



Vlaams
Parlement

ingediend op **295** (2014-2015) – Nr. 1
19 maart 2015 (2014-2015)

Verslag van de gedachtewisseling

namens de Commissie voor Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur,
Inburgering en Stedenbeleid
uitgebracht door Yasmine Kherbaché en Sofie Joosen

over het Gelijkekansen- en diversiteitsplan 2015
van de Vlaamse overheid

Samenstelling van de commissie:

Voorzitter: mevrouw Mercedes Van Volcem.

Vaste leden:

mevrouw Sofie Joosen, de heren Bert Maertens, Marius Meremans, Willy Segers,
mevrouw Nadia Sminate, de heer Peter Wouters;
de heren Bart Dochy, Michel Doomst, Ward Kennes, Koen Van den Heuvel;
de heer Marnic De Meulemeester, mevrouw Mercedes Van Volcem;
de heer Kurt De Loor, mevrouw Els Robeyns;
mevrouw Ingrid Pira.

Plaatsvervangers:

de heer Björn Anseeuw, mevrouw Vera Celis, de heer Jan Hofkens, mevrouw Lies Jans,
de heren Kris Van Dijck, Karim Van Overmeire;
mevrouw Caroline Bastiaens, de heer Jan Durnez, mevrouw Martine Fournier, de heer Joris Poschet;
mevrouw Lydia Peeters, de heer Bart Somers;
de dames Yasmine Kherbache, Ingrid Lieten;
de heer Bart Caron.

Toegevoegde leden:

de heer Chris Janssens;
de heer Christian Van Eyken.

INHOUD

1. Inleiding door mevrouw Liesbeth Homans, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding	4
2. Toelichting door mevrouw Alona Lyubayeva, Vlaams Diversiteitsambtenaar....	4
2.1. Cijfergegevens.....	4
2.2. Prioriteiten	5
2.3. Vier ondersteuningsprocessen.....	7
3. Tussenkost van de heer Pieter Kerremans, administrateur-generaal SERV, en mevrouw Liselotte Hedeboom, studiedienst SERV.....	7
3.1. Inleiding	7
3.2. Relevante streefcijfers in het kader van evenredige arbeidsdeelname	8
3.3. Sterker inzetten op competenties	8
3.4. Wervings- en selectiebeleid: inzetten op diversiteit en gelijke kansen	9
3.5. Sterke inspanningen voor personen met een handicap nodig	10
3.6. Genderbalans in het topkader in evenwicht brengen	10
4. Vragen en opmerkingen van de commissieleden	11
4.1. Tussenkost van mevrouw Yasmine Kherbache.....	11
4.2. Tussenkost van de heer Marnic De Meulemeester	13
4.3. Tussenkost van de heer Bert Maertens	13
4.4. Tussenkost van de heer Kurt De Loo.....	15
4.5. Tussenkost van de heer Ward Kennes	16
4.6. Tussenkost van mevrouw Els Robeyns	17
4.7. Tussenkost van mevrouw Mercedes Van Volcem.....	17
5. Antwoorden van minister Liesbeth Homans	17
6. Antwoorden van mevrouw Alona Lyubayeva	19
7. Antwoorden van mevrouw Liselotte Hedeboom	23
8. Aanvullende vragen en antwoorden	24
Gebruikte afkortingen.....	27

De Commissie voor Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur, Inburgering en Stedenbeleid besprak op 24 februari 2015 het Gelijkekansen- en diversiteitsplan 2015 van de Vlaamse overheid.

Aan de gedachtewisseling werd deelgenomen door:

- mevrouw Liesbeth Homans, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding;
- mevrouw Alona Lyubayeva, Vlaams diversiteitsambtenaar;
- de heer Pieter Kerremans, administrateur-generaal SERV;
- mevrouw Liselotte Hedeboom, Commissie Diversiteit SERV.

1. Inleiding door mevrouw Liesbeth Homans, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding

Minister *Liesbeth Homans* deelt mee dat dit het laatste actieplan van het lopende meerjarenplan is. In 2015 zal een nieuw meerjarenplan voor de periode 2016-2020 worden opgesteld, met daarin de streefcijfers zoals voorzien in het regeerakkoord.

Voor vrouwen in top- en middenkader bedraagt het streefcijfer 40 percent in plaats van 33 percent. Voor personen met een migratieachtergrond zal het streefcijfer met de nieuwe definitie verhogen van 4 naar 10 percent. Voor personen met een arbeidshandicap blijft het streefcijfer 3 percent.

Het actieplan 2015 werd op 30 januari 2015 goedgekeurd door de Vlaamse Regering. Het behalen van de streefcijfers is een gedeelde verantwoordelijkheid van elke minister van deze Vlaamse Regering.

2. Toelichting door mevrouw Alona Lyubayeva, Vlaams Diversiteitsambtenaar

2.1. Cijfergegevens

Mevrouw *Alona Lyubayeva* stelt dat er genderpariteit is bij de Vlaamse overheid. Ongeveer 50 percent van de personeelsleden zijn vrouwen, maar er is een onevenwicht tussen beleidsdomeinen en entiteiten. Er is sprake van een genderevenwicht tussen 33 en 66 percent. Er is een genderonevenwicht als de cijfers onder de 33 percent of boven de 66 percent liggen. Het genderevenwicht is de facto bereikt in de lagere kaders.

Het aantal vrouwen in het leidinggevend topkader bedroeg in 2013 21 percent. De nieuwe cijfers worden binnen twee weken verwacht, met uitzondering van de cijfers voor mensen met een migratieachtergrond. Voor deze laatste groep wordt gewacht op gegevens van het Rijksregister. Voor 2014 zal er voor een aantal groepen wellicht een dalende tendens zijn, bijvoorbeeld bij de personen met een handicap.

Voor het aantal vrouwen in het leidinggevend en middenkader zijn de cijfers stabiel rond 30 à 31 percent. Men gaat ervan uit dat de beoogde 33 percent op het einde van 2015 zal zijn bereikt. Voor personeelsleden met een migratieachtergrond is het streefcijfer 4 percent, in 2013 bedraagt het reële cijfer 3,1 percent. In 2013-2014 waren er verschillende proefprojecten om de telling te verbeteren. Er is een schommeling van 0,8 à 0,9 percent waardoor de cijfers nu al op 4 percent liggen. De laatste meting moet nog op basis van het Rijksregister gebeuren. De spreker gaat ervan uit dat de 4 percent een jaar vroeger dan gepland zal worden behaald.

Er is een stijging van 0,1 percent in de cijfers van personeelsleden met een handicap of chronische ziekte. Afhankelijk van de telling is het cijfer 1,3 of 1,4 percent. Het gewenste resultaat is 3 percent. Er is een negatieve groei voor deze doelgroep, maar door een verbeterde registratie is er een lichte stijging in de cijfers.

Bij veel entiteiten is diversiteit structureel in de organisatiestructuur opgenomen. Dit blijkt uit ondernemingsplannen, diversiteitsplannen, participatie van diversiteitsambtenaren in beslissingsorganen enzovoort. Bij de gevoerde acties zijn de resultaten niet zo fraai. 24 percent scoort zeer beperkt op acties. Ongeveer 50 percent scoort goed tot zeer goed.

De evolutie van de diversiteitscijfers is eerder matig en beperkt. Bij een aantal entiteiten die wel de streefcijfers haalden, is er nog altijd een negatieve groei. Er moeten nog extra inspanningen worden geleverd om de streefcijfers in vergelijking met de benchmark van de Vlaamse overheid te behalen.

Met het oog op de toekomst dient men de arbeidsmarktevolutie en de evolutie binnen de Vlaamse overheid op te volgen. In het rapport wordt ingegaan op aspecten als vergrijzing, arbeidsmarktkrapte, fenomenen als superdiversiteit, een jongere generatie met migratieachtergrond, een grotere groep personen met een chronische ziekte en handicap enzovoort. Bij de Vlaamse overheid zijn er de besparingen en het krimpend personeelsbestand. Er wordt op het gebied van organisatie flexibeler, deeltijds, plaats- en tijdsonafhankelijk maar ook langer gewerkt. Er is een hoger geschoolde overheid. Veel betrekkingen wijzigen van aard.

2.2. Prioriteiten

Het verankeren van diversiteit is voor de spreker fundamenteel. Andere prioriteiten zijn het integreren van diversiteit in het hr-beleid, welzijn in de werkomgeving, gelijke kansen bij tewerkstelling en een antidiscrimatiebeleid. Bij het verankeren van diversiteit gaat het voornamelijk over een top-down-cultuurverandering, dus de diversiteit bij het management versterken in ondernemingsplannen en managementvisie. Het gaat ook over het top-down uitdragen van diversiteit.

Er zijn een aantal dwingende maatregelen in het plan vermeld. Er wordt gestreefd naar 33 percent vrouwen in het middenkader van de Vlaamse overheid en 33 percent in alle entiteiten tegen einde 2016.

De aandacht gaat naar entiteiten waar geen personeelsleden met handicap of migratieachtergrond aanwezig zijn. Er wordt tegen 2016 gestreefd naar minimaal één personeelslid met een migratieachtergrond en één met een handicap voor de kleinere entiteiten en minimaal 2 percent voor de grotere entiteiten. Men gaat uit van een breed plan voor personen met een handicap en een brede aanpak inzake toegankelijkheid voor de gehele Vlaamse overheid.

De diversiteitsplannen worden opgenomen in de ondernemingsplannen. Voor elke entiteit komt er een tijdslijn en groeipad, waarbij elke entiteit zelf zal moeten schatten wat dit voor instroom en behoud van tewerkstelling betekent. Een diversiteitsevaluatie of -rapportering blijft behouden.

De diversiteit maakt deel uit van de evaluatie van drie groepen van personeelsleden: het topkader, de selectoren en rekruteerders. Diversiteit is voor die drie groepen cruciaal. Door evaluatie te linken aan functioneren in het diversiteitsbeleid kunnen er op langere termijn betere resultaten worden geboekt.

De diversiteit in het personeelsbestand heeft betrekking op de doorgroeikansen voor gender en personen met een migratieachtergrond. Er moet een betere omkadering zijn voor mensen met een handicap of chronische ziekte. Dit gaat ook over het behoud van ervaren medewerkers, kansen voor kortgeschoolden en over de bijzondere nadruk op kansen op stages zoals startbanen en studenten-jobs.

