

AGENTSCHAP
OVERHEIDSPERSONEEL

////////////////////////////////////

BELEIDSEVALUATIE

**Gelijkekansen- en Diversiteitsbeleid
Vlaamse overheid
Jaarverslag 2017**

////////////////////////////////////

Beleidsevaluatie

Gelijkekansen- en Diversiteitsbeleid

Vlaamse overheid

2017

Inleiding

De Vlaamse overheid streeft als werkgever naar evenredige arbeidsdeelname, zoals decretaal bepaald op 8 mei 2002. Dat houdt in dat haar personeelsbestand de diversiteit van de Vlaamse samenleving weerspiegelt.

Dit beleidsevaluatierapport wil een zo goed mogelijk beeld geven van de diversiteit in het personeelsbestand van de Vlaamse overheid en baseert zich op de cijfers van 31/12/2017 voor de doelgroepen in het personeelsbestand. Daarnaast schetst dit rapport een beeld over de entiteiten heen van de structurele verankering, gebruik van de instrumenten en de ondernomen acties op vlak van de vertegenwoordiging van kansengroepen in het personeelsbestand van de Vlaamse overheid.

Als leidraad volgen we de strategische en operationele doelstellingen van het meerjarenplan 2016-2020 en geven per actiedomein weer welke inspanningen de Vlaamse overheid geleverd heeft als werkgever in 2017 om een diverse werkgever te zijn en diversiteit in de kijker te zetten.

Voor het eerst in jaren is er een positieve evolutie in de cijfers voor alle kansengroepen van de Vlaamse overheid met een streefcijfer tegen 2020. Voor personen met buitenlandse herkomst en vrouwen in middenkaderfuncties is het streefcijfer van respectievelijk 10% en 40% bijna realiteit. Voor personen met een handicap of chronische ziekte en voor vrouwen in het topkader is er nog een lange weg af te leggen.

Inhoudstafel

Inhoudstafel.....	3
1 Vrouwen in kaderfuncties.....	6
1.1 Cijfers.....	6
1.1.1 Topkader.....	6
1.1.2 Middenkader.....	6
1.1.3 Lager kader.....	8
1.2 Instrumenten.....	10
1.2.1 HeforSheforUs.....	10
1.2.2 Boost.....	11
1.2.3 Internationale Vrouwendag/Mannendag.....	11
1.2.4 Vlechtwerk.....	12
2 Personen van buitenlandse herkomst.....	12
2.1 Cijfers.....	12
2.2 Instrumenten.....	18
2.2.1 Personeelsnetwerk Mozaiko.....	18
2.2.2 Dag van de migrant.....	19
3 Personen met een handicap of chronische ziekte.....	19
3.1 Cijfers.....	19
3.2 Instrumenten.....	23
3.2.1 Redelijke aanpassingen op de werkvloer.....	24
3.2.2 Interne attestering.....	24
3.2.3 Tewerkstellingsondersteunende maatregelen (TOM).....	25
3.2.4 Personeelsnetwerk ONbeperkt.....	26
3.2.5 Reeks reflectievoormiddagen “Onbeperkt aan de slag”.....	27
3.2.6 Gespecialiseerde individuele beroepsopleiding (GIBO).....	27
3.2.7 Re-integratie na langdurige ziekte.....	28
4 Aandacht voor gender en seksuele geaardheid op de werkvloer.....	28
4.1 Cijfers.....	28
4.2 Instrumenten.....	31
4.2.1 Genderbewustzijn en -sensitiviteit.....	31
4.2.2 Genderdag.....	31

4.2.3	Genderneutraliteit en genderidentiteit en –expressie	32
4.2.4	Vlaamse overheid hangt de regenboogvlag uit.....	32
5	Alternatieve tewerkstellingsvormen en toeleiden van doelgroepen.....	32
5.1	Jobstudenten.....	33
5.2	Stages.....	34
5.3	Ondersteuning dienst Diversiteitsbeleid.....	35
5.4	Mentorwerking.....	36
5.5	Netwerkbijeenkomst externe partners.....	37
5.6	Jobbeurzen	37
5.7	Mailinglijst.....	37
6	Verankering van diversiteit in de entiteiten en beleidsdomeinen.....	38
6.1	De diversiteitsambtenaren.....	38
6.2	Ondersteuning entiteiten.....	38
6.3	Commissie Diversiteit van de Vlaamse overheid	39
7	Sensibiliseren en beeldvorming.....	40
7.1	Doorbreken van clichés.....	40
7.2	Campagne ‘Compleet divers’	40
7.3	Lerend netwerk ‘diversiteitsgevoelig communiceren’	40
7.4	De website van de dienst Diversiteitsbeleid	41
7.5	Diversiteitsdata onder de aandacht brengen.....	41
7.6	Broodje Divers- Autisme.....	41
7.7	Broodje Divers – hiv.....	42
7.8	Sensibiliseringsacties van entiteiten.....	42
7.9	Studiedagen.....	42
7.10	Werelddaidsdag	42
8	Gelijke kansen en antidiscriminatie	43
8.1	Belevingsdag integriteit en diversiteit.....	43
8.2	Engagementsverklaring non-discriminatie.....	43
8.3	Opleiding voor leidend ambtenaren	44
8.4	Opleiding voor leidinggevenden.....	44
8.5	Samenwerking met Rekrutering en Selectie.....	44
8.6	Diversiteit en antidiscriminatie in kwaliteitscriteria selectoren.....	45
9	Wegwerken van specifieke drempels bij instroom	45
9.1	Voorbehouden betrekkingen	45
9.2	Redelijke aanpassingen bij werving en selectie	46

10	Taal.....	47
10.1	Taalbeleid en taalondersteuning.....	47
10.2	Taaltesten.....	47
11	Toegankelijkheid.....	48
11.1	Europese richtlijn webtoegankelijkheid	48
11.2	Ondersteuning entiteiten.....	48
11.3	Monitoring webtoegankelijkheid.....	48
11.4	Gebruikerspanel gebruiksvriendelijkheid websites.....	49
11.5	Sensibilisering.....	49
11.6	Toegankelijke gebouwen.....	49
	Overzicht Figuren	50

1 Vrouwen in kaderfuncties

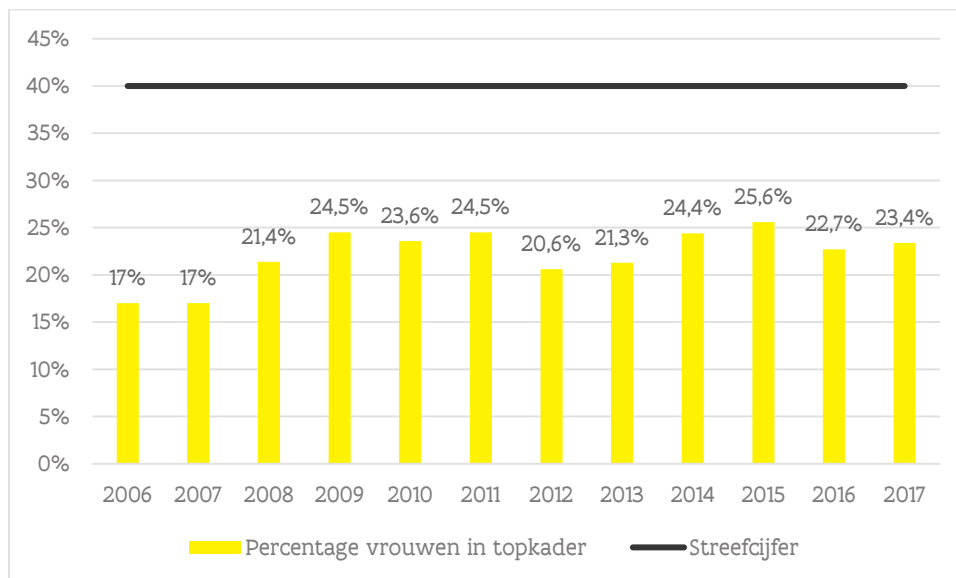
1.1 Cijfers

Kaderfuncties zijn functies die zich - door hun mate van verantwoordelijkheden en autonomie of professionele deskundigheid (expertise) - in de hogere klassen bevinden van de functieniveaumatrix, of geclassificeerd worden via de wegingsmethodiek voor de management- en projectleiderfuncties van N-niveau.

Zie ook <https://overheid.vlaanderen.be/definitie-kaderfuncties>

1.1.1 Topkader

Het aandeel vrouwen in de topfuncties gaat terug licht vooruit, met een stijging van 22,7% in 2016 naar 23,4% in 2017 (18 vrouwen en 59 mannen). Er is nog een hele weg af te leggen om het streefcijfer van 40% tegen 2020 te halen.



Figuur 1 Aandeel vrouwen in topkader 2006-2017

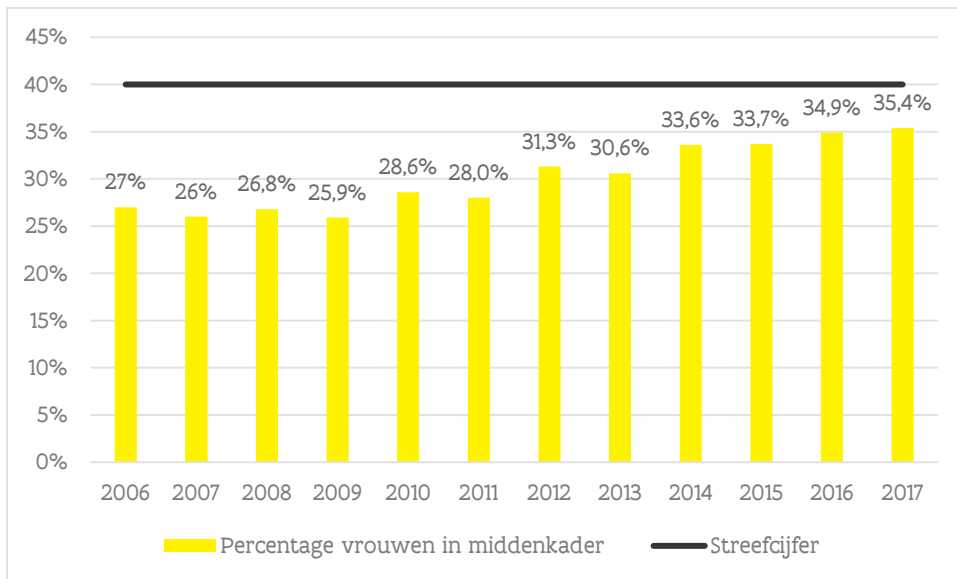
Van de elf beleidsdomeinen¹ hebben vier beleidsdomeinen geen vrouwelijke leidend ambtenaren (EWI, FB, LV EN MOW).

1.1.2 Middenkader

Eind 2017 telde het middenkader van de Vlaamse overheid 260 leidinggevende functies in het middenkader. 92 of 35,4% hiervan waren vrouwen. De stijgende trend die in 2009 werd ingezet zorgt er voor dat op ongeveer acht jaar tijd het aandeel vrouwen in

¹ De Vlaamse overheid telt 11 beleidsdomeinen. Een aantal entiteiten die onder het toepassingsgebied van de dienst Diversiteitsbeleid vallen, zijn niet ondergebracht bij een beleidsdomein: UZ Gent, De Watergroep en GO!. In de grafieken over de beleidsdomeinen die volgen, staan deze entiteiten onder de categorie 'buiten 11 beleidsdomeinen' of 'andere'.

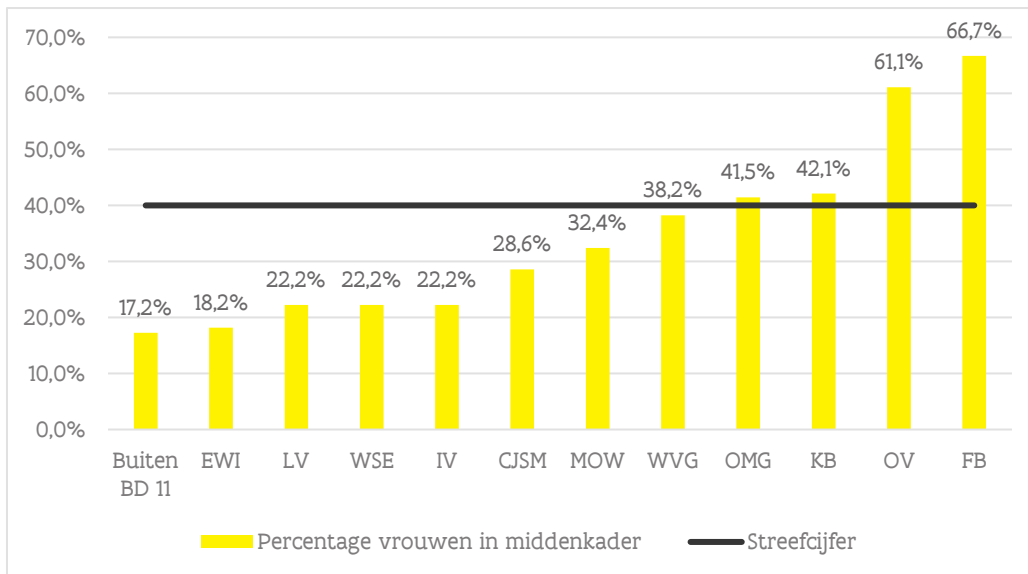
middenkader met bijna tien procentpunten is gestegen. Het streefdoel van 40% tegen 2020 komt hierdoor steeds dichterbij.



Figuur 2 Percentage vrouwen in het leidinggevend middenkader

Eind 2017 telde het middenkader van de Vlaamse overheid 260 leidinggevende functies in het middenkader. 92 of 35,4% hiervan waren vrouwen. De stijgende trend die in 2009 werd ingezet zorgt er voor dat op ongeveer acht jaar tijd, het aandeel vrouwen in middenkader met bijna tien procentpunten is gestegen. Het streefdoel van 40% tegen 2020 komt hierdoor steeds dichterbij.

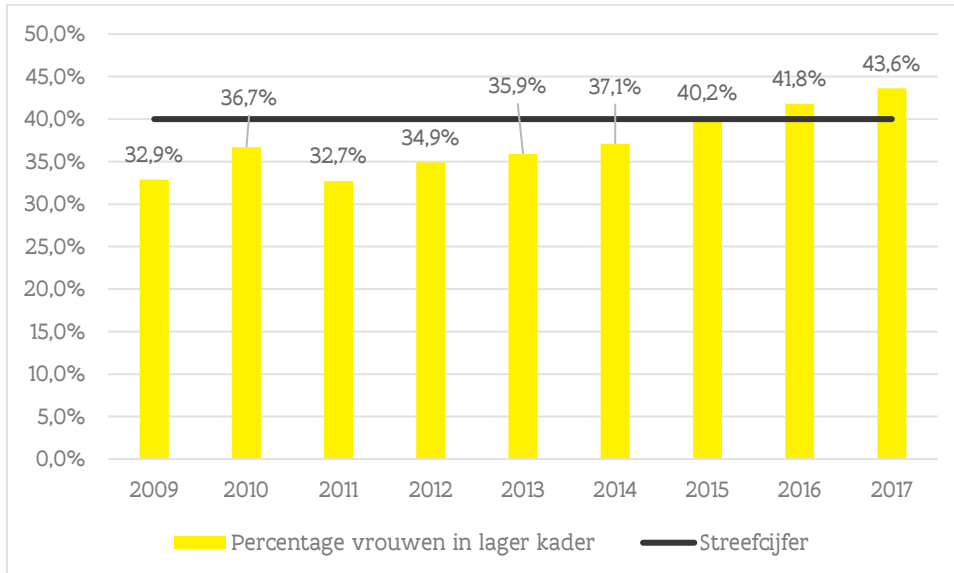
In vier van de elf beleidsdomeinen is minstens twee op vijf leidinggevende in middenkader een vrouw, namelijk FB, KB, OMG en OV. In beleidsdomeinen EWI, LV, WSE en IV is dit slechts één op vijf.



Figuur 3 Percentage vrouwen in het leidinggevend middenkader per beleidsdomein (2017)

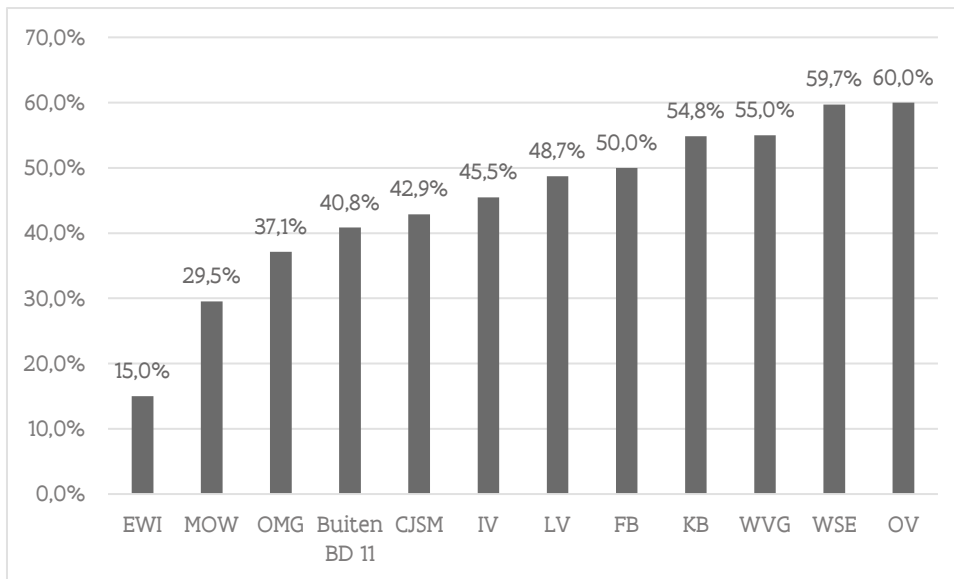
1.1.3 Lager kader

Het aandeel vrouwen in leidinggevend lager kader zet net zoals de vorige jaren een grote stap voorwaarts. In 2017 was 43,6% van alle 805 leidinggevendenden in lager kader een vrouw. Dit is in vergelijking met 2016 een stijging van 1,8 procentpunten.



