



BELEIDSEVALUATIE

**Gelijkekansen- en Diversiteitsbeleid
Vlaamse overheid
Jaarverslag 2018**



Beleidsvaluatie

Gelijkekansen- en Diversiteitsbeleid

Vlaamse overheid

2018

Inleiding

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

Dit beleidsvaluatierapport geeft een zo goed mogelijk beeld van de kansengroepen in het personeelsbestand van de Vlaamse overheid, gebaseerd op de cijfers van 31/12/2018. Daarnaast schetst dit rapport een beeld over de entiteiten heen van de structurele verankering, gebruik van de instrumenten en de ondernomen acties op vlak van de vertegenwoordiging van kansengroepen in het personeelsbestand van de Vlaamse overheid.

De leidraad zijn de strategische en operationele doelstellingen van het meerjarenplan 2016-2020. Per actiedomein wordt weergegeven welke inspanningen de Vlaamse overheid geleverd heeft in 2018 om een diverse werkgever te zijn en diversiteit in de kijker te zetten. Het betreft onder andere personeelsnetwerken, sensibilisering, communicatie, structurele aanpassingen en dienstverlening.

Naast een stijgende evolutie in de cijfers voor alle kansengroepen, haalt de Vlaamse overheid een eerste streefcijfer tegen 2020. Personen van buitenlandse herkomst zijn voor 10,2% vertegenwoordigd. Voor vrouwen in middenkaderfuncties is het streefcijfer van 40% bijna realiteit. Voor personen met een handicap of chronische ziekte en voor vrouwen in het topkader moet de positieve trend nog een lange weg afleggen.

Inhoudstafel

Inleiding	2
Inhoudstafel.....	3
1 Personen van buitenlandse herkomst	6
1.1 Cijfers.....	6
1.2 Beleidsacties en -instrumenten	13
1.2.1 Personeelsnetwerk Mozaiko	13
1.2.2 Dag van de migrant.....	14
1.2.3 Kernwerkgroep Mozaiko	14
1.2.4 Nieuwsbrieven.....	14
2 Personen met een handicap of chronische ziekte.....	15
2.1 Cijfers.....	15
2.2 Beleidsacties en -instrumenten	20
2.2.1 Redelijke aanpassingen op de werkvloer en integratieprotocollen.....	20
2.2.2 Interne attestering	21
2.2.3 Tewerkstellingsondersteunende maatregelen (TOM).....	21
2.2.4 Verlofstelsel halftijdse prestaties wegens handicap of chronische ziekte.....	22
3 Vrouwen in kaderfuncties	23
3.1 Cijfers.....	23
3.2 Beleidsacties en -instrumenten	27
3.2.1 Boost.....	27
3.2.2 Internationale Vrouwen/Mannendag.....	28
3.2.3 Vrouwen naar de top: sociale media.....	28
4 Aandacht voor gender en seksuele geaardheid op de werkvloer.....	28
4.1 Cijfers.....	29
4.2 Beleidsacties en -instrumenten	33
4.2.1 SOGIE-bewustzijn op de werkvloer.....	33
4.2.2 Genderdag	34
4.2.3 Genderindex	34
4.2.4 Genderneutraliteit en genderidentiteit en -expressie.....	34
4.2.5 Netwerk Overuit	34
4.2.6 Vlaamse overheid hangt de regenboogvlag uit.....	34
5 Aandacht voor leeftijd en levensfasebewust personeelsbeleid.....	35
5.1 Cijfers.....	35
5.2 Beleidsacties en -instrumenten	41

5.2.1	Onderzoek levensfasebewust personeelsbeleid bij de Vlaamse overheid	42
5.2.2	Leernetwerk levensfasebewust personeelsbeleid	42
6	Instream: toeleiden van kansengroepen, alternatieve tewerkstelling en wegwerken van specifieke drempels	42
6.1	Jobstudenten.....	43
6.2	Stages.....	45
6.3	Ondersteuning dienst Diversiteitsbeleid	46
6.4	Jobbeurzen	47
6.5	Mailinglijst.....	47
6.6	Voorbehouden betrekkingen	47
6.7	Redelijke aanpassingen bij werving en selectie.....	48
7	Gelijke kansen en antidiscriminatie	48
7.1	Engagementsverklaring non-discriminatie.....	49
7.2	Samenwerking met Rekrutering en Selectie.....	49
7.3	Diversiteit en antidiscriminatie in kwaliteitscriteria selectoren.....	49
8	Sensibiliseren en beeldvorming.....	50
8.1	Campagne 'Compleet divers'	50
8.2	Lerend netwerk 'diversiteitsgevoelig communiceren'	50
8.3	Vormingen	50
8.4	De website van de dienst Diversiteitsbeleid	51
8.5	Broodje Divers	51
8.6	Sensibiliseringsacties van entiteiten	51
9	Taal.....	52
9.1	Taalbeleid en taalondersteuning.....	52
9.2	Taaltesten.....	52
10	Toegankelijkheid.....	53
10.1	Digitale toegankelijkheid.....	53
10.1.1	Europese richtlijn webtoegankelijkheid.....	53
10.1.2	Ondersteuning entiteiten.....	53
10.1.3	Monitoring webtoegankelijkheid.....	53
10.1.4	Gebruikerspanel gebruiksvriendelijkheid websites	53
10.2	Fysieke toegankelijkheid.....	54
10.2.1	Sensibilisering.....	54
10.2.2	Toegankelijke gebouwen	54
10.2.3	Toegankelijke opleidingen.....	54

11	Verankering van diversiteit in de entiteiten en beleidsdomeinen.....	55
11.1	De diversiteitsambtenaren	55
11.2	Ondersteuning entiteiten.....	55
11.3	Commissie Diversiteit van de Vlaamse overheid.....	56
	Overzicht van figuren	57

1 Personen van buitenlandse herkomst

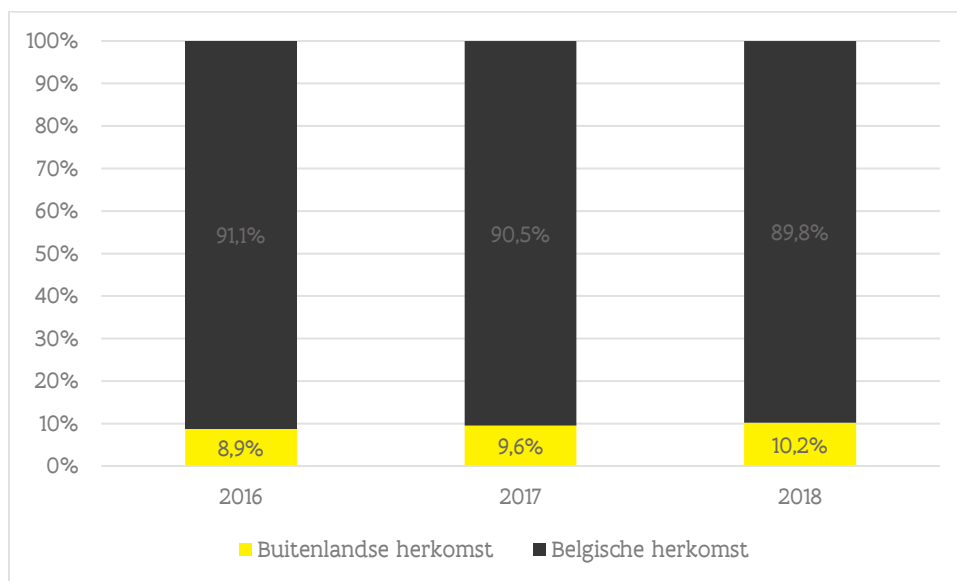
1.1 Cijfers¹

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

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

Vanaf 2016 is er een nieuw streefcijfer van 10% voor personeelsleden van buitenlandse herkomst opgenomen in het Vlaams Regeerakkoord. Onderstaande grafiek rapporteert daarom maar drie jaren (daarvóór werd een andere definitie gehanteerd).

Eind 2018 telde de Vlaamse overheid 10,2% personeelsleden van buitenlandse herkomst. Dit is een stijging van 0,6 procentpunten tegenover 2017. De Vlaamse overheid behaalt voor de eerste maal haar streefcijfer tegen 2020.

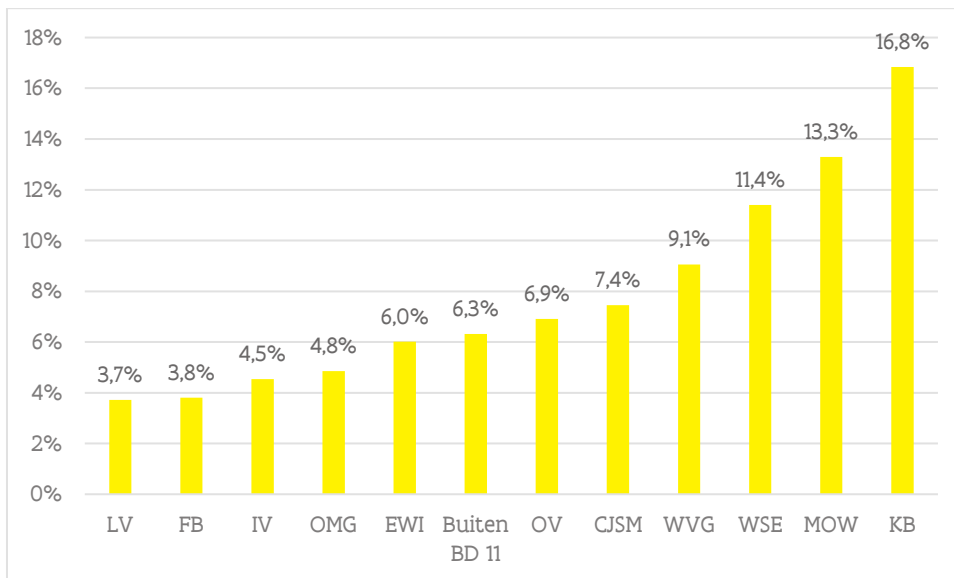


Figuur 1 Personen van buitenlandse herkomst tegenover Belgische herkomst 2016-2018

¹ - Sinds 2018 valt Universitair Ziekenhuis Gent buiten het toepassingsgebied van het gelijke kansen- en diversiteitsbeleid. Waterwegen & Zeekanaal fuseerde in De Vlaamse Waterweg.

- Zoals elk jaar ontvangen diversiteitsambtenaren een tussentijdse stand van zaken. Hierdoor zijn correcties mogelijk en komen registratiekwesaties naar boven. Zo vermoedt de dienst Diversiteitsbeleid een onderregistratie van personen met een handicap of chronische ziekte en merkt hij dat informatie van jobstudenten en stagiairs niet altijd beschikbaar is in de datastromen. In 2018 plant de dienst een evaluatie van de rondvraag diversiteit.

Er bestaat grote verscheidenheid tussen de beleidsdomeinen en entiteiten wat het aandeel personen van buitenlandse herkomst betreft. Drie beleidsdomeinen halen het streefcijfer van 10% tegen 2020 nu al, namelijk WSE (11,4%), MOW (13,3%) en KB (16,8%).²

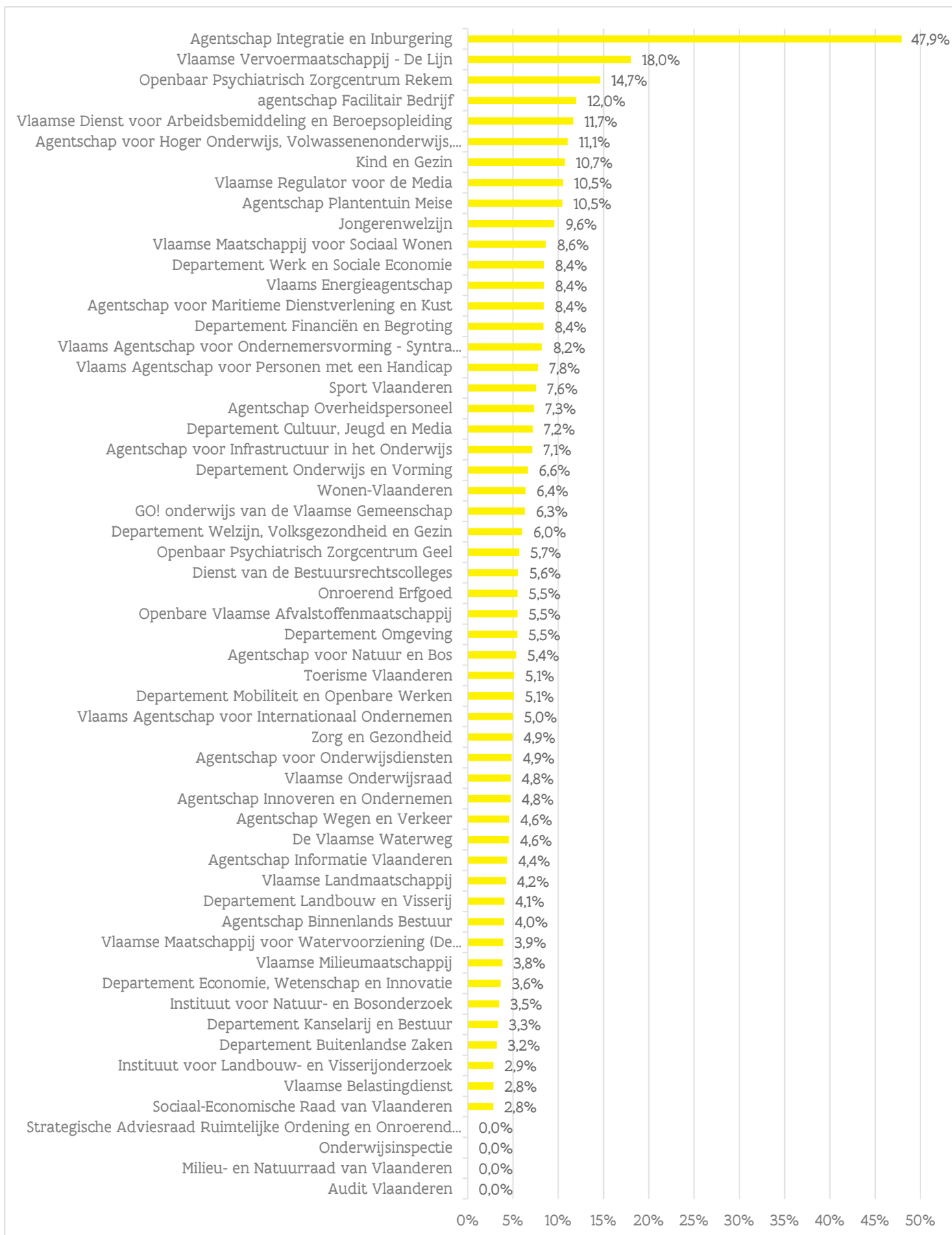


Figuur 2 Aandeel personen van buitenlandse herkomst per beleidsdomein 2018

Vier entiteiten hebben geen personen van buitenlandse herkomst in dienst (Audit Vlaanderen, Milieu- en Natuurraad van Vlaanderen, Onderwijsinspectie, Strategische Adviesraad Ruimtelijke Ordening en Onroerend Erfgoed). Dit zijn heel kleine entiteiten die 41 personeelsleden of minder tewerkstellen.

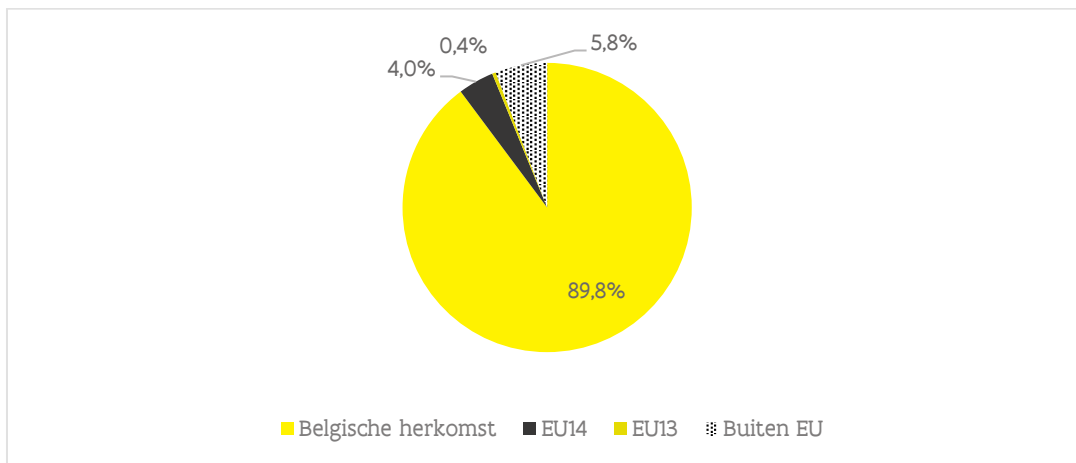
Negen entiteiten tellen meer dan 10% personeelsleden van buitenlandse herkomst: Agentschap Integratie en Inburgering, De Lijn, OPZ Rekem, Het Facilitair Bedrijf, Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (VDAB), Agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs, Kwalificaties en Studietoelagen (AHOVOKS), Kind en Gezin, Vlaamse Regulator voor de Media en Plantentuin Meise.

² GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap valt onder 'Buiten BD 11'.



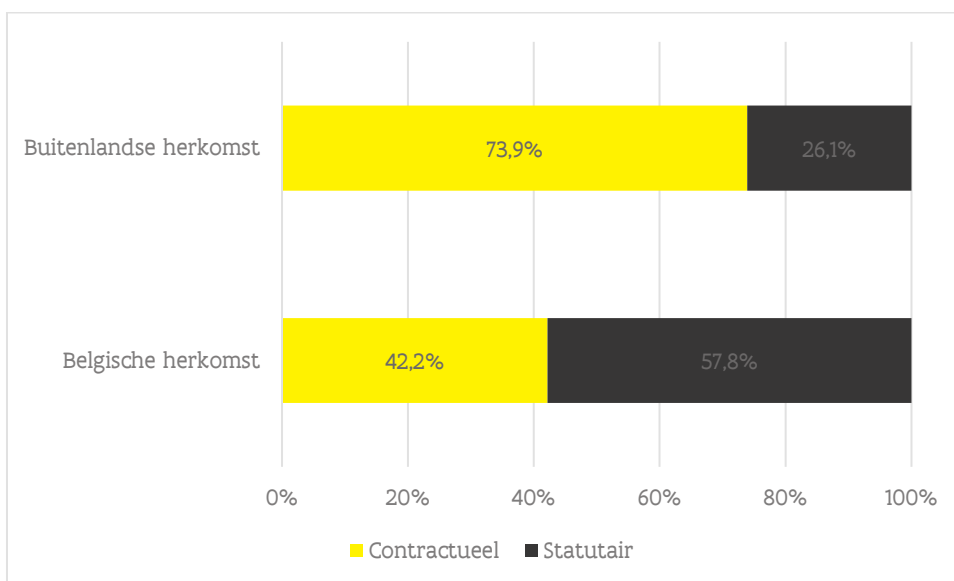
Figuur 3 Aandeel personen van buitenlandse herkomst per entiteit 2018

89,8% van alle personeelsleden van de Vlaamse overheid is van Belgische herkomst, 4% is afkomstig van de EU-14³, 0,4% van de EU-13⁴ en 5,8% van buiten de EU.



Figuur 4 Herkomstverdeling 2018

De positie in de organisatie van personen van buitenlandse herkomst is minder stabiel dan in het globaal personeelsbestand van de Vlaamse overheid. Personen van buitenlandse herkomst zijn veel minder statutair benoemd (26,1%) dan personen van Belgische herkomst (57,8%).



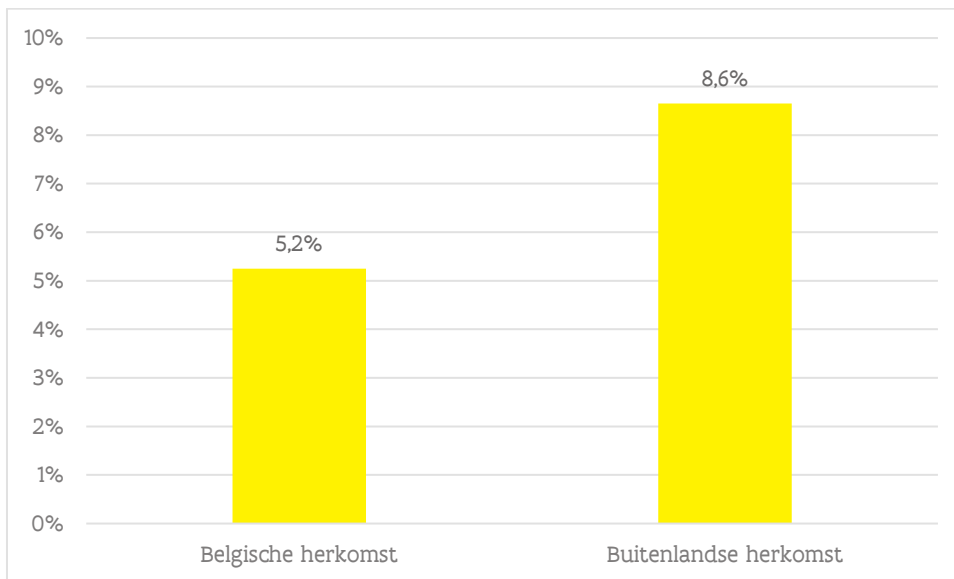
Figuur 5 Statuutverdeling personen van buitenlandse tegenover Belgische herkomst 2018⁵

³ Duitsland, Denemarken, Finland, Frankrijk, Griekenland, Ierland, Italië, Luxemburg, Nederland, Oostenrijk, Portugal, Spanje, Verenigd Koninkrijk en Zweden.

⁴ Cyprus, Estland, Hongarije, Letland, Litouwen, Malta, Polen, Slovenië, Slowakije, Tsjechië, Bulgarije, Roemenië en Kroatië.

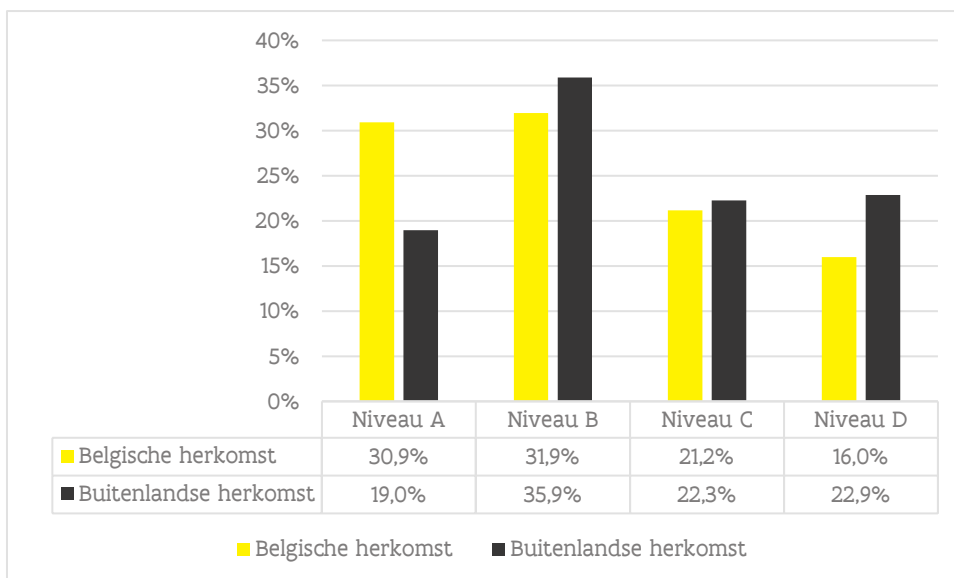
⁵ Agentschap Integratie en Inburgering en De Lijn werken enkel met het contractuele statuut. Deze personeelsleden zijn meegeteld in de grafiek.

Voorts werken personen van buitenlandse herkomst vaker (8,6%) in een tijdelijke functie of met een vervangingscontract dan personen van Belgische herkomst (5,2%). Het aandeel personeelsleden in een precaire functie is licht gedaald sinds 2017, zowel voor personen van Belgische (< 6,7%) als van buitenlandse herkomst (< 10,8%).



