

# Gelijke kansen en diversiteit – plan 2007

---

**Naar een evenredige vertegenwoordiging van kansengroepen in de Vlaamse overheid**

Dienst Emancipatiezaken

Vlaamse overheid

13 oktober 2006

# Inhoudsopgave

Inhoudsopgave .....	2
Samenvatting van de opdrachthouder voor Emancipatiezaken.....	5
Overzicht actiepunten 2007 .....	9
Initiatieven voor alle kansengroepen .....	14
1 Cijfers.....	15
1.1 Streefcijfers.....	15
1.2 Vrijwillige registratie .....	16
2 Beleidsinstrumenten .....	19
2.1 Gericht op de kansengroepen.....	19
2.2 Gericht op de beleidsvoering .....	24
Mannen en vrouwen .....	28
1 Cijfers.....	29
1.1 Huidige cijfers .....	29
1.2 Streefcijfers.....	30
2 Beleidsinstrumenten .....	31
2.1 Gericht op de kansengroepen.....	31
2.2 Gericht op de beleidsvoering .....	37
Personen van allochtone afkomst.....	39
1 Cijfers.....	40
1.1 Huidige cijfers .....	40
1.2 Streefcijfers.....	41
2 Beleidsinstrumenten .....	43
2.1 Gericht op de instroom .....	43
2.2 Gericht op de werknemers.....	49
Personen met een arbeidshandicap .....	51
1 Cijfers.....	52
1.1 Huidige cijfers .....	52
1.2 Streefcijfers.....	53
2 Beleidsinstrumenten .....	54
2.1 Gericht op de instroom .....	54

2.2	Gericht op de werknemers.....	58
Kortgeschoolden.....		70
1	Cijfers.....	71
1.1	Huidige cijfers .....	71
1.2	Streefcijfers.....	73
2	Beleidsinstrumenten .....	75
2.1	Gericht op de instroom .....	75
2.2	Gericht op de werknemers.....	76
Ervaren werknemers .....		79
1	Cijfers.....	80
1.1	Huidige cijfers .....	80
1.2	Streefcijfers.....	80
2	Beleidsinstrumenten .....	82
2.1	Gericht op de werknemers.....	82
Gelijkekansen- en diversiteitsplannen 2006 van de beleidsdomeinen en de entiteiten .....		85
1	Opmaak van jaarplannen.....	86
1.1	Een aangepast stramien.....	86
1.2	Ondersteuning bij de opmaak.....	87
2	Algemeen overzicht van de ingediende plannen .....	88
2.1	Algemeen .....	88
2.2	Aanleveren van cijfergegevens.....	93
2.3	Overlegorganen.....	93
2.4	Audits.....	93
2.5	Evaluaties gelijkekansen- en diversiteitsbeleid 2005 .....	94
2.6	Opmaak gelijkekansen- en diversiteitsplannen 2006.....	94
3	Thema's gelijkekansen- en diversiteitsplannen 2006.....	96
3.1	Instroom.....	96
3.2	Zichtbaarheid van diversiteit, sensibilisering en draagvlak .....	97
3.3	Vorming .....	97
3.4	Monitoring.....	98
3.5	Combinatie werk-privéleven .....	98
3.6	Werkgroep gelijke kansen en diversiteit .....	99
3.7	Toegankelijkheid voor personen met een handicap.....	99
3.8	Kortgeschoolden.....	99

3.9	Leeftijdsbewust personeelsbeleid .....	100
3.10	Doorstroom .....	100
3.11	Belangenbehartiging .....	100
3.12	(Extern) beleid .....	100
3.13	Allerlei .....	101
	Contactgegevens .....	103
	Lijst van afkortingen .....	<u>114114</u>

Verwijderd: 116

# Samenvatting van de opdrachthouder voor Emancipatiezaken

## Hoogtepunten van vorig en volgend jaar

Afgelopen jaar werden belangrijke stappen gezet in het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid. Het aandeel vrouwen op topniveau steeg van 10% naar 16%. Een ruime campagne werd gevoerd om vrouwen aan te trekken. Ook werd vorig jaar beslist dat alle beheersovereenkomsten streefcijfers moeten omvatten naar drie kansengroepen: vrouwen in managementfuncties, allochtonen en personen met een arbeidshandicap. Het nieuwe personeelsstatuut, het raamstatuut, bepaalt dat er voor personen met een zware handicap voorbehouden betrekkingen mogelijk zijn en dat bij gelijke kwalificatie voor een vacante functie de voorkeur moet uitgaan naar het lid van de kansengroep.

Voor 2007 ziet de opdrachthouder Emancipatiezaken drie prioriteiten. Ten eerste het operationeel maken van de loonkostensubsidie voor personen met een rendementsverlies. Ten tweede het uitbreiden van de vrijwillige registratie van allochtone en gehandicapte personeelsleden naar alle beleidsdomeinen. En ten derde het goedkeuren van een meerjarenplan gericht op een sterkere instroom van allochtonen en personen met een arbeidshandicap in de Vlaamse overheid (Actieplan Wervend werven van kansengroepen).

## Geeft de Vlaamse overheid het voorbeeld?

Geeft de Vlaamse overheid het voorbeeld op het vlak van gelijke kansen en diversiteit? Ja en neen. Proportioneel werken er bij de Vlaamse overheid duidelijk meer kortgeschoolde en ervaren personeelsleden dan in de totale beroepsbevolking in Vlaanderen. Maar het aandeel personeelsleden met een arbeidshandicap of van allochtone afkomst blijft veel te laag. Het aantal vrouwen in managementfuncties is toegenomen, maar de campagne voor meer vrouwen in topfuncties had niet het gewenste resultaat. Bovendien blijft de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de meer technische functies nog steeds bestaan.

## Het gevaar van verdringing naar een lager niveau

Voor kortgeschoolden duikt het probleem van *upgrading* op. Op dit ogenblik is bij de min 35-jarigen 39% tewerkgesteld op niveau A (functies die open staan voor universitair en HOLT geschoolden) en maar 16% op niveau D (functies die open staan voor personen zonder diploma van het hoger secundair onderwijs). Zes op de tien vacante functies in de Vlaamse overheid richten zich momenteel op hooggeschoolden (niveau A en B), terwijl in de beroepsbevolking maar één op drie hooggeschoold is. Op termijn zal het aantal kortgeschoolden in de Vlaamse overheid wellicht aanzienlijk dalen.

De trend van upgrading heeft ook negatieve gevolgen voor personen met een arbeidshandicap en personen van allochtone afkomst, omdat zij gemiddeld een lager opleidingsniveau hebben.

Op niveau D werken in verhouding tot de andere niveaus meer contractuele personeelsleden en worden er bovendien minder examens voor statutairen georganiseerd. Het laatste generieke examen vond plaats in 1991.

### **Hét knelpunt voor allochtonen: de instroom**

Er stellen zich te weinig allochtonen kandidaat voor jobs bij de Vlaamse overheid. Bij de startbanen boekte de Vlaamse overheid wel vooruitgang. Maar allochtonen mogen niet enkel in precare functies goed vertegenwoordigd zijn.

Uit onderzoek van de dienst Emancipatiezaken blijkt dat allochtonen zich te weinig aangesproken voelen tot werken bij de overheid. De overheid moet haar jobs meer en beter bekend maken via gerichte doelgroepcommunicatie.

Allochtone en gehandicapte kandidaten ondervinden extra de nadelen van selectietests die niet altijd meten wat ze moeten meten, namelijk de kerncompetenties van de vacante functie. De generieke examens met vaak duizenden kandidaten moeten evolueren naar functiespecifieke examens. Zo kan via gerichte wervings- en selectietests de juiste persoon op de juiste plaats komen. Het credo dat generieke examens garant staan voor een gelijke toegang tot de functie van ambtenaar klopt niet. Uit onderzoek blijkt dat er aanpassingen aan de testen nodig zijn, maar bovenal blijkt overduidelijk dat de overheid er niet in slaagt om allochtone kandidaten voor deze examens aan te trekken.

### **Nood aan een loonkostensubsidie voor zware handicaps**

Het aantal personen met een handicap bleef de laatste tijd min of meer ongewijzigd. Het quotum van 2% werd al een tijdje geleden afgeschaft en vervangen door streefcijfers in combinatie met de mogelijkheid om aparte wervingen te organiseren voor personen met een zware handicap.

Nu bestaat het gevaar dat de personen met een zware handicap worden 'weggeconcurrereerd' door personen met een lichtere handicap. De opdrachthouder Emancipatiezaken roept de Vlaamse overheid op om voldoende prioriteit te geven aan een loonkostensubsidie waarmee een lijnmanager het rendementsverlies van een persoon met een handicap kan compenseren. In de private sector bestaat dit al langer. Hopelijk kan en wil de Vlaamse Regering hier de komende jaren voldoende budget voor uittrekken.

### **Actieplannen van de departementen en agentschappen**

Naast dit actieplan van de dienst Emancipatiezaken maakten ook de meeste entiteiten van de Vlaamse overheid een eigen actieplan. Acht op tien dienden een plan in, een beter cijfer dan vorig jaar.

De plannen vermelden vooral sensibiliseringsacties, focussen meer op oudere personeelsleden en de acties met betrekking tot mannen/vrouwen nemen af. Er zijn verschillende interessante initiatieven die als inspiratie kunnen dienen voor andere entiteiten.

De kwaliteit van de plannen verschilt sterk. Een groot aantal van deze plannen is te vaag. Er is ook een probleem van meetbaarheid van de doelstellingen. Dat maakt het

voor volgend jaar moeilijk om te beoordelen of de voornemens werden gerealiseerd. Daarnaast zijn er ook plannen die aandacht hebben voor een betere analyse van de situatie van kansengroepen. Enkele entiteiten formuleerden hun plan in samenwerking met een diversiteitswerkgroep. Kortom, bij een aantal plannen is verbetering merkbaar. Nu is de uitdaging om alle plannen voldoende diepgang te geven.

### **Nood aan een krachtig meerjarenplan**

De Vlaamse overheid zal het vooropgestelde streefcijfer van 4,5% personeelsleden met een arbeidshandicap tegen 2010 niet halen zonder bijkomende acties. Dat geldt ook voor allochtonen: in 2015 wil de Vlaamse Regering 4% allochtonen onder haar personeelsleden tellen.

Er is dus nog veel werk aan de winkel. De dienst Emancipatiezaken roept op tot een globaal plan met diepgaande acties gericht op een verhoogde instroom van personen met een handicap en allochtonen, een plan dat tot resultaten leidt en initiatieven bevat voor meerdere jaren, een plan waar voldoende middelen voor worden uitgetrokken, een plan dat expliciet afgesproken en gesteund wordt door de top van de administratie, de Vlaamse Regering en de Vlaamse overheidsvakbonden.

### **Op de goede weg, maar er is veel meer nodig**

Een beleid rond gelijke kansen en diversiteit is moeilijk en kost tijd en geld. Inspanningen leiden niet steeds op korte termijn tot zichtbare resultaten. Er mag geen beeld ontstaan dat de Vlaamse overheid faalt. Afgelopen jaar werden belangrijke initiatieven ondernomen. Een greep daaruit: de algemene streefcijfers voor allochtonen en vrouwen in managementfuncties werden goedgekeurd, er kwam een akkoord dat streefcijfers 'doorvertaald' worden naar de entiteiten via de beheersovereenkomsten, de netwerkbijsluitingen van Vlechtwerk voor vrouwen en mannen die hogerop willen kenden veel succes, het personeelsstatuut maakt het nu formeel mogelijk dat leidinggevenden bij gelijke kwalificatie van kandidaten de voorkeur geven aan personen uit de kansengroep. Een aantal entiteiten boeken goede resultaten bij de instroom van allochtonen, zoals de VDAB, De Lijn, het Agentschap voor Facilitair Management en Kind en Gezin.

De Vlaamse overheid heeft meer van deze acties nodig. Acties, niet omwille van de acties, maar omwille van de resultaten. De Vlaamse overheid moet haar voorbeeld waarmaken en uitdragen.



Ingrid Pelssers

Opdrachthouder Emancipatiezaken Vlaamse overheid

## **Beleidsvisie 2005-2010 van de ienst Emancipatiezaken**

### **Missie**

In samenwerking met de minister van Bestuurszaken en de hele ambtelijke en politieke top wil de opdrachthouder Emancipatiezaken de Vlaamse overheid in de komende jaren uitbouwen tot een referentiemodel voor alle burgers en organisaties op het vlak van een duurzaam en geïntegreerd gelijkekansen- en diversiteitsbeleid.

### **Strategische richtlijn voor organisatiecultuur**

De komende jaren is er vooral nood aan een beïnvloeding van de organisatiecultuur. Daarom plant de opdrachthouder lunchgesprekken met allochtonen, netwerkbijeenkomsten voor mannen en vrouwen met managementambitie, dialoogdagen voor personen met een handicap en ook contacten met personeelsleden die niet tot de kansengroepen behoren.

### **Strategische richtlijn voor structuurverandering**

De Vlaamse overheid heeft zich hervormt. Het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid moet deel uitmaken van de nieuwe Vlaamse overheid. Maatregelen rond de kansengroepen moeten worden verankerd in de beheersovereenkomsten (bijvoorbeeld via streefcijfers), in het competentie management, in het wervings- en selectiebeleid. Ook is er een monitoringsysteem om de personeelsevolutie van allochtone en gehandicapte personeelsleden in kaart te brengen.

### **Iedere kansengroep krijgt in de periode 2005-2010 een eigen benadering**

- Op het vlak van het genderbeleid is vooral een cultuurverandering nodig, zeker op managementniveau (keuze voor de vrouwelijke kandidaat bij gelijke kwalificatie, netwerkbijeenkomsten voor vrouwen maar ook mannen met managementambitie, streefcijfer van 33%,...).
- Bij personen met een arbeidshandicap is de open houding van de collega's erg belangrijk, maar de nood ligt nu in de eerste plaats nog bij structurele aanpassingen (rendementondersteuning/subsidies, voorbehouden betrekkingen voor mensen met een zware handicap, aanpassingen van selectietesten, ...).
- Bij personen van allochtone afkomst moet vooral op de instroom worden ingezet (doorlichting van het wervingsbeleid, begeleiding van de personeelsdiensten bij het aantrekken van allochtonen voor vacatures, ...).
- Bij kortgeschoolden en ervaren werknemers is een aanpassing van het hele loopbaanbeleid de belangrijkste opdracht. Projecten zoals het Erkennen van Verworven Competenties (EVC's), een sensibiliseringscampagne en opleidingsplannen op maat zijn hier nodig.



# Overzicht actiepunten 2007

M/V= mannen/vrouwen

A= personen van allochtone afkomst

H= personen met een arbeidshandicap

K= kortgeschoolden

E= ervaren werknemers

## **Streefcijfers (A – H – M/V)**

- Advies aanreiken voor het formuleren van streefcijfers voor personen met een arbeidshandicap, personen van allochtone afkomst en vrouwen in middenkaderfuncties per beleidsdomein en per entiteit.

## **Monitoring (A – H)**

- Uitbreiding van het systeem van vrijwillige registratie van personen van allochtone afkomst en personen met een arbeidshandicap naar de 12 andere beleidsdomeinen.
- Advies geven aan entiteiten die een eigen systeem willen opzetten.

## **Wervend werven: instroom verhogen (A – H)**

- In overleg met de relevante actoren een meerjarenplan opstellen, gericht op een verhoogde instroom van allochtonen en personen met een arbeidshandicap.
- Opmaken en publiceren van een handleiding.

## **Voorkeurregel bij gelijke kwalificatie (A – H – M/V)**

- De praktische toepassing van de voorkeurregel binnen de organisatie onderzoeken.

## **Stage- en werkervaringsplaatsen in de Vlaamse overheid (A – H – K)**

- Uitbreiden van contacten met BUSO-scholen, tweedekansonderwijs en scholen met een groot aantal allochtonen.
- Meer stageplaatsen bieden aan personen met een handicap, met extra aandacht voor mensen met een visuele handicap.

## **Vernieuwing van de Commissie Emancipatiezaken (A – H – M/V – K – E)**

- Aanstelling van de emancipatieambtenaren opvolgen.
- Streven naar een optimale vorm en werkwijze voor de nieuw samengestelde commissie Emancipatiezaken.

### **Laagdrempelig meldpunt ongelijke kansen en discriminatie (A – H – M/V)**

- Nagaan wat de Europese richtlijnen betreffende meldpunten betekenen voor de Vlaamse overheid.

### **Zichtbaarheid van de dienst Emancipatiezaken verbeteren (A – H – M/V – K – E)**

- Opmaken van een nieuwe voorstellingsbrochure van de dienst Emancipatiezaken.
- De website omvormen tot een instrument van de dienst Emancipatiezaken over alle diversiteitsactoren en kansengroepen in de Vlaamse overheid en daarbuiten.

### **Vrouwen in topmanagement (M/V)**

- Een grondig evaluatierapport maken om lessen te trekken voor de toekomst.

### **Vlechtwerk: netwerking tussen potentiële leidinggevenden (M/V)**

- Organiseren van een tweede Vlechtwerk in Brussel.
- Opstarten van Vlechtwerk in Antwerpen.

### **Combinatie werk en privé voor leidinggevenden (M/V)**

- Aan de minister van Bestuurszaken een rapport bezorgen over de verbetering van de mogelijkheden voor leidinggeven in deeltijd.

### **Samenwerking met externe partners (M/V)**

- Als partner betrokken zijn in de organisatie van een event.
- Een workshop geven over het rekruteren van vrouwelijk toptalent.

### **Ondersteuning bij werving (A + H - K)**

- Aanbieden van ondersteuning aan personeelsdiensten bij het invullen van vacatures door leden van de kansengroepen.

### **Samenwerking met de VDAB (A + H)**

- Oprichting van een bemiddelingscel door VDAB voor vacatures van de Vlaamse overheid.
- Gerichte selectie van potentiële allochtone kandidaten in het werkzoekendenbestand voor vacatures van de Vlaamse overheid.
- Oprichting van een sollicitantenbank met spontane allochtone kandidaten voor werk bij de Vlaamse overheid.

### **Integratie van het diversiteitsaspect bij Selor (A + H)**

- Verder opnemen van procesverantwoordelijke diversiteit in offertebesprekingen van Selor.
- Aanbieden van een diversiteitsopleiding aan Selor-selectiedeskundigen, ambtenaren buiten Selor die functioneren als juryleden binnen Selor-selecties.
- Proefgroep 'personen van allochtone afkomst' en "personen met een arbeidshandicap" laten kennismaken met selectietests van Selor.

### **Interculturele communicatie op de werkvloer (A)**

- Start trainingen rond interculturele communicatie op de werkvloer.

### **Kennismaking en feedback op het beleid tijdens lunchgesprekken (A)**

- Periodiek organiseren van lunchgesprekken met personeelsleden van allochtone afkomst.

### **Redelijke aanpassingen bij werving en selectie (H)**

- Finalisering van het charter en de handleiding redelijke aanpassingen en publicatie.
- Start van het kennisdelend netwerk.

### **Voorbehouden betrekkingen voor mensen met een zware arbeidshandicap (H)**

- Bepalen wie onder de doelgroep personen met een zware arbeidshandicap valt.
- Uittekenen van de wervingsaanpak.
- Start van de implementatie.

### **Rendementsondersteuning (H)**

- De minister van Bestuurszaken een beleidsvoorstel bezorgen voor rendementsondersteuning voor personen met een arbeidshandicap die rendementsverlies hebben.
- Opstart van een piloottoepassing, inclusief het uitwerken van een begeleidend integratieprotocol.

### **Dialogdag (H)**

- Organiseren van een derde dialogdag voor personeelsleden met een handicap.

### **Toegankelijke websites (H)**

- Integratie van de aandacht voor Toegankelijkheid in het aankoopbeleid van ICT-producten.
- Omvorming van de vorming over webtoegankelijkheid naar een pakket begeleid zelfstandig studeren.
- Integreren van de database met webtoepassingen en het element toegankelijkheid in de algemene websitelijst van de coördinatieceel e-government.
- Tussentijdse evaluatie aan het lijnmanagement en de Vlaamse Regering overmaken.
- Zonodig bijstelling van de aanpak en herformulering van de doelstellingen.
- Toegankelijkheid van webtoepassingen een plaats geven in de ICT-communicatie.
- Ter beschikking stellen van een medewerkster door de entiteit ICT-beleid voor het project Toegankelijk Web.
- Nagaan of toegankelijke ICT-producten als standaard kunnen worden opgenomen.
- Screenen van het systeem extranet op toegankelijkheid.

### **Vlaamse gebarentaal (H)**

- Aanbieden van een cursus Vlaamse gebarentaal.
- Samen met het doventolkenbureau CAB nagaan hoe tolkaanvragen vanuit de Vlaamse overheid voldoende kunnen worden ingevuld.

### **Redelijke aanpassingen van de werkomgeving (H)**

- Aanpassen van de procedure voor arbeidspostaanpassingen.
- Bekend maken van de nieuwe procedure aan het lijnmanagement, de personeelsverantwoordelijken en de personeelsleden met een handicap.

### **Loopbaanbegeleiding (H)**

- Ondersteunen van individuele dossiers op vraag van personen met een arbeidshandicap, HRM-medewerkers, Werkwijzer of het Loopbaanontwikkelingscentrum.
- Uitwerken van een systeem dat voorziet in rendementsondersteuning voor een deel van de groep personen met een arbeidshandicap.

### **Verder werk maken van integrale toegankelijkheid van gebouwen (H)**

- Vervolg op het vorig project waarbij andere gebouwen worden geëvalueerd.
- Evaluatie van de projecten waar het toegankelijkheidsbureau advies heeft gegeven maar nooit de realisaties werden geëvalueerd na oplevering.
- Doorlichten van alle openbare vergaderzalen die via het Archebussysteem kunnen worden gehoord.
- In het handboek voor de manager voor de introductie van 'anders werken' worden elementen opgenomen omtrent personen met bijzondere noden.
- Elk ontwerp van inrichting laten screenen op toegankelijkheid en de uitvoering van de werken op basis hiervan laten begeleiden door een toegankelijkheidsexpert.

### **Werving- en selectieprocedure op niveau D (K)**

- In het kader van de aanbevelingen die uit de doorlichting van de wervings- en selectieprocedures voor niveau D voortkomen, met de personeelsverantwoordelijken overleggen welke bijstellingen mogelijk en wenselijk zijn.

### **Geletterdheid en inzetbaarheid verhogen (K + A - H)**

- Verhogen van het aantal personeelsleden op niveau D dat deelneemt aan ontwikkelactiviteiten.
- Pilotprojecten opstarten rond geïntegreerde leertrajecten op de werkplek.
- Uitbouwen van instrumentarium ter ondersteuning van lijnmanagers.
- Communicatie over dat instrumentarium.
- Speciale aandacht voor kortgeschoolden bij geplande projecten en activiteiten, waaronder loopbaanexamens en regularisatie-examens, leeftijdsbewust personeelsbeleid en open aanbod.

### **Maatregelen rond loopbaanontwikkeling en personeelsregelgeving (E)**

### **Gelijkekansen- en diversiteitsplannen (A – H – M/V – K- E)**

- Zorgen dat alle entiteiten en/of beleidsdomeinen een actieplan indienen.
- De kwaliteit en de meetbaarheid van de actieplannen verbeteren.

# Initiatieven voor alle kansengroepen

# 1 Cijfers

## 1.1 Streefcijfers

Met diverse instrumenten streeft de Vlaamse overheid naar diversiteit in het personeelsbestand:

- Het decreet van 8 mei 2002 bepaalt dat de Vlaamse overheid een evenredige vertegenwoordiging van de kansengroepen moet nastreven.
- Het besluit van de Vlaamse Regering van 24 december 2004 verplicht elke minister om voor zijn of haar beleidsdomein een streefcijfer te bepalen én op te nemen in de aansturingsinstrumenten, zoals beheersovereenkomsten, planningsdocumenten, managementcontracten of samenwerkingsovereenkomsten.
- Het nieuwe personeelsstatuut van de Vlaamse overheid, het 'raamstatuut', dat werd goedgekeurd op 13 januari 2006, stelt dat de Vlaamse Regering voor de doelgroepen globale streefcijfers bepaalt.