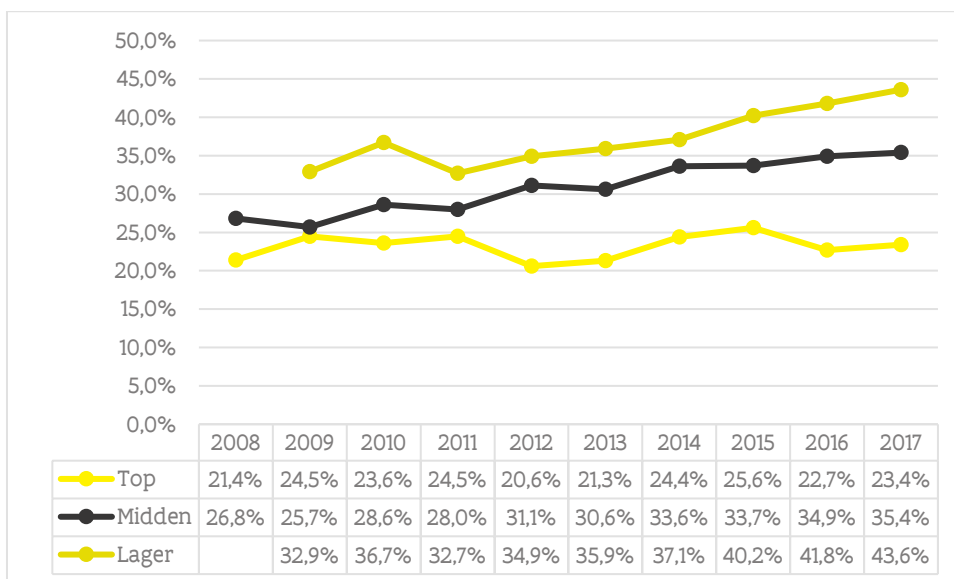
Figuur 4 Aandeel vrouwen in lager kader

In vergelijking met middenkader ligt het aandeel vrouwen in lager kader dus heel wat hoger. Ook op beleidsdomeinniveau zien we dat er meer vrouwen tewerkgesteld zijn op dat niveau.



Figuur 5 Aandeel vrouwen in lager kader per beleidsdomein (2017)

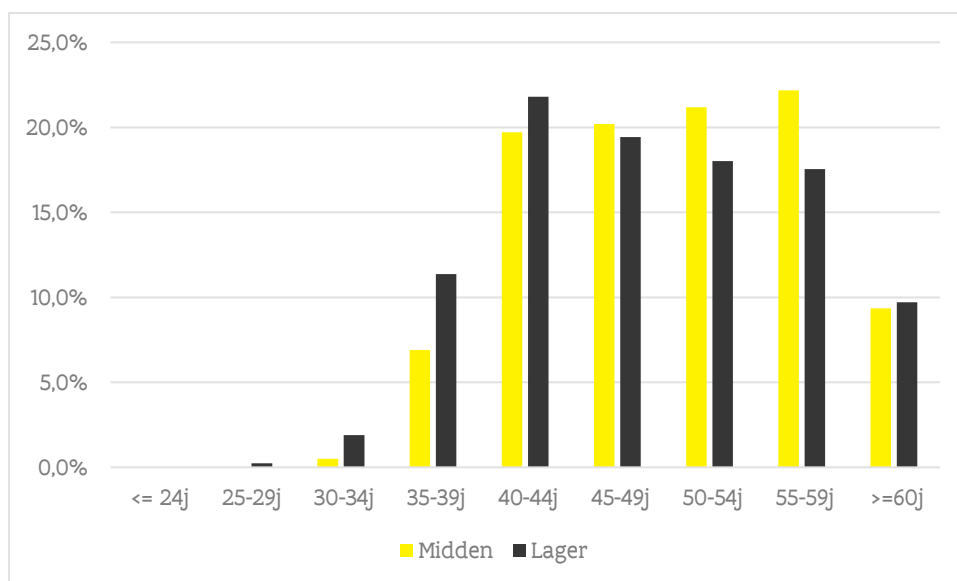
Vergelijken we de verschillende niveaus van kaderfuncties, dan zien we de sterke gelijkheid in trend bij lager en midden kader. De evolutie van topkader blijft grillig verlopen.



Figuur 6 Aandeel vrouwen in top-, midden- en lager kader

De leeftijdsverdeling bij leidinggevend midden- en lager kader² verloopt min of meer gelijk, zij het dat lager kader iets jonger is. Zowel bij lager kader (27,3%) en midden kader (31,5%) is iets minder dan een derde ouder dan 55. Slechts één leidinggevende is jonger dan dertig.

² Enkel DVO-entiteiten zijn hiervoor in rekening gebracht, dat zijn alle entiteiten die ressorteren onder het Vlaams personeelsstatuut



Figuur 7 Leeftijdverdeling bij leidinggevend midden- en lager kader

1.2 Instrumenten

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, plaats- en tijdsafhankelijk werken (PTOW), werkbaar werk... investeert de Vlaamse overheid in duurzaam werken en genderevenwicht.

Genderbewust-beleid is niet hetzelfde als vrouwenbewust-beleid. De dienst heeft in 2017 naast de gebruikelijke acties die emancipatie en versterking van de positie van de vrouw beogen, geïnvesteerd 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?

1.2.1 HeforSheforUs

De Vlaamse overheid nam in 2017 een voortrekkersrol op in de strijd voor meer gendergelijkheid. Naar het voorbeeld van de HeforShe-campagne van de Verenigde Naties lanceerde de dienst Diversiteitsbeleid het HeforSheforUs-initiatief, waarbij zowel mannen als vrouwen betrokken worden in de strijd voor gendergelijkheid. De dienst Diversiteitsbeleid is ervan overtuigd dat acties pas succesvol zijn wanneer ze gedragen worden door iedereen en rekent daarom op draagvlak bij zowel vrouwelijke als mannelijke leidinggevendenden. Het HeforSheforUs-initiatief werd gelanceerd met een ludieke

campagne op internationale vrouwendag, het doel van de campagne is in eerste instantie om personeelsleden te sensibiliseren over genderevenwicht.

1.2.2 Boost

Aan het HeforSheforUs-initiatief worden verschillende initiatieven gelinkt en de start was de lancering van 'Boost'. Om een antwoord te kunnen bieden op het tekort van vrouwen in kaderfuncties, wil de Vlaamse overheid vrouwelijk talent zichtbaar maken binnen de administratie. De bedoeling van het traject is om vrouwen enerzijds te ondersteunen bij het uitoefenen van hun job en om hen anderzijds te stimuleren om zich kandidaat te stellen voor toekomstige functies. Het traject kreeg de passende naam "Boost", aangezien de overheid met het traject vrouwen de nodige boost wil geven om een voorbeeld te zijn voor zichzelf en anderen. Boost is een krachtig no-nonsense verbindend traject waarin vrouwen samenkomen om vrouwelijk leiderschap bespreekbaar te maken.

Boost kwam tot stand in samenwerking met She&Company, een bedrijf dat de positieve kant van vrouwelijkheid in de verf zet vanuit het motto "futuring the feminine". Het traject is exclusief op maat ontwikkeld en omvat twee luiken: beleven en bezielen. Het eerste luik is bedoeld om te verbinden en te inspireren, het tweede luik is bedoeld om blijvende relaties uit te bouwen. Naast het enthousiasme van het She&Company team steunen ook zes meters het project:

- Claire Tillekaerts – gedelegeerd bestuurder FIT-Agency
- Karine Moykens – secretaris-generaal Departement WVG
- Katrien Verhegge – administrateur-generaal Kind en Gezin
- Ann De Baerdemaeker – Afdelingshoofd Vlaamse Landmaatschappij
- Inge Lynen – afdelingshoofd bij Het Facilitair Bedrijf
- Brunhilde Borms – coördinator coach bij het Agentschap Overheidspersoneel

30 vrouwen namen deel aan het Boost-netwerk, dat van start ging met een tweedaagse in Geetbets, daarna volgden vijf 'bezielingsmomenten' waar er ruimte was voor ervaringsuitwisseling, netwerken en input van interessante sprekers.

Meer informatie op <https://overheid.vlaanderen.be/boost>

1.2.3 Internationale Vrouwendag/Mannendag

Op internationale Vrouwendag 2017 ging de aandacht naar het belang van meer genderevenwicht binnen de Vlaamse overheid. Onder de hashtag #HeforSheforUs lanceerde de Vlaamse overheid een campagne waarin ze duidelijk wil maken dat de strijd om genderevenwicht een zaak is van iedereen. Enkel door samen te werken en samen eenzelfde doel na te streven, kan de overheid immers haar voorbeeldfunctie waarmaken.

Administrateur-generaal van het Agentschap Overheidspersoneel Peter Rabaey en toenmalig Vlaams Diversiteitsambtenaar Alona Lyubayeva gaven het startschot door met ludieke bekertjes te poseren voor de affiche. Diezelfde bekertjes waren vanaf 8 maart dankzij

de teams van het Facilitair Bedrijf in alle koffiebars van de Vlaamse overheid verkrijgbaar, zodat iedereen de kans kreeg om met een eigen beker te poseren.

Op de internationale Mannendag (november) werd er een filmpje verspreid over roldoorbrekende beroepen. Een verpleger van Kind & Gezin en een medewerker bij het Facilitair Bedrijf vertelden over hun beroep.

1.2.4 Vlechtwerk

In 2017 gingen de vlechtwerksessies weer van start. Het jaar ervoor werden de evaluaties van de voorbije edities onder de loep genomen en op basis daarvan werd het format herwerkt.

Vlechtwerk is bedoeld voor personeelsleden van de Vlaamse overheid die willen doorgroeien naar een leidinggevende functie of die al leidinggevende zijn en zich daarin willen versterken. Tijdens vier interactieve lunchsessies kregen mannen en vrouwen de kans om te netwerken, te debatteren en nieuwe inzichten op te doen over hun loopbaan. Vlechtwerk sluit aan bij de overtuiging dat netwerking en persoonlijke reflectie belangrijk zijn om een loopbaan vorm te geven. Er werd steeds een link gelegd tussen de theorie en de praktijk door stil te staan bij persoonlijke ervaringen. Zo krijgen personeelsleden een unieke kans om zich over hun talenten te buigen en over de toekomst na te denken.

De vier thema's van de sessies waren:

- leiderschap;
- authentiek communiceren en netwerken;
- werkbaar werken;
- loopbaanontwikkeling en groeipaden binnen de Vlaamse overheid.

2 Personen van buitenlandse herkomst

2.1 Cijfers

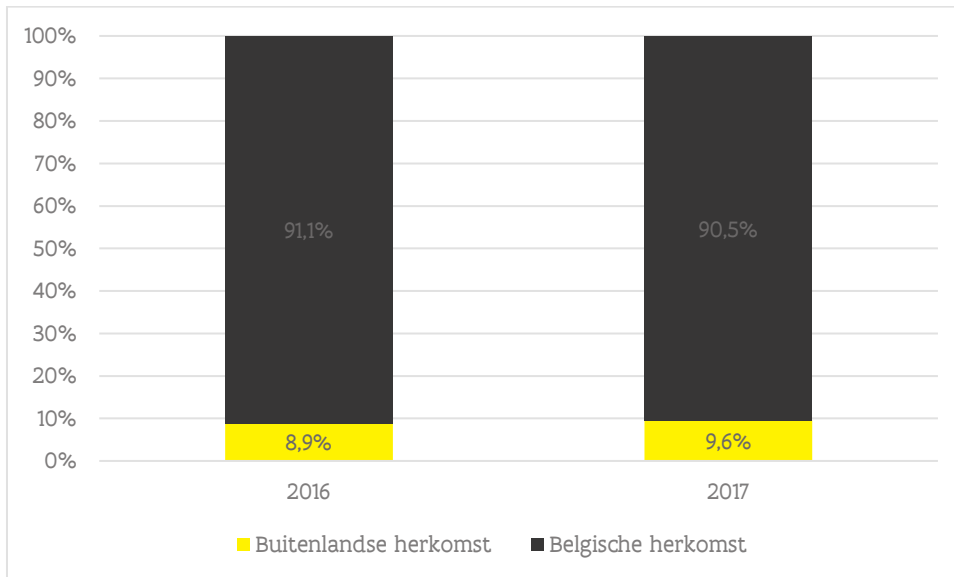
Vanaf 2016 werkt de Vlaamse overheid met een nieuwe definitie om het aantal personeelsleden van buitenlandse herkomst te tellen in navolging van de afspraak die de Vlaamse Regering maakte om over alle beleidsvelden heen de herkomst van personen op eenzelfde manier te meten. Deze definitie staat in het Regeerakkoord en is dezelfde als de definitie in het Integratiedecreet.

Medewerkers met een niet-Belgische nationaliteit als huidige of eerste nationaliteit, of medewerkers van wie minstens één ouder niet de Belgische nationaliteit heeft als eerste nationaliteit.

Vanaf 2016 is er dan ook een nieuw streefcijfer van 10% personeelsleden van buitenlandse herkomst. Dat nieuwe streefcijfer is eveneens opgenomen in het Vlaams Regeerakkoord.

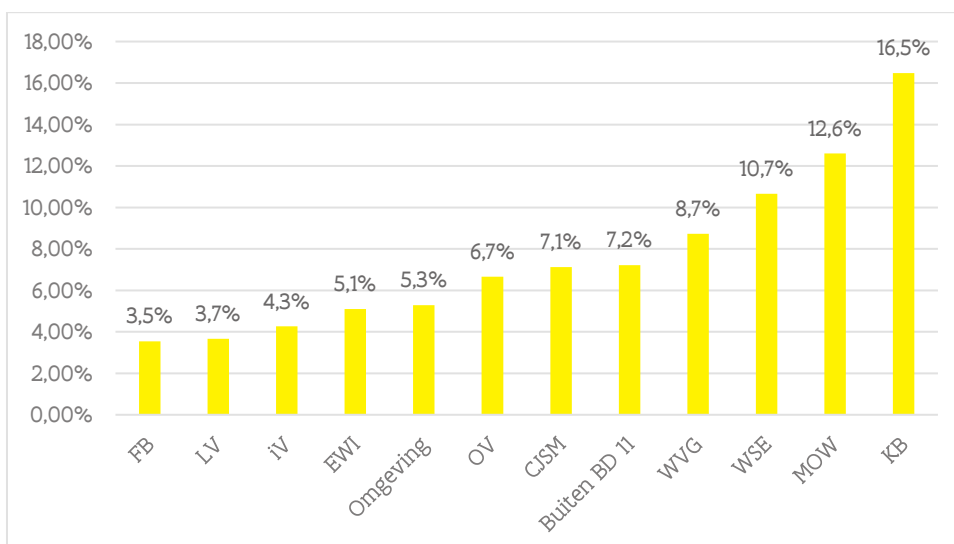
Onderstaande grafiek rapporteert bijgevolg dus maar over 2 jaar (daarvóór werd immers een andere definitie gehanteerd).

Eind 2017 waren 9,6% personeelsleden van de Vlaamse overheid van buitenlandse herkomst. Dit is een stijging 0,7 procentpunten tegenover 2016. De Vlaamse overheid is zo zeer goed op weg om tegen 2020 haar streefcijfer te behalen.



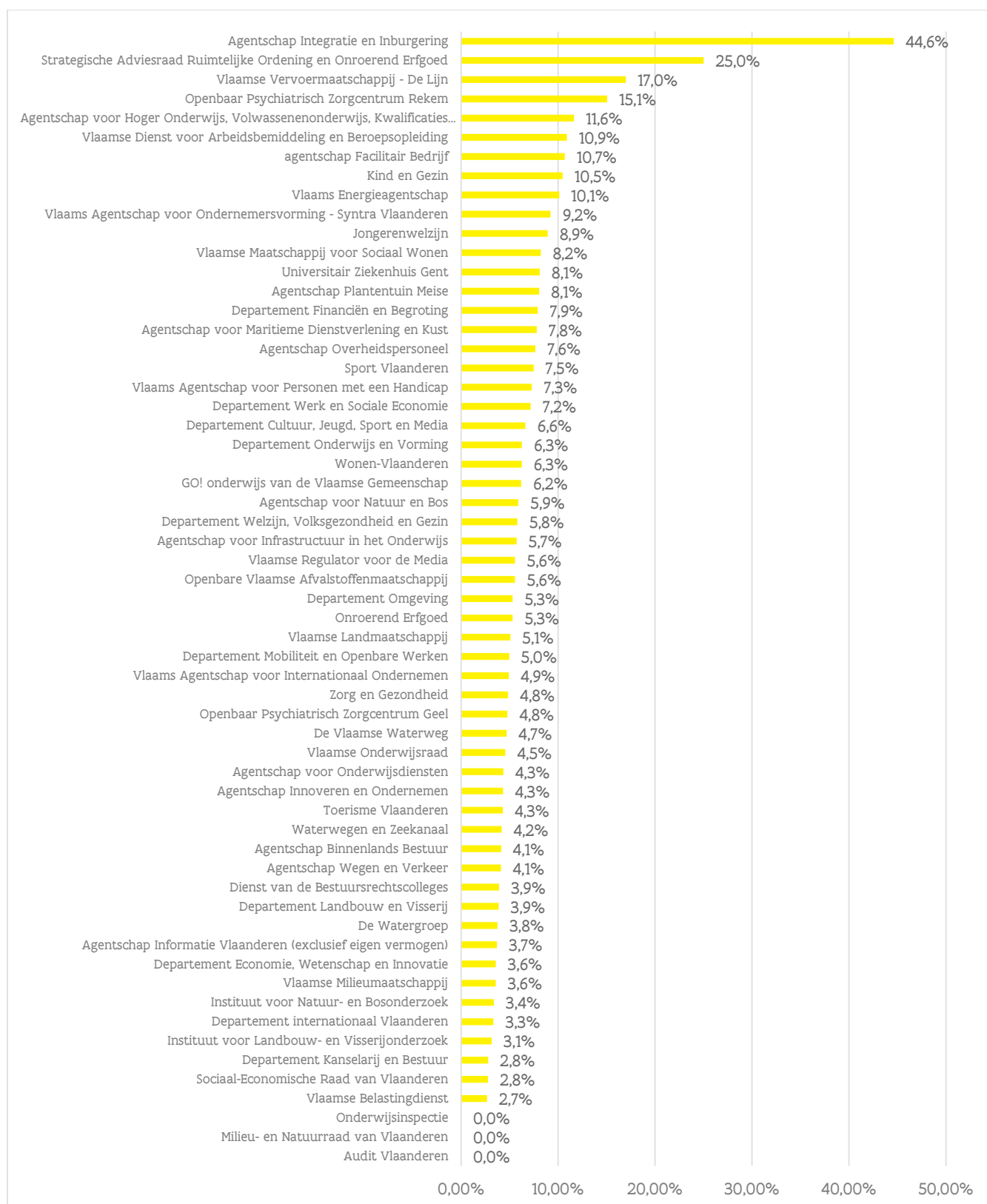
Figuur 8 Buitenlandse herkomst tegenover Belgische herkomst 2016-2017

Er is grote verscheidenheid tussen de beleidsdomeinen en entiteiten wat het aandeel personen van buitenlandse herkomst betreft. Drie beleidsdomeinen halen het streefcijfer van 10% tegen 2020 nu al, namelijk WSE (10,7 %), MOW (12,6 %), KB (16,5%).