Voor een sterke diversiteitswerking moeten de diversiteitsambtenaren een versterkt mandaat krijgen zodat zij meer inspraak in het dagelijks functioneren van hun entiteit kunnen krijgen. Ze moeten meer zijn dan een doorgeefluik van informatie. Ze moeten een volwaardige gesprekspartner worden bij het nemen van beslissingen rond diversiteit, in- en doorstroom.

Mevrouw Lyubayeva wil de Commissie Diversiteit verder versterken. Er moet externe input komen rond knowhow en aanwezige kennis. De netwerking van professionals binnen de Vlaamse overheid moet worden gestimuleerd.

Bij het hr-beleid is het inclusief denken over de doelgroepen binnen hr het vertrekpunt. Het gaat over een fundamentele cultuurverandering. Doelgroepen worden niet langer een apart hoofdstuk van hr, maar een volwaardig onderdeel ervan. De talentbenadering mag geen omgekeerd effect hebben op de doelgroepen. Een aantal drempels moet worden weggewerkt.

Diversiteit moet in opleidingen en trainingen worden geïntegreerd, niet alleen van de hr-medewerkers maar van iedereen die zijdelings met diversiteit te maken krijgt in het dagelijks functioneren. Verder wil men mentoring en coaching, die vooral voor gender zijn uitgewerkt, uitbreiden naar de personen met een handicap en personen met een migratieachtergrond.

Als het gaat om welzijn op de werkvloer, moeten er meer maatregelen komen die drempels voor personen met een handicap of chronische ziekte wegwerken. Er moet meer taalondersteuning op de werkvloer komen. Er moet een betere doorstroming naar vertrouwenspersonen komen voor personeelsleden bij wie het welbevinden op het werk ontbreekt. De link tussen welbevinden en seksuele geaardheid moet worden versterkt.

Er worden vier netwerken opgericht voor personeelsleden. Het regenboognetwerk Overuit is een bestaand netwerk dat nieuw leven wordt ingeblazen met een genderstudiedag en een onderzoeksrapport. Daaruit blijkt dat het relatief goed gesteld is met genderminderheden binnen de Vlaamse overheid. Er is wel nog nood aan kennis- en informatie-uitwisseling.

Er is gestart met het personeelsnetwerk Mozaiko voor personen met een migratieachtergrond. Dit netwerk is zeer dynamisch. Op 23 februari 2015 startte het netwerk Onbeperkt voor personen met een handicap of chronische ziekte. Doel is deze mensen een extra platform te geven om elkaar te leren kennen en hun bekommernissen mee te geven aan de dienst Diversiteitsbeleid en de hr-medewerkers. Het netwerk VlechtwerkPlus voor vrouwen in midden- en topkader wordt verder versterkt. Men hoopt dat de netwerken ambassadeurs worden die als rolmodel de werking van diversiteit in de entiteiten en afdelingen versterken.

Men wil investeren in een betere toegankelijkheid bij de instroom door betere informatie, duidelijkere taal, dienstverlening en gebouwen. Er komt bijzondere aandacht voor 'adverse impact' bij de selecties. Er komt meer aandacht voor de vereenvoudiging van de procedure van de gelijkschakeling van diploma's en de EVC-procedure. Er wordt gekeken hoe de taaltesten in verhouding kunnen staan met de vereisten van functies. Er wordt gekeken naar de versoepeling van de nationaliteitsvoorwaarden. Er startte een bevraging van nieuwe kandidaten om

onbekende drempels op te sporen. Men hoopt hieruit conclusies voor het plan 2016 te kunnen trekken.

De drempels op de werkvloer zijn gelijklopend. Het gaat om redelijke aanpassingen, taalondersteuning, ondersteuning bij Radicaal Digitaal voor alle groepen, coaching en mentoring en de EVC-procedure.

Neutrale selectie is zeer belangrijk. Samen met het Agentschap Overheidspersoneel wordt gekeken hoe een neutrale selectie kan plaatsvinden. Er zijn een aantal lopende pilootprojecten. Er is een omzendnota opgemaakt met kwaliteitscriteria voor selectie. Antidiscriminatie komt in de selectieprocedure prominent aan bod. Men wil antidiscriminatie integreren in opleidingen en coaching van leidinggevers, rekruteerders en selectoren. De bestaande klachtenprocedure moet bekender en toegankelijker worden. De sleutel voor een betere doorgang van klachten ligt bij centrale vertrouwenspersonen. Feitelijke discriminatie moet worden bestreden. De deontologische code moet daarover zeer duidelijk zijn.

2.3. Vier ondersteuningsprocessen

Dit alles wordt gerealiseerd via monitoring, dus de analyse van de vorderingen van het diversiteitsbeleid. Er wordt over kwaliteit en kwantiteit van de inspanningen binnen de Vlaamse overheid gerapporteerd. Er wordt getracht binnen de dienst en de Vlaamse overheid de expertise verder uit te bouwen en de bestaande expertise te ondersteunen. Er wordt veel aandacht gegeven aan sensibilisering. Daardoor kunnen er accenten worden gelegd op aanwezige good practices, rolmodellen en op de Vlaamse overheid als een aantrekkelijke en diverse werkgever. Dit gebeurt via arbeidsmarktcommunicatie.

3. Tussenkomst van de heer Pieter Kerremans, administrateur-generaal SERV, en mevrouw Liselotte Hedeboom, studiedienst SERV

3.1. Inleiding

De heer *Pieter Kerremans* stelt dat het advies dat zal worden voorgesteld zowel door de sociale partners binnen de SERV als door de andere partners van de Commissie Diversiteit binnen de SERV werd goedgekeurd. De Commissie Diversiteit werd twaalf jaar geleden opgericht om in consensus met sociale partners, het gebruikersoverleg Handicap en Arbeid en het Minderhedenforum adviezen te geven over evenredige vertegenwoordiging van kansengroepen in het sociaal-economisch leven, gelijke kansen en diversiteit.

Het diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid streeft naar het realiseren van evenredige participatie en gelijke kansen binnen het eigen personeelsbeleid. Het uiteindelijke doel is dat dit een afspiegeling moet zijn van de samenstelling van de beroepsbevolking. Dit impliceert de afwezigheid van elke vorm van discriminatie. De SERV en de Commissie Diversiteit waarderen de inspanningen die de Vlaamse overheid levert. Het huidige plan zal daar zeker een bijdrage toe leveren.

De SERV en de Commissie Diversiteit zijn er zich van bewust dat het behalen van de streefcijfers een grote inspanning vergt. Zelfs als ze worden behaald, is het uiteindelijke doel van de evenredige vertegenwoordiging nog niet gerealiseerd. Het is daarom belangrijk dat het sterke engagement voor diversiteit blijft. Dat moet blijken uit de manier waarop besparingen vorm krijgen, het belang van de diversiteitsdoelstellingen in de evaluatie van leidend ambtenaren en selectieverantwoordelijken en uit de gevoerde acties. Er is nog ruimte om sterker in te zetten op diversiteit.

3.2. Relevante streefcijfers in het kader van evenredige arbeidsdeelname

Mevrouw *Liselotte Hedeboom* stelt dat in het advies wordt gevraagd om relevante streefcijfers naar voor te schuiven. De Vlaamse overheid en het gelijkekansen- en diversiteitsplan streven naar de realisatie van evenredige arbeidsdeelname en gelijke kansen binnen het eigen personeelsbeleid. De streefcijfers zijn daar een belangrijk instrument voor. Ze geven een richting aan en zorgen ervoor dat monitoring mogelijk is. De streefcijfers staan naast andere acties om het doel te bereiken.

Voor personen met een migratieachtergrond zijn de SERV en de Commissie Diversiteit positief over de verhoging van het streefcijfer naar 10 percent. Het was een vraag uit het vorige advies, maar dan wel gekoppeld aan de VESOC-definitie van personen van allochtone afkomst. De sociale partners en kansengroepen zijn het niet eens met de verruiming van de definitie naar die van het Integratiedecreet. Dat decreet heeft een andere doelstelling dan een evenredige arbeidsdeelname. De logica van de verruiming is onduidelijk. Ze betreuren dat dit niet in overleg met de sociale partners gebeurde. Het advies pleit dan ook voor het behoud van de VESOC-definitie met het EU15-criterium. Dat is cruciaal om relevante streefcijfers te behouden.

Daar de Vlaamse overheid geen onbeperkt budget heeft, moet er op de meest kwetsbare groepen worden gefocust. Binnen het kader van de evenredige arbeidsvertegenwoordiging is dat voor personen van allochtone afkomst nog altijd de groep die valt onder de VESOC-definitie met het EU15-criterium. De VESOC-definitie zegt dat personen van allochtone afkomst die groep zijn met een huidige nationaliteit of een nationaliteit bij geboorte van een land van buiten de EU15-landen of een persoon van wie minstens een ouder of twee grootouders de huidige nationaliteit of de nationaliteit bij geboorte van een land van buiten de EU15-landen heeft.

De verruiming van de definitie heeft tot gevolg dat de EU15-landen als Belgische nationaliteit moet worden gelezen en dat de grootouders wegvallen. Bij de operationalisering van de VESOC-definitie kan er op dit moment ook nog geen rekening worden gehouden met de grootouders omdat er pas voor de groep geboren vanaf 1978 betrouwbare gegevens zijn.

De werkzaamheidsgraad is een belangrijke indicator voor de evenredige arbeidsdeelname. De in België geboren beroepsbevolking van 25 tot 64 jaar (in 2013) heeft een werkzaamheidsgraad van 76,2 percent. Voor personen geboren in EU15-landen is de werkzaamheid 71,3 percent. Voor personen geboren buiten de EU15 daalt het sterk naar 58,7 percent. Overkwalificatie is ook veel sterker voor personen geboren buiten de EU15-landen.

3.3. Sterker inzetten op competenties

De Vlaamse overheid moet sterker inzetten op competenties, die meer objectief in kaart moeten worden gebracht. Dat kan ervoor zorgen dat onbewuste vormen van achterstelling vermeden worden. Zo is een competentiebeleid een belangrijk element van een duurzaam diversiteitsbeleid.

De Commissie Diversiteit ziet een aantal mogelijke acties. Sinds 2012 is het bij de Vlaamse overheid bij sollicitaties mogelijk rekening te houden met EVC's. De procedure wordt echter haast nooit toegepast omdat ze te zwaar is. Men vraagt dit bij te sturen en er een standaardprocedure van te maken, zodat er gemotiveerd moet worden indien de procedure niet wordt gebruikt. Er wordt ook gevraagd om minder papiergerichte assessmentvormen te hanteren. Nu wordt de portfoliomethodiek naar voor geschoven waardoor het voor nieuwkomers moeilijk

is om documenten over EVC's uit het thuisland in te brengen. De periode van zes weken is daarenboven te kort om die documenten te kunnen vertalen. De kostprijs van de EVC-procedure is een belangrijke struikelblok. De SERV en de Commissie Diversiteit vragen om de kostprijs door al de entiteiten te delen en niet enkel de entiteiten die gebruikmaken van de EVC-procedure.