Voor enkele kansengroepen bestaan al globale streefcijfers, die worden besproken in de betreffende hoofdstukken. Op de streefcijfers per beleidsdomein is het nog wachten. Voor twee kansengroepen, namelijk ervaren en kortgeschoolde werknemers, is er momenteel geen aanleiding om streefcijfers te formuleren, omdat er van deze groepen een oververtegenwoordiging is.

### Actiepunt in 2007

- Advies aanreiken voor het formuleren van streefcijfers voor personen met een arbeidshandicap, personen van allochtone afkomst en vrouwen in middenkaderfuncties per beleidsdomein en per entiteit.

Meer informatie bij:

Katrijn Vanderweyden

Dienst Emancipatiezaken

Telefoon: 02-553 48 03

E-mail: [katrijn.vanderweyden@bz.vlaanderen.be](mailto:katrijn.vanderweyden@bz.vlaanderen.be)

## 1.2 Vrijwillige registratie

### Er zijn geen gegevens over allochtone afkomst en arbeidshandicap

Voor de doelgroepen mannen en vrouwen, ervaren werknemers en kortgeschoolden zijn de gegevens bekend: geslacht, leeftijd en diploma zitten in principe in elk personeelssysteem. Dat geldt niet voor de gegevens met betrekking tot afkomst en handicap: deze gegevens zijn strikt onderworpen aan de privacywetgeving.

Een systeem voor vrijwillige registratie kan hier een oplossing bieden. Bovendien gaat zo'n systeem verder dan monitoring, want de verzamelde gegevens kunnen ook dienen voor een beleid van positieve actie.

In april 2006 bracht de Commissie ter Bescherming van de Persoonlijke Levenssfeer (CBPL) formeel advies uit over het ontworpen systeem voor vrijwillige registratie in de ministeries. Dat leidde tot een aantal kleine aanpassingen.

<p><b>Ministeries:</b> de huidige departementen en de interne verzelfstandigde agentschappen zonder rechtspersoonlijkheid.</p>
--

### Pilootproject nulmeting

Het beleidsdomein Bestuurszaken organiseerde als eerste de oproep tot vrijwillige registratie. Een externe betrouwbaarheidstoets controleerde de gegevens:

- Hoeveel mensen met een arbeidshandicap registreerden zich als ingeschreven in het Vlaams Fonds voor Sociale Integratie Personen met een Handicap versus hoeveel mensen zijn er daadwerkelijk ingeschreven?
- Hoeveel mensen registreerden zich van allochtone afkomst versus het naamherkenningsprogramma van de VDAB dat namen van Maghrebijnse en Turkse afkomst herkent?

### Uit een eerste test kunnen alvast enkele conclusies worden getrokken

1. De kansengroepen zijn ondervertegenwoordigd.

Hoewel er meer mensen uit de kansengroepen werden geteld dan al gedeeltelijk bekend waren, zijn beide kansengroepen nog steeds ondervertegenwoordigd: 1,8% in plaats van 4,5% mensen met een arbeidshandicap en 2% in plaats van 4% mensen van allochtone afkomst.

2. Een systeem van vrijwillige registratie loont.

Er werden ongeveer een derde meer mensen uit de beide kansengroepen geteld dan tot nu toe bekend waren. Bovendien scoort het systeem beter dan het naamherkenningsysteem van de VDAB of een eigen subjectieve naamherkenning. Niettemin blijft de telling een onderschatting. Voor personen met een arbeidshandicap bedraagt deze minstens een vierde: deze groep is zeker 25% groter



dan uit de vrijwillige registratie blijkt. Maar het systeem werkt en kan nog worden verbeterd. Daarom kan het zeker worden gebruikt om een beleid op basis van streefcijfers te onderbouwen. Zo kan aan alle personeelsleden worden gevraagd de gegevens op te geven, aangevuld met een categorie 'wens niet te antwoorden' en een categorie 'weet niet'.

3. Het systeem kan aan betrouwbaarheid winnen.

Met enkele ingrepen kan het systeem nog betrouwbaarder worden, bijvoorbeeld verlagen van de drempel om mee te doen en nagaan van welk aandeel in het personeelsbestand er betrouwbare gegevens zijn. De noemer wordt dan niet het totale personeelsbestand, maar het aandeel waarvan men informatie heeft. Het aandeel waarover men geen informatie heeft, zegt iets over de betrouwbaarheid van de gegevens. Eventueel kan men moeilijk bereikbare doelgroepen detecteren en hierop de aanpak aanpassen.

4. Het systeem is conform de privacywetgeving.

De registratie is vrijwillig en niet overmatig. Een personeelslid kan de gegevens steeds inzien en wijzigen. De toepassing in het personeelssysteem is correct en ook de koppeling met andere personeelsgegevens is mogelijk. Daardoor zijn de gegevens geschikt voor monitoring en positieve actie.

#### **Hoe ging het beleidsdomein Bestuurszaken te werk?**

In juni 2006 organiseerde het beleidsdomein Bestuurszaken een piloot nulmeting. De dienst Emancipatiezaken coördineerde het project.

Betrokken entiteiten waren: het departement Bestuurszaken (BZ), het intern verzelfstandigd Agentschap voor Facilitair Management (AFM), het intern verzelfstandigd Agentschap voor Binnenlands Bestuur (ABB) en het intern verzelfstandigd Agentschap voor Overheidspersoneel (AGO).

Elk personeelslid kreeg een mail met de vraag om aan de gegevensverzameling in het kader van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid mee te werken. De definities van allochtone afkomst en arbeidshandicap werden voorgelegd. Wie zich hierin herkende, kon de gegevens zelf in het personeelssysteem invullen.

Wie langdurig afwezig was, kreeg thuis een brief en kon reageren met een formulier. Dit gold ook voor mensen van de catering en het poetspersoneel dat niet over een pc op het werk beschikt.

Deze persoonlijke oproep werd begeleid door een muurkrantbericht en uitleg in het personeelsblaadje van de catering- en poetsdienst. De leidinggevenden ontvingen begeleidende informatie. Heel het systeem werd uitgebreid toegelicht op de website van de dienst Emancipatiezaken.

#### **Actiepunten in 2007**

- Uitbreiding van het systeem van vrijwillige registratie naar de twaalf andere beleidsdomeinen.
- Advies geven aan entiteiten die een eigen systeem willen opzetten.

Meer informatie bij:

Johan Vermeiren

Dienst Emancipatiezaken

Telefoon: 02-553 59 36

E-mail: [johan.vermeiren@bz.vlaanderen.be](mailto:johan.vermeiren@bz.vlaanderen.be)

## 2 Beleidsinstrumenten

### 2.1 Gericht op de kansengroepen

#### 2.1.1 De instroom van kansengroepen verhogen

##### **Tijdens een colloquium geven relevante actoren hun visie**

De dienst Emancipatiezaken organiseerde op 14 februari 2006 het colloquium 'Wervend werven van kansengroepen'.

Op het colloquium formuleerden belangrijke actoren bij de werving en selectie in de Vlaamse overheid - Jobpunt Vlaanderen en Selor - samen met vertegenwoordigers uit het middenveld een replek op de aanbevelingen. Vlaams minister van Bestuurszaken, Geert Bourgeois, leidde het colloquium in.

In februari 2008 wil de dienst Emancipatiezaken opnieuw een publiek moment organiseren om een stand van zaken op te maken in verband met de instroom van kansengroepen bij de Vlaamse overheid.

##### **Het actieplan Wervend Werven zal concrete maatregelen voorstellen**

In samenspraak met de relevante actoren zal de dienst Emancipatiezaken werk maken van een meerjarenplan gericht op een verhoogde instroom van allochtonen en personen met een arbeidshandicap. Dit plan moet worden gedragen door de administratie, het beleid en de vakbonden.

Het plan zal onder meer maatregelen bevatten met betrekking tot de verspreiding van vacatures, de aard van de selectieprocedures, ondersteuning van personeelsverantwoordelijken en leidinggevenden, sensibilisering rond diversiteit en communicatieacties.

##### **Actiepunt in 2007**

- In overleg met de relevante actoren een meerjarenplan opstellen, gericht op een verhoogde instroom van allochtonen en personen met een arbeidshandicap.

Het actieplan Wervend Werven kan worden geraadpleegd op de website van de dienst Emancipatiezaken: [www.vlaanderen.be/emancipatiezaken](http://www.vlaanderen.be/emancipatiezaken)

### 2.1.2 De voorkeurregel is tot nu toe één keer toegepast

In het raamstatuut van 13 januari 2006 (artikel I 5, §3) is opgenomen dat kandidaten uit de ondervertegenwoordigde groep voorrang krijgen bij sollicitaties, op voorwaarde dat ze even goed zijn als de andere kandidaten: "Zolang de door de Vlaamse Regering bepaalde doelgroepgebonden streefcijfers niet gehaald worden, wordt bij gelijkwaardigheid voorrang gegeven aan de kandidaat uit de ondervertegenwoordigde groep."

Deze maatregel (de zogeheten 'voorkeurregel') is een vorm van 'positieve actie' en niet van positieve discriminatie. Er worden geen banen voorbehouden voor personen uit kansengroepen en enkel bij gelijkwaardigheid krijgt de kandidaat uit de kansengroep voorrang.

De voorkeurregeling in de Vlaamse overheid gold voor het eerst bij de aanwervingsronde van 32 topmanagers in de lente van 2006. Bij gelijke kwalificaties zou de voorkeur uitgaan naar de vrouwelijke kandidaat. De impact van deze maatregel moet grondig worden onderzocht. Meer hierover in het hoofdstuk Mannen en vrouwen.

#### Actiepunt in 2007

- De praktische toepassing van de voorkeurregel binnen de organisatie onderzoeken

Meer informatie bij:

Katrijn Vanderweyden

Dienst Emancipatiezaken

Telefoon: 02-553 48 03

E-mail: [katrijn.vanderweyden@bz.vlaanderen.be](mailto:katrijn.vanderweyden@bz.vlaanderen.be)

### 2.1.3 Het budget voor startbanen vloeit niet meer voort uit resultaten

De dienst Emancipatiezaken begon in de tweede helft van 2005 met de uitwerking van een instrument voor startbanen, dat was bedoeld om vast te stellen of men kwaliteitsvol werk had geleverd inzake diversiteit en kansengroepen. Op basis daarvan kon men dan nadien (een deel van) het budget verdelen.

In het najaar van 2005 werd echter besloten dat het centrale budget van de startbanen vanaf 2006 zou worden verdeeld over de toenmalige departementen, op basis van hun personeelssterkte. Voor de Vlaamse openbare instellingen was de verdeling van de budgetten op het moment van de opmaak van dit actieplan nog niet definitief beslist.

De toekenning van het budget voor startbanen hangt dus niet meer samen met engagementen noch met resultaten inzake diversiteit en kansengroepen. De verdeling van het budget wordt ook niet meer centraal opgevolgd.

De dienst Emancipatiezaken betreurt de nieuwe wijze van verdeling van het budget en hoopt dat de leidend ambtenaren hun verantwoordelijkheid zullen opnemen en de startbanen blijvend zullen hanteren als een maatregel die de instroom van mensen uit de kansengroepen gevoelig verhoogt.

#### **2.1.4 Via stageplaatsen kunnen kansengroepen aan bod komen**

Het vinden van een stageplaats voor leerlingen uit kansengroepen verloopt soms zeer moeizaam. De toegenomen werkdruk van de laatste maanden (BBB) heeft een negatieve invloed gehad op het aanbieden van stageplaatsen. Vooral voor studenten met een handicap en in het bijzonder studenten met een visuele handicap is het vinden van een stageplaats problematisch. Ook vraagt de begeleiding van een aantal bezoldigde en onbezoldigde stagiairs veel tijd.

#### **Het Agentschap voor Overheidspersoneel bemiddelde voor 66 plaatsen**

Tijdens het schooljaar 2005-2006 heeft het Agentschap voor Overheidspersoneel (AGO) bemiddeld voor 46 stageplaatsen voor onbezoldigde stagiairs. Van deze 46 plaatsen zijn er 36 ingenomen door kortgeschoolden, 3 door gehandicapten en 24 door allochtonen. Een stagiair kan deel uitmaken van meerdere kansengroepen, bijvoorbeeld een persoon van allochtone afkomst kan tevens kortgeschoold zijn.

AGO heeft er ook voor gezorgd dat het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap 20 bezoldigde werkervaringsplaatsen aanbood. Deze 20 leerlingen uit centra voor deeltijds onderwijs zijn allen kortgeschoold en 7 leerlingen zijn van allochtone afkomst. Het zoeken en daadwerkelijk invullen van de bezoldigde werkervaringsplaatsen was niet altijd eenvoudig.

#### **Er waren in totaal 1.750 stagiairs bij de hele Vlaamse overheid**

Het Agentschap voor Overheidspersoneel heeft een enquête gedaan naar het aantal stagiairs bij de Vlaamse overheid in het schooljaar 2005-2006. Uit de antwoorden bleek dat het totaal aantal stagiairs binnen de Vlaamse overheid 1.750 bedroeg, waarvan 108 stagiairs van allochtone afkomst (6,17%), 19 met een arbeidshandicap (1,08%) en 72 kortgeschoold (4,11%).

#### **Ook in 2006-2007 zijn er 20 bezoldigde werkervaringsplaatsen**

Een begrotingsvoorstel om 120.000 euro centraal te houden voor de betaling van de 20 bezoldigde werkervaringsplaatsen tijdens het schooljaar 2006-2007 is goedgekeurd. Het Agentschap voor Overheidspersoneel zal contact opnemen met de centra voor deeltijds onderwijs om de bezoldigde werkervaringsplaatsen in te vullen. Bij de contacten met de centra wordt benadrukt dat allochtonen welkom zijn in de organisatie.

#### **Actiepunten in 2007**

- Uitbreiden van contacten met BUSO-scholen, tweedekansonderwijs en scholen met een groot aantal allochtonen.
- Meer stageplaatsen bieden aan personen met een handicap, met extra aandacht voor mensen met een visuele handicap.

Meer informatie bij:

Greta Gryson

AGO

Telefoon: 02-553 49 46

E-mail: greta.gryson@bz.vlaanderen.be

### **2.1.5 Naar meer vakantiewerkers uit de kansengroepen**

Op 19 juni 2006 bracht de minister van Bestuurszaken een nieuwe omzendbrief uit over de aanwerving van jobstudenten, die geen voorrangsregels meer bevat. De entiteiten kunnen dus zelf de criteria vaststellen op basis waarvan zij jobstudenten selecteren.

Vakantiewerk doen bij de Vlaamse overheid is een belangrijke kans voor mensen uit de kansengroepen. Dit geeft hun de mogelijkheid om een eerste werkervaring op te doen en de Vlaamse overheid als werkgever te leren kennen. Hierdoor is de kans groter dat zij na het afronden van hun studie zullen solliciteren bij de Vlaamse overheid.

De dienst Emancipatiezaken vraagt de entiteiten om alles in het werk te stellen om mensen uit de kansengroepen vakantiewerk te laten doen in de Vlaamse overheid. Dit kan zeer expliciet door een streefpercentage van bijvoorbeeld 10% te formuleren voor vakantiewerkers uit de kansengroepen. Ook kunnen de entiteiten de vacatures voor vakantiewerk bewust verspreiden via kanalen die mensen uit de kansengroepen meer bereiken, bijvoorbeeld via de mailinglijst van de dienst Emancipatiezaken.

Voorrang bieden aan kinderen van personeelsleden impliceert een mogelijke indirecte discriminatie van allochtonen, doordat het huidige personeelsbestand nog zeer weinig allochtonen bevat.

### **2.1.6 Elektronisch solliciteren mag geen drempels opwerpen**

Het zelfbedieningspersoneelssysteem Vlimpers van de ministeries bevat in ontwerp ook een module waarmee sollicitanten hun kandidaatstelling en hun CV kunnen invoeren in het systeem. Indien deze optie van kracht zou worden, is het relevant dat dit geen extra drempels opwerpt voor kansengroepen, bijvoorbeeld personen met een leeshandicap of mensen die geen vlotte toegang tot het internet hebben. Daarom blijft gelijkwaardige communicatie nodig. Zolang er geen verdere stappen worden gezet om dit elektronisch solliciteren in te voeren, is de aandacht voor kansengroepen hierin ook zonder voorwerp.

### **2.1.7 Diversiteit en gelijke kansen verwerken in de integriteitszorg**

Integriteit is een belangrijk aandachtspunt voor de minister van Bestuurszaken. Daarom werd tijdens het voorbije werkjaar verwachtingsvol uitgekeken naar de aanstelling van de coördinator integriteitszorg. De coördinator nam haar functie op in mei 2006.

De dienst Emancipatiezaken wijst op het belang van de integratie van de aspecten diversiteit en gelijke kansen in het integriteitsdiscours en de daarmee samenhangende documenten. Verschillende documenten zijn geschikt om waarden te omschrijven en een eventuele non-discriminatiecode op te nemen:

- Het standaard arbeidsreglement van de Vlaamse overheid bevat slechts de minimale wettelijk vereiste elementen over ongewenst seksueel gedrag op het werk, pesten en geweld. Nochtans is een arbeidsreglement een zichtbare en geschikte plaats voor de opname van een non-discriminatieclausule.
- De basisversie van de nieuwe deontologische code van 2006 bevat slechts een zeer beperkte vermelding betreffende non-discriminatie. De bedoeling is dat elke entiteit een aangepaste of uitgebreide deontologische code maakt. De dienst Emancipatiezaken vindt het erg belangrijk dat de entiteiten hun deontologische codes uitbreiden met ruimere non-discriminatieclausules.
- Het waardecharter en het dienstverleningscharter zijn nog in ontwikkeling, maar bevatten zeker mogelijkheden voor het opnemen van non-discriminatieclausules.

### **Voorbeeld van een uitgewerkte gedragscode: Kind en Gezin**

Binnen Kind en Gezin werd een gedragscode uitgewerkt voor het personeel.

Doelstellingen waren: de samenwerking met collega's bevorderen, een richtlijn bieden aan medewerkers en leidinggevenden, het standpunt van Kind en Gezin verduidelijken en de centrale waarde van 'respect voor diversiteit' tot uiting brengen.

Bij de uitwerking van de gedragscode waren het directiecomité, het diversiteitsplatform en een speciale werkgroep betrokken. De bestaande gedragscodes en de wetgeving werden bestudeerd. Medewerkers konden hun input geven en 20 personeelsleden werden geïnterviewd.

De gedragscode bestaat uit volgende onderdelen:

- Verwachtingen in de samenwerking
- Discriminatiegronden
- Wat is diversiteit?
- Voor wie?
- Richtlijnen voor samenwerking
- Wat te doen bij problemen?

De gedragscode werd binnen Kind en Gezin opgenomen in het introductietraject, in het arbeidsreglement en in de planning en evaluatie.

Meer informatie bij:

Sigrid Cox

Emancipatieambtenaar, Kind en Gezin

Telefoon: 02-533 12 68

E-mail: sigrid.cox@kindengezin.be

Meer informatie bij:

Joke Van Dyck

Dienst Emancipatiezaken

Telefoon: 02-553 50 79

E-mail: [joke.vandyck@bz.vlaanderen.be](mailto:joke.vandyck@bz.vlaanderen.be)

## 2.2 Gericht op de beleidsvoering

### 2.2.1 De commissie Emancipatiezaken heeft een nieuwe samenstelling

De nieuwe organisatiestructuur van de Vlaamse overheid beïnvloedt de samenstelling van de commissie Emancipatiezaken. In plaats van vertegenwoordigers van departementen en openbare instellingen komen er nu vertegenwoordigers van beleidsdomeinen en entiteiten. In de eerste plaats betekent dit een uitbreiding van de commissie. Naast de oorspronkelijke emancipatieambtenaren, die in veel gevallen hun taak blijven opnemen, komt er een groep bij.

De **Commissie Emancipatiezaken (CE)** is een netwerk van emancipatieambtenaren uit de verschillende entiteiten van de Vlaamse overheid. Ook enkele experts maken deel uit van de CE. De emancipatieambtenaren coördineren de acties rond gelijke kansen en diversiteit in hun beleidsdomein of entiteit. De CE ondersteunt én voedt het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse overheid.

De commissie komt om de twee maanden samen. De opdrachthouder Emancipatiezaken zit de vergaderingen voor.

De commissie Emancipatiezaken stelde een adviesnota op over de rol en de werkwijze van de emancipatieambtenaren in deze nieuwe situatie. De commissie adviseert om naast de emancipatieambtenaren per beleidsdomein ook emancipatieambtenaren per entiteit aan te stellen. De kerntaken van deze emancipatieambtenaren moeten deel uitmaken van hun functieprofielen. Het advies bevat een model functieprofiel met de doelstelling, de resultaatgebieden en de gewenste (vaktechnische) competentie van de emancipatieambtenaren. Per beleidsdomein en entiteit moet er een netwerk komen rond diversiteit, gelijke kansen en P&O. Ten slotte vraagt de commissie om afspraken rond de administratieve ondersteuning van de emancipatieambtenaren.

Bij de opmaak van dit actieplan zijn er voor elf van de dertien beleidsdomeinen officieel emancipatieambtenaren aangesteld. Dat betekent dat er zowel voor het departement als voor enkele entiteiten van deze domeinen (in sommige gevallen voor alle entiteiten) emancipatieambtenaren zijn aangesteld. Daarnaast stelden enkele entiteiten een emancipatieambtenaar aan terwijl er noch in het departement noch in de andere entiteiten van het beleidsdomein een aanstelling gebeurde. In



totaal zijn er 46 emancipatieambtenaren die allen in de CE zetelen. In dit cijfer zitten de nieuwe emancipatieambtenaren en de vroegere emancipatieambtenaren voor de beleidsdomeinen of entiteiten waar nog geen officiële aanstelling gebeurde. Daarnaast zijn er nog vier contactpersonen. Zij zijn voorlopige aanspreekpunten in afwachting van de aanstelling van een emancipatieambtenaar. De CE wordt aangevuld met vier experts.

### **De nieuwe structuur biedt de kans voor een betere werking**

Nu is het zaak om een werkbare formule te vinden voor de vernieuwde commissie Emancipatiezaken. Deze vernieuwing is immers een uitgelezen kans om de bestaande structuur te verbeteren. De emancipatieambtenaren zijn van groot belang voor het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid: zij weten wat er leeft op de werkvloer, zij dragen het diversiteits- en gelijkekansenbeleid en zij staan in veel gevallen in voor de gelijkekansen- en diversiteitsplannen.

De commissie moet een forum en netwerk zijn waar de vrouwen en mannen uit het veld informatie, ervaringen en leerpunten kunnen uitwisselen. Daartoe zullen concrete initiatieven genomen worden, bijvoorbeeld een ontmoetingsmoment of werkgroepjes. In overleg met de emancipatieambtenaren zal de dienst Emancipatiezaken het concept en de uitwerking van dergelijke initiatieven bepalen.

#### **Actiepunten in 2007**

- Aanstelling van de emancipatieambtenaren opvolgen.
- Streven naar een optimale vorm en werkwijze voor de nieuw samengestelde commissie Emancipatiezaken.

Meer informatie bij:

Annelies Decat

Dienst Emancipatiezaken

Telefoon: 02-553 49 38

E-mail: [annelies.decat@bz.vlaanderen.be](mailto:annelies.decat@bz.vlaanderen.be)

### **2.2.2 Diversiteitsplannen als voorwaarde voor overheidsopdrachten**

De dienst Emancipatiezaken vindt het idee om het toekennen van overheidsopdrachten te koppelen aan het voeren van een diversiteitsbeleid door de begunstigde of contractant aanbevelingswaardig. De Vlaamse overheid bevestigt hiermee haar voorbeeldfunctie op het gebied van duurzaamheid en diversiteit.

In Vlaanderen bestaat er een uitgebouwd diversiteitsbeleid naar ondernemingen en organisaties toe, wat het mogelijk maakt de naleving van een diversiteitsplan en het voeren van een beleid ter zake eenvoudig te attesteren.

De dienst Emancipatiezaken bezorgde op 21 augustus 2006 zijn advies aan de minister. Volgens de dienst Emancipatiezaken is voor de concrete uitwerking van deze uitvoeringsvoorwaarden de afdeling Overheidsopdrachten het best geplaatst.

De cel Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit van de afdeling Werkgelegenheidsbeleid is bereid hierbij verdere ondersteuning te bieden.