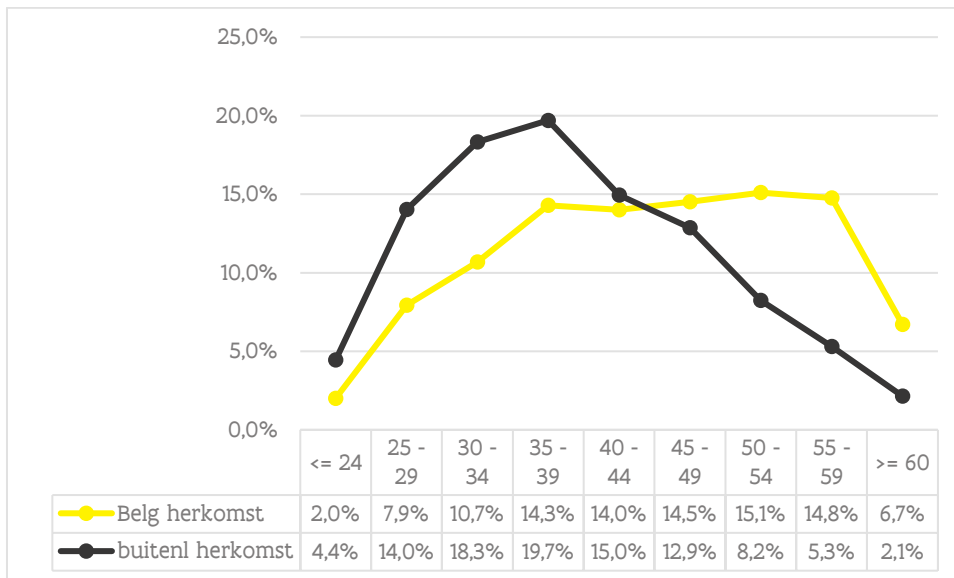
Figuur 9 Buitenlandse herkomst per beleidsdomein 2017

Drie entiteiten hebben geen personen van buitenlandse herkomst in dienst (Onderwijsinspectie, Audit Vlaanderen en Milieu- en Natuurraad van Vlaanderen). Dit zijn echter heel kleine entiteiten die vijftig personeelsleden of minder tewerkstellen.



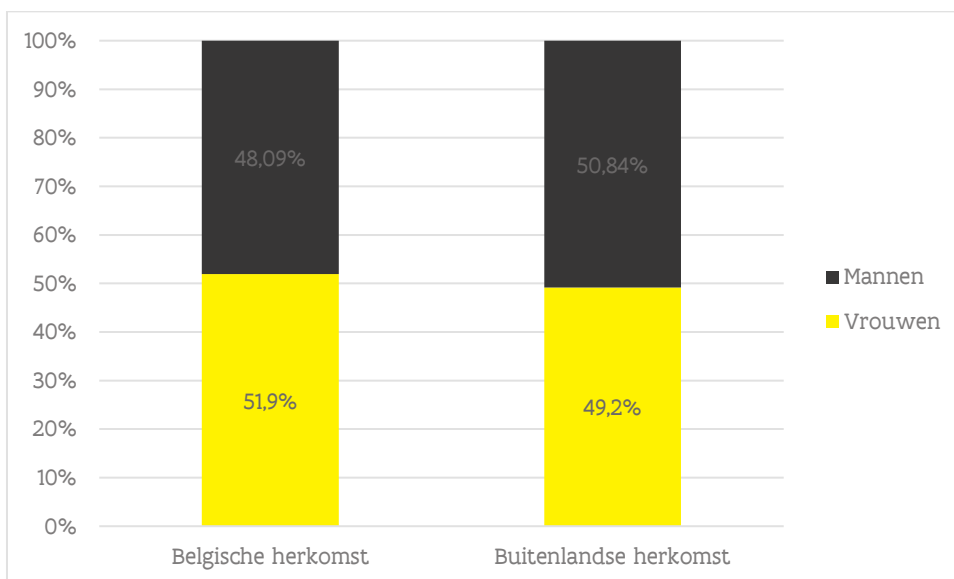
Figuur 10 Buitenlandse herkomst per entiteit 2017

Personen van buitenlandse herkomst blijken veel vaker in de jongere leeftijdscategorieën voor te komen dan de gemiddelde werknemer binnen de Vlaamse overheid. Zo zijn maar liefst 36,7% van alle personen van buitenlandse herkomst 34 jaar of jonger. Bij personen van Belgische herkomst binnen de Vlaamse overheid is dit slechts 20,6%. Ook blijkt maar 7,4% van de personeelsleden van buitenlandse herkomst ouder te zijn dan 55 jaar, terwijl dit voor personen van Belgische herkomst 21,5% is.



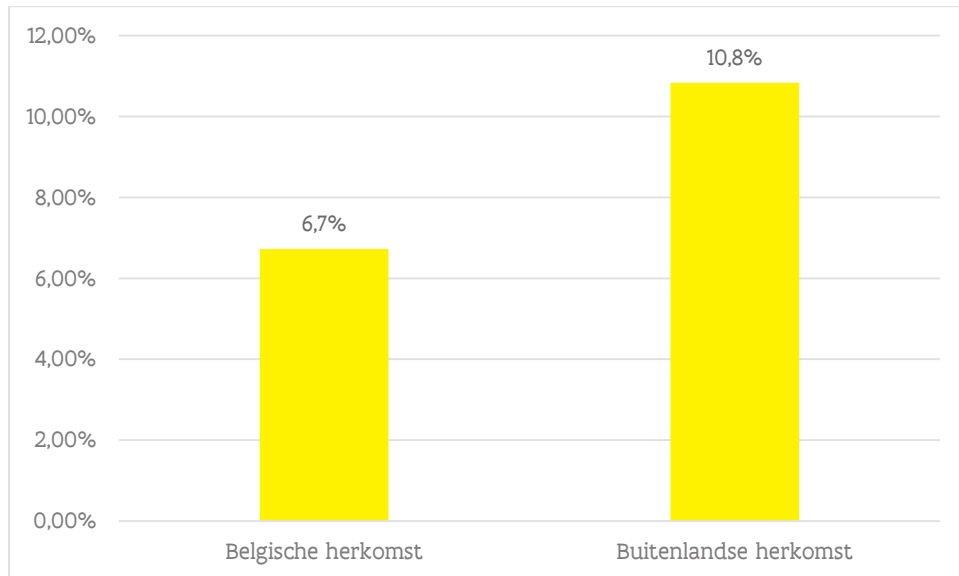
Figuur 11 Leeftijdsverdeling buitenlandse herkomst tegenover Belgische herkomst 2017

Qua genderverdeling merken we quasi geen verschil tussen personeelsleden van buitenlandse en Belgische herkomst binnen de Vlaamse overheid.



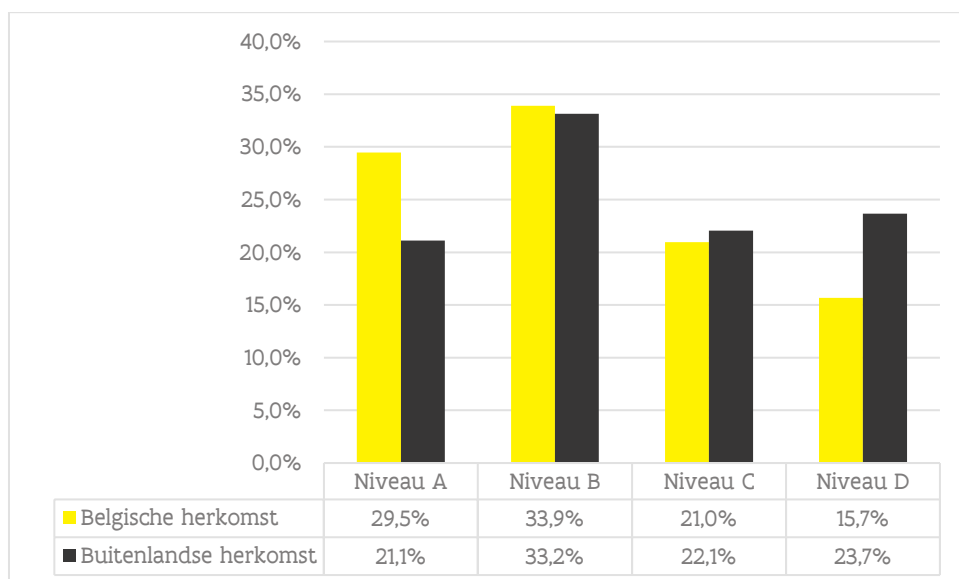
Figuur 12 Genderverdeling buitenlandse herkomst tegenover Belgische herkomst 2017

Personen van buitenlandse herkomst werken significant vaker (10,8%) in een tijdelijke functie of met een vervangingscontract dan personen van Belgische herkomst (6,7%).



Figuur 13 Personen van Belgische herkomst tegenover personen van buitenlandse herkomst in een precaire functie 2017

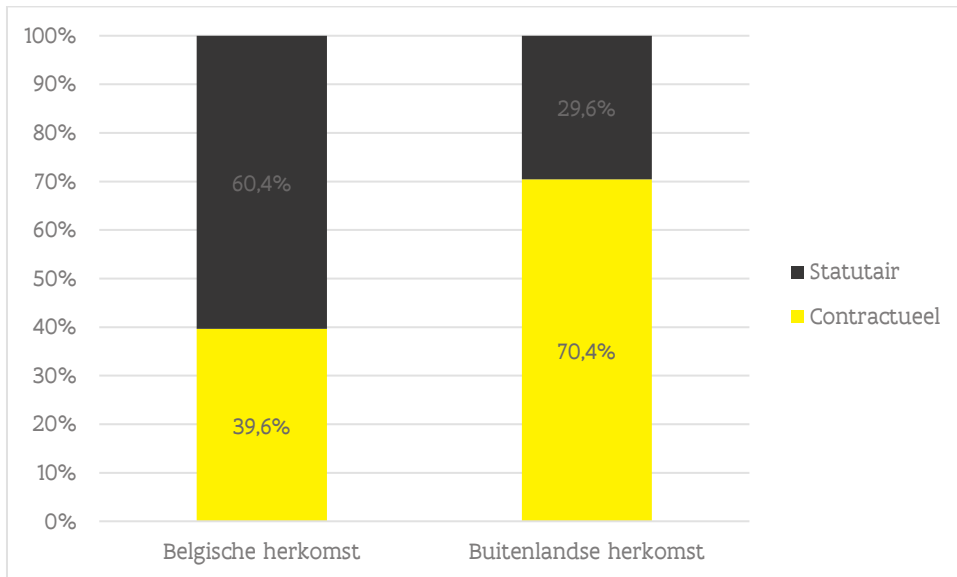
Globaal kennen personeelsleden van buitenlandse herkomst een andere verdeling over de kwalificatieniveaus³ binnen de Vlaamse overheid dan personeelsleden van Belgische herkomst. Zo werken personen van buitenlandse herkomst vaker op niveau D (23,7% t.o.v. 15,7%) en minder op niveau A (21,1% t.o.v. 39,5%).



Figuur 14 Verhouding personen van buitenlandse herkomst – Belgische herkomst per niveau 2017

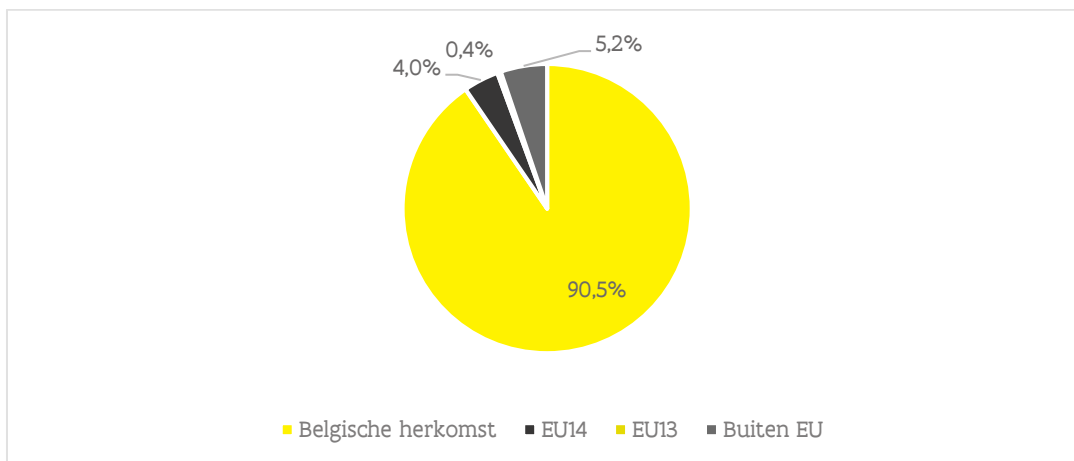
³Exclusief De Lijn en Agentschap Integratie en Inburgering

De positie in de organisatie van personen van buitenlandse herkomst is slechter dan in het globaal personeelsbestand van de Vlaamse overheid. Personen van buitenlandse herkomst zijn veel minder vaak statutair benoemd (29,6%) dan personen van Belgische herkomst (60,4%).



Figuur 15 Verhouding personen buitenlandse herkomst- Belgische herkomst per statuut 2017

90,5% van alle personeelsleden van de Vlaamse overheid is van Belgische herkomst, 4,0% is afkomstig van de EU-14⁴, 0,4% van de EU-14⁵ en 5,2% van buiten de EU.



Figuur 16 herkomst 2017

⁴ Duitsland, Denemarken, Finland, Frankrijk, Griekenland, Ierland, Italië, Luxemburg, Nederland, Oostenrijk, Portugal, Spanje, Verenigd Koninkrijk en Zweden

⁵ Cyprus, Estland, Hongarije, Letland, Litouwen, Malta, Polen, Slovenië, Slowakije en Tsjechië Bulgarije en Roemenië Kroatië

Wat de verschillende nationaliteiten betreft, heeft de dienst Diversiteitsbeleid enkel zicht op de entiteiten die bij Vlimpers⁶ zijn aangesloten. Daaruit blijkt dat 18.400 personeelsleden van de Vlimpers-entiteiten de Belgische nationaliteit hebben, 102 personeelsleden zijn Nederlander, daarna volgen Duitsland (13 personeelsleden), Marokko (8 personeelsleden), Polen en Spanje (6 personeelsleden), Rusland (5 personeelsleden), Groot-Brittannië (4 personeelsleden), China, Frankrijk, Moldavië, Oostenrijk en de Tsjechische Republiek (3 personeelsleden), Albanië, Argentinië, Armenië, Congo, Irak, Iran, Litouwen, Myanmar (Birma), Thailand, Zuid-Korea, Zweden (2 personeelsleden) en Bulgarije, Burundi, Denemarken, Egypte, Estland, Filippijnen, Finland, Griekenland, Guinee, Hongarije, India, Indonesië, Israël, Japan, Joegoslavië, Kenia, Kosovo, Luxemburg, Malawi, Mauritanië, Portugal, Republiek Congo, Roemenië, Suriname, Taiwan, Turkije, Vietnam en Zuid-Afrika (1 personeelslid).

2.2 Instrumenten

2.2.1 Personeelsnetwerk Mozaiko

De Vlaamse overheid engageert zich om een afspiegeling te zijn van de maatschappij. Maar voor potentiële werknemers van buitenlandse herkomst zijn er vaak nog drempels om in te stromen, bijvoorbeeld de erkenning van buitenlandse diploma's of het beperkte gebruik van specifieke wervingskanalen. Ook op het vlak van doorstroom en retentie liggen er uitdagingen: bijvoorbeeld de strenge taalvoorwaarden om statutair te worden.

Daarom buigt het personeelsnetwerk Mozaiko zich over een aantal concrete vraagstukken. Mozaiko is op die manier een klankbordgroep die mee nadenkt over het aanpakken van deze drempels binnen de Vlaamse overheid.

In 2017 vonden vijf bijeenkomsten plaats waar volgende thema's aan bod kwamen:

- Birsen Taspinar over haar debuutroman "Moeders van de stilte"
- Peter Verlinden en Marie Bamutese over de problematiek van de minderjarige vluchtelingen
- Instroommaatregelen buitenlandse herkomst
- Cijfers buitenlandse herkomst bij de Vlaamse overheid
- Non-discriminatie binnen de Vlaamse overheid en getuigenis Jinnih Beels (politie Mechelen)
- Armoede en sociale uitsluiting personen van buitenlandse herkomst
- Neutraliteit en integriteit (naar aanleiding tweet)
- Bleri Lleshi over zijn boek 'Liefde in tijden van angst'

Op elke bijeenkomst waren gemiddeld 35 deelnemers aanwezig.

Mozaiko heeft ook een virtueel netwerk. Dit Yammer-netwerk is bereikbaar via <https://www.yammer.com/mozaiko/>. Zowel personeelsleden van binnen als buiten de

⁶ Zie <https://overheid.vlaanderen.be/toepassingsgebied-%E2%80%98personeelssysteem-vlimpers%E2%80%99>

Vlaamse overheid kunnen lid worden. Het netwerk wordt beheerd door de dienst Diversiteitsbeleid en telt momenteel 107 leden.

2.2.2 Dag van de migrant

Op vrijdag 15 december 2017 vond de inspiratiedag "Kruispuntdenken" plaats, naar aanleiding van de internationale dag van de migrant. Na een inleiding waarbij het thema werd gekaderd, kozen de deelnemers uit vier sessies die telkens een ander kruispunt belichtten:

- Anissa Albdioni (Minderhedenforum) sprak over het kruispunt armoede en migratie.
- Sarah Scheepers en Fatma Arikoglu (Ella vzw) lichtten het kruispunt gender en migratie toe. Ella vzw is het kenniscentrum voor gender en etniciteit en ontwikkelde een aantal jaar geleden de gids 'Kruispuntdenken in de Praktijk'.
- Voor het derde kruispunt sprak Klaartje Van Kerckem (Projectcoördinator Merhaba vzw) over het kruispunt seksuele oriëntatie en migratie. Merhaba zet zich in voor het welzijn, de emancipatie, de maatschappelijke participatie en de acceptatie van LGBTQI uit etnisch-culturele minderheden.
- Sebastian Dürr belichtte tot slot het kruispunt beperking en migratie. Sebastian is ondervoorzitter van Onafhankelijk Leven vzw, een organisatie die mensen met een beperking ondersteunt om hun eigen leven in handen te nemen.

Op een interactieve manier werden deze kruispunten en het samenspel van verschillende kenmerken die deel uitmaken van ieders identiteit besproken. Waarom zijn deze kenmerken, of een combinatie ervan, soms nadelig? Hoe kunnen ze ook sterktes worden? Het werd een boeiende uitwisseling.

