



## Advies

# Gelijke kansen- en diversiteitsbeleid Vlaamse overheid

Brussel, 30 november 2017

Adviesvraag: Gelijke kansen- en diversiteitsbeleid Vlaamse overheid

Adviesvrager: Liesbeth Homans - Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding

Ontvangst adviesvraag: 31 oktober 2017

Adviestermijn: 30 dagen

Decretale opdracht: SERV-decreet 7 mei 2004 art. 11 (overlegfunctie)

Goedkeuring raad: 30 november 2017

Contactpersoon: Nele Vanheeswijck



Mevrouw Liesbeth HOMANS

Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering,  
Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding

Arenberggebouw

Arenbergstraat 7

1000 BRUSSEL

**contactpersoon**

Nele Vanheeswijck  
nvanheeswijck@serv.be

**ons kenmerk**

COMD\_BR\_20171130\_Gelijkekansen en diversiteitesplan 2018

**Brussel**

30 november 2017

## **Gelijke kansen- en diversiteitsbeleid Vlaamse Overheid**

Mevrouw de viceminister-president

De Commissie Diversiteit heeft uw adviesvraag omtrent het Gelijkekansen- en diversiteitsbeleid goed ontvangen.

De commissie wenst in eerste instantie de dienst Diversiteitsbeleid te bedanken voor haar waardevolle inspanningen en het ter harte nemen van het vorige advies.

Anderzijds blijft de Commissie Diversiteit er wel op aandringen dat er gebruik gemaakt wordt van de Vesoc-definitie voor personen met een migratie-achtergrond. Zowel de beleidsfocus als de bijhorende streefcijfers dienen zich te richten op de doelgroep die opgenomen wordt binnen deze definitie. Daarnaast herhaalt de commissie ook haar vraag naar een verhoging van het streefcijfer voor personen met een handicap of chronische ziekte tot 3,5%.

Vervolgens doet de Commissie Diversiteit aanbevelingen over een verankering van diversiteit en gelijke kansen in het wervings- en selectiebeleid. De Commissie apprecieert de sterke inzet op stages en studentenjobs voor personen uit de kansengroepen maar mist concrete cijfers om een evaluatie mogelijk te maken. Bovendien vraagt de commissie om naast GIBO ook in te zetten op IBO en IBO(taal).

Verder is het belangrijk om de focus op competenties te versterken en structurele drempels hieromtrent aan te pakken. Ook moet er sterk worden ingezet op draagvlak en een gedeelde verantwoordelijkheid inzake diversiteit en gelijke kansen binnen alle niveaus van de entiteiten.

De Commissie Diversiteit vindt het positief dat de structurele ondersteuning van personen met een handicap of chronische ziekte opnieuw een prioriteit vormt in het actieplan voor 2018 maar herhaalt wel dat deze verschuiving van focus gepaard moet gaan met voldoende budget.

Tot slot benadrukt de commissie de nood aan een antidiscriminatiebeleid dat werk maakt van zowel het voorkomen als het bestrijden van discriminatie. De dienst Diversiteitsbeleid nam reeds talrijke concrete acties op rond het voorkomen van discriminatie. Acties rond het onderdeel 'bestrijden van discriminatie' blijven echter nog te veel op de achtergrond. Indien het de Vlaamse overheid menens is om 'een goede praktijk rol' op te nemen, dient zij beide luiken voldoende aan bod te laten komen in het antidiscriminatiebeleid. De commissie verwacht dat de Vlaamse overheid hierin een voortrekkersrol opneemt.

Hoogachtend

Pieter Kerremans  
administrateur-generaal

Ann Vermorgen  
voorzitter

# Inhoud

|  |          |
|--|----------|
| <b>Inhoud</b>  | <b>5</b> |
| <b>Krachtlijnen</b>  | <b>6</b> |
| <b>Advies</b>  | <b>7</b> |
| <b>1 Situering</b>   | <b>7</b> |
| <b>2 Aanbevelingen</b>   | <b>7</b> |
| 2.1 Definities en streefcijfers  | 7        |
| 2.1.1 Personen met een handicap of chronische ziekte   | 7        |
| 2.1.2 Personen met een buitenlandse herkomst   | 7        |
| 2.1.3 Monitor ook op functieniveaus  | 8        |
| 2.2 Wervings- en selectiebeleid  | 8        |
| 2.2.1 Concrete doelstellingen over het bereik van kansengroepen in selectie  | 8        |
| 2.2.2 Ondersteuning van rekruteerders en selectoren  | 9        |
| 2.2.3 Stages en studentenjobs  | 9        |
| 2.3 Ga voor een versterkte focus op competenties   | 11       |
| 2.3.1 Taalbeleid   | 11       |
| 2.3.2 EVC  | 11       |
| 2.3.3 Niveaugelijkwaardigheid  | 12       |
| 2.3.4 Nationaliteitsvoorwaarde   | 12       |
| 2.4 Diversiteit op alle niveaus van de organisatie   | 13       |
| 2.4.1 Entiteiten als kernactoren   | 13       |
| 2.4.2 Alle niveaus van de entiteit betrekken   | 13       |
| 2.5 Acties voor personen met een handicap of chronische ziekte   | 15       |
| 2.5.1 Vernieuwde focus op individuele maatregelen  | 15       |
| 2.5.2 Voorbehouden betrekkingen  | 15       |
| 2.5.3 Koppenbeleid   | 15       |
| 2.5.4 Re-integratiebeleid en vernieuwd verlofstelsel voor deeltijdse prestaties wegens handicap op chronische ziekte | 16       |
| 2.6 Monitoring   | 16       |
| 2.7 Tweesporenbeleid rond arbeidsgerelateerde discriminatie  | 17       |

