expertise binnen en buiten de Vlaamse overheid

M.b.t. de thema's diversiteit, gelijke kansen en bevordering van de tewerkstelling van de personen uit de kansengroepen is er wereldwijd, maar ook in België, heel wat expertise aanwezig. Het is de taak van de dienst Diversiteitsbeleid om die **expertise te bundelen en ter beschikking te stellen** van de entiteiten, en ook om andere professionals (HR-medewerkers, diversiteitsambtenaren, vertrouwenspersonen, preventieadviseurs enz.) te ondersteunen in hun kennis en het gebruik van de diversiteitsinstrumenten. De dienst Diversiteitsbeleid organiseert een reeks eigen activiteiten en vormingen, vaak met het doel om sensibilisering te combineren met vormingsaspecten. Tegelijkertijd moet de dienst meer inspanningen leveren om aanwezig te zijn en een steentje bij te dragen aan de activiteiten en evenementen van de andere actoren en collega's. Ook samenwerking is ontzettend belangrijk om zo gelijke kansen en diversiteit als inclusief proces te promoten.

De expertise die aanwezig is in Vlaanderen moet gedeeld worden. Er zijn veel goede praktijken aanwezig bij de lokale besturen, vzw De Rand, de VRT, het Agentschap voor Binnenlands Bestuur, het Agentschap Integratie en Inburgering, de Huizen van het Nederlands, enz. en verschillende andere entiteiten van de Vlaamse overheid. De lokale besturen en het Agentschap Integratie en Inburgering bezitten op dit moment een schat aan expertise op het vlak van integratie, inburgering en omgang met personen van buitenlandse herkomst. De GOB's, GTB's, de VDAB, het EVA Toegankelijk Vlaanderen en middenveldorganisaties zijn de experts inzake tewerkstelling van personen met een handicap en chronische ziekte. Wij brengen deze expertise binnen, maar wij dragen ook onze eigen expertise uit. Dit kan het Vlaamse diversiteitsbeleid verder voeden en ondersteunen.