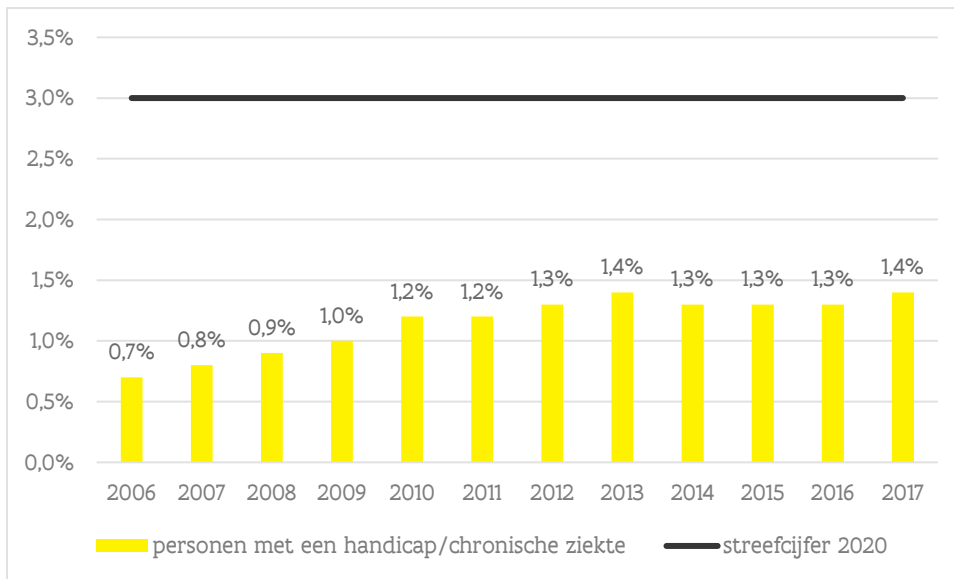
De 60 deelnemers sloten de dag af met een groepsspel.

3 Personen met een handicap of chronische ziekte

3.1 Cijfers

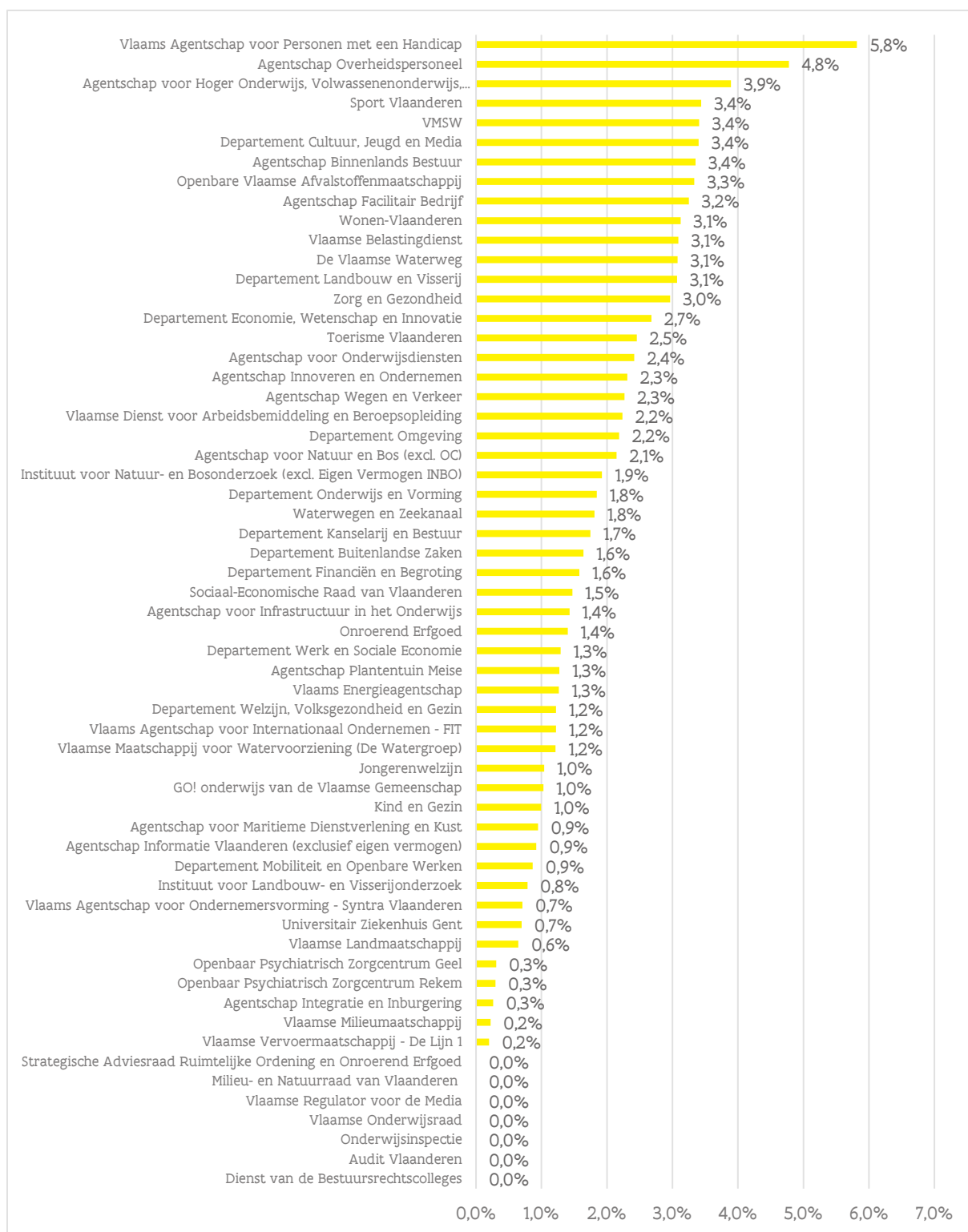
Eind 2017 werkten er 634 geregistreerde⁷ personen (1,4%) met een handicap of chronische ziekte bij de Vlaamse overheid. Het is voor het eerst sinds 2013 dat dit percentage terug stijgt: de laatste jaren bleef het aandeel onveranderd op 1,3%. Een positieve evolutie in de juiste richting en een verdubbeling op 10 jaar, maar het streefcijfer van 3% tegen 2020 blijft veraf.

⁷ De registratie gebeurt op basis van een vrijwillige registratie <https://overheid.vlaanderen.be/vrijwillige-registratie>



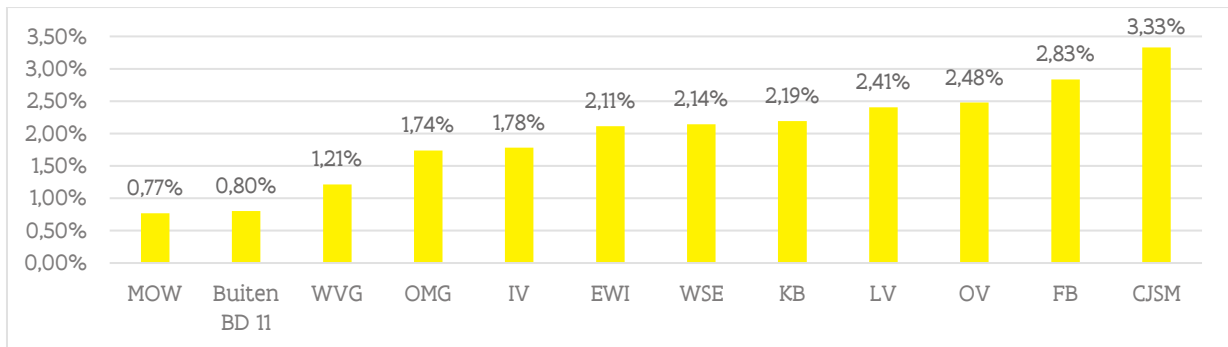
Figuur 17 Personen met een handicap of chronische ziekte 2006-2017

Zeven entiteiten hebben geen personen met een handicap in dienst. Opmerkelijk is wel dat dit ook de zeven kleinste entiteiten van de Vlaamse overheid zijn. Ze stellen allen vijftig personeelsleden of minder tewerk, vier ervan zelfs minder dan twintig personeelsleden.



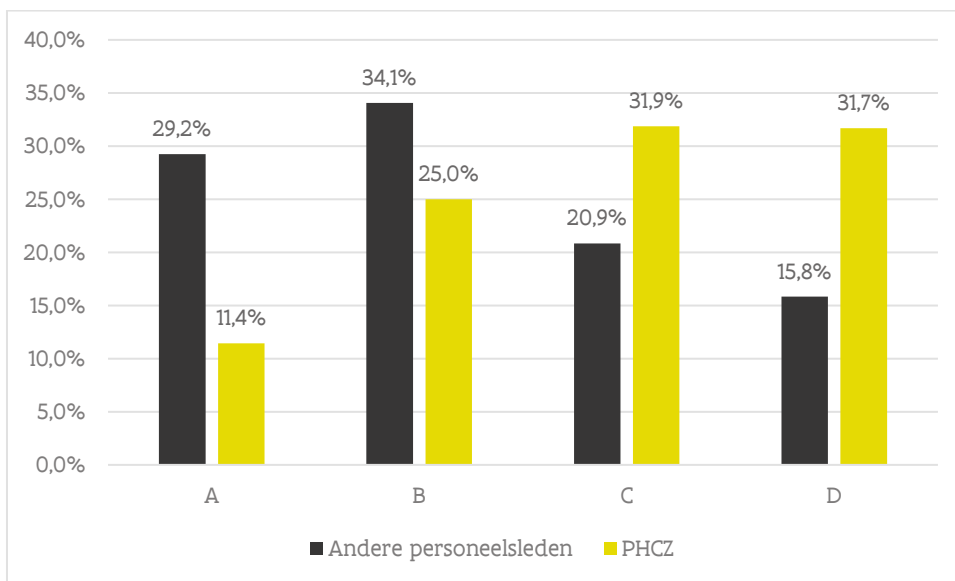
Figuur 18 Aandeel personen met handicap of chronische ziekte per entiteit (2017)

Als we enkel de DVO-entiteiten⁸ bekijken, dan ligt het percentage personen met een handicap of chronische ziekte op 2,0%.



Figuur 19 Aandeel personen met een handicap of chronische ziekte per beleidsdomein (2017)

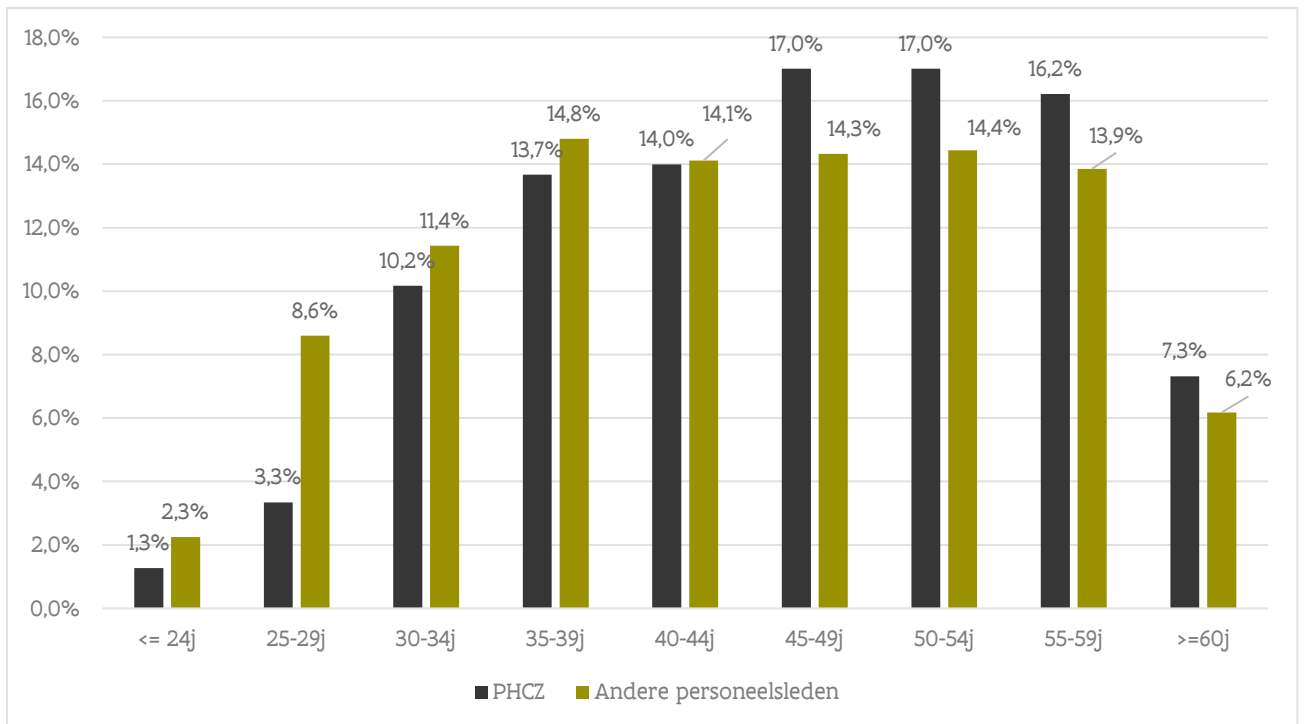
Personen met een handicap of chronische ziekte zijn vaker tewerkgesteld op niveau C en D in vergelijking met de collega's die geen functiebeperking hebben. Ongeveer één op tien personen met een handicap of chronische ziekte heeft een functie waarvoor een masterdiploma of gelijkwaardig vereist is.



Figuur 20 Aandeel Personen met een handicap of chronische ziekte en overige personeelsleden per niveau

Op het vlak van leeftijd vertoont de leeftijdsverdeling van personeelsleden met een handicap of chronische ziekte in verhouding een gelijkaardige curve met de rest van de personeelsleden, maar personeelsleden met een functiebeperking zijn in verhouding wel iets ouder dan de rest van de personeelsleden.

⁸ Diensten Vlaamse overheid: dat zijn alle entiteiten die ressorteren onder het Vlaams personeelsstatuut



Figuur 21 Aandeel personen met een handicap of chronische ziekte en overige personeelsleden leeftijdsklasse (2017)

Bij het statuut van de personeelsleden is er zo goed als geen verschil tussen personeelsleden met of zonder handicap, namelijk ongeveer een derde contractueel, twee derde statutair.

3.2 Instrumenten

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 heeft in 2017 verder ingezet op het stroomlijnen en het versterken van die structurele ondersteuning via tewerkstellingsondersteunende maatregelen (TOM) voor personen met een handicap of chronische ziekte (arbeidspostaanpassingen, redelijke aanpassingen, jobcoaching, jobcrafting, jobcreatie, integratieprotocol, meting van rendementsverlies) en via re-integratiebeleid.

De dienst heeft bijgedragen tot de hervorming van het verlofstelsel voor deeltijdse prestaties door handicap of chronische ziekte. Het bestaande systeem blijft voortbestaan voor personeelsleden die tijdelijk deeltijds werken na het afwezig zijn wegens ziekte, met het oog op een voltijdse re-integratie. Het nieuwe verlofstelsel komt tegemoet aan personeelsleden die omwille van hun handicap of chronische ziekte niet meer voltijds kunnen werken en dus op lange termijn deeltijds moeten werken. Voor de ontwikkeling van het nieuwe verlofstelsel werkte de dienst productief samen met het Juridisch Kenniscentrum, het Dienstencentrum Personeelsadministratie en IDEWE.

Om te sensibiliseren over dat thema legde de dienst de focus op de campagne 'Compleet Divers' en de verschillende lunchbijeenkomsten van 'Broodje Divers' die dit jaar over autisme en hiv gingen (zie ook 8.6 en 8.7).

3.2.1 Redelijke aanpassingen op de werkvloer

Elke werkgever is verplicht om redelijke aanpassingen te voorzien om medewerkers met een handicap of chronische ziekte in de beste omstandigheden te laten werken.

Alle overeengekomen aanpassingen worden vastgelegd in een integratieprotocol. Dat is een schriftelijke weerslag van een gesprek tussen een personeelslid met een handicap of chronische ziekte, de rechtstreeks leidinggevende, een HR-medewerker van de entiteit en een centrale expert handicap of chronische ziekte van het Agentschap Overheidspersoneel.⁹ De afspraken in dat integratieprotocol kunnen van materiële aard zijn, maar gaan ook over werkafspraken (telewerk, glijdende uren, aangepaste taakinhoud, gebruik maken van een aparte ruimte in een landschapskantoor, communicatie...). Het integratieprotocol geeft in combinatie met een erkende handicap of chronische ziekte recht op redelijke aanpassingen.

In 2017 zijn er 43 nieuwe integratieprotocollen opgemaakt door de dienst Diversiteitsbeleid, al dan niet in samenwerking met een gespecialiseerd centrum voor opleiding, begeleiding en bemiddeling (GOB). In 90% van deze integratieprotocollen zijn aanwijsbare kosten opgenomen die het centrale budget TOM financiert.

53 bestaande integratieprotocollen werden herzien en aangepast.

3.2.2 Interne attestering

De nieuwe definitie van personeelsleden met een handicap of chronische ziekte, goedgekeurd in het BVR van 8 juli 2016, voorziet de mogelijkheid om een handicap of chronische ziekte intern te laten erkennen. Zo een interne attestering geeft medewerkers met langdurige en zware gezondheidsproblemen die om verschillende redenen¹⁰ (nog) niet bereid zijn om een externe erkenning¹¹ aan te vragen de mogelijkheid om toch aanspraak te maken op ondersteuning (TOM en immateriële redelijke aanpassingen).

De dienst Diversiteitsbeleid werkte hiervoor samen met de arbeidsartsen en de VDAB een procedure uit. Personeelsleden die een interne attestering willen aanvragen, maken samen met de centrale expert handicap of chronische ziekte een situatieschets op waaruit de impact van hun gezondheid op het werk blijkt. Tijdens een consultatie bij de arbeidsarts bespreken ze die situatieschets samen met eventueel beschikbare medische diagnoses of

⁹ Het gaat standaard over de ondersteuner handicap van dienst Diversiteitsbeleid. In situaties waarbij sprake is van re-integratie na langdurige ziekte kan dit ook gebeuren door de re-integratieadviseurs van Dienstencentrum Talent, team personeelsmobiliteit.

¹⁰ Bv. schroom, angst om een "label" te krijgen, bezorgdheid om toekomstige jobkansen elders te verkleinen

¹¹ Bv. via de VDAB, het VAPH of de FOD Sociale Zekerheid

attesten. De arbeidsarts beslist op basis van deze informatie volgens dezelfde criteria die de VDAB gebruikt bij de toekenning van Bijzondere Tewerkstellingsondersteunende Maatregelen (BTOM). Wanneer de arbeidsarts twijfelt kan hij of zij een vrijblijvend multidisciplinair advies vragen aan het sociaal medisch team (SMT)¹². Wanneer het personeelslid een erkenning krijgt, worden de nodige afspraken vastgelegd in een integratieprotocol en wordt de persoon in het personeelssysteem geregistreerd als personeelslid met een handicap of chronische ziekte.

