



Advies

Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan Vlaamse overheid 2021- 2025

Brussel, 12 januari 2021

Goedkeuring raad: 12 januari 2021

Advies op eigen initiatief

Contactpersoon: Liselotte Hedeboom – Lhedeboom@serv.be

Nele Vanheeswijck – Nvanheeswijck@serv.be



De heer Bart SOMERS

Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen

Arenberggebouw

Arenbergstraat 7

1000 Brussel

contactpersoon

Liselotte Hedebouw

Nele Vanheeswijck

lhedebouw@serv.be

nvanheeswijck@serv.be

ons kenmerk

COMDIV_BR_20210112_Gelijkekansen- en
diversiteitsbeleid_2021-2025

Brussel

12 januari 2021

Strategisch meerjarenplan gelijkekansen en diversiteitsbeleid Vlaamse overheid 2021-2025

Mijnheer de minister

Volgens de geldende procedures moest het strategisch meerjarenplan gelijkekansen en diversiteitsbeleid Vlaamse overheid 2021-2025 ten laatste op 2 oktober 2020, één jaar na aantreden van de huidige Vlaamse Regering, voor advies aan de Commissie Diversiteit worden voorgelegd. De commissie betreurt dat dit tot op heden nog steeds niet is gebeurd. Wel apprecieert de commissie de uitwisseling die op 26 juni 2020 plaats vond en waar de commissieleden hun input en feedback voor de opmaak van het strategisch meerjarenplan reeds konden meegeven.

Een sterk kader om het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid verder te zetten is voor de sociale partners en de kansengroepen belangrijk. De commissie vraagt dan ook om hier dringend werk van te maken. In het voorliggend advies op eigen initiatief geeft de commissie haar belangrijkste aanbevelingen en bezorgdheden met betrekking tot het strategisch meerjarenplan mee. De commissie hoopt, net als in het verleden, feedback te krijgen op het huidige advies en op die manier de waardevolle uitwisseling met de minister verder te zetten.

Hoogachtend

Pieter Kerremans

administrateur-generaal

Ann Vermorgen

voorzitter

Inhoud

Inhoud	4
Krachtlijnen	5
Advies	7
1 Situering	7
2 Aanbevelingen	7
2.1 Definities en streefcijfers	8
2.1.1 Definities	9
2.1.2 Streefcijfers	10
2.2 Inzetten op rekrutering en selectie	14
2.2.1 Diversiteit verankeren in werving en selectie	14
2.2.2 Potentiële instroomkanalen verder benutten	14
2.3 Non-discriminatiebeleid binnen een ruimer inclusiebeleid	16
2.3.1 Tweesporenbeleid inzake non-discriminatie	16
2.3.2 Binnen een ruimer diversiteits- en inclusiebeleid	18
2.4 Versterkte focus op competenties	20
2.4.1 Een goed werkende EVC-procedure bij aanwerving en doorstroming	20
2.4.2 Taalbeleid	21
2.4.3 Digitale geletterdheid	22
2.5 Structurele ondersteuning handicap	22
2.6 Monitoring en Rapportering	24

Krachtlijnen

De Commissie Diversiteit hecht veel belang aan de voorbeeldrol van de Vlaamse overheid inzake gelijke kansen en diversiteit. Om de ambities op dat vlak uit de beleidsnota HR-beleid en Audit Vlaamse Overheid 2019-2024 te realiseren vormt het strategisch meerjarenplan 2021-2025 een belangrijke basis. Volgens de geldende procedures had de commissie dit plan ten laatste op 2 oktober 2020 voor advies moeten ontvangen. De commissie betreurt dat dit tot op heden nog niet is gebeurd en is bezorgd over het uitblijven ervan. De Commissie Diversiteit neemt daarom zelf het initiatief en bezorgt met dit advies haar belangrijkste aanbevelingen en bezorgdheden omtrent het strategisch meerjarenplan.

- Maak, samen met de relevante belangenorganisaties, verder werk van een actualisering en verruiming van de definitie voor personen met een arbeidshandicap. Heb daarbij aandacht voor vergelijkbaarheid overheen beleidsdomeinen, implicaties voor het streefcijfer en voor continuïteit van de monitoring. De Commissie Diversiteit hecht belang aan ambitieuze en tegelijkertijd realistische streefcijfers. Ze vraagt daarom om het streefcijfer voor 2025 te verhogen. De ondergrens van 4,4% waarbij geen verdere achterstand wordt opgelopen is daarbij het absolute minimum. Het uiteindelijke streefdoel blijft voor de commissie echter evenredige arbeidsdeelname. Dit betekent een streefcijfer van 11,1%. Om dit streefdoel te bereiken is er nood aan gerichte acties om de tewerkstelling van deze groep binnen de Vlaamse overheid te verhogen.
- Richt de beleidsfocus voor personen met een migratieachtergrond, inclusief het streefcijfer, op de meest relevante groep in het kader van evenredige arbeidsdeelname en kies voor de Vesoc-definitie. De Commissie Diversiteit hecht belang aan ambitieuze en tegelijkertijd realistische streefcijfers. Ze vraagt daarom om het streefcijfer voor 2025 te verhogen. Voor personen van buitenlandse herkomst is de ondergrens van 14,9% waarbij geen verdere achterstand wordt opgelopen het absolute minimum. Het uiteindelijke streefdoel blijft voor de commissie echter evenredige arbeidsdeelname. Dit betekent een streefcijfer voor 2025 van 19,7% voor personen van buitenlandse herkomst, van 12,7% voor personen van niet-EU15 origine of van 9,8% voor personen van niet-EU origine. Om dit streefdoel te bereiken is er nood aan gerichte acties om de tewerkstelling van deze groep binnen de Vlaamse overheid te verhogen.
- Verhoog, op basis van de studie van de UHasselt, het streefcijfer voor 2025 tot 48%. Zet in op gerichte acties om doorstroom van vrouwen uit het midden- naar het topkader te realiseren. De gehele nieuwe Vlaamse Regering moet zich engageren om de genderbalans binnen het totaalplaatje van topambtenaren waar te maken.
- Maak van evenredige vertegenwoordiging ook een streefdoel voor functies op hoger niveau en het leidinggevend kader. Formuleer daartoe ambitieuze en tegelijkertijd realistische streefcijfers voor kansengroepen binnen de hogere functieniveaus. Hou daarbij rekening met de scholingsgraad van deze groepen en zet ten volle in op competenties en competentieontwikkeling.
- Maak, om de algemene streefcijfers te bereiken, ook concrete en ambitieuze streefcijfers op voor het aandeel sollicitanten uit de kansengroepen
- Veranker diversiteit in werving en selectie door o.a. concrete doelstellingen op te nemen over het bereik daarin van de kansengroepen. Blijf inzetten op ondersteuning van entiteiten alsook van rekruteerders en selectoren. Ga meer samenwerking aan met VDAB, GTB en de GOB's om een dienstverlening op maat van de entiteiten aan te bieden en maak snel werk van een analyse van bestaande positieve acties en de effecten ervan. Zet vervolgens sterker in op het stimuleren en ondersteunen van entiteiten bij het implementeren van goedwerkende positieve acties, en groei in het volgende actieplan naar nieuwe acties in lijn met het EAD-

decreet en de beleidsnota. . Werk tot slot aan het imago van de Vlaamse overheid als werkgever en dat van het selectiecentrum.

- Benut ook potentiële instroomkanalen. Continueer daartoe de sterke focus op stages en studentenjobs voor personen uit de kansengroepen en heb hierbij vooral aandacht voor het dalende aandeel van kansengroepen in schoolstages. Onderzoek de oorzaken achter deze evolutie en neem vervolgens specifieke maatregelen om dit te kenteren. Breid het gebruik van IBO-Plus uit naar andere IBO-vormen als opstap voor personen met een migratieachtergrond. Neem ook in duaal leren een voorbeeldrol op door het aanbieden van kwalitatieve werkplekken. Zet tot slot in op doorstroom van kansengroepen vanuit deze instroomkanalen en maak dit zichtbaar in de monitoring.
- Zet in op een tweesporenbeleid inzake non-discriminatie. Zet enerzijds in op effectieve stimulerings- en sensibiliseringsacties gericht op het gedrag van mensen en ondersteund door recent wetenschappelijk onderzoek. Zet daarnaast in op een krachtdadige handhaving. Eenduidige en sluitende afspraken over meldingsprocedure(s) binnen de Vlaamse overheid zijn daarbij een eerste belangrijke stap. Maak ook werk van de geplande nulmeting via correspondentietesten en maak de aard en de grootteorde van discriminatie in alle fases van het selectieproces binnen de diensten van de Vlaamse overheid zichtbaar. Neutraliteit is cruciaal voor openbare dienstverlening en moet zich richten op het neutraal handelen van personeelsleden. Binnen een competentiegericht HR-beleid is neutraliteit een competentie die moet gelden voor alle personeelsleden en kan best opgenomen worden in de deontologische code.
- Zorg dat het non-discriminatiebeleid wordt ingebed binnen een ruimer diversiteits- en inclusiebeleid. Zorg voor een verankering van diversiteit in het organisatiebeleid van elke entiteit en zet in op een zichtbaar en actief engagement voor inclusie bij leidend ambtenaren en hun management- en directiecomités. Alle niveaus van de entiteiten moeten bij het diversiteits- en inclusiebeleid worden betrokken. De commissie onderstreept de sleutelrol van de dienst diversiteitsbeleid in het ondersteunen, stimuleren en responsabiliseren van de entiteiten.
- Realiseer een versterkte focus op competenties. Diplomagericht werven moet plaats maken voor een standaard EVC-procedure, waarbij elke vacature die niet via de EVC-procedures verloopt moet worden gemotiveerd. Maak een prioriteit van een goed doordacht, doelgericht en ruim verspreid taalbeleid binnen de Vlaamse overheid waarbij NT2-certificaten ook erkend worden als voldoende bewijs voor taalvaardigheid.
- Structurele ondersteuning van personen met een handicap of chronische ziekte moet een prioriteit blijven met acties die verder gaan dan sensibilisering en promotie. De commissie vraagt onder meer om in te zetten op retentie en de mogelijkheid van deeltijdse arbeid als een vorm van redelijke aanpassingen voor personen met een handicap of chronische ziekte. Er moet ook blijvend worden ingezet op de uitbouw van een re-integratiebeleid met een focus op aangepast werk en een ruime toepassing van tewerkstellingsondersteunende maatregelen (TOM).
- Blijf monitoring en rapportering verder uitwerken als belangrijke basis voor het gevoerde beleid. De commissie vraagt onder meer een zicht op het bereik van de kansengroepen in het wervings- en selectiebeleid en hun doorstroom vanuit stages, jobstudenten en duaal leren naar andere functies binnen de Vlaamse overheid.

