



Diversiteit bij de Vlaamse overheid

Kwantitatieve analyse van de positie
van de doelgroepen binnen de Vlaamse
administratie en zelfevaluatie van het
gevoerd gelijkheidsbeleid van de entiteiten

Jaarverslag 2015



Vlaamse
overheid

DIENT DIVERSITEITSBELEID



Inhoud

1.	CONTEXT BIJ DE CIJFERS	6
1.1.	Toepassingsgebied van de dienst Diversiteitsbeleid	6
1.2.	Verzameling van de gegevens	6
1.3.	Telmethodes	6
1.4.	Algemene tendensen	6
1.5.	Streefcijfers	7
2.	GENDER IN DE VLAAMSE OVERHEID	8
2.1.	Man-vrouwverhouding in de Vlaamse overheid	8
2.1.1.	Beleidsdomeinen en entiteiten	8
2.1.2.	Profiel	10
2.2.	Man-vrouwverhouding in leidinggevende kaderfuncties	11
2.2.1.	Leidinggevend topkader	12
2.2.2.	Niet leidinggevend topkader	12
2.2.3.	Leidinggevend middenkader	12
2.2.4.	Niet-leidinggevend middenkader	15
2.2.5.	Leidinggevend lager kader	16
2.2.6.	Lager- en middenkader	16
2.3.	Conclusie	18
3.	PERSONEN MET EEN MIGRATIEACHTERGROND	19
3.1.	Definitie	19
3.2.	Algemene cijfers	19
3.3.	Beleidsdomeinen en entiteiten	19
3.4.	Profiel	22
3.5.	Conclusie	24
4.	PERSONEN MET EEN HANDICAP OF CHRONISCHE ZIEKTE	25
4.1.	Definitie	25
4.2.	Algemene cijfers	25
4.3.	Beleidsdomeinen en entiteiten	26
4.4.	Profiel	28
4.5.	Conclusie	30
5.	KORTGESCHOOLDE MEDEWERKERS	31
5.1.	Definitie	31
5.2.	Algemene cijfers	31
5.3.	Beleidsdomeinen en entiteiten	31
5.4.	Profiel	34
6.	ERVAREN WERKNEMERS	36
6.1.	Definitie	36
6.2.	Algemene cijfers	36
6.3.	Beleidsdomeinen en entiteiten	36
6.4.	Profiel	37

6.5.	Werknemers 55 jaar of ouder	38
7.	STAGIAIRS	40
7.1.	Definitie	40
7.2.	Algemene cijfers	40
7.3.	Vertegenwoordiging van kansengroepen	40
7.4.	Beleidsdomeinen en entiteiten	40
8.	JOBSTUDENTEN	42
8.1.	Definitie	42
8.2.	Algemene cijfers	42
8.3.	Vertegenwoordiging van kansengroepen	42
8.4.	Beleidsdomeinen en entiteiten	43
9.	STARTBANEN	44
9.1.	Definitie	44
9.2.	Algemene cijfers	44
9.3.	Beleidsdomeinen en entiteiten	44
9.4.	Vertegenwoordiging van kansengroepen	44
10.	WERKSTAGES	45
10.1.	Definitie	45
10.2.	Algemene cijfers	45
10.3.	Vertegenwoordiging van kansengroepen	45
10.4.	Beleidsdomeinen en entiteiten	45
11.	SAMENVATTING	46
12.	ANALYSE VAN HET GELIJKEKANSEN- EN DIVERSITEITSBELEID IN ENTITEITEN OP BASIS VAN DE DIVERSITEITSSCAN	47
12.1.	Organisatiestructuur	47
12.1.1.	Strategische visie	47
12.1.2.	Streefcijfers	48
12.1.3.	Integratie van het gelijkekansen- en diversiteitsthema in de managementdocumenten	48
12.1.4.	Diversiteitsambtenaar	48
12.1.5.	Werkgroep diversiteit	50
12.1.6.	Organisatiestructuur: conclusie	50
12.2.	Gelijkekansen- en diversiteitsacties	51
12.2.1.	Acties om de instroom van de kansengroepen te bevorderen	51
12.2.2.	Structurele maatregelen	53
12.2.3.	Sensibiliseringsacties	53
12.2.4.	Andere acties	54
12.2.5.	Gelijkekansen- en diversiteitsacties: conclusie	55
13.	CONCLUSIE	55
14.	GEBRUIKTE AFKORTINGEN	56



Diversiteit bij de Vlaamse overheid

Kwantitatieve analyse van de positie van de doelgroepen binnen de Vlaamse administratie en zelfevaluatie van het gevoerd gelijkheidsbeleid van de entiteiten.

Jaarrapport 2015

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. Evenredige arbeidsdeelname wordt vertaald in streefcijfers voor de Vlaamse overheid.

Volgens het besluit van de Vlaamse Regering van 24 december 2004 rapporteert de Vlaamse Diversiteitsambtenaar jaarlijks over de stand van zaken van het diversiteitsbeleid in de Vlaamse overheid. Dit rapport wil een zo goed mogelijk beeld geven van de diversiteit in het personeelsbestand van de Vlaamse overheid en de ondernomen acties.

Dit rapport bevat de gegevens van 2014 en behelst:

- Een rapportering van de diversiteitscijfers per doelgroep
- Een rapportering van de inspanningen op het vlak van het diversiteitsbeleid door de entiteiten op basis van een zelfrapportering

Met de termen "personen met een handicap", "werknemers", "personeelsleden", ... wordt in dit rapport verwezen naar elke genderidentiteit.

1. CONTEXT BIJ DE CIJFERS

1.1. Toepassingsgebied van de dienst Diversiteitsbeleid

Het toepassingsgebied van de dienst Diversiteitsbeleid is vastgelegd in het uitvoeringsbesluit van 24 december 2004 over het gelijkemans- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie. Als in dit rapport sprake is van de Vlaamse overheid, gaat het over dat toepassingsgebied.

Dat betekent dat de cijfers van toepassing zijn op de volgende entiteiten:

- de departementen;
- de intern verzelfstandigde agentschappen zonder rechtspersoonlijkheid;
- de intern verzelfstandigde agentschappen met rechtspersoonlijkheid;
- de publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigde agentschappen;
- de strategische adviesraden;
- UZ Gent;
- De Watergroep;
- de centrale administratie van GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap.

Als bepaalde cijfers op een ander toepassingsgebied zijn gebaseerd omdat alleen de gegevens van dat andere toepassingsgebied beschikbaar waren, staat dat erbij vermeld.

De Vlaamse overheid telt 13 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 die entiteiten in de categorie "buiten 13 beleidsdomeinen".

1.2. Verzameling van de gegevens

De dienst Diversiteitsbeleid gebruikt twee methodes om de personeelsgegevens te verzamelen in samenwerking met het Departement Informatie Vlaanderen:

- De data worden uit Vlimpers gehaald, het

personeelssysteem waarvan de meeste entiteiten gebruik maken.

- Entiteiten die niet zijn aangesloten op Vlimpers, worden per mail bevestigd, of aangeleverde personeelsbestanden worden automatisch verwerkt.

De personeelsaantallen van 31 december 2014 vormen de basis van alle berekeningen, tenzij anders vermeld. De dienst Diversiteitsbeleid heeft de cijfers afgerond tot op één cijfer na de komma.

1.3. Telmethodes

De dienst Diversiteitsbeleid baseert zijn cijfers op verschillende systemen van telmethodes, namelijk interne administratieve data, externe administratieve data en vrijwillige registratie. Voor gegevens over bijvoorbeeld man/vrouw verhoudingen, kortgeschoolden of stagiairs worden interne administratieve data gebruikt uit de eigen personeelssystemen. Externe administratieve data worden gebruikt bij de telling van personen met een migratieachtergrond¹. Voor personen met een handicap of chronische ziekte wordt het systeem van vrijwillige registratie gebruikt. Medewerkers van de verschillende entiteiten kunnen zelf laten registreren of ze een arbeidshandicap of migratieachtergrond hebben. Niet iedereen die tot de kansengroepen behoort, wil dat doen. De cijfers van de vrijwillige registratie zijn dus een onderschatting van de reële situatie op de werkvloer.

1.4. Algemene tendensen

Om de evolutie van de diversiteitscijfers te kaderen, is het belangrijk om de algemene tendensen in het personeelsbestand in het achterhoofd te houden.

De personeelsevolutie van de Vlaamse overheid vertoont gelijkenissen met enkele maatschappelijke tendensen: een stijgend opleidingsniveau (minder personeelsleden van niveau C en D), een stijgende vergrijzing en een ontgroening. De besparingsronde heeft die evoluties vermoedelijk nog versneld.

1. zie ook <https://www.bestuurszaken.be/anonieme-en-geautomatiseerde-telling>



1.5. Streefcijfers

Het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid gaat uit van een doelgroepenbenadering. Voor drie kansengroepen heeft de Vlaamse Regering streefcijfers bepaald:

- personeelsleden met een migratieachtergrond: 4% tegen 2015;
- personeelsleden met een handicap of chronische ziekte: 3% tegen 2015;
- vrouwen in managementfuncties: 33% vrouwen in middenkaderfuncties en 33% vrouwen in topfuncties tegen 2015.



2. GENDER IN DE VLAAMSE OVERHEID

2.1. Man-vrouwverhouding in de Vlaamse overheid

2.1.1. BELEIDSDOMEINEN EN ENTITEITEN

49,6% van de personeelsleden van de Vlaamse overheid zijn vrouwen en 50,4% zijn mannen. Er is dus een vrij goed genderevenwicht op het niveau van de organisatie.

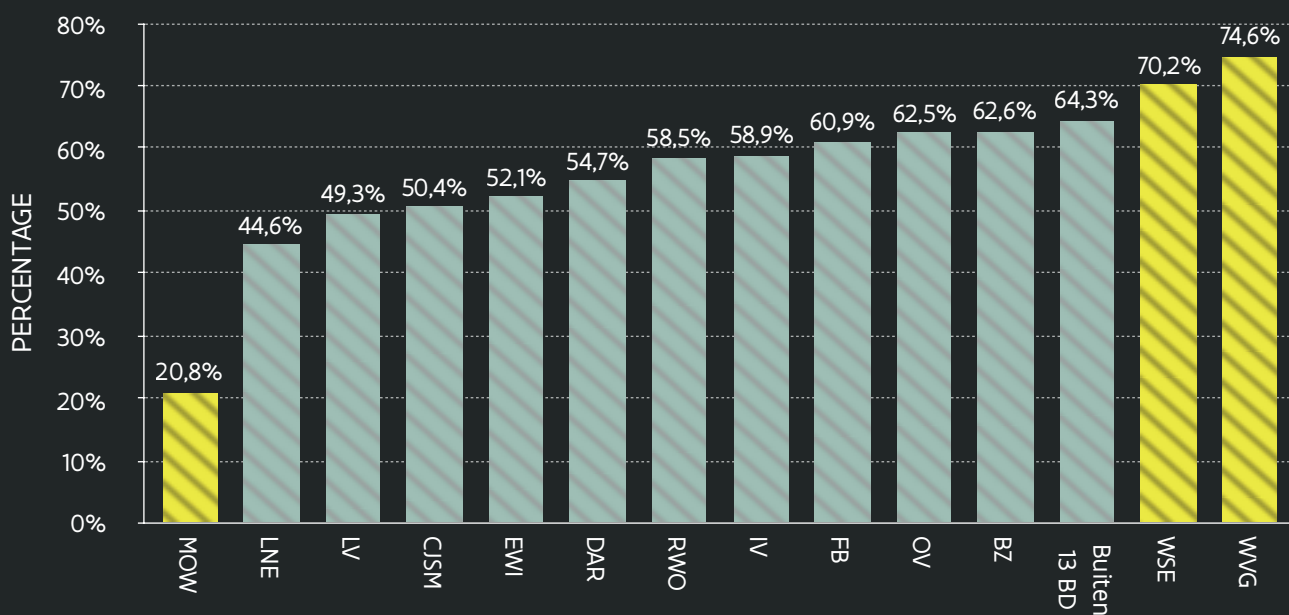
Binnen de beleidsdomeinen en entiteiten zijn er echter grote verschillen wat de verhouding tussen mannen en vrouwen betreft. Dat is op zich niet problematisch, tenzij het onevenwicht de dienstverlening in het gedrang brengt. De dienst Diversiteitsbeleid spreekt daarom van een oververtegenwoordiging vanaf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

Twee beleidsdomeinen² hebben een oververtegenwoordiging van vrouwen in hun personeelsbestand: WSE (70,2%) en WVG (74,6%). Eén beleidsdomein heeft een sterke ondervertegenwoordiging van vrouwen: MOW (20,8%). De andere verhoudingen binnen de beleidsdomeinen liggen allemaal tussen 44,6% en 64,3% (figuur 1).

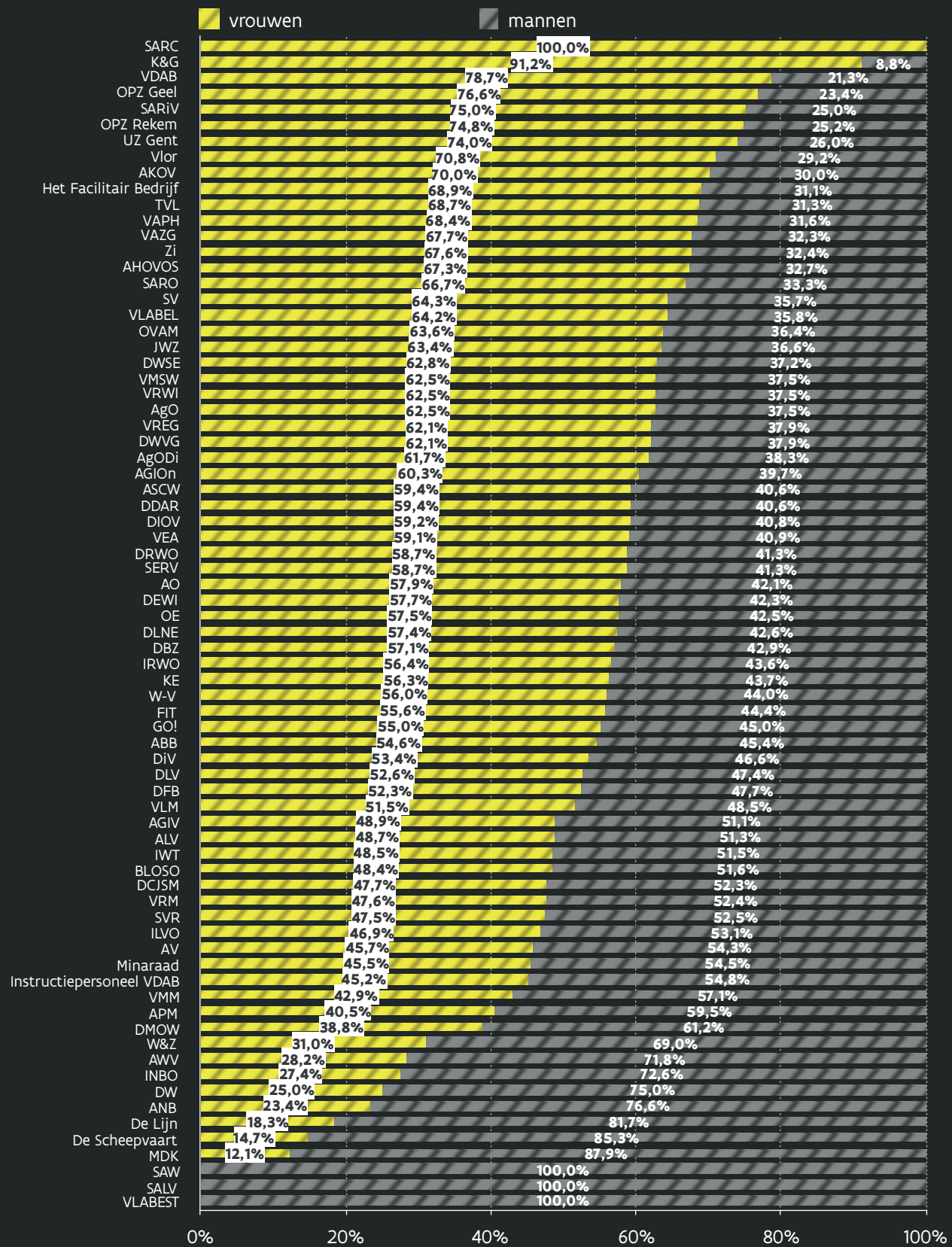
Vrouwen zijn ondervertegenwoordigd in 11 entiteiten: DS, De Lijn, W&Z, VLABEST, SALV, ANB, INBO, AWV, MDK, SARW en DW.³ In 16 entiteiten was er een oververtegenwoordiging aan vrouwen: Het Facilitair Bedrijf, TVI, SARiV, AHOVOS, AKOV, Vlor, VAZG, Zi, K&G, VAPH, OPZ Rekem, OPZ Geel, SARC, VDAB, SARO, UZ Gent.⁴

2. De Vlaamse overheid telt 13 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 13 beleidsdomeinen'.
3. Opgemerkt moet worden dat VLABEST slechts uit 1 persoon bestaat, SALV uit 3 en SARW uit 2.
4. SARC bestaat slechts uit 6 personen, SARO uit 3.

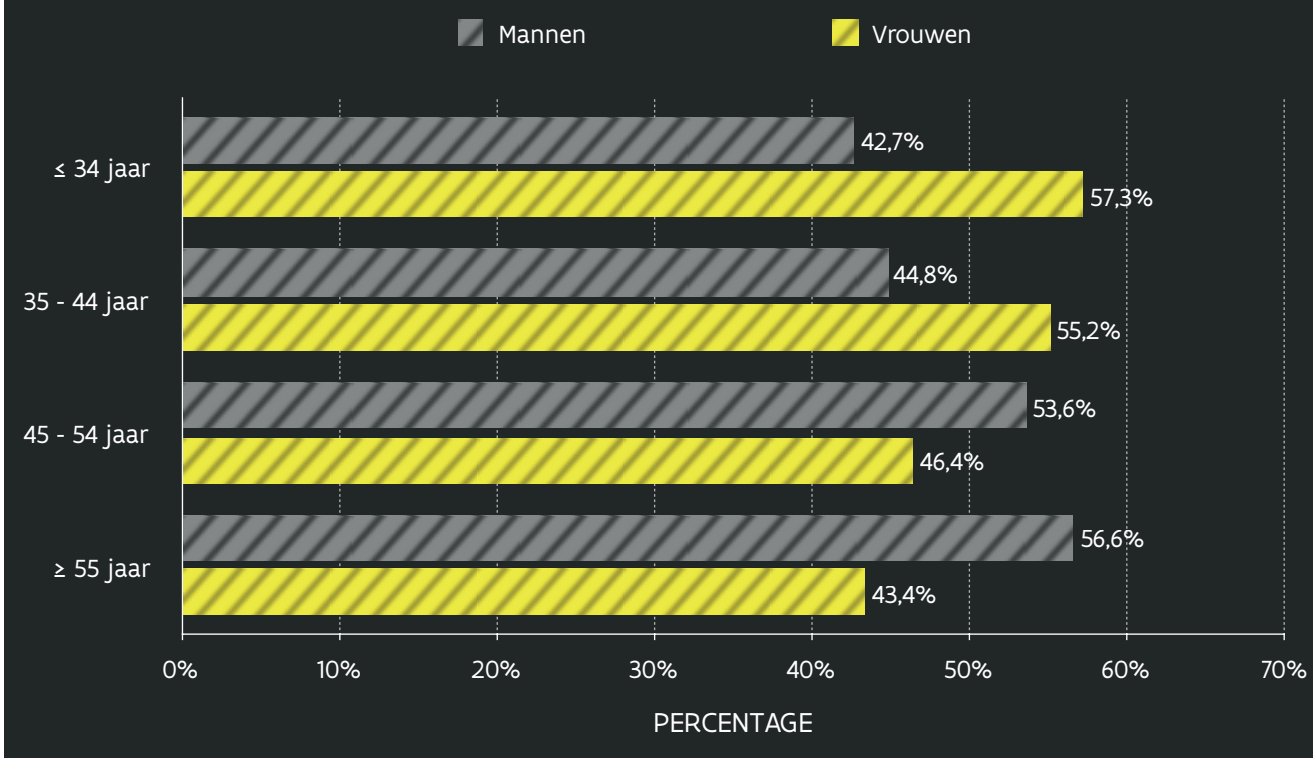
Figuur 1. Percentage vrouwen per beleidsdomein



Verhouding mannen/vrouwen per entiteit



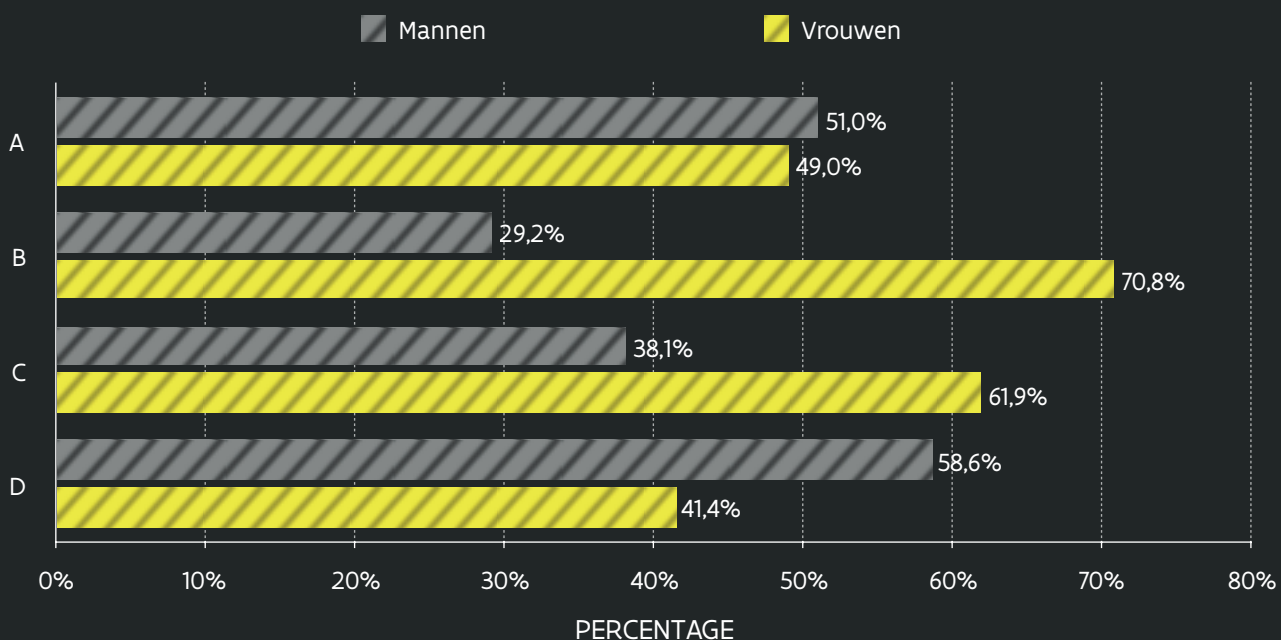
Figuur 2. Verhouding mannen/vrouwen per leeftijdscategorie



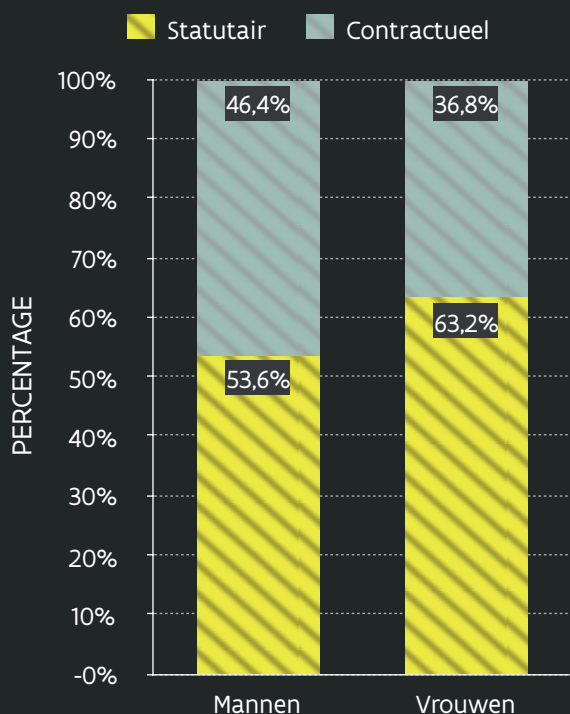
2.1.2. PROFIEL

- **LEEFTIJD:** Algemeen blijken mannen ouder te zijn dan vrouwen. 51,4% van de mannen is ouder dan 45 jaar, tegenover 43,2% van de vrouwen. Vergelijken we de leeftijdscategorieën tussen mannen en vrouwen, dan valt op dat de vrouwen een meerderheid vormen in de leeftijdscategorieën 34 jaar of jonger (57,3%) en 35-44 jaar (55,2%). Mannen vormen dan weer een meerderheid in de leeftijdscategorieën 45-54 jaar (53,6%) en 55 jaar of ouder (56,6%). Er is dus duidelijk een trend waarneembaar waarbij er een grote groep mannen aan het eind van hun loopbaan staan, terwijl er een aanwezigheid is van een grote groep jonge vrouwelijke werknemers. Het aandeel vrouwen binnen de Vlaamse overheid lijkt dus door instroom steeds groter te worden. Verwacht wordt dat deze trend zich ook de volgende jaren zal afspelen (figuur 2).
- **NIVEAU:** Mannen zijn, meer dan vrouwen, vertegenwoordigd op de niveaus A (51%) en D (58,6%). Binnen niveau B blijkt de grootste discrepantie tussen het aantal vrouwen en mannen te bestaan. Het aantal vrouwen bedraagt er maar liefs 70,8%. Ook op niveau C werken meer vrouwen (61,9%) dan mannen (figuur 3).
- **STATUUT:** Vrouwen zijn vaker statutair (63,2%) in dienst dan mannen (53,6%) (figuur 4).

Figuur 3. Verhouding mannen/vrouwen per kwalificatieniveau



Figuur 4. Verhouding mannen/vrouwen per statuut



2.2. Man-vrouwverhouding in leidinggevende kaderfuncties⁵

Kaderfuncties zijn functies die zich - door hun mate van verantwoordelijkheden en autonomie en/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.

Als de rang van deze functie minimaal A2 is, telt het betrokken personeelslid mee bij de kaderfuncties. Kaderfuncties zijn opgedeeld in top-, midden- en lager kader enerzijds, en in leidinggevende en niet-leidinggevende kaderfuncties anderzijds.

- **Topkader:** naast de rang van minimaal A2 is er bijkomend een aanstellingsbesluit van de Vlaamse Regering als hoofd van een entiteit of

5. Kaderfuncties worden gebruikt zoals gedefinieerd op <http://www.bestuurszaken.be/kaderfuncties>

voor een N-project.