Er wordt gepleit voor meer realistische en functiespecifieke taaltesten omdat niet voor elke functie eenzelfde niveau van Nederlands nodig is en de kennis van het Nederlands versterkt kan worden op de werkvloer. Dit vergt een aanpassing van de Bestuursstaalwet die stelt dat een bewijs van kennis van het Nederlands enkel door Selor kan worden afgeleverd. Die taaltesten zijn vrij moeilijk en voor sommige functies ligt de lat vrij hoog.

Er wordt gevraagd de statutaire betrekkingen open te stellen voor onderdanen van de niet-Europese Economische Ruimte. De competenties van personen met een handicap kunnen pas tot uiting komen als er werk wordt gemaakt van redelijke aanpassingen. Het is in dat kader belangrijk de individuele context te kennen zodat er niet met algemene maatregelen wordt gewerkt. Er wordt voorgesteld een helpdesk op te richten voor advies voor entiteiten die van redelijke aanpassingen werk willen maken. De Vlaamse overheid zou daarvoor een beroep kunnen doen op de gespecialiseerde sector.

3.4. Wervings- en selectiebeleid: inzetten op diversiteit en gelijke kansen

De beleidsnota Bestuurszaken vermeldt dat de hr-taken zullen worden gecentraliseerd in een gemeenschappelijk dienstencentrum voor personeel en organisatie. Het gaat om het Agentschap Overheidspersoneel, dat ook alle hr-taken van Jobpunt Vlaanderen overneemt. De meerwaarde ervan kan nog niet worden ingeschat, maar het is een opportuniteit die moet worden aangegrepen om meer aandacht voor diversiteit en gelijke kansen te hebben in het wervings- en selectiebeleid. Er zouden daarvoor duidelijke richtlijnen moeten worden opgesteld en een koppeling worden gemaakt aan de diversiteitskennis.

Er wordt voorgesteld om de werving en selectie tot en met de uitstroom van de kansengroepen te monitoren. Om het groeiscenario te bereiken is een groeipad nodig met streefcijfers, dat geldt voor alle aanwervingen en selecties. Het is voor kansengroepen belangrijk in te zetten op secundaire wervingskanalen zoals stages, jobstudenten enzovoort. Die vacatures moeten algemeen bekend worden gemaakt, zoniet worden de kansengroepen onvoldoende bereikt gezien het personeelsbestand van de Vlaamse overheid nog geen goede afspiegeling is van de Vlaamse beroepsbevolking.

Een andere mogelijke actie is redelijke aanpassingen doorvoeren voor studenten-jobs voor personen met een handicap. Er moet goed worden gecommuniceerd dat ze daar een beroep op kunnen doen.

De wervings- en selectie-instrumenten zouden moeten worden gescreend op ongewenste effecten. Er zijn studies die aantonen dat 'adverse impact' kan worden vermeden door bijvoorbeeld meer met open vragen of een divers samengestelde jury te werken. Daarnaast wordt er gepleit om de toegewezen consulenten van de VDAB meer in te schakelen. Die consulenten werken gratis en gaan voor specifieke vacatures personen uit de kansengroepen zoeken om aan die selecties deel te nemen. Dat zou voor de Vlaamse overheid een standaard-procedure kunnen worden.

3.5. Sterke inspanningen voor personen met een handicap nodig

Voor personen met een handicap worden sterkere inspanningen gevraagd. Het streefcijfer is 3 percent. In 2013 bedroeg het reële cijfer 1,4 percent. In relatieve cijfers is dit een stagnatie maar in absolute cijfers is er een daling met 13 personen ten opzichte van 2012. In de toekomst zal er door pensionering nog een grotere uitstroom van deze groep zijn.

De SERV en de Commissie Diversiteit ondersteunen een aantal acties die de Vlaamse overheid in het actieplan 2015 voorstelt: het niet meetellen van personen met een erkende handicap in de personeelsbesparingen, het omzetten naar reële verhouding van een voltijdse tewerkstelling van het deeltijds werk en rendementsverlies door handicap of chronische ziekte en het zorgen dat er binnen de Vlaamse overheid ruimte blijft voor tewerkstelling voor personen met mindere flexibiliteit.

De SERV en de Commissie Diversiteit vragen nog extra inspanningen van de Vlaamse overheid. Het Instituut voor de Vlaamse Overheid evalueerde op vraag van de Commissie Diversiteit de bestaande instrumenten voor personen met een handicap. De SERV en de Commissie Diversiteit vragen de opvolging van het evaluatieonderzoek participatief aan te pakken en de doelgroep via het gebruikersoverleg Handicap en Arbeid te betrekken.

Voor de ondersteuning van personen met een handicap is rendementsondersteuning een belangrijke maatregel. Dit instrument zou moeten worden herwerkt. Het budget voor die maatregel moet tijdig bij de betrokken entiteit terechtkomen. Vaak gebeurt dit niet of komt het op een hoger niveau terecht. Een individuele toekenning is belangrijk omdat de individuele context bepalend is. Het budget zou in evenwicht met het streefcijfer moeten zijn. Momenteel is dat een vast bedrag. Als de maatregel een succes is, moet dit bedrag door meerdere rendementsondersteuningen worden gedeeld. Daardoor wordt de maatregel, bij gebrek aan geld, uitgehold. Een te onderzoeken optie is een percentage vast te hangen aan de totale loonkost van het personeel van de Vlaamse overheid.

Het volgen van een gespecialiseerde individuele beroepsopleiding kan nu niet omdat wie dat volgt nog altijd via een vergelijkende selectie aangeworven moet worden. Er wordt voor gepleit om personen met een gespecialiseerde individuele beroepsopleiding zonder vergelijkende selectie aan te werven.

Er zou meer werk kunnen worden gemaakt van een beleid betreffende re-integratie in elke entiteit en een snellere opstart van de re-integratietrajecten zodat de pensioencommissie echt een laatste stap wordt. Ten slotte wordt voorgesteld de deeltijdse tewerkstelling waar mogelijk te stimuleren.

3.6. Genderbalans in het topkader in evenwicht brengen

Bij de streefcijfers is ook de genderbalans in het topkader van belang. Het streefcijfer zal daar tegen 2015 niet kunnen worden behaald. Met de huidige besparingen en fusies zal het nog moeilijker worden. De Vlaamse Regering wordt opgeroepen het totaalbeeld van de genderbalans in het oog te houden. Er wordt gevraagd inspanningen te doen om het aandeel vrouwen bij de kandidaten voor topfuncties te laten stijgen en blijvende aandacht te hebben voor de doorstroming van lagere naar midden- en topkaderfuncties. De SERV en de Commissie Diversiteit betreuren tot slot dat de focus op leidinggevende functies in het topkader verdwijnt.

4. Vragen en opmerkingen van de commissieleden

4.1. Tussenkomsst van mevrouw Yasmine Kherbache

Mevrouw *Yasmine Kherbache* wil in eerste instantie weten wat er, in het kader van een neutrale dienstverlening, onder de term neutraliteit wordt verstaan. Hetzelfde geldt voor het begrip neutraliteit zoals vermeldt in de deontologische code. Het SERV-advies merkt op dat bij het grondwettelijk principe van gelijke en neutrale behandeling de focus op de dienstverlening moet liggen. Kan de minister bevestigen dat het dragen van een hoofddoek achter een loket in overeenstemming is met het neutraliteitsbeginsel?

De dienst Diversiteitsbeleid zal in 2015 onderzoeken of het mogelijk is een neutrale preselectie in te voeren. Neutraal betekent hier gender-, leeftijds- of afkomstneutraal. Aan welke pistes denkt men dan en welk politiek signaal wil men daarmee geven? Is het de keuze van deze regering om diversiteit op deze manier te 'neutraliseren'?

De nationaliteitsvoorwaarde voor statutaire benoeming is opgenomen in artikel 10 van de Grondwet. De afdeling Regelgeving en de dienst Diversiteitsbeleid zullen bij de federale overheid aandringen om dit probleem op te lossen. Politiek is het echter efficiënter als de minister dit zelf zou doen. Is de minister bereid om dit punt op het Overlegcomité te agenderen en deze drempel weg te werken?

AWV nam blijkbaar niet deel aan de diversiteitsscans. Waarom niet? Geldt dit ook voor de toekomst? IWT was te laat. Wat was hiervoor de reden? Uit de resultaten blijkt dat ruim 80 percent van de entiteiten zeer beperkt tot matig inzet op diversiteit en gelijke kansen. Hoe zal dit cijfer worden verbeterd? Er zijn positieve acties nodig maar die zijn niet terug te vinden in het plan, noch in de nota aan de Vlaamse Regering.

Uit het overleg met het Strategisch Overlegforum Personeel en Organisatie blijkt dat de doelgroepen onvoldoende worden bereikt. De Vlaamse overheid moet de expertise bij de selectoren verhogen. Er zijn meerdere organisaties die expertise in het bereiken van die doelgroepen hebben. Aan welke acties wordt gedacht om de doelgroepen beter te bereiken en om bij de selectoren de expertise te verhogen?

Het Voorzitterscollege wees erop dat er voldoende instroom nodig is om vooruitgang te boeken. De kwalitatieve doelstellingen van het ontwerp van actieplan zijn volgens het college moeilijk realiseerbaar, rekening houdend met de personeelsbesparing. Is dat een terechte bedenking of bent u het er niet mee eens?

Volgens een eerste raming op basis van de nieuwe definitie van personen met migratieachtergrond ligt het huidige percentage op 5,5 à 6 percent. Dat is alvast boven de 4 percent. Met de nieuwe definitie wordt een doelstelling van 10 percent vooropgesteld. Een stijging van 1 percent per jaar zou haalbaar zijn. Waarop is die stelling gebaseerd? In de nota zijn immers geen positieve acties opgenomen die een inhaaloperatie nastreven. Als het enkel om een demografisch effect gaat, wordt dit beter duidelijk gesteld.

Voor vrouwen speelde het demografisch effect, maar bijvoorbeeld voor het topkader zijn nog altijd positieve acties nodig om de streefcijfers te halen. Hetzelfde geldt voor personen met een migratieachtergrond. Er zijn er meer en zeker wanneer men de definitie uitbreidt zal men meer 'koppen' kunnen tellen. Gaat het enkel om het demografische effect en niet om beleidsinspanningen?