Figuur 6 Aandeel personeelsleden in een precaire functie van Belgische tegenover buitenlandse herkomst 2018

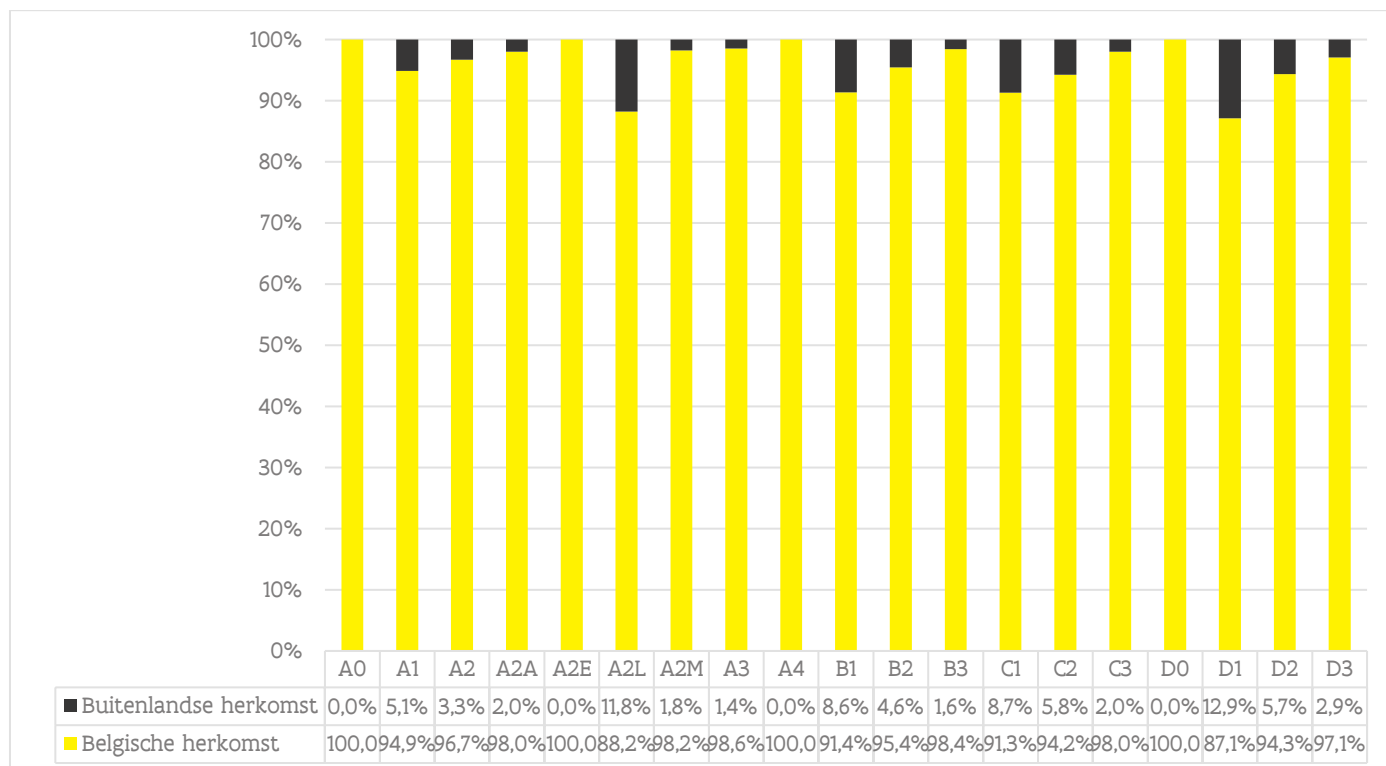
Globaal kennen personeelsleden van buitenlandse herkomst een andere verdeling over de kwalificatieniveaus⁶ binnen de Vlaamse overheid dan personeelsleden van Belgische herkomst. Zo werken personen van buitenlandse herkomst vaker op niveau D (22,9% ten opzichte van 16%) en minder op niveau A (19% ten opzichte van 30,9%).



Figuur 7 Niveauverdeling personen van Belgische tegenover buitenlandse herkomst 2018

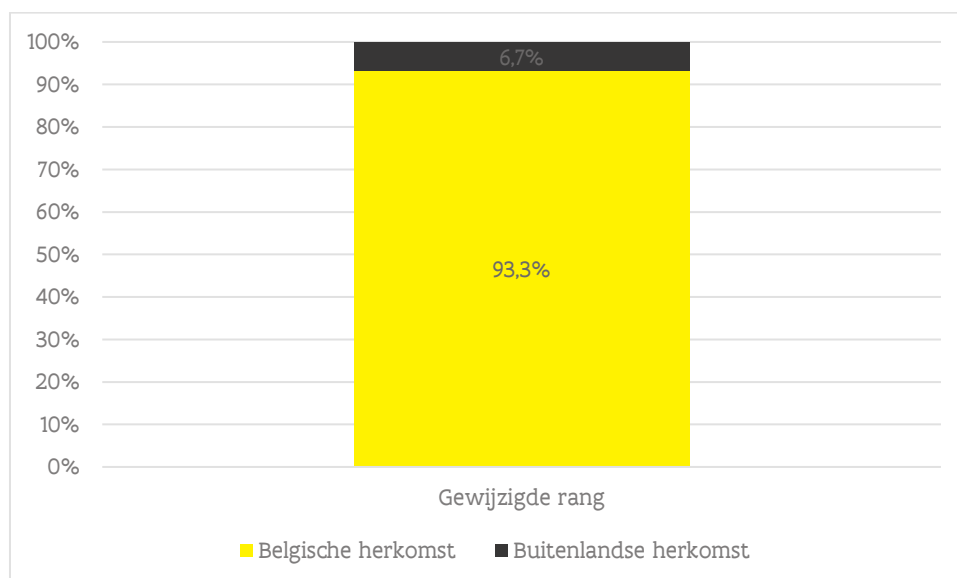
⁶ Exclusief De Lijn en Agentschap Integratie en Inburgering.

Proportioneel gezien werken personen van buitenlandse herkomst meer in lagere niveaus en eveneens in lagere rangen binnen die niveaus. Zo vertegenwoordigen ze, bijvoorbeeld, 8,6% in rang B1 en maar 4,6% in B2 en 1,6% in B3.



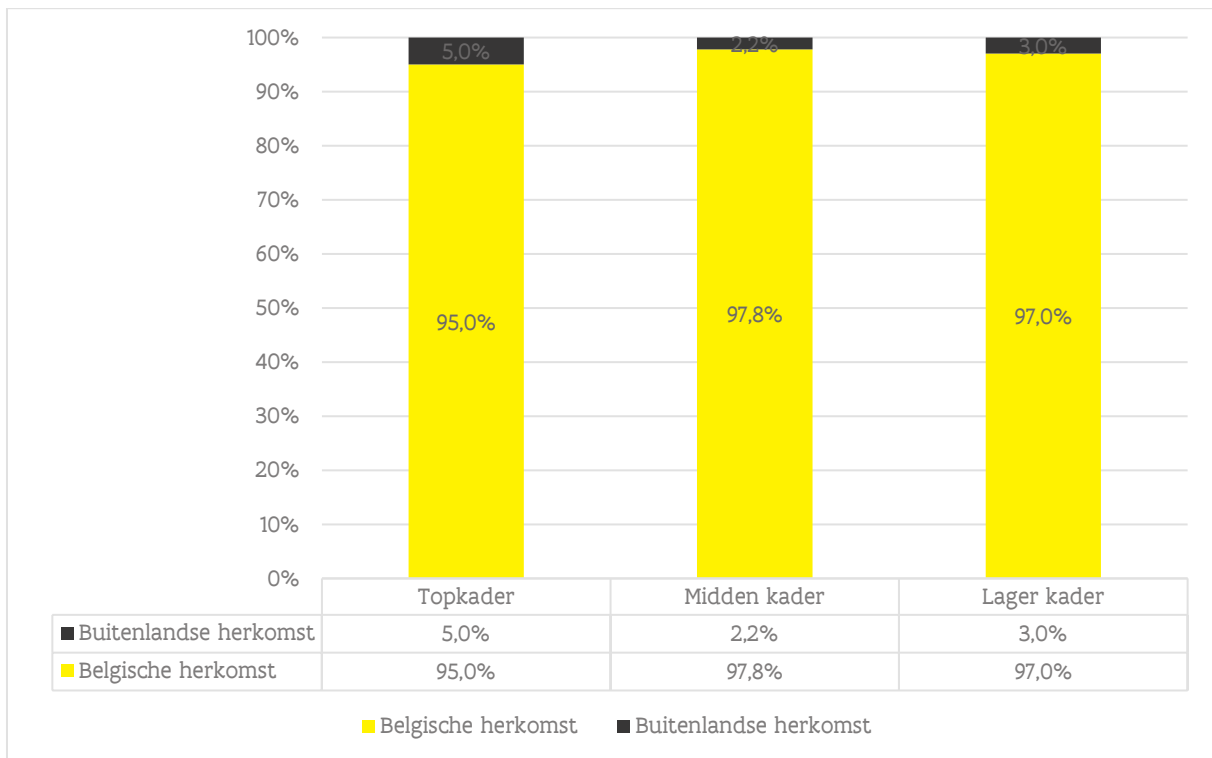
Figuur 8 Rangverdeling personen van buitenlandse tegenover Belgische herkomst 2018

In 2018 wijzigden 639 personeelsleden van rang. Slechts 6,7% van deze groep is van buitenlandse herkomst. Deze cijfers zijn alleen een beperkte indicatie van doorstroom in de organisatie.



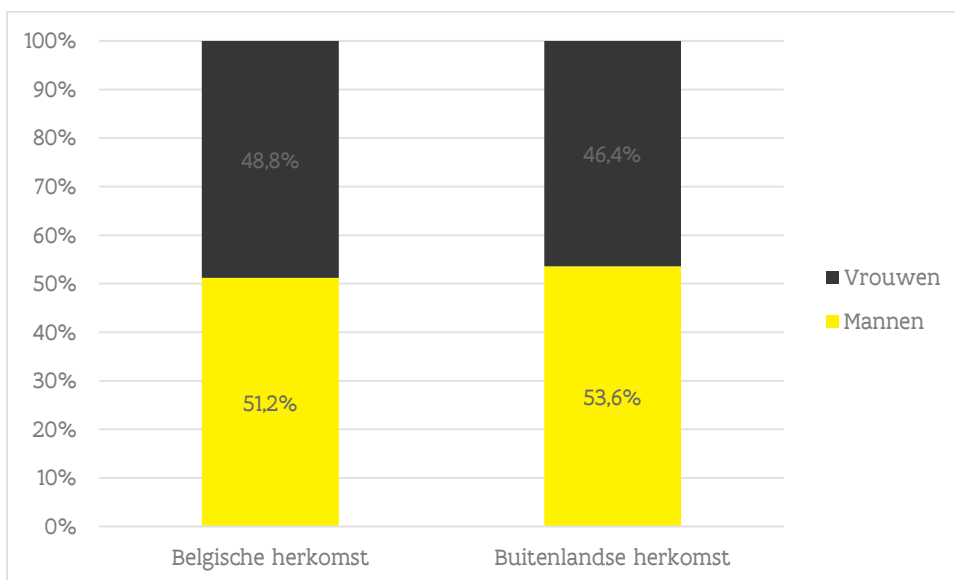
Figuur 9 Gewijzigde rang verdeling personen van Belgische en buitenlandse herkomst 2018

In 2018 zijn personeelsleden van buitenlandse herkomst nog ondervertegenwoordigd in leidinggevende kaderfuncties. Ze representeren 5% van personen in topkader, 2,2% in midden kader en 3% in lager kader.



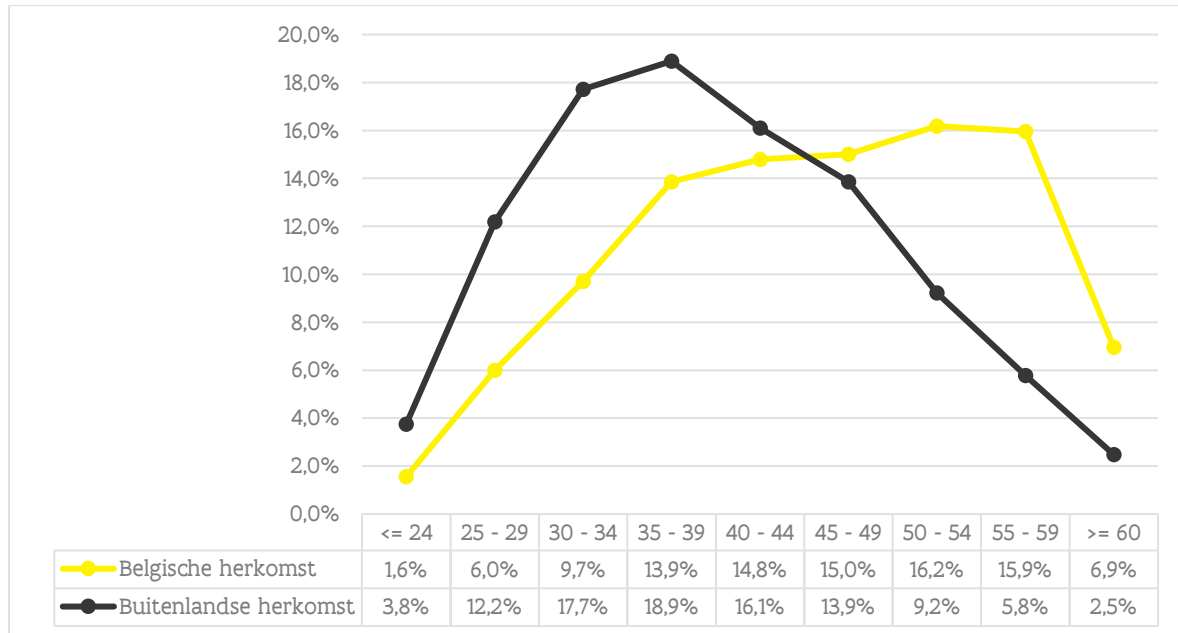
Figuur 10 Leidinggevende kaderfuncties verdeling personen van Belgische tegenover buitenlandse herkomst 2018

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



Figuur 11 Genderverdeling personen van Belgische tegenover buitenlandse herkomst 2018

Personen van buitenlandse herkomst komen veel vaker in de jongere leeftijdscategorieën voor dan de gemiddelde werknemer binnen de Vlaamse overheid. Maar liefst 33,7% van alle personeelsleden van buitenlandse herkomst is 34 jaar of jonger. Bij personeelsleden van Belgische herkomst is dit slechts 17,3%. Ook blijkt maar 8,3% van de personen van buitenlandse herkomst ouder te zijn dan 55 jaar, terwijl dit voor personen van Belgische herkomst 22,8% is.



Figuur 12 Leeftijdverdeling personen van Belgische tegenover buitenlandse herkomst 2018

1.2 Beleidsacties en -instrumenten

Om de noden te kennen van personeelsleden van buitenlandse herkomst en de inclusie op de werkvloer te bevorderen, doet de dienst Diversiteitsbeleid voornamelijk een beroep op netwerking.

In hoofdstuk 6 komt beleid en dienstverlening met betrekking tot instroom aan bod, o.a. voor personen van buitenlandse herkomst. Hoofdstuk 8 gaat in op sensibilisering en beeldvorming. Hoofdstuk 9 gaat dieper in op taalbeleid en -ondersteuning.

1.2.1 Personeelsnetwerk Mozaiko

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

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

In 2018 vonden vier bijeenkomsten plaats waar volgende thema's aan bod kwamen:

- Evaluatie van het netwerk Mozaiko
- Cijfers van personeelsleden van buitenlandse herkomst bij de Vlaamse overheid
- Orbit vzw over hoe omgaan met racistische uitspraken op sociale media

- Interactieve belevingsdag met als centraal thema 'vluchtelingen', in samenwerking met Refu Interim en vzw Cirq (Dok Gent)
- Voorstelling van het imago-onderzoek Nextgenity in samenwerking met WannaWork
- Sihame El Kaouakibi over succesvol ondernemen

Op elke bijeenkomst waren gemiddeld 35 deelnemers aanwezig.

Mozaiko heeft ook een virtueel netwerk. Dit Yammer-netwerk is bereikbaar via <https://www.yammer.com/mozaiko/>. Zowel personeelsleden van binnen als buiten de Vlaamse overheid kunnen lid worden. Het netwerk wordt beheerd door de dienst Diversiteitsbeleid en telt momenteel 113 leden.

1.2.2 Dag van de migrant

Op vrijdag 14 december 2018 vond de lustrumeditie van de Dag van de migrant plaats. Het werd een inspiratiedag met als thema "Levensbeschouwing en spiritualiteit op de werkvloer" onder leiding van Peter Verlinden, peter van het netwerk Mozaiko.

Aan de hand van een aantal **inspiratiesessies en persoonlijke getuigenissen** kregen de ongeveer honderd deelnemers handvaten om het thema bespreekbaarder te maken en dit te gebruiken als een verbindend element tijdens het werk. Zowel eigen personeelsleden als externen verzorgden verschillende sessies.

Daarna gingen een aantal **experten in dialoog** over de mogelijke verzoening tussen zingeving en spiritualiteit op de werkvloer.

1.2.3 Kernwerkgroep Mozaiko

In het voorjaar werd er een kernwerkgroep Mozaiko opgericht. Deze werkgroep telt een 10-tal leden uit het netwerk en is 5 keer samengekomen om de bijeenkomsten voor te bereiden. De leden zorgen voor thematische inbreng, stellen sprekers of organisaties voor die een meerwaarde kunnen betekenen en inspiratie kunnen leveren voor het personeelsnetwerk. Ze steken ook een handje toe bij de organisatie van de bijeenkomsten.

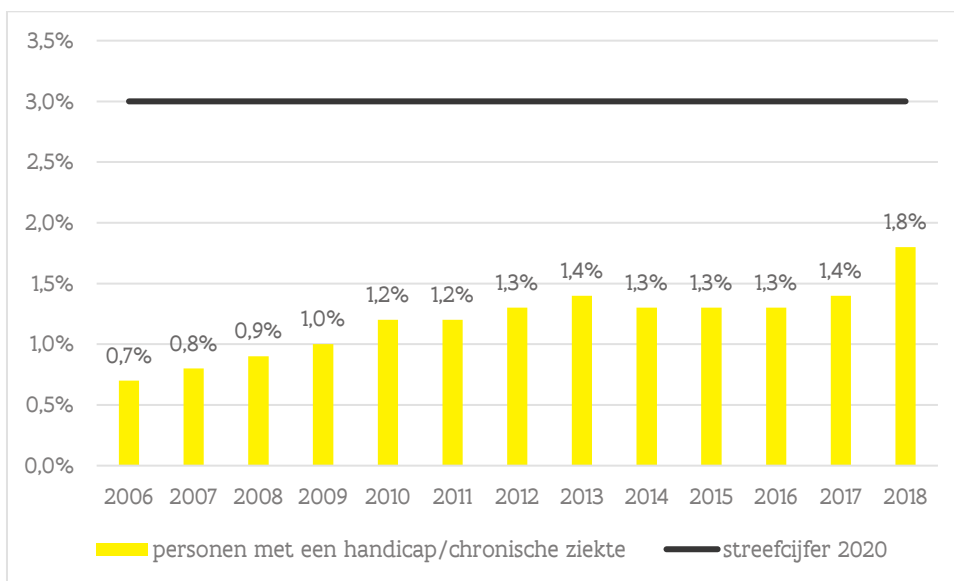
1.2.4 Nieuwsbrieven

Om de communicatie sneller te laten doorstromen naar de leden van het personeelsnetwerk werd er in 2018 gestart met een 2-maandelijks nieuwsbrief. Deze bevat altijd het verslag van de voorbije Mozaiko-bijeenkomst, aangevuld met relevante informatie voor de leden van het netwerk.

2 Personen met een handicap of chronische ziekte

2.1 Cijfers

Eind 2018 werkten er 678 geregistreerde⁷ personen (1,8%) met een handicap of chronische ziekte bij de Vlaamse overheid. Eind 2017 waren dat er 585 (exclusief UZ Gent dat nu buiten het toepassingsgebied valt). Het aandeel van personeelsleden met een handicap of chronische ziekte springt zo vooruit nadat het verschillende jaren stagneerde rond 1,4%. Bij de DVO-entiteiten⁸ ligt het percentage op 2,2%. Het is positief dat deze sprong effectief samenloopt met een stijging in aantal personen. De stijging in aantal en aandeel geregistreerde personen met een handicap of chronische ziekte kan verklaard worden door instroom, verhoogde bekendmaking van zelf-registratie, verhoogde inzet op integratieprotocollen en de invoering van het verlofstelsel deeltijdse prestaties wegens handicap. Maar het streefcijfer van 3% tegen 2020 blijft veraf.



Figuur 13 Personen met een handicap of chronische ziekte 2006-2018

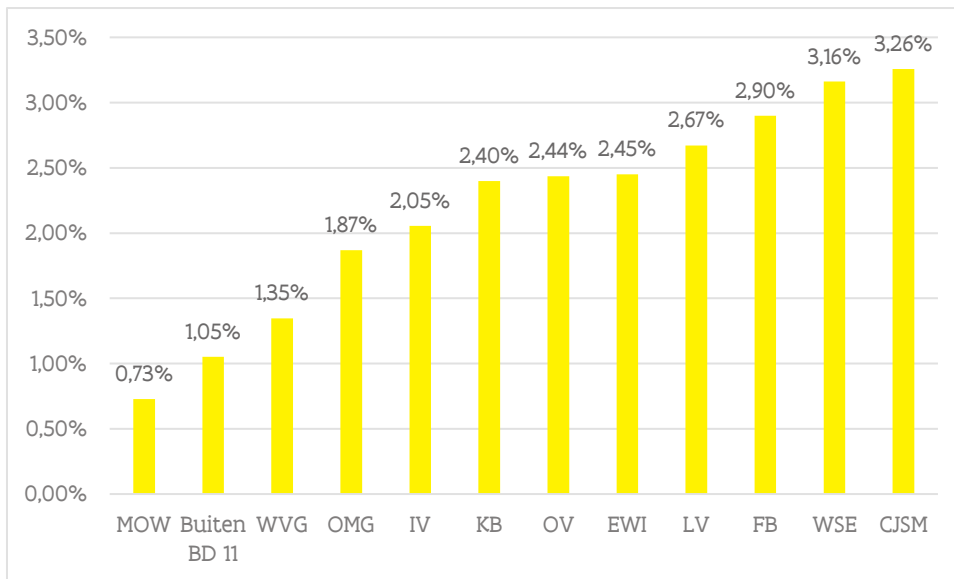
Er bestaat verscheidenheid tussen de beleidsdomeinen en entiteiten wat het aandeel personen met een handicap of chronische ziekte betreft. Beleidsdomeinen⁹ WSE en CJSM behalen het streefcijfer van 3%.

⁷ De registratie gebeurt op basis van vrijwillige registratie. In specifieke situaties verloopt registratie verplicht in het personeelssysteem. Bv. wanneer personeelsleden geworven zijn via een voorbehouden betrekking of wanneer ze tewerkstellingsondersteunende maatregelen ontvangen.