Advies

1 Situering

Art. 7 § 4 van het BVR van 24 december 2004 houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie bepaalt dat de Vlaamse Regering het strategisch vijfjarenplan, opgemaakt door de Vlaams diversiteitsambtenaar, binnen de twaalf maanden na haar aantreden aan de Commissie Diversiteit van de SERV bezorgt. De Commissie Diversiteit brengt vervolgens binnen een maand advies uit. Binnen de zes weken na het advies van de Commissie Diversiteit beslist de Vlaamse Regering over het strategische vijfjarenplan en bezorgt het daarna, ter informatie, aan het Vlaams Parlement.

Volgens deze procedure had de Commissie Diversiteit uiterlijk op 2 oktober 2020 een adviesvraag over het strategisch meerjarenplan moeten ontvangen. Tot op heden is dat niet het geval. De commissie apprecieert wel en is ingegaan op de uitnodiging van de minister en de dienst diversiteitsbeleid voor een uitwisseling met de commissieleden over input en feedback bij de opmaak van dat strategisch plan voor de periode 2021-2025. Deze uitwisseling vond plaats op 26 juni 2020.

De sociale partners en de kansengroepen hechten veel belang aan een sterk kader om het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid te kunnen verderzetten. Door het uitblijven van een nieuw strategisch meerjarenplan ontbreekt een dergelijk kader echter sinds 1 januari 2021. De Commissie Diversiteit is daarover bezorgd en vraagt om hier zo spoedig mogelijk werk van te maken.

De Commissie Diversiteit wil haar adviesrol met betrekking tot het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid in alle ernst opnemen. Daarom neemt de commissie, met voorliggend advies, zelf het initiatief om haar belangrijkste aanbevelingen en bezorgdheden omtrent het strategisch meerjarenplan proactief aan de minister te bezorgen. De sociale partners en de kansengroepen hopen net als in het verleden feedback te krijgen op hun advies, en op die manier de waardevolle uitwisseling met de minister verder te zetten.

2 Aanbevelingen

De Commissie Diversiteit hecht veel belang aan de voorbeeldrol van de Vlaamse overheid inzake gelijke kansen en diversiteit. Dit zowel naar burgers als naar andere werkgevers toe. Diversiteit, inclusie en non-discriminatie zijn daarbij fundamentele waarden die elke entiteit van de Vlaamse overheid moet integreren en uitdragen. Tegelijkertijd kan meer diversiteit in het eigen personeelsbestand een belangrijke bijdrage leveren aan de dienstverlening van de Vlaamse overheid, doordat burgers zich er beter in herkennen, de dienstverlening van die overheid sterker waarderen en kunnen diverse teams bijdragen aan innovatie en creativiteit in de organisatie.

De Commissie Diversiteit wenst eerst en vooral haar waardering uit te spreken voor de belangrijke inspanningen die de Vlaamse overheid en de dienst diversiteitsbeleid de afgelopen jaren hebben geleverd om meer diversiteit in het eigen personeelsbestand te realiseren. Tegelijkertijd moeten we vast stellen dat de vooruitgang naar evenredige participatie van kansengroepen in het eigen

personeelsbestand traag verloopt en er nog een grote groeimarge blijft. Dat is ook in heel wat andere Europese landen zo.¹ De OESO verwijst naar een aantal verschillende redenen waarom landen hun ambities op vlak van diversiteit en inclusie in overheidsinstanties niet realiseren. Het gaat onder meer over contextfactoren, zoals de grotere impact op kansengroepen in economisch moeilijke perioden. In dat opzicht zal ook de huidige coronacrisis een grotere negatieve impact hebben op de arbeidsmarktpositie van kansengroepen in Vlaanderen.² Onderzoek toont nochtans aan dat organisaties die in tijden van crisis en onzekerheid (blijvend) inzetten op diversiteit en inclusie sneller en beter doorheen de crisis komen.³ Het is voor de commissie dan ook cruciaal dat de Vlaamse overheid, ook in tijden van crisis, blijvend inzet op een sterk gelijke kansen en diversiteitsbeleid.

Uiteraard speelt ook het diversiteits- en inclusiebeleid zelf, en hoe maatregelen worden vorm gegeven een belangrijke rol⁴ en ziet de commissie nog mogelijkheden om het beleid van de Vlaamse overheid te versterken. In dat opzicht vindt de commissie het positief dat er op het vlak van diversiteit binnen de Vlaamse overheid veel ambitie spreekt uit de beleidsnota HR-beleid en Audit Vlaamse Overheid 2019-2024. Het is belangrijk dit in de komende jaren ook effectief neer te zetten, met het strategisch meerjarenplan 2021-2025 als belangrijke basis.

Tijdens de bespreking van het actieplan 2020 in de commissie Binnenlands Bestuur van het Vlaams parlement op 16 juni 2020 gaf de minister aan dat het nieuwe strategisch meerjarenplan drie grote krachtlijnen zou bevatten die we ook in dit advies meenemen, met name:

- Ambitieuze streefcijfers (onderdeel 2.1 van dit advies),
- Inzetten op rekrutering en selectie (onderdeel 2.2),
- Non-discriminatiebeleid in de vorm van een tweesporenbeleid van voorkomen en optreden waar nodig (onderdeel 2.3).

Daarnaast gaan we in dit advies in op:

- Een versterkt focus op competenties (onderdeel 2.4),
- Structurele ondersteuning handicap (2.5),
- Monitoring en rapportering (2.6).

2.1 Definities en streefcijfers

Op basis van het decreet inzake evenredige arbeidsdeelname en diversiteit van 8 mei 2002 streeft de Vlaamse overheid als werkgever naar een personeelsbestand dat een afspiegeling vormt van de samenleving. Dit streven vertaalt zich in een gelijkekansen- en diversiteitsbeleid met streefcijfers voor vrouwen in top- en middenkaderfuncties, personen van buitenlandse herkomst en personen met een handicap of chronische ziekte. De huidige streefcijfers gelden tot eind 2020. In de beleidsnota HR-beleid en Audit Vlaamse Overheid 2019-2024 gaf de minister

¹ OESO (2018). Next generation diversity and inclusion policies in the public service: Ensuring public services reflect the societies they serve. OECD Working Papers on Public Governance No. 34.

² Lens, D., Marx, I. & Mussche, N. (december 2020). [De initiële effecten van de COVID-19 pandemie op de Belgische arbeidsmarkt – opkomende ongelijkheden](#). COVIVAT-paper, Leuven/Antwerpen.; Commissie Diversiteit (in opmaak). Impact van corona op personen met een migratieachtergrond en personen met een arbeidsbeperking. SERV, Brussel.

³ Zie bv. Dixon-Fyle, S., Hunt, V., Dolan, K. & Prince, S. (2020). Diversity wins. How inclusion matters. Mc Kinsey

⁴ OESO (2018). Next generation diversity and inclusion policies in the public service: Ensuring public services reflect the societies they serve. OECD Working Papers on Public Governance No. 34.

aan in het strategisch gelijkheids- en diversiteitsplan 2021-2025 te zullen evalueren hoe deze streefcijfers het diversiteitsbeleid blijvend kunnen ondersteunen. De dienst diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid liet hiertoe in 2019 een onderzoek uitvoeren door de UHasselt⁵.

2.1.1 Definities

Personen met een arbeidshandicap

De Commissie Diversiteit vindt het positief dat er wordt ingegaan op de vraag om samen met de relevante belangenorganisaties te werken aan een actualisering en verruiming van de definitie op basis van het VN-verdrag, en wordt hiervan graag op de hoogte gehouden. Tegelijk roept de omschakeling naar een nieuwe definitie nog enkele vragen op bij de commissie:

- Zal deze definitie, net zoals de definitie over personen van buitenlandse herkomst, in alle beleidsdomeinen worden gehanteerd?
- Welke implicaties heeft de nieuwe definitie voor het streefcijfer?
- Welke implicaties heeft de nieuwe definitie voor de continuïteit van de monitoring?

Personen van buitenlandse herkomst

Sinds 2016 wijzigde de Vlaamse overheid haar definitie van personen met een migratieachtergrond naar 'personen van buitenlandse herkomst'⁶. De Vlaamse overheid gaf daarbij aan de eigen definitie af te stemmen op de definitie uit het decreet van 7 juni 2013 betreffende het Vlaamse integratie- en inburgeringsbeleid (artikel 3, 1°). Deze werd verder geoperationaliseerd volgens de afspraken die goedgekeurd zijn in de Vlaamse Regering⁷. Daarbij ging de definitie van het integratiedecreet niet alleen de basis vormen voor monitoring binnen de Vlaamse overheid, maar werd ook het gelijkheids- en diversiteitsbeleid ten aanzien van personen met een migratieachtergrond op deze definitie afgestemd. De Commissie Diversiteit heeft in eerdere adviezen reeds uitvoering beargumenteerd dat ze zich hier niet in kan vinden. Het gelijkheids- en diversiteitsbeleid kent zijn wettelijke basis immers niet in het integratiedecreet maar in het decreet van 8 mei 2002 inzake evenredige arbeidsdeelname en diversiteit. In lijn met dit decreet moet voor de commissie de beleidsfocus, inclusief het streefcijfer, liggen op de meest relevante groep in het kader van evenredige arbeidsdeelname. Volgens de commissie wordt deze groep best gevat door de Vesoc-definitie op basis van het EU15-criterium. Beleidsacties gericht op het bereiken van evenredige participatie van deze kwetsbare groep zullen immers ook de minder kwetsbare groepen ten goede komen, terwijl dat omgekeerd veel minder het geval is. De commissie vroeg tenslotte om betrokken te worden bij eventuele wijzigingen in de definitie en het streefcijfer in het kader van het nieuwe meerjarenplan.