Mevrouw Kherbache stelt vast dat, voor de bepaling van de streefcijfers van de doelgroep, de VESOC-definitie wordt losgelaten en dat men voortaan de definitie van het Integratiedecreet hanteert. Als reactie op de terechte kritiek van de SERV wordt in de nota aan de Vlaamse Regering gesteld dat de EU15'ers worden meegenomen omdat er een stijgende intra-EU-migratie is. De nota van de Vlaamse Regering stelt: "Een beleidsmatige afbakening die met deze evolutie rekening houdt, is toekomstgericht. De impliciete veronderstelling dat behorende tot EU15 achterstandsmechanismen zou uitsluiten, is niet correct."

De spreker meent dat streefcijfers niet het recht verlenen om mensen voor te trekken. Streefcijfers zijn een manier om het beleid te evalueren, om te kijken of het beleid effectief is. De essentie van streefcijfers is ervoor te zorgen dat de werkvloer een afspiegeling is van de samenleving, met gelijke kansen en een gelijke behandeling voor iedereen. Een streefcijfer maakt een foto. De lens die daarvoor gebruikt wordt, moet scherp genoeg zijn.

De werkzaamheidsgraad bij Belgen bedraagt 76 percent, bij EU'ers 71 percent en bij niet-EU'ers 58 percent. Men mag desnoods een streefcijfer hanteren voor de EU15. Maar streefcijfers geven het recht niet om ongelijk te behandelen. Evenredige arbeidsdeelname is niet dezelfde beleidsdoelstelling als een foto maken of het monitoren van de toestand. Deze twee gelijkstellen is zeer verontrustend voor het diversiteitsbeleid. Evenredige arbeidsdeelname is er voor zorgen dat iedereen gelijke kansen krijgt. Als er na een telling wordt vastgesteld dat er verschillen in werkzaamheidsgraad zijn, moet een knipperlicht gaan branden. Op basis van het gelijkekansen- en non-discriminatiebeleid moet er dan als samenleving worden ingegrepen.

De minister mag de definitie van het Integratiedecreet behouden, maar ze mag de VESOC-definitie niet loslaten omdat de achterstelling daar zo groot is. Europa gebruikt die ook in de 2020-doelstellingen. Alle niet-EU'ers worden er systematisch opgevolgd. Zo kan de effectiviteit beter worden nagegaan. Als met het verruimen van de definitie een streefcijfer van 17 percent zou zijn genomen, dan zou dit positief, objectief en neutraal zijn. De doelstelling zou evenredig mee opgetrokken zijn.

Mevrouw Kherbache pleit ervoor de niet-EU'ers niet los te laten. Het is belangrijk om daar het effect van het beleid te meten, precies omdat de achterstelling daar zo groot is. In ieder geval is het onjuist dat een pleidooi voor de monitoring van de niet-EU'ers een achteruitschuiven van de EU15'ers moet betekenen. Monitoring van niet-EU'ers heeft niets te maken met het wegwerken van de achterstand van EU'ers.

In welke mate zal de minister de opmerkingen van de SERV verwerken in de verdere operationalisering van het beleid? Worden de suggesties van de SERV over de taaltesten door Selor geoperationaliseerd? Wordt de aanbeveling van de SERV over een vijfjaarlijkse effectiviteitsevaluatie van de diversiteitsscan overgenomen? De SERV beveelt ook aan de voorziene diversiteitsparameters en -indicatoren een vaste plaats te geven in de evaluatie van hr-medewerkers, rekruterings- en selectiemedewerkers en het middenkader. Zal dit gebeuren? Zal bij de aanwerving en selectie automatisch de procedure van toegewezen consulenten van de VDAB worden toegepast?

Diversiteit wordt opgenomen in de periodieke evaluaties van het welbevinden op de werkvloer. Wat wordt daarmee bedoeld? Over wiens welbevinden gaat het? Wat zijn de parameters?

De Vlaamse overheid zal de inspanningen van de leidend ambtenaren die personen uit de doelgroepen tewerkstellen, honoreren. Hoe gaat dit gebeuren?

Voor de evaluatie van de leidend ambtenaren en hr-medewerkers zal het diversiteitsrapport worden gebruikt. Hoe wordt dit concreet gedaan? Worden er concrete stappen gezet voor het opnemen van diversiteit in het ontwikkeltraject van leidinggevend?

In de toelichting werd van een top-downmainstreaming van het diversiteitsdenken gesproken. Hoe wordt dit in het ontwikkelingstraject van leidinggevend opgenomen? Hoe zit het met het versterken van het mandaat van de diversiteitsambtenaren? Of hebben zij enkel een sensibiliserende en informerende rol?

4.2. Tussenkoms van de heer Marnic De Meulemeester

De heer *Marnic De Meulemeester* vindt de streefcijfers een van de meest zichtbare elementen in het actieplan. Ze stemmen nog niet overeen met de cijfers van het regeerakkoord, die pas vanaf het volgende meerjarenplan als streefcijfer zullen gelden. De cijfers van het voorliggende actieplan zijn nochtans ook ambitieus. Het zal niet gemakkelijk zijn ze te realiseren daar uit de diversiteitsscans blijkt dat 80 percent van de entiteiten van de Vlaamse overheid zeer beperkt tot matig inzet op diversiteit en gelijke kansen. In combinatie met de besparingen betekent dit dat de focus moet liggen op de meest kwetsbare groepen.

In 2010 schroefde de Vlaamse overheid het streefcijfer voor de tewerkstelling van personen met een handicap of chronische ziekte terug van 4 naar 3 percent. Vanaf 2016 blijft die 3 percent gehandhaafd. Voor de andere kansengroepen worden de streefcijfers fors verhoogd. Waarom gebeurt er geen verhoging voor personen met een handicap of chronische ziekte? De pensioenleeftijd wordt verhoogd. Met een krimpende instroom van jongeren is het essentieel te werken aan een retentiebeleid. Nu Vlaanderen ook kiest voor de vermaatschappelijking van de zorg voor personen met een handicap met psychische problemen, lijkt het evident dat het streefcijfer wordt opgetrokken. Werk kan een stabiliserende factor zijn en is het middel bij uitstek tot integratie en inclusie.

Vanaf 2016 komt er een nieuwe definitie voor personen met een migratieachtergrond. De nieuwe definitie vermeldt criteria zoals de nationaliteit van het personeelslid, de eerste nationaliteit van het personeelslid, de eerste nationaliteit van de vader en de eerste nationaliteit van de moeder. Als het in één van de gevallen om de niet-Belgische nationaliteit gaat, dan beschouwt de Vlaamse overheid dit als een migratieachtergrond. Dit lijkt een definitie die niet dienstig is vanuit het oogpunt van het diversiteitsbeleid. De tewerkstelling van Duitsers, Nederlanders, Fransen of Italianen of hun kinderen loopt niet mank. De definitie zal ongetwijfeld wel helpen om de streefcijfers gemakkelijker te halen. Het advies van de SERV pleit ervoor de koppeling met de VESOC-definitie te behouden. Volgens de SERV moet er op de meest kwetsbare groepen gefocust blijven vanuit het oogpunt van de evenredige arbeidsdeelname. Kan de minister hierover meer duidelijkheid brengen?

Veertig percent van de entiteiten scoorde matig op het diversiteitsbeleid. Negentien percent scoorde zeer goed en 41 percent had slechts in een beperkte tot zeer beperkte mate aandacht voor diversiteit en gelijke kansen. Hoe verklaart de minister dit?

4.3. Tussenkoms van de heer Bert Maertens

De heer *Bert Maertens* vindt de opdracht van de Vlaamse diversiteitsambtenaar zeer moeilijk. Dikwijls is een horizontale aanpak de beste, maar het is niet altijd de gemakkelijkste. Het gaat om een breed takenpakket en een ambitieuze opdracht. De diversiteitsambtenaar werkt op basis van morele stimulering van de

hr-diensten en leidinggevend ambtenaren via netwerkevenementen, communicatie, sensibilisering, maar vooral door het verspreiden van goede praktijken.

De streefcijfers zullen in 2015 slechts voor twee kansengroepen min of meer worden bereikt. De resultaten van de diversiteitsscans zijn zeker niet schitterend. Heeft de diversiteitsambtenaar het gevoel dat ze impact heeft op het beleid van de lijnmanagers? Hoe kunnen de lijnmanagers nog meer worden geresponsabiliseerd? Uit het verslag van het Voorzitterscollege blijkt dat er heel wat goede intenties zijn bij de lijnmanagers. Moet er niet meer worden gefocust? Is er geen overkill aan initiatieven waardoor het bewerkstelligen van de doelstellingen op de werkvloer verloren gaat?

De cijfers in verband met personen met een handicap stagneren. Er is zelfs een negatief saldo tussen in- en uitstroom. De realiteit is dat de besparingen onherroepelijk een impact zullen hebben op de aanwervingen en dus op de diversiteitscijfers. Dat is allicht de reden van het voorstel in het actieplan om personen met een handicap of chronische ziekte uit de besparingsoefening te houden. Uit de goedkeuring van het actieplan door de Vlaamse Regering kan men afleiden dat die hiermee akkoord gaat. Is dat zo? De dienst Diversiteitsbeleid zal het Voorzitterscollege voorstellen hoe dit in de praktijk moet gebeuren. Wat is de stand van zaken?

De spreker merkt op dat acties uit het verleden zoals rendementsondersteuning, arbeidspostaanpassingen enzovoort, niet altijd het gewenste effect hadden. Wat is daarvan de oorzaak en wat kan daaraan gebeuren?

Het streefcijfer voor personen met een migratieachtergrond stijgt volgens het regeerakkoord van 4 naar 10 percent. De heer Maertens is het niet eens met de stelling dat het vergroten van de doelgroep bij een gelijk streefcijfer een slechte zaak is. De focus wordt nu gelegd op de doelgroep die het nodig heeft. Er gebeurt een aanpassing aan de huidige realiteit. Door de economische crisis is er binnen Europa heel wat migratie. Mensen die vanuit Zuid-Europa naar Vlaanderen komen om een job te zoeken, moeten ook aan bod kunnen komen binnen de Vlaamse overheid. De focus wordt dus niet alleen op de niet-EU'ers, maar ook op de uitgebreide EU gelegd. De groep wordt vergroot om meer mensen bij het diversiteitsbeleid te kunnen betrekken. Dan kan men discussiëren over de percentages: 10 percent, 11 percent, 17 percent enzovoort. Maar realisme dwingt tot haalbare streefcijfers. Het Voorzitterscollege stelt impliciet dat het al moeilijk zal zijn om de 10 percent te halen, maar dat het haalbaar is en dat het daarvoor inspanningen wil leveren.