<https://overheid.vlaanderen.be/personeel/diversiteit-en-gelijke-kansen/vrijwillige-registratie>

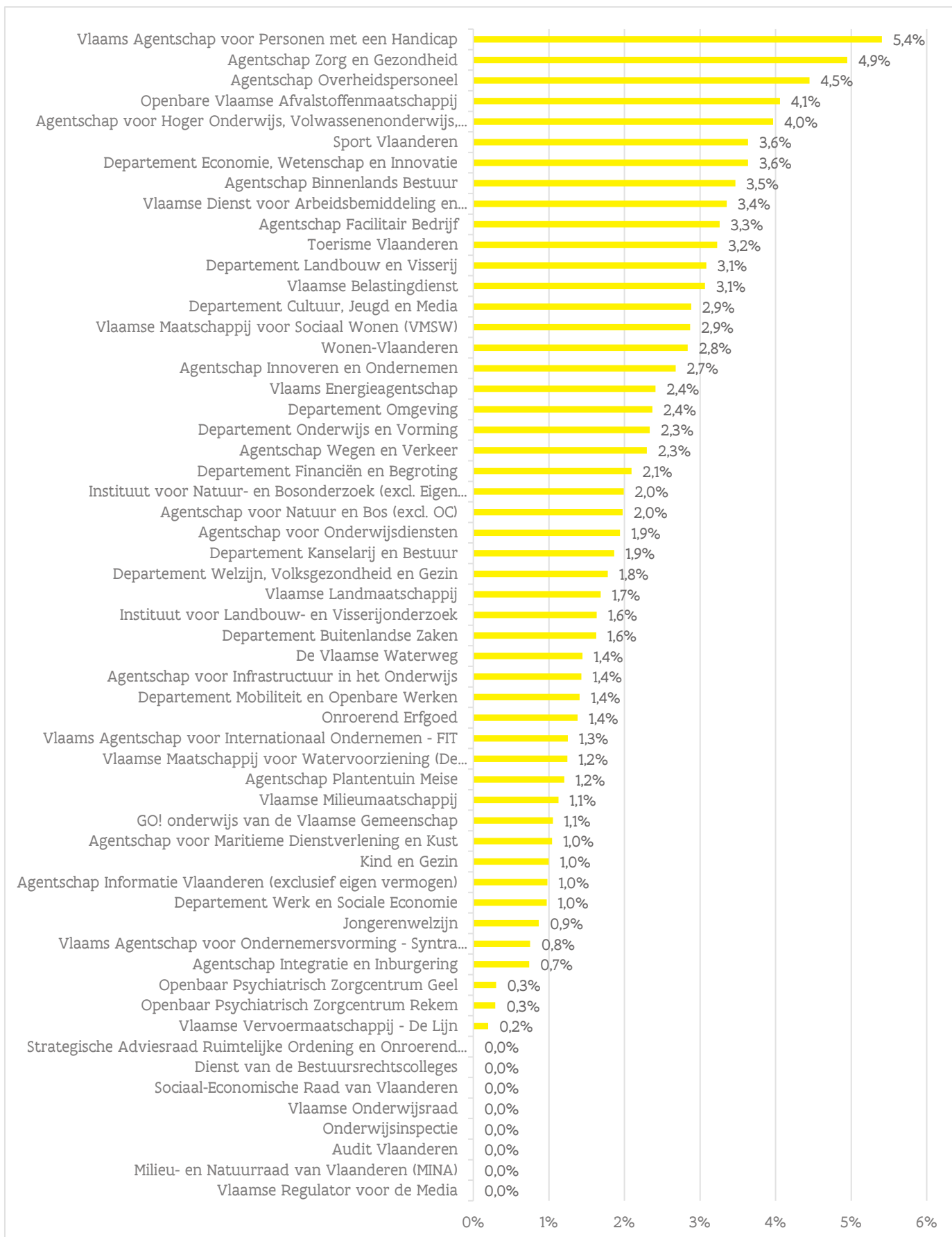
⁸ Diensten Vlaamse overheid: dat zijn alle entiteiten die resorteren onder het Vlaams Personeelsstatuut, ten opzichte van de andere grafieken, exclusief Agentschap Integratie & Inburgering, Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV), De Watergroep en De Lijn.

⁹ GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap valt onder 'Buiten BD 11'.



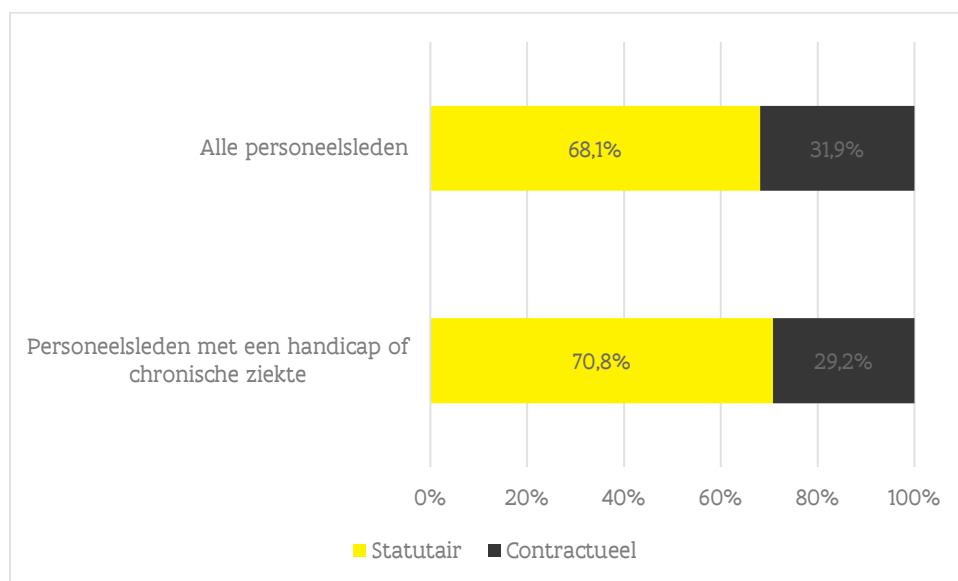
Figuur 14 Aandeel personen met een handicap of chronische ziekte per beleidsdomein 2018

Acht entiteiten stelden geen personen met een handicap of chronische ziekte te werk: Vlaamse Regulator voor de Media, Milieu- en Natuurraad van Vlaanderen, Audit Vlaanderen, Onderwijsinspectie, Vlaamse Onderwijsraad, Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, Dienst van de Bestuursrechtscollages, Strategische Adviesraad Ruimtelijke Ordening en Onroerend Erfgoed. Dit zijn eveneens de acht kleinste entiteiten van de Vlaamse overheid (4 tot 60 personeelsleden). Dertien entiteiten behaalden in 2018 al het streefcijfer van 3%: Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, Agentschap Zorg en Gezondheid, Agentschap Overheidspersoneel, Openbare Vlaamse Afvalstoffenmaatschappij (OVAM), AHOVOKS, Sport Vlaanderen, Departement Economie Wetenschap en Innovatie, Agentschap Binnenlands Bestuur, VDAB, Het Facilitair Bedrijf, Toerisme Vlaanderen, Departement Landbouw en Visserij en Vlaamse Belastingdienst.



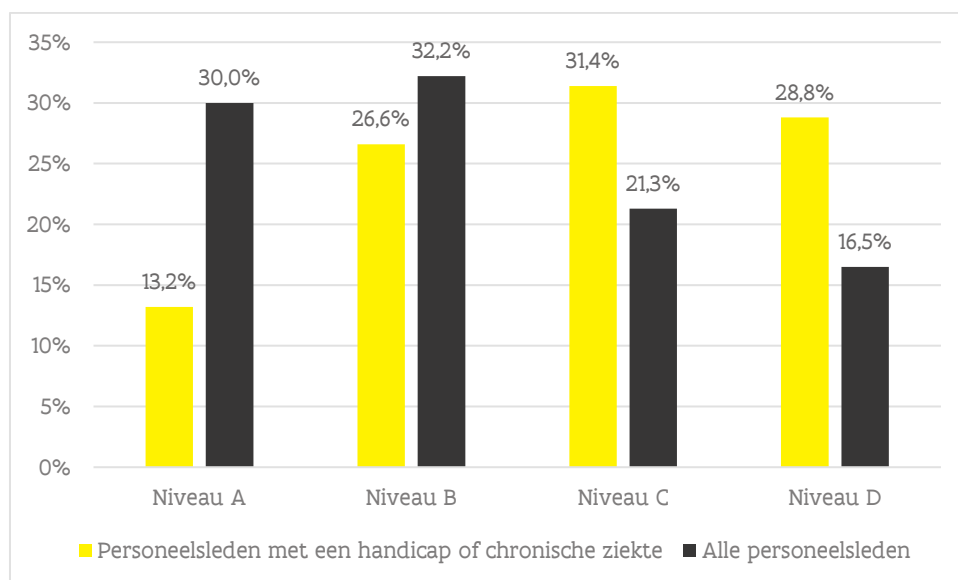
Figuur 15 Aandeel personen met een handicap of chronische ziekte per entiteit 2018

Bij het statuut van de personeelsleden is er zo goed als geen verschil tussen personeelsleden met of zonder handicap of chronische ziekte. Meer dan twee derde werkt als statutair.



Figuur 16 Statuutverdeling personen met een handicap of chronische ziekte ten opzichte van geheel personeelsbestand 2018¹⁰

Personen met een handicap of chronische ziekte zijn vaker tewerkgesteld op niveau C (31,4% ten opzichte van 21,3%) en D (28,8% ten opzichte van 16,5%) in vergelijking met het globale personeelsbestand. Iets meer dan één op acht personen met een handicap of chronische ziekte heeft een functie waarvoor een masterdiploma of gelijkwaardige ervaring vereist is.

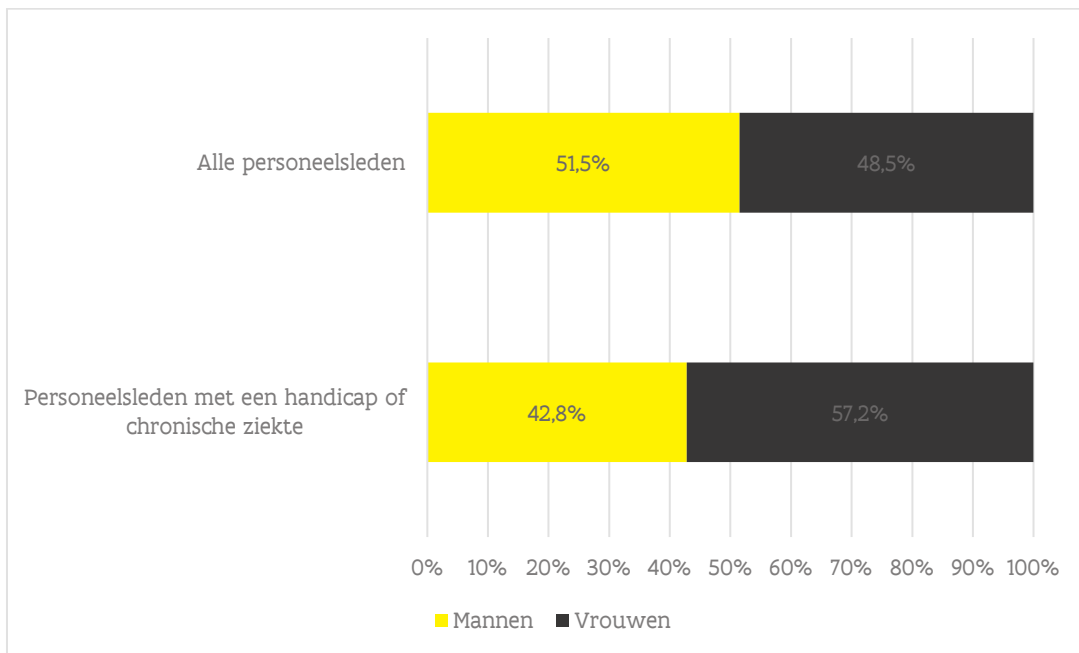


Figuur 17 Niveauverdeling personen met een handicap of chronische ziekte ten opzichte van geheel personeelsbestand 2018¹¹

¹⁰ Exclusief De Lijn

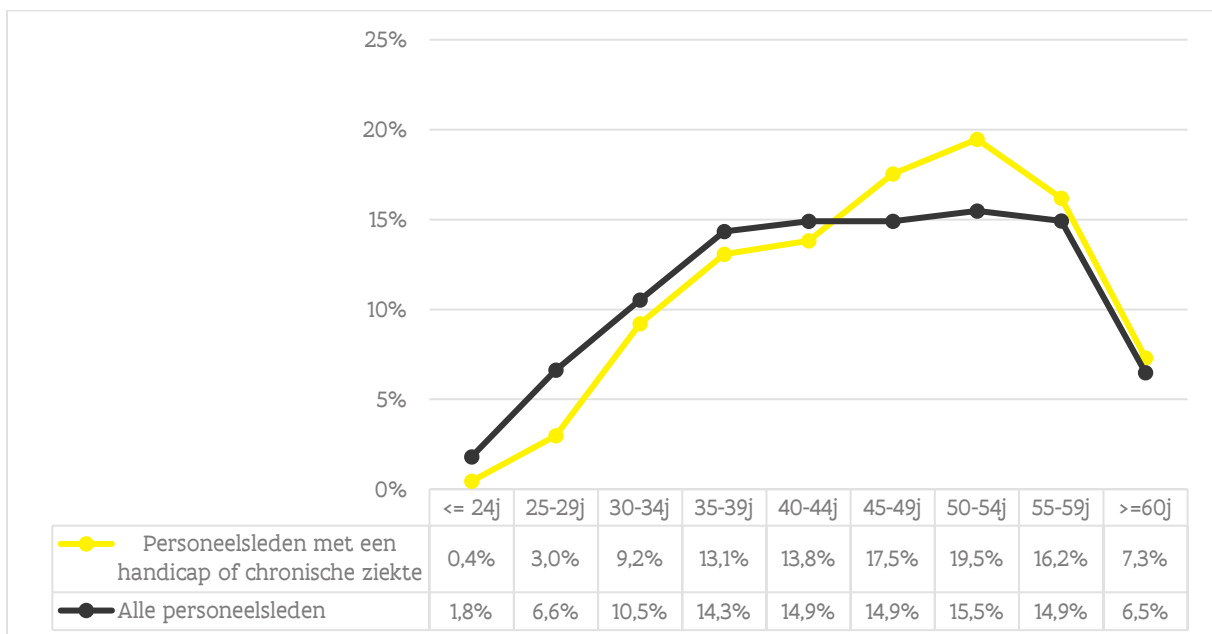
¹¹ Exclusief Agentschap Integratie en Inburgering en De Lijn

In de groep personeelsleden met een handicap of chronische ziekte zijn vrouwen meer vertegenwoordigd dan in het globale personeelsbestand (57,2% ten opzichte van 48,5%).



Figuur 18 Genderverdeling personen met een handicap of chronische ziekte ten opzichte van geheel personeelsbestand 2018

Globaal gezien volgt de leeftijdscurve van personen met een handicap of chronische ziekte deze van alle personeelsleden, maar blijken ze in verhouding wel ouder te zijn. Dit valt zeker op voor de leeftijdscategorie 45-54jaar.



Figuur 19 Leeftijdsverdeling personen met een handicap of chronische ziekte ten opzichte van geheel personeelsbestand 2018

2.2 Beleidsacties en -instrumenten

Personen met een handicap of chronische ziekte ervaren ondersteuning als noodzakelijk, maar ook als erkenning en de meest waardevolle bijdrage van de werkgever. De dienst Diversiteitsbeleid zette in 2018 voorts in op het stroomlijnen en het versterken van structurele ondersteuning via tewerkstellingsondersteunende maatregelen (TOM) zoals arbeidspostaanpassingen, redelijke aanpassingen, tussenkomsten in aangepast woon-werkverkeer, jobcoaching, jobcrafting, jobcreatie, integratieprotocollen en het verlofstelsel deeltijdse prestaties wegens handicap en via re-integratiebeleid.

De dienst heeft bijgedragen tot de uitwerking en implementatie van het verlofstelsel voor deeltijdse prestaties wegens handicap of chronische ziekte. Het systeem werd operationeel op 1 januari 2018. Het verlofstelsel deeltijdse prestaties wegens ziekte blijft voortbestaan voor personeelsleden die tijdelijk deeltijds werken na een periode van voltijdse ziekte. In de periode van progressieve werkhervatting werkt het personeelslid toe naar een werkhervatting van 100%. Het nieuwe verlofstelsel deeltijdse prestaties wegens handicap of chronische ziekte komt tegemoet aan personeelsleden die omwille van hun handicap of chronische ziekte niet meer voltijds kunnen werken en dus op lange termijn deeltijds moeten werken. Voor de ontwikkeling van het nieuwe verlofstelsel werkte de dienst productief samen met het Juridisch Kenniscentrum (JKC), het Dienstencentrum Personeelsadministratie (DCPA) en IDEWE.

In hoofdstuk 6 komt beleid en dienstverlening met betrekking tot instroom aan bod, o.a. voor personen met een handicap of chronische ziekte. Hoofdstuk 8 gaat in op sensibilisering en beeldvorming zoals de campagne 'Compleet divers'.

2.2.1 Redelijke aanpassingen op de werkvloer en integratieprotocollen

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

Alle overeengekomen aanpassingen worden vastgelegd in een integratieprotocol. Dit is een schriftelijke weerslag van een gesprek tussen een personeelslid met een handicap of chronische ziekte, de rechtstreeks leidinggevende, een HR-medewerker van de entiteit en een centrale expert handicap of chronische ziekte van het Agentschap Overheidspersoneel.¹² De afspraken in het integratieprotocol kunnen van materiële aard zijn, maar gaan ook over werkafspraken (telewerk, glijdende uren, aangepaste taakhoud, gebruik maken van een aparte ruimte in een landschapskantoor, communicatie...). Het integratieprotocol geeft in combinatie met een erkende handicap of chronische ziekte recht op redelijke aanpassingen.

In 2018 zijn er 91 nieuwe integratieprotocollen opgemaakt door de dienst Diversiteitsbeleid. Drieëndertig bestaande integratieprotocollen werden herzien, aangepast of er werd dienstverlening voorzien in het kader van de aanvraag van een erkenning of attestering.

¹² Het gaat standaard over de ondersteuner handicap van de dienst Diversiteitsbeleid. In situaties waarbij sprake is van re-integratie na langdurige ziekte kan dit ook gebeuren door de re-integratieadviseurs van Dienstencentrum Talent, team personeelsmobiliteit.

2.2.2 Interne attestering

De nieuwe definitie van personeelsleden met een handicap of chronische ziekte, goedgekeurd in het BVR van 8 juli 2016, voorziet de mogelijkheid om een handicap of chronische ziekte intern te laten erkennen. Zo'n interne attestering geeft medewerkers met langdurige en zware gezondheidsproblemen die om verschillende redenen¹³ (nog) niet bereid zijn om een externe erkenning¹⁴ aan te vragen, de mogelijkheid om aanspraak te maken op TOM-ondersteuning of immateriële aanpassingen. Een interne erkenning opent de toegang tot alle redelijke aanpassingen – met uitzondering van het verlofstelsel deeltijdse prestaties wegens handicap of chronische ziekte.

Personeelsleden die een interne attestering willen aanvragen, maken samen met de centrale expert handicap of chronische ziekte een situatieschets op waaruit de impact van hun gezondheid op het werk blijkt. Tijdens een consultatie bij de arbeidsarts bespreken ze die situatieschets samen met beschikbare medische diagnoses of attesten. De arbeidsarts beslist op basis van deze informatie volgens dezelfde criteria die de VDAB gebruikt bij de toekenning van Bijzondere Tewerkstellingsondersteunende Maatregelen (BTOM). Wanneer de arbeidsarts twijfelt of wanneer er sprake is van een multidisciplinaire problematiek, wordt het personeelslid doorverwezen naar de VDAB voor de aanvraag van een externe erkenning. Wanneer het personeelslid een interne erkenning krijgt, worden de afspraken vastgelegd in een integratieprotocol en wordt de persoon in het personeelssysteem geregistreerd als personeelslid met een handicap of chronische ziekte.

In 2018 werden er 3 interne attesteringen aangevraagd via de dienst Diversiteitsbeleid en goedgekeurd door IDEWE-artsen.

2.2.3 Tewerkstellingsondersteunende maatregelen (TOM)

Het TOM-budget wordt gebruikt voor het betalen van aanwijsbare kosten voor de tewerkstelling van personeelsleden met een handicap of chronische ziekte. Elk personeelslid met een erkende handicap of chronische ziekte (volgens de definitie van het BVR van 8/7/2016) tewerkgesteld binnen het toepassingsgebied van het gelijkkansen- en diversiteitsbeleid en met een integratieprotocol, kan een beroep doen op dat budget.

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

Het aantal TOM-aanvragen steeg de afgelopen jaren:

¹³ Bv. schroom, angst om een "label" te krijgen, bezorgdheid om toekomstige jobkansen elders te verkleinen,

...

¹⁴ Bv. via de VDAB, het VAPH of de FOD Sociale Zekerheid

Overzicht aantal aanvragen					
	2014	2015	2016	2017	2018
jobcoaching	0	0	19	28	39
bureaustoel, zitkussen, zitstafel...	12	7	15	24	33
bureaumateriaal (muis, toetsenbord, docuhouder, scherm...)	7	5	17	37	85
koptelefoon, oortjes, gsm, tablet...	7	14	6	14	34
ICT - software (uitlees, vergroting...)	13	9	14	17	12
ICT - hardware (laptop, monitorarm...)	7	3	13	22	22
aanpassing toegankelijkheid gebouw	2	1	9	3	2
tolken	0	0	10	9	2
ander (rolstoel, opleiding, leesloep, brailleleesregel, herstellingen...)	8	10	23	29	39
TOTAAL	56	49	126	183	268

Figuur 20 Evolutie TOM-aanvragen 2014-2018

Het totaalbedrag dat in 2018 aangewend werd voor de uitvoering van TOM bedraagt 798.000 euro. 43% van het budget werd gebruikt voor generieke maatregelen die meer dan één persoon ten goede kwamen. 57% van het budget werd besteed aan individuele ondersteuning. 67% van het budget was voorzien voor werkingsmiddelen; 33% van het budget voor loonkosten. 49% van het loonbudget werd besteed aan het uitbetalen van lonen van jobstudenten met een handicap of chronische ziekte. Negentien entiteiten maakten gebruik van deze maatregel voor in totaal 52 jobstudenten.

2.2.4 Verlofstelsel halftijdse prestaties wegens handicap of chronische ziekte

Vanuit de vaststelling dat veel personen met een handicap of chronische ziekte niet voltijds kunnen werken, zette dienst Diversiteitsbeleid zich samen met partners van binnen en buiten de Vlaamse overheid in om een nieuw verlofstelsel in het leven te roepen. Het stelsel werd operationeel op 1 januari 2018.

Het verlofstelsel deeltijdse prestaties wegens handicap of chronische ziekte is ontwikkeld voor statutaire ambtenaren met een extern erkende handicap of chronische ziekte. Contractuele ambtenaren uit de doelgroep konden al gebruik maken van een vergelijkbaar verlofstelsel. Het stelsel kan enkel toegekend worden na een advies van de arbeidsarts en op vraag van het personeelslid zelf.

Het bestaande verlofstelsel deeltijdse prestaties wegens ziekte bleek niet op maat van de doelgroep omdat het vertrekt van de idee dat een personeelslid tijdelijk niet voltijds kan werken. Uiteindelijk

wordt er binnen dat stelsel naar een voltijdse tewerkstelling gestreefd. Voor veel personen met een handicap of chronische ziekte is dat echter niet haalbaar, ook niet op lange termijn. Het ziektecontingent van deze personeelsleden liep bijgevolg op. Van anderen raakte het uitgeput. Dat terwijl velen van hen wel duurzaam op deeltijdse basis kunnen functioneren.

Het verlofstelsel deeltijdse prestaties wegens handicap of chronische ziekte stelt personen met een handicap of chronische ziekte in staat om 50, 60, 70 of 80 procent te werken. Personeelsleden ontvangen een salaris evenredig met hun werkregime plus een salarisbonus van 30% van het loon dat ze anders gekregen zouden hebben. In 2018 maakten 63 personeelsleden gebruik van het stelsel.

In het voorjaar van 2018 werd het verlofstelsel een eerste keer geëvalueerd met een team van experts, onder meer van de dienst Diversiteitsbeleid en het Juridisch Kenniscentrum. Het verlofstelsel zal een tweede keer worden geëvalueerd in mei 2019.