## Krachtlijnen

- De Commissie Diversiteit blijft aandringen dat er gebruik gemaakt wordt van de Vesoc-definitie voor personen met een migratie-achtergrond. Zowel de beleidsfocus als de bijhorende streefcijfers dienen zich te richten op de doelgroep die opgenomen wordt binnen deze definitie. Bovendien wijzigt de demografie snel. Om hierop te anticiperen kan de Vlaamse overheid via een demografische analyse de voorop te stellen of bij te stellen ambities reeds verkennen.
- De Vlaamse overheid streeft naar een personeelsbestand dat een weerspiegeling vormt van de Vlaamse samenleving. In dat geval vindt de Commissie Diversiteit een streefcijfer van 3% voor de tewerkstelling van personen met een handicap of chronische ziekte weinig ambitieus. De commissie blijft daarom aandringen op een verhoging van het streefcijfer tot 3,5%.
- Diversiteit en gelijke kansen moeten een verankering krijgen in het wervings- en selectiebeleid. Daartoe moeten er concrete doelstellingen komen over het bereik van de kansengroepen binnen werving en selectie en moet er opnieuw meer worden ingezet op ondersteuning voor rekruteerders en selectoren. De Commissie Diversiteit apprecieert de sterke inzet op stages en studentenjobs voor personen uit de kansengroepen maar mist concrete cijfers om een evaluatie mogelijk te maken. Ze vraagt bovendien om naast GIBO ook in te zetten op IBO en IBO(taal), bijvoorbeeld bij specifieke contracten
- De focus op competenties moet verder worden versterkt en structurele drempels moeten worden aangepakt. Zo moet er onder meer werk worden gemaakt van de uitbouw van een doelgericht en ruim verspreid taalbeleid, een goed werkend EVC-beleid, niveaugelijkwaardigheid voor personen met een buitenlands diploma en het aanpassen van de algemeen geldende nationaliteitsvoorwaarde bij statutaire betrekkingen.
- Er moet sterk worden ingezet op draagvlak en een gedeelde verantwoordelijkheid inzake diversiteit en gelijke kansen binnen alle niveaus van de entiteiten. De Commissie Diversiteit waardeert dat de dienst Diversiteitsbeleid werk maakt van een betere ondersteuning van diversiteitsambtenaren en opkomt voor een versterking van hun mandaat. Daarnaast is er echter ook een belangrijke rol weggelegd voor leidend ambtenaren en hun management- en directiecomités en voor HR-medewerkers en selectoren. Ook in de externe communicatie moet er, in afstemming met organisaties die kansengroepen vertegenwoordigen, gewerkt worden aan diverse en correcte beeldvorming.
- De Commissie Diversiteit vindt het positief dat de structurele ondersteuning van personen met een handicap of chronische ziekte opnieuw een prioriteit vormt in het actieplan voor 2018. De commissie herhaalt dat deze verschuiving van focus gepaard moet gaan met voldoende budget.
- Er is nood aan een antidiscriminatiebeleid dat werk maakt van zowel het voorkomen als het bestrijden van discriminatie. De dienst Diversiteitsbeleid nam reeds talrijke concrete acties op rond het voorkomen van discriminatie. Acties rond het onderdeel 'bestrijden van discriminatie' blijven echter nog te veel op de achtergrond. Indien het de Vlaamse overheid menens is om 'een goede praktijk rol' op te nemen, dient zij beide luiken voldoende aan bod te laten komen in het antidiscriminatiebeleid. De commissie verwacht dat de Vlaamse overheid hierin een voortrekkersrol opneemt.

# Advies

## 1 Situering

## 2 Aanbevelingen

### 2.1 Definities en streefcijfers

#### 2.1.1 Personen met een handicap of chronische ziekte

Personen met een handicap of chronische ziekte blijven sterk ondervertegenwoordigd in de Vlaamse overheid. Hun aandeel stagneerde de laatste 3 jaren op 1,3%, terwijl het streefcijfer op 3% mikt. De Vlaamse overheid streeft ernaar om als werkgever een weerspiegeling te zijn van de samenleving. In 2016 had 14,9% van de bevolking tussen 20 en 64 jaar te maken met een arbeidshandicap<sup>1</sup>, wat maakt dat een streefcijfer van 3% weinig ambitieus is. De Commissie Diversiteit blijft daarom aandringen op een verhoging van het streefcijfer tot 3,5%, zoals aanbevolen door Deloitte<sup>2</sup>. Zij ziet dit als een belangrijke tussenstap richting streefcijfers gericht op evenredige arbeidsdeelname.

De uitdaging rond tewerkstelling van personen met een handicap of chronische ziekte zal zich bovendien de komende jaren nog sterker stellen doordat binnen 10 entiteiten 50% of meer van de personeelsleden met een handicap of chronische ziekte zich in de leeftijdscategorie 55 jaar of ouder bevinden<sup>3</sup>. Dit betekent dat een groot deel van deze doelgroep de komende jaren de Vlaamse overheid zal verlaten. Ook zijn er binnen de categorie '34 jaar of jonger' minder personen met een handicap of chronische ziekte dan gemiddeld binnen de Vlaamse overheid. Om het streefcijfer te kunnen behalen, zullen er dus ambitieuzere maatregelen moeten komen<sup>4</sup>.

#### 2.1.2 Personen met een buitenlandse herkomst

De Vlaamse overheid heeft gekozen voor een nieuwe definitie voor personen van buitenlandse herkomst<sup>5</sup>. Het bijhorende streefcijfer voor deze groep ligt op 10%. Op 31/12/2016 had 8,9% van de personeelsleden van de Vlaamse overheid een buitenlandse herkomst<sup>6</sup>. Dit cijfer zegt echter weinig over de situatie van de doelgroep die effectief geconfronteerd wordt met een achterstand

1 FOT-barometer: kansengroepen in cijfers 2016. Het gaat om cijfers op basis van een zelfdefinitie voor arbeidshandicap.

2 Deloitte (16 april 2014). Impactevaluatie decreet Evenredige Arbeidsdeelname d.m.v. het analyseren en bijsturen van streefcijfers en definities.