In zijn reactie op het laatste advies gaf de minister aan te zullen onderzoeken welke definitie het meest relevant is voor het beleid, en erkende hij het belang van binnen deze definitie de focus te kunnen leggen op de meest relevante groep. Tegelijk gaf hij aan dat de definitie van buitenlandse herkomst uit het integratiedecreet het voordeel heeft eenduidig te zijn, en de vergelijkbaarheid te vergroten doordat deze in alle beleidsdomeinen wordt gebruikt.

⁵ UHasselt (14 mei 2019). Onderzoek herziening streefcijfers.

⁶ "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."

⁷ VR 2015 0805 MED 0237-1 & 0237-2.

Ook de Commissie Diversiteit vindt het belangrijk om te streven naar vergelijkbare monitoringsgegevens over personen met een migratieachtergrond over de verschillende beleidsdomeinen heen. De huidige monitoring op basis van administratieve databanken laat echter toe om zowel monitoring te doen op basis van de definitie van buitenlandse herkomst als op basis van migratieachtergrond zoals uitgewerkt in het advies van de Commissie Diversiteit omtrent monitoring. Voor beleidsmaatregelen vindt de commissie het echter belangrijk dat voor elk beleidsdomein de meest relevante definitie wordt gehanteerd. Wat arbeidsmarkt betreft, dient daarom de Vesoc-definitie opnieuw het uitgangspunt te worden.

2.1.2 Streefcijfers

Personen met een arbeidshandicap

In 2019 lag het aandeel personen met een handicap of chronische ziekte binnen de Vlaamse overheid op 2,0%, een lichte stijging t.a.v. 2018 toen het aandeel 1,8% bedroeg. **Het streefcijfer van 3% tegen 2020 blijft echter veraf.**

De Commissie Diversiteit vindt het streefcijfer van 3% bovendien weinig ambitieus. De Vlaamse overheid streeft ernaar om als werkgever een weerspiegeling te zijn van de samenleving en evenredige arbeidsdeelname te realiseren. In 2020 zou echter 16,3% van de bevolking op beroepsactieve leeftijd te maken hebben met een handicap of chronische ziekte⁸. De Commissie Diversiteit drong in voorgaande adviezen reeds aan op een verhoging van het streefcijfer tot 3,5%, zoals aanbevolen door Deloitte⁹. De recente studie van de UHasselt¹⁰ naar een herziening van de streefcijfers stelt echter een **ondergrens van 4,4% voorop tegen 2025**. Dit is het absolute minimum om ervoor te zorgen dat de Vlaamse overheid geen verdere achterstand oploopt ten opzichte van de stijging in het aandeel personen met een handicap of chronische ziekte binnen de beroepsbevolking. **Het gewenste aandeel, in overeenstemming met het principe van evenredige arbeidsdeelname, zou voor 2020 echter op 11,1% liggen.** Voor deze cijfers vertrekt de studie van het aandeel personen met een handicap of chronische ziekte in de beroepsbevolking¹¹. **Daarbij wordt dus nog geen rekening gehouden met de groep personen met een handicap of chronische ziekte in inactiviteit.** Nochtans is dit een groot deel van de groep (52,6% van de personen die in Vlaanderen hinder ervaren wegens een handicap of langdurig gezondheidsprobleem zijn niet -beroepsactief t.o.v. 23% van de personen zonder hinder¹²). Bovendien wil het Vlaamse arbeidsmarktbeleid sterker gaan focussen op het bereiken en activeren van inactieven¹³. Volgens de Commissie Diversiteit zou ook de Vlaamse overheid, vanuit haar voorbeeldrol, moeten inzetten op het bereiken van deze groep. **De Commissie Diversiteit hecht belang aan ambitieuze en tegelijkertijd realistische streefcijfers. Ze vraagt daarom om het streefcijfer voor 2025 te verhogen. De ondergrens van 4,4% waarbij geen verdere achterstand wordt opgelopen is daarbij het absolute minimum. Het uiteindelijke streefdoel blijft voor de commissie echter evenredige arbeidsdeelname, waarvoor het streefcijfer in 2020 al op 11,1% zou moeten liggen. Om dit streefdoel te bereiken benadrukt**

⁸ UHasselt (14 mei 2019). Onderzoek herziening streefcijfers

⁹ Deloitte (16 april 2014). Impactevaluatie decreet Evenredige Arbeidsdeelname d.m.v. het analyseren en bijsturen van streefcijfers en definities

¹⁰ UHasselt (14 mei 2019). Onderzoek herziening streefcijfers

¹¹ De beroepsbevolking is de som van de werkenden en de niet-werkende werkzoekenden

¹² Statistiek Vlaanderen, [Bevolking van 15 tot 64 jaar naar socio-economische positie en hinder door handicap of langdurig gezondheidsprobleem](#).

¹³ Regeerakkoord van de Vlaamse regering 2019-2024, p. 55

de commissie de nood aan gerichte acties om de tewerkstelling van deze groep binnen de Vlaamse overheid te verhogen.

Personen met een migratieachtergrond

In 2019 lag het aandeel personen van buitenlandse herkomst binnen de Vlaamse overheid op 10,7%, een lichte stijging t.a.v. 2019 toen het aandeel 10,2% bedroeg. **Het streefcijfer van 10% tegen 2020 wordt hiermee al twee jaar op rij behaald.** Deze cijfers schetsen een positief beeld maar zoals de commissie hierboven argumenteerde **zegt dit te weinig over de situatie van de doelgroep die effectief geconfronteerd wordt met een achterstand op de arbeidsmarkt.** Voor de commissie dient het streefcijfer gekoppeld te worden aan de meer beleidsrelevante Vesoc-definitie op basis van het EU15-criterium.

Bovendien vindt de Commissie Diversiteit het streefcijfer van 10% weinig ambitieus. Het aandeel personen van buitenlandse herkomst in de bevolking op beroepsactieve leeftijd zou in 2017 al op 23,6% liggen, of meer dan het dubbele van het streefcijfer¹⁴. Het aandeel van de doelgroep gevat door de Vesoc-definitie binnen de bevolking op beroepsactieve leeftijd zou in 2017 op 15,1% liggen, **en voor personen van niet-EU28 origine op 12,18%**¹⁵. Het onderzoek van de UHasselt stelt voor de aanpassing van het streefcijfer een **ondergrens voorop van 14,9% tegen 2025**. Dit is het absolute minimum om geen verdere achterstand op te lopen ten opzichte van de stijging in het aandeel personen van buitenlandse herkomst binnen de beroepsbevolking. Dit cijfer is berekend op basis van de stijging van het aandeel personen van buitenlandse herkomst binnen de beroepsbevolking tussen 2008 en 2014, en is dus mogelijk niet meer up-to-date. **Het gewenste aandeel voor personen van buitenlandse herkomst, in overeenstemming met het principe van evenredige arbeidsdeelname, zou voor 2017 echter al op 19,7% liggen. Om voor de doelgroep gevat door de Vesoc-definitie evenredige arbeidsdeelname te bereiken, had in 2017 het streefcijfer al op 12,7% moeten liggen.** Dat laatste ligt nog ver af van het huidige aandeel (2018) van 6,2% binnen de Vlaamse overheid. Ook voor de berekening van deze cijfers wordt vertrokken van het aandeel van deze groep in de beroepsbevolking. Nochtans bevindt ook een groot deel van personen van buitenlandse herkomst zich in inactiviteit (40,0% in 2014 t.o.v. 22,8% van Belgische herkomst¹⁶). Bovendien zijn de prognoses voor 2017¹⁷, en daardoor nog sterker gedateerd als basis voor een streefcijfer voor 2025 dan de prognoses voor de andere groepen. Indien daarmee rekening zou worden gehouden zouden de streefcijfers nog hoger liggen. **De Commissie Diversiteit hecht belang aan ambitieuze en tegelijkertijd realistische streefcijfers. Ze vraagt daarom om het streefcijfer voor 2025 te verhogen. De ondergrens van 14,9% voor personen van buitenlandse herkomst waarbij geen verdere achterstand wordt opgelopen¹⁸ is daarbij het absolute minimum. Het uiteindelijke streefdoel blijft voor de commissie echter evenredige arbeidsdeelname, waarvoor het streefcijfer voor personen van buitenlandse herkomst in 2017 al op 19,7% en voor de doelgroep van niet-EU15 origine en de doelgroep van niet-EU28 origine respectievelijk op 12,7% en 9,8% zou moeten liggen. Om dit streefdoel te bereiken benadrukt de commissie de nood aan gerichte acties om de tewerkstelling van deze groep binnen de Vlaamse overheid te verhogen.**

¹⁴ UHasselt (14 mei 2019). Onderzoek herziening streefcijfers

¹⁵ UHasselt (14 mei 2019). Onderzoek herziening streefcijfers

¹⁶ UHasselt (14 mei 2019). Onderzoek herziening streefcijfers

¹⁷ Deze zijn gebaseerd op de socio-economische monitoring van 2014. Dit zijn niet de meest recente cijfers en intussen sterk gedateerd.

¹⁸ Voor de doelgroep gevat voor het niet-EU15- en niet EU28-criterium wordt in het onderzoek van de UHasselt geen ondergrens geformuleerd.