### **2.2.3 Kennis en ervaring uitwisselen met de lokale overheden**

Ook in de gemeentelijke, provinciale en federale overheden zijn er heel wat verantwoordelijken actief rond gelijke kansen en diversiteit. De dienst Emancipatiezaken hecht veel belang aan een uitwisseling van kennis en ervaringen. Bij de verschillende evenementen die de dienst Emancipatiezaken het afgelopen jaar organiseerde werden deze ambtenaren ook uitgenodigd. Tijdens de infodag in het Vlaams Parlement van 21 april 2006 rond tien jaar beleid tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk waren bijvoorbeeld veel vertegenwoordigers van de lokale overheden aanwezig. Zij ontvangen eveneens alle publicaties van de dienst Emancipatiezaken.

### **2.2.4 Een laagdrempelig meldpunt voor ongelijke kansen is belangrijk**

Sinds 1991 oefent de opdrachthouder voor Emancipatiezaken een ombudsfunctie uit voor ongelijke kansen binnen de Vlaamse overheid. Personeelsleden konden bij haar terecht voor meldingen van ongewenst seksueel gedrag op het werk, discriminatie en racisme. Een strikte interpretatie van het besluit van 24 december 2004 geeft de opdrachthouder voor Emancipatiezaken geen individuele bevoegdheid meer voor klachtenbehandeling.

De Europese Commissie stelt dat Vlaanderen voor haar eigen bevoegdheden nog niet de nodige meldpunten voor discriminatie en racisme heeft aangeduid. Personeelsleden en leidinggevenden weten ook niet altijd wat ze tegen discriminatie en racisme moeten ondernemen. Het is belangrijk dat er een laagdrempelig aanspreekpunt komt.

#### **Actiepunt in 2007**

- Nagaan wat de Europese richtlijnen betreffende meldpunten betekenen voor de Vlaamse overheid.

Meer informatie bij:

Fatima Tigra

Dienst Emancipatiezaken

Telefoon: 02-553 49 70

E-mail: fatima.tigra@bz.vlaanderen.be

## 2.2.5 Communicatieacties

### De voorstellingsbrochure wordt geactualiseerd

Door de reorganisatie van de Vlaamse overheid kreeg de dienst Emancipatiezaken een andere plaats in de organisatie. Voortaan behoort de dienst tot het beleidsdomein Bestuurszaken. Daardoor wijzigden de e-mailadressen en kreeg de website een nieuw adres ([www.vlaanderen.be/emancipatiezaken](http://www.vlaanderen.be/emancipatiezaken)). Ook de kinderopvang ging in oktober 2006 naar een andere entiteit.

#### Actiepunt in 2007

- Opmaken van een nieuwe voorstellingsbrochure van de dienst Emancipatiezaken.

### De website is aan vernieuwing toe

De website van de dienst Emancipatiezaken is aan vernieuwing toe. Dit punt stond vroeger al op de agenda van de dienst, maar door de vele interne wijzigingen als gevolg van de reorganisatie van de Vlaamse overheid bleef onduidelijk onder welke overkoepelende site de vernieuwde site moest vallen.

De vernieuwde site zal net zoals de oorspronkelijke site toegankelijk zijn voor externe surfers, maar moet ook specifieke informatie bevatten die enkel intern raadpleegbaar is.

#### Actiepunt in 2007

- De website omvormen tot een instrument van de dienst Emancipatiezaken over alle diversiteitsactoren en kansengroepen in de Vlaamse overheid en daarbuiten.

Meer informatie bij:

Ingrid Pelssers

Dienst Emancipatiezaken

Telefoon: 02-553 49 67

E-mail: [ingrid.pelssers@bz.vlaanderen.be](mailto:ingrid.pelssers@bz.vlaanderen.be)

# Mannen en vrouwen

# 1 Cijfers

## 1.1 Huidige cijfers

### Over het algemeen is de man/vrouw-verdeling redelijk gelijk

In het totale personeelsbestand van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap bedroeg het aandeel vrouwen op 31 december 2005 42,9% (5469 vrouwen op 12737 personeelsleden). Dit aandeel steeg de voorbije jaren stelselmatig.

Vrouwen zijn nog vaker contractueel tewerkgesteld dan mannen. In het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap waren in 2005 35,4% van de vrouwen contractueel in dienst versus 20,2% van de mannen. Ook bij de min-35-jarigen zijn vrouwen vandaag nog vaker contractueel tewerkgesteld dan mannen, op alle niveaus.

### Het topmanagement is overwegend mannelijk

Bij de Vlaamse overheid was in december 2005 slechts één op de vijf managers een vrouw. Bij de topmanagers was dat amper één op de tien. Het aantal vrouwen op midden- en topniveau verdubbelde tussen 1995 en 2001. Maar sinds 2001 is er een kentering in het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap. Het percentage vrouwen is er zelfs een beetje gezakt: van 21% naar 20%.

### Evolutie van het aandeel vrouwen in het management van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap

	1995	2001	2005*
Top	5,88% (2/34)	9,37% (3/32)	8,89% (4/45)
Middenkader	12,8% (14/109)	24,60% (31/126)	24,41% (31/127)
Totaal	11,18% (16/143)	21,51% (34/158)	20,35%* (35/172)

\* Stand van zaken op 31/12/2005. Dit is een berekening op basis van de feitelijke situatie, waarin rekening is gehouden met de waarnemende functiehouders. Het is ook mogelijk om een berekening te maken op basis van de juridische situatie (wie er officieel aangesteld is) zoals in het P&O-rapport gebeurt. In dat geval gaat het om 19,88% (34/171).

In het voorjaar van 2006 werd een hele groep van topfuncties vacant verklaard. Vrouwen vulden 20% van deze functies in. Daardoor steeg het aantal vrouwen in het topmanagement van de Vlaamse overheid tot 16%.

## 1.2 Streefcijfers

### 33 procent vrouwen in het midden- en topkader

Voor vrouwen op middenkaderniveau en in topfuncties werd een streefcijfer van 33% bepaald. Het cijfer van 33% is gebaseerd op het een-derde-principe: wetenschappelijke studies gaan ervan uit dat vanaf een derde aanwezigheid van vrouwen een wezenlijke cultuurverandering ontstaat.

Voor topfuncties moet het streefcijfer van 33% vrouwen worden gehaald tegen 2015. Ook bij de aanwervingsronde in het voorjaar van 2006 werd gestreefd naar 33% vrouwen. Dat is helaas niet gelukt.

Voor het middenkader moet het streefcijfer van 33% vrouwen tegen 2010 worden gehaald. Dat is haalbaar, want nu al vervullen vrouwen 47 van de 204 middenkaderfuncties (23%) in de hele Vlaamse overheid. Tussen 2006 en 2010 moeten er een twintigtal vrouwen bijkomen, gemiddeld vijf vrouwen per jaar voor de hele Vlaamse overheid. Zolang het streefcijfer van 33% niet wordt gehaald, blijft de voorkeurregel gelden: bij gelijkwaardigheid wordt voorrang gegeven aan de kandidaat uit de ondervertegenwoordigde groep. Verder dient het streefcijfer van 33% nog te worden vertaald naar de beleidsdomeinen en te worden opgenomen in de aansturingsinstrumenten van de entiteiten van de Vlaamse overheid.

## 2 Beleidsinstrumenten

### 2.1 Gericht op de kansengroepen

#### 2.1.1 32 vacante topfuncties: dé kans om vrouwen te laten instromen

In de lente van 2006 deed zich een uitgelezen kans voor om de instroom van vrouwen in topposities bij de Vlaamse overheid te verhogen. In april werden 32 topfuncties vacant verklaard: 15 van leidend ambtenaar en 17 van adjunct-leidend ambtenaar. Zowel interne als externe kandidaten konden deelnemen. Om de instroom van vrouwen in de topfuncties te verhogen, werden enkele specifieke acties ondernomen.

#### **Er kwam een gevarieerde en uitgebreide set maatregelen**

##### 1. Er werden ambitieuze streefcijfers vastgelegd

Voor de aanwervingsronde werd een streefcijfer van 33% vrouwen vastgelegd. Verder moest elke functioneel bevoegde minister bij de eindselectie de voorkeurregel toepassen: bij gelijke kwalificatie diende voorrang te worden gegeven aan de vrouwelijke kandidaat. De Vlaamse Regering als geheel moest in het bijzonder aandacht hebben voor de man/vrouw-verhouding tussen de geselecteerde kandidaten en maximaal twee derde van de teams van consultants en experts mocht van hetzelfde geslacht zijn, waarbij gestreefd moest worden naar een pariteit.

##### 2. Vrouwen kregen een brief van de minister van Bestuurszaken

Vrouwen vanaf dertig jaar en tewerkgesteld op niveau A binnen de Vlaamse overheid kregen een brief waarin ze werden aangemoedigd om hun kandidatuur te overwegen.

##### 3. Een advertentiecampagne riep vrouwen op zich kandidaat te stellen

De minister van Bestuurszaken lanceerde samen met de dienst Emancipatiezaken een advertentiecampagne in Vlaamse dag- en weekbladen die vrouwen oproep zich kandidaat te stellen voor de vacante topfuncties.

##### 4. Een e-card riep vrouwen op zich kandidaat te stellen

De minister van Bestuurszaken en de minister van Gelijke Kansen stuurden een e-mail naar vrouwen en vrouwenorganisaties om bekwame vrouwen op te roepen zich kandidaat te stellen voor de topfuncties bij de Vlaamse overheid.

##### 5. Een informatie- en sensibiliseringssessie ondersteunde de actie

De dienst Emancipatiezaken organiseerde samen met Jobpunt Vlaanderen een informatie- en sensibiliseringssessie om vrouwen te informeren over topfuncties en een carrière bij de Vlaamse overheid. Ze kregen informatie over de

selectieprocedure en luisterden naar de getuigenis van Ingrid Lieten, topmanager van de Lijn en Marleen Evenepoel, topmanager van het Agentschap voor Natuur en Bos. Ongeveer honderd interne en externe vrouwen woonden de infosessie bij.

### **De resultaten vielen tegen**

1. Bijna de helft van de sollicitanten waren vrouwen

Bij de 671 sollicitanten voor 32 topfuncties bij de Vlaamse overheid waren er 330 vrouwen, of bijna de helft. Dit is aanzienlijk meer dan gebruikelijk.

2. Slechts een vijfde van de aanwervingen waren vrouwen

Ongeveer de helft van de vrouwen viel uit na de eerste fase van de selectie op basis van hun cv. Na de selectieronde van Jobpunt Vlaanderen bleven slechts veertien vrouwen over. Van hen werden er zes gekozen door de functionele ministers. Het aantal vrouwen viel in de procedure terug van 49% (kandidaatstellingen) naar 20% (aanstellingen). Met de zes nieuw aangestelde vrouwen komt hun aantal in het topmanagement uit op 16% inclusief N-projectfuncties (en 15% exclusief N-projectfuncties). Dit betekent een stijging van het aantal vrouwen aan de top van 10% naar 16%.

N-projectfuncties zijn managementfuncties waarbij de manager een project aanstuurt.

3. De politieke netwerken hadden een ongunstig effect

Bij de geselecteerde kandidaten zijn vooral mensen die al met de materie bezig waren in de administratie of op het kabinet. Er zijn weinig vrouwen in het middenmanagement en de kabinetten, dus dit heeft een indirect negatief effect. De politieke netwerken hebben sterk gespeeld.

### **Actiepunt in 2007**

- Een grondig evaluatierapport maken om lessen te trekken voor de toekomst.

Meer informatie bij:

Ingrid Pelssers

Dienst Emancipatiezaken

Telefoon: 02-553 49 67

E-mail: [ingrid.pelssers@bz.vlaanderen.be](mailto:ingrid.pelssers@bz.vlaanderen.be)

### **2.1.2 Vlechtwerk: voorbereiding op leidinggeven**

In februari 2005 organiseerde de dienst Emancipatiezaken het project Vlechtwerk, een reeks van vijf netwerkbijeenkomsten over leidinggeven. Het doelpubliek voor



deze lunchsessies waren vrouwen en mannen met managementambitie en minstens vijf jaar anciënniteit op niveau A.

Vlechtwerk heeft de volgende doelstellingen:

- Op managementniveau een cultuurverandering bereiken
- Personeelsleden - en in het bijzonder vrouwen - met een goed leidinggevend potentieel zichtbaar maken en ondersteunen.
- Persoonlijke netwerken en ervaringsuitwisseling stimuleren.
- Streven naar competentieontwikkeling.

Vijftig personeelsleden met managementambitie uit de hele Vlaamse overheid discussieerden vier middagen van twaalf tot twee uur over leiderschap, loopbaan en gender. De deelnemers waren erg enthousiast en daarom was er op 25 april 2006 een vijfde bijeenkomst: een panelgesprek met vier leidinggevende vrouwen over hun praktijkervaringen.

Heel wat deelnemers gaven expliciet hun interesse in coaching, intervisie en mentoring te kennen. Speciaal voor hen organiseerde de dienst Emancipatiezaken samen met de afdeling Vorming een verdiepingssessie. Veertien deelnemers gingen in gesprek over hun motivatie, obstakels en mogelijke initiatieven. De afdeling Vorming lichtte de ondersteuning van het Loopbaanontwikkelcentrum (LOC) toe.

Voor de eerste reeks van Vlechtwerk waren er meer dan driehonderd kandidaten, van wie er vijftig konden worden geselecteerd. Daarom gaat in het najaar van 2006 een tweede reeks van start in Brussel. Daarnaast plant de dienst Emancipatiezaken ook reeksen buiten Brussel, zodat iedereen de kans krijgt om deel te nemen. De reeks in Antwerpen vangt aan in oktober 2006. Daarna komt Gent aan de beurt.

#### **Actiepunten in 2007**

- Organiseren van een tweede Vlechtwerk in Brussel.
- Opstarten van Vlechtwerk in Antwerpen.

Meer informatie bij:

Annelies Decat

Dienst Emancipatiezaken

Telefoon: 02-553 49 38

E-mail: [annelies.decat@bz.vlaanderen.be](mailto:annelies.decat@bz.vlaanderen.be)

### **2.1.3 De combinatie van werk- en privéleven optimaliseren**

#### **Er zijn verschillende combinatieformules**

Bij de Vlaamse overheid dragen onder meer de volgende formules bij tot goede combinatiemogelijkheden van werk en privéleven: kinderopvang, een uitgebreide verlofregeling, ouderschapsfaciliteiten, (tijdelijke) aanpassing van de arbeidsduur en

een gezinsvriendelijke werkplanning. Aan deze formules zijn zeker nog verbeteringen of aanpassingen mogelijk. De dienst Emancipatiezaken volgt de evolutie op.

### **De combinatie werk en privé in topfuncties blijft moeilijk**

Het midden- en topkader kent specifieke problemen op het vlak van de combinatie van werk- en privéleven. Dat blijkt uit onderzoek dat in 2004 naar de personeelstevredenheid peilde. Slechts 34% van de leidinggevenden zegt erin te slagen om werk- en privéleven te combineren. Bij de niet-leidinggevenden is dit 81%. Leidinggeven in deeltijd moet voor het management in de praktijk mogelijk worden.

#### **Actiepunt in 2007**

- Aan de minister van Bestuurszaken een rapport bezorgen over de verbetering van de mogelijkheden voor leidinggeven in deeltijd.

Meer informatie bij:

Katrijn Vanderweyden

Dienst Emancipatiezaken

Telefoon: 02-553 48 03

E-mail: [katrijn.vanderweyden@bz.vlaanderen.be](mailto:katrijn.vanderweyden@bz.vlaanderen.be)

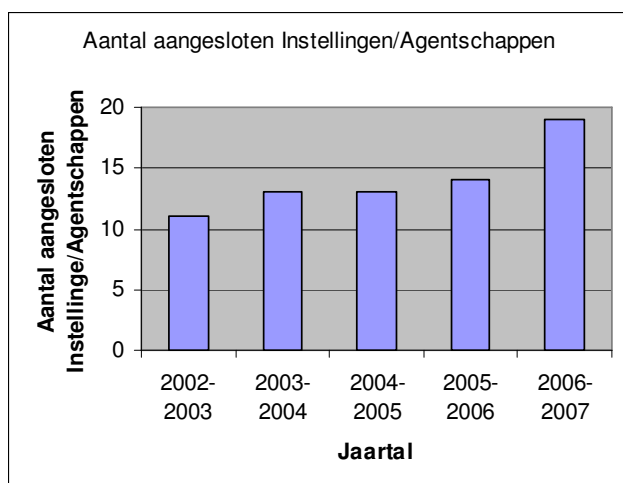
### **2.1.4 De kinderopvang van de Vlaamse overheid is een voorbeeld**

#### **Hogere veiligheid, kindvriendelijke gebouwen, meer aansluitingen**

In 2006 werd er veel tijd besteed aan het verbeteren van de veiligheid van de kinderopvang. De monitoren kregen een betere briefing over brandveiligheid en er werd tijdens voorbereidende vergaderingen meer tijd besteed aan veiligheidsaspecten, zoals het bezoek aan een speeltuin. Tijdens de zomervakantie werd een video gemaakt rond veiligheid, die de monitoren beter moet voorbereiden op hun taak.

Verder bereidde de dienst Emancipatiezaken de verhuizing van een aantal kinderopvangplaatsen in 2007 voor. In samenspraak met de afdeling Gebouwen werd ernaar gestreefd om de nieuwe locaties zo kindvriendelijk en veilig mogelijk te maken.

De dienst Emancipatiezaken heeft de reorganisatie van de Vlaamse overheid aangegrepen om een duidelijke structuur te brengen in de mogelijke aansluiting bij de kinderopvang. Voortaan kunnen de meeste Agentschappen aansluiten bij de kinderopvang, al dan niet door middel van een protocol, waardoor het aantal is gestegen naar negentien. Daarnaast kunnen ook de dertien ministeries een beroep doen op de kinderopvang.



### Balans van tien jaar kinderopvang

De dienst Emancipatiezaken organiseert de kinderopvang van de Vlaamse overheid sinds 1997, maar vanuit de filosofie van gender mainstreaming is het altijd de bedoeling geweest om de kinderopvang te integreren in een reguliere dienst. In oktober 2006 zal de kinderopvang de facto overgedragen worden aan het Agentschap voor Overheidspersoneel.

Nu de dienst Emancipatiezaken zijn taak overdraagt, werd een balans opgemaakt. De Vlaamse overheid is uitgegroeid tot de werkgever met de grootste kinderopvang tijdens de vakantieperiodes voor kinderen van personeelsleden. De kinderopvang staat open voor kinderen tussen drie en veertien jaar, maar de meeste kinderen zijn tussen drie en negen jaar. De laatste jaren is het aandeel van de kleuters opvallend sterk gegroeid.

In totaal werden 55.000 kinddagen gerealiseerd. Dat is de optelsom van het aantal kinderen per dag. In 1995 bedroeg dat aantal nog maar 1.700. Tien jaar later liep het cijfer al op tot 7.400 kinddagen in 2005: meer dan een verviervoudiging. In zeven van de tien gevallen schreef een vrouwelijk personeelslid haar kind in, hetzelfde cijfer als in 1998. Gemiddeld is er één monitor per zeven kinderen. In 2005 was één monitor op vier mannelijk en één op vijf van allochtone afkomst.

Meer informatie bij:

Ingrid Verschueren

Kinderopvang

Telefoon: 02-553 59 55

E-mail: [ingrid.verschueren@bz.vlaanderen.be](mailto:ingrid.verschueren@bz.vlaanderen.be)

### **2.1.5 Ook meemoeders krijgen ouderschapsverlof**

Het raamstatuut voorziet dat ook meemoeders (=vrouwelijke partners van een vrouw die bevalt) die in contractueel verband werken, tien dagen omstandigheidsverlof of ouderschapsverlof krijgen. Hiermee wordt een ongelijkheid weggewerkt, niet alleen tussen holebi- en heterokoppels, maar ook tussen contractuelen en statutairen.

Dit punt wordt opgenomen in de onderhandelingen over het sectoraal akkoord 2007-2008, die beginnen in het najaar van 2007.

Meer informatie bij:

Martine Van Sande

Personeelsregelgeving

Telefoon: 02-553 50 25

E-mail: [martine.vansande@bz.vlaanderen.be](mailto:martine.vansande@bz.vlaanderen.be)

### **2.1.6 Ongewenst Seksueel Gedrag op het Werk**

Sinds 1996 heeft de Vlaamse overheid een officieel beleid tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk (OSGW). Vóór die periode volgde de toenmalige opdrachthouder dit thema ook al op vanuit haar ombudsfunctie. De dienst Emancipatiezaken volgde dit beleid op, aangezien OSGW vooral te maken heeft met de positie van mannen en vrouwen op de werkvloer. Dit beleid is ondertussen uitgegroeid tot een degelijk personeelsbeleid tegen pesten, geweld en OSGW.

#### **Het aantal meldingen is afgenomen**

De dienst Emancipatiezaken maakte samen met de afdeling HRM, de interne preventieadviseur psychosociale aspecten en de externe vertrouwensdienst een rapport over de historiek, de cijfergegevens, de evolutie en beleidsaanbevelingen. Uit het rapport bleek dat er een dalende trend is vast te stellen van het aantal OSGW-meldingen bij het externe meldpunt. In 1 op de 3 gevallen is de aangeklaagde een leidinggevende en er duiken nieuwe vormen van OSGW op, zoals stalking en OSGW tijdens sociale activiteiten buiten de werkvloer.

Het rapport "Ongewenst Seksueel Gedrag op het Werk – 10 jaar beleid binnen de Vlaamse overheid" is te verkrijgen bij de dienst Emancipatiezaken:

Telefoon: 02-553 49 65

e-mail: [emancipatiezaken@vlaanderen.be](mailto:emancipatiezaken@vlaanderen.be)

#### **Er waren vijf meldingen in 2005**

Er zijn op dit moment verschillende kanalen waar personeelsleden en leidinggevenden terecht kunnen voor bemiddeling en advies, onder andere interne en externe vertrouwenspersonen, de interne preventieadviseur psychosociale aspecten en het centrale meldpunt Spreekbuis. In 2005 registreerde Spreekbuis vijf

meldingen over ongewenst seksueel gedrag op het werk. De binnengekomen meldingen betreffen zowel verbale, non-verbale als fysieke vormen van OSGW. In drie van de vijf gevallen was de klager een vrouw, tweemaal een man. Drie aangeklaagden waren mannen, eenmaal was dit een vrouw. Bij één klacht was de aangeklaagde onbekend. Twee meldingen hadden betrekking op een collega, in twee situaties ging het om een personeelslid van een andere afdeling of departement.

Meer informatie over het centrale meldpunt Spreekbuis is te vinden op de website: [www.vlaanderen.be/personeelsbeleid/spreekbuis](http://www.vlaanderen.be/personeelsbeleid/spreekbuis)

### **Een infodag sensibiliseerde andere overheden en organisaties**

Op 21 april 2006 organiseerde de dienst Emancipatiezaken een infodag over het OSGW-beleid van de Vlaamse overheid om andere overheden en organisaties te informeren en sensibiliseren. De eerste opdrachthouder Emancipatiezaken Rita Mulier en de voormalige federale minister van Tewerkstelling en Arbeid Miet Smet, de pioniers van het OSGW-beleid, lichtten hun ervaringen toe. Er waren 150 deelnemers, onder wie een ruime vertegenwoordiging van de lokale besturen.

Meer informatie bij:

Fatima Tigra

dienst Emancipatiezaken

telefoon: 02-553 49 70

E-mail: [fatima.tigra@bz.vlaanderen.be](mailto:fatima.tigra@bz.vlaanderen.be)

## **2.2 Gericht op de beleidsvoering**

### **2.2.1 Ervaringen delen in partnerschap**

De Vlaamse overheid wil graag haar ervaringen delen en leren van de ervaringen van andere organisaties op vlak van diversiteit. Daarom is de Vlaamse overheid partner in een ESF-project over gender en diversiteit met de KU Leuven, Janssen Pharmaceutica, IBM en Fortis. Op 12 oktober 2006 organiseren de partners samen een event rond gender en diversiteit onder de titel "Gender Mix: how do they do it?". De dienst Emancipatiezaken geeft er een workshop over ervaringen met betrekking tot het rekruteren van vrouwelijk toptalent.