- **Middenkader:** de overeenkomstige rangen van afdelingshoofd (of hoofdadviseur zonder mandaat), senior-adviseur of N-1-projectleider.
- **Lager kader:** personeelsleden met minimaal rang A2 die niet bij top- en middenkader meetellen.
- **Leidinggevende kaderfuncties (of managementfuncties):** personeelsleden die een mandaat uitoefenen (top- en middenkader), of die de functie van directeur uitoefenen (lager kader). Personeelsleden die dergelijke kaderfuncties ad interim invullen of tijdelijk waarnemen, tellen pas mee als er een formele benoeming tot ad interim of tot tijdelijke waarneming heeft plaatsgevonden.

2.2.1. LEIDINGGEVEND TOPKADER

Er zijn 90 leidinggevende topfuncties bij de Vlaamse overheid: 22 ingevuld door een vrouw, 68 door een man. Ongeveer driekwart (75,6%) van de topambtenaren is dus een man en een kwart (24,4%) is vrouw (figuur 5).

De daling van 94 topfuncties in 2013 naar 90 in 2014 heeft geen negatief effect gehad op het aantal vrouwelijke topambtenaren. Het aantal vrouwen is immers gestegen van 20 naar 22. Door de daling van het aantal mannen en een stijging



van het aantal vrouwen is er dus, ondanks de daling van het aantal functies, toch een stijging in het aandeel vrouwen in het leidinggevend topkader.

De daling van het aantal vrouwen in het leidinggevend topkader die was ingezet sinds 2010, lijkt in 2014 te zijn gebroken. Er is sinds vijf jaar terug een stijgende trend waarneembaar. Het streefcijfer van 33% is echter nog lang niet in zicht (figuur 6).

Vier beleidsdomeinen hebben in 2014 geen enkele vrouw in het leidinggevend topmanagement: BZ, FB, LV en MOW. Beleidsdomein OV haalt de hoogste score met 40% vrouwelijke leidinggevende topambtenaren. (figuur 7).

2.2.2. NIET LEIDINGGEVEND TOPKADER

Niet-leidinggevende topfuncties tellen niet mee voor het streefcijfer voor vrouwen in het topmanagement.

Het niet-leidinggevend topkader bestaat uit 32% vrouwen, namelijk acht van de vijftientig topkaderfuncties worden bekleed door vrouwen. In vergelijking met 2013 is dat een kleine stijging, van 30% naar 32%. Toen waren er 20 niet-leidinggevende topkaderfuncties, waarvan 6 vrouwen (30%). Het gaat dus om een beperkt aantal functies.

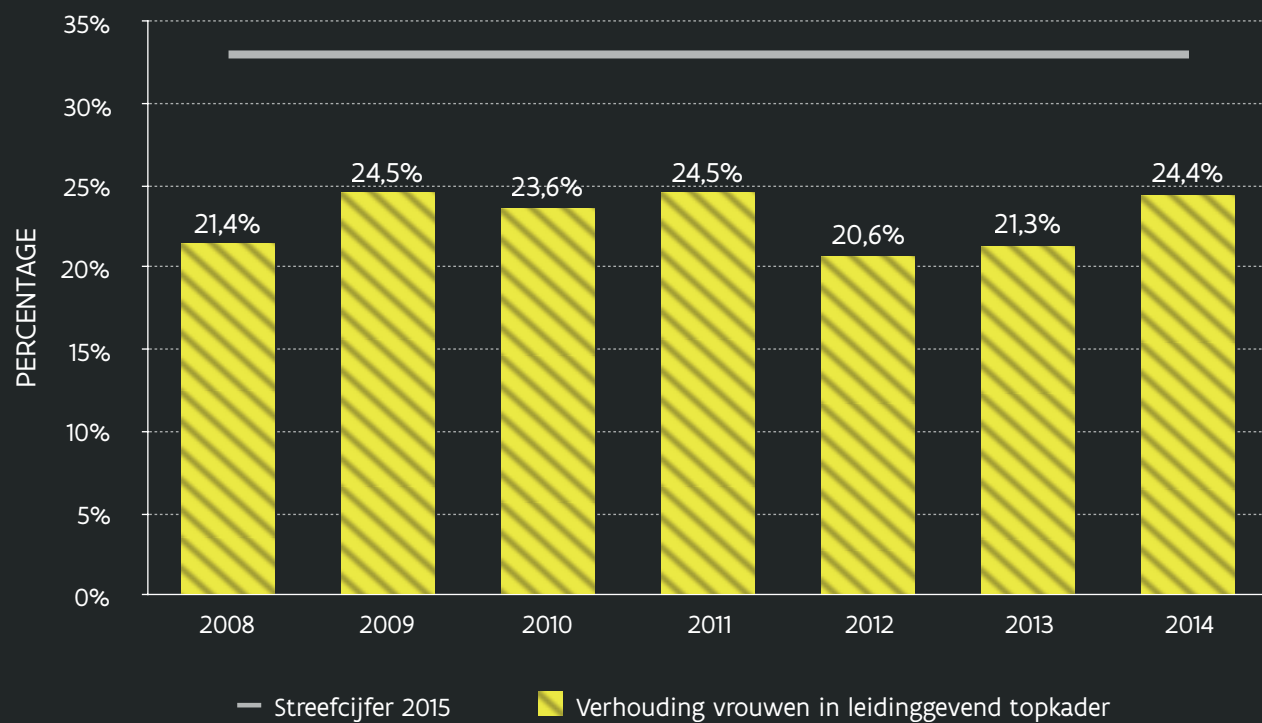
Beleidsdomeinen DAR, FB en WSE hebben geen niet-leidinggevende topfuncties. In de volgende beleidsdomeinen neemt telkens één vrouw een niet-leidinggevende topfunctie op: CJSJ, EWI, OV, RWO. Ook het Universitair Ziekenhuis Gent, dat buiten de 13 beleidsdomeinen valt, heeft één vrouwelijke niet-leidinggevende topfunctie. Het beleidsdomein BZ heeft drie vrouwelijke niet-leidinggevende topambtenaren (figuur 8).

2.2.3. LEIDINGGEVEND MIDDENKADER

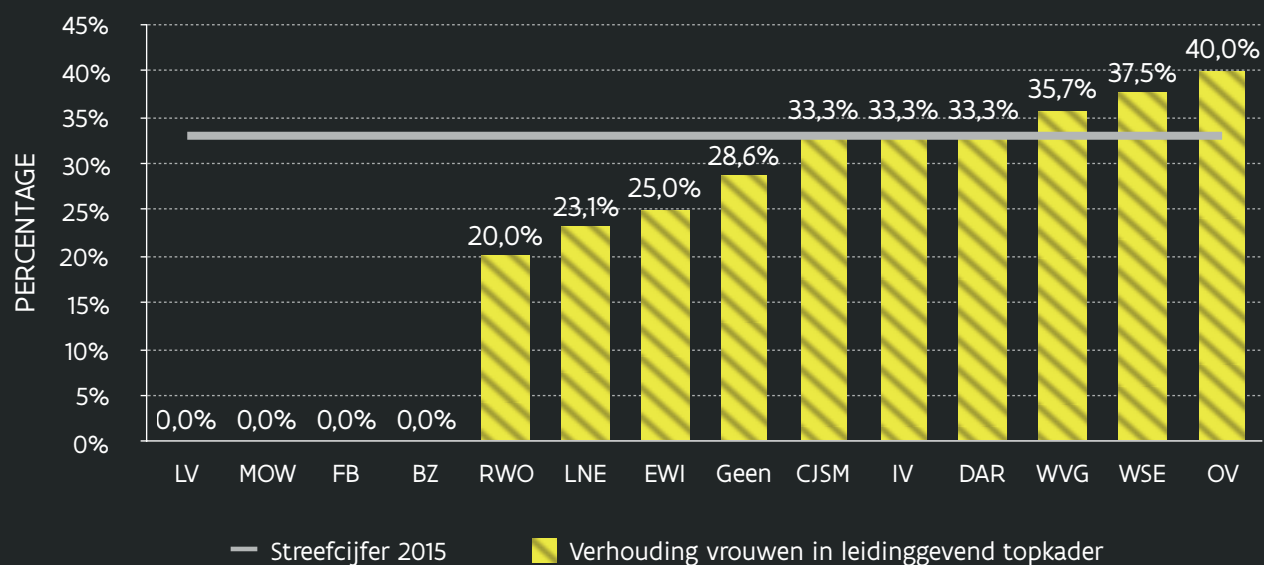
Het middenmanagement telt 283 functies: 188 mannen (66,4%) tegenover 95 vrouwen (33,6%) (figuur 9).

Het aandeel vrouwen in het leidinggevend middenkader is gestegen met drie procentpunten, van 30,6% in 2013 tot 33,6% in 2014. In 2013 waren er nog 294 leidinggevende plaatsen in het

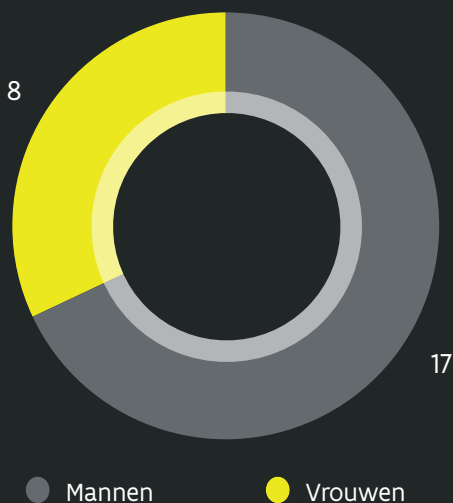
Figuur 6. Evolutie van het aandeel vrouwen in leidinggevend topkader



Figuur 7. Aandeel vrouwen in leidinggevend topkader per beleidsdomein

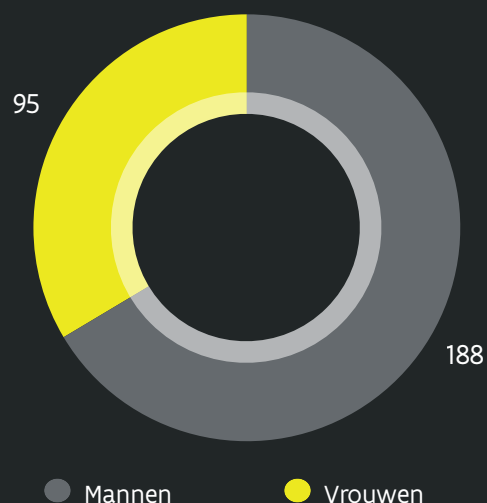


Figuur 8. Aantal mannen/vrouwen in niet-leidinggevend topkader



middenkader. In absolute aantallen is er dus een daling van 11 functies. De daling is echter niet van toepassing op de vrouwen, want daar is er een stijging van vijf vrouwelijke leidinggevendenden in het middenkader. Er is bijgevolg een daling van 16 mannen voor het leidinggevend middenkader. Over de jaren heen fluctueert het aantal vrouwen in leidinggevendende plaatsen in het middenkader, maar de laatste jaren is er een licht stijgende

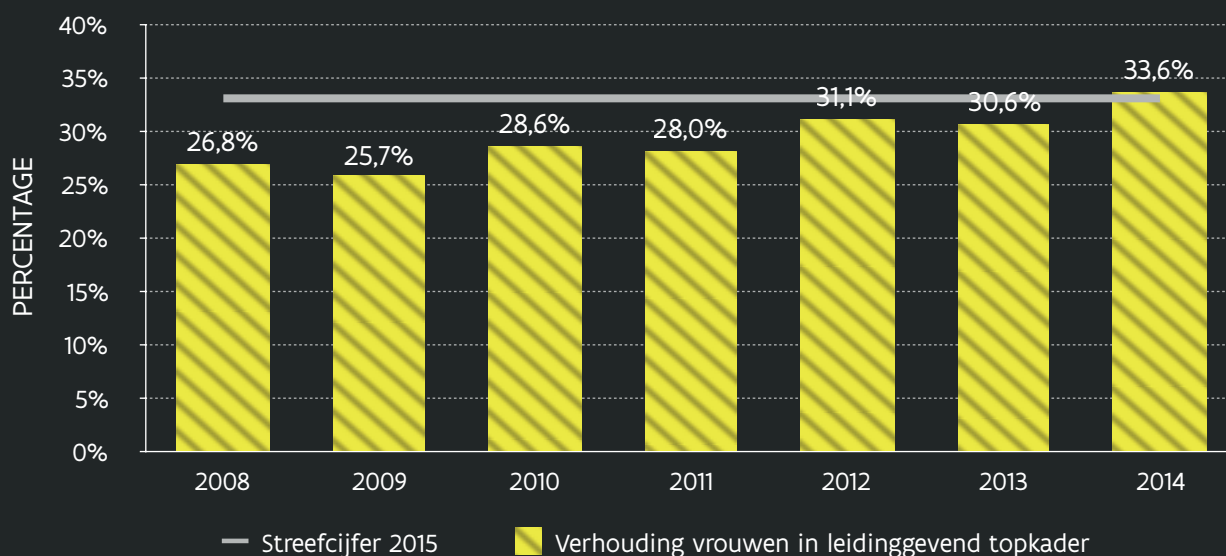
Figuur 9. Aantal mannen/vrouwen in leidinggevend middenkader



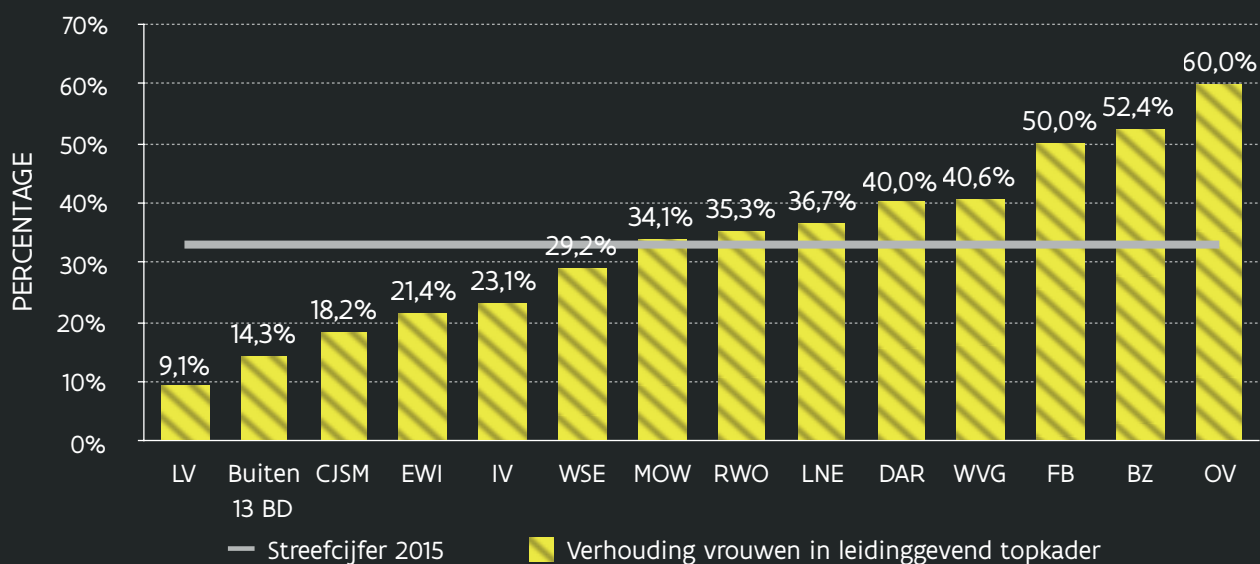
trend waarneembaar. In 2014 wordt het streefcijfer van 33% voor vrouwen in het leidinggevend middenkader behaald (figuur 10).

Acht beleidsdomeinen behalen het streefcijfer van 33,3%. Beleidsdomein OV is de koploper met 60% vrouwen in het middenmanagement. MOW en RWO zijn de nieuwkomers in de groep van de entiteiten met meer dan één derde vrouwelijke

Figuur 10. Aandeel vrouwen in leidinggevend middenkader



Figuur 11. Aandeel vrouwen in leidinggevend middenkader per beleidsdomein



leidinggevend in hun middenkader. De daling in het aandeel vrouwen voor het beleidsdomein WSE zorgt ervoor dat dit beleidsdomein het streefcijfer niet meer haalt. In 2013 had WSE nog 35% vrouwen in middenmanagement, in 2014 29,2% (figuur 11).

Wat de absolute aantallen van het aantal functies leidinggevend middenkader betreft, zijn er drie beleidsdomeinen waar het totaal aantal functies gelijk blijft ten opzichte van 2013, namelijk DAR, LNE en WVG. Drie beleidsdomeinen hebben meer leidinggevende middenkaderfuncties, namelijk EWI, FB en WSE. Bij de andere acht beleidsdomeinen is er een daling in het aantal functies op dit niveau. Toch is er bij 11 beleidsdomeinen een verbetering in het aandeel vrouwen in leidinggevende middenkaderfuncties. In slechts 4 beleidsdomeinen (Buiten BD 13, BZ, CJSJ en IV) is deze verbetering te wijten aan het aantal vrouwen dat gelijk blijft in combinatie met een daling van het aantal mannen. In de overige gevallen zijn er dus extra vrouwen op deze posities gekomen.

De entiteiten MDK (100% of 3 personen), AGODI (100% of 2 personen), AKOV (100% of 1 persoon), OPZ Geel (80% of 4 personen), OE (75% of 3 personen) en K&G (66,7% of 6 personen) kenden een hoge verhouding vrouwen in hun leidinggevend middenkader. Van alle entiteiten die meer dan 5 leidinggevende middenkaderfuncties

hebben kenden FIT (20% of 1 persoon), VAZG (20% of 1 persoon), BLOSO (20% of 1 persoon), DLNE (22,2% of 2 personen), De Scheepvaart (14,3% of 1 persoon), DRWO (20% of 1 persoon), DW (14,3% of 1 persoon) en UZ Gent (16,7% of 3 personen) een lage verhouding vrouwen in leidinggevende middenkaderfuncties.

2.2.4. NIET-LEIDINGGEVEND MIDDENKADER

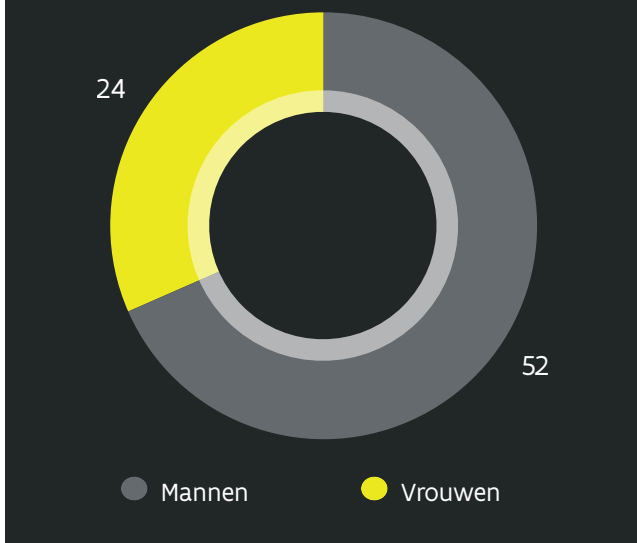
Het aantal niet-leidinggevende middenkaderfuncties daalt licht, van 79 functies in 2013 naar 76 in 2014. Het aandeel vrouwen stijgt van 30,4% naar 31,6% (figuur 12).

Alle beleidsdomeinen hebben minstens één personeelslid dat een niet-leidinggevende middenkaderfunctie bekleedt. CJSJ en WSE hebben beiden alleen maar vrouwen op dit managementniveau. Het gaat hier telkens om één persoon (figuur 13).

Zesendertig entiteiten maken gebruik van niet-leidinggevende middenkaderfuncties. In de helft van deze entiteiten (18), is er vrouwelijke vertegenwoordiging in deze functies.

Het gebruik van middenkaderfuncties in de entiteiten van de Vlaamse overheid is vrij beperkt.

**Figuur 12. Man-
vrouwverhouding niet-
leidinggevend middenkader**



2.2.5. LEIDINGGEVEND LAGER KADER

Op 733 functies in het lager management zijn er 272 vrouwen. Dat is 37,1%, een lichte stijging van 1,2 procentpunt ten opzichte van 2013 (35,9%). Over de jaren heen is er een licht stijgende trend vast te stellen. Het totaal aantal beschikbare

functies voor het leidinggevend lager kader fluctueert over de jaren heen. Opvallend is dat wanneer het totaal aantal functies in het lager management daalt, de verhouding vrouwen niet evenredig mee daalt (figuur 14).

De beleidsdomeinen EWI (14,3%) en MOW (24,3%) hebben een beperkte vrouwelijke vertegenwoordiging. FB (50,0%), DAR (53,3%), BZ (66,7%) en OV (70,0%) hebben wel veel vrouwen in het lager management (figuur 15).

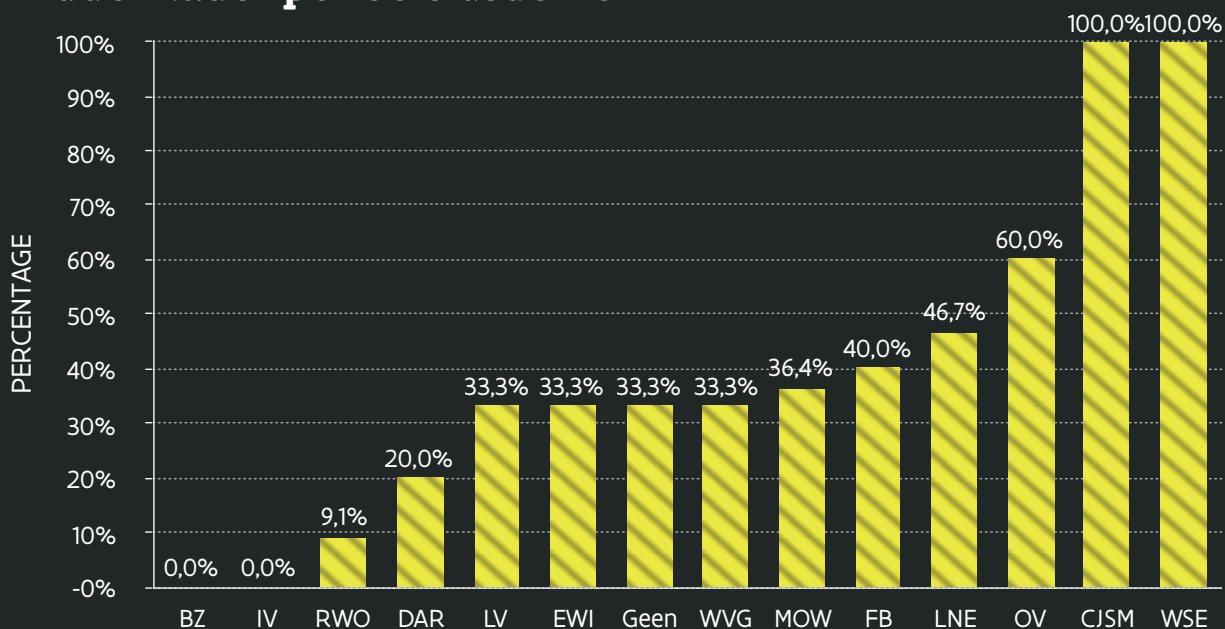
Vooraf AGODI (100% of 2 personen), AGIO (100% of 1 persoon) OE (83,3% of 5 personen), Vlor (80% of 4 personen) en K&G (69,2% of 9 personen) kenden binnen hun entiteit een hoge verhouding vrouwen in het lager management.

2.2.6. LAGER- EN MIDDENKADER

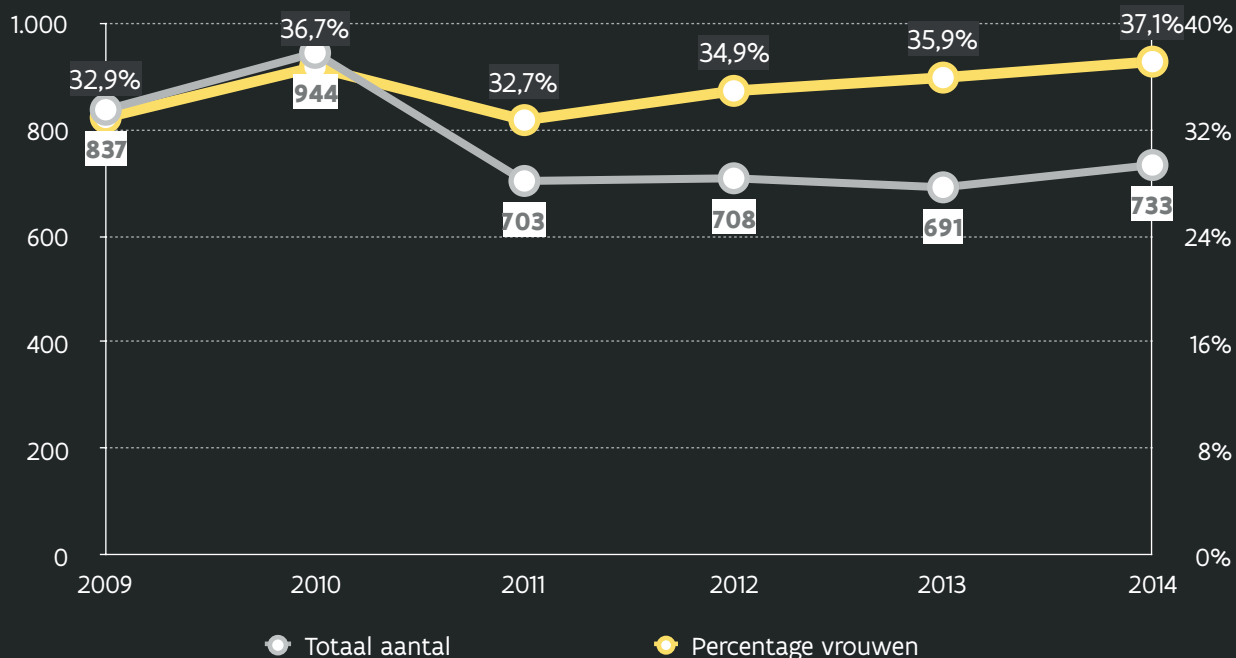
Er zijn sterke verschillen tussen de beleidsdomeinen als we het aandeel leidinggevende vrouwen in midden- en lager kader naast elkaar leggen.