3 Dienst Diversiteitsbeleid. Diversiteit bij de Vlaamse overheid: kwantitatieve analyse van de positie van de doelgroepen binnen de Vlaamse administratie en zelfevaluatie van het gevoerde gelijkheidsbeleid van de entiteiten. Jaarverslag 2015

4 Zie aanbevelingen in 2.4.

5 Deze nieuwe definitie omschrijft personen met een buitenlandse herkomst als personen die legaal en langdurig in België verblijven en die voldoen aan bepaalde criteria: de huidige nationaliteit van de persoon is niet de Belgische nationaliteit; 2. de geboortenationaliteit van de persoon is niet de Belgische nationaliteit; 3. de geboortenationaliteit van de vader is niet de Belgische nationaliteit; 4. de geboortenationaliteit van de moeder is niet de Belgische nationaliteit.

6 Nota aan de Vlaamse regering, betreft het gelijkheids- en diversiteitsplan 2018, p.2

op de arbeidsmarkt. Daarom blijft de Commissie Diversiteit erop aandringen dat de definitie die werd afgesproken in het Vlaams-Economische Sociaal Overleg Comité (Vesoc)<sup>7</sup> wordt gebruikt voor het opvolgen van de tewerkstelling van personen met een migratie-achtergrond. Zowel de focus van het beleid als de bijhorende streefcijfers dienen zich te richten op de doelgroep die opgenomen wordt binnen deze definitie. Daarnaast is het problematisch dat er voor de nieuwe definitie geen nulmeting is gebeurd en dat er bijgevolg geen vergelijkingsmateriaal is voor deze groep binnen de Vlaamse entiteiten. De commissie vindt het wel positief dat er ook gemonitord wordt op basis van de oude definitie, die meer inzicht geeft in de situatie van de doelgroep. Deze cijfers tonen een stijging van 4,4% in 2015 naar 5,4% in 2016. De Commissie Diversiteit vindt dit positief en vraagt om de stijging versneld verder te zetten.

De demografie wijzigt snel. Indien de Vlaamse overheid als werkgever een weerspiegeling wil zijn van de samenleving en een meer divers personeelsbestand nastreeft, is het belangrijk om hierop te anticiperen. Een demografische analyse kan zicht geven op de voorop te stellen of bij te stellen ambities van de Vlaamse overheid (zoals het aanpassen van de streefcijfers).

### 2.1.3 Monitor ook op functieniveaus.

Evenredige vertegenwoordiging van kansengroepen moet niet enkel een streefdoel zijn voor het algemene plaatje van het personeelsbestand, maar ook voor functies op hoger niveau en het leidinggevend kader. In de repliek die de Commissie Diversiteit ontving op haar advies over het actieplan 2016 las de commissie dat de mogelijkheid werd opgenomen om in de toekomst de rang en het al dan niet uitoefenen van een leidinggevende functie te monitoren voor personen van buitenlandse herkomst. De Commissie Diversiteit was daar positief over<sup>8</sup> maar stelt nu vast dat dit niet meer in het actieplan 2018 is opgenomen. De Commissie Diversiteit vraagt hier toelichting over en herhaalt haar vraag naar monitoring van de tewerkstelling van kansengroepen op functieniveaus<sup>9</sup>.

## 2.2 Wervings- en selectiebeleid

### 2.2.1 Concrete doelstellingen over het bereik van kansengroepen in selectie

Om de algemene streefcijfers te bereiken is het essentieel om in te zetten op het bereik van kansengroepen in het wervings- en selectiebeleid. Kwantitatieve en kwalitatieve streefdoelen over het bereik van de kansengroepen in de verschillende stappen van het selectieproces moeten dienst doen als concreet groeipad naar een meer diverse overheid. Deze doelstellingen moeten gelden voor alle aanwervingen bij de Vlaamse overheid. De Commissie Diversiteit vraagt daarom om naast streefcijfers voor de tewerkstelling van kansengroepen, ook concrete en ambitieuze streefcijfers op te maken voor het aandeel sollicitanten uit de kansengroepen. Het vooropstellen van deze doelstellingen moeten gepaard gaan met verdere sensibilisering en ondersteuning van de Vlaamse entiteiten vanuit de dienst Diversiteitsbeleid.

<sup>7</sup> "Personen met een huidige nationaliteit of een nationaliteit bij geboorte van een land van buiten de EU15-landen of een persoon van wie minstens één ouder of twee grootouders een huidige nationaliteit of een nationaliteit bij geboorte van een land van buiten de EU-15 landen heeft."

<sup>8</sup> Advies Gelijke kansen- en diversiteitsplan 2017, pg. 10

<sup>9</sup> Advies Gelijke kansen- en diversiteitsplan 2016, p. 10



De bijzondere aandacht die de dienst Diversiteitsbeleid in 2018 schenkt aan verhoogde instroom van kansengroepen via arbeidsmarktcommunicatie, het uitbouwen van contacten met toeleiders en bemiddeling tussen de entiteiten en potentiële kandidaten is positief en belangrijk. Om het effect van deze acties op de beoogde doelstellingen te evalueren is het belangrijk dat zij ook gemonitord worden. Een van de acties uit 2017<sup>10</sup> was het meewerken aan een digitaal vacaturesysteem met het oog op monitoring van kansengroepen in het selectieproces. De dienst Diversiteitsbeleid stelt nu dat er een machtiging werd aangevraagd bij de privacy-commissie voor de monitoring van sollicitanten. De commissie is tevreden over de eerste stappen die met deze aanvraag werden gezet. Zij wenst in het jaarlijks voortgangsrapport verder op de hoogte te worden gehouden van deze monitoring van de kansengroepen in het selectieproces.

## 2.2.2 Ondersteuning van rekruteerders en selectoren

De Commissie Diversiteit stelt vast dat prioriteit 3 'ondersteuning van diversiteit in de processen van rekrutering en selectie en wegwerken van de instroomdrempels' niet langer opgenomen is in het gelijkekansen-en diversiteitsplan 2018. De commissie vindt het onduidelijk waarom deze prioriteit werd geschrapt en vraagt verheldering hierover. Rekruteerders en selectoren vormen immers een cruciale schakel in het bevorderen van een grotere instroom van kansengroepen binnen de entiteiten van de Vlaamse overheid. De dienst Diversiteitsbeleid heeft daarom een voorname rol te spelen in het ondersteunen van rekruteerders en selectoren m.b.t. neutrale (pre)selectie, het reduceren van adverse impact, e.a. Nu is het echter onduidelijk wat de resultaten zijn van sommige acties<sup>11</sup> die hieromtrent werden opgezet in 2017. Deze acties zijn belangrijk om diversiteit en gelijke kansen bij het gebruik van wervings- en selectieinstrumenten te bevorderen en vragen bijgevolg om verdere opvolging.