#### **Actiepunten in 2007**

- Als partner betrokken zijn in de organisatie van een event.
- Een workshop geven over het rekruteren van vrouwelijk toptalent.

Meer informatie bij:

Annelies Decat

Dienst Emancipatiezaken

Telefoon: 02-553 49 38

E-mail: [annelies.decat@bz.vlaanderen.be](mailto:annelies.decat@bz.vlaanderen.be)

# Personen van allochtone afkomst

Persoon met een nationaliteit van een land buiten de Europese Unie of persoon van wie minstens één ouder of twee grootouders een nationaliteit hebben van een land buiten de Europese Unie.

# 1 Cijfers

## 1.1 Huidige cijfers

Eind 2005 had 0,2% (25 personen) van de personeelsleden in het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap een nationaliteit van buiten de EU15. Dit cijfer stemt niet overeen met de Vesoc-definitie: personeelsleden die één ouder of twee grootouders hebben met een niet-EU-nationaliteit. Het is moeilijk in te schatten hoeveel personeelsleden vandaag aan de Vesoc-definitie beantwoorden. Wel kan men er van uitgaan dat er minstens 30% meer personen van allochtone afkomst werkzaam zijn bij de Vlaamse overheid (i.e. minstens 0,4%).

De Vesoc-definitie werd afgesproken tussen de Vlaamse Regering, werknemers- en werkgeversorganisaties en het zogenaamd Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité (Vesoc) en vastgelegd in het besluit van 24 december 2004 dat het gelijkheids- en diversiteitsbeleid binnen de Vlaamse overheid vormgeeft.

### **Wat is het cijfer op basis van vrijwillige registratie?**

Uit de piloot nulmeting van de vrijwillige registratie bij het beleidsdomein Bestuurszaken komt het cijfer van 2%:

	Aantal	Procent	Totaal personeel
Departement	3	1%	300
Agentschap voor Facilitair Management	27	3,8%	713
Agentschap voor Binnenlands Bestuur	3	0,5%	574
Agentschap voor Overheidspersoneel	0	0%	91
Totaal	33	2%	1678

### **Een relatief hoger percentage allochtone werknemers is laaggeschoold**

In de hele Vlaamse bevolking zijn personen met een niet-EU-nationaliteit gemiddeld lager geschoold dan anderen: 58% laaggeschoold tegenover 35% bij EU15-nationaliteiten. Ook de reeds geregistreerde personeelsleden van de Vlaamse overheid met een niet-EU15-nationaliteit werken vooral op de lagere niveaus. Er moet dus een voldoende aanbod aan laaggeschoolde jobs bij de Vlaamse overheid



zijn om personen van allochtone afkomst te kunnen rekruteren. Dit neemt niet weg dat er ook een aanzienlijk potentieel is van midden- en hooggeschoolde allochtonen: 20% van de niet-EU-ers en 21% van de genaturaliseerde Vlamingen is hooggeschoold.

Verdeling van de bevolking tussen 15 en 64 jaar naar nationaliteit en onderwijsniveau in het Vlaams Gewest, 2004; Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

	Niet-EU15	EU15	Genaturaliseerd	Totaal
Laaggeschoold	57,8%	35,2%	50,5%	36,2%
Middengeschoold	21,8%	37,5%	28,3%	36,9%
Hooggeschoold	20,3%	27,3%	21,2%	26,9%
Totaal	100%	100%	100%%	100%

Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

Er zijn vijftien Europese lidstaten van voor 1 mei 2004: België, Denemarken, Duitsland, Finland, Frankrijk, Griekenland, Ierland, Italië, Luxemburg, Nederland, Oostenrijk, Portugal, Spanje, Verenigd Koninkrijk en Zweden. In 2004 werden tien nieuwe staten lid: Malta, Cyprus, Polen, Tsjechië, Hongarije, Letland, Estland, Litouwen, Slovenië en Slowakije. In de cijfers wordt voorlopig nog uitgegaan van de vijftien 'oude' EU-landen (EU15).

## 1.2 Streefcijfers

Voor personen van allochtone afkomst werd in juli 2006 een globaal streefcijfer voor heel de Vlaamse overheid bepaald. De Vlaamse Regering formuleerde een streefcijfer van 4% aanwezigheid van personen van allochtone afkomst in het hele personeelsbestand tegen 2015.

Berekeningen op basis van de Vesoc-definitie (zie boven) leren dat er ongeveer 4% allochtonen zijn in de Vlaamse beroepsbevolking. De Vlaamse overheid streeft naar een evenredige vertegenwoordiging en neemt daarom dit cijfer als streefdoel over. Het algemene streefcijfer voor personen van allochtone afkomst dient nog te worden vertaald naar streefcijfers per beleidsdomein en per entiteit.

### Actiepunt in 2007

- Opvolgen van de bepaling van streefcijfers voor personen van allochtone afkomst per beleidsdomein en van opname van een streefcijfer voor deze groep in de aansturinginstrumenten van de entiteiten.

Meer informatie bij:

Katrijn Vanderweyden

Dienst Emancipatiezaken

Telefoon: 02-553 48 03

E-mail: [katrijn.vanderweyden@bz.vlaanderen.be](mailto:katrijn.vanderweyden@bz.vlaanderen.be)

## 2 Beleidsinstrumenten

### 2.1 Gericht op de instroom

#### 2.1.1 Hoe kunnen we meer kansengroepen aantrekken?

##### Aanbevelingen om de instroom te verhogen

Op het colloquium 'Wervend werven' van 14 februari 2006 formuleerde de dienst Emancipatiezaken een reeks beleidsaanbevelingen voor een hogere instroom van personen van allochtone afkomst en personen met een arbeidshandicap. Er werd daarbij gericht op twee pijlers:

- Ten eerste meer kandidaten uit de betreffende kansengroepen aantrekken door een andere beeldvorming van de Vlaamse overheid te creëren en alternatieve rekruteringskanalen in te zetten.
- Ten tweede de wervings- en selectieprocedures zodanig opstellen dat allochtone kandidaten en kandidaten met een handicap niet worden benadeeld, zo nodig door de aanpassing van de selectietesten.

##### Een actieplan zal de aanbevelingen bundelen

De beleidsaanbevelingen die de dienst formuleerde, vormen een belangrijke input voor het actieplan 'Wervend werven', dat in overleg met de relevante actoren zal worden opgesteld. Het is de bedoeling tot een plan te komen dat wordt gedragen door de administratie, het beleid en de vakbonden.

Het actieplan Wervend werven is te vinden op de website van Emancipatiezaken: [www.vlaanderen.be/emancipatiezaken](http://www.vlaanderen.be/emancipatiezaken)

#### 2.1.2 Doorlichting van de wervings- en selectieprocedure op niveau D

De dienst Emancipatiezaken maakte in maart 2006 een korte doorlichting van de wervings- en selectieprocedures op niveau D. Dit zijn jobs voor kortgeschoolden waarvoor geen diploma is vereist. Omdat meer dan de helft van de mensen van allochtone afkomst weinig scholing genoten heeft, is deze actie ook op hen van toepassing. Meer hierover bij het deel Kortgeschoolden.

#### 2.1.3 Tips voor de werving en selectie van kansengroepen

De dienst Emancipatiezaken werkt aan een handleiding met tips en goede praktijkvoorbeelden voor werving en selectie van kansengroepen bij de Vlaamse

overheid. De handleiding geeft informatie over aandacht voor diversiteit in de communicatie en geeft uitleg over allochtonen en hun positie op de arbeidsmarkt.

De handleiding is bestemd als werkinstrument voor iedereen die betrokken is bij werving en selectie binnen de Vlaamse overheid: emancipatieambtenaren, selectiedeskundigen, personeelsmedewerkers en leidinggevenden.

De dienst Emancipatiezaken zal verder overleg plegen met personeels- en wervingsverantwoordelijken om de handleiding verder uit te werken, rekening houdend met de praktijk van bij wervingen en selecties.

#### **Actiepunten in 2007**

- Overleg met personeels- en wervingsverantwoordelijken over de handleiding.
- Verdere uitwerking en publicatie van de handleiding.

Meer informatie bij:

Joke Van Dyck

Dienst Emancipatiezaken

Telefoon: 02-553 50 79

E-mail: [joke.vandyck@bz.vlaanderen.be](mailto:joke.vandyck@bz.vlaanderen.be)

#### **2.1.4 Begeleiden van personeelsleden bij concrete vacatures**

##### **Ondersteuning bij de werving van allochtonen**

De dienst Emancipatiezaken bood de personeelsdiensten in 2006 bij wijze van proefproject ondersteuning aan bij het werven van allochtonen voor concrete vacatures. Dit moest gebeuren via afspraken en samenwerking tussen de personeelsdienst, de dienst Emancipatiezaken en externe organisaties die werken rond toeleiding van mensen uit de kansengroepen.

Versillende personeelsdiensten gaven aan dat de timing (voorjaar 2006) eerder ongelukkig was gezien de overgang naar de nieuwe organisatiestructuur. Deze overgang vergde veel tijd van de contactpersonen binnen de personeelsdiensten en creëerde daarnaast enige onduidelijkheid over mogelijk vrij te komen vacatures. De dienst Emancipatiezaken zal de ondersteuning herbekijken en opnieuw aanbieden via een communicatie aan de personeelsdiensten.

##### **Een eerste samenwerking bij een concrete aanwerving**

De dienst Emancipatiezaken maakte concrete afspraken met de MOD van DAR over de werving van een chauffeur in een startbaan voor het departement Internationaal Vlaanderen. De vacatures werden bekend gemaakt via Jobkanaal en verschillende allochtonenorganisaties. De toeleider van een allochtonenorganisatie stelde enkele

kandidaten voor. Uiteindelijk werd iemand aangeworven die gesolliciteerd had via de vacature op de website van Kifkif ([www.kifkif.be](http://www.kifkif.be)).

### **Knelpunten: de timing en de geschiktheid van de kandidaat**

Bij deze eerste samenwerking kwamen enkele knelpunten naar boven die moeten worden meegenomen in de verdere werking van dit proefproject. Een belangrijk knelpunt is de korte tijdspanne tussen bekendmaking en uiterste sollicitatiedatum. Hierdoor is het moeilijk om met de verschillende partijen concrete afspraken te maken over actieve bemiddeling.

Daarnaast bleken sommige van de door de toeleider voorgestelde kandidaten niet aan de voorwaarden te voldoen (bijvoorbeeld te oud voor een startbaan) of ontbraken het CV of de nodige gegevens. In de toekomst moet worden vermeden dat kandidaten die niet aan de gestelde voorwaarden voldoen toch uitgenodigd worden voor een gesprek. Dit zorgt namelijk enkel voor ontgoocheling bij alle partijen.

#### **Actiepunt in 2007**

- Aanbieden van ondersteuning aan personeelsdiensten bij het invullen van vacatures door leden van de kansengroepen.

Meer informatie bij:

Joke Van Dyck

Dienst Emancipatiezaken

Telefoon: 02-553 50 79

E-mail: [joke.vandyck@bz.vlaanderen.be](mailto:joke.vandyck@bz.vlaanderen.be)

### **2.1.5 Samenwerking met de VDAB**

Uit het project Wervend werven kwamen knelpunten en adviezen naar voren die aanleiding gaven tot samenwerking met de VDAB. De dienst Emancipatiezaken overlegde hierover met de VDAB en stelde de volgende initiatieven voor personen met een arbeidshandicap en personen van allochtone afkomst voor:

- oprichting binnen de VDAB van een bemiddelingscel voor vacatures van de Vlaamse overheid;
- Gerichte selectie van potentiële allochtone kandidaten in het werkzoekendenbestand voor vacatures van de Vlaamse overheid.
- oprichting door de VDAB van een sollicitantenbank met allochtone kandidaten.

Bedoeling van deze initiatieven is allochtone werkzoekenden optimaal te bereiken. De bemiddelingscel van de VDAB zal bij elke vacature voor de Vlaamse overheid een selectie doen in het werkzoekendenbestand van potentiële allochtone kandidaten die aan de diplomavereisten voldoen. Na deze selectie volgt bemiddeling in de vorm van actief doorverwijzen of de werkzoekenden informeren over de vacature.

Deze initiatieven werden voorgelegd aan de personeelsverantwoordelijken en de emancipatieambtenaren van de Vlaamse overheid (PIWP en HRM-netwerk/MOVI, Commissie Emancipatiezaken) en werden positief onthaald.

#### **Actiepunten in 2007**

- Oprichting van een bemiddelingscel door de VDAB voor vacatures van de Vlaamse overheid.
- Gerichte selectie van potentiële allochtone kandidaten in het werkzoekendenbestand voor vacatures van de Vlaamse overheid.
- Oprichting van een sollicitantenbank met spontane allochtone kandidaten voor werk bij de Vlaamse overheid.

Meer informatie bij:

Joke Van Dyck

Dienst Emancipatiezaken

Telefoon: 02-553 50 79

E-mail: [joke.vandyck@bz.vlaanderen.be](mailto:joke.vandyck@bz.vlaanderen.be)

#### **2.1.6 Integratie van het diversiteitsaspect bij Selor**

1. Is het testmaterieel van Selor cultuurneutraal?

De procesverantwoordelijke Diversiteit van Selor zal net zoals in 2005 en 2006 deelnemen aan de offertebesprekingen rond nieuw testmaterieel om vooraf van testproducenten te eisen dat hun producten cultuurneutraal zijn. Wanneer een garantie vooraf niet mogelijk is, gaan de producenten een concreet engagement aan waarin ze verklaren dat ze Selor zullen ondersteunen bij de verdere professionalisering inzake diversiteit van hun instrumentarium. Het testmateriaal wordt ook gebruikt voor de Vlaamse overheid.

#### **Actiepunt in 2007**

- Verder opnemen van procesverantwoordelijke diversiteit in offertebesprekingen van Selor.

**Selor** staat in voor de rekrutering en selectie van statutaire personeelsleden voor de overheidsdiensten.

**Jobpunt Vlaanderen** vult de contractuele functies in bij de Vlaamse overheid en soms ook statutaire functies in entiteiten die niet tot één van de dertien ministeries behoren.

## 2. Ook juryleden en externe partners krijgen de opleiding Diversiteit

De in 2006 ontwikkelde opleiding Diversiteit wordt in een eerste fase gegeven aan selectiedeskundigen van Selor om hen bewust te maken van de noodzaak van diversiteit binnen een werking van rekrutering en selectie (R&S), maar ook om hen te wapenen met concrete tools en methodieken. De opleiding zelf bestaat uit vier componenten:

- een focus op diversiteitsmanagement;
- het wettelijke kader (anti-discriminatiewet);
- het diversiteitsproces van Selor;
- de concrete methodieken binnen R&S.

In 2007 zal deze opleiding ook aangeboden worden aan ambtenaren buiten Selor, onder andere uit de Vlaamse overheid, die werkzaam zijn in een context van personeel en organisatie (P&O) en die functioneren als juryleden binnen de selecties van Selor. Daarnaast bleek er ook externe interesse (Europees Parlement, OCMW Gent, ...). In 2007 zal worden onderzocht hoe aan deze vraag voldaan kan worden.

### **Actiepunt in 2007**

- Aanbieden van een diversiteitsopleiding aan Selor-selectiedeskundigen en aan ambtenaren buiten Selor die functioneren als juryleden binnen Selor-selecties.

## 3. Een proefgroep zal het testinstrumentarium testen

In 2007 zullen enkele geselecteerde groepen personen van allochtone afkomst uitgenodigd worden bij Selor om hen te laten kennismaken met de werking en het diversiteitsbeleid. Zo kunnen de acties rond doelgroepcommunicatie en de wetenschappelijke screening van het Selor-testinstrumentarium worden gecombineerd. Op deze ontmoetingsdag krijgen de geïnteresseerden ook de mogelijkheid om de Selor-selectietests, die ook voor de Vlaamse overheid worden gebruikt, los van een selectiecontext af te leggen. Dit heeft een dubbele betrachting: enerzijds demystificering van het selectieproces, anderzijds een wetenschappelijke analyse van mogelijke discriminaties of cultuurverschillen in respons/items/tests.

De analyse is gepland in het najaar van 2006 en moet toelaten een pakket maatregelen op te stellen die in 2007 in het Selor-testinstrumentarium zullen worden geïmplementeerd om een verdere cultuurneutraliteit en professionalisering te garanderen.

### **Actiepunt in 2007**

- Een proefgroep van personen van allochtone afkomst laten kennismaken met de selectietests van Selor.

Meer informatie bij:

Vincent van Malderen

Selor, Procesverantwoordelijke Diversiteit

Telefoon: 02-788 66 52

E-mail : [vincent.vanmalderen@selor.be](mailto:vincent.vanmalderen@selor.be) - website: [www.selor.be](http://www.selor.be)

### **2.1.7 Interculturele communicatie op de werkvloer is belangrijk**

Het stimuleren van een cultuurverandering op de werkvloer is een belangrijke strategische doelstelling van de dienst Emancipatiezaken. Een open houding ten aanzien van diversiteit is een belangrijke voorwaarde om bijvoorbeeld allochtonen in de organisatie te krijgen, maar ook om ze te houden. Daarom lanceert de dienst in het najaar van 2006 een trainingsaanbod rond interculturele communicatie op de werkvloer.

Aspecten die aan bod komen zijn: Met welke valkuilen moet men rekening houden bij het leidinggeven aan, of het werken met een divers samengesteld team? Hoe kan de verscheidenheid aan talenten en competenties van een divers samengestelde groep een meerwaarde en verrijking zijn voor de totale ploeg? Hoe ver kan en moet men gaan bij het voeren van een diversiteitsbeleid, opdat elke medewerker zich gerespecteerd voelt in zijn verschil? Wanneer moet men grenzen stellen, opdat de een zijn vrijheid de vrijheid van een ander niet beperkt?

De trainingen staan open voor teams of groepen van personeelsverantwoordelijken, leidinggevenden en emancipatieambtenaren.

#### **Actiepunt in 2007**

- Start trainingen rond interculturele communicatie op de werkvloer.

Meer informatie bij:

Ingrid Pelssers

Dienst Emancipatiezaken

Telefoon: 02-553 49 67

E-mail: [ingrid.pelssers@bz.vlaanderen.be](mailto:ingrid.pelssers@bz.vlaanderen.be)



## 2.2 Gericht op de werknemers

### 2.2.1 Kennismaking en feedback op het beleid tijdens lunchgesprekken

De dienst Emancipatiezaken deed een oproep aan alle personeelsleden van allochtone afkomst in de Vlaamse overheid om zich kenbaar te maken om deel te nemen aan gesprekken. Zevenentwintig allochtone personeelsleden meldden zich aan. De reacties kwamen uit de gehele Vlaamse overheid en van allochtonen van zeer verschillende afkomst.

De doelstellingen van de ontmoetingen en gesprekken met personeelsleden van allochtone afkomst zijn:

- wederzijdse bekendheid vergroten;
- feedback op het beleid krijgen;
- nagaan of acties met betrekking tot individuele ervaren knelpunten wenselijk zijn;
- gefundeerde beleidsinitiatieven kunnen voorstellen.

### Het eerste lunchgesprek peilde naar de verwachtingen

Op 11 mei 2006 werd in Brussel een eerste lunchgesprek gehouden. Er waren vijftien deelnemers aanwezig. Tijdens de eerste bijeenkomst werd nagegaan welke verwachtingen leefden bij de deelnemers. De meningen waren verdeeld over de gewenste samenstelling van de groep deelnemers. De aanwezige deelnemers gaven aan zowel met enkel allochtonen als in gemengde groepen met allochtonen en autochtonen te willen samenkomen. Belangrijk vindt men een correcte en positieve beeldvorming over allochtonen, waarbij ook de diversiteit van de groep naar voren komt. Men wil ook graag af en toe een meer ludieke, luchtige bijeenkomst waar niet enkel over de inhoud wordt gediscussieerd.

### De lunchgesprekken worden voortgezet

Er zullen regelmatig bijeenkomsten worden georganiseerd, al dan niet met autochtonen erbij. Telkens zullen de aangemelde personeelsleden van allochtone afkomst uitgenodigd worden met vermelding van de thema's die aan bod zullen komen.

#### Actiepunt in 2007

- Periodiek organiseren van lunchgesprekken.

Meer informatie bij:

Joke Van Dyck

Dienst Emancipatiezaken

Telefoon: 02-553 50 79

## **2.2.2 Uitwerking van een richtlijn voor uitingen van religieuze en levensbeschouwelijke overtuigingen**

De Vlaamse overheid heeft het voorbije jaar verschillende stappen gezet in het uitwerken van een richtlijn voor uitingen van religieuze en levensbeschouwelijke overtuigingen door personeelsleden tijdens de uitoefening van hun functies. Hierdoor zijn de verschillende standpunten en hun voor- en nadelen duidelijker naast elkaar komen te staan. Een richtlijn zelf is er nog niet. Daardoor kan elke leidinggevende op dit moment naar eigen inzicht met deze thematiek omgaan.

### **Aanpak binnen de VDAB**

De VDAB heeft wel een richtlijn uitgewerkt over het dragen van uiterlijke religieuze en levensbeschouwelijke tekens door VDAB personeelsleden.

Net als de Vlaamse overheid zijn de ambtenaren van de VDAB gebonden door het neutraliteitsprincipe voor hun voorkomen en de behandeling van gebruikers.

De VDAB neemt een open houding aan ten opzichte van zowel klanten als personeel. De VDAB geeft een actieve invulling aan het begrip 'neutraliteit van de overheid': het uiterlijk van personen is niet belangrijk, wel de objectiviteit waarmee zij hun taken vervullen.

De VDAB heeft respect voor individuele ambtenaren, die het recht moeten hebben om hun overtuiging te uiten, voor zover deze strookt met de principes van pluralisme, de rechtsstaat en de democratische waarden en voor zover de ambtenaar in kwestie de dienstverlening verzorgt in overeenstemming met de opdracht van de overheidsdienst.

Meer informatie bij:

Joke Van Dyck

Dienst Emancipatiezaken

Telefoon: 02-553 50 79

E-mail: [joke.vandyck@bz.vlaanderen.be](mailto:joke.vandyck@bz.vlaanderen.be)

# Personen met een arbeidshandicap

## **Definitie 'persoon met een arbeidshandicap':**

Persoon met een aantasting van zijn/haar mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke mogelijkheden, voor wie het uitzicht op het verwerven en behouden van een arbeidsplaats en op vooruitgang op die plaats, langdurig en in belangrijke mate beperkt is. Het gaat om personen uit een van de volgende categorieën:

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

# 1 Cijfers

## 1.1 Huidige cijfers

Einde 2005 waren er bij het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap 127 personen met een handicap in dienst. Dit is 1% van het personeelstotaal. Het gaat hier over de gekende personen met ofwel een inschrijving in het VFSIPH of een door een officiële instantie toegekend handicappercentage van minstens 66%. De officiële Vesoc-definitie is ruimer.

De Vesoc-definitie werd afgesproken tussen de Vlaamse Regering, werknemers- en werkgeversorganisaties en het zogenaamd Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité (Vesoc) en vastgelegd in het besluit van 24 december 2004 dat het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid binnen de Vlaamse overheid vorm geeft.

De piloot nulmeting van de vrijwillige registratie van handicaps in het beleidsdomein Bestuurszaken (zie Initiatieven voor alle kansengroepen: 1.2. vrijwillige registratie) leidde tot een cijfer van 1,8% personen met een arbeidshandicap. De toepassing van de nieuwe definitie in combinatie met de resultaten van de vrijwillige registratie leverde een telling op die 30% hoger ligt dan het oorspronkelijk gekende cijfer. Daarbij weet men dat 25% van de mensen die effectief in het VFSIPH zijn ingeschreven zich niet vrijwillig registreerden.

Aantal mensen met een arbeidshandicap in het beleidsdomein Bestuurszaken (cijfers op basis van vrijwillige registratie)			
	Aantal	Procent	Totaal
Departement	5	1,7%	300
Agentschap voor Facilitair Management	11	1,5%	713
Agentschap voor Binnenlands Bestuur	12	2,1%	574
Agentschap voor overheidspersoneel	2	2,2%	91
Totaal	30	1,8%	1678

## 1.2 Streefcijfers

Voor personen met een arbeidshandicap besliste de Vlaamse Regering op 12 maart 2004 tot een streefcijfer van 4,5% in 2010. De uitbreiding van de vrijwillige registratie naar alle beleidsdomeinen zal aangeven hoe ver de Vlaamse overheid nog van dit streefcijfer is verwijderd.