Zo resulteert een hoog aandeel vrouwen in het lager kader niet altijd in een hoger aandeel vrouwen in het middenkader, bijvoorbeeld

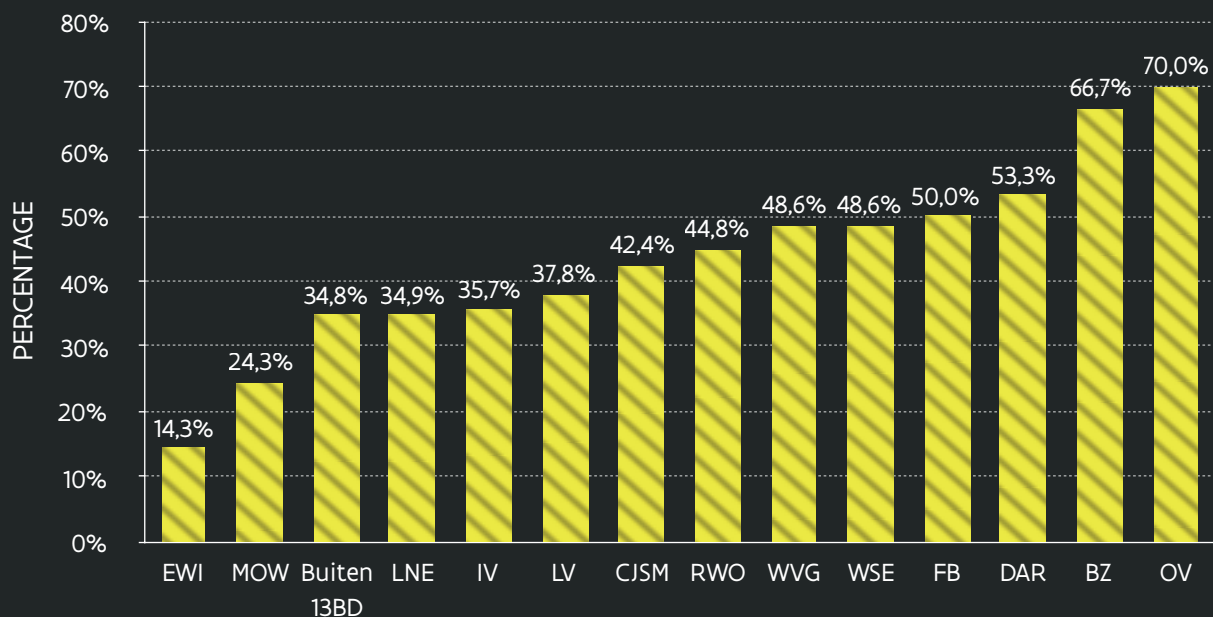
**Figuur 13. Aandeel vrouwen in niet-leidinggevend
middenkader per beleidsdomein**



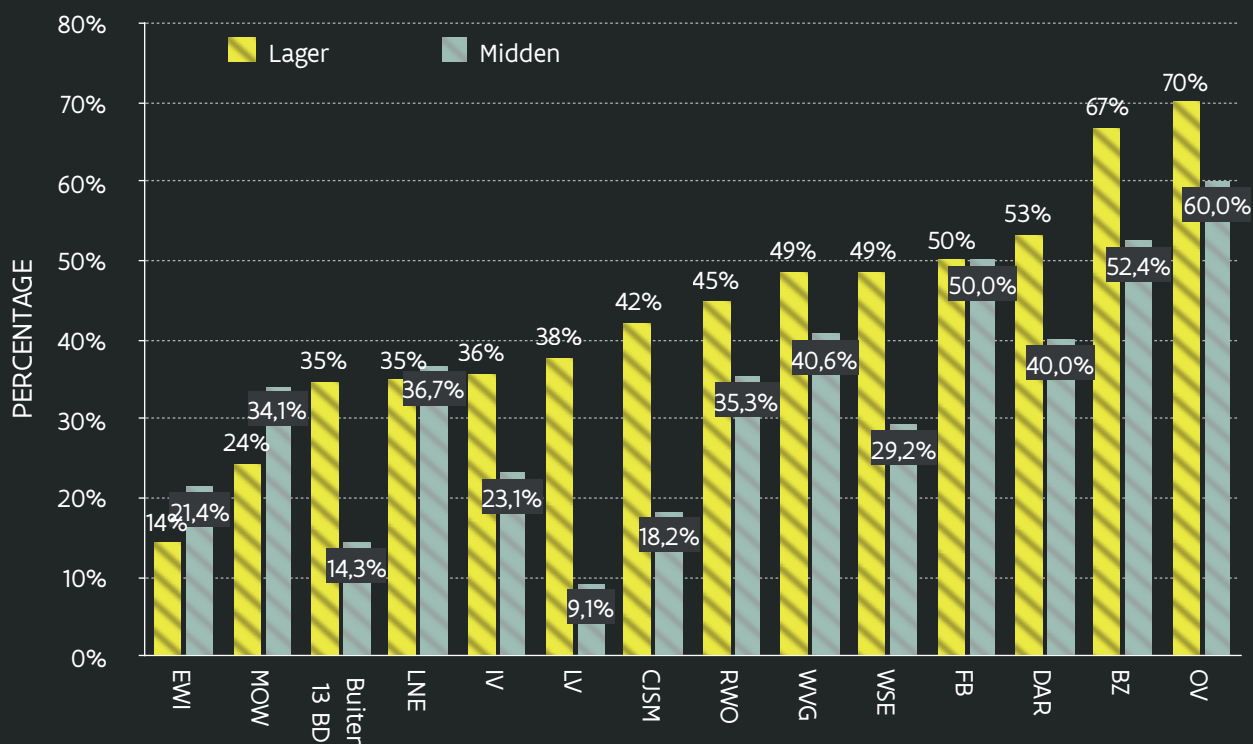
Figuur 14. Totaal aantal functies en verhouding vrouwen in leidinggevend lager kader



Figuur 15. Aandeel vrouwen in leidinggevend lager kader per beleidsdomein



Figuur 16. Verhouding vrouwen in midden- en lager kader per beleidsdomein



beleidsdomein LV met 37,8% vrouwen in het lager kader en slechts 9,1% in het middenkader.

Het omgekeerde is echter ook vast te stellen: er zijn drie beleidsdomeinen (EWI, MOW, LNE) waar het aandeel vrouwen in het middenkader hoger is dan dat van vrouwen in het lager kader. Binnen de andere beleidsdomeinen is dit omgekeerd. Opvallend hierbij is dat het de beleidsdomeinen zijn met in verhouding het minst aantal vrouwen in het lager kader.

Een laatste vaststelling is dat de beleidsdomeinen met het hoogste aandeel vrouwen in het middenkader, ook het hoogste aandeel vrouwen in het lager kader hebben, namelijk de beleidsdomeinen BZ en OV (figuur 16).

2.3. Conclusie

De Vlaamse overheid bereikt bijna genderpariteit, met 49,6% vrouwelijke personeelsleden en 50,4% mannelijke personeelsleden. De verschillen tussen de beleidsdomeinen en de entiteiten zijn echter groot. In 11 entiteiten is er een ondervetegenwoordiging (minder dan 33%) van vrouwen in het personeel en in 16 entiteiten is er een ondervetegenwoordiging van mannen in het personeel. Voor deze entiteiten is er dus sprake van een genderonevenwicht in het personeelsbestand.

Het aandeel vrouwen in leidinggevende topfuncties stijgt voor het eerst sinds enkele jaren naar 24,4%. Het streefcijfer van 33% in 2015 lijkt niet haalbaar.

Vrouwen zijn wel meer vertegenwoordigd in het middenmanagement, namelijk 33,6%. Het streefcijfer voor 2015 is bijgevolg gehaald.

Tot slot blijkt dat er voldoende vrouwen klaar staan in het lager kader (37,1%) om opvolging en een groeipad te verzekeren.

3. PERSONEN MET EEN MIGRATIEACHTERGROND

3.1. Definitie

Personen met een migratieachtergrond zijn alle personen met een nationaliteit van een land buiten de EU-15 (de 15 landen die de oorspronkelijke Europese Unie uitmaakten op 15 januari 1995⁶) of personen van wie minstens een ouder of twee grootouders de nationaliteit hebben van een land buiten de EU-15.

Om het aantal personeelsleden met een migratieachtergrond te berekenen gebruikt de Vlaamse overheid voor de cijfers vanaf 2014 een nieuwe methode: de anonieme en geautomatiseerde telling. Hierbij wordt door het Rijksregister nagegaan welke nationaliteit het personeelslid, zijn ouders en/of grootouders hebben. De Vlaamse overheid ontvangt deze gegevens anoniem en samengevoegd tot een groot

6. EU-15: België, Duitsland, Denemarken, Finland, Frankrijk, Griekenland, Ierland, Italië, Luxemburg, Nederland, Oostenrijk, Portugal, Spanje, Verenigd Koninkrijk en Zweden

geheel, waardoor geen gegevens over individuele personeelsleden toegankelijk zijn. De dienst Diversiteitsbeleid werkt hiervoor samen met de Coördinatieceel Vlaams e-government. De vorige telmethode baseerde zich op vrijwillige registraties, maar aangezien niet iedereen dit doet is de nieuwe methode objectiever en nauwkeuriger.

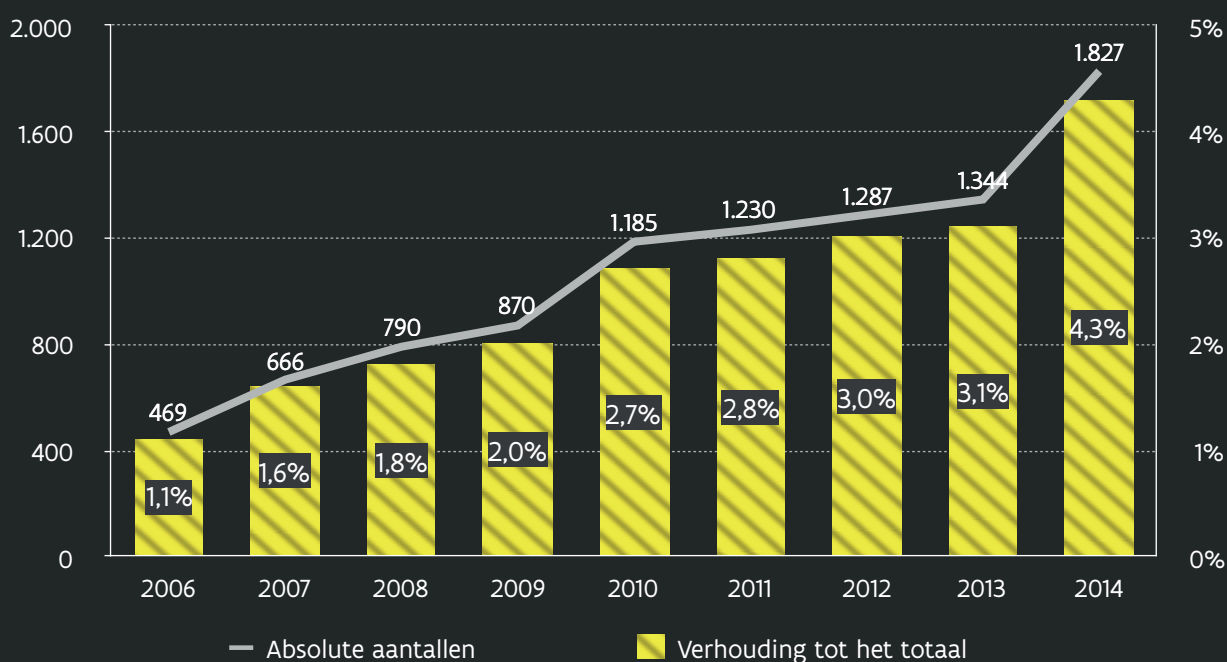
3.2. Algemene cijfers

In 2014 hebben 1826 personeelsleden of 4,3% (3,1% in 2013) een migratieachtergrond. Dit betekent dat het streefcijfer van 4% voor 2015 al in 2014 wordt gehaald. De nieuwe automatische telmethode kan het grote verschil met 2013 in het aantal personen met een migratieachtergrond gedeeltelijk verklaren (figuur 17).

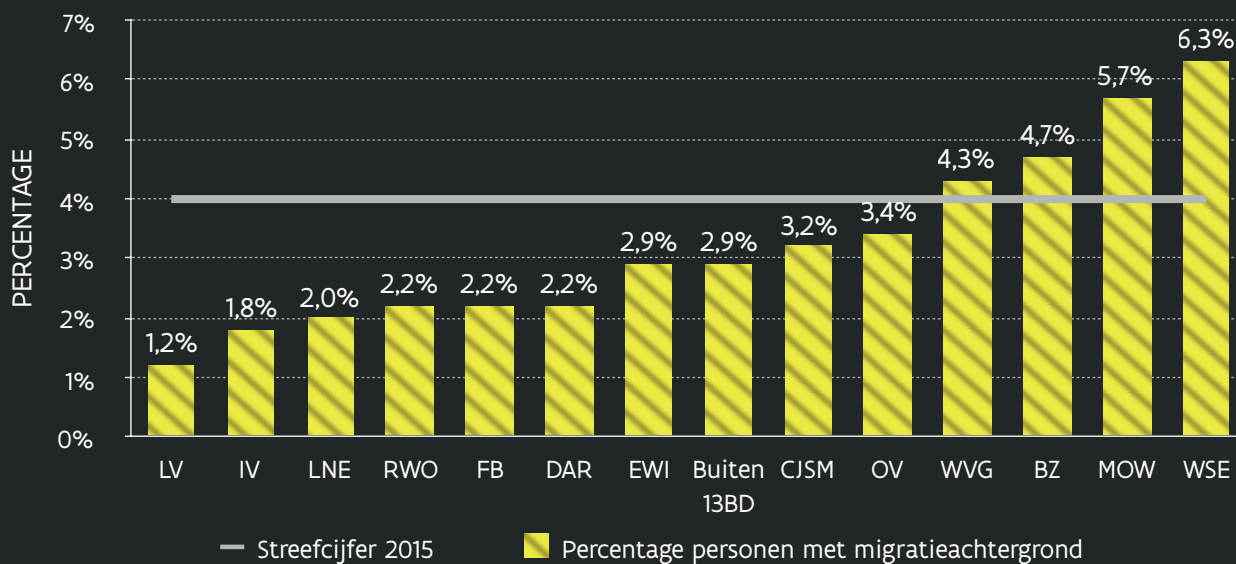
3.3. Beleidsdomeinen en entiteiten

Vier beleidsdomeinen halen het streefcijfer, namelijk WSE (6,3%), MOW (5,7%), BZ (4,7%) en WVG (4,3%). Grootste stijgers zijn MOW, EWI en OV met respectievelijk 2,0%, 1,5% en 1,4% meer dan in 2013 (figuur 18).

Figuur 17. Personen met een migratieachtergrond in absolute cijfers en verhouding tot totaal VO



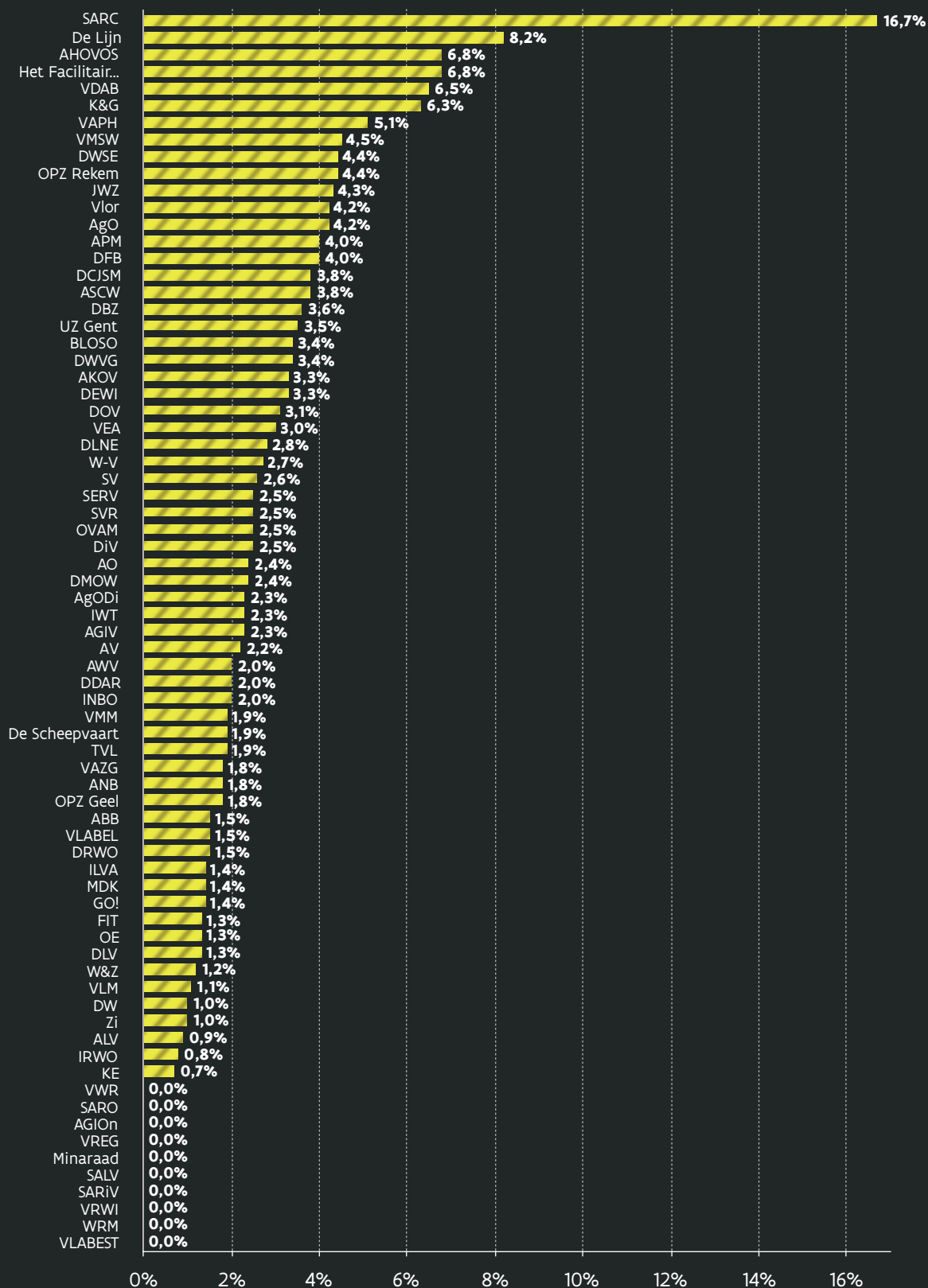
Figuur 18. Verhouding personen met een migratieachtergrond per beleidsdomein



Vijftien entiteiten halen het streefcijfer van 4 procent, uitschieters zijn SARC⁷ (16,7%), De Lijn (8,2%), Het Facilitair Bedrijf (6,8%) en AHOVOS (6,8%).

7. SARC bestaat slechts uit 6 personen.

Verhouding personen met een migratieachtergrond per entiteit



3.4. Profiel

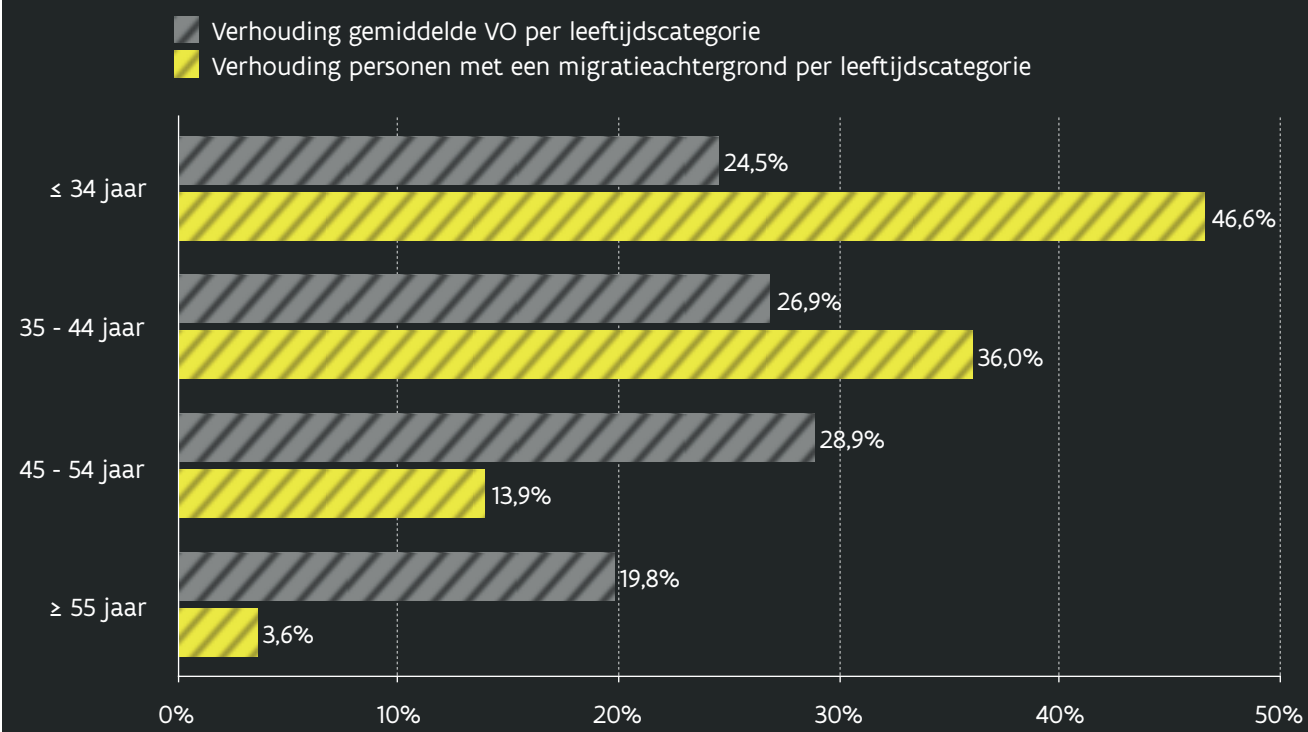
- **LEEFTIJD**: personen met een migratieachtergrond blijken veel vaker in de jongere leeftijdscategorieën voor te komen dan de gemiddelde werknemer binnen de Vlaamse overheid. Zo zijn maar liefs 46,6% van alle personen werkzaam binnen de Vlaamse overheid met een migratieachtergrond 34 jaar of jonger. Gemiddeld is dit binnen de Vlaamse overheid maar 24,5%. Ook blijkt slechts 17,5% van de personeelsleden met een migratieachtergrond ouder te zijn dan 45 jaar, terwijl dit binnen de gehele Vlaamse overheid 48,7% is (figuur 19).
Maakt men dezelfde analyse maar met fijnere leeftijdscategorieën, dan valt op dat terwijl gemiddeld bij de Vlaamse overheid de personeelsleden redelijk gelijkmatig over de leeftijdscategorieën verdeeld lijken, personen met een migratieachtergrond duidelijk een hogere verdeling bij de jongere leeftijdscategorieën kennen, met een piek bij de

leeftijdscategorie 30-34 jaar (figuur 20).

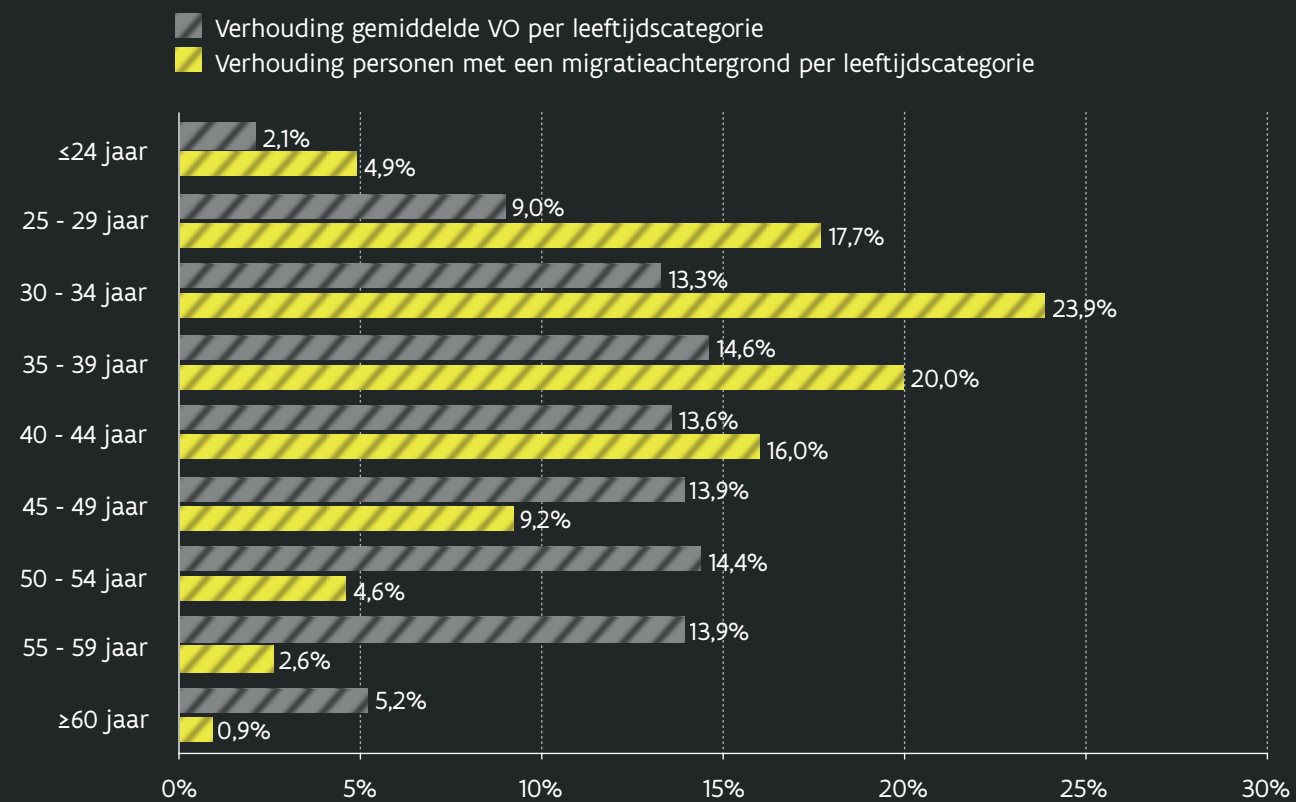
- **NIVEAU**⁸: globaal kennen personeelsleden met een migratieachtergrond een andere verdeling over de niveaus dan algemeen binnen de Vlaamse overheid. Zo werken personen met een migratieachtergrond in vergelijking met het totale personeelsbestand vaker op niveau D (31,3% t.o.v. 18,5%) en niveau C (26,1% t.o.v. 22,5%) en opmerkelijk minder op niveau A (16,3 t.o.v. 29,2%) en (in mindere mate) op niveau B (26,2% t.o.v. 29,8%) (figuur 21).
- **STATUUT**: De positie in de organisatie van personen met een migratieachtergrond is slechter dan het globaal personeelsbestand van de Vlaamse overheid. Personen met een migratieachtergrond zijn veel minder vaak statutair benoemd (26,8%) dan algemeen binnen

8. Opgemerkt moet worden dat De Lijn geen gebruik maakt van de klassieke indeling in kwalificatieniveaus A, B, C en D. Hierdoor hebben de bovenstaande verhoudingen betrekking op 1159 personen met een migratieachtergrond in plaats van 1826. Aangenomen wordt dat heel wat van deze personen met een migratieachtergrond werkzaam bij De Lijn, indien de verdeling in kwalificatieniveaus zou worden toegepast, in een lager kwalificatieniveau zouden terechtkomen waardoor de bovenstaande verhoudingen nog wat zouden wijzigen.