In 2017 werden er 13 interne attesteringen aangevraagd via de dienst Diversiteitsbeleid en goedgekeurd door IDEWE-artsen.

3.2.3 Tewerkstellingsondersteunende maatregelen (TOM)

Tot eind 2015 ontvingen entiteiten die bepaalde¹³ personen met een handicap of chronische ziekte tewerkstelden jaarlijks een forfaitair bedrag dat ze vrij konden besteden. Sinds 2016 bestaat dit systeem niet langer. Het budget wordt nu gebruikt voor het betalen van aanwijsbare kosten voor de tewerkstelling van personeelsleden met een handicap of chronische ziekte. Elk personeelslid met een erkende handicap of chronische ziekte (volgens de definitie van het BVR van 8/7/2016) tewerkgesteld binnen het toepassingsgebied van het gelijkemans- en diversiteitsbeleid en met een integratieprotocol, kan een beroep doen op dat budget.

De doelgroep van het centrale budget zijn naast individuele medewerkers ook de rechtstreeks leidinggevenden, collega's of teams. Een toegankelijke en aangepaste werkomgeving hangt immers ook van hen af. De waaier aan soorten ondersteuning is zeer breed. Naast de klassieke arbeidspostaanpassingen zoals aangepaste stoelen, tafels of specifieke software, kan TOM ook ingezet worden voor tussenkomst in aangepast woon-werkverkeer (bv. vervoer in 1^e klas of met de wagen), vormingen en opleidingen, jobcoaching, jobcrafting... Elke aanpassing vereist maatwerk (gespecificeerd in het integratieprotocol).

Het aantal aanvragen steeg de afgelopen jaren:

¹² Het SMT is een overlegplatform van welzijnsdiensten van het Agentschap Overheidspersoneel, de Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming en de arbeidsartsen op horizontaal niveau dat complexe situaties bespreekt betreffende gezondheid en werk van personeelsleden.

¹³ Er waren een aantal voorwaarden verbonden aan de toekenning van rendementsondersteuning: recht hebben op de Vlaamse ondersteuningspremie, nieuwe instroom of aanvraag binnen een bepaalde termijn na terugkeer uit langdurige ziekte, en een integratieprotocol opgemaakt hebben.

Overzicht aantal aanvragen				
	2014	2015	2016	2017
jobcoaching	0	0	19	28
bureaustoel, zitkussen, zitstatafel...	12	7	15	24
bureaumateriaal (muis, toetsenbord, docuhouder, scherm...)	7	5	17	37
koptelefoon, oortjes, gsm, tablet...	7	14	6	14
ICT - software (uitlees, vergroting...)	13	9	14	17
ICT - hardware (laptop, monitorarm...)	7	3	13	22
aanpassing toegankelijkheid gebouw	2	1	9	3
tolken	0	0	10	9
ander (rolstoel, opleiding, leesloep, brailleleesregel, herstellingen...)	8	10	23	29
TOTAAL	56	49	126	183

Het totaalbedrag dat in 2017 aangewend werd voor de uitvoering van TOM bedraagt 767.520 euro. 39% van het budget werd gebruikt voor generieke maatregelen die meer dan één persoon ten goede kwamen. 61% van het budget werd besteed aan individuele ondersteuning. 85% van het budget was voorzien voor werkingsmiddelen; 15% van het budget voor loonkosten. 32% van het loonbudget werd besteed aan het uitbetalen van lonen van jobstudenten met een handicap of chronische ziekte. 11 entiteiten maakten gebruik van deze maatregel voor in totaal 25 jobstudenten.

3.2.4 Personeelsnetwerk ONbeperkt

ONbeperkt is het personeelsnetwerk voor alle personeelsleden met een handicap of chronische ziekte bij de Vlaamse overheid. Alle collega's met een handicap of chronische ziekte zijn welkom, geregistreerd of niet, vanaf de geboorte of op latere leeftijd verworven. Ook professionele ondersteuners van collega's met een handicap of chronische ziekte binnen de Vlaamse overheid kunnen zich lid maken van het netwerk, zoals HR-medewerkers, vertrouwenspersonen of re-integratieadviseurs.

ONbeperkt bestaat drie jaar als virtueel netwerk en telt ondertussen een tweehonderdtal leden. Het netwerk heeft een tweevoudige doelstelling:

- het welbevinden van personen met een handicap of chronische ziekte in de Vlaamse overheid stimuleren en

- ideeën en feedback in verband met het beleid rond handicap verwerven van de leden van het netwerk.

3.2.5 Reeks reflectievoormiddagen “Onbeperkt aan de slag”

De dienst Diversiteitsbeleid besteedde ook aandacht aan de betrokkenheid van personeelsleden met een handicap en chronische ziekte bij het beleid en de uitvoering via het netwerk *ONbeperkt* en de reflectievoormiddagen ‘*Onbeperkt aan de slag*’. Tijdens deze reflectievoormiddagen, gericht op personeelsleden uit de doelgroep zelf, kwamen verschillende thema’s aan bod zoals toegankelijkheid tijdens bijeenkomsten en evenementen en hoe je kan omgaan met je onzichtbare handicap of chronische ziekte op de werkvloer. Personeelsleden met een handicap of chronische ziekte kregen via deze weg enerzijds instrumenten aangereikt om hun werkomstandigheden zelf een boost te geven, en anderzijds ook een platform om opmerkingen te delen met de dienst Diversiteitsbeleid over wat beleidsmatig beter kan.

De verslagen van alle reflectievoormiddagen zijn terug te vinden op de website van dienst Diversiteitsbeleid:

<https://overheid.vlaanderen.be/verslag-reflectievoormiddag-onbeperkt-aan-de-slag>

3.2.6 Gespecialiseerde individuele beroepsopleiding (GIBO)

GIBO's zijn in de privésector al langer mogelijk. De Vlaamse overheid kan er sinds midden 2016 ook gebruik van maken door een beslissing in het kader van het Sectoraal Akkoord 2015-2016.

Het opleidingsgedeelte van een GIBO duurt maximaal 52 weken en wordt gevolgd door een arbeidsovereenkomst van minstens even lang als de duurtijd van de opleiding. Gedurende de opleiding ontvangen de kandidaten een premie van de VDAB. De werkgever hoeft in deze fase noch loon, RSZ of productiviteitspremie te betalen. Hij betaalt enkel beperkte administratieve kosten voor de opleiding. Tijdens het opleidingsgedeelte tellen de kandidaten niet mee in de personeelsaantallen. Pas in de tweede helft van de GIBO ontvangen de kandidaten loon en tellen ze mee als kop.

Gedurende de volledige duur van de GIBO kunnen werkgever en kandidaten een beroep doen op een gespecialiseerde jobcoach voor professioneel advies en ondersteuning. Al tijdens het opleidingsgedeelte maakt de dienst Diversiteitsbeleid een integratieprotocol op zodat de kandidaat in de beste omstandigheden kan werken.

Voorwaarden voor een tewerkstelling via GIBO:

- Na het tekenen van de arbeidsovereenkomst is de medewerker gedurende een bepaalde periode beschermd tegen ontslag. Deze periode is even lang als de duurtijd van de opleiding.
- Enkel werkzoekenden die een arbeidshandicap hebben én die in begeleiding zijn bij een gespecialiseerde opleidings-, begeleidings- en bemiddelingsdienst (GOB) komen in aanmerking voor een GIBO.

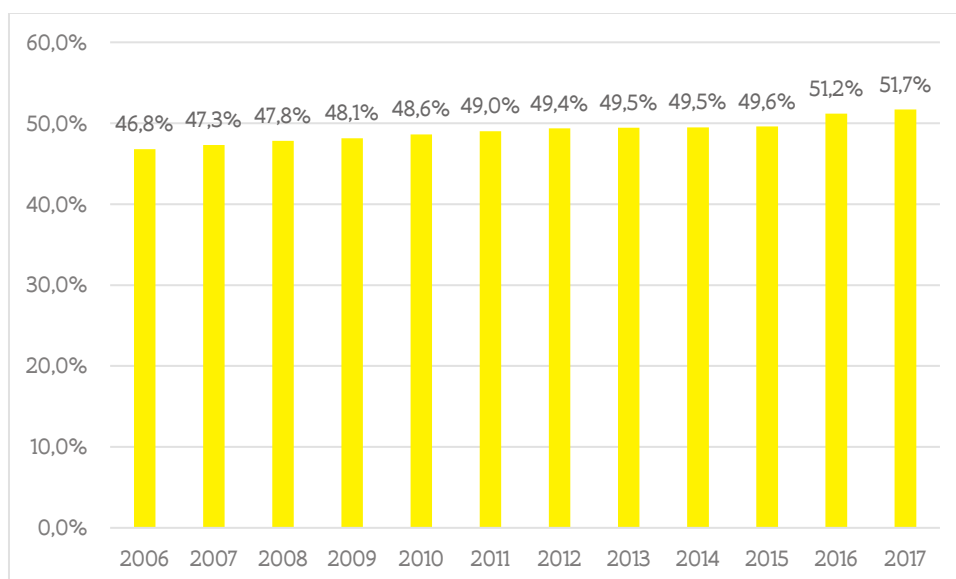
3.2.7 Re-integratie na langdurige ziekte

Vanuit de vaststelling dat entiteiten nood hebben aan ondersteuning en uitwisseling bij re-integratie, werd er in het voorjaar van 2016 een lerend netwerk re-integratiebeleid opgericht. Dat is een gezamenlijk initiatief van de dienst Diversiteitsbeleid en andere afdelingen van het Agentschap Overheidspersoneel (Dienstencentrum welzijn, Dienstencentrum Talent/Team Re-integratie en Personeelsmobiliteit). Het lerend netwerk werd in 2017 drie keer georganiseerd en heeft een 20-tal leden uit 19 verschillende entiteiten. Elke sessie start met inhoudelijke input gegeven door een interne of externe spreker (bv. een goede praktijk, de voorstelling van een bepaalde actor in het landschap van aanwezigheids- en re-integratiebeleid of een toelichting over wijzigingen in de regelgeving). De klemtoon ligt echter op de uitwisseling van goede praktijken aan de hand van de methodiek van intervisie. Deelnemers kunnen zelf een case of vraagstelling voorleggen aan de andere deelnemers en samen op zoek gaan naar mogelijke oplossingen. Het lerend netwerk zal ook in 2018 voortgezet worden, maar komt dan volledig in beheer van het Team Re-integratie en Personeelsmobiliteit dat het netwerk inhoudelijk en praktisch zal organiseren. De bestaande formule zal behouden blijven.

4 Aandacht voor gender en seksuele geaardheid op de werkvloer

4.1 Cijfers

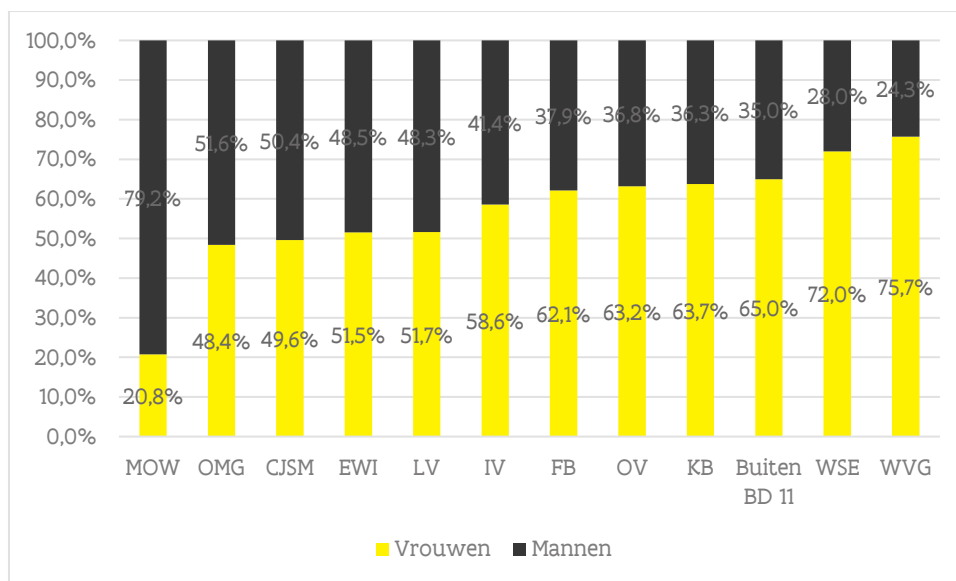
51,7% van de personeelsleden van de Vlaamse overheid zijn vrouwen en 48,3% zijn mannen. Er is dus een zeer goed genderevenwicht op het niveau van de organisatie. In 1991 was maar 35% van de personeelsleden van de Vlaamse overheid vrouw, op bijna 30 jaar is het evenwicht dus helemaal veranderd.



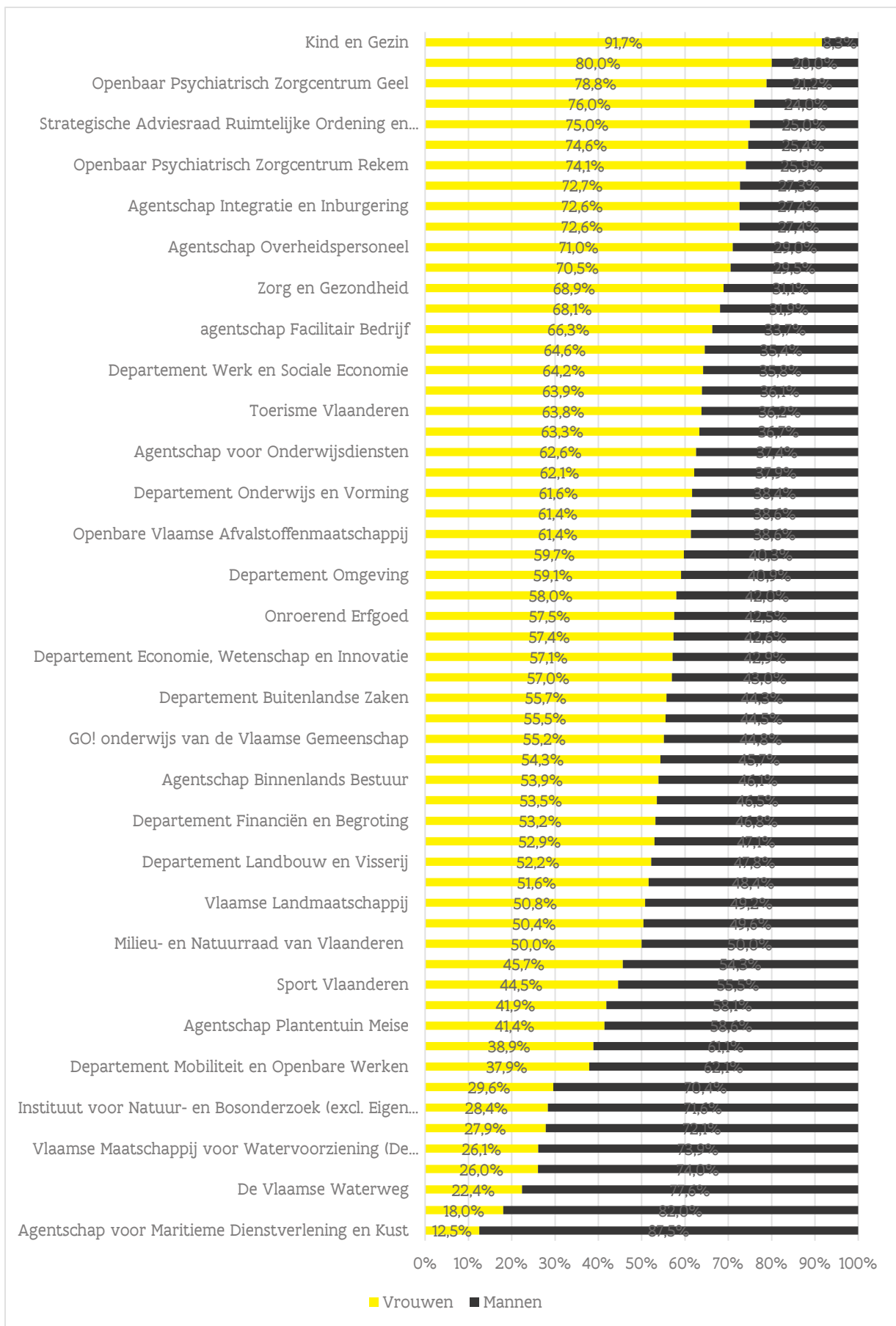
Figuur 22 Aandeel vrouwelijke personeelsleden in de Vlaamse overheid

Binnen de beleidsdomeinen en entiteiten zijn er grote verschillen wat de verhouding tussen mannen en vrouwen betreft. Dat is op zich niet problematisch, tenzij het onevenwicht de dienstverlening in het gedrang brengt. De dienst Diversiteitsbeleid spreekt van een oververtegenwoordiging als er meer dan 66% vrouwen of mannen en een ondervertegenwoordiging als er minder dan 33% vrouwen of mannen in een bepaalde entiteit of beleidsdomein werken.

Twee beleidsdomeinen hebben een oververtegenwoordiging van vrouwen in hun personeelsbestand: WSE (72,0%) en WVG (75,7%). Eén beleidsdomein heeft een sterke ondervertegenwoordiging van vrouwen: MOW (20,8%). De andere verhoudingen binnen de beleidsdomeinen liggen allemaal tussen 48,4% en 65,0%.