Rond het gebruik van voorbehouden betrekkingen en redelijke aanpassingen wordt wel nog ingezet op het informeren, opleiden en ondersteunen van selectoren. De Commissie Diversiteit is positief over de nieuwe onlinetool en databank in verband met redelijke aanpassingen en de vervolgoopleidingen die voor selectoren georganiseerd kunnen worden. Zij vindt het namelijk belangrijk dat opleidingen over redelijke aanpassingen zich niet beperken tot het juridisch kader maar vooral praktische ondersteuning bieden.

## 2.2.3 Stages en studentenjobs

Binnen de prioriteit 'instroomondersteuning' wordt terecht sterk ingezet op stages voor kansengroepen. Voor de entiteiten zijn het interessante kanalen om diversiteit op de werkvloer te introduceren en stappen te zetten naar een meer divers personeelsbestand. Indien de stagiair(e) niet wordt aangeworven kan deze werkervaring bovendien toekomstige werkgevers overtuigen dat de persoon in kwestie kan meedraaien op een reguliere werkvloer.

10 Bij prioriteit 3 'ondersteuning van diversiteit in de processen van rekrutering en selectie en wegwerken van de instroomdrempels'

11 Bijvoorbeeld: De dienst Diversiteitsbeleid voert een onderzoek naar CV-screening als onderdeel van de selectie en maakt selectoren alert op de gevaren van uitsluiting van de kansengroepen als resultaat van ongewenste effecten bij CV-screening, onderzoekt de mogelijkheid om een kader te creëren voor de toepassing van het consequent gebruik van divers samengestelde jury's bij selectiegesprekken.

Het is positief dat de dienst Diversiteitsbeleid gericht op zoek gaat naar stageplaatsen binnen de Vlaamse overheid voor personen uit de kansengroepen en de entiteiten ondersteunt bij het uitbouwen van een stagebeleid gericht op kansengroepen. Specifieke aandacht gaat hierbij naar hooggeschoolde anderstaligen, personen met een handicap of chronische ziekte en ongekwalificeerde jongeren. Ook voor studenten uit de kansengroepen wordt op zoek gegaan naar stageplaatsen.

De Commissie Diversiteit mist echter cijfers over het aantal stageplaatsen en studentenjobs en de vertegenwoordiging van de kansengroepen daarbij. De commissie vraagt deze cijfers jaarlijks op te nemen in het voortgangsrapport. School- en werkstages kunnen bovendien een belangrijk instroomkanaal vormen voor kansengroepen. Om zicht te krijgen op de valorisatie van dit instroomkanaal vraagt de Commissie Diversiteit om ook een overzicht van het aantal stagiair(e)s per kansengroep dat doorstroomt naar een aanwerving bij de Vlaamse overheid op te nemen in het voortgangsrapport.

### Personen met een handicap of chronische ziekte

Personen met een handicap of chronische ziekte kunnen zich re-integreren via een onbezoldigde stage, een bezoldigde bedrijfsstage of een GIBO. De Commissie Diversiteit vindt het positief dat men inzet op de bekendmaking van de mogelijkheid tot GIBO's binnen de Vlaamse overheid en dat de Vlaamse overheid de mogelijkheid voorziet om jobstudenten met een handicap of chronische ziekte kosteloos in dienst te nemen door centrale tussenkomst in de loonkosten. Daarnaast is het goed dat men het gebruik van voorbehouden betrekkingen blijft stimuleren, ook voor tijdelijke aanstellingen, en dat men de mogelijkheid van voorbehouden betrekkingen onderzoekt bij de opstart van een GIBO. Ook voor studenten met een handicap of chronische ziekte worden belangrijke inspanningen geleverd met het oog op vakantiewerk, stages of vaste tewerkstelling binnen de Vlaamse overheid.

### Personen met een migratie-achtergrond

De Commissie Diversiteit waardeert dat hooggeschoolde anderstaligen de kans krijgen om werkervaring om te doen en hun Nederlands te verbeteren via taalstages, observatiestages, bezoldigde bedrijfsstages of tewerkstelling via artikel 60. In een recent Viona-onderzoek<sup>12</sup> werd onderzocht welke instrumenten of maatregelen vanuit VDAB het meest effectief zijn met betrekking tot de arbeidsintegratie van personen met een migratieachtergrond<sup>13</sup>. Uit de conclusies blijkt duidelijk dat (individuele) beroepsopleidingen hier zeer effectief zijn. De Commissie Diversiteit vraagt daarom dat de dienst Diversiteitsbeleid ook inzet op het gebruik van IBO en IBO-T, bijvoorbeeld bij specifieke contracten (tijdelijke en vervangingscontracten, ...) <sup>14</sup>. Dit zou een welkom instroomkanaal zijn voor personen van buitenlandse herkomst.

Voor het zoeken van kandidaten uit de kansengroepen legt de dienst Diversiteitsbeleid contact met instellingen waar kansengroepen les of opleiding volgen. Zo zijn er onder andere contacten

12 Vandermeersch H., De Cuyper P., De Blander R. & Groenez S, (2017) Kritische factoren in het activeringsbeleid naar mensen met een vreemde herkomst, Viona onderzoek

13 Het onderzoek maakt een opdeling in 5 herkomstgroepen en 7 trajecttypes en ook de verschillen in effectiviteit naargelang de profielen van personen met een migratieachtergrond werden geanalyseerd.

14 Dit instrument is bedoeld om anderstaligen taalondersteuning te bieden tijdens de opleiding. Gedurende de opleiding krijgt de medewerker twee keer per week taalondersteuning en begeleiding van VDAB.

met CVO's waar lessen Nederlands gegeven worden. Ook andere middenveldorganisaties die personen met een migratieachtergrond bereiken kunnen hier betrokken worden.