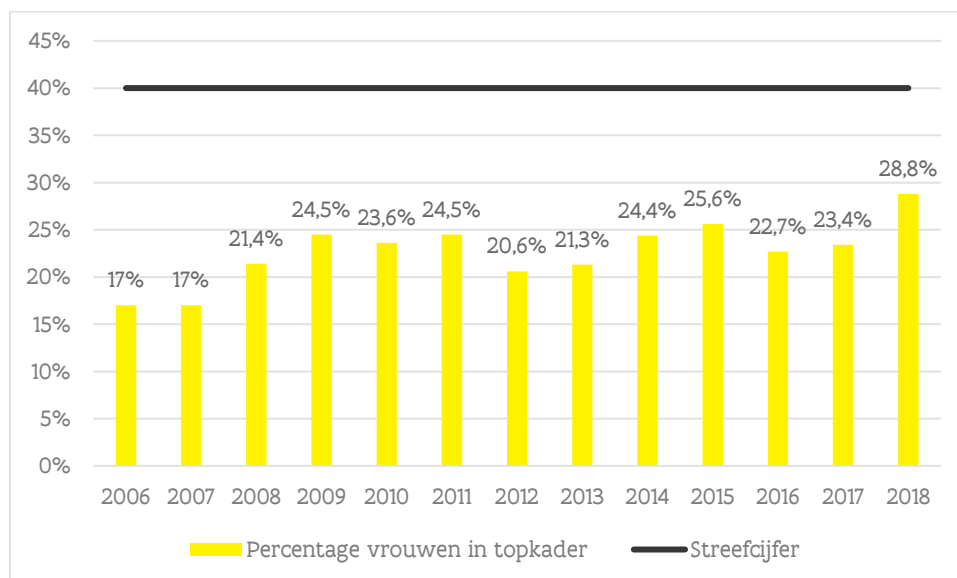
3 Vrouwen in kaderfuncties

3.1 Cijfers

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

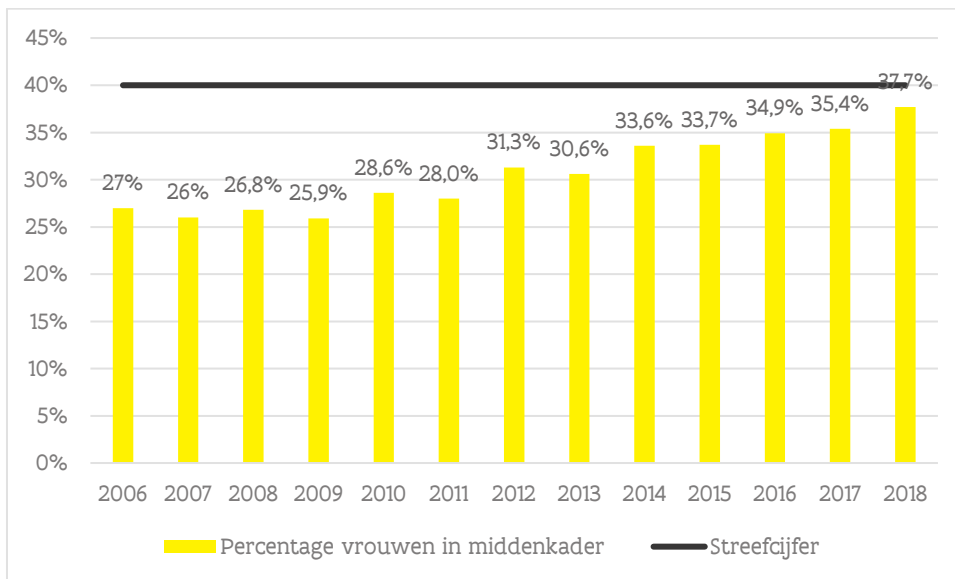
Zie ook <https://overheid.vlaanderen.be/definitie-kaderfuncties>

Het aandeel vrouwen in de topfuncties gaat er op vooruit, met een stijging van 23,4 in 2017 (18 vrouwen en 59 mannen) naar 28,8% in 2018 (19 vrouwen en 47 mannen). Het streefcijfer van 40% tegen 2020 blijft echter veraf liggen. Van de elf beleidsdomeinen hebben twee beleidsdomeinen geen vrouwelijke leidende ambtenaren (EWI en FB). In 2017 waren dit er nog vier.



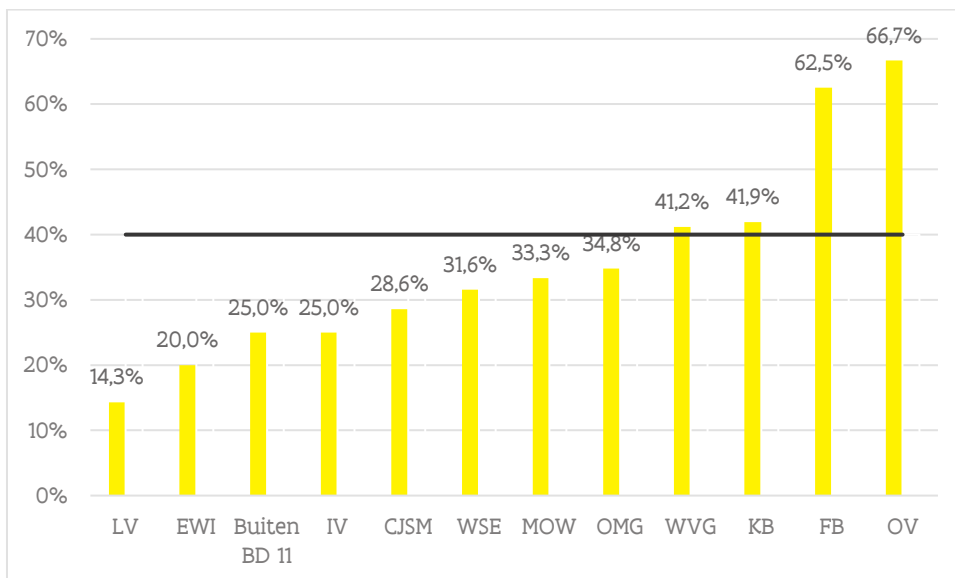
Figuur 21 Evolutie aandeel vrouwen in leidinggevend topkader 2006-2018

Eind 2018 telde het middenkader van de Vlaamse overheid 228 leidinggevende functies. 86 of 37,7% hiervan waren vrouwen. De stijgende trend die in 2009 werd ingezet, zorgt ervoor dat op ongeveer negen jaar tijd het aandeel vrouwen in leidinggevend middenkader met meer dan tien procentpunten is gestegen. Het streefcijfer van 40% tegen 2020 komt dus dichterbij.



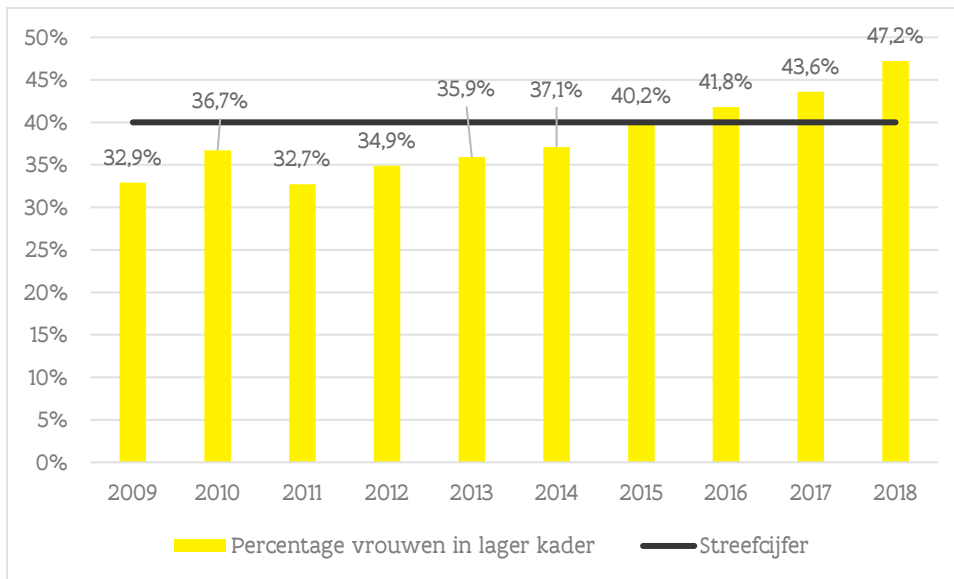
Figuur 22 Evolutie aandeel vrouwen in leidinggevend middenkader 2006-2018

In vier van de elf beleidsdomeinen is minstens twee op vijf leidinggevend in middenkader een vrouw; namelijk WVG, KB, FB en OV. Bij LV en EWI is dit slechts één op vijf.



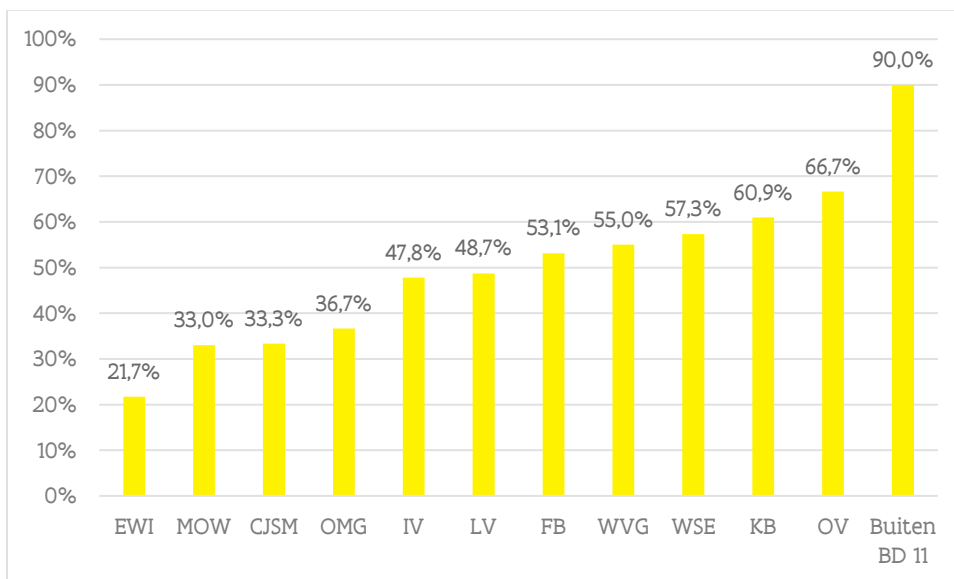
Figuur 23 Aandeel vrouwen in leidinggevend middenkader per beleidsdomein 2018

Het aandeel vrouwen in leidinggevend lager kader zet net zoals de vorige jaren grote stappen voorwaarts. In 2018 was 47,2% van alle 576 leidinggevend in lager kader een vrouw. Dit is in vergelijking met 2017 een stijging van 3,6 procentpunten.



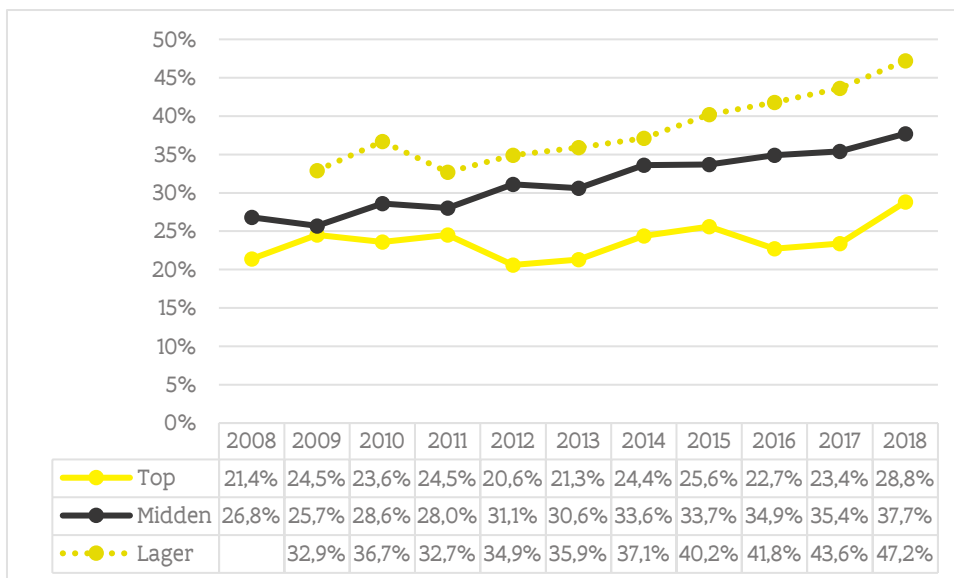
Figuur 24 Evolutie aandeel vrouwen in leidinggevend lager kader 2009-2018

In vergelijking met top en midden kader ligt het aandeel vrouwen in lager kader dus heel wat hoger en is er een genderevenwicht bereikt. Ook op beleidsdomeinniveau blijkt dat er meer vrouwen tewerkgesteld zijn als leidinggevende in lager kader. Enkel bij EWI zijn vrouwen nog ondervertegenwoordigd, terwijl ze oververtegenwoordigd zijn bij GO! (buiten BD 11).



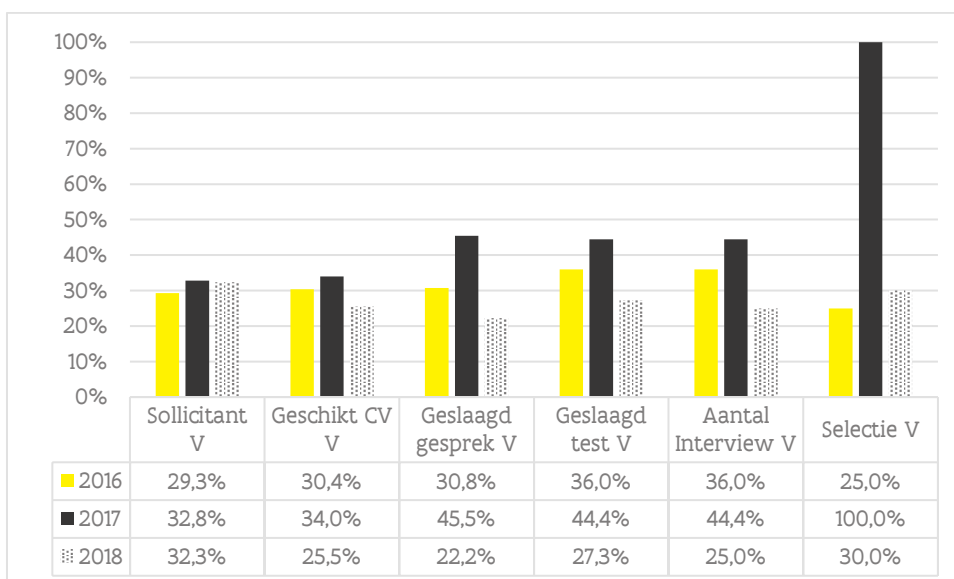
Figuur 25 Aandeel vrouwen in leidinggevend lager kader per beleidsdomein 2018

Uit de vergelijking van de verschillende kaderniveaus blijkt de stijgende trend bij zowel, top, midden als lager kader. De evolutie van topkader loopt algemeen grilliger doorheen de tijd.



Figuur 26 Evolutie aandeel vrouwen in leidinggevend top-, midden- en lager kader 2008-2018

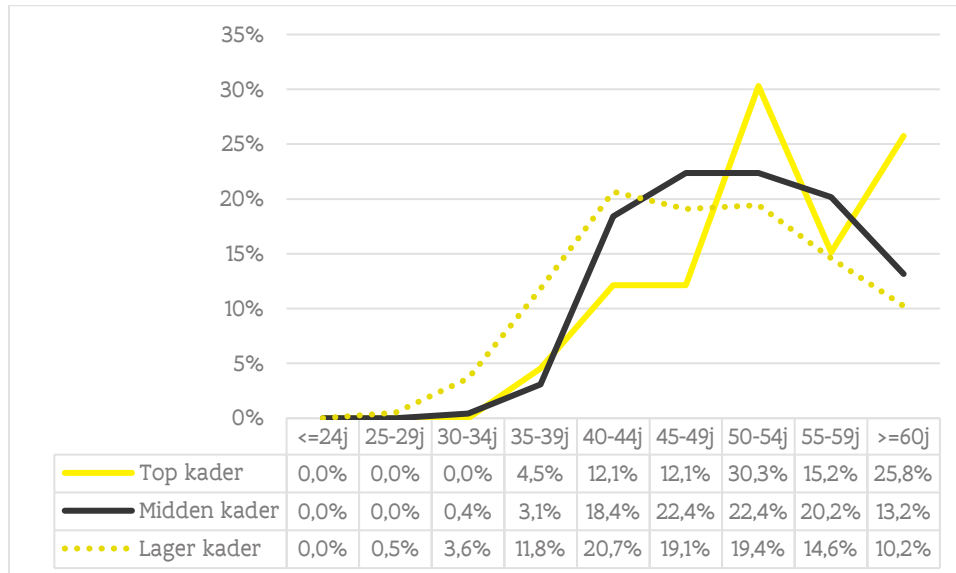
Uit de selectieprocedures voor leidinggevende topkaderfuncties van de afgelopen drie jaar blijkt dat bijna één derde van de sollicitanten een vrouw is. In de groep kandidaten die geschikt bevonden zijn op basis van het cv ligt het aandeel vrouwen tussen een vierde en een derde. Eens geslaagd voor het verkennend gesprek, stijgt het aandeel vrouwen in de groep kandidaten die slagen voor de competentiegerichte testen weer. In de afgelopen drie jaar werden in 20 procedures 7 vrouwen geworven, wat neer komt op 35%.



Figuur 27 Aandeel vrouwen per selectiestap voor leidinggevende topkaderfuncties 2016-2018¹⁵

¹⁵ Het betreft hier kleine totaalaantallen: 9 procedures in 2016, 2 in 2017 en 10 in 2018. In 2016 is er geen informatie over het verkennend gesprek, de testen en interview met opdrachtgever voor één procedure, in 2018 is dit het geval voor zes procedures. In 2016 is er geen informatie over de eindselectie in een andere procedure.

De leeftijdsverdeling bij leidinggevend midden en lager kader verloopt min of meer gelijk, zij het dat lager kader iets jonger is. Slechts drie leidinggevend zijn jonger dan dertig. Topkader is gemiddeld ouder; 41% is ouder dan 55. Bij midden kader is 35,4% en bij lager kader is 24,8% van de leidinggevend ouder dan 55. Gezien de pensioenleeftijd komen mogelijk zo'n kwart van de topfuncties vrij op eerder korte termijn.



Figuur 28 Leeftijdsverdeling bij leidinggevend top, midden en lager kader 2018

3.2 Beleidsacties en -instrumenten

Met betrekking tot gender zijn er verschillende doelstellingen vastgelegd in het Strategisch meerjarenplan. Enerzijds is er het doel om de vooropgestelde streefcijfers voor vrouwen in het midden- en topkader te bereiken en anderzijds het doel om het welzijn voor mannen en vrouwen met allerlei achtergronden te vergroten. Er zijn verschillende acties die beide doelstellingen tegelijk kunnen stimuleren.

Voorts sensibiliseerde de dienst Diversiteitsbeleid in 2018 intern en extern over vrouwen naar en aan de top.

3.2.1 Boost

In 2018 werd het Boost-traject voortgezet. Gelinkt aan het HeforSheforUs-initiatief (2017), wil de Vlaamse overheid vrouwelijk talent zichtbaar maken binnen de administratie als antwoord op het tekort van vrouwen in topkaderfuncties. Het traject wou vrouwen enerzijds ondersteunen bij het uitoefenen van hun job en anderzijds stimuleren om zich kandidaat te stellen voor toekomstige functies. Het traject kreeg de naam “Boost”, daar de overheid vrouwen de nodige boost wil geven om een voorbeeld te zijn voor zichzelf en anderen. Boost was een verbindend traject waarin vrouwen samenkomen om vrouwelijk leiderschap bespreekbaar te maken.

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

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

30 vrouwen namen deel aan het Boost-netwerk, dat van start ging met een tweedaagse in Geetbets (2017), daarna volgden vijf 'bezielingsmomenten' (2017-2018) waar er ruimte was voor ervaringsuitwisseling, netwerken en input van interessante sprekers. In 2019 wordt het Boost-traject geëvalueerd en omgevormd tot een halfjaarlijks netwerk voor leidinggevende vrouwen.

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

3.2.2 Internationale Vrouwen/Mannendag

Om Internationale Vrouwendag op 8 maart onder de aandacht te brengen, organiseerde de dienst Diversiteitsbeleid een sensibiliseringscampagne. De dienst verspreidde in alle VAC's en overheidsgebouwen in Brussel linnen zakken met als slogan '*Man of vrouw, enkel de inhoud telt*' en het logo van HeforSheforUs. De boodschap was dat een genderevenwicht bereiken een zaak is van iedereen, ook van leidinggevende mannen en vrouwen. Er werden 2.500 zakken verspreid onder de personeelsleden van de Vlaamse overheid.

Naar aanleiding van Internationale Mannendag op 19 november publiceerde Metro een interview met Katrien Verhegge, administrateur-generaal van Kind en Gezin, gefinancierd door de dienst Diversiteitsbeleid. Hierin adviseert ze o.a. organisaties en leidinggevendenden om mannen ruimte te geven om te kunnen deelnemen en bijdragen aan hun gezinsleven. "Laat mannen ook eens thuis blijven bij een ziek kind en plan geen vergaderingen na 17u. Zo hebben vrouwen meer ademruimte om voor hun carrière te gaan", besluit Katrien. "Al gaan we hier wel de goede richting uit. Bij de Vlaamse overheid hebben de meeste medewerkers flexibele uren en kunnen ze af en toe van thuis werken. Die kleine stappen kunnen al veel betekenen."

3.2.3 Vrouwen naar de top: sociale media

De dienst Diversiteitsbeleid financierde enkele online campagnes om vrouwen aan te trekken voor topfuncties bij de Vlaamse overheid. Het betrof vacatures bij het Departement Buitenlandse Zaken, Agentschap voor Onderwijsdiensten (AGODI) en Agentschap Innoveren & Ondernemen (VLAIO). De vacatures stonden online via verschillende publicatiekanalen; de websites van werken voor Vlaanderen, VDAB en Vacature.com, LinkedIn, Facebook en Instagram. Het doelpubliek was een mix van enerzijds vrouwen met een masterdiploma in de leeftijdscategorieën 30-60 jaar en anderzijds een algemeen publiek. De publicaties van VLAIO en AGODI leidden op LinkedIn samen tot 376 kliks naar de vacaturewebsite. De Facebookcampagne voor Buitenlandse Zaken telde 2301 kliks.

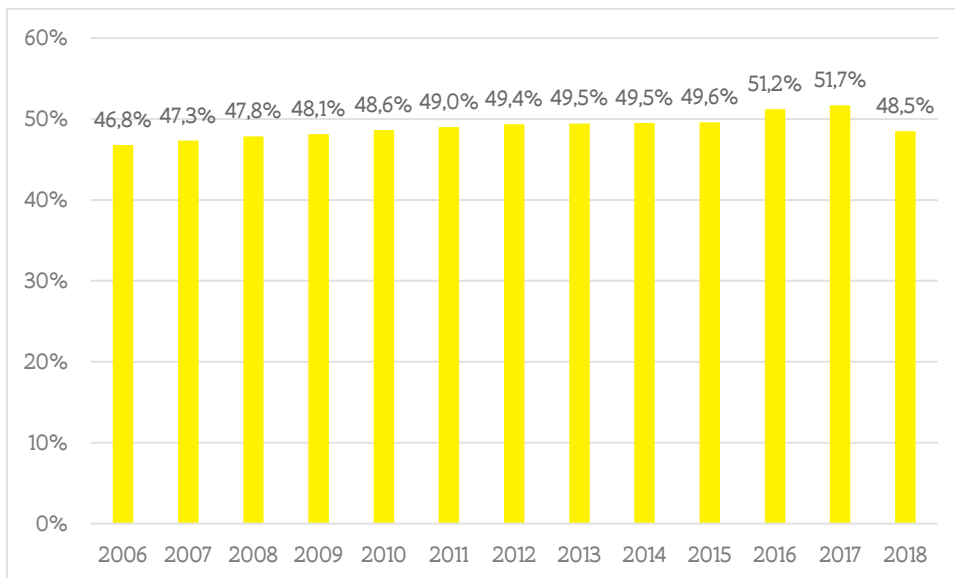
4 Aandacht voor gender en seksuele geaardheid op de werkvloer

Het continuüm van genderidentiteit en -expressie staat altijd centraal in de werking van de dienst Diversiteitsbeleid. Dit wel zeggen dat gendergelijkheid gezien wordt als gelijkheid tussen mannen, vrouwen en diegenen die zichzelf niet thuis voelen in één van beide categorieën, ongeacht het toegewezen geslacht bij geboorte. Op vlak van monitoring is er enkel administratieve

geslachtsinformatie. Dit betekent dat monitoring van genderidentiteit de spectrumbenadering mist. Daarom rapporteert de dienst Diversiteitsbeleid over mannen en vrouwen in kaderfuncties en in de gehele Vlaamse overheid. 'Mannen en vrouwen' zijn dus niet enkel zij die bij de geboorte 'man' en 'vrouw' zijn toegewezen.