## 2 Beleidsinstrumenten

### 2.1 Gericht op de instroom

#### 2.1.1 Redelijke aanpassingen bij werving en selectie

In het najaar van 2005 werkte een werkgroep aan een charter en een handleiding over redelijke aanpassingen voor personen met een handicap in wervingssituaties. Het begrip 'redelijke aanpassingen' kreeg vorm vanuit verschillende hoeken, waarbij men zich liet inspireren door het onderzoek van de KU Leuven ("Selectie van personen met een handicap, Onderzoek naar een optimale selectieprocedure", september 2003).

Met een charter en een handleiding willen de betrokkenen een engagement aangaan over wat een goede praktijk is en een ondersteunend kennisnetwerk uitbouwen voor werkzoekenden en selectoren. Over de inhoud van een goede praktijk werd al overeenstemming bereikt. Bij de kennisdeling rees echter de vraag wie de trekker zou zijn en onder welke voorwaarden deze kennis wordt gedeeld. Daardoor liep het dossier enige vertraging op. Uiteindelijk werd beslist niet alleen een beroep te doen op de ervaringen van Selor, maar in Vlaanderen de VDAB als spil van deze kennisdeling te laten fungeren.

#### **Actiepunten in 2007**

- Finalisering van het charter en de handleiding redelijke aanpassingen en publicatie.
- Start van het kennisdelend netwerk.

#### **Stappen voor het verlenen van redelijke aanpassingen aan personen met een arbeidshandicap bij wervingen**

(Op basis van het charter en de handleiding)

1. Voorzie in de procedures dat de vraag naar een redelijke aanpassing kan komen.
2. Communiceer de mogelijkheid tot redelijke aanpassingen in de functieomschrijvingen en geef aan wie men hiervoor dient te contacteren.
3. Bepaal wie er in aanmerking komt: er moet sprake zijn van een arbeidshandicap:
  - ofwel is de arbeidshandicap erkend door een officiële instantie cfr. de definitie die de Vlaamse overheid hanteert;
  - ofwel toont een behandelende instantie de nood aan redelijke aanpassingen aan.

4. Welke aanpassingen zijn nodig? Raadpleeg hiervoor de kandidaat zelf, de eigen expertise en het kennisnetwerk. (Tot hieromtrent verdere afspraken zijn gemaakt kan dit bij de dienst Emancipatiezaken.)
5. Werk de aanpassing uit. De selector is hiervoor verantwoordelijk en niet de kandidaat.
6. Bepaal vooraf hoe de testresultaten zullen worden opgenomen in de algemene testuitslagen.
7. Zorg dat er bij de test kennis over de test en de aanpassing aanwezig is, zodat onverwachte situaties kunnen worden opgelost.
8. Controleer of de aanpassing werkt in deze situatie en voor deze persoon.
9. Vraag feedback aan alle betrokkenen: de kandidaat zelf, experts, ....
10. Rapporteer de testresultaten samen met die van de andere kandidaten aan de opdrachtgever. Vergezel deze zo nodig van informatie over de redelijke aanpassingen die relevant zijn in de uitvoering van de job.
11. Koppel de opgedane ervaring terug naar het kennisnetwerk.

Meer informatie bij:

Johan Vermeiren

Dienst Emancipatiezaken

Telefoon: 02-553 59 36

E-mail: [johan.vermeiren@bz.vlaanderen.be](mailto:johan.vermeiren@bz.vlaanderen.be)

### **2.1.2 Voorbehouden betrekkingen voor mensen met een zware arbeidshandicap**

Het raamstatuut bepaalt dat er een aandeel voorbehouden betrekkingen komt voor personen met een zware arbeidshandicap. Zij kunnen worden aangeworven zonder vergelijkend wervingsexamen. Hiervoor wordt voortgebouwd op de oude quotaregeling die beperkt was tot 2% personen met een handicap op niveau D, die ingeschreven waren bij het Vlaams Fonds. De groep van personen met een arbeidshandicap is ruimer.

De dienst Emancipatiezaken zal de bepaling uit het raamstatuut verder uitwerken. Cruciaal is de omschrijving van de doelgroep: wie wordt beschouwd als iemand met een zware arbeidshandicap? Ook het wervingstraject zelf vraagt verdere uitklaring.

#### **Actiepunten in 2007**

- Bepalen wie onder de doelgroep personen met een zware arbeidshandicap valt.
- Uittekenen van de wervingsaanpak.
- Start van de implementatie.

Meer informatie bij:

Johan Vermeiren

Dienst Emancipatiezaken

Telefoon: 02/553 59 36

E-mail: [johan.vermeiren@bz.vlaanderen.be](mailto:johan.vermeiren@bz.vlaanderen.be)

### **2.1.3 Actieplan 'Wervend werven'**

Zowel voor personen met een arbeidshandicap als voor personen van allochtone afkomst formuleerde de dienst Emancipatiezaken een actieplan om de instroom te verhogen. Dit bevat de volgende elementen:

#### **1. Handleiding Wervend werven**

Een voorstel voor een handleiding met tips en goede praktijkvoorbeelden voor de werving en selectie van personen met een arbeidshandicap en personen van allochtone afkomst bij de Vlaamse overheid.

#### **2. Begeleiden van de personeelsdiensten bij concrete vacatures**

Ondersteuning bij het werven van personen met een handicap en personen van allochtone afkomst voor concrete vacatures.

#### **3. Samenwerking met de VDAB**

Voorstel voor de oprichting van een bemiddelingscel voor vacatures van de Vlaamse overheid, automatische selectie van werkzoekenden met een arbeidshandicap en personen van allochtone afkomst en de oprichting van een sollicitantenbank met kandidaten met een arbeidshandicap en kandidaten van allochtone afkomst.

### **2.1.4 Integratie van het diversiteitsaspect bij Selor**

#### **1. Selor is uitgegroeid tot een expertisecentrum voor redelijke aanpassingen**

De ontwikkelde expertise op het gebied van redelijke aanpassingen voor personen met een handicap zorgt ervoor dat Selor momenteel beschikt over een databank met ruim zevenhonderd concrete dossiers van aanvragen tot aanpassing. Hiervan waren er een vijftigtal dossiers voor de Vlaamse overheid. In 2005 en 2006 consulteerden niet alleen andere overheidsdiensten maar ook privé-instellingen de databank, waardoor Selor begon te fungeren als expertisecentrum. De formele uitbouw van zo'n expertisecentrum gaat verder in 2007.

#### **2. Het testinstrumentarium moet redelijke aanpassingen kunnen integreren**

De procesverantwoordelijke Diversiteit zal de offertebesprekingen over nieuw testmaterieel blijven bijwonen om te garanderen dat de testproducten in voldoende mate te modificeren zijn om 'redelijke aanpassingen' voor personen met een arbeidshandicap te kunnen voorzien.

#### **3. De opleiding Diversiteit staat open voor juryleden en externe partners**



In 2007 zal deze opleiding ook open staan voor ambtenaren buiten Selor, onder andere van de Vlaamse overheid, die jurylid zijn bij de Selor-selecties. Er zal worden onderzocht in hoeverre kan worden voldaan aan externe vragen.

#### 4. Een proefgroep test de selectietests van Selor

Personen met een arbeidshandicap kunnen kennismaken met Selor en los van een selectiecontext de selectietests afleggen, die ook voor de Vlaamse overheid worden gebruikt. De wetenschappelijke analyse moet resulteren in een concreet werkdocument met aandachtspunten en adviezen om het 'adapted testing' en het Selor expertisecentrum 'redelijke aanpassingen' verder te professionaliseren.

#### **Actiepunt in 2007**

- Een proefgroep van personen met een arbeidshandicap laten kennismaken met de selectietests van Selor.

Meer informatie bij:

Vincent van Malderen

Selor, Procesverantwoordelijke Diversiteit

Telefoon: 02-788 66 52

E-mail : [vincent.vanmalderen@selor.be](mailto:vincent.vanmalderen@selor.be) - website: [www.selor.be](http://www.selor.be)

#### **2.1.5 Rendementsondersteuning voor sommige personen met een arbeidshandicap**

Voor 2006 plande de dienst Emancipatiezaken opnieuw een beleidsvoorstel te doen over de technische mogelijkheden van een systeem van rendementsondersteuning voor personen met een arbeidshandicap.

Voor het tweede jaar op rij is dit niet gelukt, onder andere door de extra werkzaamheden voor het monitoringsysteem. Voor de begroting van 2007 werden de nodige financiële middelen voorzien binnen het bestaande budget, zodat er 35 mensen met een arbeidshandicap kunnen instromen met gebruik van deze maatregel.

#### **Actiepunten in 2007**

- De minister van Bestuurszaken een beleidsvoorstel bezorgen voor rendementsondersteuning voor personen met een arbeidshandicap die rendementsverlies hebben.
- Opstart van een piloottoepassing, inclusief het uitwerken van een begeleidend integratieprotocol.

Meer informatie bij:

Johan Vermeiren

Dienst Emancipatiezaken

Telefoon: 02-553 59 36

E-mail: [johan.vermeiren@bz.vlaanderen.be](mailto:johan.vermeiren@bz.vlaanderen.be)

## **2.2 Gericht op de werknemers**

### **2.2.1 Dialoogdag voor personeelsleden met een handicap**

Op 19 mei 2006 organiseerde de dienst Emancipatiezaken een tweede dialoogdag voor personeelsleden met een handicap van de Vlaamse overheid, in samenwerking met de emancipatieambtenaar van de VRT. Het thema was beeldvorming over en van personeelsleden met een handicap. 105 personeelsleden van de Vlaamse overheid, waarvan 39 personen met een handicap, namen deel aan deze dag.

De belangrijkste conclusies van het panelgesprek met deskundigen waren:

- Mensen met een handicap komen in beeld als het over problemen gaat. De beeldvorming over mensen met een handicap moet diverser zijn.
- Als men bekende mensen met een handicap in beeld brengt, moet men niet extra op de handicap focussen, maar hen zoals iedereen in beeld brengen.
- Humor is een gespreksopener. Men mag lachen om situaties, maar niet om de personen zelf.
- Het kan helpen om goede voorbeelden bekend te maken aan werkgevers. Het beeld dat men heeft is namelijk vooral gedefinieerd door de moeilijke gevallen in de organisatie. Leidinggevenden zitten echter met personeelsplannen en doelstellingen en stellen zich de vraag hoe men deze doelstellingen kan halen en toch kansengroepen in dienst nemen. Maar niet alle personen met een handicap hebben een lager rendement.

Gezien de tevredenheid bij de deelnemers plant de dienst Emancipatiezaken opnieuw een dialoogdag voor personeelsleden met een handicap in het voorjaar van 2007.

### **2.2.2 Informatiebrochure over werken met een handicap bij de Vlaamse overheid**

De dienst Emancipatiezaken maakte een informatiebrochure over 'Werken met een handicap bij de Vlaamse overheid'. Die houdt rekening met de besprekingen in de werkgroep 'informatiebehoefte' tijdens de eerste dialoogdag (2005).

De brochure is bestemd voor personeelsleden met een handicap, maar ook voor personeelsverantwoordelijken, emancipatieambtenaren en leidinggevenden. De brochure geeft informatie over solliciteren met een handicap, monitoring van personeelsleden met een handicap, tegemoetkomingen, redelijke aanpassingen van de werkplek, aangepaste vorming, toegankelijkheid van de gebouwen, het melden

van discriminaties en de bestaande dienstverlening voor personeelsleden met een handicap.

De brochure is op de website van Emancipatiezaken beschikbaar in een elektronische versie, die entiteiten eventueel kunnen gebruiken als basis voor een aangepaste versie. Bovendien wordt de elektronische versie steeds aangepast aan de ontwikkelingen.

#### **Actiepunt in 2007**

- Organiseren van een derde dialogodag voor personeelsleden met een handicap.

Meer informatie bij:

Fatima Tigra

Dienst Emancipatiezaken

Telefoon: 02-553 49 70

E-mail: fatima.tigra@bz.vlaanderen.be

### **2.2.3 Betere opvolging van opleidingsaanvragen met redelijke aanpassingen voor personen met een arbeidshandicap**

De afdeling Vorming heeft de procedure van opleidingsaanvragen aangepast. Er is nu een procedure die systematisch wordt gevolgd als er een vraag tot aanpassing wordt gemeld op het inschrijvingsformulier: de persoon wordt gebeld of gemaïld met het voorstel van aanpassing, er is een aangepast onthaal en er gebeuren minder fouten.

Zonodig worden aparte aangepaste opleidingen opgezet. Dit gebeurde voor mensen met een auditieve handicap en mensen met een leeshandicap bij de omschakeling in de ministeries van Netscape Messenger naar Outlook.

In de uitvoering duiken er regelmatig problemen op met de beschikbaarheid van dovertolken en het realiseren van de nodige technische aanpassingen op het vlak van informatica.

Meer informatie over de cursus gebarentaal tijdens de werkuren bij:

Veerle Deconinck

AGO, Algemene Vormingsprojecten

Telefoon: 02-553 49 85

E-mail: veerle.deconinck@bz.vlaanderen.be

website: <http://intra.vlaanderen.be/vorming>

## 2.2.4 Iedereen het web op

In juni 2004 besliste de Vlaamse Regering dat alle websites van de Vlaamse overheid toegankelijk moeten zijn voor iedereen, ook voor personen met een handicap: het internet tegen einde 2007 en het intranet tegen einde 2010.

Meer informatie over het project Toegankelijk Web is te vinden op de website: [www.vlaanderen.be/toegankelijkweb](http://www.vlaanderen.be/toegankelijkweb)

### 1. De websites van de Vlaamse overheid moeten toegankelijker worden

Bij veel webmasters is een grote bereidheid, maar toch wordt een gedeelte van de websites niet bereikt. Daarom werd gekozen voor een aanpak van sensibilisering en ondersteuning om het draagvlak te verbreden en de resterende groep te overtuigen.

In het voorjaar van 2006 werden in overleg met de externe partner de toegankelijkheidsnormen verbreed van "Blindsurfer" naar "Anysurfer". De nieuwe normen spelen in op een aantal technische evoluties en geven de toegankelijkheid voor verschillende handicaps beter weer. Bovendien kunnen de meeste websites die aan de Blindsurfer-normen voldoen zonder al te grote inspanningen ook aan de nieuwe Anysurfer-normen beantwoorden, zodat een vlotte overgang mogelijk is.

Op 31 augustus 2006 staat de teller van het aantal toegankelijk verklaarde websites op 37 van de 290 gekende. Dit is een aandeel van 12,7 %, of 87,3 % dat niet toegankelijk is. Om de vooropgestelde doelstelling "alles toegankelijk in 2010" te bereiken zou tegen 31 augustus 2007 het aandeel niet toegankelijke sites gehalveerd moeten zijn in vergelijking met 31 augustus 2006. Tegen het huidige tempo zal dit echter niet gehaald worden. Een bijstelling van de aanpak en een herformulering van haalbare doelstellingen dringen zich op.

Het project wordt getrokken door de dienst Emancipatiezaken en mee gedragen door een projectgroep met geïnteresseerde webmasters en een stuurgroep. De stuurgroep wordt gevormd door de dienst Emancipatiezaken en de afdeling Communicatie en Ontvangst, die de rol hierin van het Contactpunt Vlaamse Infolijn overnam.

### Actiepunten in 2007

- Integratie van de aandacht voor Toegankelijkheid in het aankoopbeleid van ICT-producten.
- Omvorming van de vorming over webtoegankelijkheid naar een pakket begeleid zelfstandig studeren.
- Integreren van de database met webtoepassingen en het element toegankelijkheid in de algemene websitelijst van de coördinatieceel e-government.
- Tussentijdse evaluatie aan het lijnmanagement en de Vlaamse Regering overmaken.

- Beleidsmatige keuzes voor bijstelling van de aanpak en zonodig herformulering van de doelstellingen.

Meer informatie bij:

Johan Vermeiren

Dienst Emancipatiezaken

Telefoon: 02/553 59 36

E-mail: johan.vermeiren@bz.vlaanderen.be

## 2. De toegankelijkheid moet een rol spelen bij de aankoop van ICT-producten

In het volgende werkjaar zal de entiteit ICT-Beleid de toegankelijkheid van webtoepassingen voor personen met een handicap een plaats geven in de ICT-communicatie. De entiteit stelt een medewerkster ter beschikking van de dienst Emancipatiezaken voor het project Toegankelijk Web.

In de strategische stuurgroepen zal de entiteit ICT-Beleid onderzoeken in welke mate de toegankelijkheid van ICT-producten voor personen met een handicap kan meespelen bij de aankoop van ICT-producten door de Vlaamse overheid, zoals beoogd in de mededeling van de Europese Commissie van 13 september 2005 (COM(2005)425). Eventueel kunnen standaarden worden opgelegd aan alle Vlaamse overheidsinstellingen.

### **Actiepunten in 2007**

- Toegankelijkheid van webtoepassingen een plaats geven in de ICT-communicatie.
- Ter beschikking stellen van een medewerkster door de entiteit ICT-beleid voor het project Toegankelijk Web.
- Nagaan of toegankelijke ICT-producten als standaard kunnen worden opgenomen.

Meer informatie bij:

Anne Geenen

ICT-beleid

Telefoon: 02-553 13 06

E-mail: anne.geenen@bz.vlaanderen.be

### 3. Het extranet moet openstaan voor alle personeelsleden

In 2006 startte het project voor het creëren van een extranet voor de Vlaamse overheid, dat zal open staan voor alle personeelsleden van de Vlaamse overheid. Naar verwachting zijn de eerste sites klaar tegen eind 2006.

Het extranet wordt gemaakt met een zogenaamd *content management system*, waarmee het maken van toegankelijke sites gemakkelijker wordt.

Ook hier blijft echter de webmaster verantwoordelijk voor het maken van een volledig toegankelijke website.

#### **Actiepunt in 2007**

- Screenen van het systeem extranet op toegankelijkheid.

Meer informatie bij:

Godfried Knipscheer

Communicatie

Telefoon: 02-553 58 81

E-mail: [godfried.knipscheer@dar.vlaanderen.be](mailto:godfried.knipscheer@dar.vlaanderen.be)

### 4. Open Templates dragen bij tot toegankelijke websites

De afdeling Communicatie ontwierp Open Templates, een basissjabloon waarmee een website automatisch aan een aantal vereisten voldoet, zoals de huisstijl van de Vlaamse overheid en de toegankelijkheidsvereiste van de website. De templates slaan aan en ze worden toenemend gebruikt voor het aanmaken van nieuwe websites. In de praktijk levert dit meer toegankelijke websites op, al blijft de webmaster verantwoordelijk voor het volledig toegankelijk maken en laten screenen van zijn site.

#### **2.2.5 Vlaamse gebarentaal**

##### 1. De cursus tijdens de middagpauze werd vooral gevolgd om privé-redenen

In het schooljaar 2004-2005 startte de dienst Emancipatiezaken een proefproject Vlaamse gebarentaal op. Er werd een aanbod gedaan van een tweejarige opleiding gebarentaal tijdens de middagpauze in Brussel. De cursus was vooral gericht naar personeelsleden die op het werk regelmatig in contact komen met dove mensen en die niet de mogelijkheid hebben om de cursus tijdens de werkuren te volgen.

De middagcursus kende een groot succes. Van de 24 deelnemers hebben 19 mensen zich ingeschreven voor het tweede jaar. Een aantal mensen gaven zelfs aan een derde jaar te willen volgen.

Uit de evaluatie van het eerste en het tweede jaar blijkt echter dat de meeste deelnemers de opleiding volgen uit interesse of voor privé-redenen. Aangezien de

dienst Emancipatiezaken alleen bevoegd is voor acties die betrekking hebben op het personeelsbeleid, wordt de cursus tijdens de middagpauze niet voortgezet.

## 2. De cursus tijdens de werkuren had onvoldoende respons

De afdeling Vorming heeft in het schooljaar 2005-2006 opnieuw een cursus Vlaamse gebarentaal tijdens de werkuren aangeboden. De cursus kon echter niet plaats vinden omdat er zich maar één personeelslid heeft ingeschreven. De afdeling Vorming zal opnieuw een cursusaanbod tijdens de werkuren doen voor het schooljaar 2006-2007.

### **Actiepunt in 2007**

- Aanbieden van een cursus Vlaamse gebarentaal.

Meer informatie over de cursus gebarentaal tijdens de werkuren bij:

Veerle Deconinck

AGO, Algemene Vormingsprojecten

Telefoon: 02-553 49 85

e-mail: [veerle.deconinck@bz.vlaanderen.be](mailto:veerle.deconinck@bz.vlaanderen.be)

### **2.2.6 Oplossingen voor het gebrek aan doventolken**

Vlaanderen kampt met een gebrek aan doventolken. Daardoor komt het regelmatig voor dat, ondanks een tijdige aanvraag, geen doventolk beschikbaar is voor gesprekken en studiedagen binnen de Vlaamse overheid. De dienst Emancipatiezaken ging bij het doventolkenbureau CAB na wat de redenen zijn van het gebrek aan beschikbare doventolken.

De dienst Emancipatiezaken vroeg alle personeelsleden van de Vlaamse overheid of sommigen onder hen de Vlaamse gebarentaal kenden en eventueel in noodgevallen zouden willen tolken. Deze oproep werd wijd verspreid, maar slechts twee personeelsleden met (enige) kennis van de Vlaamse gebarentaal reageerden. Omdat deze piste niets heeft opgeleverd, werkt de dienst Emancipatiezaken nu andere mogelijke oplossingen uit, in samenwerking met het doventolkenbureau CAB.

### **Actiepunt in 2007**

- Samen met het doventolkenbureau CAB nagaan hoe tolkaanvragen vanuit de Vlaamse overheid voldoende kunnen worden ingevuld.

Meer informatie bij:

Joke Van Dyck

Dienst Emancipatiezaken  
Telefoon: 02-553 50 79  
E-mail: joke.vandyck@bz.vlaanderen.be

### 2.2.7 Centraal budget voor redelijke aanpassingen van de werkomgeving

Eind 2002 werd voor het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap een centraal budget vrijgemaakt voor arbeidspostaanpassingen waarover personeelsleden met een handicap op een vlotte manier kunnen beschikken. De dienst Emancipatiezaken staat in voor de coördinatie van het centraal budget.

In 2005 behandelde de dienst Emancipatiezaken 30 dossiers over arbeidspostaanpassingen. Voor 29 dossiers was er een financiële tussenkomst via het centrale budget nodig. Er werd een aanpassing toegekend aan 15 personeelsleden met een visuele handicap, 6 met een motorische handicap en 8 met een auditieve handicap. 18 aanpassingen hadden betrekking op informaticamateriaal, 2 op mobiliteit, 11 op bureaumateriaal en 1 op aangepaste werkkledij. Een doventolk werd 10 keer ingezet.

De dienst Emancipatiezaken heeft de werking van het centraal budget tussen 1 oktober 2002 en 31 december 2005 geëvalueerd. Hieruit blijkt dat er in totaal 88 dossiers werden behandeld, waarvan 71 met een financiële tussenkomst. In 36 gevallen werd er een aanpassing gerealiseerd voor personeelsleden met een visuele handicap, 15 dossiers hadden betrekking op een motorische en 18 op een auditieve handicap.

Bij de andere tussenkomsten, die geen weerslag hadden op het centrale budget, ging het o.a. om coaching, taakhervereiding, informatievragen, standaardmateriaal en ombudsdiensten.

#### Aantal dossiers per departement 2002-2005

Departement	2002*	2003	2004	2005	Totaal
EWBL	0	7	7	2	16
LIN	3	8	4	8	23
AZF	2	6	1	6	15
WVC	0	3	6	5	14
COO	0	1	1	0	2
WIM	0	1	1	0	2
OND	0	0	2	4	6
Interdepartementaal	1	0	4	5	10
<b>Totaal</b>	<b>6</b>	<b>26</b>	<b>26</b>	<b>30</b>	<b>88</b>

\* cijfers 2002: van 1 oktober t/m 31 december



## De begunstigen zijn tevreden

In het voorjaar van 2006 werd er een tevredenheidspelling gehouden bij de personeelsleden die een beroep hebben gedaan op het centrale budget. Zij zijn zeer tevreden over de centrale afhandeling van hun dossier. De voornaamste vraag van de personeelsleden is een nieuwe communicatieactie naar leidinggevenden en collega's. Sommigen vragen zich ook af of ze na de reorganisatie van de Vlaamse overheid nog in aanmerking komen voor het centraal budget.