## 2.3 Ga voor een versterkte focus op competenties

De focus op competenties en het objectief in kaart brengen daarvan is een belangrijke bouwsteen van een duurzaam diversiteitsbeleid. Structurele drempels die verhinderen dat de competenties en talenten van bepaalde groepen effectief een plaats krijgen binnen de Vlaamse overheid moeten worden aangepakt.

### 2.3.1 Taalbeleid

In eerdere adviezen drong de Commissie Diversiteit reeds aan op het ontwikkelen van een goed doordacht, doelgericht en ruimer verspreid taalbeleid binnen de Vlaamse overheid. Taalondersteuning op de werkplek is daar een belangrijk aspect van. In die zin vindt de commissie het goed dat de dienst Diversiteitsbeleid de entiteiten ondersteunt bij het ontwikkelen van concrete taalopleidingen en taalondersteuning op de werkvloer. Daarnaast moet er ook aandacht zijn voor klare taal in vacatures, taalvereisten afgestemd op de vaardigheden die nodig zijn in een functie, het vermijden van verborgen negatieve effecten voor anderstaligen in selectietesten, voldoende ondersteuning na de aanwerving zoals taalcoaching, enzovoort. De Commissie Diversiteit vindt het daarom goed dat de dienst Diversiteitsbeleid vacatureteksten screent op taaltoegankelijkheid en hiervan een evaluatie laat maken, dat er ook voor personeelsleden voorzien wordt in opleidingen in het kader van extra taalverwerving en dat er een link voorzien wordt tussen taalniveaus en functieclassificatieniveaus om te kunnen bepalen welk niveau van het Nederlands nodig is voor het uitoefenen van een bepaalde functie.

Zoals de dienst Diversiteitsbeleid zelf aankaart blijft het Selor-taalexamen een structureel probleem veroorzaken voor de tewerkstelling van personen van buitenlandse herkomst bij de Vlaamse overheid. De Commissie Diversiteit vindt het positief dat de dienst Diversiteitsbeleid blijft onderhandelen met Selor over knelpunten aangehaald in het onderzoek van het Instituut voor Levende talen (ILT). Zij vraagt om daarnaast blijvend aan te kaarten op het federale niveau dat er een aanpassing van de bestuurstaalwet nodig is. Een beleid gericht op competenties en talenten maakt namelijk gebruik van realistische en functiespecifieke taaltesten. Daarom zou het getuigschrift NT2 erkend moeten worden als voldoende voorwaarde. De sociale partners en de vertegenwoordigers van de kansengroepen stellen echter vast dat het getuigschrift NT2 nu niet is afgestemd met het Selor taalexamen. Daarnaast vraagt de Commissie Diversiteit dat Selor steeds zou aangeven dat feedback over het afgelegde taalexamen ten alle tijden kan worden gevraagd en dat Selor op vraag van de kandidaten en binnen de gestelde termijnen toegankelijke feedback over het afgelegde taalexamen voorziet. De Commissie stelt ook vast dat de beschikbare online test niet representatief is voor het eigenlijke examen.

### 2.3.2 EVC

Bij een focus op competenties en talenten is een goedwerkend EVC-beleid een prioriteit. Ook binnen de Vlaamse overheid moet het zichtbaar maken en waarderen van competenties van de huidige en toekomstige personeelsleden ervoor zorgen dat ook mensen zonder de vereiste diploma's maar met de juiste competenties aan de slag kunnen. De huidige EVC-procedure is echter omslachtig en duur waardoor de entiteiten er haast nooit gebruik van maken. De

Commissie Diversiteit vraagt opnieuw om werk te maken van het beleid inzake EVC binnen de Vlaamse overheid. In de eerste plaats moeten drempels worden weggewerkt met aandacht voor een vlotte en hanteerbare procedure, het financiële luik en de mogelijkheden van doorwerking van de erkenning van EVC's.

De acties rond EVC waren opgenomen in prioriteit 3 'ondersteuning van diversiteit in de processen van rekrutering en selectie en wegwerken van de instroomdrempels' van het actieplan 2017. De commissie stelde hierboven (onderdeel 2.2.2) reeds vast dat deze prioriteit niet langer is opgenomen in het actieplan 2018. De commissie vraagt hier verheldering over.

### 2.3.3 Niveaugelijkwaardigheid

De Vlaamse overheid moet ook verder werk maken van toegankelijke overheidsjobs voor personen met een buitenlands diploma dat (nog) niet als gelijkwaardig is erkend, maar die wel over de juiste competenties beschikken. Er zijn weinig functies waarvoor een specifiek diploma vereist is, meestal volstaat een niveaugelijkwaardigheid. Dat moet ook in vacatureberichten worden vermeld. Het is ook belangrijk om personen wiens buitenlands diploma nog niet als volledig gelijkwaardig werd erkend niet bij voorbaat uit te sluiten van de wervings- en selectieprocedures en hiervoor, samen met Naric-Vlaanderen, een procedure voor uit te werken die voldoende snel gaat opdat de kandidaten effectief aan de sollicitatieprocedure kunnen deelnemen.

### 2.3.4 Nationaliteitsvoorwaarde

Bij statutaire betrekkingen blijft de nationaliteitsvoorwaarde een belangrijke drempel voor de tewerkstelling van personen met een migratie-achtergrond bij de Vlaamse overheid. De Commissie Diversiteit vroeg in het verleden reeds om werk te maken van een decreet en eventuele aanpassing van art. 10, tweede lid van de Grondwet zodat statutaire betrekkingen ook effectief kunnen worden opengesteld voor niet-EER-onderdanen<sup>15</sup>. De Waalse en Brusselse parlementen maakten het in 2012 op basis van een decreet mogelijk dat ook derdelanders statutair benoemd kunnen worden in administraties, behalve in openbare gezagsfuncties. Het decreet specificeert echter niet welke functies specifiek zijn voorbehouden voor Belgen wat aanleiding geeft tot interpretatieproblemen<sup>16</sup>.