Vrouwen in midden- en topkader

In 2019 lag het aandeel vrouwen in **topkader** aan de Vlaamse overheid op 27,3%, dit is een lichte daling t.a.v. 2018 toen het aandeel op 28,8% lag. **Het streefcijfer van 40% tegen 2020 blijft hiermee veraf.** Het aandeel vrouwen in **middenkader** bleef stabiel op 37,7%, waarmee het streefcijfer van 40% in zicht komt, maar de **positieve evolutie wel stagneert.**

Volgens de commissie kan ook voor deze groepen het streefcijfer ambitieuzer. Het aandeel vrouwen met een masterdiploma in de bevolking op beroepsactieve leeftijd zou in 2020 op 49,0% liggen¹⁹. De UHasselt stelt een **ondergrens van 41,0% voor middenmanagement en 32,1% voor topmanagement voorop tegen 2025**²⁰. Dit is het absolute minimum om te voorkomen dat de overheid verdere achterstand oploopt ten opzichte van de stijging in het aandeel vrouwen met een masterdiploma binnen de beroepsbevolking. **Het gewenste aandeel, in overeenstemming met het principe van evenredige arbeidsdeelname, zou voor 2020 echter al op 48% liggen.** Bovendien zijn ook hier de analyses gebaseerd op het aandeel vrouwen met een masterdiploma in de beroepsbevolking. 12,2% van de vrouwen met een masterdiploma bevinden zich nochtans in inactiviteit. Indien daarmee rekening zou worden gehouden zouden de streefcijfers nog hoger liggen. **De Commissie Diversiteit vraagt daarom om het streefcijfer voor 2025 te verhogen tot 48%. De commissie vindt het belangrijk dat er sterk wordt ingezet op gerichte acties om doorstroom van vrouwen uit het midden- naar het topkader te realiseren. Alleen zo kan er een kentering komen in de aanhoudende ondervertegenwoordiging van vrouwen in het topkader.** De sociale partners en de kansengroepen roepen de gehele nieuwe Vlaamse Regering op om zich ten volle te engageren om de genderbalans binnen het totaalplaatje van topambtenaren te realiseren.

Ambitieuze en realistische streefcijfers voor kansengroepen voor hogere functieniveaus

Evenredige vertegenwoordiging van kansengroepen moet niet alleen een streefdoel zijn voor het algemeen plaatje van het personeelsbestand, maar moet ook gelden voor functies op hoger niveau en het leidinggevend kader. Vandaag zijn er alleen streefcijfers voor vrouwen in hogere kaderfuncties vastgelegd. De commissie herhaalt dan ook haar pleidooi om **voor de hogere functieniveaus ambitieuze en tegelijkertijd realistische streefcijfers op te nemen voor kansengroepen.** Het is uiteraard belangrijk om daarbij rekening te houden met de scholingsgraad van deze groepen en tegelijkertijd ten volle in te zetten op competenties en competentieontwikkeling.

Concrete en ambitieuze streefcijfers voor aandeel sollicitanten uit de kansengroepen

Om de algemene streefcijfers te bereiken is het essentieel om in te zetten op het bereik van kansengroepen in het wervings- en selectiebeleid. Om ervoor te zorgen dat entiteiten hier werk van maken vraagt de Commissie Diversiteit om naast streefcijfers voor de tewerkstelling van kansengroepen, ook **concrete en ambitieuze streefcijfers op te maken voor het aandeel sollicitanten uit de kansengroepen.**

¹⁹ UHasselt (14 mei 2019). Onderzoek herziening streefcijfers

²⁰ Aangezien een streefcijfer verlagen tegenstrijdig is aan de ambitie om te komen tot evenredige arbeidsdeelname, lijkt het echter niet wenselijk om het streefcijfer voor vrouwen in topkader onder de huidige 40% vast te leggen.

Streefcijfers voor stagiairs en jobstudenten

Wat het bereik van kansengroepen in studentenjobs en schoolstages betreft, streefde de Vlaamse overheid voor de periode 2016-2020 naar het dubbele van de algemene streefcijfers. Het gaat om 20% voor jobstudenten en schoolstagiaires van buitenlandse herkomst en 6% voor jobstudenten en schoolstagiaires met een handicap of chronische ziekte.

Jobstudenten

In 2019 lag het aandeel **jobstudenten** met een handicap of chronische ziekte bij de Vlaamse overheid op 11,3%. Dit is een sterke stijging t.a.v. 2018 toen het aandeel op 5,7% lag, en zorgt ervoor dat het **streefcijfer van 6% ruimschoots wordt behaald**. In 2019 lag het aandeel **jobstudenten** van buitenlandse herkomst bij de Vlaamse overheid op 28,8%. Dit is een lichte stijging t.a.v. 2018 toen het aandeel op 28,3% lag. Ook hier wordt het **streefcijfer van 20% dus ruimschoots bereikt**.

Stagiairs

Voor **schoolstages** daalde het aandeel van personen met een handicap of chronische ziekte verder naar 0,6% (t.a.v. 1,5% in 2018). **Het streefcijfer van 6% lijkt hiermee ver van haalbaar**. Ook het aandeel van de groep in werkstages is met 15,8% sterk gedaald t.a.v. 2018 (26,4%). In 2019 **halveerde** met 12,2% ook het aandeel **schoolstagiairs** van buitenlandse herkomst **nagenoeg** t.a.v. 2018 (24%). **Het streefcijfer dat al enkele jaren was bereikt lijkt hierdoor onverwachts moeilijk haalbaar tegen 2020**. Ook het aandeel personen van buitenlandse herkomst in werkstages daalt van 37,3% in 2018 naar 34,5% in 2019.

Voor de commissie zijn stages en studentenjobs belangrijke potentiële instroomkanalen om diversiteit op de werkvloer te introduceren en stappen te zetten naar een meer divers personeelsbestand. Voor jobstudenten blijken de bestaande acties goede resultaten te boeken. De commissie vindt dit positief en vraagt om deze verder te zetten. Voor stagiairs is dit niet het geval en gaat het aandeel van de kansengroepen zelfs achteruit. De commissie vraagt om dit te onderzoeken en de nodige acties te nemen om deze evolutie te kenteren (zie 2.2.2). **De commissie vraagt bovendien om voor jobstudenten en stagiairs ambitieuze en tegelijkertijd realistische streefcijfers voorop te stellen. Ze vraagt daarom om zowel voor personen met een arbeidshandicap als voor personen met een migratieachtergrond de streefcijfers voor 2025 te verhogen. Het dubbele van de ondergrens waarbij geen verdere achterstand wordt opgelopen is daarbij telkens het absolute minimum. Hiertoe zou het streefcijfer tegen 2025 voor jobstudenten en stagiairs met een arbeidshandicap minimaal op 8,9% moeten liggen en voor jobstudenten en stagiairs van buitenlandse herkomst minimaal op 29,8²¹%. Zoals de commissie reeds aanhaalde blijft het uiteindelijke streefdoel evenredige arbeidsdeelname. Het dubbele van algemene streefcijfers volgens het principe van evenredige arbeidsdeelname zouden voor jobstudenten en stagiairs met een arbeidshandicap een streefcijfer van 22,2% betekenen. Voor jobstudenten en stagiairs van buitenlandse herkomst betekent dit een streefcijfer van 39,5%. Voor jobstudenten en stagiairs van niet-EU15-herkomst en van niet-EU 28-herkomst betekent dit streefcijfers van respectievelijk 25,4% en 18,6%.**

²¹ Voor de doelgroep gevat voor het niet-EU15- en niet EU28-criterium wordt in het onderzoek van de UHasselt geen ondergrens geformuleerd.

2.2 Inzetten op rekrutering en selectie

Om het aandeel van de kansengroepen bij de Vlaamse overheid te verhogen en de algemene streefcijfers te realiseren, is het in eerste instantie essentieel om in te zetten op bereik van kansengroepen in het wervings- en selectiebeleid en zo de instroom te verhogen.

2.2.1 Diversiteit verankeren in werving en selectie

- De commissie vraagt om hiertoe **concrete doelstellingen op te nemen over het bereik van kansengroepen in selectie** (zie streefcijfers in 2.1.2).
- Dit moet gepaard gaan met **verdere sensibilisering en ondersteuning van de entiteiten** omtrent instroom van kansengroepen. Zo vroeg de commissie in het verleden o.a. om de talentenbank uit te breiden naar personen met een migratieachtergrond die slaagden voor de vergelijkende examens, en entiteiten die hun streefcijfers niet halen te stimuleren om hieruit te putten voor nieuwe aanwervingen.
- Verder vindt de commissie het belangrijk dat er veel aandacht blijft gaan naar **ondersteuning van rekruteerders en selectoren** met betrekking tot neutrale (pre)selectie, het reduceren van adverse impact, e.a. via opleidingen, intervisies, advisering en tools. Zij vormen namelijk een cruciale schakel in het bevorderen van een grotere instroom van kansengroepen binnen de entiteiten van de Vlaamse overheid. Ook vraagt de commissie opnieuw aandacht voor **divers samengestelde jury's**. Hiertoe kan de bestaande expertendatabank van de Vlaamse overheid rond gelijke kansen worden aangevuld met gegevens van experts op uiteenlopende terreinen.
- Ook kan de Vlaamse overheid **meer samenwerking aangaan met VDAB, GTB en de GOB's** om een dienstverlening op maat van de entiteiten aan te bieden en personen uit de kansengroepen actief te bemiddelen naar specifieke jobs binnen de Vlaamse overheid. De commissie verwijst hier naar '[talentoscoop](#)' als goed model voor dergelijke samenwerking.
- De commissie vraagt dat de dienst diversiteitsbeleid **snel werk maakt van een analyse van bestaande positieve acties en de effecten ervan**. De commissie vraagt om vervolgens sterker in te zetten op het **stimuleren en ondersteunen van entiteiten bij het implementeren van goedwerkende positieve acties, en in het volgende actieplan te groeien naar nieuwe acties** in lijn met het EAD-decreet en de beleidsnota van Minister Somers. Positieve acties zijn tijdelijke en proportionele specifieke maatregelen die – binnen de voorwaarden van de antidiscriminatiewetgeving – kunnen worden genomen om de nadelen die verband houden met de door deze wetgeving beschermde criteria te voorkomen of te compenseren, met het oog op het waarborgen van een volledige gelijkheid in de praktijk.
- Om meer kandidaten uit de kansengroepen aan te trekken is het tot slot belangrijk dat de Vlaamse overheid werkt aan haar **imago als werkgever en dat van haar selectiecentrum**. Dit kan o.a. door te werken aan **diverse en correcte beeldvorming** om een zo breed en zo divers mogelijke doelgroep te bereiken. De commissie vindt het belangrijk om daarbij voldoende af te stemmen met organisaties die kansengroepen vertegenwoordigen.