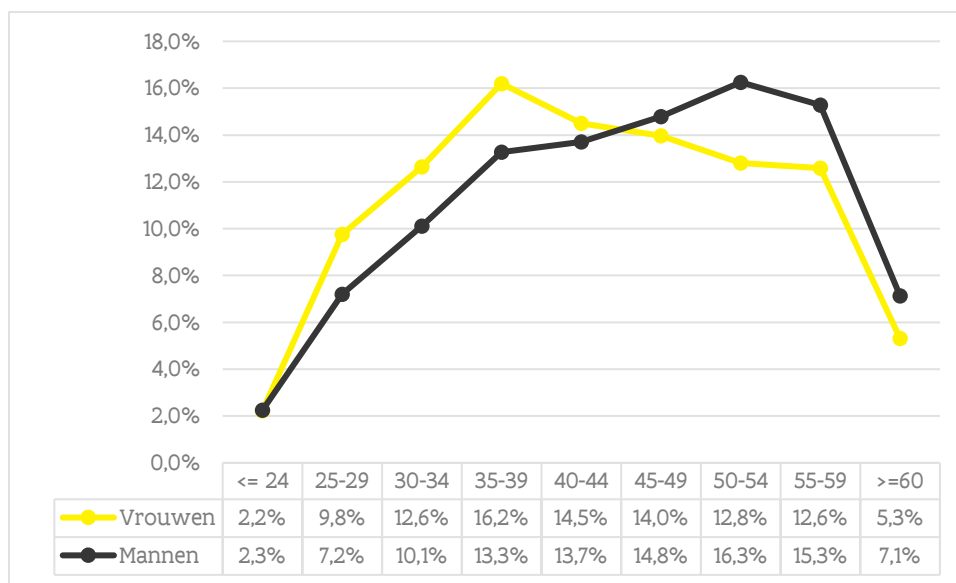


Figuur 23 Genderverdeling per beleidsdomein



Figuur 24 Genderverdeling per entiteit

Algemeen blijken mannen ouder te zijn dan vrouwen. 53,3% van de mannen is ouder dan 45 jaar, tegenover 44,7% van de vrouwen. Het valt op dat de vrouwen een meerderheid vormen in de leeftijdscategorieën tot 44 jaar. Mannen vormen een meerderheid in de leeftijdscategorieën 45 jaar of ouder. Er is duidelijk een trend waarneembaar waarbij een grote groep mannen aan het einde van hun loopbaan staan, terwijl een grote groep jonge vrouwelijke werknemers aanwezig is. Het aandeel vrouwen binnen de Vlaamse overheid lijkt dus door instroom steeds groter te worden. Verwacht wordt dat deze trend de volgende jaren zal blijven spelen.



Figuur 25 Genderverdeling per leeftijdscategorie

4.2 Instrumenten

4.2.1 Genderbewustzijn en -sensitiviteit

In 2017 werkte de dienst Diversiteitsbeleid voort om het genderbewustzijn binnen entiteiten te verhogen. Zo werd er een eerste ontwerp gemaakt van de genderindex Vlaamse overheid, een instrument om na te gaan in welke mate en op welke vlakken er gendergelijkheid bestaat. Hiernaast werden er ook voorbereidende stappen gezet om extra data te kunnen verzamelen op vlak van gender binnen de organisatie.

4.2.2 Genderdag

Op 7 maart, één dag voor internationale vrouwendag, organiseerde de dienst Diversiteitsbeleid de derde editie van de Genderdag die dit jaar in het teken stond van de verschillende loopbaanpaden en groeikansen van mannen en vrouwen. Het voorlopig plan van aanpak over de genderindex Vlaamse overheid werd voorgesteld en het belang van gendersensitiviteit in het dagelijks leven werd aangekaart. In het debat zochten de

panelleden een antwoord op de vraag wat we kunnen doen om gendergelijkheid in alle lagen van de Vlaamse overheid te bereiken.

4.2.3 Genderneutraliteit en genderidentiteit en –expressie

Het beleidskader genderidentiteit en –expressie, ontwikkeld in 2016, werd dit jaar voort uitgewerkt. Entiteiten kregen hulpmiddelen aangereikt, zoals het afsprakenkader transitietraject, wat een open gesprek wil faciliteren tussen een transgender-personeelslid en de leidinggevende. Dit kader bevat een checklist die een transitie op de werkvloer voor alle betrokken partijen moet vergemakkelijken. Om entiteiten nog meer te ondersteunen, werden er eveneens eerste stappen gezet in de ontwikkeling van de toolbox transgenderbeleid.

De aanbeveling uit het beleidskader over het beschikbaar maken van genderneutrale toiletten werd dit jaar uitgevoerd. Zo zijn er in verschillende Vlaamse overheidsgebouwen toiletten beschikbaar gesteld als genderneutrale toiletten. De keuzevrijheid voor een mannen- of vrouwentoilet blijft gelden, maar naast deze twee opties is er met deze invoering nog een derde optie. Om gender niet binair te zien, maar eerder als een spectrum, werden er opleidingen georganiseerd over gender, seksuele oriëntatie, genderidentiteit en –expressie. Tevens werd er op het holebi- en transgenderennetwerk Open@Work, dat LGBT-netwerken van verschillende organisaties verbindt, een lezing gegeven over genderambigüiteit. Leden van het personeelsnetwerk Overuit, dat focust op de thema's seksuele oriëntatie en genderidentiteit en –expressie, konden aan Open@Work deelnemen en zich online blijven informeren via Yammer.

4.2.4 Vlaamse overheid hangt de regenboogvlag uit

Op woensdag 17 mei 2017 vond de Internationale Dag Tegen Homofobie en Transfobie plaats. Aan alle grote gebouwen van de Vlaamse overheid (VAC's en VRT) werd in deze periode de regenboogvlag uitgehangen. De actie werd dit jaar uitgebreid naar nog meer gebouwen van de Vlaamse overheid. Met deze symbolische actie wil de dienst Diversiteitsbeleid aandacht vragen voor discriminatie van holebi's en transgenders, zowel op als naast de werkvloer.

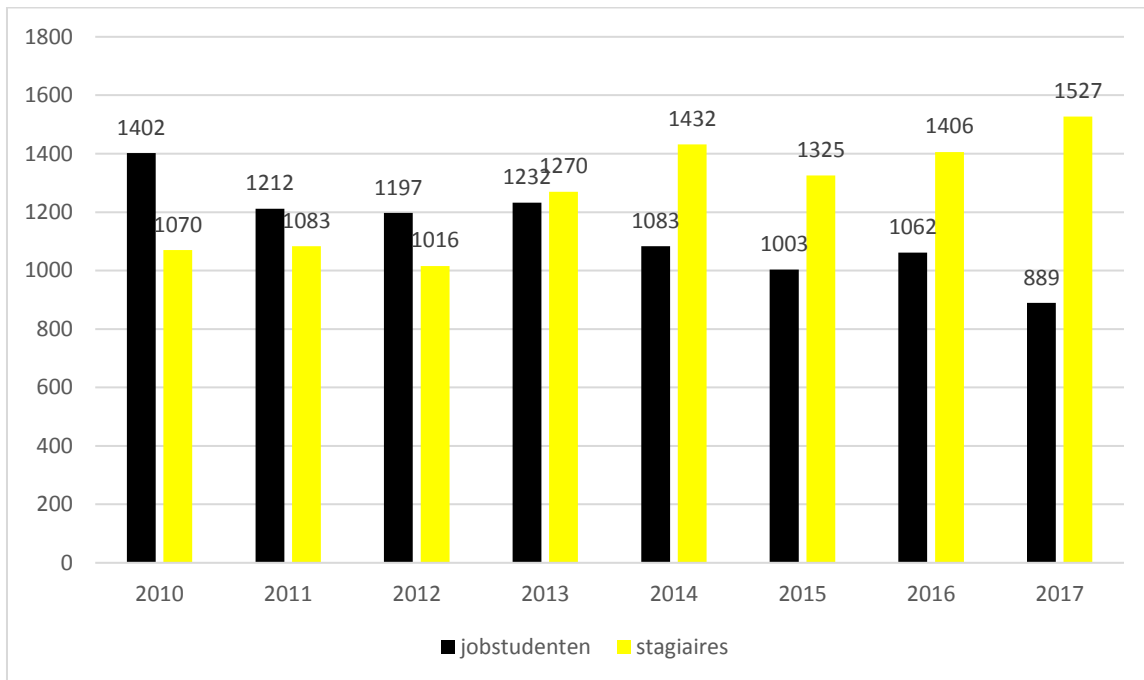
5 Alternatieve tewerkstellingsvormen en toeleiden van doelgroepen

Het bereiken van de doelgroepen blijkt een van de moeilijkste aspecten van het gericht instroombeleid te zijn. De Vlaamse overheid slaagt er niet voldoende in om de kandidaten uit de kansengroepen aan te trekken.

Stages en studentenjobs geven jongeren de kans om ervaring op te doen bij de Vlaamse overheid. Voor jongeren uit de kansengroepen kan dat een eerste stap zijn in werkervaring. Maar ook voor de verschillende entiteiten, afdelingen en teams zijn

instrumenten als stages en studentenjobs een belangrijk instrument om te evolueren naar een cultuur op de werkvloer die rekening houdt met flexibele arbeidsplaatsen, wisselende organisatievormen en meer diversiteit.

In 2017 waren er 1527 stagiaires en 889 jobstudenten werkzaam bij de Vlaamse overheid, een lichte stijging voor de stagiaires en een lichte daling voor de jobstudenten ten opzichte van 2016.



Figuur 26 Aantal stages en studentenjobs jobstudenten 2010-2017

Er is momenteel nog geen zicht op de uitstroom van stages of studentenjob naar tewerkstelling binnen de overheid.

Omdat er heel wat verschillende stagevormen bestaan, maakte de dienst Diversiteitsbeleid in samenwerking met het Juridisch Kenniscentrum een handig overzicht van het stageaanbod binnen de Vlaamse overheid. Wat houden al die stages precies in? Voor wie is welke stage bedoeld? Tellen stagiaires mee als "kop"? Moeten stagiaires geregistreerd worden? Via het schema vindt iedereen een antwoord op die vragen. Zie ook: <https://overheid.vlaanderen.be/stage-en-leerwerkplaatsen>

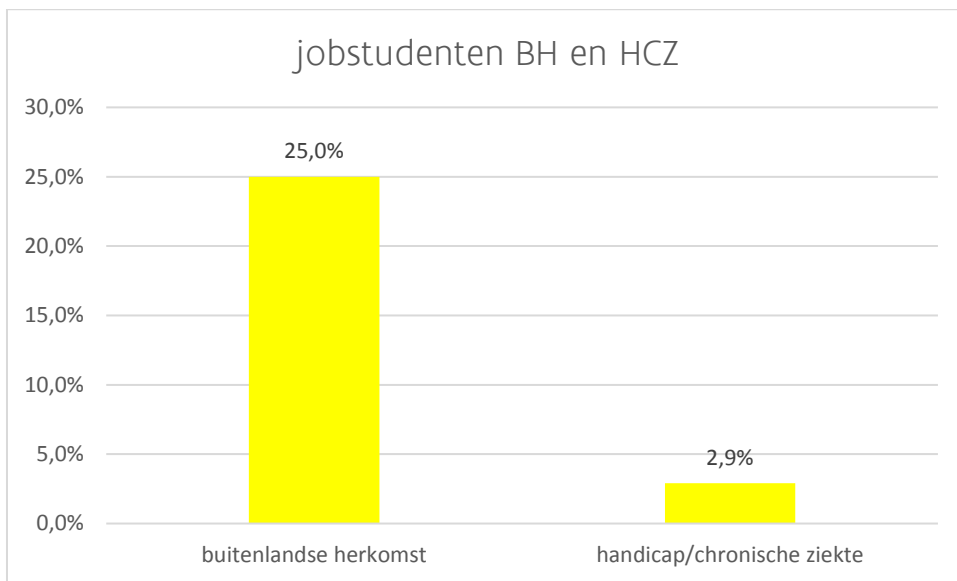
5.1 Jobstudenten

Jobstudenten of personeelsleden met een contract in het kader van vakantietewerkstelling zijn studenten die een korte arbeidsrelatie met de Vlaamse overheid hebben. Ze worden meestal tijdens de zomermaanden ingezet als tijdelijke werkkrachten.

In 2017 werkten er 889 jobstudenten bij de Vlaamse overheid.

Wat het bereik van kansengroepen bij jobstudenten betreft, hanteert de Vlaamse overheid de richtlijn van het dubbele van de normale streefcijfers, namelijk 20% jobstudenten van buitenlandse herkomst en 6% jobstudenten met een handicap of chronische ziekte.

25,0% van de jobstudenten was in 2017 van buitenlandse herkomst. In verhouding stijgt dat aantal ten opzichte van 2016 met 4 procentpunten. Hiermee wordt het streefcijfer vlot gehaald. Het streefcijfer van 6% voor jobstudenten met een handicap of chronische ziekte is nog lang niet in zicht: 26 jobstudenten of 2,9% hadden een handicap of chronische ziekte. Dat is een serieuze stijging tegenover 2015: toen waren er 4 jobstudenten of 0,4% met een handicap of chronische ziekte.

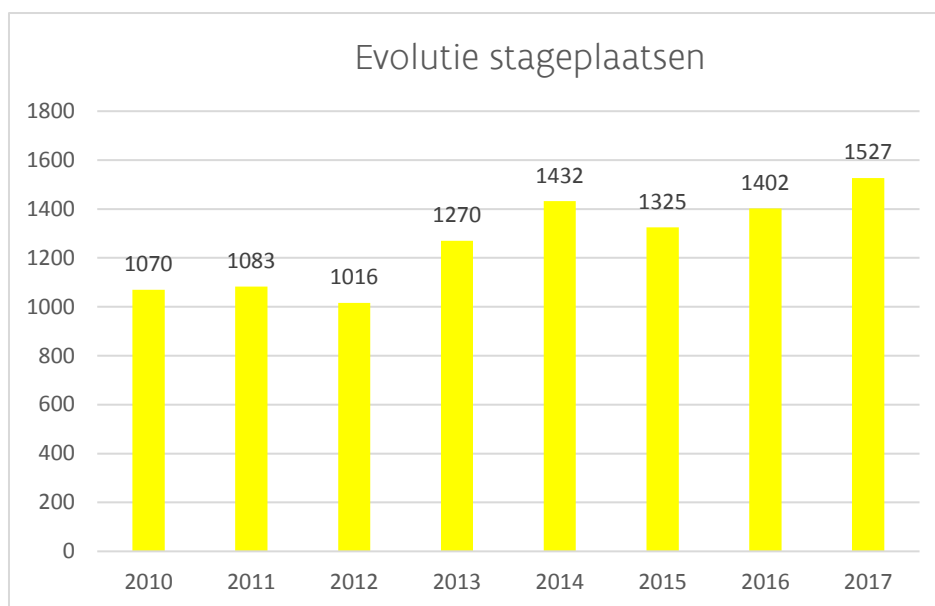


Figuur 27 Percentage studentenjobs buitenlandse herkomst en handicap/chronische ziekte

De loonkosten voor jobstudenten met een handicap of chronische ziekte werden voor het tweede jaar op rij betaald door de dienst Diversiteitsbeleid. Er werd een speciale inspanning gedaan om studenten met een handicap of chronische ziekte te vinden en in contact te brengen met entiteiten die een vacature hadden. Elf entiteiten maakten hier gebruik van voor een totaal van 25 jobstudenten.

5.2 Stages

Stages zijn een win-winmaatregel: ze bieden jongeren een kans om werkervaring op te doen en een afdeling of team flexibel om te gaan met tijdelijke collega's. Het is een maatregel die diversiteit op de werkvloer sterk bevordert. In 2017 waren er in totaal 1527 stageplaatsen bij de Vlaamse overheid. In vergelijking met 2016 is dat een stijging met 125.



Figuur 28 Evolutie stageplaatsen 2010 - 2017

Bij de schoolstagiars zijn de kansengroepen beter vertegenwoordigd dan bij de gewone werknemers. Zo is 24,8 % van de schoolstagiars van buitenlandse herkomst en heeft 2,9% een handicap of chronische ziekte. Net zoals bij de jobstudenten is het streefcijfer voor stagiars van buitenlandse herkomst of met een handicap of chronische ziekte het dubbele van het normale streefcijfer. Dat betekent voor schoolstagiars van buitenlandse herkomst 20% en voor schoolstagiars met een handicap of chronische ziekte 6%. Het streefcijfer voor stagiars van buitenlandse herkomst wordt vlot gehaald. Voor stagiars met een handicap is er nog een lange weg af te leggen. In vergelijking met 2016 is er voor schoolstagiars van buitenlandse herkomst een lichte daling van 26,2% naar 24,8%. Voor schoolstagiars met een handicap stijgt het aandeel van 2% in 2016 naar 2,9% in 2017.

Van de 85 werkstages (stages die niet in het kader van een school- of academische opleiding) had 23,5% een handicap of chronische ziekte en 24,7% was van buitenlandse herkomst.

5.3 Ondersteuning dienst Diversiteitsbeleid

De dienst diversiteitsbeleid ondersteunde in 2017 verschillende entiteiten bij het opmaken en uitvoeren van hun stageplan: onder andere het departement Financiën en Begroting, de Vlaamse Landmaatschappij, de Vlaamse Maatschappij voor Sociaal Wonen, het Agentschap Natuur en Bos, het Vlaams Energieagentschap, het departement Werk en Sociale Economie, het Agentschap Overheidspersoneel, Wonen Vlaanderen, AVOHOKS, het Departement Mobiliteit en Openbare Werken.

Daarnaast zijn er speciale inspanningen gedaan om personen met een arbeidshandicap een onbezoldigde stageplaats, een beroepsinlevingsovereenkomst (BIO) of een gespecialiseerde individuele beroepsopleiding (GIBO) te bezorgen. De contacten met

opleidingscentra voor personen met een arbeidshandicap (Emino, Compaan) werden verder uitgebouwd.

Er zijn zes GIBO's opgestart in 2017: onder andere bij Wonen Vlaanderen, bij Het Facilitair Bedrijf, bij Flanders Investment & Trade en bij het Agentschap Overheidspersoneel. Er werden vier onbezoldigde beroepsverkennde stages van hogeschoolden met een arbeidshandicap opgestart: bij het Agentschap Overheidspersoneel, de SERV, de Vlaamse Maatschappij voor Sociaal Wonen en het UZ Gent.

Er werden vier beroepsinlevingsovereenkomsten afgesloten met personen met een arbeidshandicap (bij Agentschap Overheidspersoneel, bij UZ Gent en bij Agentschap Onroerend Erfgoed).

Er waren zes studenten uit het BUSO met een alternerende beroepsopleiding (bij Het Facilitair Bedrijf, bij het Agentschap Overheidspersoneel, bij de VDAB, bij Studietoelagen en bij VAPH).

De inspanning om hogeschoolde anderstaligen (HOA's) een stageplaats of beroepsinlevingsovereenkomst te bezorgen werd voortgezet. De contacten met trajectbegeleiders van hogeschoolden werden voort uitgebouwd. Er werden negen beroepsinlevingsovereenkomsten aan hogeschoolden aangeboden (bij de Vlaamse Landmaatschappij, bij Agentschap Overheidspersoneel, bij Toerisme Vlaanderen en bij Departement Mobiliteit en Openbare Werken. Bij het Agentschap Overheidspersoneel werd er 1 BIO aangeboden aan een kortgeschoolde anderstalige.

De contacten met het Deeltijds Beroepssecundair Onderwijs (DBSO) werden voortgezet. Er werden 21 contracten OAO (overeenkomst alternerende opleiding) afgesloten.