De Commissie Diversiteit vraagt om verder aan te dringen op een wijziging van art. 10, tweede lid van de Grondwet en om in afwachting in te zetten op het verduidelijken van de voorwaarden in vacatures. Gezien ook in Vlaanderen openbare gezagsfuncties voorbehouden zijn voor Belgen vraagt de commissie dat de Vlaamse overheid duidelijkheid schept over de precieze invulling van 'openbare gezagsfuncties'. Zo kunnen betwistingen in de toekomst vermeden worden.

15 Advies gelijkekansen- en diversiteitsplan 2016

16 Zie vraag van mevrouw Nahima Lanjri aan de eerste minister over "de wijziging van artikel 10 van de Grondwet" (nr. 7102) <http://www.dekamer.be/doc/CCRI/pdf/54/ic274.pdf>

## 2.4 Diversiteit op alle niveaus van de organisatie

### 2.4.1 Entiteiten als kernactoren

Op 8 juli 2016 wijzigde de Vlaamse regering het BVR van 24 december 2004 houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkekansen-en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie. Entiteiten werden toen benoemd als dé kernactoren van het diversiteitsbeleid<sup>17</sup>.

De Commissie Diversiteit vindt het positief dat de dienst Diversiteitsbeleid entiteiten stimuleert, activeert, informeert en ondersteunt. In 2018 zal zij hiertoe een systeem van diversiteitsprojecten installeren waarbij entiteiten financiële ondersteuning, expertise en begeleiding kunnen krijgen. De commissie vraagt echter meer duidelijkheid over de concrete invulling van dit proefproject. Zij vindt het belangrijk dat deze projecten specifiek aandacht besteden aan innovatie en het realiseren van meer impact. In die zin vindt de commissie het positief dat de verschillende entiteiten van de Vlaamse overheid in co-creatie zullen kunnen werken aan de uitbouw van hun eigen diversiteitsbeleid<sup>18</sup>. Voor de commissie is het belangrijk dat deze projecten worden opgezet met het oog op latere verspreiding als ‘good practice’ en kennisdeling met andere entiteiten.

### 2.4.2 Alle niveaus van de entiteit betrekken

#### Diversiteitsambtenaren

De Commissie Diversiteit waardeert dat, zoals in de repliek<sup>19</sup> op het advies van 27 februari 2017 wordt meegegeven, de dienst Diversiteitsbeleid inzet op een betere ondersteuning van diversiteitsambtenaren binnen de verschillende entiteiten en blijft opkomen voor een versterking van hun mandaat. Zoals de commissie in het verleden reeds aanhaalde ontbreekt het deze diversiteitsambtenaren momenteel namelijk aan voldoende tijd om het diversiteitsplan op te stellen en uit te voeren. Daarom herhaalt zij dat minstens één persoon – afhankelijk van het aantal personeelsleden van de entiteit - voldoende dient te worden vrijgesteld om zijn/haar taken uit te voeren. De Commissie Diversiteit is het niet eens met de stelling uit de repliek dat het formaliseren van dit proces geen meerwaarde zou bieden. De entiteiten die door de dienst Diversiteitsbeleid intensief worden ondersteund bij de uitbouw van hun diversiteitsbeleid voorzien ruimte om in te zetten op diversiteit en hun diversiteitsambtenaar wordt ondersteund door een aanvullende werkgroep diversiteit. De Commissie Diversiteit ziet dit als een goede praktijk waardoor entiteiten hun rol als kernactor van het diversiteitsbeleid kunnen waarmaken en vraagt om deze praktijk verder uit te bouwen. Het is ook positief dat het sjabloon van de diversiteitsplannen binnen de entiteiten verspreid wordt.

17 Nota aan de Vlaamse overheid, Gelijke kansen-en diversiteitsplan 2017

18 Toelichting Vlaams diversiteitsambtenaar tijdens de bijeenkomst van de Commissie Diversiteit op 22 november 2017

19 Gelijke kansen- en diversiteitsplan 2017- repliek op het advies van de SERV en de Commissie Diversiteit, p.3-4

## Leidend ambtenaren en directiecomités

Het versterken van het mandaat van de diversiteitsambtenaren neemt niet weg dat ook leidend ambtenaren en hun management- en directiecomités hun engagement voor diversiteit en gelijke kansen zichtbaar moeten opnemen. In die zin is het goed dat de dienst Diversiteitsbeleid de rondes van directiecomités voortzet en ook de diversiteitsambtenaren betreft bij de overlegmomenten in hun entiteit. De 'engagementsverklaring non-discriminatiebeleid'<sup>20</sup> die op 21 maart 2017 werd ondertekend door de leidend ambtenaren is een goed voorbeeld van hoe het managementniveau actief betrokken kan worden bij de uitbouw van een non-discriminatie- en diversiteitsbeleid binnen de Vlaamse overheid.

## HR-medewerkers en selectoren

HR-medewerkers, rekruteerders en selectoren vormen een cruciale schakel in het bevorderen van een grotere instroom van kansengroepen binnen de entiteiten van de Vlaamse overheid. De commissie wees er reeds op dat deze prioriteit echter niet langer is opgenomen in het actieplan 2018 en vraagt hier verheldering over (zie onderdeel 2.2.2).

## Externe communicatie

De Dienst Diversiteitsbeleid wenst te werken aan diverse en correcte beeldvorming. Enerzijds wil zij hiermee het bereik van kansengroepen als mogelijke nieuwe medewerkers vergroten en anderzijds is het de bedoeling om een correcte beeldvorming en sensibilisering bij het brede publiek in de hand te werken. De dienst zal hiertoe tools aanreiken aan entiteiten om binnen hun communicatie rekening te houden met 'superdiversiteit' binnen de samenleving. De Commissie Diversiteit vindt het positief dat er concrete handvaten ontwikkeld worden voor communicatiemedewerkers maar vraagt om hierbij voldoende te blijven afstemmen met middenveldorganisaties die kansengroepen vertegenwoordigen. Het netwerk na de partnercampagne 'Er is plaats voor diversiteit bij de Vlaamse overheid' kan o.a. ook hiervoor worden aangesproken.