2.2.2 Potentiële instroomkanalen verder benutten

Stages en studentenjobs

De Commissie Diversiteit vindt het belangrijk om net als in het verleden sterk te blijven inzetten op stages en studentenjobs voor kansengroepen. Voor de entiteiten zijn dit interessante kanalen om diversiteit op de werkvloer te introduceren en stappen te zetten naar een meer divers personeelsbestand. Voor de stagiair(e) of jobstudent(e) kan deze werkervaring ook andere werkgevers overtuigen dat de persoon in kwestie kan meedraaien op een reguliere werkvloer.

- Cijfers (2.1.2) tonen aan dat het aantal schoolstagiaires uit de kansengroepen al enkele jaren daalt. Volgens de commissie vormt onderwijs echter, net als werk, een belangrijke motor voor inclusie en participatie in de samenleving. De commissie vraagt om te **onderzoeken waarom het aandeel van kansengroepen in schoolstages afneemt en vervolgens specifieke maatregelen te nemen** om een groter bereik van deze groepen te realiseren.
 - In plaats van een algemene oproep tot stage bij de Vlaamse overheid, kan er bv. elk jaar gefocust worden op het expliciet aantrekken van een bepaald type stagiaires, zoals ICT-profielen, logistieke functies, etc.

Personen met een handicap of chronische ziekte

Om het aandeel van personen met een handicap of chronische ziekte in studentenjobs en stages te verhogen vraagt de commissie om:

- Verder in te zetten op de maatregel om de **loonkosten van een jobstudent met een handicap of chronische ziekte te betalen door dienst diversiteitsbeleid**. Het aandeel van de groep steeg hierdoor namelijk sterk op een paar jaar tijd.
- Gericht **contact op te nemen met jobdiensten van het hoger onderwijs** om de toeleiding nog verder te optimaliseren. Zo kan er bijvoorbeeld een informatiecampagne worden opgezet samen met het steunpunt inclusief hoger onderwijs, SIHO.
- Bestaande **stagemogelijkheden**, inclusief de **mogelijkheden m.b.t. redelijke aanpassingen, beter bekend te maken** bij leerlingen en studenten met een handicap of chronische ziekte en bij onderwijsinstellingen.
- **Specifieke aandacht te hebben voor kwetsbare subgroepen**, zoals leerlingen uit het buitengewoon onderwijs en leerlingen die een individueel aangepast curriculum hebben gevolgd.

Personen met een migratieachtergrond

Om het aandeel van personen van buitenlandse herkomst in studentenjobs en stages te verhogen vraagt de commissie om:

- Naast IBO-plus ook in te zetten **andere vormen van IBO, als opstap voor personen met een migratieachtergrond**. Uit onderzoek blijkt namelijk dat (individuele) beroepsopleidingen zeer effectieve instrumenten zijn om de arbeidsmarktintegratie van personen met een migratieachtergrond te bevorderen²². Bovendien bewijzen een aantal lokale besturen²³ al dat inzet op o.a. IBO-taal helpt voor een duurzame instroom van hoogopgeleide nieuwkomers op A en B-niveau.
- Ook voor jongeren met migratieachtergrond een **lijst met kandidaten voor schoolstages en studentenjobs op te stellen en te matchen met vacatures**, zoals bij jongeren met handicap of chronische ziekte. Het sterk gedaalde aandeel schoolstagiaires met een migratieachtergrond toont namelijk aan dat blijvende inspanningen nodig zijn.
- **Stagemogelijkheden actiever te promoten** naar (hoger-) onderwijsinstellingen, studenten en cursisten en naar de jobdiensten in het hoger onderwijs.

Duaal leren

Duaal leren kan een belangrijke eerste werkervaring bieden voor arbeidsrijpe en arbeidsbereide jongeren uit de kansengroepen. De overstap van voltijds onderwijs naar duaal leren moet wel gepaard gaan met de garantie op de werkcomponent.

- De Vlaamse overheid kan ook hier haar **voorbeeldrol opnemen** door kwalitatieve werkplekken aan te bieden voor deze jongeren. Dit kan hen emanciperen en motiveren om

²² Vandermeerschen H., De Cuyper P., De Blander R. & Groenez S, (2017) Kritische factoren in het activeringsbeleid naar mensen met een vreemde herkomst, Viona onderzoek.

²³ O.a. de lokale besturen van Antwerpen, Gent en Genk

te solliciteren bij de Vlaamse overheid, alsook een belangrijke signaalfunctie hebben naar andere toekomstige werkgevers.

- De commissie vraagt om verder in te zetten op **sensibilisering van de entiteiten en scholen** rond duaal leren bij de Vlaamse overheid.

Valorisatie in termen van doorstroom

Gezien de lage vertegenwoordiging van kansengroepen bij de Vlaamse overheid is het in eerste instantie belangrijk om de instroom te verhogen. Daarnaast vraagt de Commissie Diversiteit echter ook aandacht voor **doorstroom en retentie**. Zo vroeg de commissie in het verleden reeds om zicht te krijgen op de valorisatie van deze potentiële instroomkanalen door per kansengroep een overzicht op te nemen van het aantal stagiair(e)s, jobstudenten en jongeren in duaal leren dat doorstroomt naar een aanwerving bij de Vlaamse overheid. Hierover is momenteel nog geen informatie beschikbaar.

2.3 Non-discriminatiebeleid binnen een ruimer inclusiebeleid

2.3.1 Tweesporenbeleid inzake non-discriminatie

Inzake non-discriminatie pleit de commissie steeds voor een tweesporenbeleid van zowel een sterke stimulering en sensibilisering om discriminatie te voorkomen, als een krachtvolle handhaving om discriminatie te bestrijden. Het is belangrijk dat de minister binnen het nieuwe strategisch meerjarenplan verder wil inzetten op beide luiken. De commissie doet daarbij volgende aanbevelingen.

Zet in op een sterk stimulerend en sensibiliserend luik

Dit gaat onder meer over de aanpak van structurele drempels waar personen uit de kansengroepen tegenaan lopen (bv. vormen van bias in selectieprocedures), het stimuleren van contacten tussen personen uit de kansengroepen en leidinggevenden (bv. via verschillende vormen van stage, studentenjobs, ...) alsook sensibiliserende acties. Het is belangrijk dat sensibiliseringsacties als betekenisvol worden ervaren en in de praktijk ook effectief tot verandering leiden²⁴. Daarom vraagt de commissie om sterk in te zetten op sensibiliseringsacties die zich **richten op het gedrag van mensen en gesteund door recent wetenschappelijk onderzoek**. Zo blijkt dat acties en trainingen gericht op het bewust worden van eigen vooroordelen en stereotypen en daar niet naar te handelen vooral werken bij mensen die intrinsiek gemotiveerd zijn om niet te discrimineren. In andere gevallen kan zo een vorming zelfs discriminerend gedrag in de hand werken.²⁵ De commissie vraagt sensibiliserende acties ook steeds voldoende af te stemmen met middenveldorganisaties die de kansengroepen vertegenwoordigen. Verder is het belangrijk sensibiliseringsacties ook steeds **op te volgen en te evalueren**.

²⁴ OESO (2018). [Next generation diversity and inclusion policies in the public service: ensuring public services reflect the societies they serve](#). OECD Working Papers on Public Governance, No.34.

²⁵ Felten, H., Taouanza, I., Broekroelofs, R., Vijlbrief, A. & Cankor, E. (2020). [Wat werkt bij het verminderen van discriminatie](#). Kennisplatform voor integratie en samenleven, Nederland.

Zet acties inzake het bestrijden van discriminatie meer op de voorgrond

Acties gericht op het bestrijden van discriminatie blijven nog te veel op de achtergrond. De commissie vraagt hierbij:

- een duidelijk zicht op hoe ver men staat in het proces om te komen tot **eenduidige en sluitende afspraken over de meldingsprocedure(s)** binnen de Vlaamse overheid. Dit is namelijk een belangrijke en tegelijk eerste stap. De commissie vraagt deze ook te verduidelijken voor wie zich slachtoffer voelt en voor wie getuige is.
- een **duidelijk kader voor de rol van de dienst diversiteitsbeleid in deze procedure**. De commissie wees er in het verleden op dat een intern meldingspunt bij de dienst diversiteitsbeleid een moeilijke opdracht is gezien de dienst daardoor zowel een rol opneemt als klachtenbehandelaar, als stimulerende en ondersteunende partner van het diversiteitsbeleid van de entiteiten en vaak ook individuele medewerkers ondersteunt.
- een duidelijk **overzicht van de controles inzake non-discriminatie bij de Vlaamse overheid en de resultaten** ervan die de afgelopen jaren zijn uitgevoerd door de afdeling Vlaamse Sociale Inspectie.
- welke concrete acties er worden voorzien om discriminatie te bestrijden wanneer deze zich voordoet.
- op basis van het rapport van het Centraal Expertencomité Monitoring Discriminatie zal o.a. **een sensibiliserende nulmeting via correspondentietesten bij de Vlaamse overheid** worden toegepast om binnen de respectievelijke diensten een zicht te krijgen op de aard en de grootteorde van discriminatie bij personeelsaangelegenheden (bv. bij aanwerving).²⁶ De commissie vindt dit positief. De Vlaamse overheid moet immers ook als werkgever op het vlak van terugdringen van discriminatie op de werkvloer haar voorbeeldfunctie opnemen en minstens dezelfde inspanningen leveren als de sectoren binnen de sectorconvenants. De commissie vraagt om, zoals de onderzoekers van het Centraal Expertencomité aangeven, **alle fases van het selectieproces aan de discriminatietoets te onderwerpen**. De resultaten van de meting moeten ook worden vertaald in concrete acties.