4.1 Cijfers

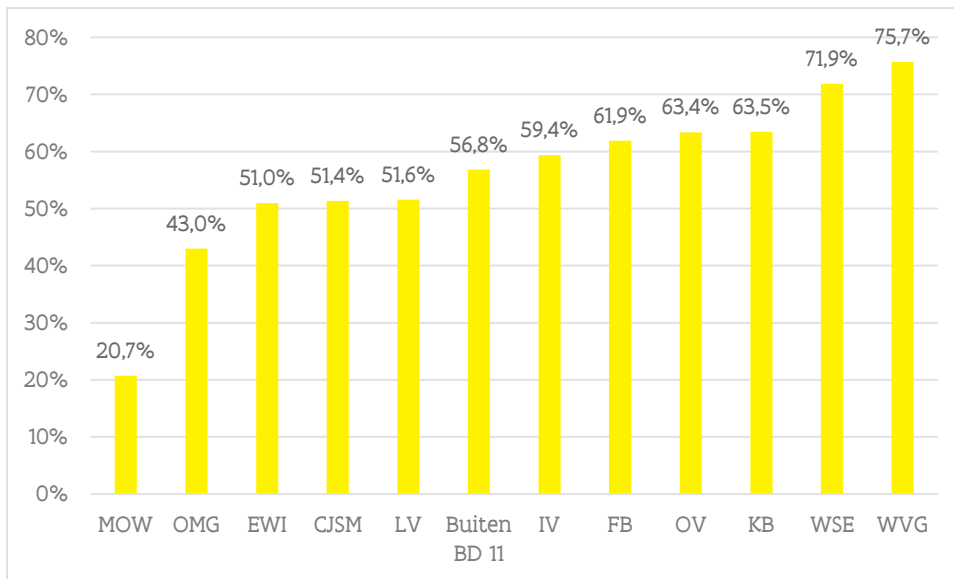
48,5% van de personeelsleden van de Vlaamse overheid is vrouw. Er is dus een zeer goed genderevenwicht op organisatieniveau. In de vorige jaren telden personeelsleden van het Universitair Ziekenhuis Gent mee. Gecorrigeerd was 48% vrouw in 2017 en is er dus een lichte stijging naar 48,5% in 2018. In 1991 was maar 35% van de personeelsleden van de Vlaamse overheid vrouw. Bijna 30 jaar later is het onevenwicht rechtgetrokken.



Figuur 29 Evolutie aandeel vrouwen in de Vlaamse overheid 2018

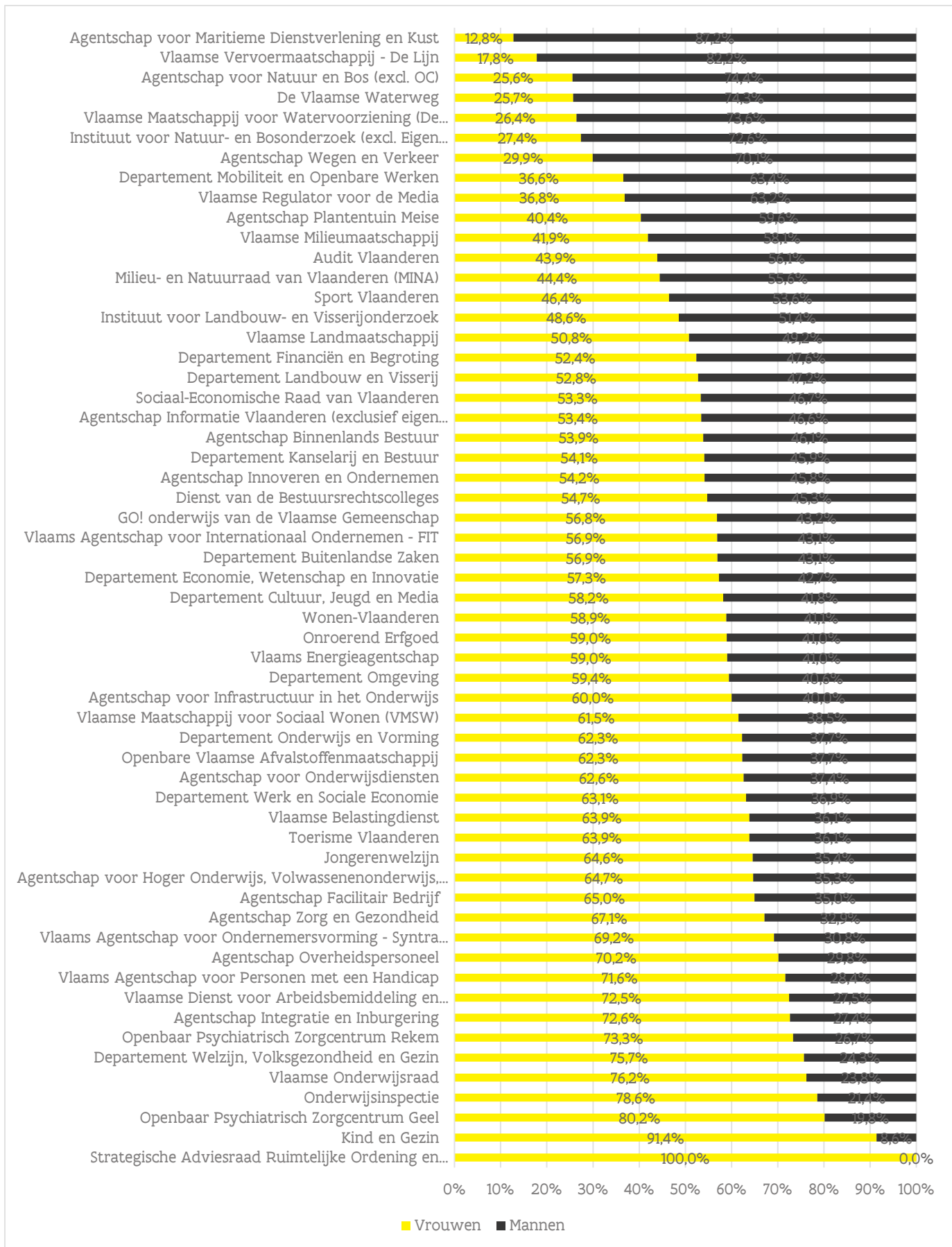
Binnen de beleidsdomeinen en entiteiten zijn er grote verschillen wat de verhouding tussen mannen en vrouwen betreft. Dat is op zich niet problematisch, tenzij het onevenwicht de dienstverlening in het gedrang brengt. De dienst Diversiteitsbeleid spreekt van een oververtegenwoordiging als er meer dan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

Twee beleidsdomeinen hebben een oververtegenwoordiging van vrouwen in hun personeelsbestand: WSE (71,9%) en WVG (75,7%). Eén beleidsdomein heeft een sterke ondervertegenwoordiging van vrouwen: MOW (20,7%). De andere verhoudingen binnen de beleidsdomeinen liggen allemaal tussen 43% en 63,5%.



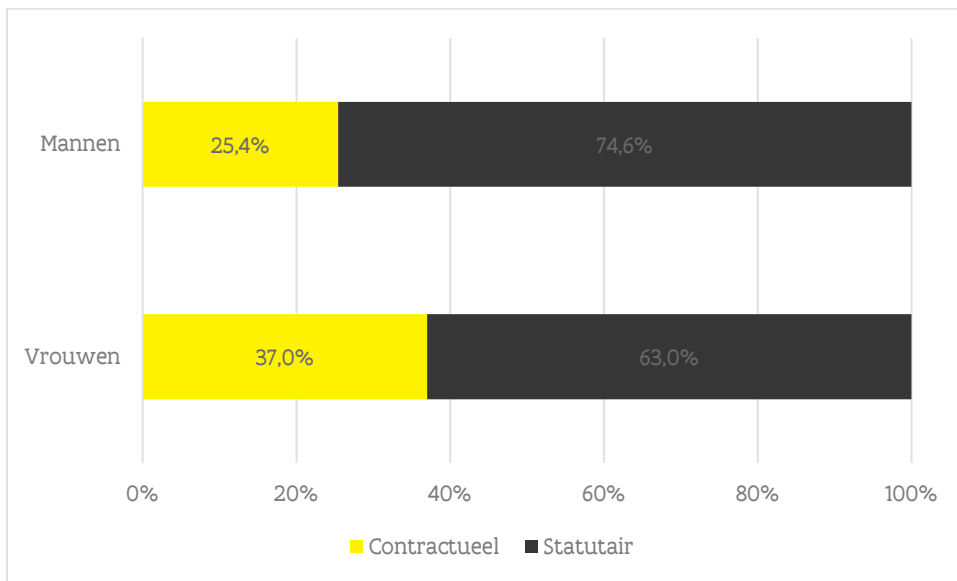
Figuur 30 Aandeel vrouwen per beleidsdomein 2018

Vrouwen zijn ondervetegenwoordigd binnen zeven entiteiten: Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en kust (12,8%), De Lijn (17,8%), Agentschap voor Natuur en Bos (25,6%), De Vlaamse Waterweg (25,7%), De Watergroep (26,4%), Instituut voor Natuur- en Bosonderzoek (27,4%) en Agentschap Wegen en Verkeer (29,9%). Anderzijds zijn mannen ondervetegenwoordigd binnen dertien entiteiten: Strategische Adviesraad Ruimtelijke Ordening (0/4), Kind en Gezin (8,6%), OPZ Geel (19,8%), Onderwijsinspectie (21,4%), Vlaamse Onderwijsraad (23,8%), Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin (24,3%), OPZ Rekem (26,7%), Agentschap Integratie en Inburgering (27,4%), VDAB (27,5%), Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (28,4%), Agentschap Overheidspersoneel (29,8%), Syntra Vlaanderen (30,8%), Agentschap Zorg en Gezondheid (32,9%).



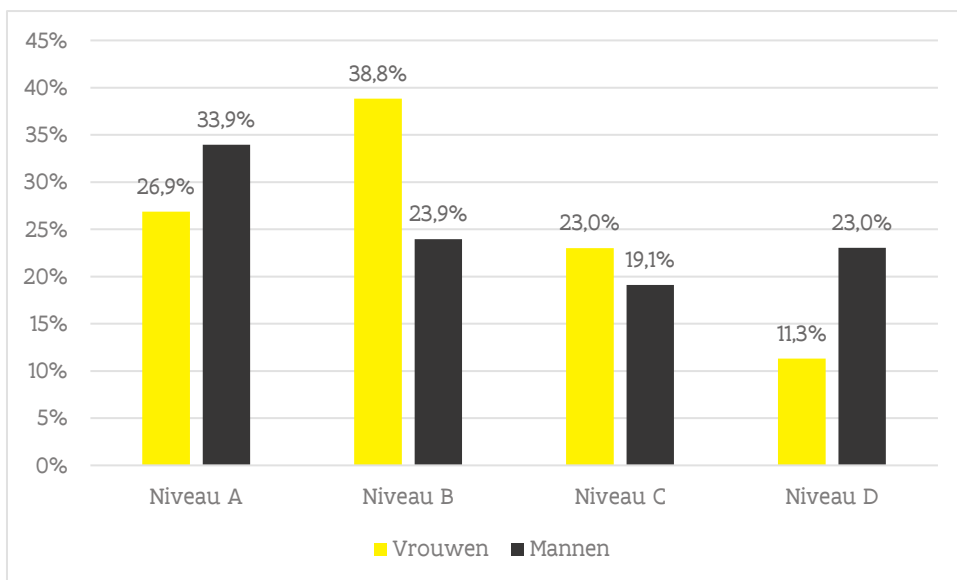
Figuur 31 Genderverdeling per entiteit 2018

Vrouwen zijn proportioneel meer contractueel aan het werk binnen de Vlaamse overheid dan mannen.



Figuur 32 Statuutverdeling vrouwen tegenover mannen 2018¹⁶

Mannen werken proportioneel gezien meer op het hoogste én laagste kwalificatieniveau dan vrouwen. 33,9% van de mannen en 26,9% van de vrouwen zijn aan de slag op niveau A, terwijl dit respectievelijk 23% en 11,3% is op niveau D. Het grootste verschil ligt op niveau B waar 38,8% van de vrouwen en 23,9% van de mannen werken.



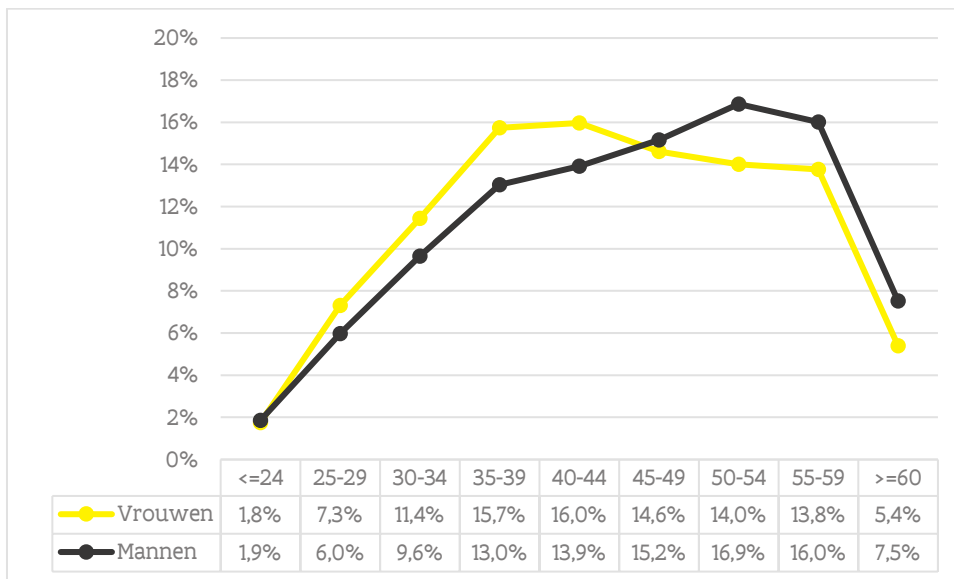
Figuur 33 Niveauverdeling vrouwen tegenover mannen 2018¹⁷

Algemeen blijken mannen ouder te zijn dan vrouwen. 55,6% van de mannen is ouder dan 45 jaar, tegenover 47,8% van de vrouwen. Het valt op dat een meerderheid vrouwen jonger is dan 45 jaar, terwijl een meerderheid mannen 45 jaar of ouder is. Er is duidelijk een trend waarneembaar

¹⁶ Exclusief De Lijn

¹⁷ Exclusief Agentschap Integratie en Inburgering en De Lijn

waarbij een grote groep mannen aan het einde van hun loopbaan staan, terwijl een grote groep jonge vrouwen aanwezig is. Het aandeel vrouwen binnen de Vlaamse overheid lijkt dus door instroom steeds groter te worden. Verwacht wordt dat deze trend de volgende jaren zal blijven spelen.



Figuur 34 Leeftijdverdeling vrouwen tegenover mannen 2018

4.2 Beleidsacties en -instrumenten

De dienst Diversiteitsbeleid zorgt met het SOGIE-beleid (seksuele oriëntatie, genderidentiteit en -expressie) voor een open, brede visie op de werkvloer en dat iedereen zich ongeacht genderidentiteit, -expressie en seksuele oriëntatie geaccepteerd en welkom voelt.

De dienst schuift, zoals op internationaal vlak wordt aanbevolen, een visie naar voor van seksuele oriëntatie en genderidentiteit als spectrum. Het is beter om seksuele oriëntatie niet binair te bekijken, als homoseksuelen versus heteroseksuelen, maar als een continuüm waarbij er veel mogelijkheden zijn. Ook genderidentiteit kan beter gezien worden als spectrum dan als de tegenstelling tussen man versus vrouw. Zowel seksuele oriëntatie als genderidentiteit omvatten meer dan die tegengestelden en zijn fluïde en veranderlijk in de tijd. Bewustmakingsinitiatieven gingen in 2018 hand in hand met structurele aanpassingen om de organisatie transvriendelijker en genderinclusiever te maken.

4.2.1 SOGIE-bewustzijn op de werkvloer

Met het oog op aanbevelingen over het beleid met betrekking tot seksuele oriëntatie, genderidentiteit en -expressie, deed de dienst Diversiteitsbeleid voor een eerste keer mee aan de Global Benchmark van Workplace Pride. De feedback uit deze benchmark wordt meegenomen en voort omgezet in het SOGIE-beleid.

De dienst Diversiteitsbeleid participeerde eveneens aan de inclusie-audit in het kader van het ESF-project “De inclusieve organisatiecultuur: ruimte voor elk talent”. KliQ lauwerde de Vlaamse overheid voor de grote inspanningen die ze levert om de dienstverlening en het beleid zo divers en inclusief mogelijk te maken. Zo is de Vlaamse overheid geëindigd in de top 3 van de ‘KliQ Works Most Inclusive Employer 2018 Award’.

4.2.2 Genderdag

Op 6 maart werd 'De werkvloer anno 2018' georganiseerd. Op deze inspirerende namiddag over het thema gender op de werkvloer werd er stil gestaan bij thema's als ouderschap, onbewuste vooroordelen, #metoo, kantoorpolitiek en inclusieve organisaties, in de vorm van competentieversterkende workshops. De namiddag werd vervolledigd met een keynote door Michèle Mees (Centre for Balanced Leadership) en een debat over hoe de Vlaamse overheid kan evolueren naar een beter genderevenwicht op de werkvloer.

4.2.3 Genderindex

In 2018 werd voort gewerkt aan de opbouw van een genderindex voor de Vlaamse overheid. Dit instrument analyseert in hoeverre een genderkloof bestaat voor verscheidene aspecten van werk en inkomen. Hiervoor werkt de dienst Diversiteitsbeleid samen met collega's van Statistiek Vlaanderen en HR-technologie & data om extra data te kunnen verzamelen en te verwerken over gender binnen de organisatie. Het doel is om een consistent instrument te ontwikkelen dat doorheen de tijd herhaald kan worden en zo beleid kan informeren.

4.2.4 Genderneutraliteit en genderidentiteit en -expressie

Op de Commissie Diversiteit Vlaamse overheid werd er voor de diversiteitsambtenaren een vorming gegeven over het begrip gender in al haar facetten en genderneutraliteit. Er werd eveneens een vorming over genderidentiteit en -expressie gegeven aan selectieverantwoordelijken, waarbij de theorie werd aangevuld met praktijkervaring van een transgenderpersoneelslid.

Samen met Taaladvies van het Departement Kanselarij & Bestuur dacht de dienst Diversiteitsbeleid na over genderneutraal taalgebruik binnen de Vlaamse overheid. Er werd een nota opgesteld die in 2019 voorgelegd zal worden aan de Nederlandse Taalunie.

Entiteiten konden ook terecht bij de dienst voor ondersteuning in het kader van transgenderbeleid.

4.2.5 Netwerk Overuit

In 2018 zijn er een aantal stappen gezet om het regenboognetwerk Overuit terug te activeren. Sinds 2014 was het netwerk enkel online actief. In 2018 peilde een enquête naar de interesse van de Overuit-leden in het netwerk. De belangrijkste conclusie uit die enquête is dat velen het netwerk nog als noodzakelijk zien en dat er interesse is in activiteiten. In het najaar van 2018 werd er een kerngroep samengesteld en die trof de voorbereidingen voor de doorstart en activiteiten in 2019.

Personeelsleden hadden ook de kans om aan te sluiten op één van de vele Open@Work-netwerksessies. Open@Work is een netwerk dat LGBT-netwerken van verschillende organisaties verbindt en samenbrengt. Ook de Vlaamse overheid organiseerde in 2018 één Open@Work-sessie.

4.2.6 Vlaamse overheid hangt de regenboogvlag uit

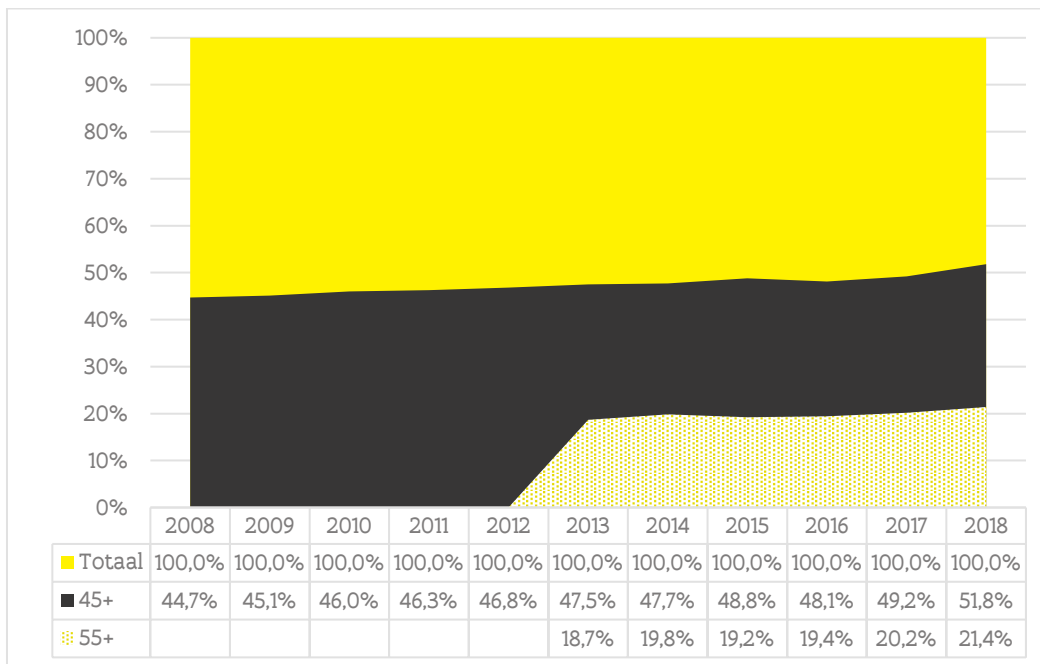
Op donderdag 17 mei 2018 vond de Internationale Dag Tegen Holebi- en Transfobie plaats. Aan alle grote gebouwen van de Vlaamse overheid werd gedurende de week van 14 tot 21 mei de regenboogvlag uitgehangen. De actie breidde dit jaar opnieuw uit: nog meer gebouwen van de Vlaamse overheid hingen een vlag uit. Met deze symbolische actie wil de dienst Diversiteitsbeleid aandacht vragen voor discriminatie van holebi's en transgenders, zowel op als naast de werkvloer.

5 Aandacht voor leeftijd en levensfasebewust personeelsbeleid

5.1 Cijfers

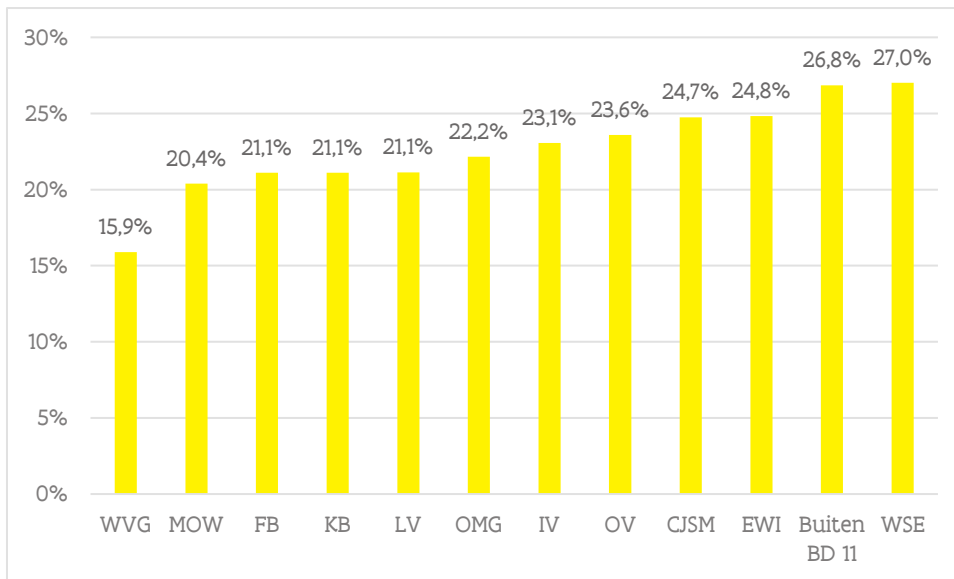
Vanaf 2016 is een nieuwe definitie van toepassing voor ervaren werknemers. *Ervaren werknemers zijn werknemers boven de leeftijd van 55 jaar.*

Eind 2018 waren werknemers boven de 45 jaar net in de meerderheid binnen de Vlaamse overheid en is één vijfde van de personeelsleden 55+. De stijgende trend zet zich zo gestaag verder.