De diversiteitsgedachte integreren in de externe communicatie impliceert ook dat er verder wordt ingezet op integrale toegankelijkheid (van websites, dienstverlening, gebouwen, ...) volgens de principes van universal design. Dit betekent dat er bij aanvang moet worden meegenomen dat diverse groepen van diensten gebruik zullen maken. In 2018 wordt de Europese richtlijn van 26 oktober 2016 inzake de toegankelijkheid van de websites en mobiele applicaties van overheidsinstanties juridisch omgezet binnen de Vlaamse overheid. De dienst Diversiteitsbeleid werkt verder om via opleidingen en sensibiliseringsacties ook stappen te zetten richting de praktische implementatie van deze richtlijn. De commissie moedigt dit ten eerste aan, met als einddoel dat de Vlaamse overheid qua externe communicatie volledig in overeenstemming is met de richtlijn.

<sup>20</sup>[https://overheid.vlaanderen.be/sites/default/files/documenten/personeel/diversiteit/Engagementsverklaring\\_leidinggevenden\\_VO\\_def\\_200317.docx](https://overheid.vlaanderen.be/sites/default/files/documenten/personeel/diversiteit/Engagementsverklaring_leidinggevenden_VO_def_200317.docx)



## 2.5 Acties voor personen met een handicap of chronische ziekte

### 2.5.1 Vernieuwde focus op individuele maatregelen

De Commissie Diversiteit vindt het positief dat de structurele ondersteuning van personen met een handicap of chronische ziekte opnieuw een prioriteit vormt in het actieplan voor 2018. De focus op individuele maatregelen ligt in lijn met het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. De commissie herhaalt dat deze verschuiving van focus gepaard moet gaan met voldoende budget. Verder vindt zij het positief dat de dienst Diversiteitsbeleid investeert in promotie en het stimuleren van het gebruik van de vernieuwde maatregelen via een een-op-een begeleiding in de entiteiten. Het is duidelijk dat er in de entiteiten die intensief begeleid worden een versterkte aandacht is voor het beleid ten aanzien van personen met een handicap of chronische ziekte. Wel stelt de commissie zich de vraag of sensibilisering en bewustmaking hier voldoende zijn.

### 2.5.2 Voorbehouden betrekkingen

De Commissie Diversiteit waardeert de vele inspanningen van de dienst Diversiteitsbeleid in het bekend maken en stimuleren van voorbehouden betrekkingen, maar twijfelt aan de effectiviteit van enkel stimuleren. Ze herhaalt dan ook haar vraag aan de bevoegde minister om met de leidend ambtenaren concrete doelstellingen af te spreken over dit punt. Zoals vermeld in de rondzendbrief<sup>21</sup> kan elk beleidsdomein 1% van de betrekkingen uitgedrukt in voltijds equivalenten (VTE) voorbehouden voor personen met een arbeidshandicap die recht hebben op een langdurige loonkostsubsidie in de reguliere of sociale economie. Een andere mogelijkheid is dat zij een re-integratietraject organiseren voor een persoon die langdurig afwezig is. Ook is het positief dat er wordt onderzocht of de toegangsvoorwaarden voor voorbehouden betrekkingen tijdelijk verruimd kunnen worden totdat het streefcijfer behaald is, of voorbehouden betrekkingen mogelijk gemaakt kunnen worden bij de opstart van een GIBO en of een aantal bepalingen betreffende voorbehouden betrekkingen herwerkt kunnen worden.

### 2.5.3 Koppenbeleid

Op 17 maart 2017 werd het 'koppenbeleid'<sup>22</sup> van de Vlaamse overheid bij nieuwe aanwervingen in voorbehouden betrekkingen afgeschaft. De Commissie Diversiteit vindt dit een stap in de goede richting maar twijfelt over de concrete impact van deze maatregel. Het aantal voorbehouden betrekkingen blijft namelijk zeer beperkt ten aanzien van het totaal aantal personeelsleden bij de Vlaamse overheid. Op die manier blijft de maatregel eerder symbolisch. Bovendien verlopen besparingen bij huidige werknemers nog steeds op het aantal koppen. Zoals de commissie reeds

21 Kabinet van de Minister-President van de Vlaamse Regering (15 december 2008). Voorbehouden betrekkingen voor bepaalde personen met een arbeidshandicap

22 Op 6 mei 2011 besliste de Vlaamse Regering dat het aantal personeelsleden op 30 juni 2014 5% lager diende te zijn dan op 30 juni 2009. Bij de opmaak van de begroting 2014 werd dit opgetrokken naar 6,5%. De Vlaamse Regering besliste dat het te verminderen aantal ambtenaren diende te worden opgevolgd in personeelsaantallen (koppen) en niet in VTE. Het personeelsaantal verwijst naar het aantal personeelsleden die op een bepaald tijdstip een tewerkstellingscontract of aanstellingsbesluit hebben met een entiteit, ongeacht of ze worden bezoldigd of effectief prestaties voor de entiteit leveren. In de huidige regeerperiode legde de Vlaamse Regering een verdere vermindering op van 1950 personeelsleden voor het einde van de legislatuur.

aangaf in het advies over het gelijkekansen- en diversiteitsplan 2017 geeft dit leidinggevend een incentive om personen die deeltijds werken sneller te laten uitstromen. Aangezien personen met een handicap of chronische ziekte en vrouwen vaker deeltijds werken, zijn zij disproportioneel het slachtoffer van besparingen. Daarom vraagt de commissie dat er bij besparingen wordt geteld in VTE in plaats van koppen. Zij is dan ook opgetogen over de actie die stelt dat de dienst Diversiteitsbeleid pleit voor een uitbreiding van de voorziene uitzondering via voorbehouden betrekkingen voor bestaand personeel, interne mobiliteit en werving via reguliere selectie.