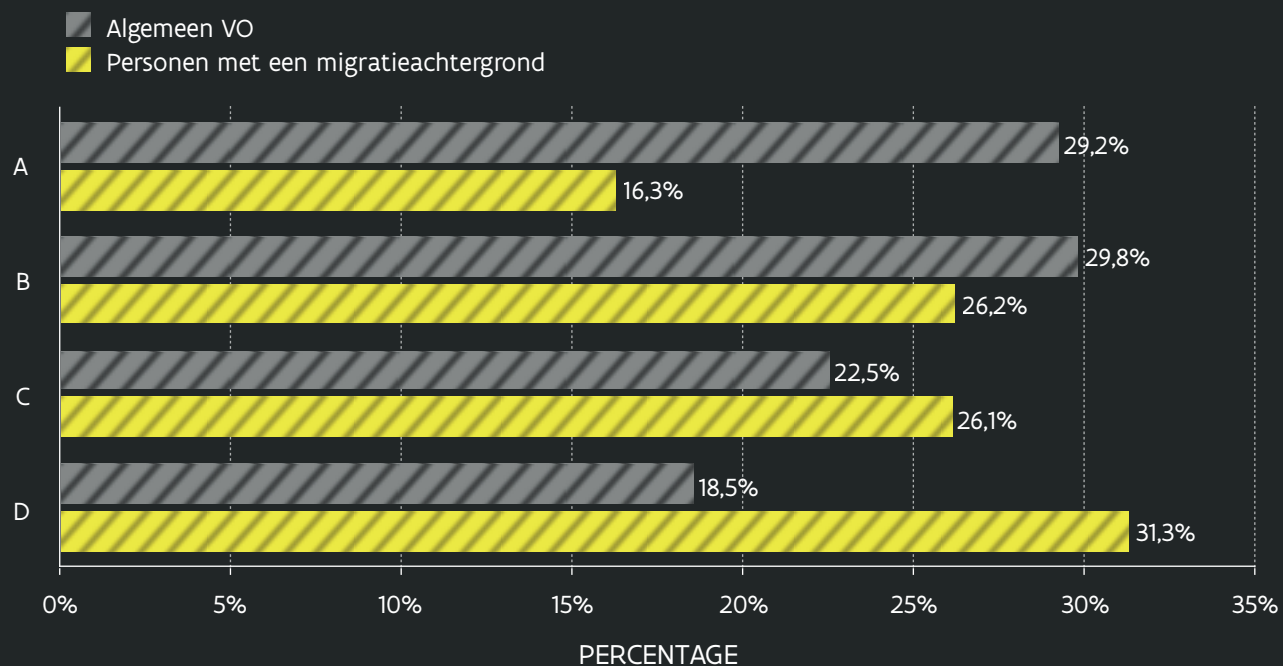
Figuur 19. Verhouding personen met een migratieachtergrond - algemeen VO per leeftijdscategorie



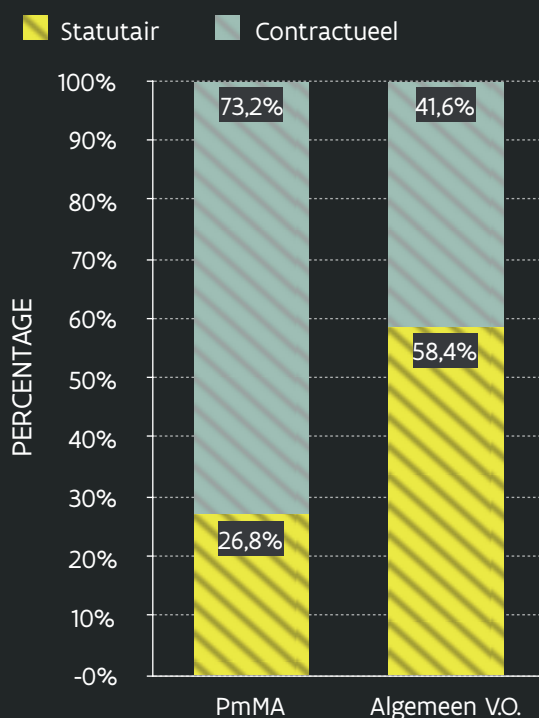
Figuur 20. Verhouding personen met een migratieachtergrond - algemeen VO per fijnere leeftijds categorie



Figuur 21. Verhouding personen met een migratieachtergrond - VO per niveau



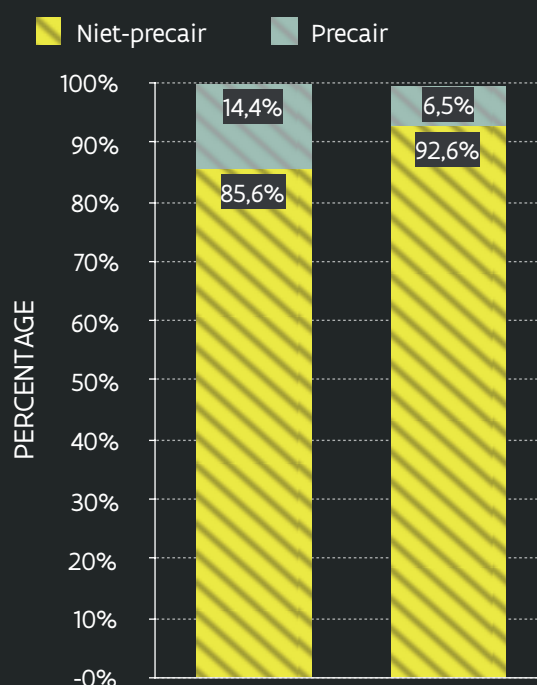
Figuur 22. Verhouding personen met een migratieachtergrond – algemeen VO per statuut



de Vlaamse overheid (58,4%) (figuur 22).

Ook werken personen met een migratieachtergrond vaker (14,4%) in een preciaire functie⁹ dan personen zonder migratieachtergrond (6,5%) (figuur 23).

Figuur 23. Verhouding preciaire en niet-preciaire functies bij personen met een migratieachtergrond – algemeen VO



3.5. Conclusie

In 2014 werkten er 4,3% personen met een migratieachtergrond bij de Vlaamse overheid. Het streefcijfer van 4% tegen 2015 werd gehaald. Ten opzichte van 2013 betekent dit een stijging van 1,2 procentpunten. Een deel van de stijging is waarschijnlijk te verklaren door de automatische telmethode.

9. Als preciair worden beschouwd alle tewerkstellingsbanden in de vorm van een tijdelijk contract.

4. PERSONEN MET EEN HANDICAP OF CHRONISCHE ZIEKTE

4.1. Definitie

Een medewerker heeft een handicap of chronische ziekte indien er een aantasting van zijn mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke mogelijkheden is, en 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:

- ingeschreven bij het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, voorheen het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap;
- die hun hoogste getuigschrift of diploma behaald hebben in het buitengewoon secundair onderwijs;
- erkend door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding als

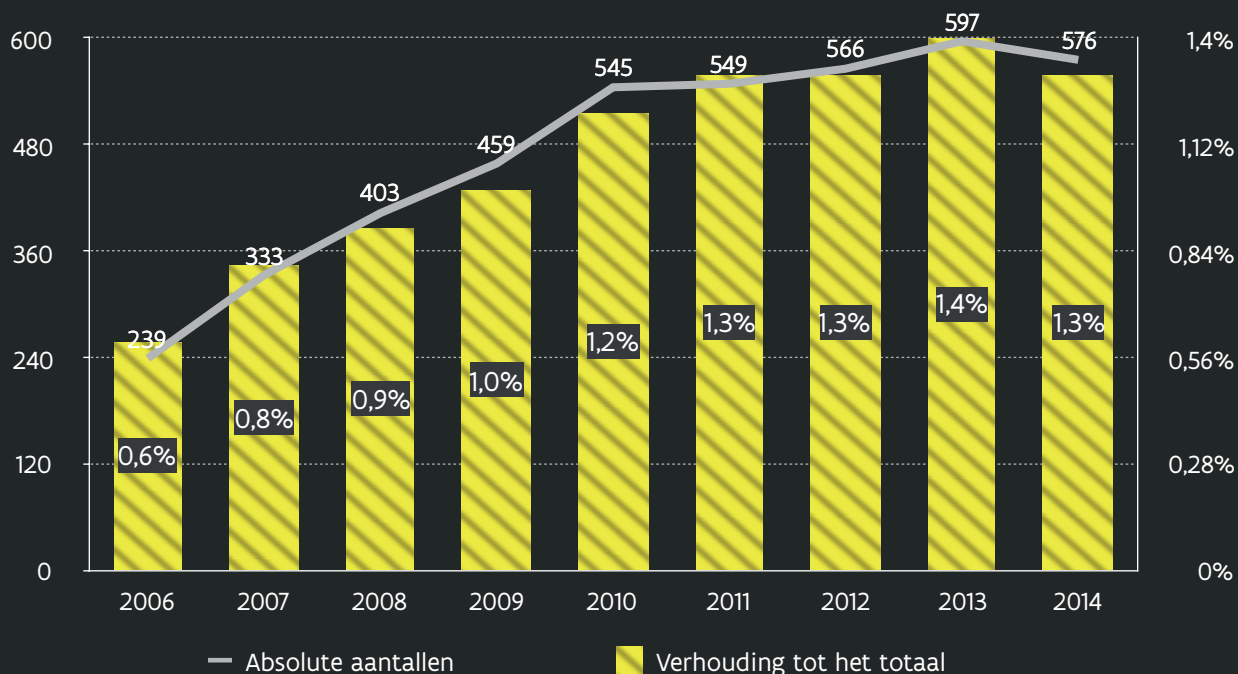
persoon met een arbeidshandicap;

- 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);
- 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.

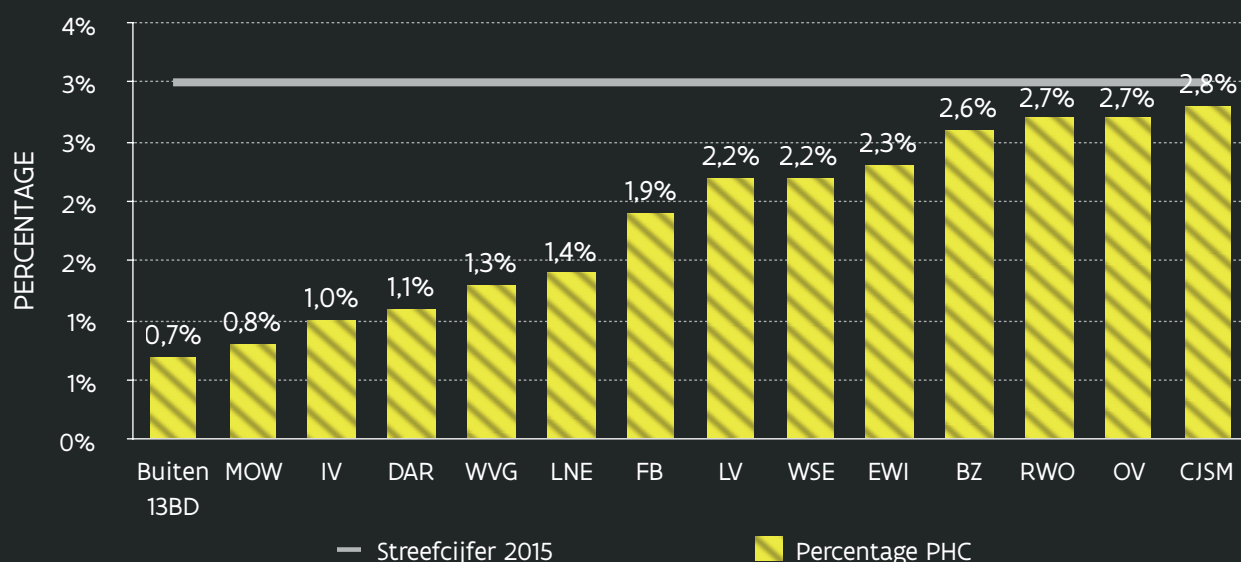
4.2. Algemene cijfers

Het aandeel personen met een handicap of chronische ziekte daalt lichtjes ten opzichte van 2013: van 1,38% naar 1,34%. De Vlaamse overheid

Figuur 24. Aantal PHC en hun verhouding binnen VO



Figuur 25. Verhouding PHC per beleidsdomein



telt in 2014 576 geregistreerde personeelsleden¹⁰ met een handicap of chronische ziekte, in 2013 was dat nog 597. Voor het eerst in jaren is er een daling van het aantal personeelsleden met een handicap of chronische ziekte op te meten, zowel naar verhouding (- 0,04%) als in absolute aantallen (- 20 personeelsleden) (figuur 24).

4.3. Beleidsdomeinen en entiteiten

Geen enkel beleidsdomein haalt het streefcijfer van 3%. De beleidsdomeinen BZ (2,6%), OV (2,7%), RWO (2,7%) en CISM (2,8%) komen wel in de buurt. Beleidsdomein MOW (0,8%) en de entiteiten buiten de 13 beleidsdomeinen (0,7%) scoren het laagst wat het aandeel personen met een handicap of chronische ziekte binnen hun beleidsdomein betreft (figuur 25).

Er is sterke verscheidenheid in voor- of achteruitgang op beleidsdomeinniveau. Zo gaan zes beleidsdomeinen erop vooruit, voor vier beleidsdomeinen blijft de situatie hetzelfde (minder dan 0,05 procentpunt verschil) en vier beleidsdomeinen gaan er op achteruit. De grootste stijgers zijn FB (+0,34%), OV (+0,33%) en EWI (+0,31%). De twee grootste dalers zijn WSE (-0,62%) en iV (-0,59%). Beide beleidsdomeinen

behoorden in 2013 nog tot de grootste stijgers met respectievelijk +0,5% en +0,9%.

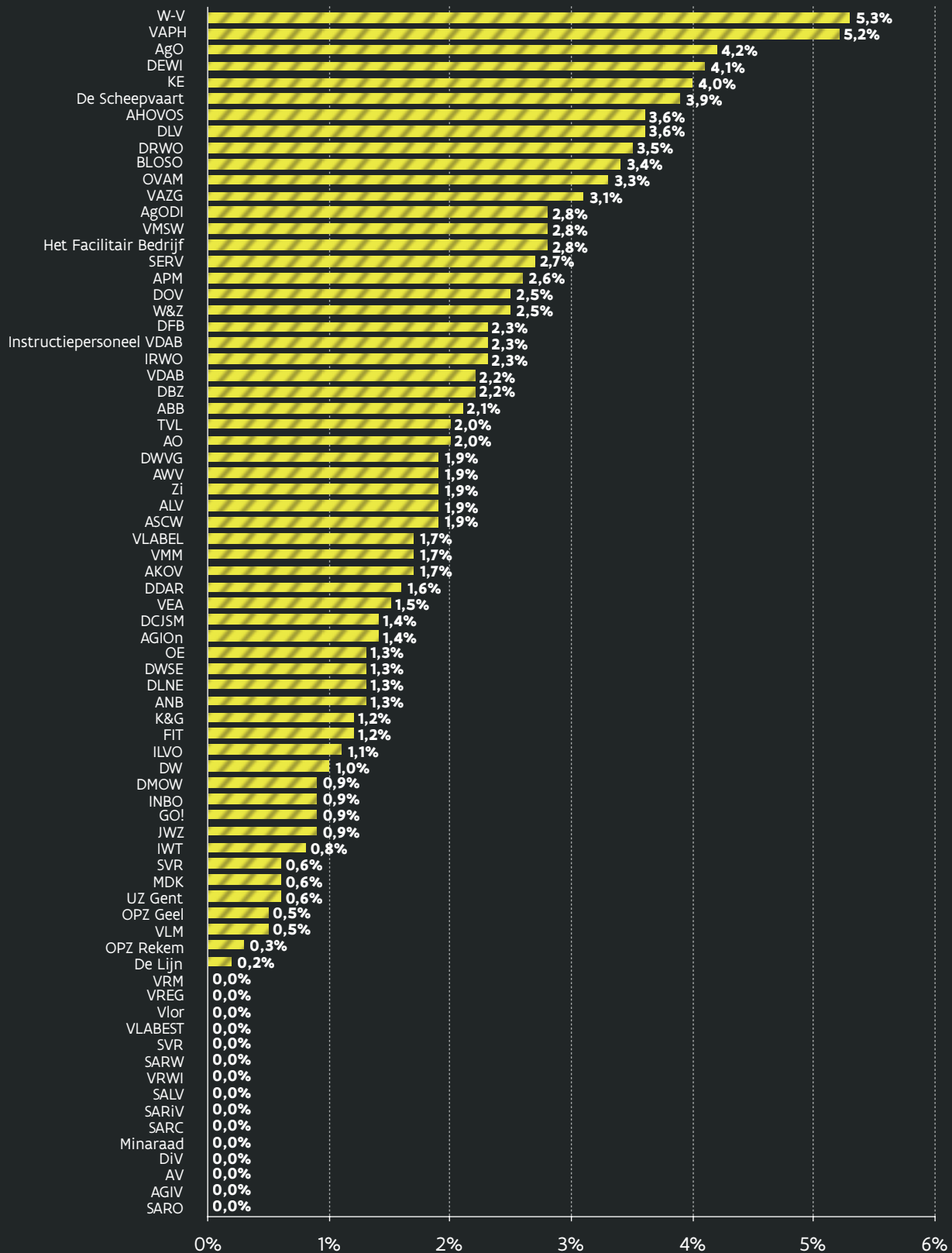
Beleidsdomeinen	% 2013	% 2014	Vershil in procentpunten
WSE	2,8%	2,2%	-0,62%
IV	1,6%	1,0%	-0,59%
LV	2,4%	2,2%	-0,16%
CISM	2,9%	2,8%	-0,08%
DAR	1,1%	1,1%	-0,04%
WVG	1,3%	1,3%	-0,01%
LNE	1,4%	1,4%	0,00%
MOW	0,8%	0,8%	0,02%
Buiten 13 BD	0,6%	0,7%	0,08%
BZ	2,4%	2,6%	0,10%
RWO	2,5%	2,7%	0,17%
EWI	1,9%	2,3%	0,31%
OV	2,3%	2,7%	0,33%
FB	1,5%	1,9%	0,34%

Tabel 1: Verschil in aandeel personen met een handicap of chronische ziekte per beleidsdomein voor 2013 en 2014

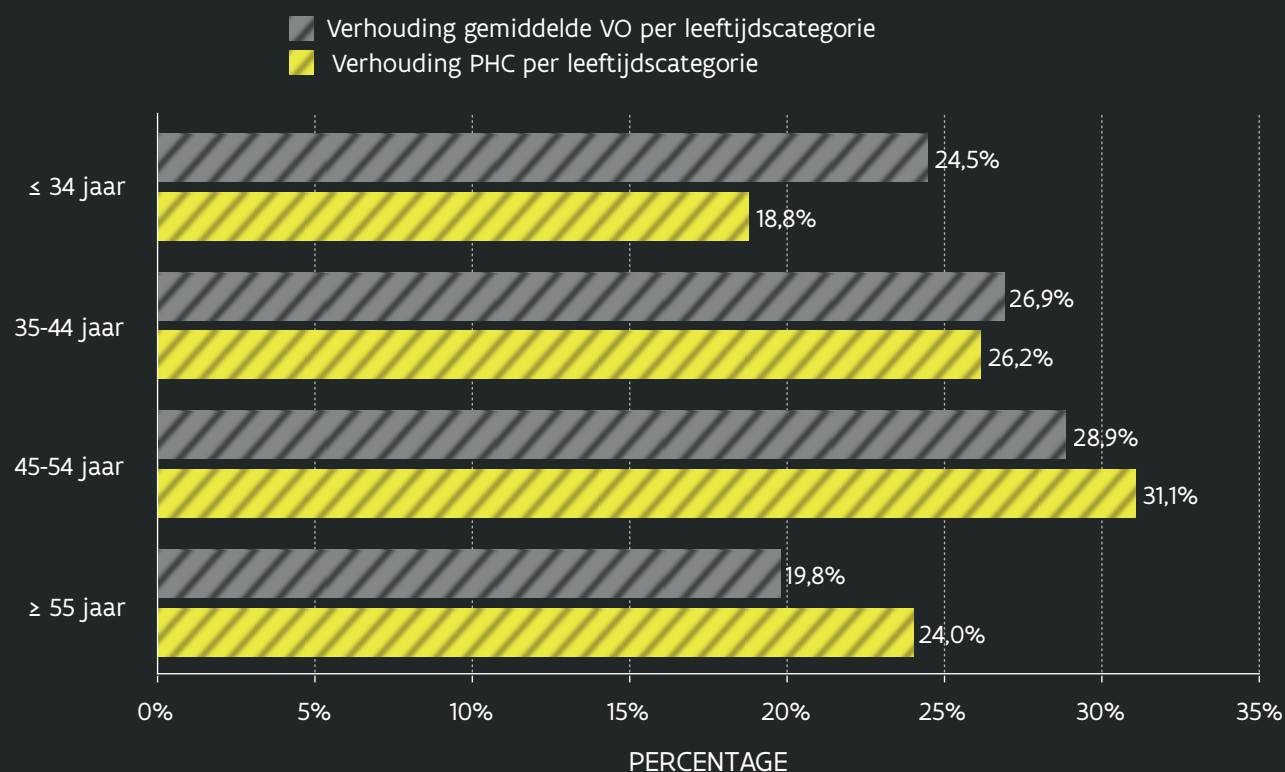
12 entiteiten (W-V, VAPH, AgO, DEWI, KE, De Scheepvaart, AHOVOS, DLV, DRWO, BLOSO, OVAM, VAZG) behalen het streefcijfer van 3% in 2014 (zie volgende grafiek).

10. De registratie gebeurt aan de hand van een vrijwillige registratie. Dat betekent dat de personeelsleden zelf beslissen om zich al dan niet te laten registreren als iemand met een handicap of chronische ziekte.

Verhouding personen met een handicap of chronische ziekte per entiteit



Figuur 26. Verhouding PHC - gemiddelde VO per leeftijdscategorie



4.4. Profiel

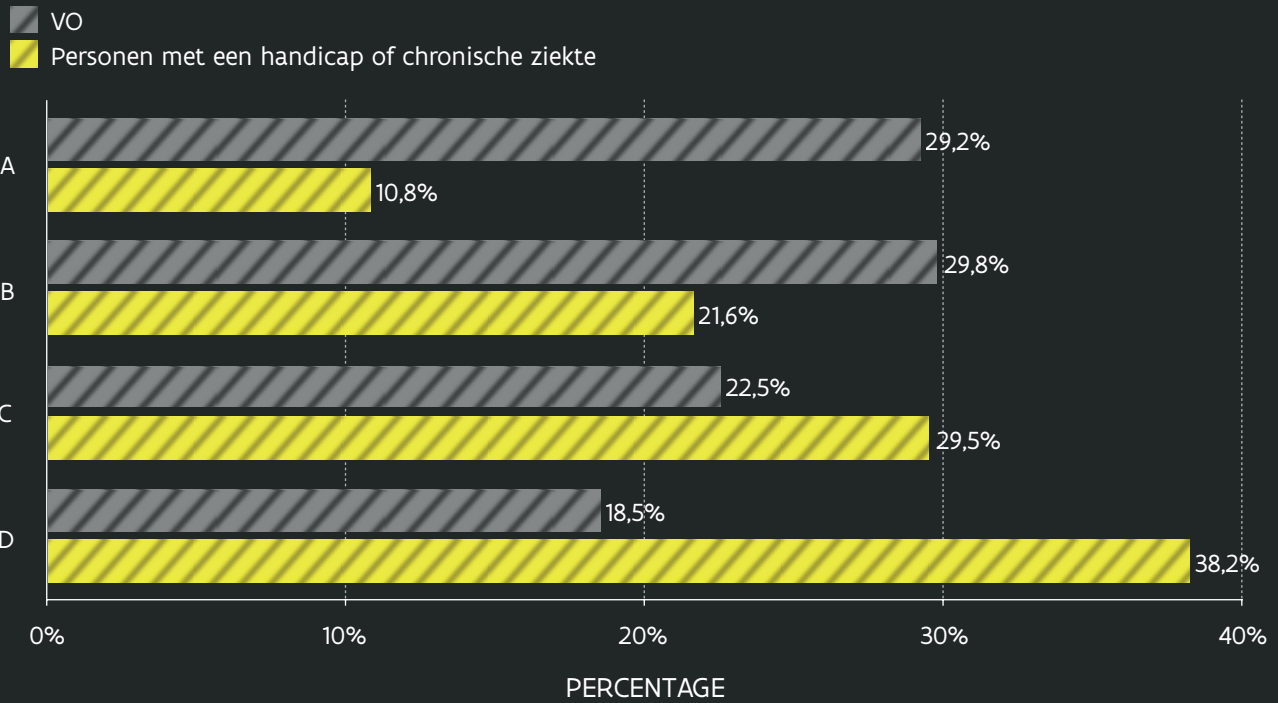
- **LEEFTIJD:** de verhouding van personen met een handicap of chronische ziekte per leeftijdscategorie lijkt min of meer overeen te komen met het gemiddelde bij de Vlaamse overheid. Wel kan opgemerkt worden dat de personen met een handicap of chronische ziekte meer dan gemiddeld te vinden zijn binnen de leeftijdscategorieën 45-54 jaar, 55 jaar of ouder en 34 jaar of jonger (figuur 26).

Binnen 10 entiteiten bevinden 50% of meer van de personeelsleden met een handicap of chronische ziekte zich in de leeftijdscategorie 55 jaar of ouder. Uitschieters zijn GO! en FIT (beiden 100% of 2 personeelsleden in deze leeftijdscategorie), IRWO (66,7% of 2 van 3 personeelsleden) en DEWI (60% of 3 van 5 personeelsleden). Verwacht wordt dus dat de komende jaren heel wat uitstroom van personeelsleden met een handicap of chronische ziekte binnen deze entiteiten zal plaatsvinden. Ook zijn er binnen de categorie 34 jaar of jonger heel wat minder personen

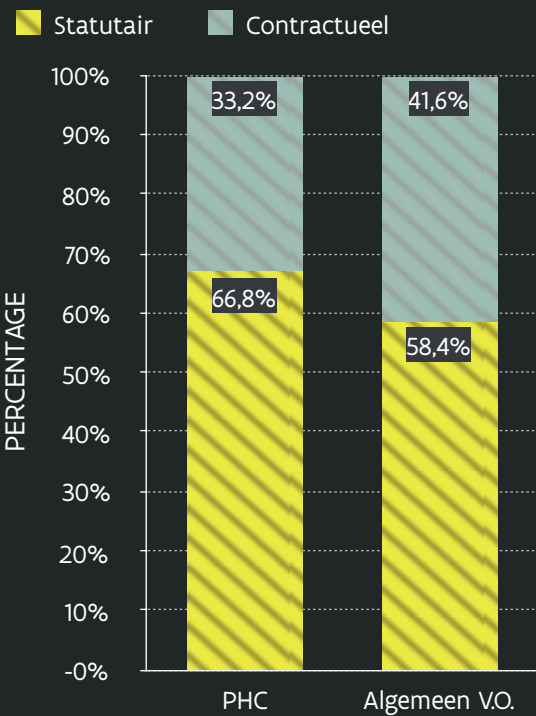
met een handicap of chronische ziekte dan gemiddeld binnen de Vlaamse overheid.