Bij personen met migratieachtergrond blijkt de verticale doorstroom binnen de Vlaamse overheid een probleem te zijn. De Vlaamse diversiteitsambtenaar wil daar iets aan doen. Kan dit worden geconcretiseerd? Gaat de aandacht naar de groep medewerkers met een migratieachtergrond? Welke specifieke focus wil ze daar gaan leggen? Waarom wordt niet alles geïntegreerd?

De dienst Diversiteitsbeleid zal een voorstel uitwerken om het toepassingsgebied van het diversiteitsbeleid uit te breiden naar de privaatrechtelijke EVA's. Wat betekent dit concreet? Gaan die EVA's verplicht moeten meewerken met het diversiteitsbeleid?

De procedure voor de EVC's werd in januari 2015 aangepast en vereenvoudigd. Zijn er nog andere wijzigingen op komst en wat is de stand van zaken? De erkenning van de buitenlandse diploma's is ook een probleem. Er zijn een aantal initiatieven aangekondigd. Wat is daar de stand van zaken?

4.4. Tussenkost van de heer Kurt De Loor

De heer *Kurt De Loor* meent dat de Vlaamse diversiteitsambtenaar ervan uitgaat dat de streefcijfers niet zullen worden behaald. In het actieplan staat dat het met het huidige beleid onmogelijk is de streefcijfers te halen. De voorziene fusies en besparingen zullen het behalen van de diversiteitsdoelstellingen niet gemakkelijker maken.

Voor personen met een migratieachtergrond zal door de wijziging van de telmethode de Vlaamse overheid al in 2014 de doelstelling van 4 percent voor 2015 behalen. Is dit een reden om te juichen? Het nieuwe streefcijfer van 10 percent met een actieve beroepsbevolking van 15,2 percent met een migratieachtergrond is zeker niet ambitieus. Een belangrijk aandachtspunt is het gebrek aan verticale doorstroom voor personen met een migratieachtergrond.

Door een betere registratie is er voor personen met een handicap of chronische ziekte een stijging van 0,1 percent. In de realiteit is er meer uit- dan instroom. In de toekomst zal dit probleem zich nog neer stellen als gevolg van de vergrijzing. Het Voorzitterscollege wordt gevraagd de personen met een erkende handicap in de besparingen te vrijwaren. Waarom werd deze vraag niet voor personen met een migratieachtergrond gesteld? Bij de aanwerving van een persoon met een handicap wordt gevraagd het rendementsverlies niet mee te tellen. De heer De Loor kan zich bij die vraag aansluiten.

Hij is bezorgd over het feit dat personeelsleden die medisch ongeschikt zijn voor een functie en daardoor een aangepaste baan moeten krijgen momenteel niet onder de doelgroepen ressorteren, maar door een aanpassing van de definitie er wel zullen toe behoren. De heer De Loor meent dat dit in het verlengde ligt van de aanpassing van de definitie van personen met een migratieachtergrond. Dit is geen goede evolutie. Het is gemakkelijk de streefcijfers op te trekken en dan de definitie te verbreden.

Het streefcijfer voor vrouwen in midden- en topkaders wordt 40 percent volgens het regeerakkoord en de beleidsnota Bestuurszaken. Dit lijkt haalbaar voor middenkaders. Voor het topkader is dat onhaalbaar, zeker als er rekening wordt gehouden met de fusies van de entiteiten. De vraag stelt zich waarom vrouwen in het topkader buiten de prioritaire acties vallen voor 2015-2016.

De Vlaamse diversiteitsambtenaar geeft aan dat het cijfer van 40 percent quasi onhaalbaar is. De acties van de dienst zijn gericht op vrouwen die een top- en middenkaderfunctie ambiëren. Er wordt bijna uitsluitend op netwerking en monitoring van eventuele door- en zijinstroom ingezet. Welke overige specifieke acties zullen worden ondernomen om vrouwen in topfuncties te krijgen?

Een rondzendbrief van de vorige Vlaamse Regering met betrekking tot jobstudenten bepaalt dat er gestreefd wordt naar een verdubbeling van de aanwerving van jobstudenten uit de kansengroepen. De cijfers van het aantal jobstudenten uit de kansengroepen in 2013 geven aan dat 15 percent een migratieachtergrond had en slechts 0,17 percent een handicap. Dat is dus ver onder het vooropgestelde streefcijfer. Staat de minister nog achter het beleid van de vorige Vlaamse Regering? Zo ja, dan moeten er heel wat extra inspanningen worden geleverd.

Heeft de Vlaamse diversiteitsambtenaar de indruk voldoende impact te hebben op het realiseren van de streefcijfers? De heer De Loor meent dat een en ander nogal vrijblijvend is. Hij pleit voor zowel een positieve als negatieve bekrachtiging van het beleid.

De dienst Diversiteitsbeleid heeft een aantal stappen gezet om de taalondersteuning op de werkvloer te promoten. In 2013 zou er maar één keer vraag naar zijn geweest. Hoe komt dit? Hoe kan dit worden geoptimaliseerd?

De spreker blijft bekommerd over de procedure in verband met de EVC's. Zonder een grondig bijgestuurde procedure heeft het geen zin het gebruik van deze procedure te stimuleren. Kan er een stand van zaken worden gegeven?

Bij het wervingsbeleid stelt zich de vraag of er eerst breed moet worden gevist en daarna gekeken of er iets nuttig gevangen werd, of omgekeerd dat er met een harpoen naar talent moet worden gemikt. Bij dit laatste kan de diversiteitsconsulent schitterend werk verrichten door bij vacatures gericht te zoeken naar geschikte kandidaten uit de kansengroepen. Dit is een good practice die verder kan worden uitgerold.

De spreker besluit dat de streefcijfers te vrijblijvend zijn. Er is weinig geloof dat die zullen worden bereikt. Entiteiten die een goede score behalen, moeten positief worden bekrachtigd en afdelingen die er weinig werk van maken, moeten worden gesanctioneerd.

Hij roept nog op om te stoppen met het gemorrel aan de definities, zodat het diversiteitsbeleid op een ernstige, doordachte en eerlijke manier kan worden uitgebouwd. De fusies zijn een gemiste kans voor de Vlaamse Regering om te tonen dat het menens is met de diversiteit en het aantal vrouwen in het topkader. Het gaat om een achteruitgang van 10 jaar. In het Voorzitterscollege zijn vrouwen goed om op te treden als plaatsvervanger, maar blijkbaar niet om er effectief lid van te zijn.

4.5. Tussenkoms van de heer Ward Kennes

De heer *Ward Kennes* stemt in met de bezorgdheid van de Vrouwenraad dat het bij een krimpnd personeelsbestand moeilijker is de doelstellingen voor kansengroepen te realiseren. Het diversiteitsplan toont aan dat, ondanks jarenlange inspanningen, gelijke kansen en diversiteit onvoldoende in de structuren van de Vlaamse overheid structureel verankerd zijn. Hoe komt dat en wat is precies de moeilijkheid? Aan dit tempo zal het nog 20 jaar duren vooraleer personeelsleden met een migratieachtergrond een representatief aandeel in het personeelsbestand hebben. Waarom verloopt dit zo traag? Zijn er te weinig kandidaten met de juiste achtergrond? Vinden ze de weg naar de selecties niet? Haken ze te vroeg af? Zijn er drempels?

De aanwezigheid van personen met een handicap blijft een grote uitdaging. Zelfs het streefcijfer van 3 percent is moeilijk te halen, de uitstroom is zelfs groter dan de instroom. Welke bijkomende maatregelen kunnen worden genomen?

Er wordt gepleit voor neutrale selectie waarin naam, gender, leeftijd en afkomst geanonimiseerd zijn. Wat zijn hiervan de voor- en nadelen?

Regelmatig wordt de discussie gevoerd over de omschrijving van personen met een allochtone afkomst. De SERV stelt vraagtekens bij de nieuwe definitie van de Vlaamse Regering. Volgens de minister zijn er ook problemen met mensen afkomstig uit bijvoorbeeld Portugal of Griekenland. Vindt de SERV dit een overtuigend antwoord?

De EVC-procedures zouden te zwaar en omslachtig zijn. De spreker heeft de indruk dat bepaalde sociale partners daar moeilijker voor te bewegen zijn. Zij houden nogal sterk vast aan het klassieke systeem van de diploma's. Die partners zitten ook in de SERV. Is de indruk fout dat het vooral voor de

vakbonden een gevoelig thema is? Hoe gaat de SERV met die verschillende standpunten om? Kunnen de nodige bijsturingen concreter worden voorgesteld?

4.6. Tussenkomen van mevrouw Els Robeyns

Mevrouw *Els Robeyns* onthoudt uit de toelichting van de Vlaamse diversiteits-ambtenaar dat vrouwen het nog steeds moeilijk hebben om door te stromen naar de hogere functies. Ze vindt de vooropgestelde streefcijfers niet heel ambitieus. In de omgevingsanalyse wordt er voor vrouwen in het middenkader een streefcijfer van 38 percent in plaats van 33 percent vooropgesteld. In het regeerakkoord staat zelfs een streefcijfer van 40 percent vrouwen in het top- en middenkader. In dit actieplan werd voor het middenkader 33 percent opgenomen en voor het topkader is er zelfs geen streefcijfer. In het topkader dreigen de vrouwen nochtans het slachtoffer te worden van de geplande besparingen en fusies. Het aantal vrouwen in het topkader zou van 21 percent tot 15 à 18 percent dalen. Hoe gaat het in het regeerakkoord vooropgestelde streefcijfer van 40 percent worden bereikt? Waarom wordt in het plan het streefcijfer voor het middenkader tot 33 percent beperkt? Ze treedt de opmerking van de SERV bij dat de genderbalans voor topambtenaren steeds moet worden bewaakt, ook wanneer er hervormingen en besparingen zijn gepland.

De holebi's en transgenders komen in het actieplan niet aan bod. Misschien is het niet nodig daarvoor streefcijfers op te nemen, maar het is wel belangrijk erover te waken dat deze doelgroep niet gediscrimineerd wordt bij aanwervingen of promoties.