Een openbare dienstverlening die voor alle burgers toegankelijk en gelijk is

De commissie onderschreef in eerdere adviezen al het **belang van neutraliteit** voor een openbare dienstverlening die voor alle burgers toegankelijk en gelijk moet zijn. De commissie doet daarbij volgende aanbevelingen:

- Neutraliteit moet zich binnen de Vlaamse overheid richten op het **neutraal handelen** van alle personeelsleden.
- In een competentiegericht HR-beleid is neutraliteit een **competentie die moet gelden voor alle personeelsleden**. In dat opzicht lijkt de deontologische code het meest voor de hand liggende kader om neutraliteit in op te nemen. De modernisering van de deontologische code die in 2021 zal worden doorgevoerd lijkt daartoe een aanknopingspunt.²⁷
- Om de kwaliteit en neutraliteit van dienstverlening van de Vlaamse overheid te monitoren, te controleren en eventueel bij te sturen kunnen kwaliteitscontroleprocessen die in de privésector worden gehanteerd (zoals de opname van telefoongesprekken, mystery shopping/calling) inspiratie bieden. De commissie vraagt te onderzoeken of deze aanpak kan worden ingezet om neutraliteit van de dienstverlening te garanderen en te controleren.

²⁶ [Eindrapport Centraal Expertencomité Discriminatie, VR 2020 1812 MED.0427/2](#)

²⁷ [Beleids- en begrotingstoelichting HR-beleid en Audit Vlaamse Overheid, begrotingsjaar 2021](#)

Verruim kennis- en ervaringsdelen naar andere sectoren

In het kader van de sectorconvenants en het bijhorende addendum inzake non-discriminatie en inclusie vraagt de commissie om ook na te denken over de manier waarop de Vlaamse overheid haar opgebouwde ervaring en expertise inzake non-discriminatie en inclusie met andere sectoren kan delen. Het is positief en belangrijk dat de Vlaamse overheid al jaren inzet op kennisdeling en het delen van ervaringen tussen de verschillende entiteiten, onder meer via personeelsnetwerken en de Commissie Diversiteit voor de diversiteitsambtenaren. Dit kan ruimer worden opengetrokken naar kennis- en ervaringsuitwisseling met andere sectoren.

2.3.2 Binnen een ruimer diversiteits- en inclusiebeleid

Een non-discriminatiebeleid moet worden ingebed **binnen een ruimer diversiteits- en inclusiebeleid waarin verschillen worden erkend en gewaardeerd. Op die manier kan de meerwaarde van diversiteit en evenredige arbeidsdeelname effectief tot stand komen.** De Commissie Diversiteit ziet drie belangrijke voorwaarden om een inclusieve organisatiecultuur binnen de Vlaamse overheid effectief te realiseren: (1) verankering van de diversiteitsgedachte in het organisatiebeleid van entiteiten, (2) zichtbaar engagement voor inclusie aan te top van de entiteiten en (3) alle niveaus betrekken in het realiseren van een inclusieve organisatiecultuur.

De dienst diversiteitsbeleid speelt hierbij een sleutelrol. Ze reikt een kader aan, ondersteunt en stimuleert, maar zorgt ook voor monitoring, evaluatie en responsabilisering.

Verankering van diversiteit binnen het organisatiebeleid van de entiteiten

Sinds 2016 zijn de entiteiten benoemd tot dé kernactoren van het diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid. Zij moeten het diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid uiteindelijk implementeren. Om duurzame resultaten te bereiken is het belangrijk dat maatregelen inzake diversiteit, inclusie en non-discriminatie niet afhankelijk zijn van specifieke betrokken personen binnen de entiteit maar dat ze deel uitmaken van het reguliere organisatiebeleid binnen de entiteiten.

- Het is belangrijk dat de **diversiteitsgedachte verankerd zit in de ondernemingsplannen en managementvisie van de entiteiten**, alsook hun wervings- en selectiebeleid (zie onderdeel 2.2.1). In de beleidsnota 2019-2024 HR-beleid en Audit Vlaamse overheid²⁸ geeft de minister aan dat entiteiten op basis van het strategisch meerjarenplan doelstellingen kunnen formuleren en opnemen in hun ondernemingsplan zodat deze ook deel kunnen uitmaken van de evaluatie van de leidend ambtenaren. Het zou een sterk signaal zijn van de functioneel bevoegde ministers wanneer **diversiteitsparameters en -indicatoren een plaats zouden krijgen in de evaluatie van hun leidend ambtenaren.**
- De commissie vraagt blijvend in te zetten op het **verspreiden van de non-discriminatieclausule in elke entiteit.** Entiteiten kunnen deze clausule opnemen in hun arbeidsreglement of deontologische code. De commissie vraagt een zicht te krijgen op het aantal entiteiten met zo een clausule, op welke manier deze werd uitgewerkt, of deze is opgenomen in het arbeidsreglement of de deontologische code en hoe deze clausule actief wordt uitgedragen binnen de entiteiten.
- De commissie vraagt, zoals de dienst diversiteitsbeleid zich had voorgenomen, om **de non-discriminatieclausule ook mee te nemen in overeenkomsten met derden.** Het principe van non-discriminatie moet immers ook gelden bij het uitbesteden van taken.

²⁸ [Beleidsnota 2019-2024 HR-beleid en audit Vlaamse overheid.](#)

Zichtbaar engagement voor inclusie aan de top

Om een inclusieve organisatiecultuur binnen de entiteiten van de Vlaamse overheid te realiseren is een **zichtbaar engagement van de leidend ambtenaren en hun management- en directiecomités noodzakelijk**. Het is belangrijk dat de noodzaak en urgentie van een inclusie- en non-discriminatiebeleid op managementniveau wordt gevoeld en actief uitgedragen. Ook moet de verantwoordelijkheid voor het realiseren van dit beleid hoog in de organisatie worden gelegd. De commissie doet daarover volgende aanbevelingen:

- In 2017 ondertekenden de leidend ambtenaren van de Vlaamse overheid een engagementsverklaring non-discriminatie die zowel een persoonlijk engagement omvat als het nemen van acties op het niveau van de entiteit. De commissie vraagt een **zicht op de vertaling van deze engagementsverklaringen non-discriminatie in concrete acties binnen de entiteiten** en vraagt deze verder op te volgen en te zorgen voor ervaringsuitwisseling tussen entiteiten.
- Een duidelijke visie en norm inzake non-discriminatie en inclusie, verankerd in het algemeen organisatiebeleid, vormt een stevig fundament. Daarnaast is het belangrijk dat **leidend ambtenaren en hun management- en directiecomités hun sleutelrol in het actief uitdragen van die norm ter harte nemen**. Dit moet zich ook vertalen in diversiteitsplannen afgestemd op de eigen entiteit met duidelijke doelstellingen en op te volgen parameters. En de nodige tijd en middelen voorzien om het plan uit te voeren.
- Onderzoek geeft aan dat mensen minder discrimineren als anderen in hun omgeving dit afkeuren. Ook werkgevers zijn gevoelig aan dit soort sociale normen, vooral binnen hun eigen sector. De dienst diversiteitsbeleid zou kunnen inzetten op een ambassadeursnetwerk van leidend ambtenaren die de diversiteits- en inclusiegedachte binnen de Vlaamse overheid actief uitdragen.
- Dit engagement moet zich ook blijvend vertalen in het **integreren van de diversiteits- en inclusiegedachte in de externe communicatie** van de Vlaamse overheid. Dit impliceert ook dat verder wordt ingezet op integrale toegankelijkheid (van websites, dienstverlening, gebouwen, ...) volgens de principes van universal design. De commissie vraagt hier specifieke aandacht voor de toenemende digitalisering bij de Vlaamse overheid, die zich omwille van de coronacrisis nog versneld doorzet. Binnen de kansengroepen zijn er verschillende deelgroepen die moeite hebben met **digitale toegankelijkheid**. Nochtans zou een overheid alle burgers moeten insluiten in deze vernieuwing. Om dit te realiseren vraagt de commissie om de organisaties die de kansengroepen vertegenwoordigen te betrekken.

Betrek alle niveaus in het realiseren van inclusieve organisatiecultuur

Binnen een inclusieve organisatiecultuur worden verschillen erkend en gewaardeerd zodat de meerwaarde van diversiteit effectief tot stand kan komen. Naast de leidend ambtenaren en hun management- en directiecomité moeten daartoe alle niveaus van de entiteiten betrokken worden.

- **Diversiteitsambtenaren** zijn de ambassadeurs die het overkoepelend gelijkekansen- en diversiteitsbeleid helpen vertalen op entiteitsniveau. Het is belangrijk dat zij daarbij kunnen steunen op het engagement van de leidend ambtenaren als stevig fundament. Om hun rol goed te kunnen opnemen moeten ze voldoende ruimte krijgen. De commissie herhaalt haar vraag om **met het college van leidend ambtenaren af te spreken dat minstens één persoon – afhankelijk van het aantal personeelsleden binnen de entiteit – voldoende tijd krijgt om zich in te zetten voor het diversiteits- en inclusiebeleid binnen de entiteit**. Ook pleit de commissie ervoor om verder te investeren in het uitbreiden van het aantal entiteiten dat hun diversiteitsambtenaar ondersteunt met een **aanvullende werkgroep**

diversiteit, waaraan best iemand van het managementniveau en een HR-medewerker deelneemt. Daarnaast vind de commissie het goed dat er blijvend zal worden ingezet op een goede ondersteuning vanuit de dienst diversiteitsbeleid binnen **een kwaliteitstraject voor diversiteitsambtenaren met het oog op een (verdere) professionalisering** van het diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid.²⁹ Het gaat onder meer over initiatieven zoals de Commissie Diversiteit van de Vlaamse overheid, een jaarlijkse thematische werkgroep, de werkbezoeken en de mogelijkheid tot individuele ondersteuning.