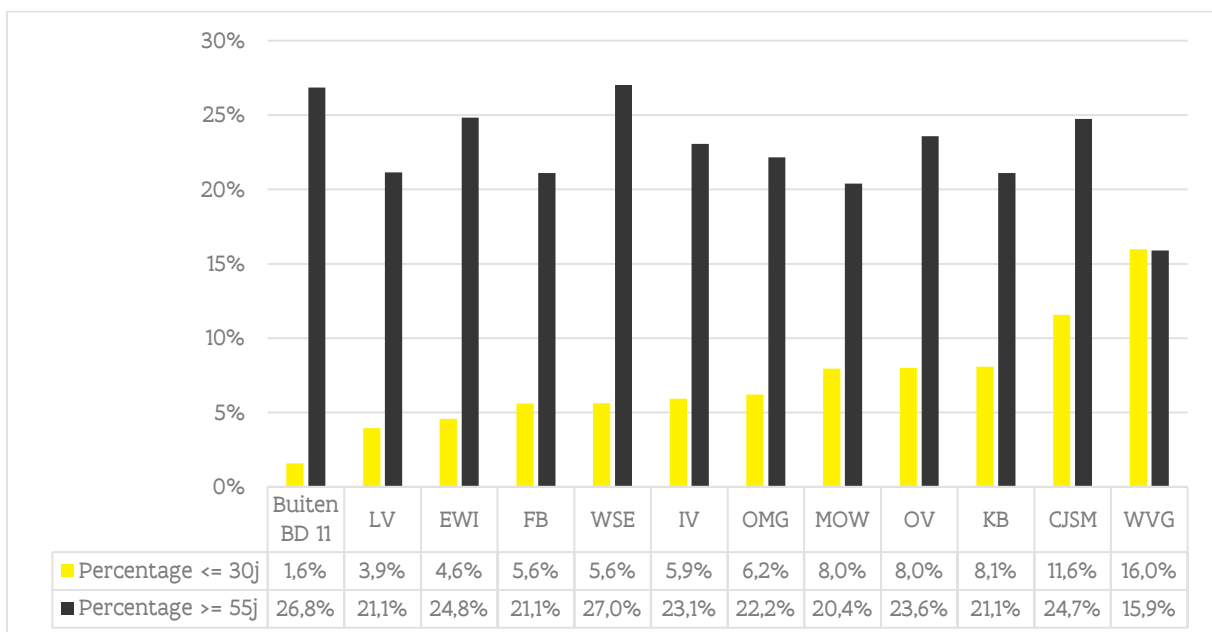
Figuur 35 Evolutie aandeel ervaren werknemers 2008-2018

Het aandeel van ervaren werknemers fluctueert minimaal tussen de beleidsdomeinen. Enkel Welzijn, Volksgezondheid & Gezin telt ca. één zesde 55-plussers, terwijl dit rond een kwart ligt voor Cultuur, Jeugd, Sport en Media; Economie, Wetenschap en Innovatie; GO! en Werk & Sociale Economie.



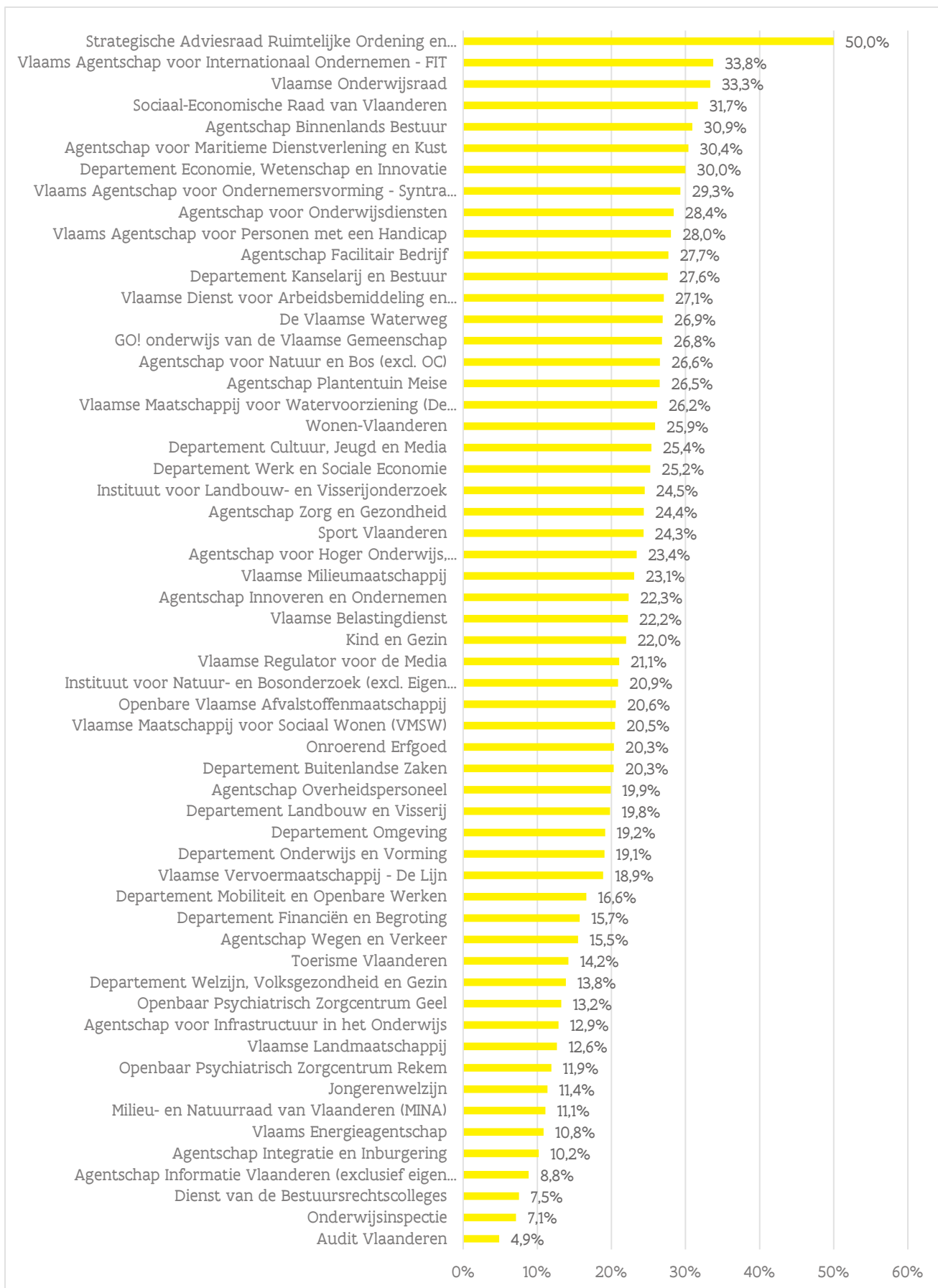
Figuur 36 Aandeel ervaren werknemers per beleidsdomein 2018

Het aandeel van jonge en ervaren werknemers loopt gelijk binnen beleidsdomein WVG, terwijl het verschil bij alle andere beleidsdomeinen meer dan 12 procentpunten bedraagt. Het grootste verschil tussen beide groepen ligt binnen het GO! waar slechts 1,6% van de personeelsleden jonger is dan 30. De Vlaamse overheid telt 8,4% werknemers jonger dan 30.



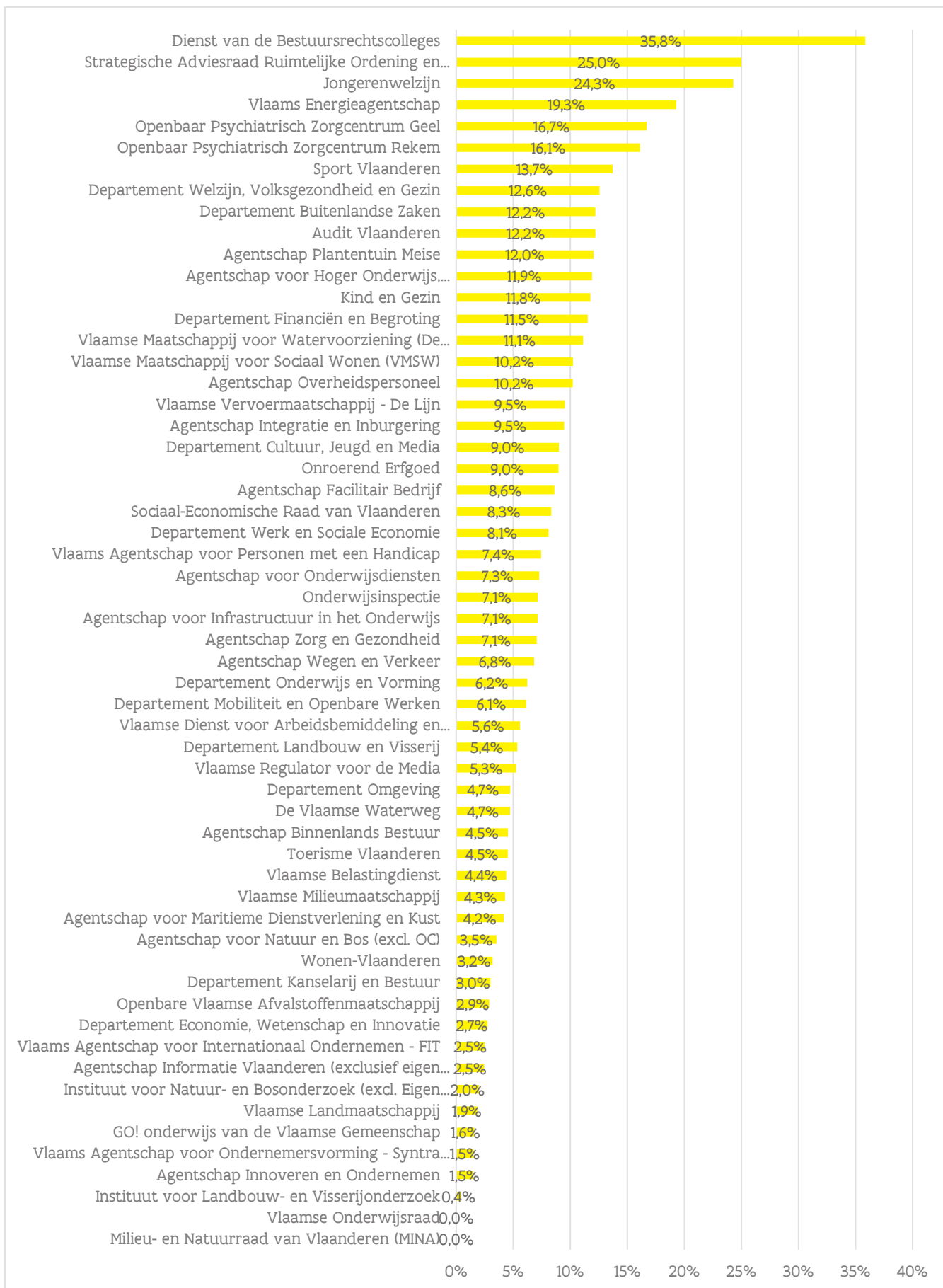
Figuur 37 Vergelijking aandeel werknemers -30 en 55+ per beleidsdomein 2018

De verscheidenheid loopt op tussen de entiteiten. Voor de grootste groep entiteiten is één vijfde tot één derde van de personeelsleden boven de 55 jaar. Voor Agentschap Informatie Vlaanderen en kleinere entiteiten Dienst van de bestuurscolleges, Onderwijsinspectie en Audit Vlaanderen valt dit aandeel onder 10%.



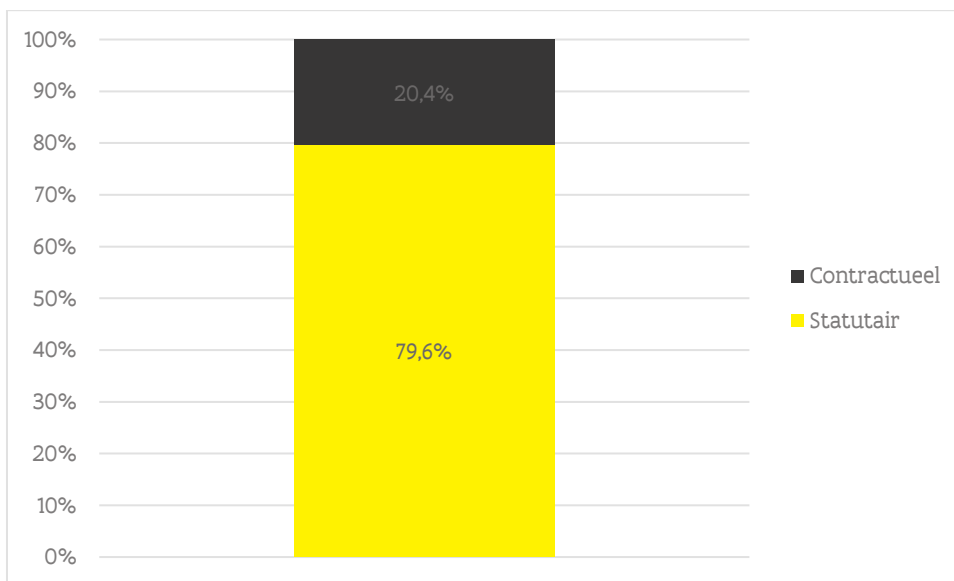
Figuur 38 Aandeel ervaren werknemers per entiteit 2018

Voor de meerderheid van de entiteiten (35) ligt het aandeel personeelsleden jonger dan 30 onder het algemene VO-aandeel van 8,4%. Voor 15 entiteiten zakt dit aandeel zelfs onder de 4%. Voor de top 5 entiteiten ligt het aandeel personeelsleden jonger dan 30 tussen één zesde en één derde. Het betreft hier Jongerenwelzijn en de Openbare Psychiatrische Zorgcentra naast de kleine entiteiten Dienst van Bestuurscolleges, Strategische Adviesraad voor Ruimtelijke Ordening en Onroerend Erfgoed en het Vlaamse Energieagentschap.



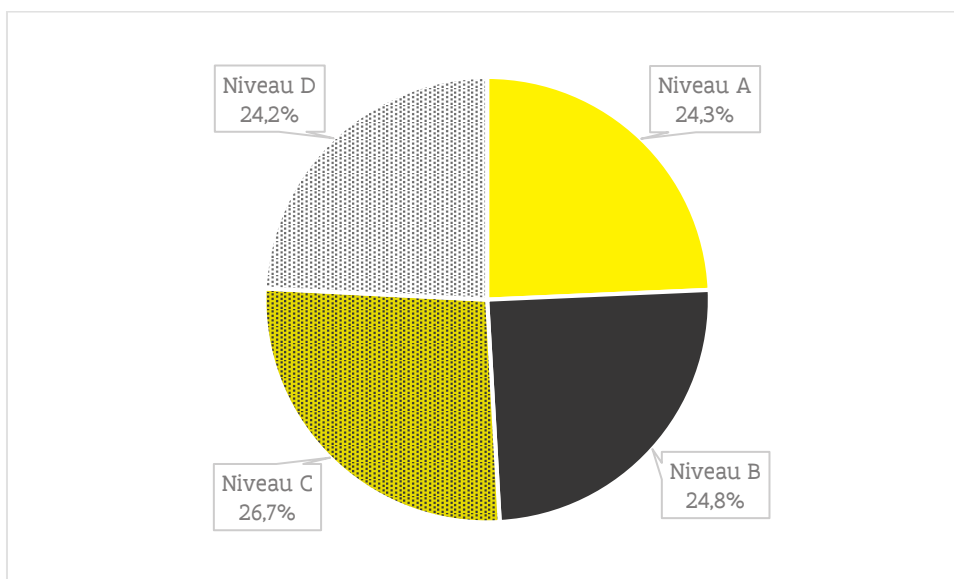
Figuur 39 Aandeel werknemers -30 per entiteit 2018

Ervaren werknemers werken grotendeels statutair voor de Vlaamse overheid.



Figuur 40 Statuutverdeling van ervaren werknemers 2018¹⁸

Binnen de diensten van de Vlaamse overheid zijn ervaren werknemers bijna gelijk verdeeld over de vier niveaus. In vergelijking tot het gehele personeelsbestand betekent dit dat ervaren werknemers proportioneel meer aan het werk zijn op de niveaus C en D en minder op niveaus A en B.

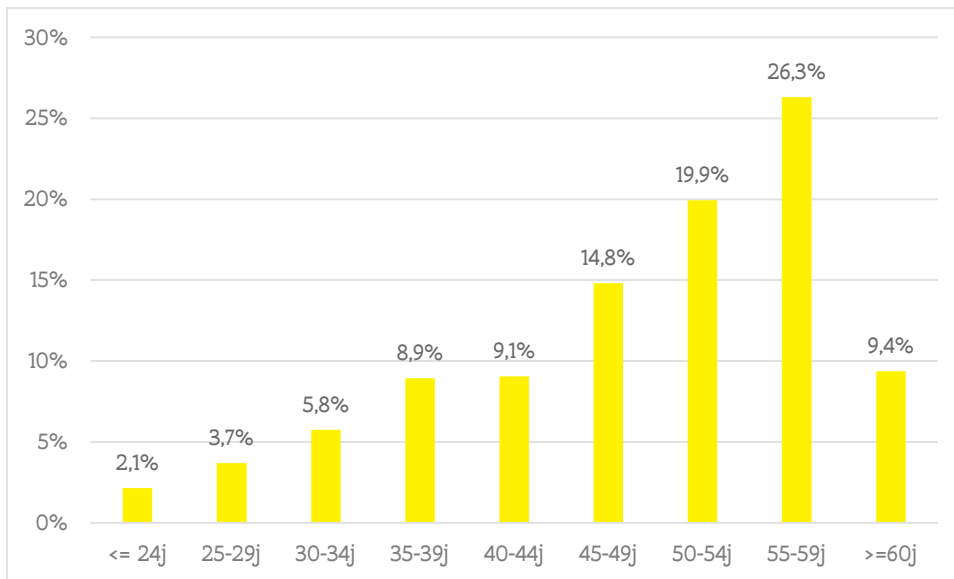


Figuur 41 Niveauverdeling van ervaren werknemers 2018¹⁹

Het aantal personeelsleden op niveau D kent jaar na jaar een dalende trend binnen de Vlaamse overheid. In deze groep zijn personeelsleden vanaf 45 jaar in de ruime meerderheid.

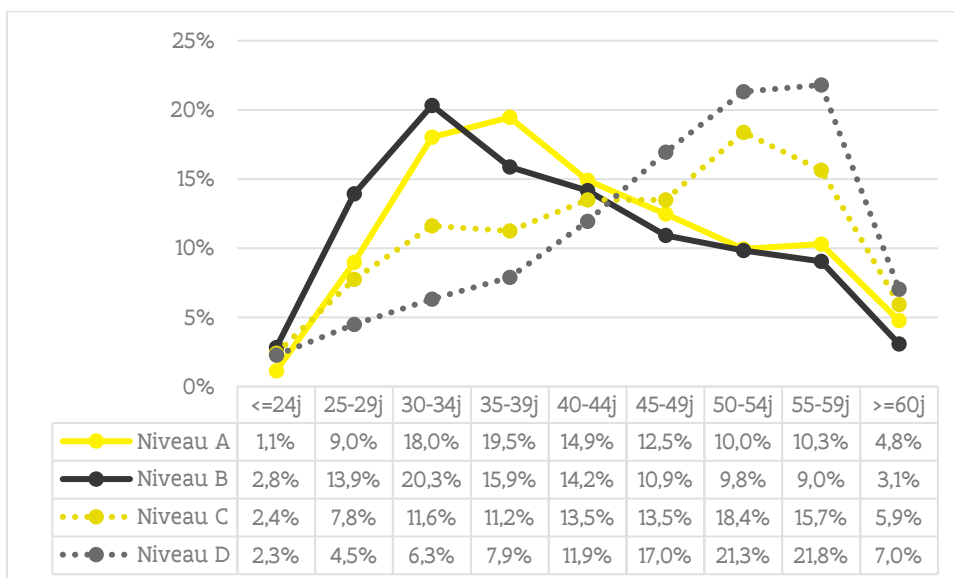
¹⁸ Exclusief De Lijn

¹⁹ Exclusief Agentschap Integratie en Inburgering en De Lijn



Figuur 42 Leeftijdverdeling van personeelsleden niveau D 2018²⁰

De leeftijdsverdeling van personeelsleden over alle vier niveaus is enkel gekend voor de Diensten van de Vlaamse overheid. Hieruit blijken duidelijke pieken voor ervaren werknemers binnen de niveaus C (18,4% voor 50-54j en 15,7% voor 55-59j) en D (21,8% voor 55-59j) en voor jongere werknemers binnen de niveaus A (19,5% voor 35-39j) en B (20,3% voor 30-34j).



Figuur 43 Leeftijdverdeling van DVO personeelsleden per niveau 2018

5.2 Beleidsacties en -instrumenten

De huidige samenleving staat voor een aantal uitdagingen: groeiende diversiteit, vergrijzing, veranderende gezinspatronen, work-life balance en bij de Vlaamse overheid is dit niet anders. Daarom wil de Vlaamse overheid inzetten op een duurzaam levensfasebewust personeelsbeleid. In een levensfasebewust personeelsbeleid wordt ervan uitgegaan dat het niet zozeer de leeftijd van de personeelsleden is die bepaalt wat hun noden zijn, maar vooral de levensfase waarin ze zich

²⁰ Exclusief Agentschap Integratie en Inburgering en De Lijn

bevinden. Zorg voor kinderen, familieleden of vrienden kan min of meer op elke beroepsleeftijd. Het aandeel ervaren werknemers blijft ook in 2018 gestaag toenemen en daarom is het belangrijk tegemoet te komen aan de behoeften van deze doelgroep, zeker nu de pensioenleeftijd opgetrokken is.

5.2.1 Onderzoek levensfasebewust personeelsbeleid bij de Vlaamse overheid

In het voorjaar van 2018 heeft een stagiaire Bachelor in Bestuurskunde en Publiek Management van de UGent in opdracht van de dienst Diversiteitsbeleid een onderzoek gevoerd over levensfasebewust personeelsbeleid. Deze paper vormde de basis voor verder ontwikkeling van beleid en ideeën over levensfasebewust personeelsbeleid bij de Vlaamse overheid. Hierin werd een schema opgesteld dat rekening houdt met de 3 personeelsstromen en de 5 levensfasen. Bovendien bevat het document ook een stappenplan dat iedere entiteit kan hanteren bij de opstart van een levensfasebewust personeelsbeleid. Dit werkstuk was een aanzet om een lerend netwerk levensfasebewust personeelsbeleid op te starten.

5.2.2 Leernetwerk levensfasebewust personeelsbeleid

In het najaar van 2018 heeft de dienst Diversiteitsbeleid een lerend netwerk levensfasebewust personeelsbeleid voor diversiteitsambtenaren en HR-medewerkers opgestart samen met Pascal Roskam (HoGent). Tijdens de 2 sessies in 2018 waren er gemiddeld 17 deelnemers. Het lerend netwerk peilt enerzijds naar de noden/uitdagingen in elke entiteit en verzamelt anderzijds de goede praktijken inzake levensfasebewust personeelsbeleid. Via gesprekstafels, het uitnodigen van interne en externe experts, worden ervaringen en kennis uitgewisseld, tools verzameld en nieuwe inzichten gedeeld.

De deelnemers kunnen alle info raadplegen via een sharepointsite en zelf relevante documenten over het thema hier opzetten.