- **KWALIFICATIENIVEAU:** 10,8% van de werknemers met een handicap of chronische ziekte werkt op niveau A, 21,6% op niveau B. De overgrote meerderheid werkt op niveaus C en D: respectievelijk 29,5% en 38,2%. In vergelijking met 2013 is de grootste daling waar te nemen bij personen op niveau A (in 2013 12,4%) en niveau D (in 2013 39,3%). Vooral op niveau D is er over de jaren heen een trend zichtbaar van vermindering van het aandeel personen met een handicap of chronische ziekte (figuur 27).
- **STATUUT:** Personen met een handicap of chronische ziekte zijn vaker dan algemeen binnen de Vlaamse overheid statutair benoemd. Verhoudingsgewijs wijzigt er nauwelijks iets aan de opdelingen per statuut voor personen met een handicap of chronische ziekte en algemeen binnen de Vlaamse overheid ten opzichte van 2013 (figuur 28).
- **GENDER:** Er zijn 268 vrouwen met een handicap of chronische ziekte (46,5%) in dienst bij de

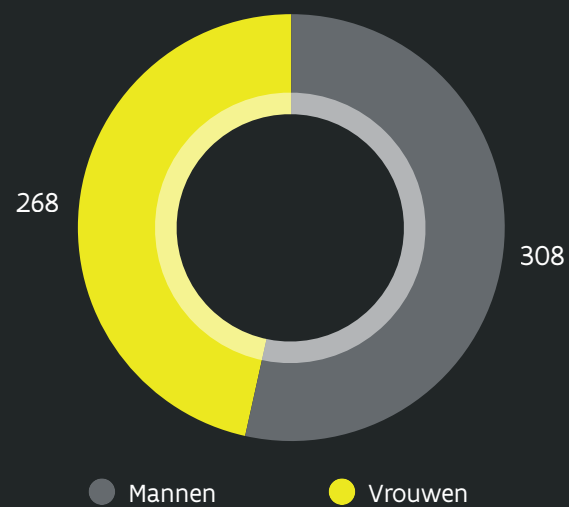
Figuur 27. Verhouding PHC – gemiddelde VO per niveau



Figuur 28. Verhouding PHC - algemeen VO per statuut



Figuur 29. Verhouding mannen - vrouwen met een handicap of chronische ziekte





Vlaamse overheid en 308 (53,5%) mannen. Deze verhouding fluctueert over de jaren: in 2013 was het aandeel vrouwen in deze groep nog 48%, terwijl in 2012 het aandeel vrouwelijke personeelsleden met een handicap of chronische ziekte 45% was (figuur 29).

4.5. Conclusie

Het aandeel personen met een handicap of chronische ziekte daalt lichtjes ten opzichte van 2013: van 1,38% naar 1,34% in 2014. Het streefcijfer van drie procent wordt dus niet gehaald. De Vlaamse overheid telt in 2014 576 geregistreerde personeelsleden met een handicap of chronische ziekte, in 2013 was dat nog 597. Voor het eerst in jaren is er een daling van het aantal personeelsleden met een handicap of chronische ziekte op te meten.

5. KORTGESCHOOLDE MEDEWERKERS

5.1. Definitie

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.

Vermoedelijk is deze assumptie niet volledig correct. Zo zijn er medewerkers op niveau D die wél een diploma hoger secundair onderwijs behaald hebben. Bij personeelsleden met een migratieachtergrond bestaat bovendien de kans dat ze een buitenlands diploma hebben dat Vlaanderen niet erkent. Tenslotte kunnen collega's zonder diploma toch doorgroeien naar niveau C via een bevorderingsexamen.

5.2. Algemene cijfers

Het aantal kortgeschoolde personeelsleden daalt met 9,3% van 6817 in 2013 naar 6181 personeelsleden in 2014. Het aandeel personen op niveau D komt zo op 18,4% binnen de Vlaamse

overheid. In 2013 was dat nog 19,5%, in 2006 zelfs 26,1%¹¹ (figuur 30)¹².

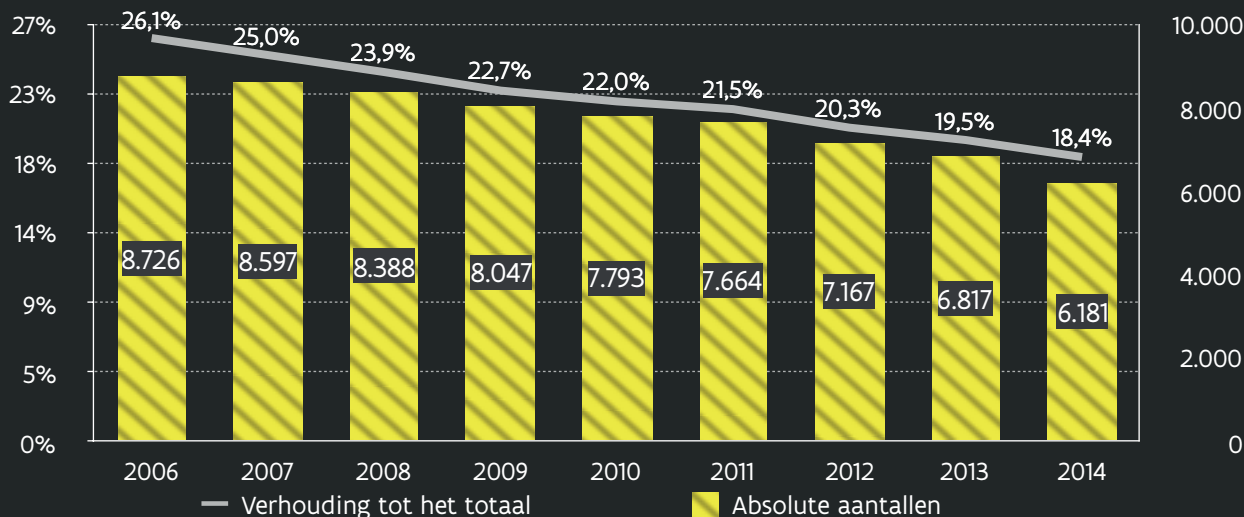
5.3. Beleidsdomeinen en entiteiten

Bij DAR (4,7%), WSE (5,8%) en iV (5,9%) zijn er in verhouding tot de alle werknemers van deze beleidsdomeinen het minst personeelsleden van niveau D in dienst. Bij BZ (36,9%), CJSM (34,4%) en MOW (34,3%) het meest. In absolute aantallen worden het meest personeelsleden tewerkgesteld bij MOW (1737), Buiten de 13 Beleidsdomeinen (1460) en LNE (680) (figuur 31).

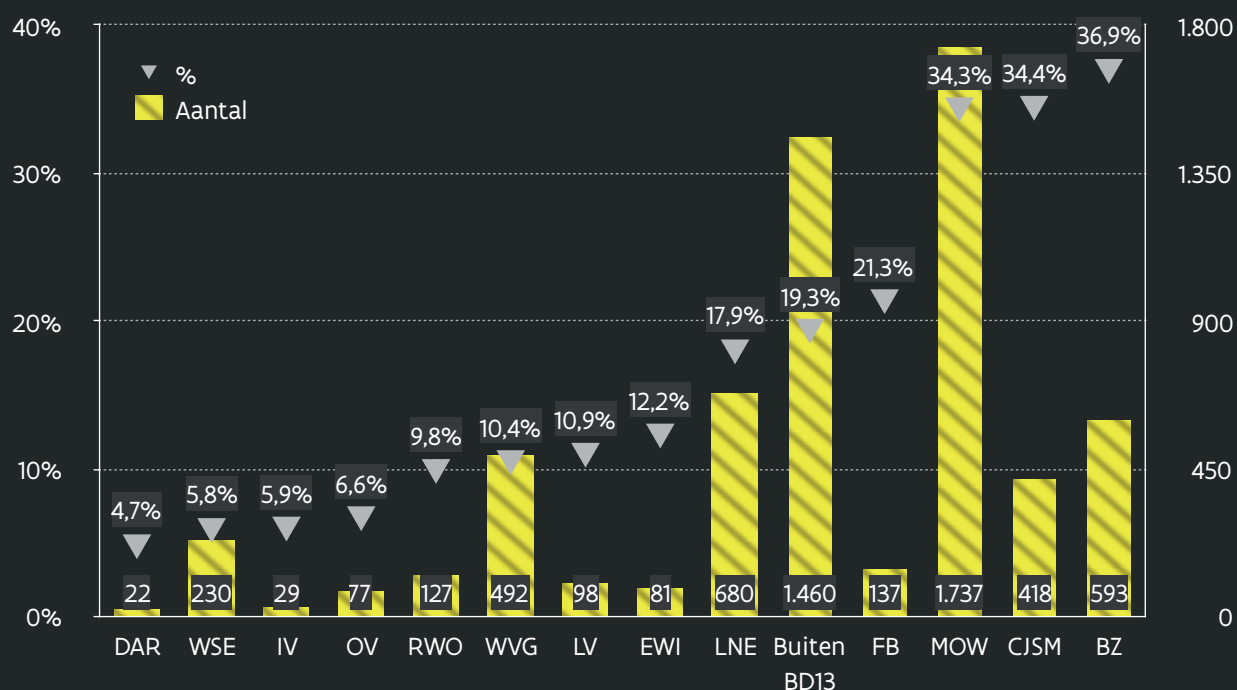
De daling van het aantal kortgeschoolden valt op als naar de evolutie binnen de beleidsdomeinen wordt gekeken. Enkel twee beleidsdomeinen tekenen een (lichte) groei op. Bij DAR nam de verhouding kortgeschoolden toe met 0,2%, terwijl het aantal kortgeschoolden daalde met 2 personeelsleden. Bij EWI steeg de verhouding met 2,9%, of 33 personeelsleden. Alle andere beleidsdomeinen kenden een daling in de verhouding kortgeschoolde personeelsleden, tot -2,3% (een verschil van 32 personeelsleden) bij BZ. In aantallen kende MOW de grootste daling (-88 personeelsleden).

11. Belangrijke kanttekening: De Lijn, instructiepersoneel VDAB en de SERV maken geen gebruik van de opsplitsing in niveaus A, B, C en D. Hun cijfers zijn dus niet meegeteld. De Lijn stelt veel kortgeschoolden tewerk, dus de verwachting is dat het reëel aantal kortgeschoolden hoger ligt.
12. Exclusief De Lijn, SERV en instructiepersoneel VDAB

Figuur 30. Personeelsleden op niveau D naar verhouding en in absolute aantallen



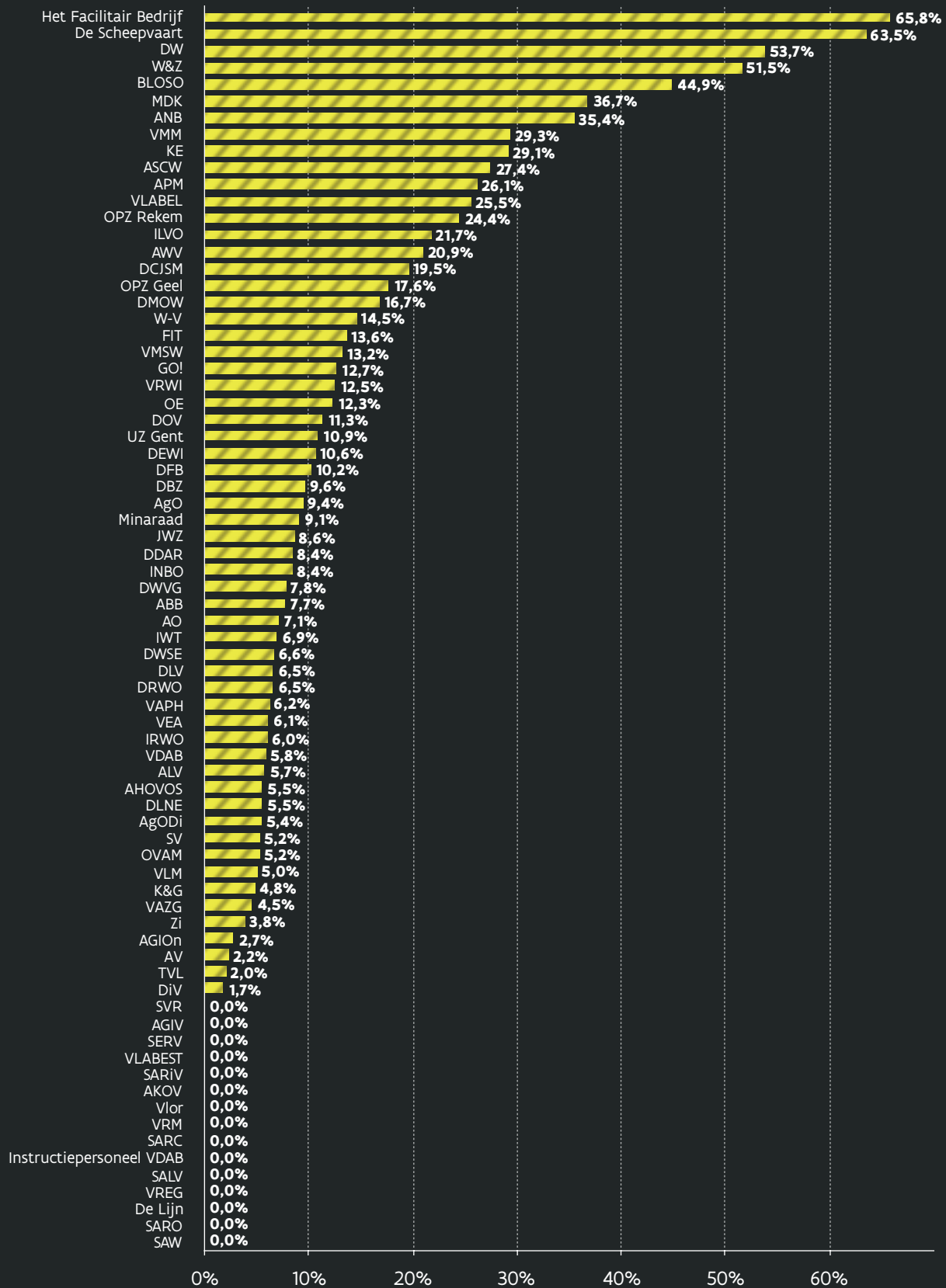
Figuur 31. Personeelsleden op niveau D naar verhouding en in absolute aantallen



Figuur 32: Verschil in verhouding en aantal kortgeschoolden per beleidsdomein voor 2013 en 2014.

Beleidsdomeinen	# 2013	# 2014	Verschil in aantallen	2013%	2014%	Verschil in procentpunten
DAR	24	22	-2	4,50%	4,70%	0,20%
WSE	639	608	-31	12,60%	12,01%	-0,59%
IV	34	29	-5	6,80%	5,90%	-0,90%
OV	90	77	-13	7,00%	6,60%	-0,40%
RWO	144	127	-17	10,80%	10,40%	-0,40%
WVG	504	492	-12	10,60%	10,40%	-0,20%
LV	102	98	-4	11,00%	10,90%	-0,10%
EWI	48	81	33	9,30%	12,20%	2,90%
LNE	706	680	-26	18,50%	17,90%	-0,60%
Buiten 13 BD	1489	1460	-29	19,60%	19,30%	-0,30%
FB	142	137	-5	21,80%	21,30%	-0,50%
MOW	1825	1737	-88	35,40%	34,30%	-1,10%
CJSM	445	418	-27	35,60%	34,40%	-1,20%
BZ	625	593	-32	39,20%	36,90%	-2,30%

Verhouding kortgeschoolden per entiteit



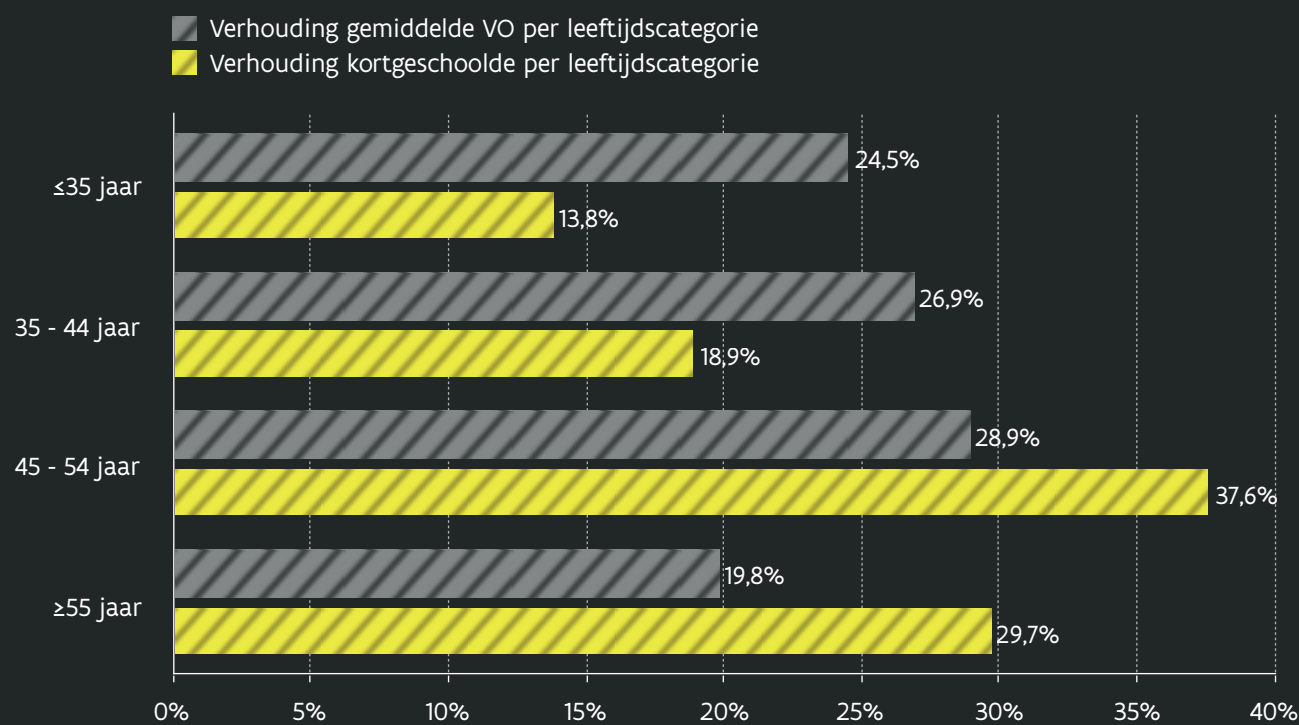
Op entiteitsschaal heeft het Facilitair Bedrijf veruit de meeste kortgeschoolde werknemers (65,8%) in dienst. Ook het personeelsbestand van De Scheepvaart, W&Z en DW bestaat voor meer dan de helft uit kortgeschoolden. Er werken geen kortgeschoolden bij SVR, AGIV, VLABEST, SARIV, AKOV, Vlor, VRM, SARC, SALV, VREG, SARO en SARW¹³.

5.4. Profiel

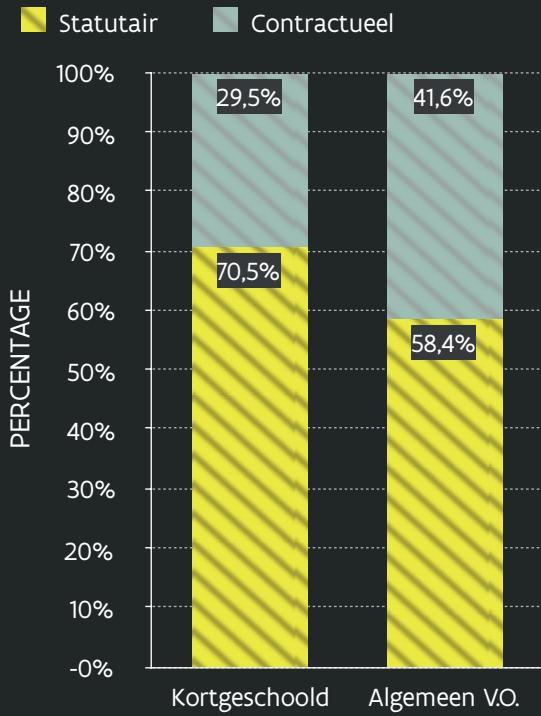
- **LEEFTIJD:** Er blijken weinig jonge kortgeschoolden aanwezig binnen de Vlaamse overheid. De verhouding kortgeschoolde werknemers in de leeftijdscategorie 35 jaar of jonger (13,8%) blijkt een stuk lager dan de verhouding van de gemiddelde werknemer van de Vlaamse overheid in deze categorie (24,5%). Kortgeschoolde werknemers zijn gemiddeld ook veel meer aanwezig in de categorie 55 jaar of ouder (29,7%). De kortgeschoolde werknemer is dus algemeen relatief oud. Er zijn entiteiten waar een grote meerderheid van de kortgeschoolde werknemers 55 jaar of ouder zijn en dus aan het einde van hun loopbaan
- **STATUUT:** 70,5% van de kortgeschoolden zijn statutair in dienst. Dit is heel wat meer dan het gemiddelde binnen de Vlaamse overheid (58,4%). Het percentage statutair benoemden neemt toe ten opzichte van vorig jaar, toen het 66% bedroeg. Deze afwijking in het aandeel statutair benoemden kan voor een deel verklaard worden door het hoge aandeel ervaren werknemers binnen de kortgeschoolden (zie boven) (figuur 34).
- **GENDER:** Mannen maken 57,7% van de kortgeschoolden uit en vrouwen 42,3%. In 2013 was dit nog 55,3% mannen en 44,7% vrouwen. Er is dus een lichte stijging in het aandeel mannen (figuur 34b).

13. Opmerking: VLABEST telt slechts één persoon, SARW 2, SALV 3, SARIV, 4 en SARC 6.

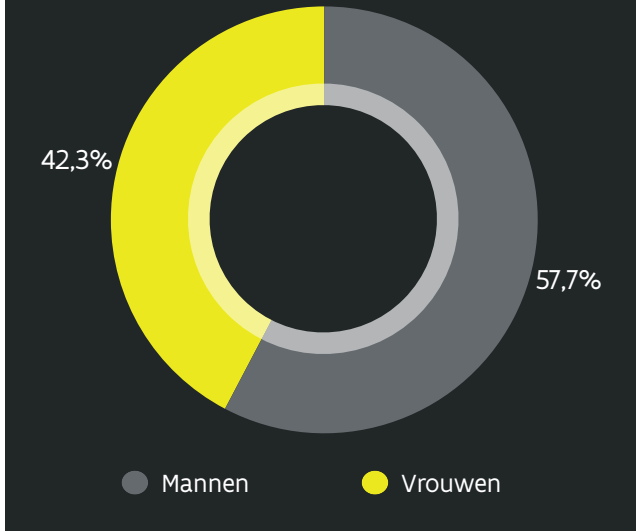
Figuur 33. Verhouding kortgeschoolden - gemiddelde VO per leeftijdscategorie



Figuur 34. Verhouding kortgeschoolden - algemeen VO per statuut



Figuur 34b. Verhouding mannen - vrouwen bij kortgeschoolden



6. ERVAREN WERKNEMERS

6.1. Definitie

De Vlaamse overheid beschouwt iedereen die ouder is dan 45 jaar als een ervaren personeelslid.

6.2. Algemene cijfers

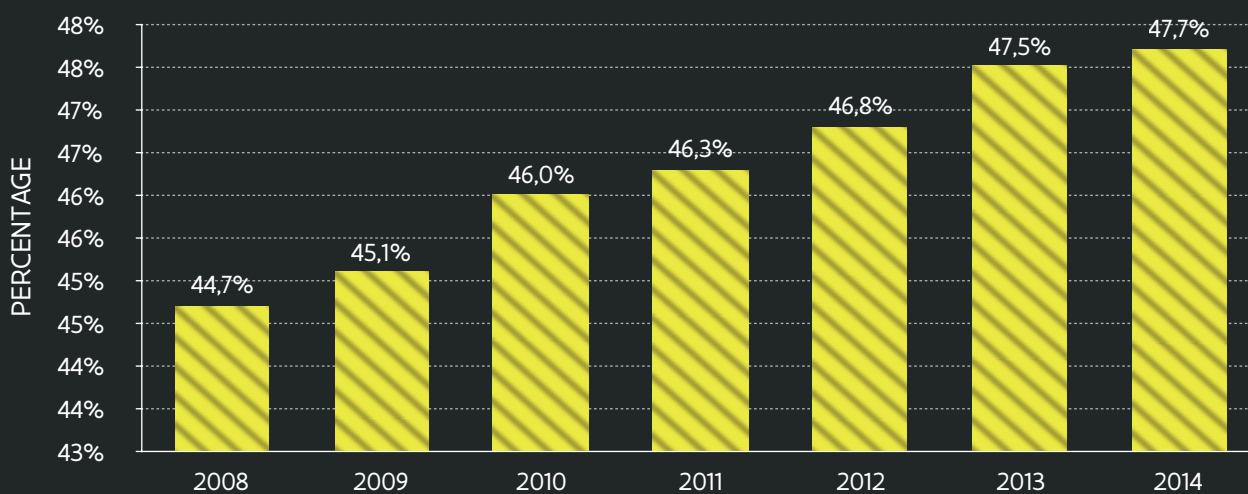
47,7% van alle medewerkers van de Vlaamse overheid is een ervaren werknemer, 19,7% is

ouder dan 55. Een zeer kleine minderheid van de werknemers is jonger dan 25, namelijk 2,1% (figuur 35).