4.7. Tussenkomen van mevrouw Mercedes Van Volcem

Mevrouw *Mercedes Van Volcem* stelt vast dat er in de nota geen eenduidige definitie over chronische ziekten is opgenomen. Gaat de minister contact opnemen met de federale minister over een plan van aanpak om chronische ziekten toe te laten om te werken in periodes dat ze zouden kunnen werken?

Voor mensen met een beperking kan thuiswerk in de beginfase van tewerkstelling een uitweg bieden, om mogelijke barrières te overwinnen en vertrouwen op te doen. Later kunnen ze dan op de werkvloer worden ingeschakeld. Hoe gaat de minister dit aanpakken?

De definitie van personen met allochtone afkomst wordt vernieuwd. Het is positief dat die definitie eenduidig is. Het streefcijfer van 10 percent zou globaal moeten gelden, maar zou voor de verschillende onderdelen van de doelgroep moeten worden gediversifieerd. Is het niet beter voor EU'ers te stellen dat de werkzaamheidsgraad met 5 percent moet verhogen? Voor mensen uit niet-EU-landen, waar de tewerkstellingsachterstand 18 percent bedraagt, stelt zich de vraag hoe het streefcijfer verhoogd kan worden. Er zouden doorgedreven inspanningen moeten worden geleverd die rekening houden met de culturele verschillen van bepaalde nationaliteiten, zoals het verbod om buitenshuis te werken voor vrouwen, het dragen van de hoofddoek enzovoort. Wat is het plan van aanpak om voor bepaalde doelgroepen een hoger tewerkstellingscijfer bij de Vlaamse overheid te krijgen?

5. Antwoorden van minister Liesbeth Homans

De *minister* stelt vast dat heel wat onderwerpen een maand geleden al aan bod kwamen bij de bespreking van de beleidsnota Bestuurszaken. Zij doet opmerken dat de legislatuur vijf jaar duurt. Er rest dus de nodige tijd om concrete actieplannen uit te werken. Zo zal er in 2015 een nieuw meerjarenplan worden uitgewerkt dat zal gelden van 2016 tot 2020. Tal van vragen die vandaag werden

gesteld, gingen eigenlijk over de beleidsnota. Ook de vragen over de verhoging van de streefcijfers en de nieuwe definitie staan eigenlijk los van het actieplan 2015 dat vandaag werd gepresenteerd. Niettemin zal de minister antwoorden op de gestelde vragen.

De EVC-procedure is al herhaaldelijk aan bod gekomen. De bestaande wijzigingen houden in dat er niet meer via sectorcomité 18 moet worden gegaan. De procedure is te log en te duur omdat men via de VDAB moet werken. De bijsturing van de procedure is in voorbereiding, maar de minister vraagt hiervoor nog enig respijt. Er rest nog vijf jaar om het regeerakkoord en de beleidsnota te implementeren.

De NARIC-procedure en de erkenning van buitenlandse diploma's is ook al verschillende malen ter sprake gekomen. Er is daarover overleg gepland met de minister van Onderwijs om te kijken hoe een en ander vereenvoudigd kan worden.

Over neutrale dienstverlening werden onlangs nog actuele vragen gesteld in de plenaire vergadering. De minister heeft toen al uitdrukkelijk geantwoord dat ze geen algemeen verbod op het dragen van een hoofddoek zal opleggen. Er zal ook geen algemene richtlijn worden uitgevaardigd over hoe men zich moet gedragen. Het zijn de leidend ambtenaren die voor de nodige neutraliteit en handhaving instaan.

Zoals reeds gezegd komt er een nieuw actieplan voor de periode 2016-2020. De streefcijfers worden ambitieus opgeschroefd van 4 naar 10 percent voor mensen met een migratieachtergrond. Voor mensen met een beperking blijft het streefcijfer gehandhaafd op 3 percent. Voor vrouwen in het midden- en topkader gaat het cijfer van 33 naar 40 percent. Voor mensen met een beperking blijft het streefcijfer op 3 percent. Momenteel bedraagt het aandeel echter maar 1,4 percent en in het verleden werd het streefcijfer al eens verlaagd. Het lijkt de minister dan beter om een realistisch streefcijfer voorop te stellen. 3 percent komt overeen met een 1200-tal personen, wat toch niet weinig is.

De nationaliteitsvoorwaarde is een federale aangelegenheid, opgenomen in artikel 10 van de Grondwet. De Vlaamse overheid heeft het federale niveau al gevraagd om artikel 10 van de Grondwet aan te passen voor wat specifiek de nationaliteitsvoorwaarde betreft.

De Vlaamse Regering is van oordeel dat de definitie van de EU15 achterhaald is. Het toepassingsgebied van de definitie wordt bepaald op basis van de datum van de toetreding. De EU telt intussen 28 leden en vijf kandidaat-leden. Het uitgangspunt van EU15 is dan achterhaald. De minister heeft nooit beweerd dat er geen inspanningen meer zouden worden gedaan voor mensen van buiten de EU. Zij is het ermee eens dat er aandacht moet zijn voor die mensen. Het behoud van de definitie van EU15 is volgens de minister discriminatoir ten aanzien van mensen uit bijvoorbeeld Spanje, Portugal, Italië, Griekenland. Die mensen moeten ook de kansen kunnen krijgen die andere mensen, die hier geboren zijn en een familieband buiten de EU hebben, nu al krijgen.

De minister is het eens met het voorstel om de groep van mensen met een beperking buiten de besparingen te houden. Voor andere doelgroepen wil ze dat niet overwegen omdat het dan om positieve discriminatie gaat. De minister is tegen elke vorm van discriminatie, of die positief of negatief is. Het is niet gemakkelijk om een persoon met een beperking die afvloeit te vervangen door een andere persoon met een beperking. De minister neemt deze opmerking over personen met een beperking zeker ter harte.

Voor vrouwen in het midden- en topkader zal het streefcijfer in 2016 verhoogd worden naar 40 percent. Er werd opnieuw opgemerkt dat dit moeilijk realiseerbaar wordt door de fusies. De minister verwijst naar de kerntakenplannen die momenteel nog niet allemaal zijn ingediend. Fusies kunnen overigens soms ook een voordeel zijn om vrouwen bepaalde leidinggevende functies te geven.

De minister geeft toe dat er inderdaad weinig verticale doorstroming voor bepaalde kansen- en doelgroepen is. De vereenvoudiging van de NARIC- en EVC-procedure kan daar een oplossing bieden. Daar is echter nog wat tijd voor nodig. De minister vindt 15 percent van de studentenjobs bij de Vlaamse overheid voor personen met een migratieachtergrond een zeer goed cijfer. Er was een streefcijfer voor permanente tewerkstelling van 4 percent voor mensen met een migratieachtergrond. Dat wordt vanaf 2016 10 percent. 15 percent is dan een heel goed resultaat. De 0,17 percent studentenjobs voor mensen met een beperking is uiteraard minder goed. Het is ook niet vanzelfsprekend om studentenjobs bij de Vlaamse overheid in te laten vullen door mensen met een beperking. Niet alle jobs zijn daar jammer genoeg voor geschikt.

De minister is van plan bij de evaluatie van de leidend ambtenaren rekening te houden met het behalen van de streefcijfers. Op die manier worden ze geresponsabiliseerd.

Het anoniem solliciteren werd niet in het regeerakkoord opgenomen. Het principe om de taal bij een aanwerving zo neutraal mogelijk te houden, wordt wel toegepast zodat de vacatures voor iedereen verstaanbaar zijn. Typisch Vlaamse uitdrukkingen of gezegden worden dus niet gebruikt. Op die manier heeft iedereen evenveel kansen om de taal te verstaan.

De Vlaamse overheid is volgens de minister in vergelijking met de privésector een voorbeeld voor de behandeling van mensen met een chronische ziekte. Binnen de Vlaamse overheid is er een minimumrecht van 666 dagen afwezigheid wegens ziekte die worden uitbetaald aan 100 percent. In de privésector is dat heel wat minder. Thuiswerk biedt mogelijkheden, maar niet elke job leent zich daar toe. Er moet daarin een evenwicht worden gezocht. De minister meent dat de leidend ambtenaren zeer empatisch en empirisch omgaan met chronisch zieke personeelsleden. Ze heeft daarover tot nog toe weinig klachten gehoord. De federale ambtenaren die als gevolg van de zesde staatshervorming overkomen, hadden alvast een veel slechtere regeling.

6. Antwoorden van mevrouw Alona Lyubayeva

Mevrouw *Alona Lyubayeva* gaat eerst in op de vragen over het genderevenwicht. Het streefcijfer voor het aantal vrouwen in het middenkader hoeft op dit ogenblik niet verhoogd te worden: het kan op 33 percent blijven. Dat cijfer zal ook gehaald worden. De voorbije jaren zijn er namelijk steeds meer vrouwen in het middenkader. Zij kunnen doorgroeien naar het topkader.

Uit onderzoek blijkt wel dat te weinig vrouwen voor de topfuncties solliciteren. Daarom worden er verschillende initiatieven genomen opdat de vrouwen in het middenkader verder zouden kunnen doorgroeien. Er wordt uitleg gegeven over de topfuncties. Vrouwen hebben ook netwerken nodig die ze kunnen aanspreken als er selecties zijn. Bij vacatures worden de vrouwen ook individueel aangesproken, per mail of telefonisch.

Uit de onderzoeken binnen de Vlaamse overheid blijkt dat er geen effectieve drempel is bij de aanstelling. Er is dus geen glazen plafond. De dienst Diversiteitsbeleid doet het maximaal mogelijke in dit verband en zal dat ook blijven doen.

Binnen het lagere kader is er genderpariteit. Er lopen verschillende trajecten die voorbereiden op een functie in het middenkader. Tachtig percent van de kandidaten is vrouw. Er is daar dus een groot potentieel om naar het middenkader door te stromen. Hopelijk kan men voor het middenkader op termijn evolueren naar genderpariteit.

Voor wat personen met een migratieachtergrond betreft, is de nieuwe telmethode een grote verbetering. Men is namelijk afgestapt van de vrijwillige registratie. Nu wordt er anoniem geteld, op basis van het rijksregisternummer. Zo krijgt men zekerheid over de kwaliteit van de cijfers. De stijging van de cijfers heeft te maken met het feit dat men nu een duidelijker foto heeft. Deze telmethode was noodzakelijk voor een betere monitoring.

De definitie van personen met een migratieachtergrond is een moeilijke discussie. Men mag de foto of de streefcijfers niet vermengen met de evenredige deelname. Beide moeten duidelijk van elkaar gescheiden worden. Als het gaat om de streefcijfers spreekt men over het aantal personen met een migratieachtergrond die aanwezig zijn in de Vlaamse overheid. Dat wordt gemonitord op basis van de definitie. Men kan discussiëren over de waarde van de VESOC-definitie waarin nog rekening wordt gehouden met de herkomst van de grootouders.