### Reacties op de tevredenheidspelling

- 'Hulpmiddelen worden vlot en snel verkregen in vergelijking met het Vlaams Fonds.'
- 'De aanpassing komt ten goede van het werk: betere en vluggere afhandeling.'
- 'Een infosessie voor leidinggevenden is nodig aangezien sommige leidinggevenden niet op de hoogte zijn van het centrale budget.'
- 'Persoonlijke begeleiding zou goed zijn bij verworven handicap (vb. hoe kan men omgaan met de nieuwe situatie?).'

## Er is wel bijsturing nodig

Uit de evaluatie blijkt dat de oorspronkelijk gecommuniceerde procedure niet meer overeenkomt met de procedure in de praktijk. Tevens zijn er een aantal hiaten die moeten worden ingevuld. Emancipatiezaken ging na hoe er verder werk kon worden gemaakt in het voorzien van de juiste hulpmiddelen en aanpassingen op het werk. Zo veranderen vanaf eind 2006 bijvoorbeeld de volgende dingen:

- Soms is het niet duidelijk of iemand met een beperking een arbeidshandicap heeft volgens de categorieën uit de Vesoc-definitie. De dienst Emancipatiezaken wil deze mensen zo vlug mogelijk vooruit helpen in hun functioneren zonder de lange inschrijvingsprocedure bij een externe instantie af te wachten. Daarom kan eenmalig een tussenkomst in de arbeidspost gebeuren op basis van een simpel attest van de arbeidsarts. Wel wordt van deze personeelsleden verwacht dat ze op termijn een erkenning vragen bij een externe instantie als ze een nieuwe aanvraag willen indienen.
- Het budget geldt voor de personeelsleden van de dertien ministeries. De personeelsleden van de IVA's met rechtspersoonlijkheid en de EVA's kunnen een arbeidspostaanpassing aanvragen bij de VDAB.

### Actiepunten in 2007

- Aanpassen van de procedure voor arbeidspostaanpassingen.
- Bekend maken van de nieuwe procedure aan het lijnmanagement, de personeelsverantwoordelijken en de personeelsleden met een handicap.

Meer informatie bij:

Johan Vermeiren of Fatima Tigra

Dienst Emancipatiezaken

Telefoon: 02-553 49 70

E-mail: [johan.vermeiren@bz.vlaanderen.be](mailto:johan.vermeiren@bz.vlaanderen.be) of [fatima.tigra@bz.vlaanderen.be](mailto:fatima.tigra@bz.vlaanderen.be)

### **2.2.8 Loopbaanbegeleiding van personen met een handicap**

De dienst Emancipatiezaken wil zijn ervaring en kennis over aanpassingen en oplossingsstrategieën voor mensen met een arbeidshandicap ter beschikking stellen aan anderen. Dit gebeurde in 2006 in twee concrete dossiers van het herplaatsingsbureau Werkwijzer. Hiernaast werd de dienst Emancipatiezaken in een aantal andere situaties betrokken die te maken hebben met het oplossen van functioneringsvraagstukken van mensen met een handicap.

Hieruit kunnen volgende leerpunten geformuleerd worden voor mensen met een erkende arbeidshandicap:

- Het betrekken van HRM-professionals gebeurt veel te curatief. Een vroegere inschakeling kan het ontaarden van functioneringsproblemen voorkomen.
- Bij een curatieve aanpak moeten de betrokken diensten samenwerken in een geïntegreerde aanpak.
- Een traject naar een nieuwe jobinvulling dient sterker uitgebouwd te worden binnen de tewerkstellende entiteit.
- Tijdens de zoektocht naar een nieuwe betrekking buiten de entiteit dienen mensen langdurig elders te kunnen worden ingeschakeld (ervaringsstages).
- Een loonsubsidie om een lager rendement op te vangen, is absoluut nodig voor het verhogen van de kans op een nieuwe betrekking voor mensen met een arbeidshandicap.

#### **Actiepunten in 2007**

- Ondersteunen van individuele dossiers op vraag van personen met een arbeidshandicap, HRM-medewerkers, Werkwijzer of het Loopbaanontwikkelingscentrum.
- Uitwerken van een systeem dat voorziet in rendementsondersteuning voor een deel van de groep personen met een arbeidshandicap.

Meer informatie bij:

Johan Vermeiren

Dienst Emancipatiezaken

Telefoon: 02-553 59 36

E-mail: [johan.vermeiren@bz.vlaanderen.be](mailto:johan.vermeiren@bz.vlaanderen.be)

## 2.2.9 Mensvriendelijke gebouwen

### 1. Verder werk maken van integrale toegankelijkheid

Het Agentschap voor Facilitair Management werkt verder aan het toegankelijk maken van de gebouwen van de Vlaamse overheid. In 2007 zal het AFM een evaluatie maken van de projecten waarvoor het Toegankelijkheidsbureau in het verleden advies heeft verleend en de openbare vergaderzalen op toegankelijkheid screenen.

#### Actiepunten in 2007

- Een vervolg voorzien op het vorige project waarbij andere gebouwen worden geëvalueerd.
- Evalueren van de projecten waarvoor het toegankelijkheidsbureau advies heeft gegeven, maar waarvan de realisaties nooit werden geëvalueerd na de oplevering.
- Doorlichten van alle openbare vergaderzalen die via het Archebussysteem kunnen worden gehoord.

Meer informatie bij:

Nancy Herwegh

Agentschap voor Facilitair Management

Telefoon: 02-553 74 84

E-mail: [nancy.herwegh@bz.vlaanderen.be](mailto:nancy.herwegh@bz.vlaanderen.be)

### 2. Aanbevelingen rond Anders Werken

De Vlaamse overheid bepaalde dat op termijn een derde van de personeelsleden zal e-werken. De telehuiswerkers treffen op kantoor niet de klassieke plek aan met gescheiden wanden, maar nemen plaats in flexplekken (met onder andere het principe dat voor 100% personeelsleden 80% effectieve werkplaatsen worden voorzien). Dit telewerken in combinatie met het nieuwe kantoorconcept kreeg de naam Anders Werken ([www.vlaanderen.be/anderswerken](http://www.vlaanderen.be/anderswerken)).

De dienst Emancipatiezaken adviseerde in vijf concrete dossiers de aanpassingen die voor een bepaalde werknemer nodig waren bij een verhuizing. Op basis hiervan werden een aantal herschikkingen doorgevoerd, maar er zijn ook leerpunten voor een meer fundamentele en systematische aanpak bij de inrichting van anders werken. Het gaat hier zowel over inrichtingselementen, gebruik van de ruimte als samenwerkingsafspraken.

## Het begint bij het ontwerp

Het is aangewezen om de principes te gebruiken van 'design for all' of 'ontwerpen voor iedereen' waarbij men de inrichting niet afstemt op de gemiddelde mens, maar ook rekening houdt met niet gemiddelde mensen. De plannen dienen aan strenge toegankelijkheidsrichtlijnen te voldoen. Advies in de planfase en begeleiding bij de uitvoering van de werken door een toegankelijkheidsbureau is wenselijk. Maar ondanks de goede aanpak van 'ontwerpen voor iedereen' blijven voor uitzonderlijke situaties aanpassingen nodig.

## Anders werken

Het Agentschap voor Overheidspersoneel stuurt de aanpak vanuit de leidinggevenden en het HRM-aspect. Het Agentschap voor Facilitair Management speelt een grote rol in het creëren van een omgeving die is 'ontworpen voor iedereen' en waar nodig in het realiseren van individuele aanpassingen.

### Actiepunten in 2007

- In het handboek voor de manager over de introductie van 'anders werken' elementen opnemen omtrent personen met bijzondere noden.
- Elk ontwerp van inrichting door het Agentschap voor Facilitair Management laten screenen op toegankelijkheid en de uitvoering van de werken op basis hiervan laten begeleiden door een toegankelijkheidsexpert.

Meer informatie bij:

Agentschap voor Overheidspersoneel voor de HRM-aspecten:

Kirsten Libbrecht

Telefoon: 02-553 00 85

E-mail: [kirsten.libbrecht@bz.vlaanderen.be](mailto:kirsten.libbrecht@bz.vlaanderen.be)

Meer informatie bij:

Agentschap voor Facilitair Management voor het inrichten en screenen op toegankelijkheid:

Nancy Herwegh

Telefoon: 02-553 74 84

E-mail: [nancy.herwegh@bz.vlaanderen.be](mailto:nancy.herwegh@bz.vlaanderen.be)

## 2.2.10 Leren over personen met een arbeidshandicap

In samenwerking met de dienst Emancipatiezaken werd de bestaande opleiding 'Werken met personen met een arbeidshandicap' aangepast aan recente ontwikkelingen: nieuwe regelgeving, andere bevoegdheidsverdelingen, recentere cijfers, nieuwe praktijken, ....

Ook recente interne ontwikkelingen bij de Vlaamse overheid werden ingebracht: aanpak redelijke aanpassingen, streefcijfers, arbeidspostaanpassingen, webtoegankelijkheid, enzovoort. Tevens werden praktische oefeningen in de opleiding opgenomen.

Meer informatie bij:

Veerle Deconinck

AGO, Algemene vormingsprojecten

Telefoon: 02-553 49 85

E-mail: [veerle.deconinck@bz.vlaanderen.be](mailto:veerle.deconinck@bz.vlaanderen.be)

# Kortgeschoolden

**Definitie 'kortgeschoolden':**

- Personen zonder diploma of getuigschrift van het hoger secundair onderwijs.

# 1 Cijfers

## 1.1 Huidige cijfers

In 2004 werkte in het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap 31% van de personeelsleden op niveau D, waarvoor geen diploma is vereist. In de hele Vlaamse overheid behoorde in datzelfde jaar 27% van de personeelsleden tot niveau D. In de Vlaamse beroepsbevolking is 24% kortgeschoold. Bij de Vlaamse overheid is vandaag dus sprake van een oververtegenwoordiging van kortgeschoolden.

De beroepsbevolking omvat alleen de werkenden en de niet-werkende werkzoekenden. Het is nuttig om te vermelden dat het aandeel kortgeschoolden in de *bevolking op beroepsactieve leeftijd* hoger ligt dan in de beroepsbevolking (ongeveer 33% versus 24% ), omdat vooral kortgeschoolden zich niet op de arbeidsmarkt aanbieden (en bijvoorbeeld huisvrouw- of huisman zijn of arbeidsongeschikt).

### Beroepsbevolking naar leeftijd en onderwijsniveau, Vlaams Gewest, 2005

	18-34 jaar	35-64 jaar	18-64 jaar
Hooggeschoold (lange type)	16,8%	13,3%	14,5%
Hooggeschoold (korte type)	22,1%	19,3%	20,3%
Middengespoold	46,2%	38,3%	41,1%
Kortgeschoold	14,8%	29,1%	24,1%
Totaal	100%	100%	100%

Bron: NIS EAK, bewerking Steunpunt WAV

### Personen werkzaam bij het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap naar geslacht en niveau (toestand op 31/12/2004)

	Mannen	Vrouwen	Totaal	Overeenkomstige onderwijsniveaus
A	32,7%	24,0%	29,1%	Hooggeschoold lange type
B	11,2%	15,8%	13,1%	Hooggeschoold korte type
C	25,5%	28,9%	26,9%	Middengespoold
D	30,6%	31,3%	30,9%	Kortgeschoold
Totaal	100%	100%	100%	

Berekeningen van EZ op basis van Beleidsrapport P&O 2005: p. 17

## Oververtegenwoordiging van vrouwen op lagere niveaus vooral bij de oudere generaties

Vrouwen werken in verhouding minder vaak op niveau A (universitair niveau en HOLT) dan mannen. Als we naar de personeelsleden kijken die jonger zijn dan 35 jaar, zien we dat de ondervertegenwoordiging van vrouwen op niveau A zich niet meer voordoet. Zelfs in absolute aantallen zijn er bij de min-35-jarigen meer vrouwen dan mannen werkzaam op niveau A, B (hogeschooldiploma

vereist) en C (diploma van het secundair onderwijs vereist). Op niveau D zijn bij deze leeftijdsgroep de mannen oververtegenwoordigd. Het probleem van de oververtegenwoordiging van vrouwen in de lagere niveaus is dus een probleem dat zich enkel bij de oudere generaties stelt en mettertijd zal verdwijnen.

### Min-35-jarigen zijn meer vertegenwoordigd op de hogere niveaus

Een opmerkelijke vaststelling, zowel bij mannen als bij vrouwen onder de 35 jaar, is dat de hogere niveaus vaker statutair tewerkgesteld zijn dan de lagere.

### Procentueel aandeel contractuelen bij het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap voor de min-35-jarigen (toestand op 31/12/2005)

	Mannen	Vrouwen	Totaal
Niveau A	23,9%	35,7%	30,1%
Niveau B	33,3%	43,8%	39,2%
Niveau C	43,3%	60,7%	53,3%
Niveau D	87,4%	98,2%	91,8%
Totaal	42,6%	51,5%	47,2%

Van de groep min-35-jarigen in het geheel werkt 39% op niveau A, 23% op niveau B, 21% op niveau C en 16% op niveau D (ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, cijfers voor 2005).

### Aanwezigheid in personeelsbestand, min-35-jarigen 2005

Niveau A	39,0%
Niveau B	23,4%
Niveau C	21,3%
Niveau D	16,3%
Totaal	100%

Deze verhoudingen vindt men in grote lijnen bij de *extern vacant verklaarde functies*. In 2004 waren meer dan zes op de tien functies op hooggeschoolden gericht (62%). In de beroepsbevolking is slechts één op drie personen (35%) hooggeschoold. Vier op de tien aangeboden functies zijn zelfs alleen voor mensen met een opleiding van



universitair niveau toegankelijk. In de Vlaamse beroepsbevolking heeft slechts 15% een diploma van universitair niveau.

Projecties van het Federaal Planbureau wijzen wel uit dat het gemiddelde onderwijsniveau van de Vlaamse beroepsbevolking de komende decennia zal stijgen (zie onderstaande tabel).

### **Beroepsbevolking naar onderwijsniveau, Vlaams Gewest, projecties voor 2015 en 2025**

	<b>2015</b>	<b>2025</b>
Hooggeschoolden	36,2%	38,1%
Middengespoolden	43,1%	45,1%
Kortgeschoolden	20,7%	16,9%
Totaal	100%	100%

Bron: Federaal Planbureau FOD Economie, bewerking SWAV

Indien de Vlaamse overheid de komende decennia op dezelfde niveaus zou werven als vandaag, zou er waarschijnlijk een sterke oververtegenwoordiging ontstaan van hooggeschoolden en een sterke onderverteenwoordiging van middengespoolden.

De trend naar upgradering zou dan in grote mate een verdringing van *middengespoolden* door hooggeschoolden betekenen. Indien de Vlaamse Overheid in de toekomst evenwel nog minder kortgeschoolden zou werven dan vandaag, kan ook in deze groep zich een onderverteenwoordiging aftekenen.

Upgradering betekent dat de vereiste kwalificaties toenemen, waardoor hooggeschoolde jobs laaggeschoolde jobs verdringen.

## **1.2 Streefcijfers**

Op dit moment ligt het percentage kortgeschoolden in de Vlaamse overheid iets hoger dan het percentage in de hele Vlaamse beroepsbevolking, maar gezien het gemiddelde niveau van de jobs stijgt, is er een kans dat een evenredige participatie voor deze groep op termijn niet meer wordt gehaald.

De kans is groot dat meer nog dan mensen zonder een diploma, mensen met louter een diploma van het secundair onderwijs uit de boot zullen vallen.

De Vlaamse overheid streeft naar een evenredige vertegenwoordiging van kansengroepen, in vergelijking met hun aanwezigheid in de Vlaamse beroepsbevolking. De vraag stelt zich of de Vlaamse overheid al dan niet een streefdoel voor de kortgeschoolden (of ook midden-?) geschoolden moet formuleren. Een aanzienlijk deel kortgeschoolden biedt zich niet eens op de arbeidsmarkt aan.

Voor het werven van personen van allochtone afkomst en personen met een arbeidshandicap is de trend naar upgrading alleszins problematisch, gezien deze groepen gemiddeld een lager opleidingsniveau kennen. De kort- en middengeschoolden die de Vlaamse overheid wel in dienst heeft, hebben bovendien een minder zeker statuut. Deze evoluties moeten in de toekomst dan ook zorgvuldig worden opgevolgd.

## 2 Beleidsinstrumenten

### 2.1 Gericht op de instroom

#### 2.1.1 Wervings- en selectieprocedure op niveau D: makkelijkere taal en meer praktische tests

De dienst Emancipatiezaken maakte in maart 2006 een korte doorlichting van de wervings- en selectieprocedures op niveau D. Dit zijn jobs voor kortgeschoolden, waarvoor geen diploma is vereist. De vraag was op welke punten moeilijke taal vandaag een rol speelt in de tests die de Vlaamse overheid gebruikt voor het selecteren van personeel in uitvoerende functies.

De voornaamste (indicatieve) aanbevelingen waren dat er voor sommige functies effectief taaldrempels in de selectieprocedure moeten worden weggewerkt en dat er meer praktische tests zouden kunnen plaatsvinden. Ook opleidingen op de werkvloer en eventueel lessen Nederlands op de werkvloer kunnen bijdragen tot hogere tewerkstellingskansen voor een aantal categorieën kortgeschoolden.

Zoals hierboven al aangestipt, zijn deze aanbevelingen ook relevant voor personen van allochtone afkomst en personen met een arbeidshandicap, omdat zij gemiddeld lager geschoold zijn. Het wegwerken van taaldrempels en het verkiezen van praktische tests zouden deze kansengroepen meer mogelijkheden op tewerkstelling bij de Vlaamse overheid bieden. Ook startbanen, werkervaringsplaatsen en schoolstages kunnen een positief effect hebben op de tewerkstellingskansen bij de Vlaamse overheid voor jongeren met een korte scholing.

#### **Aandacht in de beleidsdomeinen en entiteiten**

Ook de gelijkekansen- en diversiteitsplannen van de beleidsdomeinen en entiteiten besteden aandacht aan de werving en selectie van kortgeschoolden. Dertien plannen vermelden het aanbieden van stageplaatsen, werkervaringsplaatsen en beroepsinlevingsplaatsen aan onder andere kortgeschoolden. Ook startbanen worden aangegrepen als mogelijkheid om kortgeschoolden in dienst te nemen. Het beleidsdomein Landbouw en Visserij vraagt om een statutair wervingsexamen op niveau D te organiseren om deze mensen betere perspectieven te kunnen bieden.

#### **Actiepunt in 2007**

- In het kader van de aanbevelingen die uit de doorlichting van de wervings- en selectieprocedures voor niveau D voortkomen, met de personeelsverantwoordelijken overleggen welke bijstellingen mogelijk en wenselijk zijn.

Meer informatie bij:

Katrijn Vanderweyden

Dienst Emancipatiezaken

Telefoon: 02-553 48 03

E-mail: [katrijn.vanderweyden@bz.vlaanderen.be](mailto:katrijn.vanderweyden@bz.vlaanderen.be)

## 2.2 Gericht op de werknemers

Een specifiek leeftijdsbewust personeelsbeleid voor kortgeschoolde jobs is van groot belang. Dit zijn vaak lichamelijk zwaar belastende beroepen, zoals groenarbeider of schoonmaker. Een beleid dat een kwaliteitsvolle tewerkstelling beoogt op een latere leeftijd moet al op jongere leeftijd bewust met de loopbaan omgaan.

### 2.2.1 Geletterdheid en inzetbaarheid van kortgeschoolden verhogen

Het project rond geletterdheid bij de Vlaamse overheid maakt deel uit van het in 2002 door regering en sociale partners afgesloten Pact van Vilvoorde:

- Minstens 10 procent van de Vlaamse inwoners tussen 25 en 65 moet tegen 2010 deelnemen aan permanente vorming.
- In 2010 moet het aantal functioneel geletterden (mensen die voldoende kunnen rekenen, lezen, schrijven) en het aantal personen met ICT-vaardigheid gestegen zijn tot meer dan driekwart van de bevolking. Het aantal jongeren dat de school verlaat zonder voldoende startkwalificaties voor de arbeidsmarkt en de samenleving moet tegen dan minstens gehalveerd zijn.

We nemen als voorbeeld de vormingsparticipatie (= percentage personeelsleden dat een opleiding volgde in dat jaar) binnen het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap: mensen die werken op D- niveau nemen duidelijk minder deel aan opleidingen, er is zelfs, ook als men rekening houdt met een algemeen dalende trend, een zwaarder dalende trend bij niveau D (meer dan gehalveerd).

	2002	2003	2004	2005
Niveau A	68 %	58 %	57 %	48 %
Niveau B	67 %	67 %	56 %	50 %
Niveau C	39 %	44 %	32 %	35 %
Niveau D	46 %	27 %	18 %	21 %

**Nuancering:** er is bij kortgeschoolden ook veel, soms gestructureerde, opleiding "op de werkplek" die niet altijd in de cijfers worden opgenomen.

Een aantal acties uit het plan zijn al opgestart, ook in de privésector. De Vlaamse overheid kan hierin niet achterblijven en neemt binnen elk beleidsdomein de nodige initiatieven. Onder meer het Agentschap voor Overheidspersoneel heeft in het verleden inspanningen gedaan om de geletterdheid en de inzetbaarheid van kortgeschoolden te verhogen. De acties bereikten evenwel niet altijd voldoende mensen.

In 2006-2007 zal het Agentschap voor Overheidspersoneel in verschillende projecten die reeds op stapel staan de focus op kortgeschoolden richten en een specifieke aanpak voorstellen om te vermijden dat deze kansengroep tussen de mazen van het net valt. Instrumenten en ervaringen van andere entiteiten van de Vlaamse overheid zullen worden geïntegreerd en bestaande instrumenten van het Agentschap voor Overheidspersoneel zullen opnieuw worden ingezet. De lijnmanagers en personeelsverantwoordelijken in de Management Ondersteunende Diensten zullen van deze initiatieven op de hoogte worden gebracht. Verder zal samen met het departement Bestuurszaken worden bekeken welke initiatieven in alle beleidsdomeinen kunnen worden gelanceerd.

#### **Aandacht in de beleidsdomeinen en entiteiten**

De gelijkekansen- en diversiteitsplannen van de beleidsdomeinen en entiteiten besteden niet alleen aandacht de werving van kortgeschoolden, maar ook aan de vorming van de personeelsleden op niveau D.

Het ministerie van Onderwijs en Vorming en het departement Bestuurszaken gaan meewerken aan acties rond geletterdheid. Het Agentschap Infrastructuur gaat verder bouwen op de PLOEG proeftuin niveau D en naar aanleiding daarvan communicatieacties doen. Drie plannen besteden aandacht aan de opleiding van kortgeschoolde personeelsleden, bijvoorbeeld door opleiding op maat of speciale begeleidingstrajecten en vorming.

*PLOEG is een jaarlijkse managementcyclus van: Plannen, Leiding geven en Opvolgen, Evalueren, waarderen en Gewaardeerd worden.*

#### **Actiepunten in 2007**

- Verhogen van het aantal personeelsleden op niveau D dat deelneemt aan ontwikkelactiviteiten.
- Pilotprojecten opstarten rond geïntegreerde leertrajecten op de werkplek.
- Uitbouwen van instrumentarium ter ondersteuning van lijnmanagers.
- Communicatie voeren over dat instrumentarium.
- Speciale aandacht besteden aan kortgeschoolden bij geplande projecten en activiteiten, waaronder loopbaanexamens en regularisatie-examens, leeftijdsbewust personeelsbeleid en open aanbod.