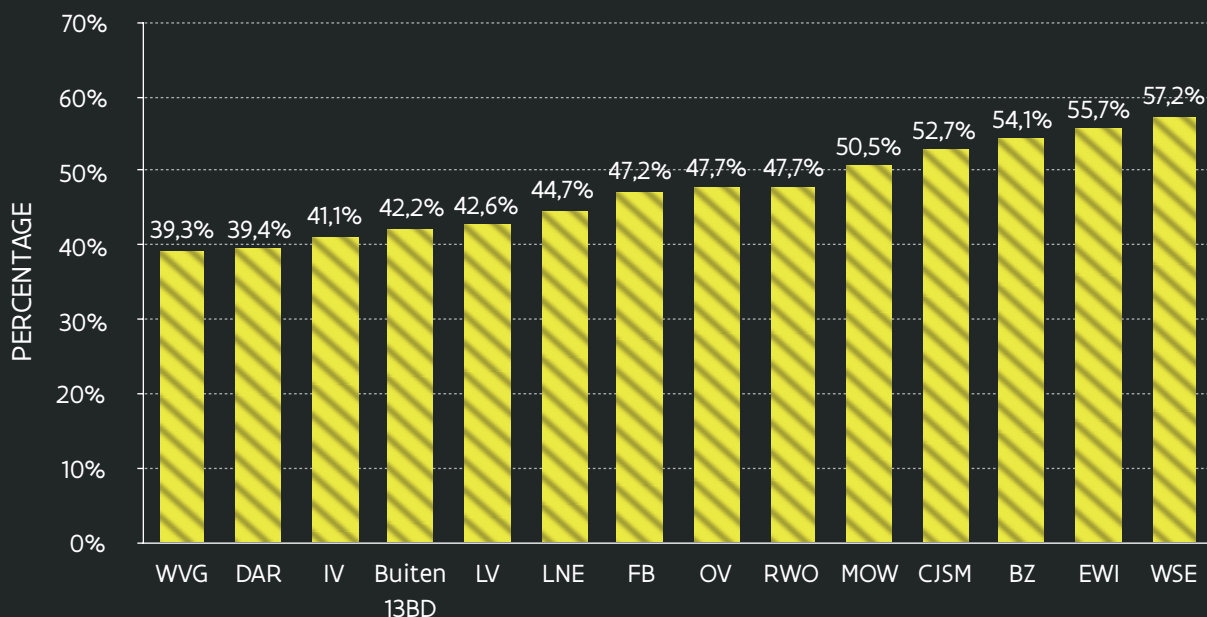
6.3. Beleidsdomeinen en entiteiten

In 2013 steeg de verhouding van ervaren werknemers nog in elk beleidsdomein. In 2014 is dit niet meer zo. In vier beleidsdomeinen daalt het aantal 45+'ers, namelijk WSE, iV, DAR en WVG. In drie beleidsdomeinen blijft het aandeel ervaren werknemers gelijk ten opzichte van 2013

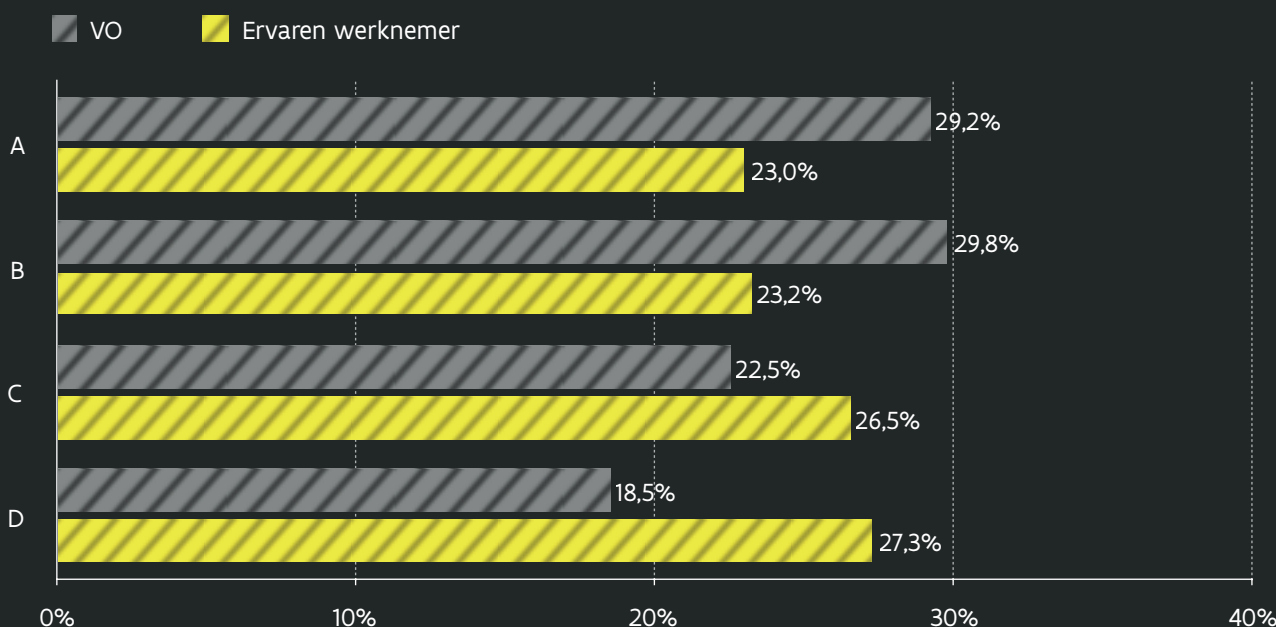
Figuur 35. Verhouding ervaren werknemers



Figuur 36. Verhouding ervaren werknemers per beleidsdomein



Figuur 37. Verhouding ervaren werknemers – gemiddelde VO per niveau

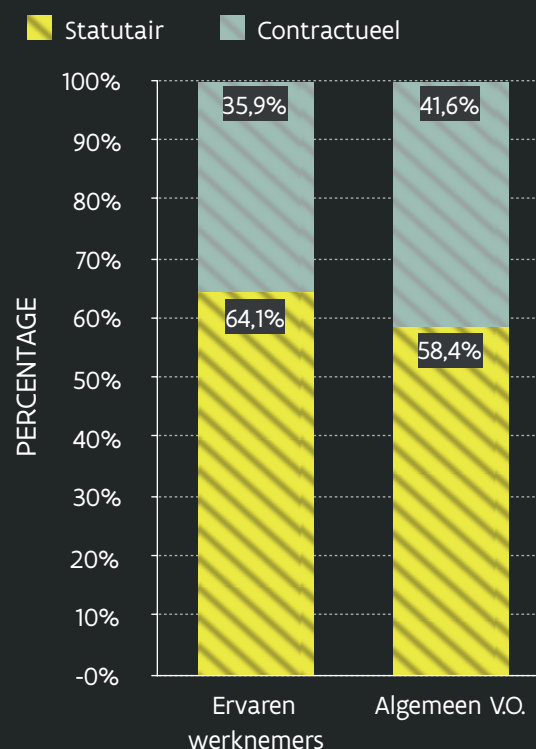


en in zeven beleidsdomeinen is er een stijging. Er blijken heel wat entiteiten te zijn waar de ervaren werknemers meer dan de helft van de personeelsleden uitmaken. Binnen 9 entiteiten is 60% of meer van de werknemers ouder dan 45: W-V (76,3%), VLM (72,6%), instructiepersoneel VDAB (68,3%), SARO (66,7%), IWT (65,4%), SV (64,9%), MDK (64,3%), Vlor (62,5%) en FIT (62,1%) (figuur 36).

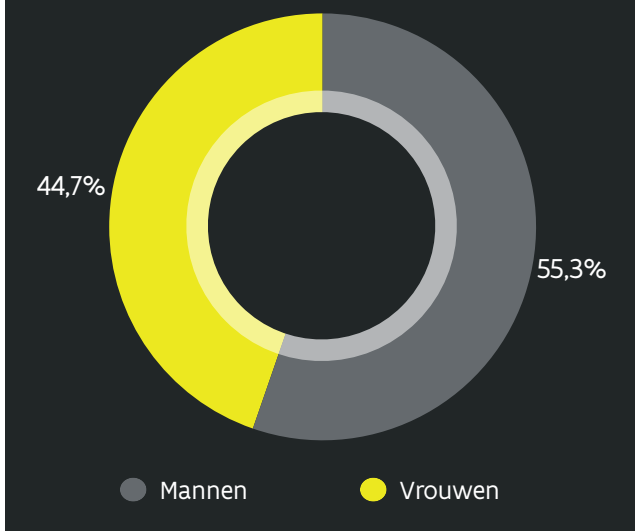
6.4. Profiel

- **KWALIFICATIENIVEAU:** Ervaren werknemers werken, meer dan een gemiddelde werknemer bij de Vlaamse overheid, op niveau C en D: 53,8%, in vergelijking met 41% van de gemiddelde werknemer binnen de Vlaamse overheid (figuur 37).
- **STATUUT:** Ervaren werknemers (64,1%) zijn vaker dan gemiddeld binnen de Vlaamse overheid (58,4%) statutair benoemd (figuur 38).
- **GENDER:** de verhouding mannen – vrouwen binnen de ervaren werknemers bedraagt 55,3% - 44,7%. Het aandeel mannen is er dus groter dan gemiddeld bij de Vlaamse overheid, waar de verhouding 50,4% - 49,6% is (figuur 39).

Figuur 38. Verhouding ervaren werknemers - algemeen VO per statuut



Figuur 39. Verhouding mannen-vrouwen ervaren werknemers



6.5. Werknemers 55 jaar of ouder

Een categorie binnen de ervaren werknemers, namelijk personeelsleden die 55 jaar of ouder zijn, worden in het onderstaand deel kort onder de loep genomen. Deze werknemers staan aan het einde van hun loopbaan, waardoor een korte analyse waardevol lijkt.

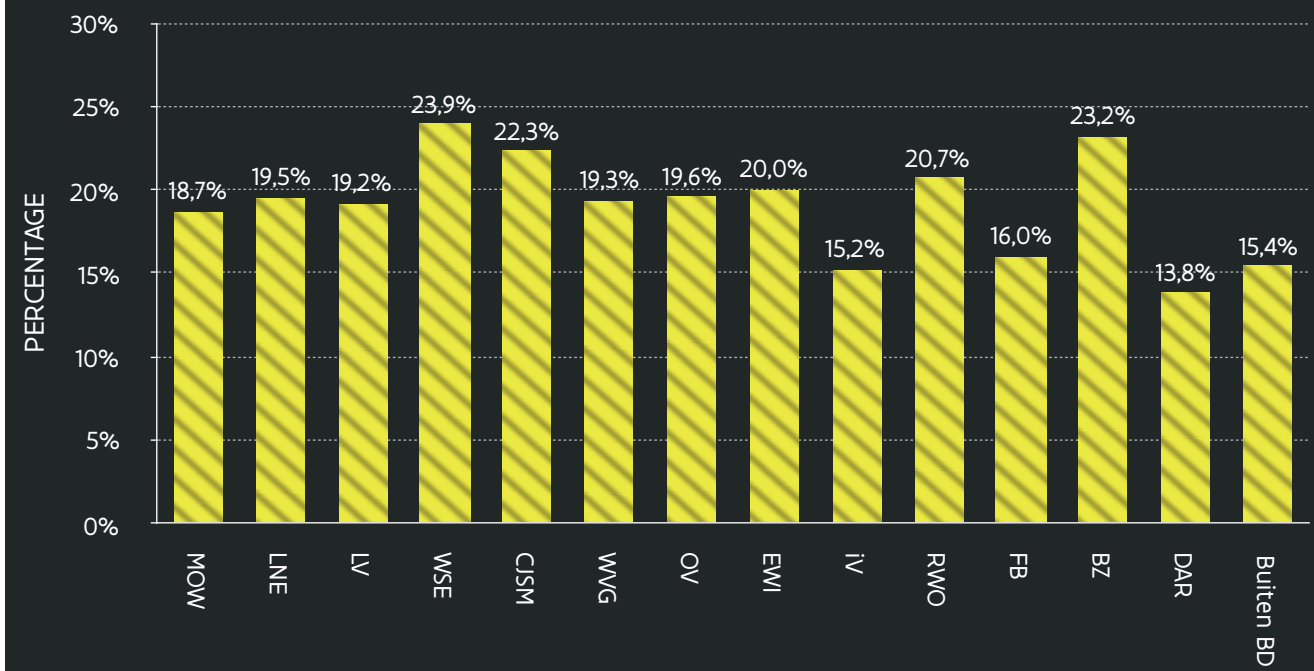
- **BELEIDSDOMEINEN EN ENTITEITEN:** WSE en CISM zijn beleidsdomeinen waar veel werknemers van 55 jaar of ouder tewerk gesteld zijn, respectievelijk 23,9% en 23,2%. Binnen het beleidsdomein IV is dit slechts 15,2%.

Ook binnen de entiteiten onderling is er een grote variatie van de verhouding tewerkgestelden in deze leeftijdscategorie. Bij sommige entiteiten zijn nauwelijks personen van 55 jaar of ouder werkzaam (vb: AKOV: 5,0% of 3 personen, AGIV: 2,3% of 3 personen, VEA: 1,5% of 1 persoon) terwijl ze binnen andere entiteiten een aanzienlijk deel van het personeelsbestand uitmaken (vb: ABB: 30% of 117 personen, W-V: 30,9% of 47 personen) (figuur 40).

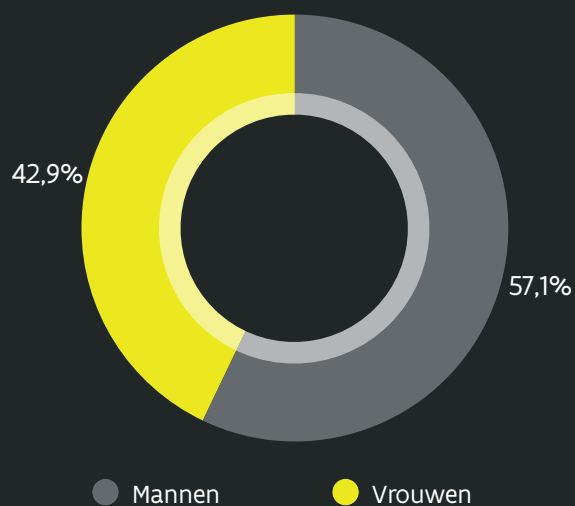
- **GENDER:** Binnen de leeftijdscategorie 55 jaar of ouder blijken mannen iets meer aanwezig (57,1%) dan binnen de groep ervaren werknemers (55,3%). De verhouding mannen is ook heel wat hoger dan die aanwezig binnen de hele Vlaamse overheid (50,4%) (figuur 41).
- **KORTGESCHOOLDEN¹⁴:** 29,7% (1833 personen) van de kortgeschoolde werknemers (niveau

14. De Lijn, instructiepersoneel VDAB en de SERV maken geen gebruik van de opsplitsing in niveaus A, B, C en D. Hun cijfers zijn dus niet meegeteld.

Figuur 40. Verhouding werknemers ≥ 55 jaar per beleidsdomein

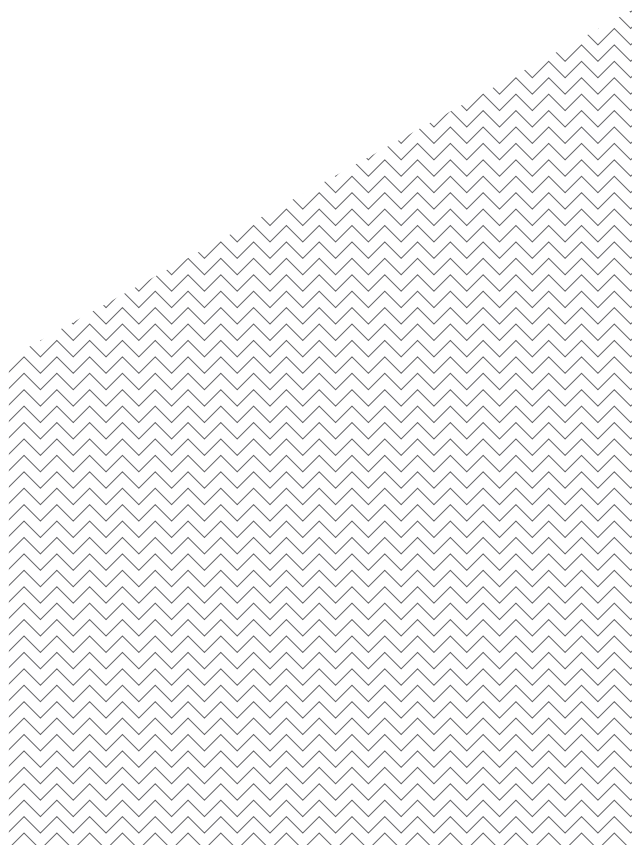


Figuur 41. Verhouding mannen - vrouwen 55 jaar of ouder



D) bevinden zich in de leeftijdscategorie 55 jaar of ouder. Dit is opmerkelijk hoger dan de verhouding personen die 55 jaar of ouder zijn binnen de hele Vlaamse overheid (19,8%). Zoals eerder besproken zal deze hoge verhouding kortgeschoolde personen in deze leeftijdscategorie op termijn voor heel wat uitstroom zorgen binnen enkele entiteiten.

- **MIGRATIEACHTERGROND:** 0,2% (65 personen) van alle werknemers die 55 jaar of ouder zijn hebben een migratieachtergrond. Zoals eerder besproken zijn personen met een migratieachtergrond verhoudingsgewijs veel vaker aanwezig in jongere leeftijdscategorieën dan de gemiddelde werknemer van de Vlaamse overheid, en veel minder vaak in oudere leeftijdscategorieën.
- **PERSONEN MET EEN HANDICAP OF CHRONISCHE ZIEKTE:** 24,0% van de personen met een handicap of chronische ziekte bevinden zich in de leeftijdscategorie 55 jaar of ouder. Zoals werd opgemerkt bij de kortgeschoolde werknemers zal er op termijn heel wat uitstroom van personeelsleden met een handicap of chronische ziekte zijn.



7. STAGIAIRS

7.1. Definitie

Met stagiairs wordt bedoeld:

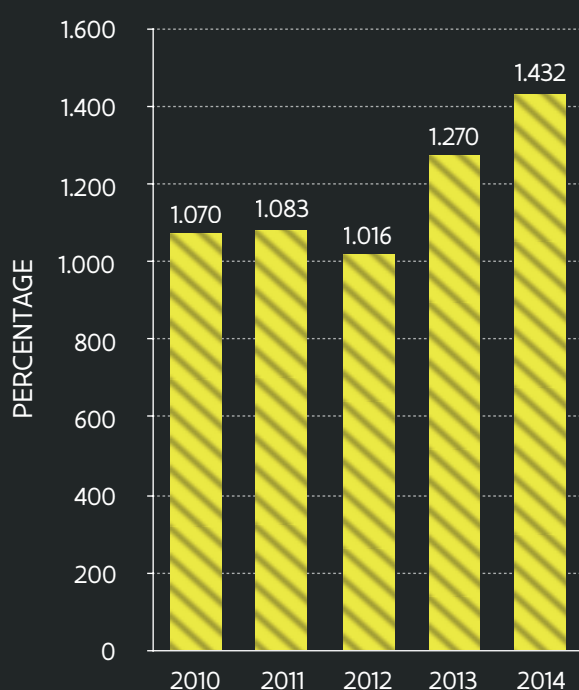
- leerlingen en studenten die in het kader van hun schoolse opleiding stage volgen (schoolstage);
- cursisten van opleidingscentra (stage van opleidingscentrum).

De Vlaamse overheid wil deze stagiairs in de mate van het mogelijke een kans bieden om ervaring op te doen tijdens hun opleiding, zodat ze daarna beter gewapend de arbeidsmarkt kunnen betreden.

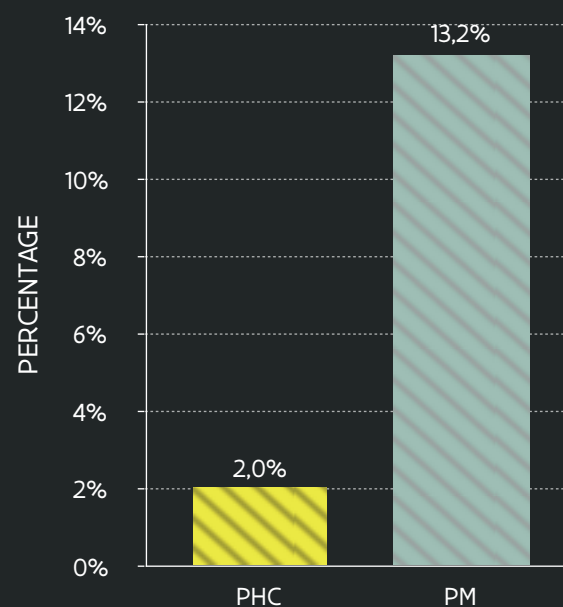
7.2. Algemene cijfers

Een duidelijke trend, nl. een constante stijging van het aantal stageplaatsen over de jaren heen, is duidelijk waarneembaar. In 2014 zijn er 1432 stageplaatsen bij de Vlaamse overheid, 162 meer dan in 2013. 98,6% van de stageplaatsen zijn onbezoldigd (figuur 42).

Figuur 42. Evolutie aantal stageplaatsen



Figuur 43. Verhouding aantal stageplaatsen PHC en PM t.o.v. het totaal



7.3. Vertegenwoordiging van kansengroepen

28 personen met een handicap of chronische ziekte betrekken stageplaatsen, allen onbezoldigd. In verhouding gaat het om 2% van de stageplaatsen. Dit is een lichte daling t.o.v. 2013 (3%).

13,2% of 189 stagiairs hebben een migratieachtergrond. Dit is een lichte stijging t.o.v. 2013 (12%). Vijf van deze stages zijn bezoldigd, de rest onbezoldigd (figuur 43).

7.4. Beleidsdomeinen en entiteiten

Als gekeken wordt naar het verschil in aantal stageplaatsen in 2013 en 2014 per beleidsdomein valt op dat de stijging van het aantal stageplaatsen zich niet globaal over alle beleidsdomeinen voordoet. Zo boden sommige beleidsdomeinen (fors) minder stageplaatsen aan (o.a. LV: -109, IV: -27, LNA: -21), terwijl andere er dan heel wat meer aanboden (o.a. WVG: +197, CJSM: +54, WSE: +38).

Beleids- domeinen	Stage- plaatsen 2013	Stage- plaatsen 2014	Vershil
DAR	2	7	5
WSE	141	179	38
IV	41	14	-27
OV	53	55	2
RWO	31	22	-9
WVG	562	759	197
LV	116	7	-109
EWI	1	27	26
LNE	145	124	-21
Buiten 13 BD	17	13	-4
FB	0	11	11
MOW	36	41	5
CJSM	102	156	54
BZ	23	17	-6

Figuur 44: Verschil in aantal stageplaatsen per beleidsdomein voor 2013 en 2014

De stagiairs met een handicap of chronische ziekte zijn terug te vinden bij 13 entiteiten. Koplopers zijn IWT (100% of 1 persoon), DBZ en VMSW (beiden 33,3% of 2 personen), en VAPH (30% of 3 personen). Ook boden 36 entiteiten stageplaatsen aan personen met een migratieachtergrond aan. OVAM (100% of 5 personen), SERV (100% of 3 personen), VREG (100% of 4 personen), SARC en VAZG (beiden 100% of 1 persoon), AGODI (90% of 9 personen), VLABEL (72,7% of 8 personen) en VAPH (60% of 6 personen) zijn koplopers.

8. JOBSTUDENTEN

8.1. Definitie

Jobstudenten zijn studenten die een in tijd beperkte arbeidsrelatie met de Vlaamse overheid hebben. Ze worden meestal tijdens de zomermaanden ingezet als tijdelijke werkrachten.

8.2. Algemene cijfers

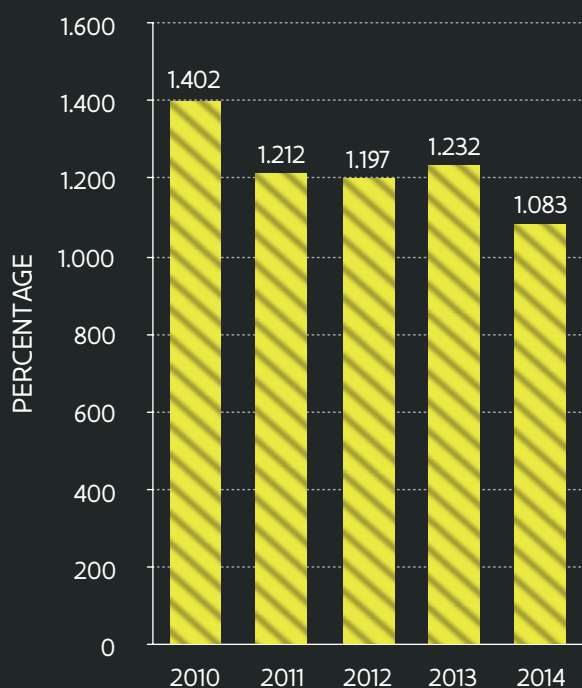
In 2014 zijn 1083 jobstudenten werkzaam geweest bij de Vlaamse overheid, een (forse) daling van 149 eenheden t.o.v. 2013. Maakt men een vergelijking met 2010, dan waren er in 2014 maar liefst 319 minder jobstudenten (figuur 45).

8.3. Vertegenwoordiging van kansengroepen

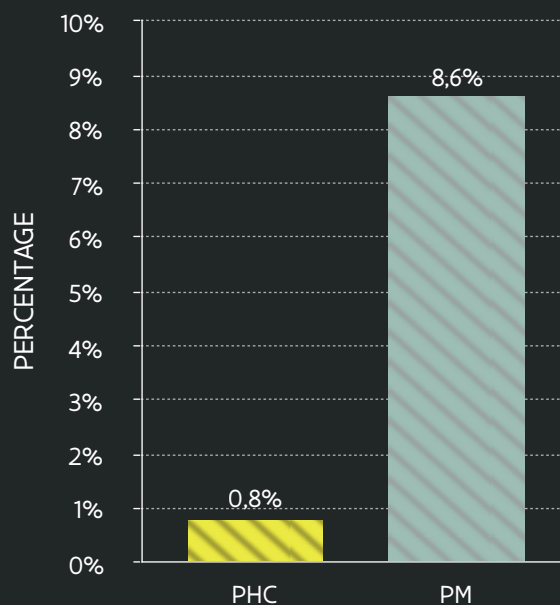
De Vlaamse overheid hanteert streefcijfers voor de tewerkstelling van kansengroepen via studentenjobs, namelijk 8% jobstudenten met een migratieachtergrond en 6% jobstudenten met een handicap of chronische ziekte. Beide zijn een verdubbeling van het gewone streefcijfer.

In 2014 hadden 93 jobstudenten een migratieachtergrond. In verhouding daalt dit aantal t.o.v. 2013 van 15% tot 8,6%. Hiermee wordt het streefcijfer net gehaald. Het streefcijfer voor jobstudenten met een handicap of chronische ziekte is nog lang niet in zicht: 9 studentenjobs of 0,83%. Dit is een status quo in vergelijking met 2013 (figuur 46).

Figuur 45. Evolutie aantal jobstudenten



Figuur 46. Verhouding aantal studentenjobs PHC en PM t.o.v. het totaal



8.4. Beleidsdomeinen en entiteiten

Kijkt men naar het verschil in aantal studentenjobs voor 2013 en 2014 per beleidsdomein, dan valt op dat de globale daling in het aantal studentenjobs vooral te wijten is aan de forse daling van 243 eenheden binnen het beleidsdomein MOW (De Lijn nam 255 minder jobstudenten in dienst t.o.v. 2013). Andere beleidsdomeinen tekenen een lichtere daling op (o.a. OV: -19, LV: -9) of maakten meer gebruik van jobstudenten (o.a. LNE: +33, RWO: +20).

Beleidsdomeinen	Studentenjobs 2013	Studentenjobs 2014	Vershil
DAR	13	14	1
WSE	8	11	3
IV	13	20	7
OV	43	24	-19
RWO	56	76	20
WVG	54	48	-6
LV	11	2	-9
EWI	10	37	27
LNE	70	103	33
Buiten 13 BD	63	67	4
FB	33	51	18
MOW	594	351	-243
CJSM	129	127	-2
BZ	135	152	17

Figuur 47: Verschil in aantal studentenjobs per beleidsdomein voor 2013 en 2014

23 entiteiten stelden jobstudenten met een migratieachtergrond tewerk. 16 halen het streefcijfer van 8%. AV en Agodi (beiden 100% of 1 persoon), DBZ (75% of 6 personen) en AHOVOS (50% of 7 personen) zijn koplopers.

Zes entiteiten hebben jobstudenten met een handicap of chronische ziekte in 2014 in dienst gehad. Vijf van deze entiteiten halen het streefcijfer van 6%. VAPH (100% of 2 personen), VREG (33,3% of 1 persoon) en AKOV (20% of 1 persoon) behalen de hoogste vertegenwoordiging van personen met een handicap of chronische ziekte bij jobstudenten.