De nieuwe definitie impliceert dat men hier op een bepaald moment is aanvaard als Belg en dat men de titel 'allochtoon' heeft verloren. Dit heeft als effect dat de groep verbreedt, dat meer nationaliteiten in aanmerking komen. Inzake monitoring zal hetzelfde systeem worden gehanteerd als bij de monitoring van het Integratiedecreet, zoals de Privacycommissie adviseert. Dit systeem wordt ook gehanteerd door de Studiedienst van de Vlaamse Regering. De landen zullen worden opgesplitst in groepen. Voor elke groep van landen zal men nagaan hoeveel mensen er tewerkgesteld zijn binnen de Vlaamse overheid. Zo zal men bijvoorbeeld kunnen vaststellen of iemand komt uit de EU15, de EU28, de Sub-Saharische regio enzovoort. Al die gegevens zijn beschikbaar. Wat men er dan mee doet, is een andere zaak.

Mevrouw Lyubayeva vindt een streefcijfer van 10 percent voor personen met een migratieachtergrond heel ambitieus. Op dit ogenblik zijn er entiteiten die op dit vlak heel hoog scoren en andere met een score nul. Dat zal niet snel veranderen want bij sommige entiteiten is de instroom beperkt. Als men de 10 percent haalt, zal dat al een groot succes betekenen. Men moet immers ook rekening houden met besparingen en met de grote verschillen tussen de entiteiten.

Als men het streefcijfer haalt, dan heeft men nog geen evenredige participatie gerealiseerd. Op dit ogenblik zijn er binnen de Vlaamse samenleving namelijk 17 percent mensen met een migratieachtergrond. Het is maar de vraag of dat aandeel ook kan worden vertaald naar tewerkstelling bij de Vlaamse overheid. Die opmerking geldt ook voor de personen met een handicap. Hun aandeel binnen de samenleving is op dit ogenblik tussen 12 en 14 percent, maar de lat voor tewerkstelling binnen de Vlaamse overheid wordt niet op 12 tot 14 percent gelegd. Men moet reële streefcijfers opstellen op basis van beschikbare jobs en de beschikbare personen met vereiste scholingsgraad.

De verticale doorstroom van personen met migratieachtergrond is sterk gelinkt aan het competentiegericht denken. Veel personen met migratieachtergrond zijn onder hun niveau tewerkgesteld. In eerste instantie is dat omwille van zaken als de NARIC- en EVC-procedure. Maar vaak hebben ze ook niet de ambitie om op hun niveau te werken. Als ze willen doorgroeien ontmoeten ze verschillende drempels. Er is de nationaliteitsvoorwaarde. Als die voldaan is, botst men op de moeilijke EVC-procedure en taalexamens.

Wat de taaltesten betreft, worden er gesprekken gevoerd met Selor en de Huizen van het Nederlands. De Huizen van het Nederlands werken aan een nieuw testsysteem voor Selor, dat zou ingaan in 2016. Het is de bedoeling om dat te linken aan het Europese referentiekader zodat het kan worden toegepast op de personeelsleden die binnen de Vlaamse overheid tewerkgesteld kunnen worden. Men kan daarbij dan de link leggen naar de functieclassificatie. Door het linken van taaltesten, kan men onnodige testen vermijden.

De personen met handicap en chronische ziekte vormen de moeilijkste groep. Deze groep is heel divers, er zijn verschillende aspecten aan verbonden. Op dit ogenblik wordt er een strikt medische definitie gehanteerd, waarbij de link met het functioneren nauwelijks wordt gemaakt. Sommige mensen hebben een aangeboren aandoening. Zij worden snel geregistreerd zodat deze mensen gemakkelijker kunnen worden geteld. De mensen die tijdens hun tewerkstelling bij de Vlaamse overheid een handicap of chronische ziekte opgelopen hebben, zijn echter moeilijk te vatten binnen de definitie. Ze zijn ook moeilijk te overtuigen om zich te laten registreren. Ze maken ook bijna geen aanspraak op de beschikbare voorzieningen. Bij een wijziging van de definitie zou men er moeten voor zorgen dat ook die doelgroep gevat en voldoende ondersteund is.

De cijfers vertonen voor deze doelgroep inderdaad een daling. De oudste groep stroomt uit en er is een lage instroom van deze doelgroep. Om het streefcijfer te halen, zouden personen met een handicap of chronische ziekte steeds moeten worden vervangen. Daar bovenop zou nog een bijkomende inspanning moeten worden geleverd. Dat is eigenlijk niet haalbaar. Bij deze doelgroep moet men rekening houden met rendementsverlies, inzetbaarheid en percentage van tewerkstelling. Op dit ogenblik worden veel mensen die niet voltijds werken als voltijds meegeteld. Dan is het gemakkelijk om iemand die maar 50 percent werkt te vervangen door een voltijdse. Daarom is het nodig om de besparingen niet toe te passen op deze doelgroep.

Personen met een handicap of een chronische ziekte zijn over het algemeen tewerkgesteld in statutaire betrekkingen. Bij de personen met migratieachtergrond zijn er meer contractuelen, meer tijdelijke tewerkstellingen. Daar ziet men meer een draaideureffect. Als men het streefcijfer wil halen voor deze doelgroep, dan zou elke tweede aanwerving binnen de Vlaamse overheid een persoon met migratieachtergrond moeten zijn, vanaf nu tot het einde van de regeerperiode.

De voorbije jaren was er weinig vraag naar taalondersteuning. Het bestaande draaiboek voor het aanvragen van taalondersteuning wordt nagenoeg niet gebruikt. De laatste tijd heeft de dienst wel een aantal individuele dossiers onderzocht om te kijken welke ondersteuning er mogelijk is. Op groepsniveau loopt er nu een project om na te gaan of men de poetsvrouwen van Het Facilitair Bedrijf groepslessen kan aanbieden. Vaak kennen die vrouwen genoeg Nederlands om hun job uit te oefenen. Ze hebben echter een betere taalkennis nodig om bepaalde documentatie te begrijpen of om formulieren te kunnen invullen. Deze vrouwen werden getest door het Brusselse Huis van het Nederlands om te zien wat de noden zijn inzake groepsondersteuning. Daaruit bleek dat de groep van twintig poetsvrouwen in zeven taalgroepen zou moeten worden verdeeld. Dan kan de taalondersteuning misschien beter na het werk gebeuren, binnen de reguliere voorzieningen.

Mevrouw Lyubayeva vindt sensibilisering noodzakelijk om een gedragsverandering te realiseren. Daarom benadrukt dit actieplan het belang van een structurele aanpak. Ze weet niet waarom er op dit ogenblik geen structurele verankering is. Ze heeft gemerkt dat de dienst Diversiteitsbeleid een soort eiland is dat vanuit die positie invloed probeert uit te oefenen. Dat werkt niet zo goed als het over diversiteitsbeleid gaat.

Bepaalde kernprocessen zoals rekrutering en selectie moeten echt ingebed worden in de entiteiten. Het halen van de streefcijfers hangt uiteraard samen met de instroom en dat is gelinkt aan rekrutering en selectie. Men moet vaststellen dat men in dat verband bepaalde mensen niet bereikt. Zelfs in een eerste ronde van de selectie zijn er te weinig mensen met een migratieachtergrond. Het is dan niet verwonderlijk dat er in de laatste ronde geen kandidaten meer overblijven.

De opleiding is een ander belangrijk structureel aspect. In de huidige opleidingen voor leidinggevendenden in het midden- en topkader is het aspect diversiteit niet geïntegreerd. Diversiteit is geen afzonderlijk thema. Er wordt zelfs niet impliciet naar verwezen. De gehanteerde casussen zijn helemaal niet divers. Daarmee dient men rekening te houden bij de selectie van de opleider. Een en ander moet structureel worden ingebed.

Op de vraag over de top-downbenadering antwoordt mevrouw Lyubayeva dat ze het belangrijk vindt om de leidend ambtenaren persoonlijk aan te spreken. Haar inspanningen op dat vlak hebben al effect gehad. Door bezoeken, gesprekken en ondersteuning krijgt ze een duidelijk zicht op de situatie binnen de verschillende beleidsdomeinen en entiteiten, op de tekorten en op mogelijke maatregelen. Ze hoopt dat de komende jaren verder systematisch aan te pakken.

De diversiteitsscan is een belangrijk rapporteringsinstrument om de stand van zaken binnen de verschillende entiteiten te kennen. Vorig jaar werd er een diversiteitsscan uitgevoerd. Nu is er een herwerkte versie gemaakt. Uit de scan is gebleken dat er een gigantisch groot verschil is tussen de entiteiten. Bij Kind en Gezin bijvoorbeeld is het diversiteitsbeleid goed ingebed. Er zijn werkgroepen, consultants, goed uitgevoerde acties. Dat heeft ook te maken met hun corebusiness. Andere entiteiten weten nauwelijks waarover het gaat. Als het streefcijfer de enige parameter is, dan zijn de mogelijkheden in sommige entiteiten beperkt. Het halen van de streefcijfers heeft namelijk te maken met de instroom en in sommige entiteiten is er geen instroom. Er zouden in het ondernemingsplan meer aspecten van diversiteit aan bod moeten komen.

Twee entiteiten kwamen niet aan bod bij de diversiteitsscans. Het resultaat van IWT kwam te laat binnen zodat het niet meer verwerkt kon worden. Een andere entiteit heeft ervoor gekozen om de diversiteitsscan niet in te vullen, maar om het op te nemen in de rapportering over het ondernemingsplan. Daarbij worden echter andere parameters gehanteerd, zodat het niet kon worden verwerkt.

Op de vraag of het mandaat van de diversiteitsambtenaar moet versterkt worden, reageert mevrouw Lyubayeva dat de diversiteitsambtenaar tot nog toe vooral een doorgeefluik was. De diversiteitsambtenaar organiseerde vergaderingen waar mensen informatie meekregen waarmee ze binnen hun entiteit rekening dienden te houden. Zij probeert daar verandering in te brengen. Ze probeert vooral de competenties te versterken van de mensen die binnen de entiteiten bezig zijn met hr-beleid, bijvoorbeeld inzake kennis over de doelgroep of over de EVC-procedure. Bij haar bezoeken aan de verschillende entiteiten heeft ze telkens ook de diversiteitsambtenaar betrokken. Zo hoopt ze de link tussen die ambtenaar en de beslissingen binnen de entiteiten te versterken.