#### **2.5.4 Re-integratiebeleid en vernieuwd verlofstelsel voor deeltijdse prestaties wegens handicap op chronische ziekte**

De Commissie Diversiteit waardeert dat de dienst Diversiteitsbeleid bijdraagt aan de verdere uitbouw van een re-integratiebeleid door mee te werken aan projecten op beleidsniveau en op caseniveau en verder werk te maken van het lerend netwerk. De commissie herhaalt dat zo'n re-integratiebeleid moet inzetten op aangepast werk, waarbij de restcapaciteiten van de werknemer verzoend worden met de noden van de organisatie. Aangepast werk kan zowel inhouden dat de huidige functie van de werknemers wordt gemoduleerd of dat de werknemer in aanmerking komt voor een andere (aangepaste) functie. Uitstroom is enkel een oplossing wanneer aangepast werk niet mogelijk is. Dit vraagt om een arbeidsorganisatie die diversiteit concreet omzet in aangepaste jobs en een krachtige organisatieverandering van alle entiteiten. In de reactie die de Commissie Diversiteit op 27 maart 2017 ontving op haar advies werd verwezen naar het KB re-integratie van 28 oktober 2016 tot wijziging van het KB van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers, dat hiervoor een uitgelezen kader zou bieden. Het KB voorziet namelijk dat de werkgever, werknemer en arbeidsarts in onderling overleg een individueel re-integratieplan opstellen dat ook de concretisering van aangepast werk als onderwerp kan hebben. Het Agentschap Overheidspersoneel zou ook in kaart brengen hoe dit KB als hefboom voor een proactief en kwaliteitsvol re-integratiebeleid ingezet kan worden en zou vervolgens een ondersteuningsaanbod voor de entiteiten ontwikkelen. De Commissie Diversiteit moedigt dit ten eerste aan en kijkt uit naar de resultaten evenals naar die van het proefproject 'jobcrafting en functiecreatie in entiteiten'.

Daarnaast neemt de commissie ook akte van de beslissing van de Vlaamse regering om statutaire personeelsleden die omwille van handicap of chronische ziekte van een voltijdse functie terugvallen op een deeltijdse functie, een extra vergoeding te geven van 30% van het loon van het niet-gewerkte deel bovenop hun deeltijds loon. Zo blijft het inkomen van het betrokken personeelslid op een aanvaardbaar niveau en kan deze persoon blijven werken. Toch moet de overheid hier als werkgever ook waakzaam zijn om werknemers niet in de richting van deeltijdse stelsels gecombineerd met een uitkering te duwen.

## **2.6 Monitoring**

Sinds 2018 is monitoring een van de tien prioriteiten binnen het gelijkekansen- en diversiteitsplan van de Vlaamse overheid. De Commissie Diversiteit vindt dit positief; om evaluatie van het gevoerde beleid mogelijk te maken is er nood aan gerichte en betrouwbare indicatoren. De Commissie Diversiteit vraagt dat de dienst Diversiteitsbeleid jaarlijks een voortgangsrapport (met streefcijfers, kwantitatieve analyses met betrekking tot evenredige vertegenwoordiging (met



relatieve aandelen en absolute aantallen) en een kwalitatieve analyse van de gedane inspanningen) opmaakt en dit samen met de adviesvraag aan de commissie bezorgt. Zoals de commissie in het verleden reeds aanhaalde vormen het voortgangsrapport en het actieplan een onlosmakelijk geheel: de acties moeten hun basis hebben in de missie en visie van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid en de vaststellingen in het voortgangsrapport<sup>23</sup>.

De Commissie Diversiteit waardeert dat de dienst Diversiteitsbeleid de mogelijkheid onderzoekt om personen met een handicap of chronische ziekte te meten aan de hand van administratieve data. Dit kan een belangrijke stap vooruit betekenen voor het in kaart brengen van de aanwezigheid van deze doelgroep bij de Vlaamse overheid. De Commissie Diversiteit vraagt wel om in dat geval af te stemmen met de definities en registratiemethodes gebruikt op andere beleidsniveaus (bv. lokale besturen in Vlaanderen).

## 2.7 Tweesporenbeleid rond arbeidsgerelateerde discriminatie

De Commissie Diversiteit vindt het positief dat er uitvoering gegeven werd aan het anti-discriminatieplan voor de Vlaamse overheid dat werd voorzien in het gelijkekansen- en diversiteitsplan 2017. De dienst diversiteitsbeleid vroeg de leidend ambtenaren een engagementsverklaring te ondertekenen die zowel een persoonlijk engagement als acties op het niveau van de entiteit omvat. De entiteiten namen het engagement om concrete acties rond non-discriminatie op te nemen in hun managementdocumenten. Deze breed gedragen engagementsverklaring vormt de basis waarop de dienst Diversiteitsbeleid in 2018 de uitbouw van een sterk non-discriminatie- en diversiteitsbeleid binnen de Vlaamse overheid zal ondersteunen.

De dienst Diversiteitsbeleid geeft aan werk te willen maken van zowel het voorkomen als het bestrijden van discriminatie binnen de entiteiten van de Vlaamse overheid en stelt dat dit een voortdurend aandachtspunt moet zijn binnen het diversiteitsbeleid. De Commissie Diversiteit onderschrijft dit en benadrukt het belang van beide luiken. Zij stelt vast dat er talrijke concrete acties zijn opgenomen rond het ondersteunen van de entiteiten bij het voorkomen van discriminatie<sup>24</sup>. Acties rond het onderdeel 'bestrijden van discriminatie' blijven echter nog te veel op de achtergrond. Indien het de Vlaamse overheid menens is om 'een goede praktijk rol' op te nemen, dient zij beide luiken voldoende aan bod te laten komen in het antidiscriminatiebeleid. De commissie verwacht dat de Vlaamse overheid hierin een voortrekkersrol opneemt.

Tot slot dient de dienst Diversiteitsbeleid de entiteiten te wijzen op het feit dat neutraliteit zich richt op het neutraal handelen van personeelsleden.

23 Advies Gelijkekansen- en diversiteitsplan 2016, p. 8

24 De Dienst Diversiteitsbeleid: ondersteunt de uitvoering van de engagementsverklaringen non-discriminatie, ondersteunt en begeleidt specifieke acties van de entiteiten over het voorkomen van discriminatie, faciliteert de ontwikkeling van een non-discriminatieclausule in de entiteiten van de Vlaamse overheid, sensibiliseert en communiceert blijvend om het draagvlak met betrekking tot non-discriminatie te vergroten, e.a.