- **HR-medewerkers, rekruteerders en selectoren** vormen een cruciale schakel in het realiseren van een meer diverse instroom en het vormgeven van een inclusief HR-beleid binnen de entiteiten. De commissie vraagt **blijvend te voorzien in de nodige ondersteuning** en opleiding voor selectoren (zie onderdeel 2.2).
- Ten slotte spelen ook **leidinggevend en teamleiders** een sleutelrol in het realiseren van een inclusieve organisatiecultuur. Zij bepalen niet alleen mee de samenstelling van en dus ook diversiteit binnen hun teams, ze geven ook mee vorm aan de inclusiecultuur op de werkvloer. De commissie vraagt om **in te zetten sensibilisering én het ontwikkelen van inclusieve leiderschapscompetenties** zodat alle medewerkers zich geaccepteerd en gewaardeerd voelen en ten volle kunnen bijdragen³⁰.

2.4 Versterkte focus op competenties

2.4.1 Een goed werkende EVC-procedure bij aanwerving en doorstroming

In de beleids- en begrotingstoelichting HR-beleid en Audit Vlaamse Overheid (begrotingsjaar 2021) stelt de minister bij in- en doorstroomprocedures duidelijk de focus te willen leggen op talent en competentie.³¹ De commissie vindt het belangrijk dat de Vlaamse overheid ook daarin haar voorbeeldrol opneemt. Ook personen die niet de vereiste diploma's hebben maar wel over de juiste competenties beschikken, moeten vlot aan de slag kunnen bij de Vlaamse overheid en kunnen doorstromen naar functies op hun niveau. Dat impliceert **een goed werkend competentiebeleid, inclusief een vlotte EVC-procedure** (elders verworven competenties), waarbij de competenties van huidige en toekomstige personeelsleden zichtbaar worden gemaakt en gewaardeerd. De commissie vraagt om binnen het strategisch meerjarenplan verder werk van te maken van de verdere afstemming van de EVC-procedures met het nieuwe decreet betreffende een geïntegreerd beleid voor de erkenning van verworven competenties (van 26 april 2019).³² De commissie vraagt daarover concrete acties op te nemen en geeft daar volgende aanbevelingen bij mee:

- Stap van af van diplomagericht werven en maak van de **EVC-procedure de standaardprocedure**, waarbij elke vacature die niet via de EVC-procedures verloopt moet worden gemotiveerd. Richt generieke niveaubepalende testen in waar ook personen zonder het vereiste diploma aan kunnen deelnemen en waarbij wie slaagt gedurende een aantal

²⁹ [Beleids- en begrotingstoelichting HR-beleid en Audit Vlaamse Overheid, begrotingsjaar 2021](#)

³⁰ OESO-publicatie 2018

³¹ [Beleids- en begrotingstoelichting Hr-beleid en Audit Vlaamse Overheid - begrotingsjaar 2021.](#)

³² Het bewijs van beroepskwalificaties werd in 2020 op basis van dit decreet reeds toegevoegd aan de algemene aanwervingsvoorwaarden. Daarnaast wordt de lijst met knelpuntfuncties waarvoor lijnmanagers mogen afwijken van de diplomaveristen geactualiseerd.

jaren kan meedingen naar een functie op het bijhorende niveau. De niveaubepalende test van de Stad Gent of de cognitieve vermogenstest van de VGC kunnen daarbij inspiratie bieden.

- Zorg bij de afstemming van de EVC-procedures op het nieuwe decreet voor een **vlot hanteerbare procedure** waarbij ook rekening wordt gehouden met het financiële luik voor zowel de entiteiten als de betrokken sollicitant. De commissie vraagt ook aandacht te besteden aan de doorwerking van de erkenning van de EVC's.

2.4.2 Taalbeleid

Een **goed doordacht, doelgericht en ruim verspreid taalbeleid** binnen de Vlaamse overheid moet een prioriteit zijn.

Klare taal in vacatureberichten

Een taalbeleid veronderstelt het gebruik van klare taal in vacatures. De commissie vindt het dan positief dat de dienst diversiteitsbeleid blijvend werk maakt van het **screenen van vacatureteksten** op taaltoegankelijkheid en entiteiten daarin ondersteund.

Eenduidige taalvereisten

Niet elke functie vereist dezelfde talige competenties. **Taalvereisten kunnen dan ook best afgestemd worden op de specifieke noden binnen de functie.** De commissie stond positief tegenover het voornemen in eerder actieplannen om een link te voorzien tussen taalniveaus en de functieniveaus binnen de Vlaamse overheid, en dringt er op aan om hier werk van te maken.

Flotte procedure voor bewijs taalkennis Nederlands

Personen zonder Nederlandstalig diploma moeten hun taalkennis Nederlands bewijzen om aan de slag te kunnen bij de Vlaamse overheid. De bestuurstaalwet bepaalt dat momenteel enkel de Vast Wervingssecretaris (nu Selor) bevoegd is om bewijzen van taalkennis uit te reiken. Het Selor-taalexamen vormt al jaren een structureel probleem voor de tewerkstelling van anderstaligen bij de Vlaamse overheid. Onderzoek door het Instituut voor Levende Talen (2017) en ook de signalen die de dienst Diversiteitsbeleid van hun stagiairs ontvangt bevestigen dit. De commissie vraagt dat:

- De minister en de dienst Diversiteitsbeleid op federaal niveau **blijven aandringen op een aanpassing van de bestuurstaalwet** zodat niet enkel Selor bevoegd is om bewijzen van taalkennis uit te reiken.
- Naast het Selor-taalexamen moeten **ook NT2-certificaten** (bv. uitgereikt door de centra voor volwassenonderwijs (CVO's), de centra voor basiseducatie (CBE's), universitaire talentcentra (UTC's), de taalunie of de Huizen van het Nederlands) erkend worden **als voldoende bewijs voor taalvaardigheid** om aan de slag te gaan binnen de Vlaamse overheid. De commissie verwijst hierbij naar het taalkader van de lokale besturen waarin NT2-certificaten als bewijs voor voldoende kennis van de Nederlandse taal worden aanvaard. Dit taalkader kan als voorbeeld dienen voor de Vlaamse overheid.
- Zolang het Selor-taalexamen de enige weg blijft voor personen zonder Nederlandstalig diploma om hun taalkennis van het Nederlands aan te tonen, is het belangrijk werk te maken van **blijvend overleg met Selor en samen te zoeken naar constructieve oplossingen en concrete acties.** De commissie wijst onder meer op het belang van cultuurneutrale testen, testen afgestemd op de niveaus van het Europees Referentiekader (ERK), testen op basis

van reële werksituaties en representatief voor de eigenlijke taalsituatie en het aanbieden van een representatieve online test zodat kandidaten zich goed kunnen voorbereiden. De commissie vindt het ook belangrijk dat de Vlaamse overheid oefenmomenten (o.a. opleidingen, babbelsessies, talige meters en peters) blijft voorzien voor haar personeel en kandidaten die bij de Vlaamse overheid willen werken.

Taalondersteuning

De commissie vraagt om in te zetten op **taalondersteuning voor anderstaligen tijdens en na het sollicitatieproces**. Zo kan het voor sollicitanten die voldoende kennis Nederlands hebben toch een hele opgave zijn om de administratieve kant van de sollicitatieprocedure te doorlopen. Ook bij tewerkstelling binnen de Vlaamse overheid is het belangrijk om in te zetten op taalondersteuning van anderstaligen om hun taalkennis Nederlands tijdens hun loopbaan verder te versterken. In dat opzicht krijgt de commissie graag een zicht op de eerste ervaringen en resultaten van het werken met ‘taalpartners’ bij hoger opgeleide anderstaligen. Taalpartners zijn personeelsleden die zich engageren om de anderstaligen te ondersteunen door voldoende oefenkansen te beiden en af en toe documenten en mails na te lezen. Daarnaast moet er voor personen in vervangingscontracten, stages en IBO's ook voldoende ondersteuning zijn om zich voor te bereiden op de SELOR- taalexamens indien ze dat wensen.

2.4.3 Digitale geletterdheid

Als gevolg van de coronacrisis zijn digitalisering en telewerken ook binnen de Vlaamse overheid in versneld tempo doorgevoerd. Het relanceplan van de Vlaamse Regering legt eveneens een sterke nadruk op digitalisering, ook van de Vlaamse overheid. Dat impliceert belangrijke wijzigingen in de vereiste competenties van medewerkers en dat in een snel tempo. De commissie vindt het belangrijk dat de Vlaamse overheid blijvend zal inzetten op digitale competenties van het eigen personeel.³³ Een e-inclusieve digitale dienstverlening realiseren als overheid impliceert bovendien dat alle eigen medewerkers toegang hebben tot digitale apparaten en internet, brede digitale vaardigheden kunnen opbouwen, ‘mediawijs’ zijn en naar collega's en burgers toe een brugfunctie kunnen vervullen om hen te helpen bij het bedienen van digitale toepassingen.³⁴

2.5 Structurele ondersteuning handicap

De Commissie Diversiteit vraagt opnieuw prioritaire aandacht voor structurele ondersteuning van personen met een handicap of chronische ziekte. Ook de minister onderschreef dit in zijn reactie op het vorige advies. Verdere inspanningen blijven nodig om het erg lage aandeel van deze groep binnen de Vlaamse overheid te verhogen. De commissie herhaalt dat dit, ondanks de vele inspanningen van de dienst diversiteitsbeleid, meer zal vragen dan sensibilisering en promotie.