5.4 Mentorwerking

De dienst Diversiteitsbeleid startte in 2017 met mentoringtrajecten die bedoeld zijn om mentees te ondersteunen en te versterken op de arbeidsmarkt. We zien in de praktijk dat vrouwen het nog steeds moeilijk hebben om door te stromen, dat hogeschoolde anderstaligen moeilijkheden ondervinden in de zoektocht naar een (vaste) job, dat mensen van buitenlandse herkomst of mensen met een handicap of chronische ziekte minder kansen krijgen op de werkvloer... Om daar een antwoord op te bieden, wil de dienst Diversiteitsbeleid enthousiaste mentoren koppelen aan veelal onervaren mentees. Door deel te nemen aan het mentoringtraject kunnen mentoren er met hun enthousiasme, kennis en daadkracht voor zorgen dat mentees bestaande obstakels op de arbeidsmarkt overwinnen. Mentoren dagen hun mentees uit om na te denken over hun eigen sterktes en zwaktes en delen hun kennis en expertise over een nieuwe stap in de carrière.

De dienst Diversiteitsbeleid beschikt over een pool van 32 geëngageerde collega's die graag mentor willen worden. Zij konden vorming volgen over coachen, omgaan met weerstand en conflicten, situationeel leidinggeven...

Voorlopig werden er in 2017 drie mentoren aan een mentee gekoppeld (telkens hoogopgeleide anderstaligen): bij Buitenlandse Zaken, Vlaamse Milieumaatschappij en Agentschap Natuur en Bos.

Dit traject wordt voortgezet in 2018.

5.5 Netwerkbijeenkomst externe partners

Net zoals in 2016 werden er in 2017 weer twee partnerbijeenkomsten georganiseerd. Onder de aanwezigen waren verschillende middenveldorganisaties die ijveren voor diversiteit, hogescholen, universiteiten en organisaties die met één van de kansengroepen werken. Tijdens de bijeenkomsten gaf de dienst Diversiteitsbeleid meer uitleg over zijn werking en enkele specifieke samenwerkingsverbanden. Er werd ook een dialoog opgestart aan de hand van vragen: hoe kunnen de partners en de dienst Diversiteitsbeleid beter samenwerken, wat kan er beter en welke aanbevelingen zijn er voor het diversiteitsbeleid binnen de Vlaamse overheid.

5.6 Jobbeurzen

In samenwerking met de dienst Rekrutering en Selectie ging de dienst Diversiteitsbeleid ook in 2017 actief mee op zoek naar potentiële sollicitanten/kandidaten door onder andere deel te nemen aan jobbeurzen waar eerste gesprekken met potentiële kandidaten plaatsvonden.

- De Brusselse werkwinkels en Tracé Brussel in samenwerking met Actiris en VDAB organiseerden een opleidingsbeurs: 'Schakels naar werk'
- Afstudeerbeurs Ugent
- 'Talent werkt' in Trix Antwerpen
- GraduFair in Antwerpen
- Reva-beurs in Gent

5.7 Mailinglijst

De dienst Diversiteitsbeleid beheert een mailinglijst van organisaties van de kansengroepen. Deze organisaties zijn bereid om vacatureberichten te verspreiden onder hun leden. Ze geven ze door aan geschikte kandidaten of aan andere organisaties, die ze op hun beurt weer uitsturen. Ze hangen ze uit op hun prikbord of publiceren ze op hun website. Op de website van Kif Kif en het Minderhedenforum kunnen entiteiten de vacatures zelf publiceren. Zo worden meer werkzoekenden uit de kansengroepen bereikt. Uit een rondvraag bij de diversiteitsambtenaren blijkt dat ongeveer 60% van de entiteiten de mailinglijst van toeleidersorganisaties gebruikt bij het verspreiden van de vacature.

De mailinglijst is te raadplegen op de website van de dienst Diversiteitsbeleid.

6 Verankering van diversiteit in de entiteiten en beleidsdomeinen

Diversiteitsbeleid is de taak van de organisatie als geheel. Elk personeelslid heeft hierin een rol te spelen, van de leidend ambtenaar tot de onthaalbediende. Het is dan ook uitermate belangrijk dat de leidend ambtenaren, managementcomités en directiecomités de diversiteitsvisie van de Vlaamse overheid zelf uitdragen. Deze visie moet ook verankerd zijn in de ondernemingsplannen en managementvisies. De Vlaamse Diversiteitsambtenaar en de dienst Diversiteitsbeleid voeren gerichte gesprekken met leidend ambtenaren, managementcomités en directiecomités. De top-downbenadering is essentieel zolang de Vlaamse overheid de streefcijfers niet behaalt. De sleutelfiguren zijn de leidend ambtenaren en de lijnmanagers. Zij hebben het mandaat om in te zetten op een cultuurverandering en om diversiteit uit te dragen binnen de organisatie. Daarnaast is er ook een heel belangrijke rol weggelegd voor de diversiteitsambtenaren.

Uit de rondvraag bij de diversiteitsambtenaren blijkt dat 95% van de entiteiten een strategische visie rond diversiteit heeft geformuleerd die werd goedgekeurd op het directieteam. Deze visietekst werd voornamelijk opgenomen in het ondernemingsplan (74%), in een aparte tekst over diversiteit (26%) of in het HR-plan (23%).

6.1 De diversiteitsambtenaren

De dienst Diversiteitsbeleid heeft partners nodig die het overkoepelend gelijkekansen- en diversiteitsbeleid vertalen op het entiteitsniveau. In bijna alle beleidsdomeinen en alle entiteiten van de Vlaamse overheid is een diversiteitsambtenaar actief. Die 60 diversiteitsambtenaren coördineren de acties rond gelijke kansen en diversiteit op de lokale werkvloer en zijn het aanspreekpunt voor medewerkers met vragen. Uit een rondvraag bij de diversiteitsambtenaren blijkt dat zij gemiddeld 10% van hun tijd aan het diversiteitsthema besteden. In een aantal entiteiten (34%) is ook een werkgroep diversiteit actief die samen met de diversiteitsambtenaar een diversiteitsplan opmaakt en de acties opvolgt. Deze werkgroep loopt vaak parallel met een werkgroep welzijn.

In 2017 startte de dienst Diversiteitsbeleid met het uitsturen van een tweemaandelijks nieuwsbrief voor de diversiteitsambtenaren (om zo het mailverkeer wat meer te bundelen en te stroomlijnen). Deze nieuwsbrief wordt steeds uitgestuurd in de maand dat er geen Commissie Diversiteit Vlaamse overheid (zie 6.3) plaatsvindt. De nieuwsbrieven zijn ook te raadplegen via de website van de dienst Diversiteitsbeleid.

6.2 Ondersteuning entiteiten

De dienst Diversiteitsbeleid levert een waaier aan dienstverlening voor de entiteiten van de Vlaamse overheid om het beleid en de acties binnen de entiteiten te stimuleren en te ondersteunen met expertise:

- het beantwoorden van vragen van diversiteitsambtenaren en het bieden van individuele ondersteuning;
- ondersteuning bij het opstellen van een diversiteitsplan, aanreiken van inspiratie en goede voorbeelden;
- ondersteuning bij en deelname aan de werkgroep diversiteit (adviseren over de samenstelling, helpen bij de voorbereiding, nabespreking);
- bevordering van de samenwerking en afstemming binnen en tussen beleidsdomeinen;
- procesbegeleiding, vorming/training en ondersteuning van (lerende) netwerken van diversiteitsambtenaren;
- entiteiten sensibiliseren om aandacht te besteden aan duurzame diversiteit;
- organiseren van acties op maat (bv. Broodje divers binnen een entiteit, organiseren van een studiedag, taalproject...);
- ondersteuning bij (kwantitatieve) rapportage;
- nieuwe diversiteitsambtenaren krijgen een onthaalgesprek waarbij ze wegwijs worden gemaakt in de materie;
- ...

De dienst Diversiteitsbeleid biedt voor elke entiteit vanzelfsprekend een basisondersteuning aan. Indien gewenst breidt hij die uit naar een meer intensieve ondersteuning.

6.3 Commissie Diversiteit van de Vlaamse overheid

De diversiteitsambtenaren komen tweemaandelijks samen in de Commissie Diversiteit Vlaamse overheid (CDVO). Deze commissie is een overlegorgaan ter ondersteuning van de diversiteitsambtenaren met drie doelstellingen:

- informatie uitwisselen tussen de dienst Diversiteitsbeleid en de entiteiten;
- goede praktijken over gelijke kansen en diversiteit delen binnen het netwerk;
- diversiteitsambtenaren stimuleren tot netwerking.

De CDVO is een onontbeerlijk overlegorgaan ter ondersteuning van de diversiteitsambtenaren, de uitwisseling van informatie en het stimuleren van kruisbestuiving tussen de entiteiten.

De CDVO werd vijf keer georganiseerd in 2017, er waren gemiddeld 30 à 40 diversiteitsambtenaren aanwezig op de vergadering. De CDVO evolueert meer en meer tot een expertenorgaan inzake diversiteit in de Vlaamse overheid.

7 Sensibiliseren en beeldvorming

7.1 Doorbreken van clichés

Wanneer de dienst Diversiteitsbeleid een maatschappelijk draagvlak voor kansengroepen wil creëren, is het belangrijk om eerst te zorgen voor een correcte, niet-stereotyperende beeldvorming bij het personeel en het brede publiek. De Vlaamse overheid speelt een grote rol, want het merendeel van de bevolking vormt haar beeld over sociale problemen grotendeels via de media en de overheidscommunicatie. Het is belangrijk om een groter bewustzijn te creëren over de noodzaak van een waarheidsgetrouwe beeldvorming die niet vervalt in clichés, met extra aandacht voor de nuancering in beeldvorming over de kansengroepen.

De dienst Diversiteitsbeleid werkt hiervoor samen met de communicatiemedewerkers van het departement Kanselarij en Bestuur en voornamelijk met de collega's van het personeelsmagazine 13. Samen wordt er nadruk gelegd op de collega-personeelsleden met als doel het doorbreken van clichés en de versterking van een inclusieve kijk naar de doelgroepen. Daarnaast ontwikkelde de dienst in 2016 een vorming in interculturele communicatie, communicatie over en met de doelgroepen, die in 2017 werd voortgezet. Ook verspreidde de dienst regelmatig informatie over activiteiten, tentoonstellingen, inleefdagen, mogelijkheden die de middenveldorganisaties aanbieden en die door entiteiten kunnen gebruikt worden. En hij informeerde de entiteiten over de mogelijkheden om bij de organisatie van evenementen aandacht te besteden aan diversiteit. De dienst blijft gerichte communicaties voeren over activiteiten in het kader van gelijke kansen en diversiteit zodat de thema's blijvende aandacht krijgen.

7.2 Campagne 'Compleet divers'

Specifiek naar de doelgroep personen met een handicap en chronische ziekte bestaan er zeer veel uitgesproken stereotypen. Verder bouwend op een onderzoek dat de dienst in 2016 heeft laten uitvoeren door UGent werd de campagne 'Compleet Divers' ontwikkeld, die zal lopen tot 2020. Deze actie over personen met een handicap of chronische ziekte heeft als doel de instroom en het welbevinden van personen met een handicap of chronische ziekte te verhogen met de nadruk op een inclusieve benadering. In 2017 werden sensibiliseringsboekjes verspreid naar midden- en topkader en werd een eerste postercampagne gelanceerd. Daarnaast stelde de dienst de campagne en het vernieuwde ondersteuningsinstrumentarium voor aan het topkader tijdens een ronde langs de managementcomités van alle beleidsdomeinen.

7.3 Lerend netwerk 'diversiteitsgevoelig communiceren'

De dienst Diversiteitsbeleid organiseerde in samenwerking met Studio Sesam en de Artevelde Hogeschool een lerend netwerk over diversiteitsgevoelig communiceren voor communicatiemedewerkers binnen de Vlaamse overheid. Het doel van dit lerend netwerk was om richtlijnen en aanbevelingen te formuleren over hoe je op een niet-stereotyperende manier kan communiceren, met aandacht voor het bereiken van de

kansengroepen. Daarnaast gaf het netwerk inzicht in de belangrijkste valkuilen bij diversiteitscommunicatie en hoe die te vermijden.

Een vijftiental personen sloten zich bij het netwerk aan en kwamen vijf keer samen. Bestaand communicatiemateriaal van de verschillende entiteiten werd kritisch onder de loep genomen en besproken. Naast ervaringsuitwisseling werden er ook een aantal interessante sprekers uitgenodigd die hun ervaringen met diversiteit in communicatie toelichtten.

7.4 De website van de dienst Diversiteitsbeleid

De website van de dienst Diversiteitsbeleid is het voornaamste communicatiekanaal om te informeren en te sensibiliseren. Ook in 2017 werd de website onderhouden, nieuwe webpagina's aangemaakt en bestaande geüpdatet. Het doel van deze website is om op een snelle manier bezoekers een antwoord te kunnen bieden of door te kunnen verwijzen naar een dienst die een antwoord heeft op hun vraag. De website is in de eerste plaats gericht op alle personeelsleden van de Vlaamse overheid, met extra aandacht voor de kansengroepen van het diversiteitsbeleid.

Uit een rondvraag bij de diversiteitsambtenaren blijkt dat de website van de dienst Diversiteitsbeleid vaak wordt geconsulteerd. 90% van de diversiteitsambtenaren geeft aan dat ze de site bezoeken. De website wordt onder andere gebruikt om informatie op te zoeken in verband met elders verworven competenties, het instrument toegewezen consulenten, arbeidspostaanpassingen, ...

De website van de dienst Diversiteitsbeleid blijft een 'work in progress'. Op een correcte en snelle manier een antwoord bieden op de vraag van de surfer blijft een permanente uitdaging.

De website is te consulteren via <https://overheid.vlaanderen.be/diversiteitsbeleid>.

7.5 Diversiteitsdata onder de aandacht brengen

In 2017 zette de dienst Diversiteitsbeleid de samenwerking voort met de 13, die op enkele diversiteitsgerelateerde dagen een artikel publiceerde op de intranetsite. Naar aanleiding van werelddaidsdag publiceerde de 13 bijvoorbeeld een interview met een collega die seropositief is.

7.6 Broodje Divers- Autisme

Naar aanleiding van de wereldautismedag vond er op 30 maart 2017 een Broodje divers plaats over autismspectrumstoornis. Twee collega's met autisme deden hun verhaal en bespraken samen met hun leidinggevenden welke successen en hindernissen ze hebben ervaren op hun werk. Geertje de Ceuleneer (VRT) modereerde het gesprek. Er werd een boeiende kijk gegeven op leven en werken met autisme.

7.7 Broodje Divers – hiv

Op 4 december 2017 werd er een lunchontmoeting georganiseerd waarbij ervaringen van een collega met hiv werden gedeeld. Omdat de collega in kwestie in het VAC in Hasselt werkt, vond de sessie daar plaats. Dit was een gelegenheid om de collega's daar kennis te laten maken met dit aanbod van de dienst Diversiteitsbeleid, want het is niet evident voor hen om naar Brussel te reizen voor een lunchsessie. Iemand van Sensoa gaf meer duiding over de ziekte en de link met de gezondheidszorg, moderator Annick Wuyts leidde het gesprek in goede banen. Er kwamen boeiende reacties uit het publiek van een 30-tal lotgenoten en geïnteresseerde collega's.

7.8 Sensibiliseringsacties van entiteiten

De dienst diversiteitsbeleid moedigt entiteiten aan om zelf sensibiliseringsacties te organiseren. Het doel en de vorm van de acties verschilt tussen de entiteiten. Een greep uit deze sensibiliseringsacties:

- De Openbare Vlaamse Afvalstoffenmaatschappij communiceerde naar haar medewerkers over de nieuwe genderneutrale toiletten in de gebouwen.
- Het Agentschap voor Onderwijsdiensten organiseerde een lezing met Khalid Benhaddou over deradicalisering.
- Agentschap Informatie Vlaanderen voerde een communicatieactie naar het personeel om jobstudenten uit de doelgroepen onder de aandacht te brengen en meer betrokkenheid te creëren.
- Sport Vlaanderen organiseerde een interculturele wandeling door Brussel.

7.9 Studiedagen

In 2017 organiseerde de dienst Diversiteitsbeleid twee studiedagen, namelijk 'Migratie op een kruispunt' (zie 2.2.2) en de Genderdag (zie 4.2.2).

7.10 Wereldaidsdag

Op 1 december 2017 (wereldaidsdag) deelde de dienst Diversiteitsbeleid rode lintjes van Sensoa uit aan de ingang van het Herman Teirlinckgebouw. Op die manier riep hij de personeelsleden op tot meer solidariteit en ook stil te staan bij de gevolgen van aids en hiv. De boodschap van wereldaidsdag is er één van openheid en communicatie, zowel bij mensen met als zonder hiv. Enkel op die manier kan de kloof tussen deze twee groepen, die door angst en stigma is ontstaan, overbrugd worden. Op de digitale schermen werd er gedurende een week verwezen naar de wereldaidsdag en naar de website van Sensoa. De bedoeling is om deze actie in 2018 naar meer gebouwen van de Vlaamse overheid uit te breiden.

8 Gelijke kansen en antidiscriminatie

8.1 Belevingsdag integriteit en diversiteit

Op dinsdag 21 maart – de internationale dag tegen racisme en discriminatie – organiseerde het Agentschap Overheidspersoneel en de dienst Diversiteitsbeleid samen de belevingsdag over integriteit en diversiteit in de Kazerne Dossin te Mechelen. Op deze symbolische locatie kwamen een 70-tal leidinggevendenden van de Vlaamse overheid, lokale besturen en middenveldorganisaties samen om stil te staan bij de impact van beleid op de thema's integriteit en diversiteit. Het boeiende programma gaf de aanwezigen veel stof tot nadenken.

Naast de plenaire sessie met interessante sprekers, konden de aanwezigen kiezen voor een begeleid bezoek aan het Dossin-museum, een lezing of een workshop. Op het einde van de dag gaven enkele Vlaamse topambtenaren in een videoboodschap mee hoe zij werk maken van integriteit en diversiteit. Nadat Vlaams minister-president Geert Bourgeois eerder die dag het goede voorbeeld gaf, kreeg iedereen de kans om het anti-discriminatiecharter te ondertekenen.

8.2 Engagementsverklaring non-discriminatie

Op de internationale dag tegen racisme en discriminatie (zie boven) werd de engagementsverklaring non-discriminatie voorgesteld en ondertekend door de aanwezige leidend ambtenaren.

De top van de Vlaamse overheid, lokale besturen en middenveldorganisaties willen het voortouw nemen om van Vlaanderen een warme samenleving te helpen maken, waar elke burger kan participeren en toegang heeft tot een kwaliteitsvolle dienstverlening. Zij willen elk talent volwaardige kansen helpen geven en bruggen bouwen tussen alle burgers ter versterking van de sociale inclusie. Voorkomen van discriminatie en, in voorkomend geval, bestrijden ervan, is daarvoor een noodzakelijke voorwaarde.