9. STARTBANEN

9.1. Definitie

Het startbanenstelsel wil jongeren (<26 jaar) de kans geven om zich zo snel mogelijk en op een duurzame manier in te schakelen op de arbeidsmarkt, en dit zowel in de private sector als bij de overheid.

Hiervoor worden drie instrumenten ingezet:

- een verplichting voor bepaalde werkgevers om jongeren aan te werven;
- een lastenverlaging voor alle werkgevers die laaggeschoolde jongeren in dienst nemen met een startbaanovereenkomst (de doelgroepvermindering “jonge werknemers”);
- een tijdelijke extra verlaging van de loonkost door middel van een werkuitkering, voor alle werkgevers die erg laag geschoolde jongeren in dienst nemen met een startbaanovereenkomst (“Activa Start”).

Een startbaan is de tewerkstelling van elke -26-jarige in het kader van een normale, minstens

halftijdse arbeidsovereenkomst of in het kader van een leer-, stage- of inschakelingsovereenkomst.

9.2. Algemene cijfers

Startbanen zijn een efficiënte formule om jongeren tot 26 jaar uit kansengroepen een duwtje in de rug te geven. Het aantal startbanen loopt echter al jaren terug: nog maar 43 in 2014, terwijl er nog 147 waren in 2010 (figuur 48).

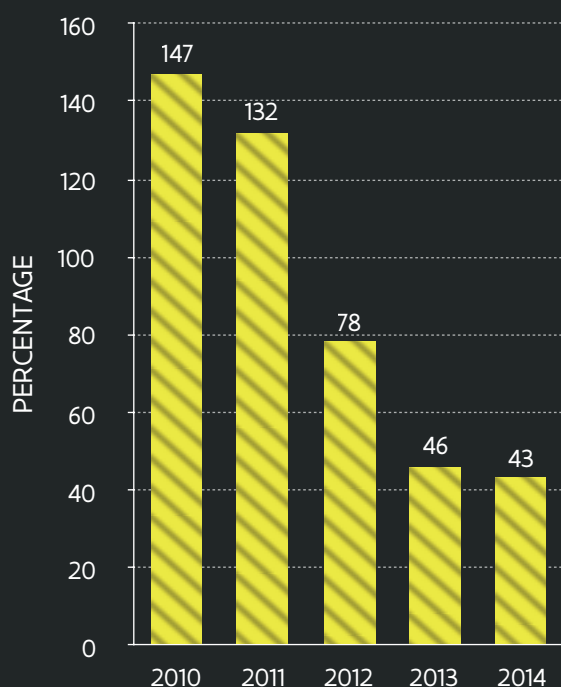
9.3. Beleidsdomeinen en entiteiten

BLOSO en AgO hebben elk 1 startbaan voor een jongere met een handicap of chronische ziekte. DW en AgO (elk 1) en OVAM (2) bieden startbanen voor jongeren met een migratieachtergrond.

9.4. Vertegenwoordiging van kansengroepen

Vier jongeren met een startbaan hebben een migratieachtergrond (9,3%), twee een handicap of chronische ziekte (4,7%).

Figuur 48. Evolutie aantal startbanen



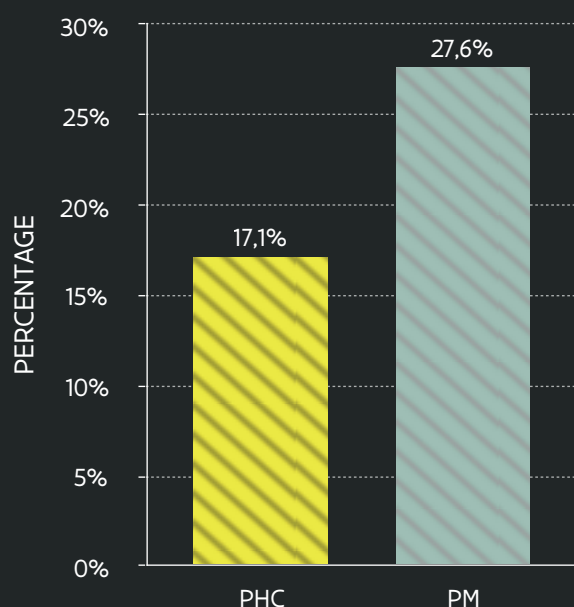
10. WERKSTAGES

10.1. Definitie

Een instapstage is een betaalde stage voor jongeren onder de 25 jaar zonder diploma of getuigschrift van het middelbaar onderwijs. Naast bedrijven biedt ook de Vlaamse overheid dit nieuwe instrument aan. De VDAB zoekt samen met de werkgever naar geschikte kandidaten. Kortgeschoolde werkzoekende jongeren maken zo kennis met de Vlaamse overheid en doen werkervaring op.

Een beroepsinlevingsovereenkomst is een overeenkomst tussen een bedrijf (in dit geval de Vlaamse overheid) en een stagiair. De overeenkomst legt de afspraken vast over de stage en de wettelijke vergoeding. Een beroepsinlevingsovereenkomst is pas geldig als er ook een opleidingsplan is dat de VDAB goedkeurt. Dit is een belangrijk instrument dat jonge afgestudeerden vaardigheden laat inoefenen op de werkvloer. In 2014 werd er voor het eerst gespeeld naar werkstages in entiteiten. Beroepsinlevingsovereenkomst en instapstage kunnen onder dit type stage vallen.

Figuur 49. Verhouding aantal werkstages PHC en PM t.o.v. het totaal



10.2. Algemene cijfers

In 2014 waren er 105 gemelde werkstages. Dat is heel wat minder dan het aantal schoolstages aangeboden in 2014 (1432). Er kan dus zeker nog meer gebruik gemaakt worden van dit instrument.

10.3. Vertegenwoordiging van kansengroepen

In 2014 betrokken 29 personen met een migratieachtergrond een werkstage. In verhouding gaat het om 27,6% van de werkstageplaatsen.

18 werkstages (17,1%) worden betrokken door een persoon met een migratieachtergrond (figuur 49).

10.4. Beleidsdomeinen en entiteiten

11 beleidsdomeinen bieden werkstages aan. Ze situeren zich voornamelijk binnen het beleidsdomein WSE (46 personen). De VDAB (incl. Instructiepersoneel) neemt al deze werkstages voor zijn rekening.

Beleidsdomeinen	Werkstages in 2014
DAR	0
WSE	46
IV	3
OV	2
RWO	8
WVG	12
LV	3
EWI	7
LNE	13
Buiten 13 BD	0
FB	0
MOW	5
CJSM	5
BZ	1

Figuur 50: Verhouding aantal werkstages per beleidsdomein

Personen met een handicap of chronische ziekte die een werkstage betrekken zijn terug te vinden bij 9 entiteiten. APM, VWW, OPZ Geel en W&Z boden elk 3 werkstages aan. Eveneens 9

entiteiten boden werkstages aan personen met een migratieachtergrond aan. De meerderheid van deze werkstages betrokken door een persoon met een migratieachtergrond vinden we bij de VDAB¹⁵ (18 personen).

11. SAMENVATTING

1. Man-vrouwverhouding is in evenwicht, maar er is een stijgende trend in het aandeel vrouwen.
2. Het aandeel vrouwelijke topambtenaren is voor het eerst in vijf jaar terug in stijgende lijn. Er moeten echter extra inspanningen gedaan worden om het streefcijfer van 33% te behalen.
3. Het streefcijfer in verband met het aantal vrouwen in het leidinggevend middenkader is bereikt. Er zijn wel grote verschillen tussen de verschillende beleidsdomeinen.
4. De vermindering van het aantal kaderfuncties (top, midden en lager) lijkt geen negatief effect te hebben op het aandeel vrouwen.
5. Het streefcijfer voor personen met een migratieachtergrond is bereikt. Er zijn wel grote verschillen tussen de verschillende beleidsdomeinen.
6. De positie van personen met een migratieachtergrond is slechter dan die van personen zonder een migratieachtergrond.
7. Er is voor het eerst een daling in het aandeel personen met een handicap of chronische ziekte. Er moeten extra inspanningen gedaan worden om het streefcijfer van 3% te behalen.
8. Het aantal en aandeel kortgeschoolden neemt af.
9. Het aandeel ervaren werknemers neemt toe.
10. Het aantal stagiairs neemt toe, het aantal jobstudenten en startbanen neemt af.

¹⁵ Incl. instructiepersoneel

12. ANALYSE VAN HET GELIJKEKANSEN- EN DIVERSITEITSBELEID IN ENTITEITEN OP BASIS VAN DE DIVERSITEITSSCAN

De dienst Diversiteitsbeleid rapporteert aan de Vlaamse Regering over de evolutie van de diversiteitscijfers van de entiteiten en over de gevoerde en geplande diversiteitsacties van de entiteiten. Sinds 2012 zijn de entiteiten gestart met de inbedding en afstemming van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid op de managementcyclus. Dit gebeurt door de integratie van hun gelijkekansen- en diversiteitsplan in hun ondernemingsplan en jaarrapport. Omdat elke entiteit dat op een andere manier deed, raakte de informatie over het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid van de entiteiten versnipperd. Om die versnippering tegen te gaan, heeft de dienst Diversiteitsbeleid de diversiteitsscan ontwikkeld, die een eenduidige en overkoepelende analyse van het diversiteitsbeleid van de entiteiten biedt.

De diversiteitsscan bestaat uit twee grote onderdelen:

- Organisatiestructuur: hoe is het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid van de entiteit ingebed in de organisatie?
- Uitgevoerde diversiteitsacties: welke acties van het voorbije jaar heeft de entiteit uitgevoerd voor de instroom en retentie van kansengroepen en om draagvlak te creëren op de werkvloer? Er wordt hierbij dieper ingegaan op acties in het kader van instroom, structurele maatregelen, sensibiliseringsacties en andere acties.

In tegenstelling tot vorig jaar wordt er geen score toegekend per entiteit. De score gaf een vertekend beeld van de werkelijke inspanningen die entiteiten gaven.

Dit deel van het rapport is een samenvatting en analyse van de diversiteitsscans en geeft een beeld van hoe entiteiten het overkoepelende gelijkekansen- en diversiteitsbeleid vertalen. De diversiteitsscan is geen exhaustief document, maar schetst een beeld van het gevoerde gelijkekansen- en diversiteitsbeleid van de entiteiten en het

gebruik van instrumenten en maatregelen binnen de Vlaamse overheid.

12.1. Organisatiestructuur

De dienst Diversiteitsbeleid werkt het overkoepelende gelijkekansen- en diversiteitsbeleid uit en de entiteiten vertalen dat naar hun werking. Een noodzakelijke voorwaarde om een eigen diversiteitsbeleid uit te bouwen, is dat entiteiten in de organisatiestructuur investeren. De nadruk ligt daarbij op de volgende aspecten:

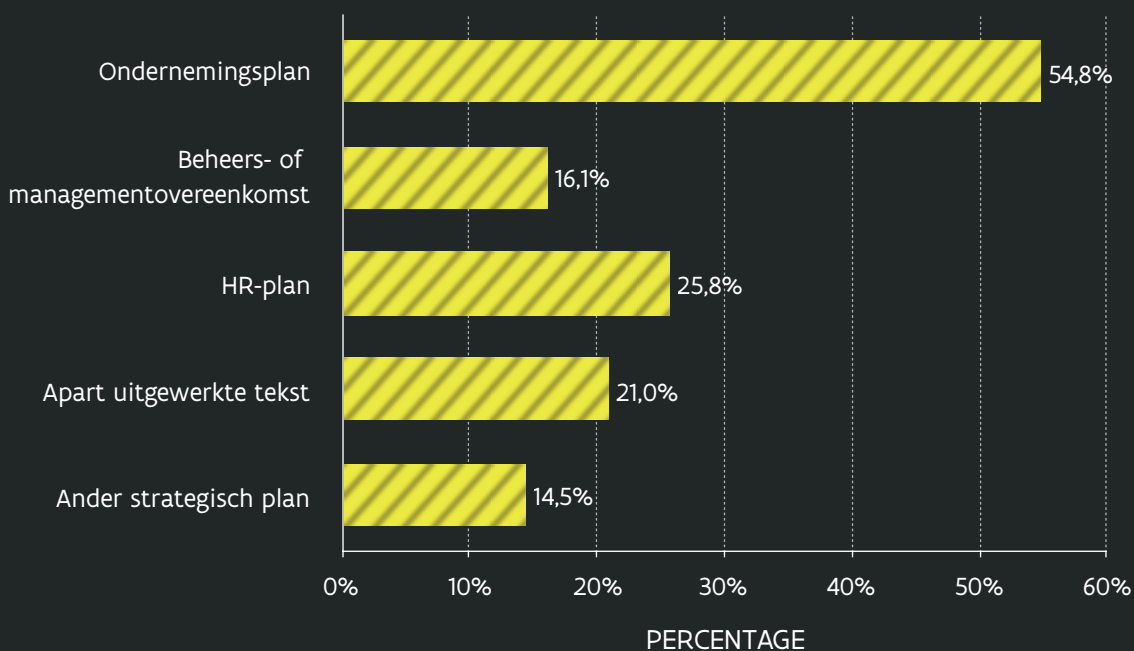
- Er is een goedgekeurde strategische visie van de entiteit over gelijke kansen en diversiteit.
- De entiteit heeft streefcijfers bepaald. Dit kan het algemeen streefcijfer zijn of een entiteitsspecifiek streefcijfer.
- Het thema is formeel verankerd binnen de organisatie door het op te nemen in de managementdocumenten.
- De entiteit heeft een diversiteitsambtenaar aangesteld en geeft hem of haar het mandaat en de ruimte om zich aan die taak te wijden. De diversiteitsambtenaar heeft de nodige partners in de entiteit, al dan niet verenigd in een werkgroep Gelijke Kansen en Diversiteit.

12.1.1. STRATEGISCHE VISIE

De meerderheid van de entiteiten (83,9%) ontwikkelden een strategische visie van minstens één alinea rond diversiteit. Ongeveer al deze entiteiten (82,3%) lieten die ook goedkeuren op directieniveau. Zeven entiteiten stelden geen strategische visie rond diversiteit op en drie entiteiten gaven hierover geen antwoord.

De structurele verankering van diversiteit in het organisatiebeleid varieert van entiteit tot entiteit. Sommige entiteiten nemen het aspect diversiteit op in meer dan één document. Een meerderheid van de entiteiten (54,8%) verkoos dit te doen in het ondernemingsplan, 10 entiteiten (16,1%) in de beheers- of managementovereenkomst. 16 entiteiten (25,8%) kozen voor een HR-plan of een ander overkoepelend managementplan. 13 entiteiten (21%) deden dit in een apart uitgewerkte tekst en 9 entiteiten (14,5%) in een ander strategisch plan (figuur 51).

Figuur 51. Integratie strategische visie rond diversiteit



12.1.2. STREEFCIJFERS

Ongeveer één derde van de entiteiten (32,6%) verklaarden geen entiteitsspecifieke streefcijfers te hebben vastgelegd. Zij gebruiken de streefcijfers zoals bepaald door de Vlaamse Regering. De andere entiteiten hebben minstens één streefcijfer bepaald dat afwijkt van het algemeen streefcijfer.

12.1.3. INTEGRATIE VAN HET GELIJKEKANSSEN- EN DIVERSITEITSTHEMA IN DE MANAGEMENTDOCUMENTEN

Entiteiten integreren het gelijkemans- en diversiteitsthema op verschillende manieren. Om het thema dicht bij het management te brengen, integreren de entiteiten het thema nu in het ondernemingsplan en het jaarrapport. De focus van de integratie van de geplande acties ligt in het ondernemingsplan. Alle entiteiten namen geplande acties op. Vier entiteiten geven aan (nog) geen evaluatie te hebben: OVAM, Audit Vlaanderen, Agentschap Onroerend Erfgoed en Departement WSE.

12.1.3.1. GEPLANDE ACTIES

De geplande acties werden op verschillende manieren gerapporteerd. Ook werden ze bij

sommige entiteiten opgenomen in meer dan één plan of formulier. 44 entiteiten (71%) deden dit in het ondernemingsplan, 19 entiteiten (30,7%) in een diversiteitsplan en 7 entiteiten (11,3%) in een ander formulier of plan.

12.1.3.2. EVALUATIE VAN DE UITGEVOERDE ACTIES

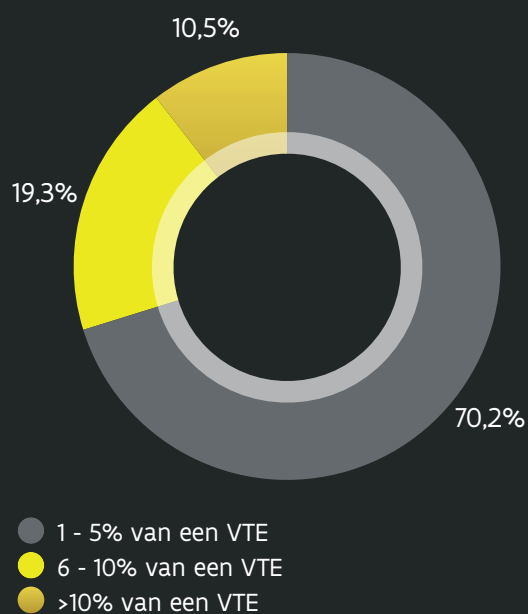
Ook de evaluatie van de uitgevoerde acties gebeurde op verschillende manieren. 26 entiteiten (41,9%) evalueerden de uitgevoerde acties binnen het jaarrapport, 20 entiteiten (32,3%) deden dit in een diversiteitsplan. 14 entiteiten (22,6%) gebruiken hiervoor een ander formulier of plan. Er moet opnieuw worden opgemerkt dat sommige entiteiten de evaluatie opnamen in meer dan één formulier of plan.

12.1.4. DIVERSITEITSAMBTENAAR

12.1.4.1. TIJDSBESTEDING

Alle entiteiten stelden een diversiteitsambtenaar aan. Er werd gepeild naar de tijdsbesteding van de diversiteitsambtenaar aan diversiteit in percentages van een voltijdse tewerkstelling. Vooral K&G (20%), DBZ (17%) en AGIV (17%) investeerden veel tijd in hun taken als diversiteitsambtenaar. Vijf entiteiten gaven geen

Figuur 52. Tijdsbesteding diversiteitsambtenaar

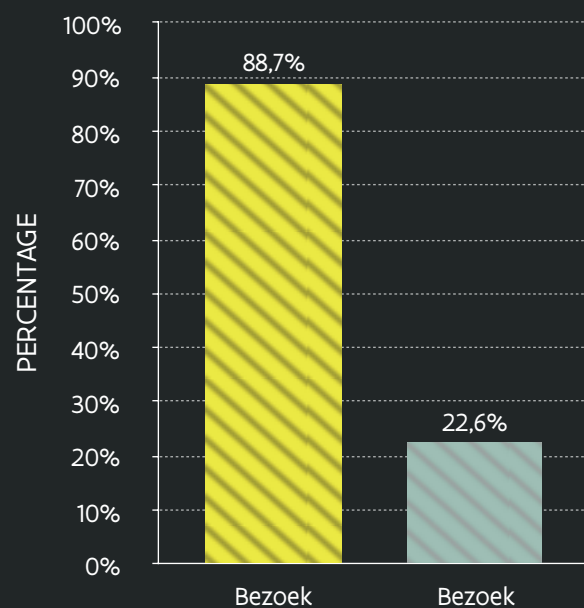


informatie over de tijdsbesteding. Onderstaande percentages en die in het diagram hebben enkel betrekking op de entiteiten die wel informatie gaven over de tijdsbesteding van de diversiteitsambtenaar. Het merendeel van de diversiteitsambtenaren (70,2%) spendeerden 5% of minder van een VTE. Het gemiddelde van de gerapporteerde tijd dat een personeelslid als diversiteitsambtenaar besteed aan zijn/haar taken bedraagt 6% (figuur 52).

12.1.4.2. GEBRUIK VAN INFORMATIEKANALEN

De dienst Diversiteitsbeleid biedt enkele informatiekkanalen aan die door de diversiteitsambtenaren gebruikt en verspreid kunnen worden. Het verspreiden van communicatie aangeboden door de dienst Diversiteitsbeleid wordt breed toegepast, nl. door 57 diversiteitsambtenaren (91,9%). Concreet gaat het dan vooral over digitale communicatie via intranet of nieuwsbrieven. 37 diversiteitsambtenaren (59,7%) maakten gebruik van communicatieproducten aangeboden door de dienst Diversiteitsbeleid. Vaak gaat het over sensibiliseringsposters die worden opgehangen op de werkvloer. Communicatie verspreiden van andere diensten of instanties in verband met diversiteit wordt in mindere mate, namelijk door 30 entiteiten (48,4%) toegepast.

Figuur 53. Gebruik internet-communicatie DDB door diversiteitsambtenaren



De website van de dienst Diversiteitsbeleid wordt vaak geconsulteerd, 88,7% van de diversiteitsambtenaren geeft aan dat ze de site bezoeken. De website wordt onder meer gebruikt om te informeren naar instrumenten als elders verworven competenties, toegewezen consultants en arbeidspostaanpassingen. De facebookpagina van de dienst Diversiteitsbeleid wordt, in tegenstelling tot de website, veel minder bezocht. Slechts een minderheid van de diversiteitsambtenaren (22,6%) gaf aan de website te bezoeken (figuur 53).

12.1.4.3. BIJWONEN VAN STUDIEDAGEN EN EVENEMENTEN

Studiedagen en evenementen georganiseerd door de dienst Diversiteitsbeleid werd door meer dan de helft van de diversiteitsambtenaren (59,7%) bijgewoond. Vooral de deelname aan de gespreksmiddagen 'Broodje Divers' werd vaak aangegeven. De helft van de diversiteitsambtenaren gaf mee dat ze deelnamen aan personeelsnetwerken van de dienst Diversiteitsbeleid. Hier werd voornamelijk de deelname aan het nieuwe personeelsnetwerk Mozaiko, waar advies wordt gegeven over thema's rond migratieachtergrond, vermeld.

12.1.5. WERKGROEP DIVERSITEIT

Bijna de helft van de entiteiten (41,9%) heeft een werkgroep diversiteit op het entiteitsniveau. Eén derde van de entiteiten (33,9%) geeft aan dat dit (ook) op het niveau van het beleidsdomein georganiseerd wordt. De entiteiten VLM, IWT, VMM, VAPH, OVAM, FIT, ANB en K&G verklaarden dat er een werkgroep diversiteit bestond op zowel het entiteits- als beleidsdomeinniveau. 19 entiteiten gaven mee dat er geen werkgroep diversiteit bestond op entiteits- of beleidsdomeinniveau.

Wanneer een werkgroep aanwezig was op entiteits- of beleidsdomeinniveau kwam ze gemiddeld drie keer per jaar samen. Koploper was VMM met 12 bijeenkomsten. VMM geeft aan dat de diversiteitsambtenaar deel uitmaakt van de personeelsdienst en het thema diversiteit hierdoor formeel op het maandelijks dienstoverleg besproken wordt. De werkgroepen van UZ Gent en DMOW vergaderden elk zes keer per jaar. Drie werkgroepen vergaderden slechts één keer. Verschillende entiteiten geven mee dat de werkgroep niet met een vaste frequentie samenkomt, maar op vraag van de leden of in functie van de noden.

De werkgroep diversiteit (op entiteits- of beleidsdomeinniveau) kent men verschillende

opdrachten toe. De meest voorkomende opdracht van de werkgroepen is het opstellen van acties (53,2%), gevolgd door het evalueren van acties (50%). In mindere mate gebruikt men de werkgroep om te sensibiliseren (38,7%), acties uit te voeren (35,5%) of op een of andere manier een adviserende taak uit te oefenen (35,5%) (figuur 54).

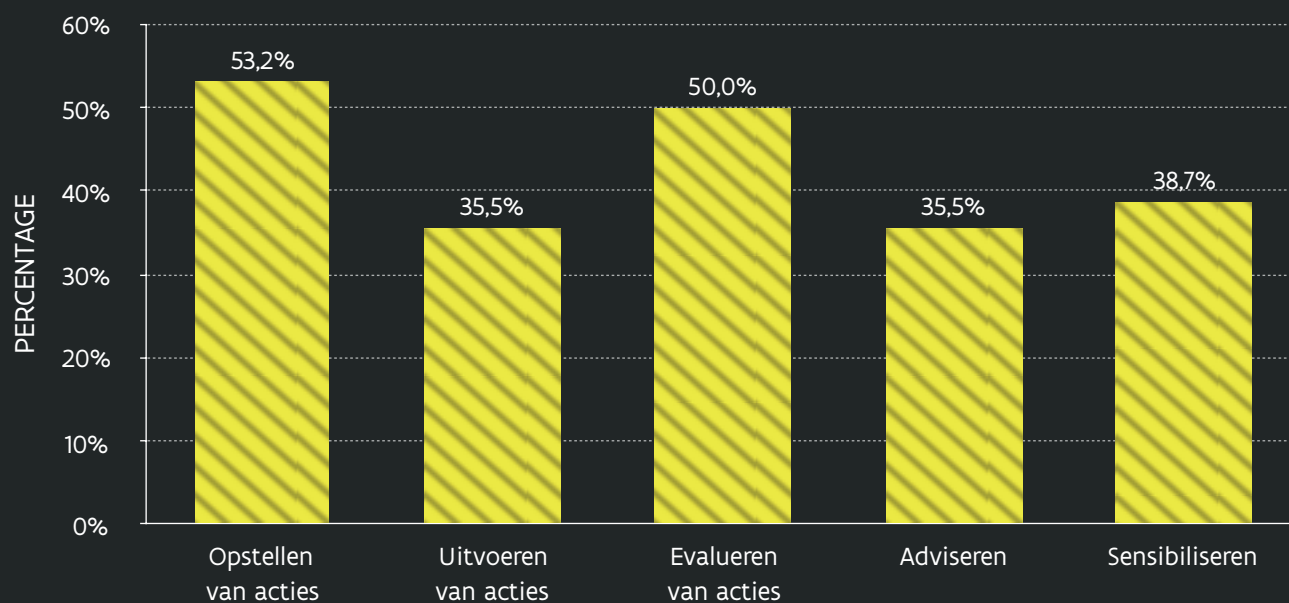
Concreet richt de werkgroep zich het vaakst op de thema's werving en selectie (41,9%), samenwerken op een diverse werkvloer (41,9%), algemene cultuurverandering (40,3%), re-integratie (37,1%) en opleiding (27,4%).

Thema's als loopbaanbeleid, leiding geven en arbeidsvoorwaarden, arbeidsinhoud en arbeidsorganisatie komen minder aan bod op de werkgroepen (figuur 55).