Re-integratiebeleid en verlofstelsel voor deeltijdse prestaties

De commissie vindt het belangrijk dat de dienst diversiteitsbeleid blijft **inzetten op de uitbouw van een re-integratiebeleid** binnen de Vlaamse overheid. De commissie herhaalt dat zo'n re-integratiebeleid moet inzetten op aangepast werk, waarbij de capaciteiten van de werknemer

³³ [Beleids- en begrotingstoelichting Hr-beleid en Audit Vlaamse Overheid - begrotingsjaar 2021.](#)

³⁴ SERV (13 mei 2019). Advies E-inclusie. SERV, Brussel.

verzoend worden met de noden van de organisatie. Aangepast werk kan zowel inhouden dat de huidige functie van de werknemer wordt gemoduleerd, als dat de werknemer doorstroomt naar een andere, meer passende functie. Uitstroom is enkel een oplossing wanneer aangepast werk niet mogelijk is. Verder zou de commissie graag **op de hoogte blijven van het gebruik van het verlofstelsel voor deeltijdse prestaties wegens handicap of chronische ziekte**³⁵, alsook van de uitkomst van evaluaties en eventuele aanpassingen die hieraan verbonden werden.

Inzetten op de mogelijkheid van deeltijdse arbeid als hefboom

De commissie vindt het belangrijk dat ook voor andere personen met een handicap of chronische ziekte **wordt ingezet op de mogelijkheid van deeltijdse arbeid, als een vorm van redelijke aanpassing**. Voor personen met een handicap of chronische ziekte is deeltijdse arbeid namelijk een belangrijke hefboom tot participatie op de werkvloer. Zo was in 2019 42,8% van de werkzame personen die hinder ervaren door een handicap of chronische ziekte, deeltijds aan de slag (t.o.v. 24% van de personen zonder hinder)³⁶. Een noodzakelijke randvoorwaarde hiertoe is volgens de commissie om goede combinatiemogelijkheden te voorzien tussen loon uit arbeid en een uitkering, hetgeen op federaal niveau moet worden afgesproken.

Koppenbeleid

De Commissie Diversiteit is bovendien opgetogen met de reactie van de minister op haar vorig advies, dat het 'koppenbeleid' bij besparingen sinds de personeelstelling van juni 2020 **niet langer van toepassing is voor personen met een handicap of chronische ziekte die nieuw instromen**. Dit geldt zowel voor personen die instromen van buiten de overheid, als voor personen die binnen de Vlaamse overheid doorstromen naar een andere entiteit. Op die manier hebben leidinggevenden niet langer een incentive om personen die deeltijds werken sneller te laten uitstromen.

Inzetten op retentie

De cijfers tonen aan dat er verhoudingsgewijs meer oudere werknemers in de entiteiten van de Vlaamse overheid te maken hebben met handicap of chronische ziekte. Om ervoor te zorgen dat zij aan de slag kunnen blijven en niet vroegtijdig uitstromen, moet er voldoende aandacht zijn voor **retentie en (eventuele) redelijke aanpassingen op de werkvloer**.

Tewerkstellingsondersteunende maatregelen (TOM) en integratieprotocol

De Commissie Diversiteit blijft veel belang hechten aan TOM. Voor de commissie zijn dit belangrijke maatregelen om de tewerkstelling van deze groep bij de Vlaamse overheid te ondersteunen en verhogen. De Commissie Diversiteit vraagt dat:

- de dienst diversiteitsbeleid **blijvend inzet op het aanbieden en optimaliseren van deze maatregelen**.
- erop wordt toegezien dat het **voorzien budget ook in de toekomst toereikend blijft**. Het aantal TOM-aanvragen stijgt namelijk overheen de jaren.
- ook voor **jobstudenten, school- en werkstages van kortere duur** redelijke aanpassingen in de vorm van ondersteunende maatregelen mogelijk worden gemaakt. De redelijkheid van

³⁵ Statutaire personeelsleden die o.w.v. een handicap of chronische ziekte van een voltijdse functie terugvallen op een deeltijdse functie, kunnen een vergoeding krijgen van 30% van het mislopen loon bovenop hun deeltijds loon. Zo blijft het inkomen van de betrokken persoon op een aanvaardbaar niveau en kan deze blijven werken.

³⁶ Trendrapport 2020 Kwetsbare groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt, Steunpunt Werk en DWSE, p. 46

de aanpassing moet hierbij steeds worden bewaakt en onder meer worden afgewogen tegen de organisatorische en financiële kost voor de entiteit.

- de dienst diversiteitsbeleid blijvend sensibiliseert rond het **integratieprotocol**. Omdat de TOM functioneren als redelijke aanpassingen moeten ze werken op maat van de persoon in kwestie en ook op maat worden afgesproken. De commissie vindt het integratieprotocol een belangrijk instrument om het gesprek rond ondersteunende maatregelen te voeren.

Voorbehouden betrekkingen

Tot slot blijft de commissie belang hechten aan het instrument van voorbehouden betrekkingen. De commissie herhaalt, bij gebrek aan een reactie op haar voorstellen, haar vragen om:

- via een **analyse van succesvolle cases** na te gaan hoe dit instrument beter in de markt kan worden gezet.
- de bevoegde minister met het College van leidend ambtenaren te laten afspreken dat elke entiteit groter dan of gelijk aan 50 VTE, **gebruik maakt van de optie opgenomen in het VPS om 1% van de betrekkingen uitgedrukt in VTE voor te behouden voor personen met een arbeidshandicap die recht hebben op een langdurige loonkostsubsidie in de reguliere of sociale economie**. Hierbij dient aan de grotere entiteiten (100 VTE of meer) te worden meegegeven dat de norm van 1 VTE ook kan worden ingevuld door 2 halftijdse personeelsleden, gezien personen met een handicap of chronische ziekte vaker halftijds werken. Indien de job in een eerste selectieronde niet kan worden ingevuld, kan de selectie verder via de gewone procedure verlopen.

2.6 Monitoring en Rapportering

Sinds 2018 is monitoring één van de tien prioriteiten binnen het jaarlijkse Gelijkekansen- en Diversiteitsplan van de Vlaamse overheid. Ook voor de commissie is monitoring een belangrijke prioriteit. Gerichte en betrouwbare indicatoren vormen immers een belangrijke basis voor evaluatie en (eventuele) bijsturing van het gevoerde beleid. De commissie waardeert de inspanningen die de Vlaamse overheid de afgelopen jaren op dit vlak heeft geleverd. Tegelijkertijd heeft de commissie een aantal bezorgdheden en vragen in verband met de monitoring van kansengroepen binnen de Vlaamse overheid. De commissie vraagt om:

- een stand van zaken over het onderzoek naar de mogelijkheden om het aandeel personen met een handicap of chronische ziekte te monitoren op basis van administratieve data. Dit kan namelijk een belangrijke stap vooruit betekenen voor het monitoren van de tewerkstelling van deze groep bij de Vlaamse overheid. De minister gaf in zijn reactie op het laatste advies aan dat dit onderzoek tot nu toe gebeurde op basis van informele contacten met de betrokken instanties en in de toekomst zou worden verdergezet.
- zicht te krijgen op de vertegenwoordiging van alle kansengroepen in hogere functieniveaus en kaderfuncties. In voorgaande jaarrapporten was de rapportering over personen met een handicap of chronische ziekte veel beperkter dan voor personen van buitenlandse herkomst. De commissie vraagt om deze monitoring standaard op te nemen voor alle kansengroepen.
- zicht te krijgen op de mate waarin kansengroepen worden bereikt in het wervings- en selectiebeleid. De minister gaf in zijn reactie op het vorige advies aan dat dit deel zou uitmaken van het volgende jaarrapport. De commissie vraagt om ook te onderzoeken in

welke mate het gebruik van een statistische decompositiemethode³⁷ kan worden ingezet om inzicht te krijgen in de mate waarin discriminatie in de verschillende fases van het selectieproces een rol speelt, zoals in het eindrapport van het expertencomité³⁸ wordt aangehaald.

- om niet alleen zicht te krijgen op de vertegenwoordiging van kansengroepen in tijdelijke functies of functies met een vervangingscontract, maar ook van hun vertegenwoordiging in contracten van onbepaalde duur.
- per kansengroep zicht te krijgen op het aantal stagiair(e)s, jobstudenten en jongeren in duaal leren dat doorstroomt naar een aanwerving bij de Vlaamse overheid.
- binnen de monitoring van kansengroepen ook uitzendarbeid mee in kaart te brengen, en daarbij op te volgen of zij nadien ook doorstromen naar andere functies binnen de Vlaamse overheid. De minister beaamde in zijn reactie op het vorige advies dat dit belangrijk is. De administratie zou dit opnemen, maar het zal de nodige tijd vragen. De commissie kijkt alvast uit naar de resultaten.
- een overzicht te krijgen van welke kansengroepen de komende jaren meer gedetailleerd onder de loep zullen worden genomen in het jaarlijks rapport. In zijn reactie op het vorige advies gaf de minister aan dat een rapport over gender in de Vlaamse overheid in opmaak is. De commissie kijkt hier naar uit, evenals naar toekomstige detailrapporten over de andere kansengroepen. Op die manier kan er na verloop van tijd een diepgaander zicht verworven worden op de positie van kansengroepen en de evolutie ervan binnen de Vlaamse overheid.
- werk te maken van het monitoren van motieven voor uitstroom. Zowel een kwantitatief als kwalitatief zicht op de uitstroommotieven van personeelsleden uit de kansengroepen kan een zicht geven op belangrijke kansen en knelpunten.
- om doorheen de ganse de monitoring van kansengroepen minstens ook steeds personen met een migratieachtergrond op basis van het EU15- en EU28-criterium zichtbaar te maken.
- om systematisch alle discriminatiemeldingen en -klachten binnen de Vlaamse overheid te monitoren.

³⁷ De statistische decompositiemethode houdt in dat statistische gegevens over de positie van leden van een bepaalde maatschappelijke groep – waarvoor vermoed wordt dat er discriminatie speelt – te vergelijken met die van een andere groep. Door te controleren voor het effect van andere verklaringsvariabelen (bv. opleidingsniveau) kan het overgebleven groepsverschil aan discriminatie te wijten zijn.

³⁸ [Eindrapport Centraal Expertencomité Discriminatie](#), VR 2020 1812 MED.0427/2