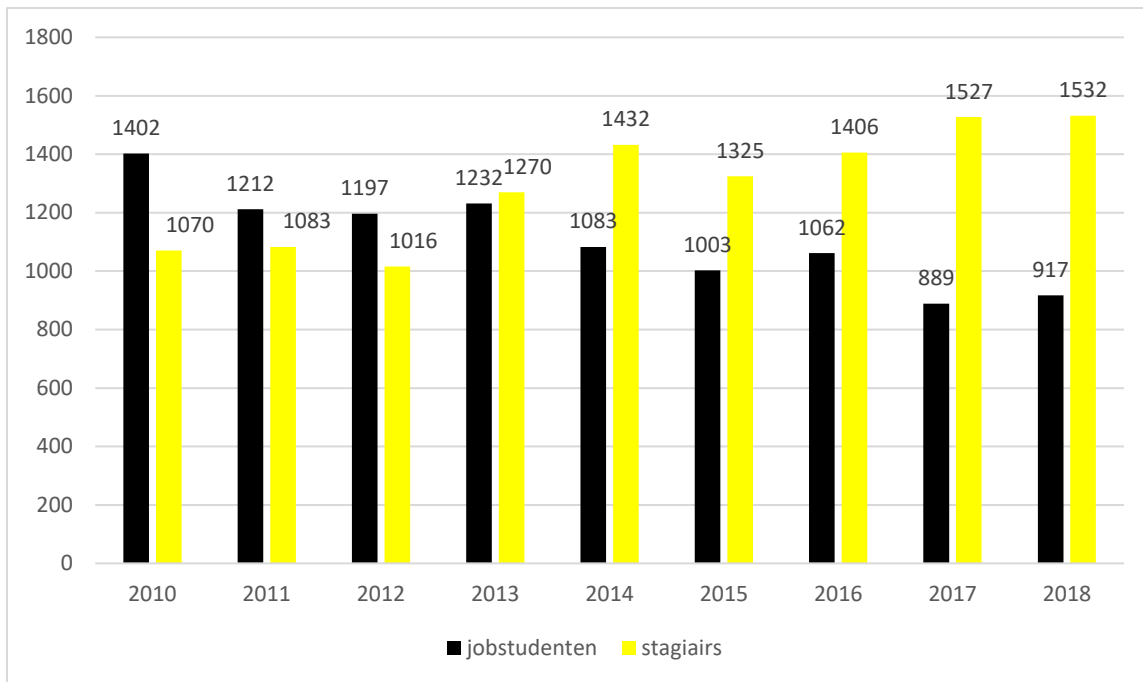
Bedoeling is dat dit lerend netwerk nog een 5-tal keer samenkomt in 2019.

6 Instroom: toeleiden van kansengroepen, alternatieve tewerkstelling en wegwerken van specifieke drempels

Het bereiken van de kansengroepen blijft een van de moeilijkste aspecten van het gericht instroombeleid. De Vlaamse overheid slaagt er niet voldoende in om de kandidaten uit de kansengroepen aan te trekken. Het beleid en de dienstverlening van de dienst Diversiteitsbeleid zet daarom voort in op studentenjobs, stageplekken, alternatieve tewerkstellingsvormen en het wegwerken van drempels via voorbehouden betrekkingen en redelijke aanpassingen bij werving en selectie.

Stages en studentenjobs geven jongeren de kans om ervaring op te doen. Voor jongeren uit de kansengroepen kan dat een eerste stap zijn in werkervaring. Maar ook voor de verschillende entiteiten, afdelingen en teams zijn instrumenten als stages en studentenjobs een belangrijk instrument om te evolueren naar een cultuur op de werkvloer die rekening houdt met flexibele arbeidsplaatsen, wisselende organisatievormen en meer diversiteit.

In 2018 waren er 1532 schoolstagiairs en 917 jobstudenten werkzaam bij de Vlaamse overheid.



Figuur 44 Evolutie van aantal jobstudenten en schoolstagiairs 2010-2018

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

Het overzicht van alternatieve tewerkstellingsvormen werd in 2018 geactualiseerd:

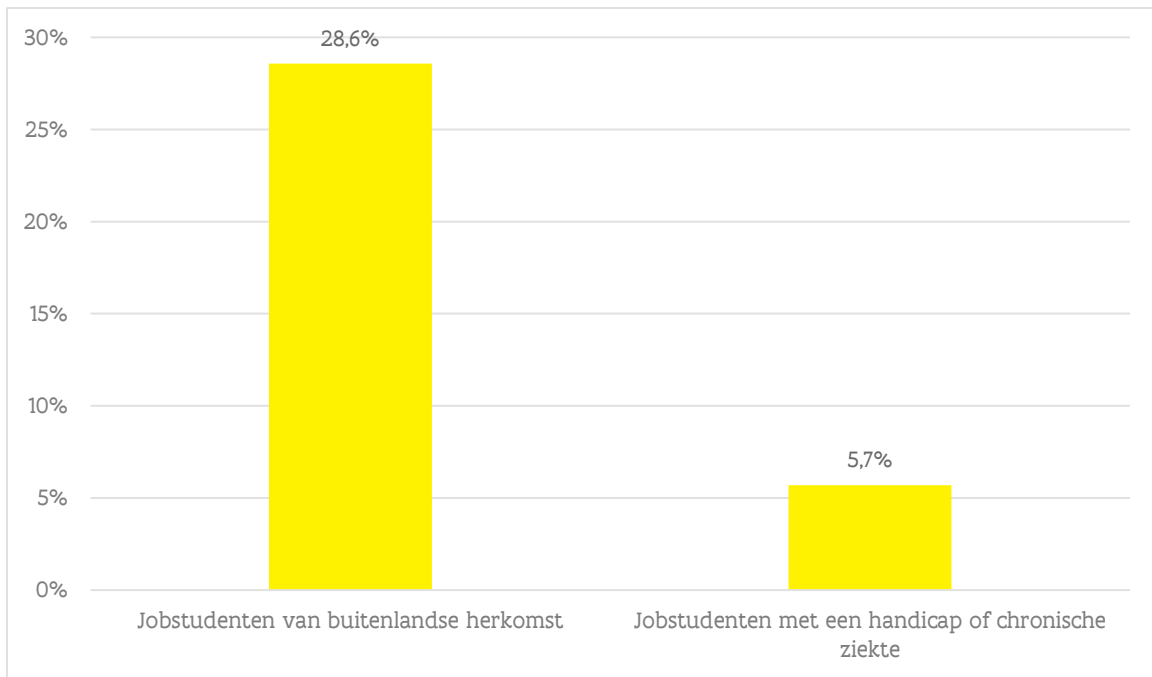
https://overheid.vlaanderen.be/sites/default/files/media/diversiteitsscans/OverzichtAlternatieveTWvormenVO_update.pdf?timestamp=1544540411

6.1 Jobstudenten

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

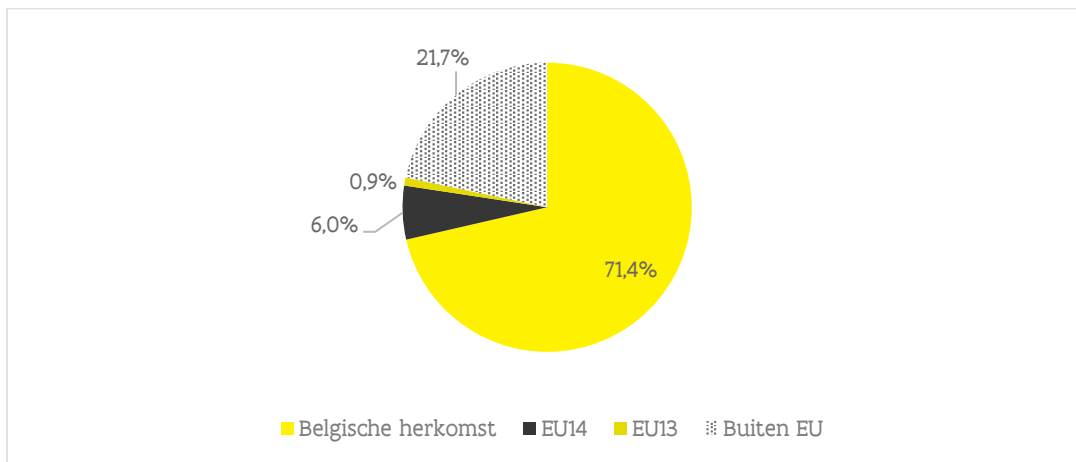
Wat het bereik van kansengroepen bij jobstudenten betreft, hanteert de Vlaamse overheid de richtlijn van het dubbele van de normale streefcijfers, namelijk 20% jobstudenten van buitenlandse herkomst en 6% jobstudenten met een handicap of chronische ziekte. In 2018 werkten er 917 jobstudenten bij de Vlaamse overheid.²¹ 28,6% was van buitenlandse herkomst en 5,7% had een handicap of chronische ziekte. In 2017 bedroeg het percentage jobstudenten van buitenlandse herkomst 25%. Jobstudenten met een handicap of chronische ziekte maakten een inhaalbeweging van 2,9% in 2017 en naderen zo de 6%.

²¹ Informatie van jobstudenten werkzaam in 41 entiteiten.



Figuur 45 Aandeel jobstudenten van buitenlandse herkomst en met een handicap of chronische ziekte 2018

71,4% van alle jobstudenten van de Vlaamse overheid is van Belgische herkomst, 6% is afkomstig van de EU-14²², 0,9% van de EU-13²³ en 21,7% van buiten de EU.



Figuur 46 Herkomstverdeling jobstudenten 2018

De loonkosten voor jobstudenten met een handicap of chronische ziekte werden voor het derde jaar op rij betaald door de dienst Diversiteitsbeleid. Er werd een speciale inspanning gedaan om studenten met een handicap of chronische ziekte te vinden en in contact te brengen met entiteiten

²² Duitsland, Denemarken, Finland, Frankrijk, Griekenland, Ierland, Italië, Luxemburg, Nederland, Oostenrijk, Portugal, Spanje, Verenigd Koninkrijk en Zweden.

²³ Cyprus, Estland, Hongarije, Letland, Litouwen, Malta, Polen, Slovenië, Slowakije, Tsjechië, Bulgarije, Roemenië en Kroatië.

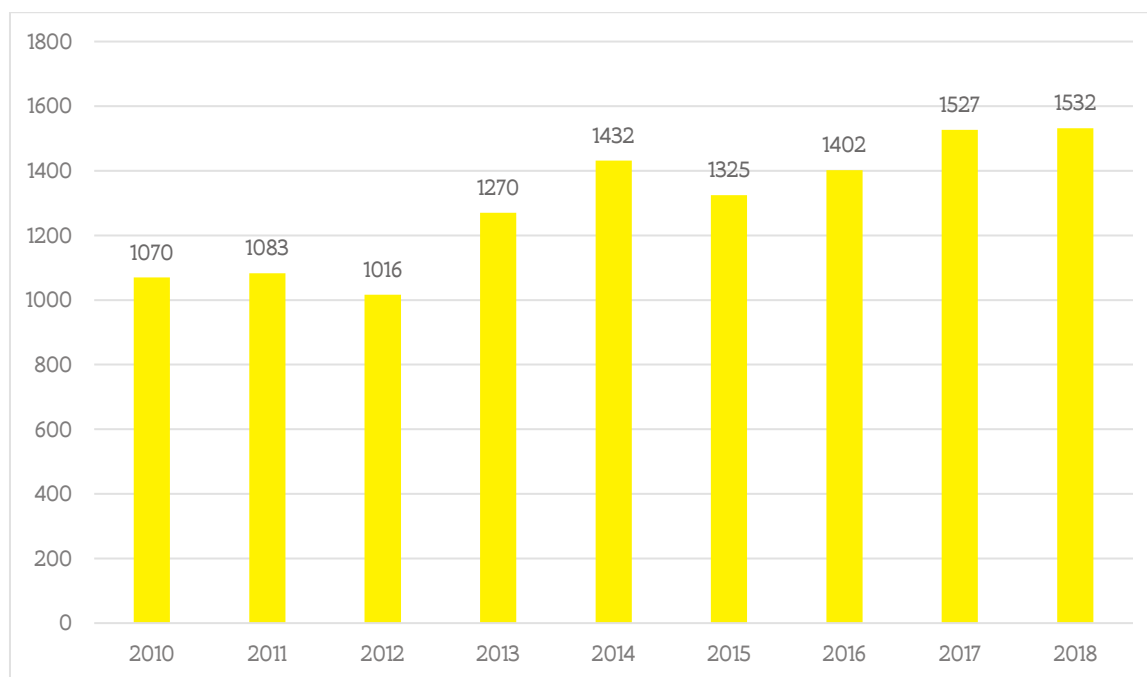
die een student met een handicap of chronische ziekten tewerk willen stellen. Negentien entiteiten maakten hiervan gebruik voor een totaal van 52 jobstudenten.

Jaar	Aantal jobstudenten met een handicap of chronische ziekte	Verschillende entiteiten	Budget
2016	4	5	€12.401,16
2017	25	11	€39.974,60
2018	52	19	€99.711,15

Figuur 47 Evolutie loonkosten voor jobstudenten met een handicap of chronische ziekte 2016-2018

6.2 Stages

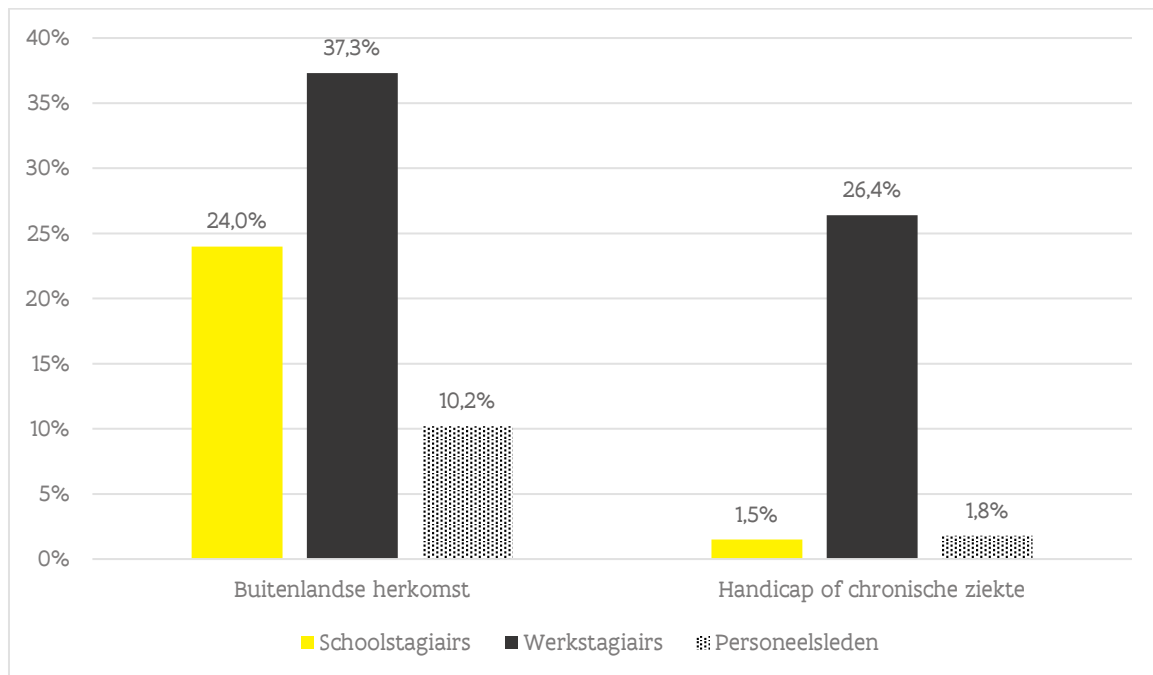
Stages zijn een win-winmaatregel: ze bieden jongeren een kans om werkervaring op te doen en een afdeling of team om flexibel om te gaan met tijdelijke collega's. Het is een maatregel die diversiteit op de werkvloer sterk bevordert. In 2018 waren er in totaal 1532 stageplaatsen bij 45 entiteiten van de Vlaamse overheid. In vergelijking met 2017 is dat aantal bijna gelijk gebleven (1527).



Figuur 48 Evolutie schoolstages 2010-2018

Bij de schoolstagiairs zijn de kansengroepen beter vertegenwoordigd dan bij de gewone personeelsleden. Net zoals bij de jobstudenten is het de richtlijn om het streefcijfer voor stagiairs van buitenlandse herkomst of met een handicap of chronische ziekte te verdubbelen ten opzichte van het formele streefcijfer voor de personeelsleden (respectievelijk 20% en 6%). Dit wordt vlot gehaald voor schoolstagiairs van buitenlandse herkomst. In vergelijking met 2017 daalt het aandeel van 24,8% naar 24%. Voor de stagiairs met een handicap of chronische ziekte is er nog een lange weg af te leggen. Hun aandeel daalde van 2,9% in 2017 tot 1,5% in 2018 en valt zo zelfs lager uit dan het aandeel onder de personeelsleden.

Van de 110 werkstages (stages niet in het kader van een school- of academische opleiding) bij 23 entiteiten had 26,4% een handicap of chronische ziekte en 37,3% een buitenlandse herkomst. Deze aandelen liggen hoger dan in 2017 (respectievelijke 23,5% en 24,7%) en hoger dan in de groepen schoolstagiairs en personeelsleden.



Figuur 49 Aandeel buitenlandse herkomst en handicap of chronische ziekte bij school-, werkstages en personeelsleden 2018

6.3 Ondersteuning dienst Diversiteitsbeleid

De dienst Diversiteitsbeleid heeft in 2018 verschillende entiteiten ondersteund bij de opmaak en de uitvoering van hun **stageplan** o.a. het Departement Financiën en Begroting, de Vlaamse Landmaatschappij (VLM), de Vlaamse Maatschappij voor Sociaal Wonen (VMSW), het Agentschap Natuur en Bos, het Departement Werk en Sociale Economie, het Agentschap Overheidspersoneel (AgO), het Departement Mobiliteit en Openbare Werken, het Facilitair Bedrijf, het Agentschap Binnenlands Bestuur, het Agentschap Jongerenwelzijn, Sport Vlaanderen, het Agentschap Onroerend Erfgoed, het Instituut voor Landbouw- en Visserijonderzoek (ILVO), de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV), het Departement Omgeving en de Vlaamse Milieumaatschappij (VMM).

De dienst Diversiteitsbeleid volgt de wijzigingen in de reglementering over stages op en brengt de betrokken entiteiten op de hoogte van deze wijzigingen. Voorts ondersteunt de dienst entiteiten bij de opmaak van contracten en opleidingsplannen. De dienst legt mee contact met scholen en leerwerkplaatsen bij Syntra Vlaanderen.

De dienst Diversiteitsbeleid deed een speciale inspanning om personen met een handicap of chronische ziekte een onbezoldigde stageplaats, beroepsinlevingsstage (bisstage) of gespecialiseerde individuele beroepsopleiding (GIBO) te bezorgen. De contacten met opleidingscentra voor personen met een handicap of chronische ziekte (Emino, Compaan) werden voort uitgebouwd.

Er zijn 2 GIBO's opgestart in 2018 bij twee entiteiten. Binnen één entiteit zijn er 2 **alternerende beroepsopleidingen** aangeboden aan leerlingen uit het BUSO. Verdeeld over vier entiteiten werden 7 **bisstages** afgesloten met personen met een handicap of chronische ziekte.

De inspanning om **hooggeschoolde anderstaligen** een stageplaats of beroepsinlevingsstage te bezorgen werd voortgezet. De contacten met trajectbegeleiders van hooggeschoolden werden voort uitgebouwd. Er werden 14 beroepsinlevingsovereenkomsten aan hooggeschoolden aangeboden bij acht entiteiten.

Ook werden de contacten met het **Deeltijds Beroepssecundair Onderwijs (DBSO)** voortgezet. Er werden 25 contracten OAO (overeenkomst alternerende opleiding) afgesloten bij zeven entiteiten. Er was 1 stagiair met een handicap of chronische ziekte.

De dienst Diversiteitsbeleid zette ook de bemiddeling voor schoolstages en onbezoldigde beroepsverkennde stages voort in 2018.

6.4 Jobbeurzen

In samenwerking met de dienst Rekrutering en Selectie ging de dienst Diversiteitsbeleid ook in 2018 actief mee op zoek naar potentiële sollicitanten/kandidaten door onder andere deel te nemen aan jobbeurzen waar eerste gesprekken met potentiële kandidaten plaatsvonden.

- De Brusselse werkwinkels en Tracé Brussel in samenwerking met Actiris en VDAB organiseerden een opleidingsbeurs: 'Schakels naar werk'
- Afstudeerbeurs UGent
- Jobinfodag KU Leuven

6.5 Mailinglijst

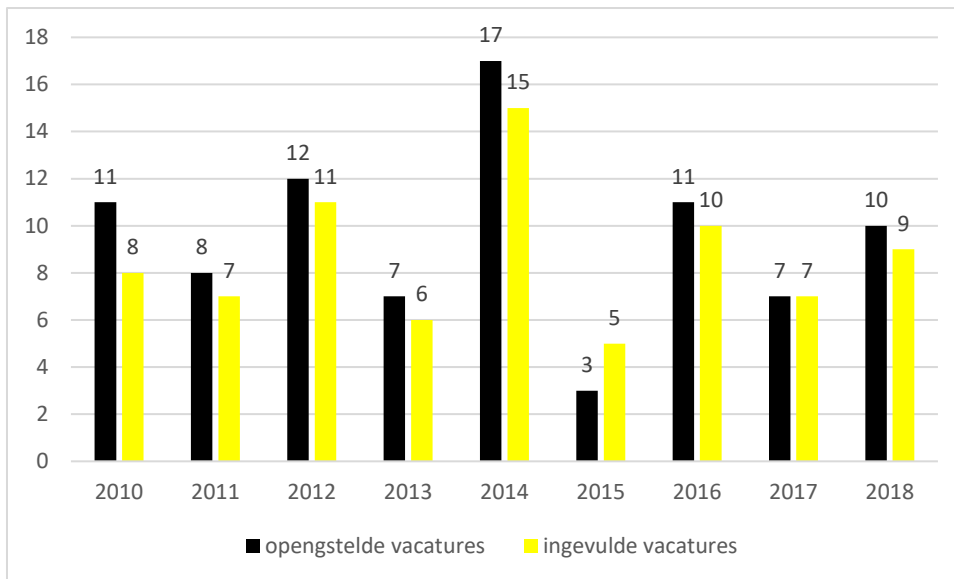
De dienst Diversiteitsbeleid beheert een mailinglijst van organisaties van de kansengroepen. Deze organisaties zijn bereid om vacatureberichten te verspreiden onder hun leden. Ze geven ze door aan geschikte kandidaten of aan andere organisaties, die ze op hun beurt weer uitsturen. Ze hangen ze uit op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

De mailinglijst is te raadplegen op de website via: <https://overheid.vlaanderen.be/ mailinglijst-van-organisaties-van-de-kansengroepen>

6.6 Voorbehouden betrekkingen

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

Er wordt weinig gebruik gemaakt van het instrument voorbehouden betrekkingen. In 2018 werden er tien functies opengesteld via het systeem (7 in 2017). Negen werden effectief ingevuld bij vier entiteiten.



Figuur 50 Evolutie voorbehouden betrekkingen 2010-2018

6.7 Redelijke aanpassingen bij werving en selectie

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

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

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

7 Gelijke kansen en antidiscriminatie

Gelijke kansen en antidiscriminatie gaan hand in hand. Ook in 2018 bleef de dienst Diversiteitsbeleid het belang onderstrepen van de jaarlijkse engagementen die gekoppeld worden aan het ondertekende antidiscriminatiecharter door de leidend ambtenaren. Door jaarlijks een actie over het thema op te nemen in hun jaarplan, blijven de entiteiten antidiscriminatie onder de aandacht brengen. De dienst promootte ook een antidiscriminatieclausule die entiteiten kunnen opnemen in het arbeidsreglement of in de deontologische code.

Vooraf in de fase van de instroom is de kans op discriminatie het grootst, vandaar de samenwerking met Rekrutering en Selectie en het belang van een degelijke opleiding.

7.1 Engagementsverklaring non-discriminatie

De dienst Diversiteitsbeleid ondersteunt de uitvoering van de engagementsverklaringen non-discriminatie, zowel de entiteitsengagementen als de persoonlijke engagementen van de leidend ambtenaren.