“Wij, leidend ambtenaren, willen ten volle onze verantwoordelijkheid opnemen om samen met het gehele (midden)kader, de sociale partners en met alle statutaire en contractuele medewerkers een kwalitatieve sprong te maken in het voorkomen (en waar nodig bestrijden) van discriminatie binnen de Vlaamse overheid.”

In de loop van 2017 werden de leidend ambtenaren die niet op de dag in de Dossinkazerne aanwezig waren gecontacteerd om de engagementsverklaring te ondertekenen en een persoonlijk engagement op vlak van non-discriminatie te formuleren. De dienst Diversiteitsbeleid plaatste een inspiratielijst op zijn website met non-discriminatieacties zoals het opnemen van een non-discriminatieclausule in het arbeidsreglement, het opleiden van rekruteerders en selectoren, het communiceren van de meldingsprocedure non-discriminatie binnen de entiteit, een sensibiliseringsactie... Ook was dat een goede gelegenheid om de eDiv module breed onder de aandacht te brengen: eDiv is een online tool van UNIA. Via deze tool kan iedereen gratis en op een toegankelijke manier de

antidiscriminatie-wetgeving ontdekken. eDiv bevordert de uitwisseling van kennis over antidiscriminatie. De website helpt bedrijven en organisaties zoals de Vlaamse overheid om een diversiteitsbeleid uit te bouwen. eDiv spitst zich toe op concrete situaties op de werkvloer.

8.3 Opleiding voor leidend ambtenaren

Naar aanleiding van de engagementsverklaring konden leidend ambtenaren een opleiding van UNIA volgen over het wettelijk kader met betrekking tot discriminatie en situaties van (in)directe discriminatie en pesten op de werkvloer. Tijdens de sessie werd er een opfrissing gegeven van de federale wetten, decreten en de verschillende uitingsvormen van antidiscriminatie, telkens vertrekkende vanuit heel concrete voorbeelden. Zowel de dienst Diversiteitsbeleid als Unia reikten ideeën en tips aan waarmee leidend ambtenaren aan de slag kunnen om de binnen de Vlaamse overheid geldende regels en procedures toe te passen.

8.4 Opleiding voor leidinggevenden

In 2017 zette de dienst Diversiteitsbeleid opnieuw in op opleidingen over diversiteit en op infosessies antidiscriminatie voor leidinggevenden.

Dit is in lijn met de afspraken over neutrale dienstverlening uit het Regeerakkoord van de Vlaamse Regering van 2014-2019. Iedereen verdient een gelijkwaardige behandeling waarbij discriminatie uit den boze is. Een leidinggevende heeft een voorbeeldrol en kan een verschil maken. De opname van diversiteit in de opleiding van elke leidinggevende is dus een noodzaak.

De dienst werkt voor deze opdracht samen met het HR-beleid en het Agentschap Overheidspersoneel. Zo geeft de dienst zelf geen opleidingen, maar speelt hij wel een belangrijke rol in het helpen vormgeven van de opleidingen. De inhoud van bestaande opleidingen kan aangevuld worden met elementen die betrekking hebben op diversiteit. De dienst Diversiteitsbeleid heeft daarnaast een heel bestand opgebouwd van trainers die opleidingen geven over diversiteit en interculturaliteit. Op die manier kan de dienst diversiteitsambtenaren die binnen hun entiteit een dergelijke vorming willen organiseren gericht doorverwijzen.

8.5 Samenwerking met Rekrutering en Selectie

Het samenbrengen van de dienst Rekrutering & Selectie en de dienst Diversiteitsbeleid in één agentschap een paar jaar geleden heeft een ongeziene opportuniteit met zich meegebracht: de processen van rekrutering en selectie kunnen vlotter afgestemd worden op de kennis en expertise met betrekking tot diversiteit en rekrutering van de doelgroepen.

In 2017 zijn verschillende acties voortgezet 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 taaltesten of de procedure voor diploma-gelijkschakeling...
- ad hoc proefprojecten, zoals 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...

8.6 Diversiteit en antidiscriminatie in kwaliteitscriteria selectoren

De Vlaamse overheid zet sterk in op een verdere professionalisering van het HR-beleid, ook voor de rekrutering en selectie van medewerkers. Om kwaliteitsvolle selecties binnen de Vlaamse overheid te garanderen, is er sinds 1 juni 2014 de omzendbrief 'Kwaliteitscriteria voor selectoren en selecties'. De omzendbrief vormt de leidraad voor alle selectoren in de Vlaamse overheid.

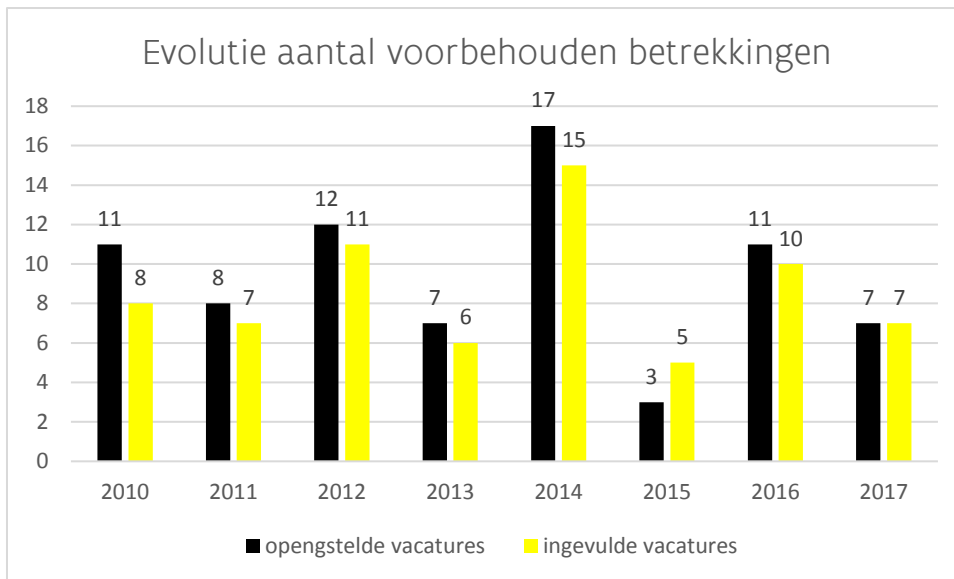
Dankzij de richtlijnen in de omzendbrief kunnen testresultaten van selectieprocedures voortaan bij nieuwe procedures worden hergebruikt. Ook worden een aantal richtlijnen gegeven over het verloop van een procedure en de expertise van de selectiedeskundigen. Antidiscriminatie vormt een onderdeel van deze kwaliteitscriteria van de selectoren en van selectoren wordt expliciet verwacht dat ze bijgeschoold worden over antidiscriminatie en diversiteit, onder andere door de eDiv-opleiding te volgen.

9 Wegwerken van specifieke drempels bij instroom

9.1 Voorbehouden betrekkingen

Entiteiten die onder het Vlaams Personeelsstatuut vallen kunnen (maximum) 1% van hun betrekkingen voorbehouden voor personen met een handicap of chronische ziekte die recht hebben op een langdurige loonkostsubsidie (VPS, Art I 5 §4). Een voorbehouden betrekking is enkel mogelijk voor statutaire en contractuele functies van onbepaalde duur.

Er wordt weinig gebruik gemaakt van het instrument voorbehouden betrekkingen. In 2017 werden er zeven functies opengesteld via het systeem en ze werden alle zeven effectief ingevuld (5 functies bij VDAB, 1 functie bij Departement Omgeving en 1 functie bij Departement Landbouw en Visserij).



Figuur 29 Evolutie voorbehouden betrekkingen 2017

Er werden in 2017 een aantal acties ondernomen om het instrument meer onder de aandacht te brengen:

- Via de Commissie Diversiteit van de Vlaamse overheid werd het instrument opnieuw onder de aandacht van de diversiteitsambtenaren gebracht. Voor specifieke vragen konden diversiteitsambtenaren steeds bij de dienst terecht, hier werd gebruik van gemaakt
- Rekruteerders en selectoren werden geïnformeerd, opgeleid en ondersteund in het gebruik van voorbehouden betrekkingen en redelijke aanpassingen bij de selectie.
- Via de rondes van de managementcomités werd het topkader op de hoogte gebracht en werd het belang van deze maatregel in de verf gezet.

9.2 Redelijke aanpassingen bij werving en selectie

De antidiscriminatiewetgeving bepaalt dat personen met een handicap of chronische ziekte recht hebben op redelijke aanpassingen, zowel op de werkvloer als tijdens de selectieprocedure. Dit houdt in dat de werkgever, naar gelang de behoefte, in een concrete situatie passende maatregelen moet nemen om een persoon met een handicap of chronische ziekte gelijke kansen op arbeidsparticipatie te geven, tenzij deze maatregelen voor de werkgever een onevenredige belasting vormen.

Redelijke aanpassingen zijn dus geen maatregelen die personen met een handicap of chronische ziekte bevoordelen; ze elimineren of compenseren enkel de negatieve effecten van een handicap of chronische ziekte. Weigeren om redelijke aanpassingen te voorzien, is discrimineren.

Redelijke aanpassingen kunnen van materiele aard (bv. gebruik van hulpmiddelen) of van organisatorische aard zijn (bv. apart zitten, meer tijd voorzien, mogelijkheid om pauze te nemen, gebruik van een tolk Vlaamse Gebarentaal...).

Een extern consultancybureau kreeg de opdracht om een handleiding en een online tool ter ondersteuning van kandidaten én selectoren uit te werken.

Wanneer selectoren een vraag over redelijke aanpassingen krijgen, kunnen ze per type test nakijken welke redelijke aanpassingen aangeboden kunnen worden. Langs de andere kant kunnen mogelijke sollicitanten met een handicap of chronische ziekte via de tool raadplegen op welke redelijke aanpassingen zij een beroep kunnen doen.

De tool werd ontwikkeld in 2017 en zal operationeel worden in de loop van 2018.

10 Taal

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.

10.1 Taalbeleid en taalondersteuning.

In 2017 zette de dienst Diversiteitsbeleid in op de verdere ontwikkeling van een taalbeleid en het creëren en verspreiden van goede praktijken.

Eén van de structurele drempels voor instroom is de taaltoegankelijkheid van vacatureberichten. Door het screenen van vacatures en advertentieteksten op neutraliteit en taal wil de dienst vacatures toegankelijker maken voor personen met een buitenlandse herkomst. In 2017 screende de dienst 27 vacatures en 2 advertentieteksten van de dienst Rekrutering & Selectie op (gender)neutraliteit en taaltoegankelijkheid.

Het Facilitair Bedrijf werkt nog altijd samen met het Huis van het Nederlands Brussel voor de verbetering en ondersteuning van taalsituaties binnen de schoonmaak- en cateringploegen.

10.2 Taaltesten

Het Selor-taalexamen blijft een structureel probleem veroorzaken voor de tewerkstelling van de personen van buitenlandse herkomst in de Vlaamse overheid. Het Instituut voor Levende Talen (ILT) van de KU Leuven voerde in 2017 een verkennend onderzoek naar taalondersteuning voor personeelsleden van de Vlaamse overheid in het kader van het behalen van een Selor-taalexamen. Aangezien een inzage in de testen uitgesloten is, is het moeilijk om een aangepast voortraject uit te stippelen voor personeelsleden. Het ILT beveelt aan om kandidaten voldoende duidelijk te maken dat het gevraagde niveau (soms) heel hoog ligt en dat een goede voorbereiding dus noodzakelijk is.

De dienst Diversiteitsbeleid blijft informatie over taaltesten verzamelen via personeelsleden. Een medewerker volgt een opleiding als voortraject op een Selor-taaltest.

De verkregen informatie kan (nieuwe) medewerkers helpen bij hun voorbereiding op een Selor-taaltest.

11 Toegankelijkheid

Aangezien de Vlaamse overheid informatie verstrekt en diensten aanbiedt 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.

11.1 Europese richtlijn webtoegankelijkheid

De Europese richtlijn 2016/2102 over webtoegankelijkheid verplicht overheidsinstanties om tegen bepaalde deadlines toegankelijke websites en mobiele applicaties te voorzien voor iedereen. De Vlaamse overheid heeft in 2017 al inspanningen geleverd om de vooropgestelde deadlines te halen.

De dienst Diversiteitsbeleid werkte samen met het Agentschap Informatie Vlaanderen, het Agentschap Binnenlands Bestuur en het Departement Kanselarij en Bestuur om de richtlijn tijdig om te zetten in Vlaamse regelgeving en te implementeren binnen de Vlaamse overheid. Eerste stappen werden gezet op vlak van juridische omzetting, door integratie in het Bestuursdecreet, en op vlak van praktische implementatie, door de ontwikkeling van een modelclausule voor overheidsopdrachten. Er was ook interfederaal en Europees overleg, voor kennisdeling en het uitwisselen van goede praktijken.

11.2 Ondersteuning entiteiten

Om entiteiten te ondersteunen op de weg naar meer webtoegankelijkheid heeft de dienst Diversiteitsbeleid wederom twee reeksen van verschillende opleidingen georganiseerd. Elke opleiding was telkens voorzien op maat van een bepaalde doelgroep. De eerste reeks bestond uit klassikale opleidingen. In de tweede reeks werd er geëxperimenteerd met een nieuwe werkvorm, met name workshops, om meer aan te sluiten bij de verscheidenheid in kennis en kunde bij de deelnemers.

Entiteiten konden ook gebruik maken van een helpdesk, bestaande uit een eerste lijn bemand door de dienst Diversiteitsbeleid en een tweede lijn door middel van een contract tussen de dienst en AnySurfer.

11.3 Monitoring webtoegankelijkheid

De monitoring van webtoegankelijkheid bestond uit een manuele en automatische screening. AnySurfer screende de twintig meest bezochte sites van de Vlaamse overheid manueel. Ook in samenwerking met AnySurfer werd de macro-monitoring uitgevoerd, die een indruk geeft van de basistoegankelijkheid. In 2017 waren 48,7% van de Vlaamse

overheidswebsites toegankelijk. Met behulp van een raamcontract voor automatische screening hadden entiteiten de kans om hun eigen website te screenen en snelle tips en tricks te verkrijgen.

11.4 Gebruikerspanel gebruiksvriendelijkheid websites

In 2017 werd er samengewerkt met een intern gebruikerspanel voor digitale toegankelijkheid en gebruiksvriendelijkheid. Er werd een divers panel opgericht, bestaande uit collega's met een handicap, een andere moedertaal en oudere werknemers. Het panel testte een shortlist van websites, gemaakt op basis van een automatische screening, en gaf hier feedback op.

11.5 Sensibilisering

In april 2017 vond een eerste inspiratiesessie plaats, met als focus webtoegankelijkheid en gebruiksvriendelijkheid. Een inspirerende keynote toonde het belang aan en liet zien hoe eenvoudig én goedkoop webtoegankelijkheid is. Vier infosessies brachten de deelnemers op de hoogte van de Europese richtlijn, de rol van de entiteitverantwoordelijken webtoegankelijkheid, de verwevenheid tussen webtoegankelijkheid en gebruiksvriendelijke digitale dienstverlening en tenslotte de webcomponenten van het webuniversum. De afsluiter van de sessie was de uitreiking van de webtoegankelijkheidsawards aan drie websites die door het gebruikerspanel (zie 12.4) als meest gebruiksvriendelijke en toegankelijke sites werden gekozen.

11.6 Toegankelijke gebouwen

In 2017 verhuisde een heel aantal personeelsleden naar het nieuwe Herman Teirlinckgebouw op de Thurn en Taxis-site. De verhuis naar dat nieuwe kantoorgebouw was een aandachtspunt bij het aanbieden van arbeidspostaanpassingen en bij de herziening van de integratieprotocollen van de betrokken medewerkers.

Voor het Herman Teirlinckgebouw werd het nieuwe toegankelijkheidslabel toegepast. Tijdens de ontwerp- en uitvoeringsfase van het bouwwerk werd continu afgetoetst of de plannen en uitvoering conform zijn met de eisen die in het label gesteld worden.

Overzicht Figuren

Figuur 1 Aandeel vrouwen in topkader 2006-2017.....	6
Figuur 2 Percentage vrouwen in het leidinggevend middenkader.....	7
Figuur 3 Percentage vrouwen in het leidinggevend middenkader per beleidsdomein (2017).....	8
Figuur 4 Aandeel vrouwen in lager kader.....	8
Figuur 5 Aandeel vrouwen in lager kader per beleidsdomein (2017)	9
Figuur 6 Aandeel vrouwen in top-, midden- en lager kader.....	9
Figuur 7 Leeftijdsverdeling bij leidinggevend midden- en lager kader.....	10
Figuur 8 Buitenlandse herkomst tegenover Belgische herkomst 2016-2017	13
Figuur 9 Buitenlandse herkomst per beleidsdomein 2017.....	13
Figuur 10 Buitenlandse herkomst per entiteit 2017.....	14
Figuur 11 Leeftijdsverdeling buitenlandse herkomst tegenover Belgische herkomst 2017	15
Figuur 12 Genderverdeling buitenlandse herkomst tegenover Belgische herkomst 2017	15
Figuur 13 Personen van Belgische herkomst tegenover personen van buitenlandse herkomst in een preciaire functie 2017	16
Figuur 14 Verhouding personen van buitenlandse herkomst – Belgische herkomst per niveau 2017	16
Figuur 15 Verhouding personen buitenlandse herkomst- Belgische herkomst per statuut 2017.....	17
Figuur 16 herkomst 2017	17
Figuur 17 Personen met een handicap of chronische ziekte 2006-2017	20
Figuur 18 Aandeel personen met handicap of chronische ziekte per entiteit (2017)	21
Figuur 19 Aandeel personen met een handicap of chronische ziekte per beleidsdomein (2017).....	22
Figuur 20 Aandeel Personen met een handicap of chronische ziekte en overige personeelsleden per niveau	22
Figuur 21 Aandeel personen met een handicap of chronische ziekte en overige personeelsleden leeftijdsklasse (2017).....	23
Figuur 22 Aandeel vrouwelijke personeelsleden in de Vlaamse overheid.....	28
Figuur 23 Genderverdeling per beleidsdomein.....	29
Figuur 24 Genderverdeling per entiteit.....	30
Figuur 25 Genderverdeling per leeftijdscategorie	31
Figuur 26 Aantal stages en studentenjobs jobstudenten 2010-2017	33
Figuur 27 Percentage studentenjobs buitenlandse herkomst en handicap/chronische ziekte	34
Figuur 28 Evolutie stageplaatsen 2010 - 2017.....	35
Figuur 29 Evolutie voorbehouden betrekkingen.....	46