Meer informatie bij:

Veerle Deconinck

AGO, Algemene Vormingsprojecten

Telefoon: 02-553 49 85

E-mail: [veerle.deconinck@bz.vlaanderen.be](mailto:veerle.deconinck@bz.vlaanderen.be)

# Ervaren werknemers

**Definitie 'ervaren werknemers':**

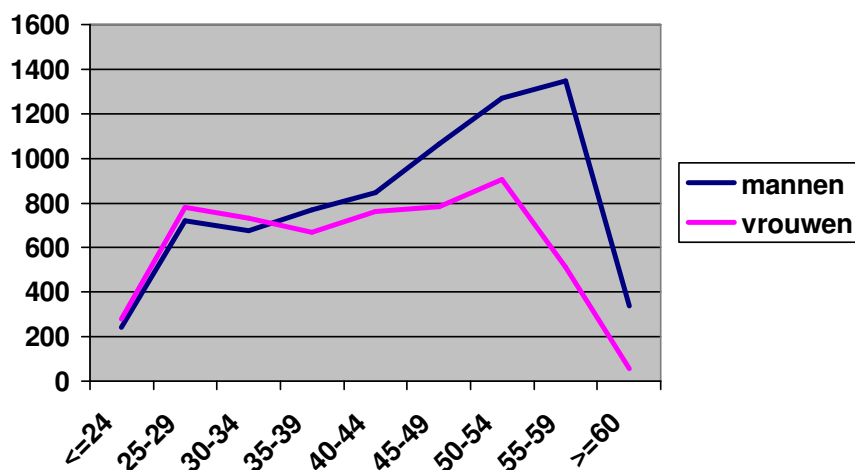
- Werknemers boven de leeftijd van 45 jaar.

# 1 Cijfers

## 1.1 Huidige cijfers

Bij het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap was in 2005 één op de twee personeelsleden 45 jaar of ouder (51%). In de totale Vlaamse overheid (Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap plus VOI's en VWI's) was eind 2004 46% ouder dan 45 jaar. In de beroepsbevolking ligt dit aandeel aanzienlijk lager. De aanwezigheid van de babyboomgeneratie is duidelijk voelbaar in het personeelsbestand van de Vlaamse overheid. Er is een sterk overwicht van mannen die zijn geboren tussen 1945 en 1965. Vanaf het geboortjaar 1965 is de leeftijdsopbouw voor mannen en vrouwen veel evenwichtiger.

Aantal mannen en vrouwen werkzaam in het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap in 2005 (personen), naar leeftijd



Het aandeel 55-plussers is tussen 2003 en 2004 toegenomen, zowel bij mannen als vrouwen. Dit gaat ten koste van de leeftijdsgroep daaronder (van 40 tot 55). De babyboomgeneratie schuift stilaan op. Aangezien deze binnen dit en tien jaar volledig op pensioen gaat, zal het personeelsbestand van de Vlaamse overheid de komende jaren sterk verjongen.

## 1.2 Streefcijfers

Aangezien de Vlaamse overheid vandaag een oververtegenwoordiging van ervaren personeelsleden kent, is er op zich geen reden om in de Vlaamse overheid te streven naar een grotere aanwezigheid van deze leeftijdscategorie. Het is wel



belangrijk om de evolutie van de cijfers nauwgezet te volgen, zodat er in de toekomst geen scheeftrekking ontstaat.

## 2 Beleidsinstrumenten

### 2.1 Gericht op de werknemers

#### 2.1.1 Leeftijdsbewust personeelsbeleid

Een leeftijdsbewust personeelsbeleid bestaat onder meer uit aandacht voor loopbaanontwikkeling, mobiliteit, combinatiebeleid, jobaanpassingen en landingsbanen.

Dit beleid heeft een correctief en een preventief aspect: het moet niet alleen bestaande problemen oplossen, maar ook door een aangepast beleid bij jongere leeftijdscategorieën problemen later in de loopbaan vermijden. (zie ook bij kortgeschoolden)

Het sectoraal akkoord 2005-2007 bevat een aantal maatregelen voor een leeftijdsbewust personeelsbeleid. Deze maatregelen vloeien voort uit overleg in de werkgroep 'Leeftijdsbewust personeelsbeleid', onder voorzitterschap van de Vlaamse minister van Bestuurszaken. Een technische subwerkgroep onder leiding van de Administratie Personeelsontwikkeling bereidde de vergaderingen voor. De volgende maatregelen werden tussen de overheid en de representatieve vakorganisaties overeengekomen.

#### Loopbaanontwikkeling

- Perspectiefgesprekken zullen bijdragen tot het verbeteren van de loopbaanmogelijkheden, het verhogen van de inzetbaarheid van het personeel en het bevorderen van het principe "de juiste mens op de juiste plaats".
- Aansluitend op de perspectiefgesprekken volgt informatie over de mogelijkheden om andere rollen op te nemen binnen de eigen functie.
- Binnen het kader van het competentie management kunnen werknemers een vorming volgen die niet specifiek gericht is op de eigen functie, maar op een later uit te oefenen functie. De mogelijkheden hiervoor worden verruimd en binnen bepaalde voorwaarden vanuit het centraal budget gestimuleerd.
- (Oudere) werknemers kunnen kandideren voor een minder zware functie. Afstemming van bestaande systemen en opheffing van het verbod van de kandidaatstelling voor een functie van een lagere rang stimuleren de interne mobiliteit.

## **Personeelsregelgeving**

- Vanaf 1 juli 2006 kunnen werknemers boven de 60 jaar die meer dan 222 werkdagen afwezig zijn geweest wegens ziekte toch blijven verder werken.
- Personeelsleden in ploegenarbeid krijgen een voorrangrecht om binnen hun entiteit naar een functie met dagdienst te gaan, als ze beschikken over de nodige competentie. Zo kunnen oudere werknemers het werkritme langer aan.
- Het wordt mogelijk om de beroepsloopbaan met één vijfde en één vierde te onderbreken. Vanaf de leeftijd van 50 jaar wordt dit een recht. Daarnaast bestaat nog steeds de halftijdse en voltijdse loopbaanonderbreking.
- Een vervangingspool zal lijnmanagers bijkomende mogelijkheden geven om tijdelijk afwezige personeelsleden te vervangen. Het sectoraal akkoord bepaalt de krachtlijnen voor de verdere uitwerking.
- Inspeland op de maatregelen vervat in het generatiepact, zoals de aanmoediging van tewerkstelling op latere leeftijd, krijgen personeelsleden vanaf 55 jaar vanaf 1 januari 2008 anciënniteitsverlof. Dit geldt niet voor personeelsgroepen die al van een vergelijkbare maatregel genieten. Afhankelijk van de leeftijd worden één tot vijf bijkomende verlofdagen toegekend.
- Er komt een voldoende uitgewerkt kader voor telewerken, thuis of in een satellietkantoor, voor alle entiteiten die onder het sectoraal akkoord ressorteren.

## **Dienst Emancipatiezaken**

- Cultuurondersteunende communicatieacties in de periode 2006-2009 zullen bijdragen tot de mentaliteits- en cultuurwijziging die gepaard gaat met een verdere doorvoering van een reëel leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Voor alle punten over loopbaanmogelijkheden, meer informatie bij:

Pieter Deturck

AGO, Loopbaanontwikkelingcentrum

Telefoon: 02-553 54 07

e-mail: pieter.deturck@bz.vlaanderen.be

Voor alle punten over personeelsregelgeving, meer informatie bij:

Martine Van Sande

Personeelsregelgeving

Telefoon: 02-553 50 25

E-mail: martine.vansande@bz.vlaanderen.be

Meer informatie bij:

Katrijn Vanderweyden

Dienst Emancipatiezaken

Telefoon: 02-553 48 03

E-mail: [katrijn.vanderweyden@bz.vlaanderen.be](mailto:katrijn.vanderweyden@bz.vlaanderen.be)

# Gelijkekansen- en diversiteitsplannen 2006 van de beleidsdomeinen en de entiteiten

Binnen de Vlaamse overheid maken de verschillende entiteiten jaarlijks een gelijkekansen- en diversiteitsplan. Deze plannen zijn bedoeld om de entiteiten te stimuleren tot diversiteitsacties en hun gelijkekansen- en diversiteitsbeleid op te volgen. Dit jaar beschikken opnieuw meer entiteiten over een gelijkekansen- en diversiteitsplan: 78% in 2006 tegenover 63% in 2005.

Een systematische evaluatie is moeilijk, omdat veel entiteiten nog maar pas zijn opgestart ten gevolge van BBB en omdat heel wat actieplannen in 2005 minder systematisch en meetbaar geformuleerd waren. De ingediende plannen vertonen grote verschillen in kwaliteit en diepgaandheid. Sommige plannen getuigen van een grondig inzicht in de behoeften inzake gelijke kansen en diversiteit en bevatten uitgewerkte en diepgaande acties. Voor sommige entiteiten is dit pas het eerste plan omdat ze nieuw werden gecreëerd en deze plannen bevatten vooral basisacties, zoals het opstarten van een diversiteitswerkgroep en het uitzoeken in welke richting het diversiteitsbeleid moet gaan. De dienst Emancipatiezaken zal opvolgen of deze plannen evolueren naar diepgaandere acties.

De meeste plannen zijn opgebouwd aan de hand van de vierstappenaanpak en bevatten concrete doelstellingen en meetfactoren. Toch zijn er nog meerdere plannen die deze systematiek missen en geen concrete doelstellingen of meetfactoren bevatten. Inhoudelijk is er een accentverschuiving naar sensibilisering en zichtbaarheid van diversiteit. De acties rond instroom blijven de klassiekers. Er is ook duidelijk meer aandacht voor de ervaren werknemers. Opvallend is de vermindering van de acties die expliciet over gender gaan.

# 1 Opmaak van jaarplannen

## 1.1 Een aangepast stramien

Sinds 2005 biedt de dienst Emancipatiezaken de entiteiten een stramien aan voor de opmaak van hun gelijkekansen- en diversiteitsplannen. Als de entiteiten dit stramien volgen bij de opmaak, verzekeren ze zich ervan dat ze een volledig en systematisch opgebouwd plan indienen. Plannen op basis van dit stramien zijn overzichtelijker en maken het de dienst Emancipatiezaken gemakkelijker de plannen te evalueren en te vergelijken.

De dienst Emancipatiezaken herwerkte het stramien voor de opmaak van de gelijkekansen- en diversiteitsplannen en de bijhorende toelichting. Het nieuwe stramien werd in maart 2006 overhandigd. De grootste verschillen ten opzichte van 2005 zijn:

- Er is een stramien op entiteitsniveau en een stramien op beleidsdomeinniveau in plaats van één algemeen stramien.
- Bepaalde gegevens moeten niet meer elk jaar worden doorgegeven indien er geen wijzigingen zijn gebeurd.
- Alle entiteiten konden kengetallen inzake gelijkekansenbeleid overnemen uit de cijfergegevens van de afdeling HRM om dubbel werk te vermijden.

Het stramien voor de opmaak van de gelijkekansen- en diversiteitsplannen peilt naar de volgende elementen:

- personeelsbestand
- overlegorganen
- personeelsbeleid
- diversiteitsaudits
- evaluatie van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid 2005
- gelijkekansen- en diversiteitsplan 2006

De plannen moeten worden opgemaakt aan de hand van de vierstappenaanpak:

1. beschrijving van het probleem of de thematiek waarop men een antwoord wil bieden
2. beschrijving van de belangrijkste oorzaken
3. de gekozen oplossingsstrategie
4. het uitvoeringsplan:
  - thematiek

- actiepunten
- doelstellingen
- kansengroepen
- actoren
- timing

Tot slot moet men concrete doelstellingen (kwalitatief of kwantitatief) aangeven.

## 1.2 Ondersteuning bij de opmaak

Ook in 2006 bood de dienst Emancipatiezaken ondersteuning aan bij de opmaak van de gelijkekansen- en diversiteitsplannen. Er kwamen vooral vragen om advies over:

- de opstart van een gelijkekansen- en diversiteitsbeleid;
- de opstart van een werkgroep gelijke kansen en diversiteit;
- de samenwerking tussen de entiteiten van de beleidsdomeinen en het opmaken van een gecoördineerd plan op het niveau van het beleidsdomein.

De meeste vragen gaan louter over informatie of advies. Meer actieve ondersteuning door de dienst Emancipatiezaken wordt niet vaak gevraagd. Toch blijft de dienst steeds bereid om op dergelijke vragen in te gaan.

Meer informatie bij:

Joke Van Dyck

Dienst Emancipatiezaken

Telefoon: 02-553 50 79

E-mail: [joke.vandyck@bz.vlaanderen.be](mailto:joke.vandyck@bz.vlaanderen.be)

## 2 Algemeen overzicht van de ingediende plannen

### 2.1 Algemeen

Het uitvoeringsbesluit van 24 december 2004 bepaalt dat elk beleidsdomein jaarlijks op 1 juni een gelijkekansen- en diversiteitsplan moet indienen. Ook een aantal andere entiteiten zijn hiertoe gehouden: strategische adviesraden, VMW, UZ Gent en het Gemeenschapsonderwijs. Wat de strategische adviesraden betreft, vroeg de dienst Emancipatiezaken dit jaar enkel de SERV om een plan in te dienen, gezien de onduidelijkheid over de andere raden. In 2007 zal de dienst Emancipatiezaken de andere strategische adviesraden systematisch aanspreken. De externe agentschappen van privaatrecht zijn niet verplicht een gelijkekansen- en diversiteitsplan in te dienen. De dienst Emancipatiezaken moedigt hen aan dit toch te doen.

De dienst Emancipatiezaken verwachtte plannen van 13 beleidsdomeinen en 4 bijkomende entiteiten, in totaal 72 entiteiten (zie tabel). De beleidsdomeinen RWO en EWI waren op 1 juni 2006 nog niet opgestart. Voor 8 entiteiten die onder de beleidsdomeinen vallen, werd geen plan ingediend. Deze 8 worden daarom niet meegerekend bij het aantal ingediende plannen. Dat brengt het totaal op 64 entiteiten waarvan een plan werd verwacht. In werkelijkheid ontving de dienst Emancipatiezaken plannen voor 50 entiteiten, dat wil zeggen 78% tegenover 63% in 2005. Het is dus niet gelukt de 100% te halen, maar er is al een aanzienlijke stijging.

Veertien entiteiten dienden geen plan in. Deze gaven als reden dat ze er niet mee bezig waren of geen tijd hadden. OPZ Rekem werkt bijvoorbeeld wel sterk aan gelijke kansen en diversiteit, maar kan geen tijd besteden aan het uitschrijven in een plan. VREG vindt zichzelf een te kleine entiteit om een relevant gelijkekansenbeleid te kunnen voeren.

#### Actiepunten in 2007

- Zorgen dat alle entiteiten en/of beleidsdomeinen een actieplan indienen.
- De kwaliteit en de meetbaarheid van de actieplannen verbeteren.

De gelijkekansen- en diversiteitsplannen van de beleidsdomeinen en de entiteiten zijn te vinden op de website van de dienst Emancipatiezaken:  
[www.vlaanderen.be/emancipatiezaken](http://www.vlaanderen.be/emancipatiezaken)



Stand van zaken: 31 juli 2006

<b>Beleidsdomein</b>	<b>Entiteit</b>	<b>Aard plan</b>	<b>Opmerking</b>
Diensten voor het Algemeen Regeringsbeleid (DAR)	Departement DAR	Gecoördineerd	Interne Audit is een IVA sui generis en is in principe niet verplicht een plan in te dienen.
	Studiedienst van de Vlaamse Regering		
	Interne Audit		
	Agentschap voor Geografische Informatie Vlaanderen (GIS)		
Bestuurszaken (BZ)	Departement BZ	Gecoördineerd	Het plan bevat geen actiepunten voor het Agentschap voor Binnenlands Bestuur.
	Agentschap voor Overheidspersoneel (AGO)		
	Agentschap voor Facilitair Management (AFM)		
	Agentschap voor Binnenlands Bestuur (ABB)		
Financiën en Begroting (FB)	Departement FB	Gecoördineerd	Dit beleidsdomein was op 1 juni 2006 nog niet opgestart.
	Vlaamse Belastingdienst		
	Centrale Accounting		
Internationaal Vlaanderen (IV)	Departement IV	Afzonderlijke plannen, samen ingediend	
	Vlaams Agentschap voor Internationale Samenwerking (VAIS)		
	Vlaams Agentschap voor Internationaal Ondernemen (FIT)		
	Toerisme Vlaanderen		
Economie, Wetenschap en Innovatie (EWI)	Departement EWI	Ontbreekt	Dit beleidsdomein was op 1 juni 2006 nog niet opgestart.
	Vlaams Agentschap Ondernemen (VLAO)	Afzonderlijk	
	Instituut voor Innovatie door Wetenschap en Technologie	Afzonderlijk	

Beleidsdomein	Entiteit	Aard plan	Opmerking
	(IWT)		
	Subsidieagentschap Economie	Afzonderlijk	
	Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek	Ontbreekt	
Onderwijs en Vorming (OV)	Departement OV	Gecoördineerd voor wat het ministerie OV betreft	Het departement vormt samen met deze IVA's het ministerie van Onderwijs en Vorming
	Agentschap voor Onderwijscommunicatie		
	Onderwijsdienstencentrum Leerplichtonderwijs		
	Onderwijsdienstencentrum Hoger Onderwijs en Volwassenenonderwijs		
	Agentschap voor Infrastructuur in het Onderwijs (AGIO)	Afzonderlijk	
Welzijn, Volksgezondheid en Gezin (WVG)	Departement WVG	Gecoördineerd voor wat het ministerie WVG betreft	Het departement vormt samen met deze IVA's het ministerie WVG
	IVA Zorg en Gezondheid		
	IVA Jongerenwelzijn		
	Vlaams Zorgfonds		
	Fonds Jongerenwelzijn		
	Vlaams Infrastructuurfonds voor Persoonsgebonden Aangelegenheden		
	Openbaar Psychiatrisch Zorgcentrum Geel (OPZ Geel)	Ontbreekt	
	Openbaar Psychiatrisch Zorgcentrum Rekem (OPZ Rekem)	Ontbreekt	
	Kind en Gezin (K&G)	Afzonderlijk	
	Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH)	Afzonderlijk	

<b>Beleidsdomein</b>	<b>Entiteit</b>	<b>Aard plan</b>	<b>Opmerking</b>
Cultuur, Jeugd, Sport en Media (CJSM)	Departement CJSM	Ontbreekt	
	IVA Kunsten en Erfgoed	Ontbreekt	
	IVA Sociaal-Cultureel Werk	Ontbreekt	
	Vlaamse Regulator voor de Media (VRM)	Ontbreekt	
	Koninklijk Museum voor Schone Kunsten Antwerpen (KMSKA)	Afzonderlijk	
	Bloso	Ontbreekt	
Werk en Sociale Economie (WSE)	Departement WSE	Afzonderlijke plannen, samen ingediend	
	Vlaams Subsidieagentschap WSE		
	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB)		
	Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming (Syntra Vlaanderen)		
Landbouw en Visserij (LV)	Departement LV	Gecoördineerd	
	Agentschap voor Landbouw en Visserij (ALV)		
	Instituut voor Landbouw en Visserijonderzoek (ILVO)		
Leefmilieu, Natuur en Energie (LNE)	Departement LNE	Afzonderlijk	
	Vlaams Energieagentschap (VEA)	Ontbreekt	
	Agentschap voor Natuur en Bos (ANB)	Ontbreekt	
	Instituut voor Natuur- en Bosonderzoek (INBO)	Ontbreekt	
	Vlaamse Milieumaatschappij (VMM)	Afzonderlijk	
	Openbare Vlaamse Afvalstoffenmaatschappij (OVAM)	Afzonderlijk	

Beleidsdomein	Entiteit	Aard plan	Opmerking
	Vlaams Landmaatschappij (VLM)	Ontbreekt	
	Vlaamse Reguleringsinstantie voor de Elektriciteits- en Gasmarkt (VREG)	Ontbreekt	
Mobiliteit en Openbare Werken (MOW)	Departement MOW	Afzonderlijke plannen, samen ingediend	
	Agentschap Infrastructuur		
	Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust (IVA MD&K)		
	De Lijn		
	De Scheepvaart		
	Waterwegen en Zeekanaal		
Ruimtelijke Ordening, Woonbeleid en Onroerend Erfgoed (RWO)	Departement RWO	Ontbreekt	Dit beleidsdomein was op 1 juni 2006 nog niet opgestart.
	RO-Vlaanderen		
	Vlaams Instituut voor het Onroerend Erfgoed		
	Inspectie RWO		
	Wonen-Vlaanderen		
	Vlaamse Maatschappij voor Sociaal Wonen (VMSW)		
Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV)		Afzonderlijk	
Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening (VMW)		Ontbreekt	
Universitair Ziekenhuis Gent (UZ Gent)		Ontbreekt	
Gemeenschapsonderwijs		Afzonderlijk	

## 2.2 Aanleveren van cijfergegevens

Alle plannen bevatten cijfergegevens. Bijna altijd zijn deze gebaseerd op gegevens uit de centrale database van de afdeling HRM. Dit maakt de vergelijking van cijfergegevens eenvoudiger en verlaagt de administratieve last voor de entiteiten.

Sommige entiteiten geven slechts een gedeelte van de gegevens weer in hun plan, waardoor de dienst Emancipatiezaken geen coherent overzicht krijgt. Andere entiteiten baseren hun cijfers niet helemaal op de overeengekomen definities, waardoor de verwerking van de cijfers moeilijk wordt. Ook gebruiken enkele entiteiten hun eigen telling van kansengroepen, bijvoorbeeld het aantal allochtonen op basis van naamherkenning. Dit maakt het onmogelijk om deze cijfers te vergelijken.

## 2.3 Overlegorganen

Veertien entiteiten of beleidsdomeinen hebben een werkgroep gelijke kansen en diversiteit. In 2005 waren er dat elf. De aanwezigheid van zo'n werkgroep is een belangrijke randvoorwaarde om een draagvlak te creëren voor het gelijkekansen- en diversiteitsplan. Anders blijft het plan vaak het werk van één of enkele mensen (veelal de emancipatieambtenaar) en blijft de implementatie moeilijk.

Het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid wordt binnen de meeste entiteiten ook besproken op andere officiële overlegorganen, die vaak ook verantwoordelijk zijn voor de formele bekrachtiging. In zeven gevallen wordt het beleid besproken met de vakbonden in het basisoverlegcomité (BOC) en in twee gevallen in het tussenoverlegcomité (TOC).

Andere overlegorganen waar deze materie ter sprake kwam: het College van Afdelingshoofden (COVA), het beheerscomité en het stakeholdersforum van de VDAB, het Afdelingsoverschrijdend Overleg van FIT, het Raad van Bestuur van AGIO, het Functioneel Overleg Personeel en de Raad van Directeuren van De Lijn, het departementaal HR-overleg van het ministerie van WVG en de Cel HRM van Syntra. Binnen de VMM heeft de emancipatieambtenaar regelmatig overleg met de administrateur-generaal en met de selectieverantwoordelijke.

## 2.4 Audits

Slechts drie plannen maken melding van een vorm van audit. In het beleidsdomein DAR onderzocht de KU Leuven de sociale relaties op het werk. Het ministerie van WVG en de VMM voerden de DIVA (diversiteitsaudit) uit. In 2005 werden meer audits inzake gelijke kansen en diversiteit uitgevoerd. Vermoedelijk is het kleine aantal audits het gevolg van de reorganisatie BBB.

Verwijderd: 8-12-2006

## 2.5 Evaluaties gelijkekansen- en diversiteitsbeleid 2005

In principe moeten alle plannen een evaluatie bevatten van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid van het jaar voordien (2005). De meeste plannen bevatten zo'n evaluatie. Het is echter moeilijk voor de dienst Emancipatiezaken de voorliggende evaluaties te evalueren. Dit ligt onder andere aan het feit dat de plannen vorig jaar vaak minder systematisch werden opgebouwd en dat er weinig duidelijke doelstellingen waren aangegeven.

Acht plannen bevatten helemaal geen evaluatie van hun gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in 2005. Dit komt dan omdat ze vorig jaar geen plan hadden gemaakt of omdat ze nog niet waren opgericht. Dit is het gevolg van de overgangssituatie in 2006 in het kader van BBB.

De dienst Emancipatiezaken zal extra wijzen op het belang van duidelijke doelstellingen en meetfactoren.