Een concreet voorbeeld hiervan is de ondertekening van de engagementsverklaring door het voltallige directiecomité van het departement Financiën en Begroting in de Kazerne Dossin eind december. De dienst zorgde voor een mooie lay-out van het document en een bijpassend kader om dit statement nog meer kracht bij te zetten.

De dienst sensibiliseert en communiceert blijvend om het draagvlak met betrekking tot non-discriminatie te verhogen door de antidiscriminatieclausule en de inspiratielijst te promoten bij de diversiteitsambtenaren.

7.2 Samenwerking met Rekrutering en Selectie

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

In 2018 zijn verschillende acties voortgezet om de afstemming te bereiken en de samenwerking te organiseren. De dienst Diversiteitsbeleid voert maandelijks overleg met het dienstencentrum Talent - dienst Rekrutering & Selectie. Deze samenwerking heeft tot nu toe twee vormen aangenomen:

- **systematische aanpassingen aan het proces**, zoals opname van een diversiteitclausule in alle vacatures, screening van de vacatures op neutraliteit, inzetten van een diversiteitsconsulent om de rekrutering aan te passen aan de gezochte kansengroepen, doorlichting van de taaltesten of de procedure voor diploma-gelijkschakeling...
- **ad hoc proefprojecten**, zoals versterking bij de selecties van personen met een handicap, voeren van een anonieme preselectie, monitoren van mogelijke discriminatie, monitoren van de ervaringen van de kandidaten...

7.3 Diversiteit en antidiscriminatie in kwaliteitscriteria selectoren

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

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

In juni organiseerde de dienst Diversiteitsbeleid de opleiding 'Diversiteit en inclusie in rekrutering en selectie' voor een 17-tal selectoren waarbij o.a. onbewuste vooroordelen en het belang van genderneutraal taalgebruik aan bod kwamen.

8 Sensibiliseren en beeldvorming

Om een maatschappelijk draagvlak voor kansengroepen te creëren, is het belangrijk dat de Vlaamse overheid zorgt voor een correcte, niet-stereotyperende beeldvorming. Dat kan door juiste beelden te gebruiken bij sensibiliseringsacties of door meer kleur en handicap in de kijker te zetten bijvoorbeeld.

8.1 Campagne 'Compleet divers'

Specifiek naar de doelgroep personen met een handicap en chronische ziekte bestaan er zeer veel uitgesproken stereotypen. Voortbouwend op een onderzoek dat de dienst Diversiteitsbeleid in 2016 heeft laten uitvoeren door UGent werd de campagne 'Compleet Divers' ontwikkeld. Die campagne zal lopen tot 2020. Deze actie heeft als doel de instroom en het welbevinden van personen met een handicap of chronische ziekte te verhogen met de nadruk op een inclusieve benadering. In 2018 werd de campagne verder gezet en op vraag van entiteiten werd in overleg gegaan met directiecomités.

8.2 Lerend netwerk 'diversiteitsgevoelig communiceren'

In 2017 en 2018 organiseerde de dienst Diversiteitsbeleid in samenwerking met Studio Sesam en de Artevelde Hogeschool een lerend netwerk over diversiteitsgevoelig communiceren voor communicatiemedewerkers binnen de Vlaamse overheid. Het doel van dit lerend netwerk was om richtlijnen en aanbevelingen te formuleren over hoe je op een niet stereotyperende manier kan communiceren, met aandacht voor het bereiken van de kansengroepen. Daarnaast gaf het netwerk inzicht in de belangrijkste valkuilen bij diversiteitscommunicatie en hoe die te vermijden.

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

Aansluitend op het lerend netwerk werden voorbereidingen getroffen om de inzichten in een boek te vertalen. In maart 2019 zal *"Diversiteitscommunicatie. Verbindende communicatie & marketing"* van Ingrid Tiggelovend gepubliceerd worden, met ondersteuning van de dienst Diversiteitsbeleid.

8.3 Vormingen

In de hedendaagse maatschappij worden werknemers in toenemende mate geconfronteerd met een zeer divers publiek en met toenemende heterogeniteit binnen teams. Omgaan met collega's en klanten betekent dus automatisch omgaan met diversiteit: met verschillen in geslacht, gender, leeftijd, opleiding, sociaal-economische positie en culturele achtergrond. De gelijkenissen tussen ons allen zijn vaak groter dan we denken, maar helaas vallen de verschillen meer op. Om hier een antwoord op te bieden organiseerde de dienst Diversiteitsbeleid in het voorjaar van 2018 een vorming **interculturele communicatie** in samenwerking met Goesthing (het huidige Hummus). Hierop waren 16 collega's van de Vlaamse overheid aanwezig.

In het najaar van 2018 organiseerde de dienst Diversiteitsbeleid een opleiding 'Opstellen van een diversiteitsplan' voor diversiteitsambtenaren. Volgens het Besluit Vlaamse Regering zijn entiteiten verplicht jaarlijks een actieplan op te stellen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid. Lesgever was Michiel Van de Voorde, die een 10-tal jaren werkzaam was bij het Departement Werk en Sociale Economie als coördinator team Diversiteit en Duurzaam Organiseatiebeleid. In deze workshop werden een aantal handvaten aangereikt voor de voorbereiding, de opstart en de opvolging van een diversiteitsplan. 14 diversiteitsambtenaren namen deel aan deze vorming.

8.4 De website van de dienst Diversiteitsbeleid

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

In 2018 werden heel wat webpagina's vernieuwd, vooral over de thema's toegankelijkheid, antidiscriminatie, buitenlandse herkomst en taal. De komende maanden staan ook de andere thema's nog op het programma. Op een correcte en snelle manier en in duidelijke taal een antwoord bieden op de vraag van de surfer blijft een permanente uitdaging.

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

8.5 Broodje Divers

Broodje Divers is een lunchontmoeting waarbij collega's ervaringen delen over specifieke thema's waar de dienst Diversiteitsbeleid rond werkt. Er is ruimte om zowel successen als hindernissen te bespreken en reacties uit het publiek van medecollega's aan bod te laten. Op 1 maart 2018 stond Broodje Divers in het teken van HIV.

8.6 Sensibiliseringsacties van entiteiten

De dienst Diversiteitsbeleid moedigt entiteiten aan om zelf sensibiliseringsacties te organiseren. Het doel en de vorm van de acties verschilt tussen de entiteiten.

In de diversiteitsscan gaven 30 diversiteitsambtenaren aan dat ze in de eigen entiteit sensibiliseringsacties hadden georganiseerd. Deze acties verliepen via gerichte mails/websiteberichten, opleidingen/vormingen, flyers/brochures, grote communicatiecampagnes, individuele communicatie, rekruteringscommunicatie, ...

Een greep uit deze sensibiliseringsacties:

- Agentschap voor Onderwijsdiensten stelden twee auteurslezingen voor LOP-deskundigen open naar ruimer publiek. Naima Lafrarchi sprak over *Maakt religie een verschil?* en Dirk Geldof over *Superdiversiteit in onderwijs: van 'probleem' tot 'het nieuwe normaal'*
- Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin bezocht de rondreizende tentoonstelling VAMOS VACATUROS. Voorts gingen de collega's in gesprek over (re)integratie met chronische ziekte/na langdurige afwezigheid.
- Sport Vlaanderen nam deel aan Duodag 2018 en maakte 5 duo's tussen werkzoekenden met een handicap of chronische ziekte en een werknemer.

- Toerisme Vlaanderen lanceerde een nieuwe promotiespot. Het toeristische promotiefilmpje toont aan dat Vlaanderen heel wat gevoelens opwekt én - bovenal - dat iedereen welkom is. Deze boodschap wordt nog sterker wanneer op het einde van de video blijkt dat sommige toeristen die in de spot meedoen een beperking hebben. Om er zeker van te zijn dat iedereen van over de hele wereld van het filmpje kan meegenieten, maakten ze een toegankelijke en beluisterbare versie met voice-over.

9 Taal

Een goede kennis en een goed gebruik van het Nederlands zijn belangrijke hefboomen om te komen tot een verhoogde maatschappelijke participatie en sociale cohesie in Vlaanderen, zonder afbreuk te doen aan de waarde van meertaligheid. De Vlaamse overheid moet hierin een voorbeeldrol vervullen.

9.1 Taalbeleid en taalondersteuning.

In 2018 bleef de dienst Diversiteitsbeleid zich inzetten op de verdere ontwikkeling van een taalbeleid en het creëren en verspreiden van goede praktijken.

Eén van de structurele drempels voor instroom is de taaltoegankelijkheid van vacatureberichten. Door het screenen van vacatures op neutraliteit en taal zijn vacatures toegankelijker voor deelnemers. In 2018 screende de dienst 10 vacatures en 2 selectiereglementen van de dienst Rekrutering & Selectie.

Het Facilitair Bedrijf heeft ondertussen voldoende expertise in huis om te zorgen voor de verbetering en ondersteuning van taalsituaties binnen de schoonmaak- en cateringploegen. Ze volgen de aanbevelingen van het Huis van het Nederlands goed op.

Eind 2018 startte de dienst Diversiteitsbeleid een traject op bij de SERV. Het Huis van het Nederlands zal er onderzoeken welke taalniveaus voor welke vacatures gebruikt kunnen worden.

De dienst Diversiteitsbeleid screende de onthaaltoolbox op taaltoegankelijkheid. De opmerkingen werden doorgegeven aan de personeelsdienst.

9.2 Taaltesten

Het Selor-taalexamen is en blijft een structureel probleem voor de tewerkstelling van personen van buitenlandse herkomst bij de Vlaamse overheid. 7 taalstagiairs kregen in 2018 van de dienst Diversiteitsbeleid een taal cursus Nederlands aangeboden. Het gaat om 10 uur individuele opleiding voor een bepaald onderdeel (meestal mondeling of schriftelijk) op het eigen niveau (A, B of C). Hierdoor zijn ze beter voorbereid op het Selor-taalexamen. 5 van 7 slaagden voor het door hen gekozen onderdeel van de voorbereiding.

De dienst Diversiteitsbeleid blijft informatie verzamelen over taaltesten, oefenwebsites en praktijkvoorbeelden. De dienst zoekt ook naar boeken, audioteksten, taalspelletjes, apps... zodat personeelsleden hun Nederlands kunnen oefenen en verbeteren.

10 Toegankelijkheid

De Vlaamse overheid moet toegankelijk zijn voor de burger. De burger bestaat uit personen met een handicap, anderstalige nieuwkomers, mobiele gebruikers, ouderen enzovoort. Vlaamse overheidswebsites moeten zichtbaar en gebruiksvriendelijk zijn; gebouwen van de Vlaamse overheid moeten bereikbaar zijn en betreed kunnen worden door burgers én personeelsleden.

10.1 Digitale toegankelijkheid

10.1.1 Europese richtlijn webtoegankelijkheid

De Europese richtlijn inzake de toegankelijkheid van websites en mobiele applicaties van overheidsinstanties is in 2018 omgezet in het Bestuursdecreet (Belgisch Staatsblad 19 december 2018). In oktober en december van 2018 werden er ook drie uitvoeringsbesluiten gepubliceerd die bij deze richtlijn horen. Een eerste uitvoeringsbesluit ging over de monitoring en rapportering. Hierover werd in 2018 interfederaal voorbereidend werk opgestart. Een tweede uitvoeringsbesluit bevatte de modeltoegankelijkheidsverklaring. Tenslotte hernieuwde het uitvoeringsbesluit over de technische specificaties de verwijzing naar de toegankelijkheidscriteria.

In 2018 werden de werkgroepen webtoegankelijkheid, bestaande uit AIV, ABB, DKB en AgO voortgezet, om zowel de omzetting als de implementatie van de richtlijn uit te voeren.

Om de richtlijn en de implicaties ervan breed te verspreiden, werden er op tal van initiatieven presentaties gegeven over communicatie, klachtenbehandeling, gebruiksvriendelijke dienstverlening enzovoort.

10.1.2 Ondersteuning entiteiten

Elke entiteit heeft een entiteitsverantwoordelijke webtoegankelijkheid. Deze verantwoordelijken worden via de website en via nieuwsbrieven op de hoogte gehouden van het laatste nieuws over dit thema. Ze konden ook bij de dienst Diversiteitsbeleid aankloppen voor eerstelijns-ondersteuning. De opleidingen werden dit jaar voortgezet en werden aangeboden op maat van de verschillende profielen die een invloed kunnen hebben op webtoegankelijkheid.

De dienst Diversiteitsbeleid organiseerde in 2018 een tweede inspiratiesessie webtoegankelijkheid. De insteek van de editie van 2018 was dat webtoegankelijkheid een verhaal is van de gehele organisatie. Praktische workshops werden aangevuld met goede praktijken van binnen de Vlaamse overheid en keynotes uit binnen- en buitenland.

10.1.3 Monitoring webtoegankelijkheid

De monitoring van webtoegankelijkheid bestond uit een manuele en automatische screening. AnySurfer voerde de macro-monitoring uit, die een indruk geeft van de basistoegankelijkheid van websites. In 2018 waren 44% van een steekproef van 150 Vlaamse overheidswebsites toegankelijk. Met behulp van een raamcontract voor automatische screening hadden entiteiten de kans om hun eigen website te screenen en tips en tricks te verkrijgen.

10.1.4 Gebruikerspanel gebruiksvriendelijkheid websites

In 2018 werd er een gebruikerspanel bestaande uit personeelsleden van de Vlaamse overheid ingezet om de toegankelijkheid van drie toepassingen te screenen.

PersoneelPunt is een project met als doel om een gemeenschappelijk en performant HR-systeem voor alle entiteiten van de Vlaamse overheid op te zetten. Dit systeem werd in 2018 gescreend op webtoegankelijkheid, van bij de aanbesteding tot de uitrol ervan. AnySurfer toetste het technisch platform aan objectieve toegankelijkheidscriteria. Gebruikers testten één van de concrete modules in dit platform. Beide bronnen gaven input om het systeem toegankelijker en gebruiksvriendelijker te maken.

De meest gebruikte computergestuurde selectietests die in een selectieprocedure bij de Vlaamse overheid worden gebruikt, werden eveneens onderworpen aan een toegankelijkheidsscreening. Ook deze tests werden enerzijds gescreend door gebruikers met verschillende soorten handicaps en anderzijds door AnySurfer getoetst aan objectieve toegankelijkheidscriteria. De aanbevelingen die hieruit voortkwamen, worden in 2018 en 2019 opgenomen en omgezet in de praktijk.

10.2 Fysieke toegankelijkheid

Samen met Het Facilitair Bedrijf werd er in 2018 voort werk gemaakt van fysieke toegankelijkheid in de Vlaamse overheid. De dienst Diversiteitsbeleid sloot tevens een overeenkomst af met Inter, het Agentschap Toegankelijk Vlaanderen, met het oog op de verbetering van de toegankelijkheid van gebouwen die niet in het beheer van Het Facilitair Bedrijf zijn. Diversiteitsambtenaren werden gewezen op het belang van fysieke toegankelijkheid tijdens één van de Commissies Diversiteit Vlaamse overheid en op de rol die zij hierin kunnen spelen.

10.2.1 Sensibilisering

In de 'Week van de toegankelijkheid', waarin Inter en Radio 2 toegankelijkheid onder de aandacht brachten, werd er ook binnen de Vlaamse overheid extra aandacht geschonken aan toegankelijkheid in de vorm van online en offline sensibiliseringsacties.

Onthaalmedewerkers werden opgeleid over toegankelijke communicatie en hoe er respectvol gecommuniceerd kan worden met personeelsleden en burgers met eender welke achtergrond. Hierbij lag de focus op personen met een auditieve, visuele en fysieke handicap.

10.2.2 Toegankelijke gebouwen

Het Herman Teirlinckgebouw werd in 2018 onderworpen aan gebruikerstests. Gebruikers werden bevraagd over de toegankelijkheid van het gebouw en er werd een doorgedreven screening uitgevoerd. De feedback hiervan werd teruggekoppeld naar Het Facilitair Bedrijf die hiermee in 2019 voort aan de slag gaat. Ook aan de toegankelijkheid van het traject tussen Brussel-noord en het Herman Teirlinckgebouw werden inspanningen geleverd.

De gebouwinformatie die beschikbaar is op de webpagina's van de grote Vlaamse overheidsgebouwen werd uitgebreid met informatie over de toegankelijkheid van het gebouw. De evacuatieprocedure werd herbekeken in het licht van toegankelijkheid voor personeelsleden met een handicap of chronische ziekte.

10.2.3 Toegankelijke opleidingen

In 2018 werd de checklist over toegankelijke bijeenkomsten en opleidingen hernieuwd. De dienst Diversiteitsbeleid sensibiliseerde over het belang van toegankelijkheid van opleidingen en gaf advies voor de nieuwe module Leren & Ontwikkelen die zal opgenomen worden in het project Personeelpunt.

11 Verankering van diversiteit in de entiteiten en beleidsdomeinen

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

Uit de rondvraag vervolledigd door 49 diversiteitsambtenaren blijkt dat 84% van de entiteiten een strategische visie rond diversiteit heeft geformuleerd die werd goedgekeurd op het directieteam. Deze visietekst werd voornamelijk opgenomen in het ondernemingsplan (67%), in een aparte tekst over diversiteit (37%) of in het HR-plan (26%).

11.1 De diversiteitsambtenaren

De dienst Diversiteitsbeleid heeft partners nodig die het overkoepelend gelijkekansen- en diversiteitsbeleid vertalen op het entiteitsniveau. In bijna alle beleidsdomeinen en alle entiteiten van de Vlaamse overheid is een diversiteitsambtenaar actief. Die 57 diversiteitsambtenaren coördineren de acties rond gelijke kansen en diversiteit op de lokale werkvloer en zijn het aanspreekpunt voor medewerkers met vragen. Uit de rondvraag bij de diversiteitsambtenaren blijkt dat zij gemiddeld 10% van hun tijd aan het diversiteitsthema besteden. Zo'n 28% van de diversiteitsambtenaren kunnen hierbij beroep doen op een werkgroep diversiteit op entiteits- of beleidsdomeinniveau om samen een diversiteitsplan op te maken en acties op te volgen. Voor 22% worden diversiteitsthema's geagendeerd in andere werkgroepen zoals HR, welzijn, directiecomités

...

Ook in 2018 stuurde de dienst Diversiteitsbeleid een tweemaandelijks nieuwsbrief uit voor de diversiteitsambtenaren om de communicatie te bundelen. Deze nieuwsbrief wordt steeds uitgestuurd in de maand dat er geen Commissie Diversiteit Vlaamse overheid (zie 11.3) plaatsvindt. De nieuwsbrieven van het voorbije jaar zijn te raadplegen via de website van de dienst Diversiteitsbeleid.

Nieuw dit jaar is dat de dienst Diversiteitsbeleid gestart is met een bezoek aan alle diversiteitsambtenaren. Op die manier houdt de dienst de vinger aan de pols wat de noden, de ondersteuning aan de entiteiten en hun goede praktijken betreft. In 2018 vonden er 40 individuele gesprekken met de diversiteitsambtenaar plaats. Soms waren ook HR-medewerkers hierbij aanwezig.

11.2 Ondersteuning entiteiten

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

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

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

11.3 Commissie Diversiteit van de Vlaamse overheid

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

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

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

De CDVO werd vijf keer georganiseerd in 2018. Er waren gemiddeld 30 diversiteitsambtenaren aanwezig op de vergadering. De CDVO evolueert meer en meer tot een expertenorgaan inzake diversiteit in de Vlaamse overheid.

Overzicht van figuren

Figuur 1 Personen van buitenlandse herkomst tegenover Belgische herkomst 2016-2018	6
Figuur 2 Aandeel personen van buitenlandse herkomst per beleidsdomein 2018	7
Figuur 3 Aandeel personen van buitenlandse herkomst per entiteit 2018.....	8
Figuur 4 Herkomstverdeling 2018.....	9
Figuur 5 Statuutverdeling personen van buitenlandse tegenover Belgische herkomst 2018	9
Figuur 6 Aandeel personeelsleden in een preciaire functie van Belgische tegenover buitenlandse herkomst 2018.....	10
Figuur 7 Niveauverdeling personen van Belgische tegenover buitenlandse herkomst 2018.....	10
Figuur 8 Rangverdeling personen van buitenlandse tegenover Belgische herkomst 2018.....	11
Figuur 9 Gewijzigde rang verdeling personen van Belgische en buitenlandse herkomst 2018	11
Figuur 10 Leidinggevende kaderfuncties verdeling personen van Belgische tegenover buitenlandse herkomst 2018.....	12
Figuur 11 Genderverdeling personen van Belgische tegenover buitenlandse herkomst 2018	12
Figuur 12 Leeftijdsverdeling personen van Belgische tegenover buitenlandse herkomst 2018	13
Figuur 13 Personen met een handicap of chronische ziekte 2006-2018.....	15
Figuur 14 Aandeel personen met een handicap of chronische ziekte per beleidsdomein 2018.....	16
Figuur 15 Aandeel personen met een handicap of chronische ziekte per entiteit 2018.....	17
Figuur 16 Statuutverdeling personen met een handicap of chronische ziekte ten opzichte van geheel personeelsbestand 2018	18
Figuur 17 Niveauverdeling personen met een handicap of chronische ziekte ten opzichte van geheel personeelsbestand 2018	18
Figuur 18 Genderverdeling personen met een handicap of chronische ziekte ten opzichte van geheel personeelsbestand 2018	19
Figuur 19 Leeftijdsverdeling personen met een handicap of chronische ziekte ten opzichte van geheel personeelsbestand 2018	19
Figuur 20 Evolutie TOM-aanvragen 2014-2018	22
Figuur 21 Evolutie aandeel vrouwen in leidinggevend topkader 2006-2018.....	23
Figuur 22 Evolutie aandeel vrouwen in leidinggevend middenkader 2006-2018.....	24
Figuur 23 Aandeel vrouwen in leidinggevend middenkader per beleidsdomein 2018	24
Figuur 24 Evolutie aandeel vrouwen in leidinggevend lager kader 2009-2018.....	25
Figuur 25 Aandeel vrouwen in leidinggevend lager kader per beleidsdomein 2018	25
Figuur 26 Evolutie aandeel vrouwen in leidinggevend top-, midden- en lager kader 2008-2018	26
Figuur 27 Aandeel vrouwen per selectiestap voor leidinggevende topkaderfuncties 2016-2018.....	26
Figuur 28 Leeftijdsverdeling bij leidinggevend top, midden en lager kader 2018.....	27
Figuur 29 Evolutie aandeel vrouwen in de Vlaamse overheid 2018.....	29
Figuur 30 Aandeel vrouwen per beleidsdomein 2018.....	30
Figuur 31 Genderverdeling per entiteit 2018.....	31
Figuur 32 Statuutverdeling vrouwen tegenover mannen 2018.....	32
Figuur 33 Niveauverdeling vrouwen tegenover mannen 2018	32
Figuur 34 Leeftijdsverdeling vrouwen tegenover mannen 2018.....	33
Figuur 35 Evolutie aandeel ervaren werknemers 2008-2018	35
Figuur 36 Aandeel ervaren werknemers per beleidsdomein 2018.....	36
Figuur 37 Vergelijking aandeel werknemers -30 en 55+ per beleidsdomein 2018	36
Figuur 38 Aandeel ervaren werknemers per entiteit 2018.....	37

Figuur 39 Aandeel werknemers -30 per entiteit 2018	39
Figuur 40 Statuutverdeling van ervaren werknemers 2018	40
Figuur 41 Niveauverdeling van ervaren werknemers 2018.....	40
Figuur 42 Leeftijdverdeling van personeelsleden niveau D 2018	41
Figuur 43 Leeftijdverdeling van DVO personeelsleden per niveau 2018.....	41
Figuur 44 Evolutie van aantal jobstudenten en schoolstagiairs 2010-2018.....	43
Figuur 45 Aandeel jobstudenten van buitenlandse herkomst en met een handicap of chronische ziekte 2018.....	44
Figuur 46 Herkomstverdeling jobstudenten 2018.....	44
Figuur 47 Evolutie loonkosten voor jobstudenten met een handicap of chronische ziekte 2016-2018	45
.....	45
Figuur 48 Evolutie schoolstages 2010-2018.....	45
Figuur 49 Aandeel buitenlandse herkomst en handicap of chronische ziekte bij school-, werkstages en personeelsleden 2018.....	46
Figuur 50 Evolutie voorbehouden betrekkingen 2010-2018	48