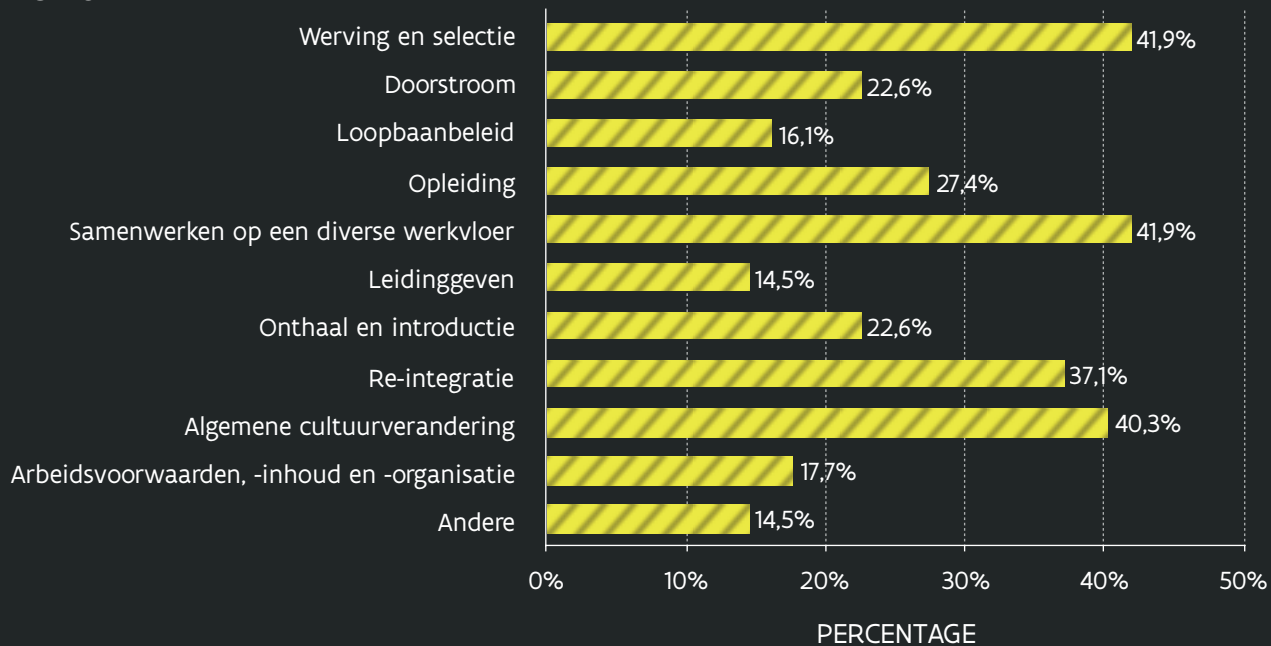
12.1.6. ORGANISATIESTRUCTUUR: CONCLUSIE

Uit de bevraging bij de entiteiten blijkt dat de overgrote meerderheid van de entiteiten een visie op diversiteit in het personeelsbestand opneemt en dat diversiteit structureel verankerd wordt in het ondernemingsplan of een ander strategisch document. Bovendien nemen alle entiteiten acties in verband met diversiteit op in het ondernemingsplan.

Figuur 54. Opdrachten van de werkgroep diversiteit



Figuur 55. Thema's waarop de werkgroep diversiteit zich richt



Een diversiteitsambtenaar gebruikt gemiddeld 6% van zijn/haar tijd aan het diversiteitsbeleid in zijn/haar entiteit. De diversiteitsambtenaren vinden de weg naar de dienst Diversiteitsbeleid en bijna één derde is aanwezig op studiedagen of evenementen die de dienst Diversiteitsbeleid organiseert.

Een werkgroep diversiteit wordt slechts in ongeveer de helft van de entiteiten gebruikt als instrument om het diversiteitsbeleid van een entiteit mee vorm te geven. Er is ook grote verscheidenheid in thema's, opdrachten en frequentie van samenkomst van de werkgroepen diversiteit in de entiteiten van de Vlaamse overheid.

Het thema gelijke kansen en diversiteit inbedden in de organisatiestructuur van een entiteit is een noodzakelijke voorwaarde om een entiteitsspecifiek gelijkekansen- en diversiteitsbeleid uit te bouwen. Het is belangrijk dat een entiteit inzet op een goedgekeurde strategische visie over gelijke kansen en diversiteit, streefcijfers vastlegt, de rapportering opneemt in de managementinstrumenten en een diversiteitsambtenaar met voldoende mandaat en ondersteuning aanwijst.

12.2. Gelijkekansen- en diversiteitsacties

12.2.1. ACTIES OM DE INSTROOM VAN DE KANSENGROEPEN TE BEVORDEREN

Ondanks de recente besparingen en fusies worden er nog steeds personen aangeworven binnen de Vlaamse overheid, maar vaak in beperkte mate. Daarom blijft het zinvol om de instroom van kansengroepen te stimuleren met gerichte acties. Entiteiten die momenteel geen nieuwe mensen aanstellen, kunnen ook acties ondernemen in het kader van instroom. Onderstaande gegevens zijn dus niet enkel van toepassing op entiteiten die aanwerven.

12.2.1.1. MAILINGLIJSTEN

De klassieke wervingskanalen volstaan vaak niet om werkzoekenden uit de kansengroepen te bereiken. Daarom kunnen entiteiten beroep doen op een mailinglijst van organisaties van personen met een migratieachtergrond en met een handicap of chronische ziekte. Zij geven de vacature door aan kandidaten of andere organisaties, die ze op hun beurt weer bekendmaken bij kandidaten. Vele organisaties maken de vacature ook bekend via een prikbord of website. Dat zijn

organisaties die werken met personen met een handicap, gespecialiseerde trajectbepalings- en begeleidingsdiensten (GTB), gespecialiseerde opleidings-, begeleidings- en bemiddelingsdiensten (GOB), organisaties die werken met personen met een migratieachtergrond, integratiediensten en andere organisaties die werken met kansengroepen.

Een meerderheid van de entiteiten (66,1%) maakt gebruik van deze mailinglijst voor het verspreiden van hun vacatures.

12.2.1.2. TOEGEWZEN CONSULENT VDAB

Samen met de VDAB ontwikkelde de dienst Diversiteitsbeleid het instrument van de toegewezen consulenten. Deze consulenten gaan voor de Vlaamse overheid op zoek naar kandidaten met een handicap, chronische ziekte of een migratieachtergrond. De toegewezen consulenten spreken de geschikte werkzoekenden in hun eigen regio aan en motiveren hen om te solliciteren.

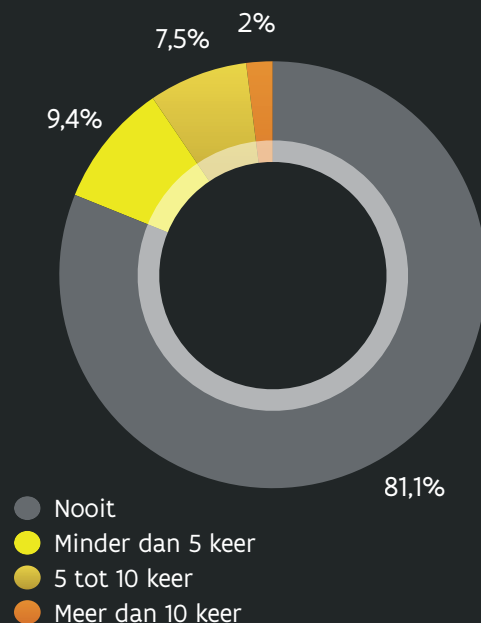
De meerderheid van de entiteiten zegt geen gebruik te maken van een samenwerking met een toegewezen consulent. Enkele entiteiten maken soms gebruik van dit instrument en slechts 9,4% van de entiteiten maakten meer dan vijf keer gebruik van hun dienstverlening. Koploper is VMM, zij hadden 49 samenwerkingen met een toegewezen consulent (figuur 56).

Eén entiteit verklaarde dat enkel bij moeilijk in te vullen vacatures een beroep wordt gedaan op een toegewezen consulent. Een aantal entiteiten geeft aan dat de dienstverlening van de toegewezen consulenten beter kan. Zo zouden ze amper terugkoppeling krijgen, of kwam er geen reactie op een vraag naar actieve bemiddeling. Er is dus zeker nog groei en verbetering mogelijk voor dit instrument.

12.2.1.3. VOORBEHOUDEN BETREKKINGEN

Met het instrument van de voorbehouden betrekkingen kunnen bepaalde personen met een handicap of chronische ziekte aangeworven worden. Het Vlaams Personeelsstatuut bepaalt dat 1% van de betrekkingen bij de Vlaamse overheid kan worden voorbehouden aan mensen met een handicap of chronische ziekte. Zij zijn dan vrijgesteld van een vergelijkende selectie waarbij

Figuur 56. Contact toegewezen consulent



ze tegenover kandidaten zonder handicap of chronische ziekte zouden komen te staan.

In 2014 zijn er 17 functies opengesteld als voorbehouden betrekking waarvan er 15 werden ingevuld.

Het niveau waarop deze mensen worden tewerkgesteld verschilt. Zo werden er twee personeelsleden via een voorbehouden betrekking aangeworven op niveau A, drie op niveau B, acht op niveau C en twee op niveau D.

12.2.1.4. SAMENWERKINGEN MET GESPECIALISEERDE ORGANISATIES

Entiteiten kunnen intensief samenwerken met gespecialiseerde organisaties om instroom te bevorderen binnen hun personeelsbestand. Toch kiezen de meeste entiteiten nog voor de klassieke instroomkanalen en methoden en wordt er weinig gebruik gemaakt van samenwerking met gespecialiseerde organisaties. Het merendeel van deze organisaties is gericht op de tewerkstelling van personen met een handicap.

Vijftien entiteiten werken samen met GOB's (gespecialiseerd opleidings-, begeleidings- en bemiddelingscentrum voor personen met een arbeidshandicap). Eén entiteit werkt samen met de Gibo-maatregel (een variant op de

klassieke individuele beroepsopleiding, bedoeld voor personen met een arbeidshandicap). Vijf entiteiten doen een beroep op de diensten van Passwerk, een softwarebedrijf dat mensen met een autismespectrumstoornis (ASS) opleidt tot softwaretesters. Vier entiteiten werken samen met Sociale Economie-ondernemingen. Elf entiteiten werken samen met een andere gespecialiseerde projectwerking in het kader van de tewerkstelling van personen met een handicap of chronische ziekte. Zes entiteiten hebben een samenwerking met een gespecialiseerde projectwerking in het kader van de tewerkstelling van personen met een migratieachtergrond.

Andere organisaties of initiatieven waar entiteiten mee samenwerken zijn een samenwerking met autocoaches (personen met een expertise op het vlak van autisme), de VZW Compaan (Oost-Vlaamse vereniging met als doel het duurzaam, efficiënt en effectief activeren en integreren van mensen met onderbenutte talenten op de arbeidsmarkt), het Antwerps Integratiecentrum De8 (voor etnisch-culturele minderheden) en de vzw Diensten- en Begeleidingscentrum Openluchttopvoeding (zorgt voor ondersteuning en begeleiding, en biedt onderwijs aan).

12.2.1.5. ANDERE INSTROOMACTIES

De entiteiten hebben ook nog andere acties ondernomen om de instroom van kansengroepen te bevorderen.

Bij de zoektocht naar nieuwe werknemers kunnen aanpassingen in de werkwijzen gebeuren waardoor de instroom van kansengroepen vooruit wordt geholpen. Veertien entiteiten schakelen medewerkers uit kansengroepen in bij wervingsacties. En zeven entiteiten zetten specifiek in op diversiteit bij jobbeurzen of schoolbezoeken.

Vacatureberichten zijn een uitermate geschikt communicatiemiddel om de instroom van kansengroepen te stimuleren. Een neutraal, helder en toegankelijk taalgebruik in het vacaturebericht is hierbij van groot belang. Driekwart van de entiteiten (74,2%) gaven mee hier extra aandacht aan te geven. Nog meer entiteiten (88,7%) verklaarden een diversiteitsparagraaf in de vacatureberichten te hebben opgenomen. Een systematische screening van de vacatureberichten op diversiteitsaspecten gebeurde bij 33,9% van de

entiteiten. Bijna de helft van de entiteiten (43,6%) vermeldt de erkenning van buitenlandse diploma's in vacatureberichten. Informatie verstrekken in de vacatureberichten over de procedure van de erkenning van buitenlandse diploma's wordt gedaan bij 24,2% van de entiteiten.

Ook met betrekking tot het selectieproces kunnen aanpassingen worden gedaan die de instroom van kansengroepen bevorderen. Meer dan een kwart van de entiteiten (27,4%) heeft het eigen selectieproces doorgelicht met oog voor diversiteit. Bijna drie kwart van de entiteiten (74,2%) geven aan dat er de mogelijkheid is om een redelijke aanpassing van de werkvloer te vragen tijdens het selectieproces. Slechts een minderheid (12,9%) heeft een procedure die beschrijft hoe in te gaan op deze vraag naar redelijke aanpassingen. Iets meer dan veertig procent van de entiteiten geeft de selector actief de opdracht om diverse kandidaten aan te trekken.

De entiteiten gaven verder zelf aan dat andere gevoerde acties vooral betrekking hadden op het aanbieden van stages voor kansengroepen en de samenwerking met toeleidersorganisaties hierbij.

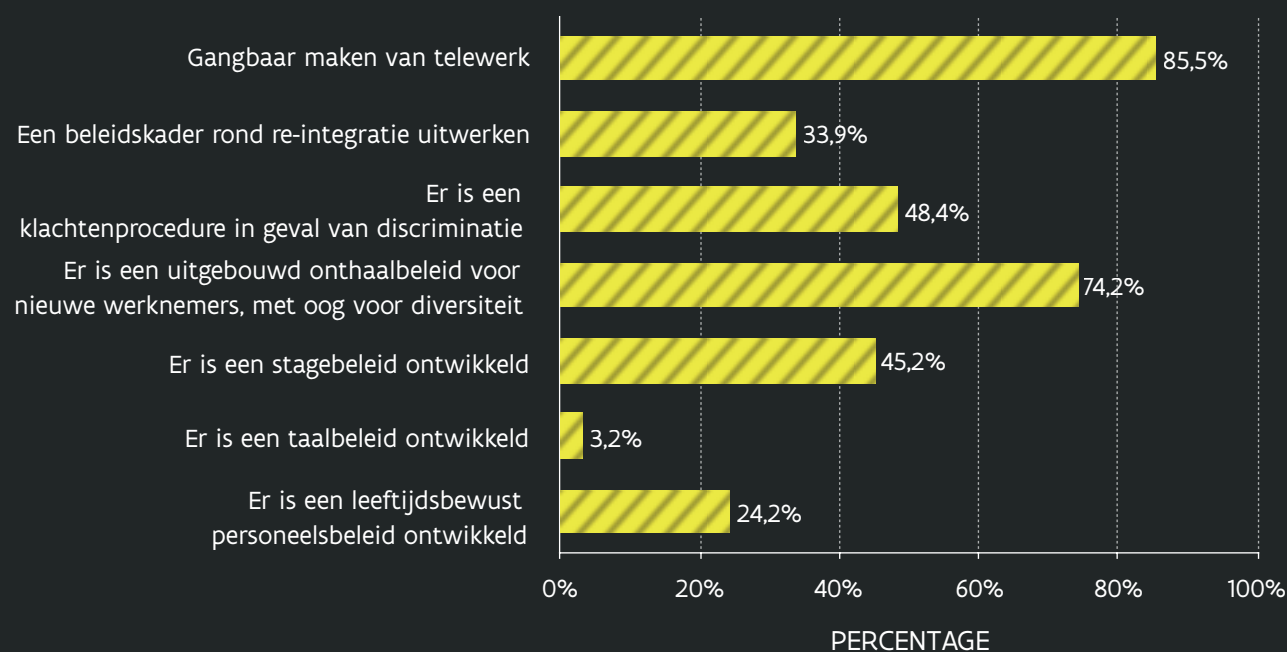
12.2.2. STRUCTURELE MAATREGELEN

Door de entiteiten werden in 2014 of reeds vroeger enkele structurele maatregelen ingevoerd die de diversiteit kunnen bevorderen of de omvang ermee mogelijk maken. Telewerk vond het meeste navolging. Bij de meerderheid van de entiteiten (85,5%) werd de mogelijkheid tot telewerk al ingevoerd. Driekwart van de entiteiten (74,2%) heeft een uitgewerkt onthaalbeleid voor nieuwe werknemers waarbij diversiteit extra aandacht kreeg. Bijna de helft (48,4%) heeft een klachtenprocedure in geval van discriminatie. Een stagebeleid bestaat bij 45,2% van de entiteiten, het uitwerken van een beleidskader rond re-integratie bij 33,9%, het ontwikkelen van een leeftijdsbewust personeelsbeleid bij 24,2%. Het ontwikkelen van een taalbeleid bestaat nog maar bij een kleine minderheid van de entiteiten (3,2%) (figuur 57).

12.2.3. SENSIBILISERINGSACTIES

De dienst Diversiteitsbeleid moedigt de entiteiten aan om zelf sensibiliseringsactiviteiten te organiseren. Meer dan de helft van de entiteiten

Figuur 57. Ingevoerde structurele maatregelen



(61,2%) deed dit in 2014. Deze acties verschilden per entiteit en konden verschillende gedaanten aannemen. Zestien entiteiten gaven een opleiding of vorming voor personeelsleden rond het thema diversiteit (bv. vorming over vooroordelen, opleiding interculturele communicatie,...). Vier van deze entiteiten deden dit voor alle personeelsleden, bij de overige twaalf entiteiten richtten deze vormingen zich tot een specifiek deel van de personeelsleden.

Een greep uit deze sensibiliseringsacties:

- DWVG organiseerde een middagevent en een tentoonstelling rond sensibilisering over personen met een handicap.
- BLOSO creëerde een diversiteitsexpo met als doel een positievere beeldvorming over diversiteit. De tentoonstelling is vrij toegankelijk voor alle personeelsleden.
- VLM organiseerde een inleefsessie i.s.m. de Brailleliga om te sensibiliseren over personen met visuele beperkingen.
- Aan het management van AGIV werd een presentatie voorgesteld over arbeidshandicap en

chronische ziekten.

- In het personeelsblad van UZ Gent werden artikels inzake diversiteit gepubliceerd.
- VVM – De Lijn organiseerde de jaarlijkse publiekscampagne ‘Respect op De Lijn’ in de regio Antwerpen.
- ...

12.2.4. ANDERE ACTIES

Naast acties met betrekking tot instroom, structurele maatregelen of sensibiliseringsacties, voerden de entiteiten nog andere algemene acties uit in het kader van hun diversiteitsbeleid.

Een aantal entiteiten zetten in op de opleiding van kansengroepen. Zo boden acht entiteiten een specifieke of aangepaste opleiding of vorming aan kansengroepen aan. Ook gaven acht entiteiten een opleiding en/of training met het oog op doorstroming en/of retentie van kansengroepen. Meer dan de helft van de entiteiten (66,1%) boden stageplaatsen, kijkstages of stagemomenten aan voor kansengroepen. Zeven entiteiten zorgden voor een opleiding, begeleiding of coaching van ‘leidinggeven aan diverse of multiculturele teams’.

Wat acties inzake personen met een handicap of chronische ziekte betreft, verklaren 34 entiteiten



dat ze arbeidspostaanpassingen deden, 25 entiteiten maakten een integratieprotocol op, 28 entiteiten deden een aanvraag voor rendementsondersteuning en 36 entiteiten werkten rond de opmaak van een re-integratiedossier.

Bijna de helft van de entiteiten (41,9%) zegt in 2014 acties te hebben ondernomen ter promotie van de vrijwillige registratie van personen met een handicap. Sommige entiteiten zetten in op specifieke communicatie met betrekking tot de vrijwillige registratie, zoals promotie in het bedrijfsblad, affichage, informeren via intranet of door het informeren van de afdelingshoofden. In de overgrote meerderheid van de gevallen beperkten de acties zich tot individuele gesprekken met personeelsleden naar aanleiding van specifieke situaties, of door hen te sensibiliseren bij de indiensttreding.

Verder verklaren 14 entiteiten acties inzake een leeftijdsbewust personeelsbeleid te hebben ondernomen, werken 11 entiteiten met peter/meterschapstraining en ondernamen 3 entiteiten acties in het kader van een taalbeleid. 6 entiteiten namen acties in het kader van neutraliteit, 13 over grensoverschrijdend gedrag, 9 over antidiscriminatie en 10 entiteiten pasten hun deontologische code aan.

12.2.5. GELIJKEMENSEN- EN DIVERSITEITSACTIES: CONCLUSIE

Hoewel de meeste entiteiten hun gelijkekansen- en diversiteitsbeleid goed hebben ingebed in hun organisatiestructuur, is er zeker nog ruimte om meer acties te ontwikkelen.

De acties die met deze diversiteitsscan werden gemeten worden vaak in slechts een aantal entiteiten toegepast. Het blijft belangrijk om in te zetten op de ondersteuning van entiteiten en het ontwikkelen en uitvoeren van acties in het kader van hun diversiteitsbeleid.

13. CONCLUSIE

Het eerste deel van dit rapport besprak de rapportering van de diversiteitscijfers per doelgroep op die niveaus: de volledige Vlaamse overheid, per beleidsdomein en per entiteit.

De streefcijfers voor de kansengroepen personen met een migratieachtergrond en vrouwen in middenkader werden gehaald. De streefcijfers voor personen met een handicap of chronische ziekte en vrouwen in topmanagement werden niet gehaald.

Het aandeel van de verschillende kansengroepen verschilt sterk tussen de beleidsdomeinen en tussen de entiteiten.

Het tweede deel van dit rapport besprak de zelfrapportering van het diversiteitsbeleid van de entiteiten.

Er is een goede basis aanwezig om diversiteitsbeleid structureel te verankeren maar er is nog veel ruimte voor verbetering in het soort en het aantal acties die entiteiten kunnen voeren of ondernemen.

Uit deze twee delen volgt een belangrijke conclusie: ondanks veel inspanningen en sensibilisering verloopt de vooruitgang naar evenredige arbeidsdeelname traag. Voor één groep, personen met een handicap en chronische ziekte, is er zelfs een achteruitgang in plaats van een vooruitgang. De structuren, middelen en ondersteuning zijn aanwezig om een effectief diversiteitsbeleid te voeren, maar er kan nog sterk gewerkt worden op de uit te voeren acties. Dit zou op termijn ook vruchten moeten afwerpen op vlak van de vertegenwoordiging van kansengroepen in het personeelsbestand van de Vlaamse overheid.

14. GEBRUIKTE AFKORTINGEN

Vlaamse overheid	VO
Persoon met een handicap of chronische ziekte	PHC
Persoon met een migratieachtergrond	PM

14.1. Beleidsdomeinen

Bestuurszaken	BZ
Buiten 13 Beleidsdomeinen (UZ Gent, DW en GO!)	Buiten 13 BD
Cultuur, Jeugd, Sport en Media	CJSM
Diensten voor het Algemeen Regeringsbeleid	DAR
Economie, Wetenschap en Innovatie	EWI
Financiën en Begroting	FB
Internationaal Vlaanderen	iV
Leefmilieu, Natuur en Energie	LNE
Landbouw en Visserij	LV
Mobiliteit en Openbare Werken	MOW
Onderwijs en Vorming	OV
Ruimtelijke Ordening, Woonbeleid en Onroerend Erfgoed	RWO
Werk en Sociale Economie	WSE
Welzijn, Volksgezondheid en Gezin	WVG

14.2. Entiteiten

Agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs en Studietoelagen	AHOVOS
Agentschap voor Jongerenwelzijn	JWZ
Agentschap Ondernemen	AO
Agentschap voor Binnenlands Bestuur	ABB
Agentschap voor Geografische Informatie Vlaanderen	AGIV
Agentschap voor Infrastructuur in het Onderwijs	AGION
Agentschap voor Kwaliteitszorg in Onderwijs en Vorming	AKOV
Agentschap voor Innovatie door Wetenschap en Innovatie	IWT
Agentschap voor Landbouw en Visserij	ALV
Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust	MDK
Agentschap voor Natuur en Bos	ANB
Agentschap voor Onderwijsdiensten	AgODi
Agentschap voor Overheidspersoneel	AgO
Agentschap Plantentuin Meise	APM
Agentschap voor Sociaal-Cultureel Werk voor Jeugd	

en Volwassenen	ASCW
Agentschap Wegen en Verkeer	AWV
Agentschap Zorg en Gezondheid	VAZG
Audit Vlaanderen	AV
Agentschap ter Bevordering van de Lichamelijke Ontwikkeling, de Sport en de Openluchtrecreatie	BLOSO
De Watergroep	DW
Departement Bestuurszaken	DBZ
Departement Cultuur, Jeugd, Sport en Media	DCJSM
Departement Diensten voor het Algemeen Regeringsbeleid	DDAR
Departement Economie, Wetenschap en Innovatie	DEWI
Departement Financiën en Begroting	DFB
Departement internationaal Vlaanderen	DiV
Departement Landbouw en Visserij	DLV
Departement Leefmilieu, Natuur en Energie	DLNE
Departement Mobiliteit en Openbare Werken	DMOW
Departement Onderwijs en Vorming	DOV
Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin	DWVG
Departement Werk en Sociale Economie	DWSE
Flanders Investment & Trade	FIT
Het Facilitair Bedrijf	
GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap	GO!
Inspectie Ruimtelijke Ordening, Woonbeleid en Onroerend Erfgoed	IRWO
Instituut voor Landbouw- en Visserijonderzoek	ILVO
Instituut voor Natuur- en Bosonderzoek	INBO
Kind en Gezin	K&G
Kunsten en Erfgoed	KE
Milieu- en Natuurraad van Vlaanderen	Minaraad
nv De Scheepvaart	DS
Onroerend Erfgoed	OE
Openbaar Psychiatrisch Zorgcentrum Geel	OPZ Geel
Openbaar Psychiatrisch Zorgcentrum Rekem	OPZ Rekem
Openbare Vlaamse Afvalstoffenmaatschappij	OVAM
Ruimte Vlaanderen	DRWO
Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen	SERV
Strategische Adviesraad Cultuur, Jeugd, Sport en Media	SARC
Strategische Adviesraad internationaal Vlaanderen	SARiV
Strategische Adviesraad Ruimtelijke Ordening – Onroerend Erfgoed	SARO



Strategische Adviesraad voor Landbouw en Visserij	SALV
Strategische Adviesraad Wonen	SAW
Studiedienst van de Vlaamse Regering	SVR
Toerisme Vlaanderen	TVL
Universitair Ziekenhuis Gent	UZ Gent
Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming - Syntra Vlaanderen	SV
Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap	VAPH
Vlaams Energieagentschap	VEA
Vlaamse Adviesraad voor Bestuurszaken	VLABEST
Vlaamse Belastingdienst	VLABEL
Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding	VDAB
Vlaamse Landmaatschappij	VLM
Vlaamse Maatschappij voor Sociaal Wonen	VMSW
Vlaamse Milieumaatschappij	VMM
Vlaamse Onderwijsraad	Vlor
Vlaamse Raad voor Wetenschap en Innovatie	VRWI
Vlaamse Regulator voor de Media	VRM
Vlaamse Reguleringsinstantie voor de Elektriciteits- en Gasmarkt	VREG
Vlaamse Vervoermaatschappij	De Lijn
Waterwegen en Zeekanaal	W&Z
Wonen-Vlaanderen	W-V
Zorginspectie	Zi







Boudewijnlaan 30 bus 50
1000 Brussel

diversiteitsbeleid.be

V.U.: Alona Lyubayeva - Vlaams Diversiteitsambtenaar