## 2.6 Opmaak gelijkekansen- en diversiteitsplannen 2006

### 2.6.1 Op welke kansengroepen wordt gericht?

De plannen moesten minstens actiepunten bevatten voor mannen en vrouwen, personen van allochtone afkomst en personen met een arbeidshandicap.

Tien plannen bevatten expliciete actiepunten voor deze drie kansengroepen. De meeste plannen echter hebben slechts voor één of twee kansengroepen of soms voor geen enkele kansengroep expliciete actiepunten. De andere kansengroep(en) worden dan impliciet meegenomen.

Zestien plannen hebben geen expliciet actiepunt rond gender, twaalf plannen niet voor personen van allochtone afkomst en acht plannen niet voor personen met een handicap. Zeven plannen hebben geen enkel expliciet actiepunt voor deze drie kansengroepen. Men geeft dan enkel aan (impliciet) voor 'de kansengroepen' te zullen werken, zonder daarbij concreter te worden.

Een aantal plannen bevat acties voor andere kansengroepen. Het betreft: kortgeschoolden (10), ervaren werknemers (8) en holebi's (2).

### 2.6.2 De vierstappenaanpak wordt gevolgd

De meeste plannen hanteren de vierstappenaanpak van het stramien. Daardoor zijn de plannen systematischer opgebouwd en worden de actiepunten op een onderbouwde en heldere wijze voorgesteld.

Tien actieplannen volgen de vierstappenaanpak niet. Zeven van deze plannen zijn ook niet voldoende systematisch opgebouwd.

Verwijderd: 8-12-2006

### 2.6.3 Concrete en meetbare doelstellingen zijn essentieel

De plannen dienden concrete en meetbare doelstellingen aan te geven voor elk actiepun. In dertien plannen ontbreken duidelijk geformuleerde doelstellingen en meetfactoren. Dat bemoeilijkt de latere evaluatie van deze plannen.

Vaak is er wel een einddoelstelling, maar ontbreken tussendoelstellingen voor het komende jaar. Bijvoorbeeld de einddoelstelling 'evenredige vertegenwoordiging van kansengroep x', zonder de tussendoelstellingen 'verhoging van de instroom van kansengroep x' of 'alle vacatures worden bekend gemaakt via specifieke verspreidingskanalen'.

### 2.6.4 Soms ontbreekt een actieplan

Twee gelijkekansen- en diversiteitsplannen bevatten geen actieplan voor 2006. Deze twee dienden wel een 'gelijkekansen- en diversiteitsplan 2006' in, maar zonder 'actieplan' voor 2006.

VAIS maakte geen actieplan op, gezien de kleine schaal van de entiteit. Binnen het gecoördineerd plan van het beleidsdomein Bestuurszaken zijn geen actiepunten opgenomen voor het Agentschap voor Binnenlands Bestuur.

Verwijderd: 8-12-2006

### 3 Thema's gelijkekansen- en diversiteitsplannen 2006

De actiepunten uit de gelijkekansen- en diversiteitsplannen 2006 kunnen grosso modo worden ingedeeld in een aantal thematieken. Achter de actiepunten staat tussen haakjes steeds het aantal plannen of de naam van de betreffende entiteit(en).

#### 3.1 Instroom

De acties rond instroom blijven ook dit jaar het hoogste in aantal. Vaak zijn het bestaande acties of aandachtspunten die worden voortgezet. Het gaat om de volgende actiepunten:

- stageplaatsen, werkervaringsplaatsen en/of beroepsinlevingsovereenkomsten voor kansengroepen (10)
- neutrale functiebeschrijvingen (7)
- clausule over gelijke kansen en diversiteit opnemen in vacatures (7)
- startbanen voor kansengroepen (7)
- specifieke wervingskanalen gebruiken (6)
- deelname aan het proefproject over instroom van kansengroepen (3)
- evenwichtige samenstelling van jury's (2)
- wervingsprocedure evalueren, overleg met zelforganisaties (SERV)
- selectieprocedures zo neutraal en functiespecifiek mogelijk organiseren (VLAO)
- wervingsexamen organiseren op niveau D (Landbouw en Visserij)
- campusrekrutering (agentschap Infrastructuur)
- kandidaten uit kansengroepen putten uit de sollicitantenbank van de Vlaamse overheid (VDAB)
- erkende (buitenlandse) diploma's laten opnemen bij het statuut (Toerisme Vlaanderen)
- aantal vrouwelijke experts verhogen door genderneutraliteit te beogen bij de oproep voor nieuwe deskundigen (IWT)

Verwijderd: 8-12-2006



## 3.2 Zichtbaarheid van diversiteit, sensibilisering en draagvlak

Dit jaar besteden de actieplannen opvallend meer aandacht aan de sensibilisering inzake gelijke kansen en diversiteit, het creëren van een draagvlak en het zichtbaar maken van diversiteit, zowel in de communicatie naar personeelsleden en collega's als in de communicatie over diversiteit naar de leidinggevenden. Het gaat om de volgende actiepunten:

- meer communiceren over gelijke kansen en diversiteit naar het personeel (11)
- de gedragscode implementeren en communiceren (Kind en Gezin)
- non-discriminatieclausule opnemen in beheersovereenkomst en/of arbeidsreglement (Syntra en VLAO)
- onderzoek doen naar de perceptie van diversiteit bij het personeel (VDAB)
- de competenties 'omgaan met diversiteit' en 'integer handelen' concreet vertolken naar de functiegroepen (VDAB)
- diversiteit een gezicht geven met een fotomosaïek van de personeelsleden (Waterwegen en Zeekanaal)
- een cultuurmeting en afgeleide acties doen om een wij-gevoel te creëren (Waterwegen en Zeekanaal)
- diversiteit brengen in brochures, folders en films (De Lijn)
- een handleiding opstellen met veelgestelde vragen over diversiteit (De Lijn)

Specifieke acties naar het management:

- rondetafelgesprek met leidinggevenden over diversiteitsbeleid (ministerie van Onderwijs en Vorming)
- managementseminarie over diversiteit en integriteit (VDAB)
- adviseren van het management over het diversiteitsbeleid (IVA Maritieme Dienstverlening en Kust)

## 3.3 Vorming

Er zijn in het totaal twaalf actiepunten in verband met vorming. Deze kunnen ingedeeld worden in vormingen over diversiteit en vorming voor mensen uit de kansengroepen:

### 3.3.1 Vormingen over diversiteit

Dit betreft vormingen voor leidinggevenden en voor collega's of personeelsleden met een specifieke functie:

Verwijderd: 8-12-2006

- opleidingsinitiatieven rond gelijke kansen en diversiteit voor emancipatieambtenaren, lijnmanagement of de afdeling Personeel (DAR, FIT en LV en het departement IV)
- vorming diversiteit voor afdelinghoofden (Agentschap Infrastructuur)
- gendertraining (beleidsdomein FB)
- opleiding 'integratie van personen met een handicap' voor leidinggevenden en HRM-experts (VDAB)
- opleidingen voor externe juryleden van sollicitatiegesprekken (VDAB)
- waarden en competenties inzake diversiteit en integriteit integreren in het kennis- en methodiekenaanbod (VDAB)
- training interculturele communicatie (Syntra)
- vorming 'diversiteit bij het schrijven' (SERV)
- opleiding 'persoonscontrole' voor suppoosten (KMSKA)

### 3.3.2 Vorming voor mensen uit de kansengroepen

- anderstalige personeelsleden beter Nederlands laten leren (Kind en Gezin)
- begeleidingstrajecten en vorming voor individu en team (IVA Zorg en Gezondheid)
- opleiding van mensen uit niveau D en C bevorderen (SERV)
- opleiding op maat voor kortgeschoolde personeelsleden (VDAB)

## 3.4 Monitoring

- nulmeting en registratie van de kansengroepen (10)
- onderzoek naar vertegenwoordiging van kansengroepen en analyse van personeelsbestand (4)
- opsplitsingen van cijfergegevens om ondervertegenwoordiging aan het licht te brengen (2)
- aanwezigheid van allochtonen in het personeelsbestand analyseren met naamherkenning (De Lijn)
- gegevens over geslacht, leeftijd, afkomst en handicap registreren bij contractuele wervingen (beleidsdomein Financiën en Begroting)

## 3.5 Combinatie werk-privéleven

Tien plannen bevatten acties rond de combinatie werk-privéleven. De beoogde kansengroep is bijna altijd mannen/vrouwen, maar in één geval (VDAB) gaat men de mogelijkheden van telewerken bekijken met het oog op ervaren werknemers:

Verwijderd: 8-12-2006

- werken aan het voorzien van de mogelijkheid tot telewerken (4) en effectief voorzien in de mogelijkheden tot telewerken (2 daarvan)
- uitwerken van een richtlijn over telewerken (2)
- onderzoek naar de mogelijkheden van telewerken (Agentschap Economie)
- uitwerking van een FAQ over de voorwaarden voor thuiswerk (IWT)
- streven naar een gezinsvriendelijke vergadercultuur (3)
- een sluitend vervangingenbeleid door een permanente kostenmonitoring (OVAM)

Vijf plannen gaan onderzoek of een enquête doen naar de combinatie werk-privéleven:

- onderzoek naar noodopvang van zieke kinderen en naar flexibele werktijden (De Lijn)
- evaluatie van de polis voor opvang van zieke kinderen en eventuele bijsturing (IWT)
- mogelijkheden van alternatief werken herbekijken (Kind en Gezin)
- enquête naar de combinatie werk-privéleven om maatregelen voor te stellen (VLAO)
- onderzoek van de haalbaarheid van een financiële tegemoetkoming voor kinderopvang (VDAB)

### 3.6 Werkgroep gelijke kansen en diversiteit

- oprichting van een werkgroep gelijke kansen en diversiteit (8)
- betere afstemming van de werkgroep met andere entiteiten en werking van de werkgroep herbekijken (6)

### 3.7 Toegankelijkheid voor personen met een handicap

- toegankelijk maken van websites (6)
- betere toegankelijkheid van de gebouwen (2)
- specifiek werken aan de toegankelijkheid van het Ellipsgebouw (2)
- apart budget voor aanpassingen van de werkplek (Toerisme Vlaanderen)
- alle nieuwe publicaties toegankelijk maken voor slechtzienden (IVA Maritieme Dienstverlening en Kust)

### 3.8 Kortgeschoolden

- acties rond geletterdheid (ministerie Onderwijs en Vorming en beleidsdomein Bestuurszaken)

Verwijderd: 8-12-2006

- verdere acties naar aanleiding van de PLOEG proeftuin niveau D (agentschap Infrastructuur)

### 3.9 Leeftijdsbewust personeelsbeleid

Opvallend dit jaar zijn de vele acties rond leeftijdsbewust personeelsbeleid. Acht actieplannen namen hier acties over op. Deze acties zijn allemaal zeer divers. Veelal gaat het nog om verkennende acties: bevragingen, onderzoek, projecten, proeftuinen,...

### 3.10 Doorstroom

Acht plannen bevatten acties inzake doorstroom. Het gaat om zeer uiteenlopende acties. Meestal gaat het om gendergerelateerde onderwerpen (doorstroom van vrouwen naar leidinggevende functies, mogelijkheden op deeltijds werken voor leidinggevendenden...).

Bij het ministerie van Onderwijs en Vorming, VMM en het beleidsdomein Landbouw en Visserij wil men vooral werken aan de blijvende tewerkstelling van allochtonen en personen met een handicap door goede startbanen vervangingscontracten aan te bieden en door vervangers contracten van onbepaalde duur aan te bieden.

### 3.11 Belangenbehartiging

- dialoogdagen voor personen met een handicap en van allochtone afkomst om hun belangen beter te kunnen behartigen (VDAB)
- gesprekken met personeelsleden met een handicap om positieve ervaringen en noden te weten te komen (beleidsdomein Landbouw en Visserij)

### 3.12 (Extern) beleid

Het betreft hier acties rond gelijke kansen en diversiteit die niet rechtstreeks op het personeelsbeleid gericht zijn, maar samenhangen met het beleid van de entiteiten gericht op de burgers:

- een definitie van 'zware handicap' formuleren voor de Vlaamse overheid (VDAB)
- rendementsondersteunende maatregelen voor mensen met een handicap voor de private sector (VDAB)
- diversiteitsbeleid en diversiteitsplannen stimuleren in de Syntra-koepels (Syntra)
- ondernemerschap stimuleren bij mensen uit de kansengroepen (Syntra)
- doorlichtingen van websites in het kader van toegankelijke websites financieren (DAR)

Verwijderd: 8-12-2006

- ervaringsdeskundigen in sociale armoede en uitsluiting tewerkstellen (IVA Jongerenwelzijn)
- campagnes toetsen aan diversiteit (IVA Maritieme Dienstverlening en Kust)
- diversiteit in de externe communicatie (Flanders Investment and Trade)
- project 'Zomerschool' gericht op allochtone jongeren herhalen (KMSKA)
- bij de beoordeling van kandidaat-bursalen streven naar 15% vrouwen (IWT)

### 3.13 Allerlei

Verder zijn er nog een aantal meer op zich staande acties:

- meldpunt Grensoverschrijdend Gedrag integreren in het meldpunt Pesten (VDAB)
- exitgesprekken met mensen die uitstromen (Kind en Gezin, VMM)
- werken aan een bredere inzetbaarheid en flexibiliteit van het personeel (VLAO)
- analyse van knelpunten inzake diversiteit (IVA Maritieme Dienstverlening en Kust)

#### **Opvang zieke kinderen**

IWT voorziet sinds 2001 opvang voor zieke kinderen. Het heeft hiervoor een polis bij Ticket Restaurant (Kid Sitting). Er is permanente kwaliteitsbewaking door enquêtes van de gebruikers en terugkoppeling van hun opmerkingen. In 2007 is een evaluatie en eventuele bijsturing gepland.

Vanaf dit werkjaar gaat ook De Lijn (nood)opvang van zieke kinderen opstarten.

#### **Communicatieactie 'Mozaïek'**

Waterwegen en Zeekanaal is een nieuwe entiteit die voortkomt uit BBB. De werknemers maken een fase van verandering door.

Er werd gekozen voor een sensibiliseringsactie met een mozaïek van lachende gezichten van een dertigtal personeelsleden.

De mozaïek wordt als affiche verspreid. Telkens worden twee personen uit de mozaïek gelicht en in het personeelsblad wordt hun 'anders zijn' besproken: man/vrouw, jong/oud, allochtoon, arbeidsgehandicapt, anders geaard,...

Er wordt ook aan gedacht om deze duo's aan bod te laten komen in een netwerkcafé over diversiteitsthema's.

Verwijderd: 8-12-2006

### **Diversiteitsplannen in de Syntra-koepels**

De emancipatieambtenaar van Syntra is in 2005 gestart met een werkgroep diversiteit met een consultant per koepel. Voor 2006 zal elke koepel een diversiteitsplan opmaken. Twee van de vier koepels zijn daar al mee bezig en in 2006 zal de emancipatieambtenaar de twee andere koepels daar ook toe aansporen.

Hierdoor geeft Syntra ook in haar eigen werking uitdrukking aan het belang van diversiteit.

### **Toegankelijkheid van het Ellipsgebouw**

Door de reorganisatie in het kader van BBB verhuist begin 2007 een grote groep personeelsleden van het ministerie WVG naar het Ellipsgebouw. Ook de personeelsleden van het Agentschap Economie gaan naar het Ellipsgebouw.

Ze zullen daar werken volgens de principes van Anders Werken en op een sterk gedigitaliseerde manier. Verschillende entiteiten zullen initiatieven nemen om deze operatie te ondersteunen, onder meer voor kortgeschoolde en ervaren personeelsleden. Daarenboven gaat er expliciet aandacht naar de behoeften van personen met een handicap, die betrokken zijn in deze verhuisoperatie.

### **Coaching van jongere door ervaren collega's**

De VDAB gaat onderzoek doen naar coaching van jongere personeelsleden door ervaren collega's. Dit moet leiden tot minder werkdruk voor de ervaren werknemers en een maximale benutting van hun ervaring.

Verwijderd: 8-12-2006

# Contactgegevens

## DIENST EMANCIPATIEZAKEN

Departement bestuurszaken

Vlaamse overheid

Boudewijnlaan 30 – 1000 Brussel

telefoon: 02-553 49 65

telefax: 02-553 50 52

e-mail: [emancipatiezaken@vlaanderen.be](mailto:emancipatiezaken@vlaanderen.be)

website: [www.vlaanderen.be/emancipatiezaken](http://www.vlaanderen.be/emancipatiezaken)

Ingrid Pelssers

opdrachthouder Emancipatiezaken

telefoon: 02-553 49 67

e-mail: [ingrid.pelssers@bz.vlaanderen.be](mailto:ingrid.pelssers@bz.vlaanderen.be)

Joke Van Dyck

stafmedewerker Gelijkekansenbeleid

telefoon: 02-553 50 79

e-mail: [joke.vandyck@bz.vlaanderen.be](mailto:joke.vandyck@bz.vlaanderen.be)

Johan Vermeiren

stafmedewerker Gelijkekansenbeleid – personen met een arbeidshandicap en personen van allochtone afkomst

telefoon: 02-553 59 36

e-mail: [johan.vermeiren@bz.vlaanderen.be](mailto:johan.vermeiren@bz.vlaanderen.be)

Annelies Decat

stafmedewerker Gender- en diversiteitsbeleid/lijkekansenbeleid - gender

telefoon: 02-553 49 38

e-mail: [annelies.decat@bz.vlaanderen.be](mailto:annelies.decat@bz.vlaanderen.be)

Verwijderd: 8-12-2006

Katrijn Vanderweyden  
stafmedewerker Gender- en diversiteitsbeleid  
telefoon: 02-553 48 03  
e-mail: [katrijn.vanderweyden@bz.vlaanderen.be](mailto:katrijn.vanderweyden@bz.vlaanderen.be)

Fatima Tigra  
Algemene ondersteuning gelijkekansen- en diversiteitsbeleid  
telefoon: 02-553 49 70  
e-mail: [fatima.tigra@bz.vlaanderen.be](mailto:fatima.tigra@bz.vlaanderen.be)

Tonia In den Kleef  
Deskundige Toegankelijk Web  
telefoon: 02-553 53 95  
e-mail: [tonia.indenkleef@bz.vlaanderen.be](mailto:tonia.indenkleef@bz.vlaanderen.be)

Marie-Rose Den Haese  
administratieve ondersteuning  
telefoon: 02-553 58 97  
e-mail: [marierose.denhaese@bz.vlaanderen.be](mailto:marierose.denhaese@bz.vlaanderen.be)

Nini Van de Velde  
administratieve ondersteuning - secretariaat  
telefoon: 02 -553 49 65  
e-mail: [nini.vandevelde@bz.vlaanderen.be](mailto:nini.vandevelde@bz.vlaanderen.be)

Verwijderd: 8-12-2006



## ADRESSENLIJST COMMISSIE EMANCIPATIEZAKEN (CE)

Beleid sdomen in	Entiteit	Naam	Adres	Telefoon	E-mail
<b>Voorzitter</b>					
<b>BZ</b>	Departement Dienst Emancipatiezaken	Voorzitter: Ingrid Pelssers Stafmedewerkers: Annelies Decat Joke Van Dyck	Boudewijnlaan 30 1000 Brussel	02- 553 49 67 02- 553 49 38 02- 553 50 79	<a href="mailto:ingrid.pelssers@bz.vlaanderen.be">ingrid.pelssers@bz.vlaanderen.be</a> <a href="mailto:annelies.decat@bz.vlaanderen.be">annelies.decat@bz.vlaanderen.be</a> <a href="mailto:joke.vandyck@bz.vlaanderen.be">joke.vandyck@bz.vlaanderen.be</a>
<b>Leden</b>					
<b>BZ</b>	Departement	Vicky Van den Berge	Boudewijnlaan 30 1000 Brussel	02- 553 60 18	<a href="mailto:vicky.vandenberge@bz.vlaanderen.be">vicky.vandenberge@bz.vlaanderen.be</a>
	AFM	Nancy Herwegh	Boudewijnlaan 30 1000 Brussel	02- 553 74 84	<a href="mailto:nancy.herwegh@bz.vlaanderen.be">nancy.herwegh@bz.vlaanderen.be</a>
		Ruben Leupe	Boudewijnlaan 30 1000 Brussel	02- 553 50 72	<a href="mailto:ruben.leupe@bz.vlaanderen.be">ruben.leupe@bz.vlaanderen.be</a>
	ABB	Eva Wuyts	Boudewijnlaan 30 1000 Brussel	02- 553 39 63	<a href="mailto:eva.wuyts@bz.vlaanderen.be">eva.wuyts@bz.vlaanderen.be</a>
	AGO	Greta Gryson	Boudewijnlaan 30 1000 Brussel	02- 553 49 46	<a href="mailto:greta.gryson@bz.vlaanderen.be">greta.gryson@bz.vlaanderen.be</a>

Beleidsdomein	Entiteit	Naam	Adres	Telefoon	E-mail
<b>CJSM</b>	Departement	Martin Decuyper	Arenbergstraat 9 1000 Brussel	02- 553 69 33	<a href="mailto:martin.decuyper@cjsm.vlaanderen.be">martin.decuyper@cjsm.vlaanderen.be</a>
	BLOSO	Ann Colpaert	Zandstraat 3 1000 Brussel	02- 209 45 10	<a href="mailto:ann.colpaert@bloso.be">ann.colpaert@bloso.be</a>
	VRT	Marie-Paule Provost	A. Reyerslaan 52 1043 Brussel	02- 741 35 82	<a href="mailto:marie-paule.provost@vrt.be">marie-paule.provost@vrt.be</a>
	VRM				
	Vlaamse Opera				
	Kunsten en Erfgoed				
	Sociaal-Cultureel Werk				
	KMSKA	Griet Claerhout	Plaatsnijdersstraat 2 2200 Antwerpen	03- 238 78 09	<a href="mailto:griet.claerhout@kmska.be">griet.claerhout@kmska.be</a>
	Inez Bourgeois	Plaatsnijdersstraat 2 2200 Antwerpen	03- 242 04 33	<a href="mailto:inez.bourgeois@kmska.be">inez.bourgeois@kmska.be</a>	
<b>DAR</b>	Departement	Annemie Morren	Boudewijnlaan 30 1000 Brussel	02- 553 58 31	<a href="mailto:annemie.morren@dar.vlaanderen.be">annemie.morren@dar.vlaanderen.be</a>
	Interne Audit				
	Studiedienst van de Vlaamse Regering				
	Agentschap voor Geografische Informatie				
<b>EWI</b>	Departement	Eric Min	Koning Albert II-laan 35	02- 553 44 40	<a href="mailto:eric.min@ewi.vlaanderen.be">eric.min@ewi.vlaanderen.be</a>

Beleidsdomein	Entiteit	Naam	Adres	Telefoon	E-mail
	Agentschap Economie		1030 Brussel		
	VLAO				
	IWT	Magali Parent	Bischoffsheimlaan 25 1000 Brussel	02- 209 09 60	<a href="mailto:mpa@iwt.be">mpa@iwt.be</a>
		Ria Bruynseels	Bischoffsheimlaan 25 1000 Brussel	02- 209 09 95	<a href="mailto:mbr@iwt.be">mbr@iwt.be</a>
	VITO				
	FWO				
<b>FB</b>	Departement	Maggy Heeren	Koning Albert II-laan 19 1210 Brussel	02- 553 55 13	<a href="mailto:maggy.heeren@fb.vlaanderen.be">maggy.heeren@fb.vlaanderen.be</a>
	Vlaamse Belastingdienst				
	Centrale Accounting				
<b>IV</b>	Departement	Annemie Morren	Boudewijnlaan 30 1000 Brussel	02- 553 58 31	<a href="mailto:annemie.morren@dar.vlaanderen.be">annemie.morren@dar.vlaanderen.be</a>
	FIT	Charlene Vanopbroeke	Seminariestraat 2 9000 Gent	09- 267 40 80	<a href="mailto:charlene.vanopbroeke@fitagency.be">charlene.vanopbroeke@fitagency.be</a>
	VAIS				
	Toerisme Vlaanderen				
<b>LNE</b>	Departement	Linda Pennemans	Koning Albert II-laan 20 1000 Brussel	02- 553 72 90	<a href="mailto:relinda.pennemans@lne.vlaanderen.be">relinda.pennemans@lne.vlaanderen.be</a>