Holebi's en transgenders zijn altijd een nevendoelgroep geweest van het diversiteitsbeleid. Uit een bevraging in november 2014 bij 4500 personeelsleden is gebleken dat het goed gaat met het holebi-beleid binnen de Vlaamse overheid, zowel voor het welbevinden van de betrokken personen als voor het welbevinden van de collega's. Ook de doorstroming van die groep was goed. Voor de transgenders bleek er wel extra begeleiding nodig. Onmiddellijk na de bevraging is men begonnen met extra dienstverlening. Zo heeft men een aantal individuele vragen kunnen ondersteunen. Daarbij wordt samengewerkt met het beleidsveld

Gelijke Kansen. Knelpunten zoals de officiële wijziging van geslacht, de naamswijziging en de aanpassing van diploma's werden al aangepakt. Er zijn geen juridische problemen, maar er is wel een tekort aan kennis over de regelgeving bij de hr-diensten. Daar wordt echter aan gewerkt.

Een neutrale selectie heeft betrekking op de verschillende onderdelen van de selectieprocedure. De eerste stappen in de procedure zijn schriftelijk. De persoon die het curriculum vitae leest heeft een grote impact. Uit onderzoek blijkt dat er op dat niveau veel discriminatie is tegen personen met een handicap of een chronische ziekte. Men moet voorkomen dat mensen bij die eerste drempel al uitgesloten worden. Onderzoek van het Instituut voor de Overheid bij de federale overheid toont aan dat vrouwen van boven de 45 het meest voordeel hebben bij neutrale selecties. Blijkbaar is daar de discriminatie het hoogst. Andere onderzoeken wijzen uit dat het nuttig is om in eerste instantie bepaalde persoonlijke kenmerken, zoals het geslacht, niet te vermelden. Zo kan men een neutraler resultaat bekomen in de preselectie. Ook taal speelt een belangrijke rol binnen een neutrale selectie. Men dient zich af te vragen of het nodig is om een schriftelijke proef te gebruiken. Als dat het geval is, dient men erover te waken dat er een begrijpelijke taal wordt gehanteerd. Dat is ook nuttig voor Nederlandstaligen.

De toegewezen consultants van de VDAB zijn een goed instrument. Dat zal echter niet automatisch worden toegepast. Op dit moment worden verschillende hr-medewerkers getraind in het omgaan met toegewezen consultants. Ze moeten kunnen onderzoeken of het nodig is om voor een bepaalde vacature een 'harpoen' uit te gooien. In de provincie Vlaams-Brabant is het de gewoonte om, samen met de toegewezen consultants, vooraf te onderzoeken of een bepaalde vacature uitschreven wordt voor personen met een handicap en chronische ziekte of niet. Men moet eerst weten wat er aanwezig is op de arbeidsmarkt en welke profielen er in de begeleiding zijn. Een beperking van de selectie leidt immers automatisch tot een verlenging van de selectieprocedure en daar is niemand gelukkig mee. Bij de vacatures die gericht zijn op doelgroepen worden ook contactpersonen aangesproken die te maken hebben met rekrutering en selectie bij bemiddelings- en middenveldorganisaties. Het is de leidend ambtenaar die verantwoordelijk is voor de selectie, maar de hr-medewerkers proberen er wel voor te zorgen dat er meer vacatures zijn voor de doelgroepen.

7. Antwoorden van mevrouw Liselotte Hedeboom

Mevrouw *Liselotte Hedeboom* stelt dat voor de definitie van personen van allochtone afkomst een onderscheid moet worden gemaakt tussen de monitoring en de beleidsfocus. De monitoring moet zo fijnmazig mogelijk zijn. De dienst Diversiteitsbeleid wil daarbij de opdeling gebruiken die ook gehanteerd wordt door de Studiedienst van de Vlaamse Regering. De groep die niet afkomstig is uit de EU15-landen kan daarbij in principe altijd zichtbaar worden gemaakt bij de monitoring. Om een beleidsfocus te leggen heeft men echter een duidelijk beleidskader nodig dat ondersteund wordt door de monitoring. Het beleidskader hier is de evenredige arbeidsdeelname. De SERV en de Commissie Diversiteit hanteren de VESOC-definitie, die in 2003 werd vastgelegd en die in juni 2014 geactualiseerd werd. De SERV blijft bij die definitie omdat de mensen van buiten de EU15-landen nog altijd een heel slechte positie op de Vlaamse arbeidsmarkt hebben. Het gaat niet alleen over de werkzaamheidsgraad en de overkwalificatie, maar ook bijvoorbeeld over de loonklasse en de tewerkstelling in preciaire sectoren. De SERV en de Commissie Diversiteit blijven van oordeel dat men moet blijven focussen op die zwakkere groep. De middelen van het diversiteitsbeleid zijn immers beperkt. Andere groepen die ook problemen hebben met taal, bijvoorbeeld Spanjaarden of Duitsers, zullen daar mee van profiteren.

De SERV heeft een aantal acties vooropgesteld om de EVC-procedure te verbeteren. In zijn advies roept het de sociale partners binnen de Vlaamse overheid op om die acties mee te ondersteunen.

Mevrouw *Alona Lyubayeva* merkt op dat de Privacycommissie zich bij de aanvraag van de nieuwe telmethode uitdrukkelijk uitgesproken heeft tegen een definitie op basis van de landen buiten de EU15. Ondertussen telt de EU namelijk 28 landen. Overigens kan men de mensen van buiten de EU15 nog altijd traceren. Vanaf volgend jaar zal men het bij de bespreking van theoretische concepten altijd moeten hebben over de EU28.

Mevrouw *Liselotte Hedebouw* repliceert dat de Privacycommissie verwijst naar het besluit van de Vlaamse Regering van 24 december 2014 en stelt dat de Vlaamse overheid de monitoring niet mag richten op personen van buiten de EU15-landen. Het EAD-decreet stelt dat de definitie van kansengroepen na advies van de SERV moet worden vastgelegd. Dat is gebeurd in het besluit van de Vlaamse Regering van 4 december 2004. Daarin wordt verwezen naar de VESOC-definitie die in 2003 is vastgelegd en die het had over mensen van buiten de Europese Unie die toen 15 lidstaten telde. Als men de beleidsfocus wil blijven leggen op die groep, dan moet men dat besluit van de Vlaamse Regering wijzigen en concretiseren dat het gaat om de EU15-landen. Zoniet kan men ook opteren om de focus te leggen op personen van buiten de EU28.

8. Aanvullende vragen en antwoorden

De heer *Kurt De Loor* had in zijn vorige tussenkomst verwezen naar de rondzendbrief van 2012 waarbij de vorige Vlaamse Regering suggereerde om te streven naar een verdubbeling van het aantal jobstudenten uit kansengroepen. De minister heeft daarop geantwoord dat niet alle jobs haalbaar zijn voor bijvoorbeeld jongeren met een handicap. Zijn vraag was echter of de minister achter het beleid van haar voorganger staat om de streefcijfers voor die vakantiejobs te verdubbelen. Zo ja, hoe wil ze ervoor zorgen dat dit gerealiseerd wordt voor jongeren met een handicap?

Mevrouw *Yasmine Kherbache* benadrukt dat ze het bij het thema van de neutraliteit niet gehad heeft over het hoofddoekenverbod. Ze heeft wel aangegeven dat er wat misverstanden waren. Ze wil wel weten of het binnen dit diversiteitsplan mogelijk is dat er iemand met een hoofddoek achter een loket zit.

De minister stelde dat er positief werd geadviseerd over de nationaliteitsvoorwaarde. Was dat opnieuw een initiatief van de Federale Regering? Welke stappen zijn er concreet gezet rond de herziening van artikel 10 van de Grondwet?

Ten derde stelt mevrouw Kherbache dat het diversiteitsbeleid niet alleen een kwestie is van monitoring, maar ook van beleidsfocus. Daar moet men het verschil maken. Het is positief dat de diversiteitsambtenaar de evolutie wil blijven monitoren. Ze vraagt zich af of men voor de beleidsfocus niet moet vertrekken van de personen van buiten de EU28, zoals voorgesteld op Europees niveau, ook in het kader van EU 2020. De verruimde definitie heeft veel verwarring gecreëerd. Het behouden van de beleidsfocus voor mensen van buiten de EU28, waar de tewerkstellingskloof het grootst is, hoeft niet te betekenen dat men voor de andere groepen geen aandacht meer heeft.

Minister *Liesbeth Homans* staat volledig achter de rondzendbrief van 2012 over de jobstudenten. De rondzendbrief spreekt van een verdubbeling van het streefcijfer voor personen met een beperking van 3 naar 6 percent en voor personen met een migratieachtergrond van 4 naar 8 percent. Voor de personen met een migratieachtergrond is het streefcijfer momenteel al streefcijfers

overschreden met een percentage van 15 percent. Het streefcijfer van 6 percent voor personen met een beperking is echter niet gemakkelijk haalbaar. Het huidige percentage bedraagt daar slechts 0,17 percent.

Op pagina 19 van het actieplan wordt het begrip 'neutraliteit' duidelijk gedefinieerd. Bij de definitie van het begrip neutraliteit gaat het over alle opzichtige tekenen van een bepaalde religieuze of politieke overtuiging. Het gaat dus niet alleen over de hoofddoek, maar ook over het keppeltje en een opzichtig kruisbeeld of over een pin van een politieke partij of actiegroep. Destijds heeft mevrouw Kherbache die definitie mee ondersteund in Antwerpen. Nu is ze daar blijkbaar van teruggekomen. De minister van Bestuurszaken en Gelijke Kansen zal geen algemeen verbod opleggen. Dat heeft ze al herhaaldelijk aangekondigd. Het is de leidend ambtenaar van de entiteit in kwestie die over de neutraliteit moet waken. Hij of zij moet afwegen wat in bepaalde omstandigheden kan en wat niet.

Inzake de nationaliteitsvoorwaarde zal de minister er haar federale collega's aan herinneren dat ze vragende partij is voor een gedeeltelijke aanpassing van artikel 10 van de Grondwet. Dat is trouwens op het einde van de vorige regeerperiode ook al gebeurd.

Mevrouw *Yasmine Kherbache* wilde met haar vraag over neutraliteit vooral benadrukken dat men neutraliteit niet alleen moet beoordelen op basis van het voorkomen. Zij vindt dat men meer nadruk moet leggen op de neutraliteit van het handelen. Dat sluit aan bij de visie van de SERV. Hierover loopt ook een discussie in de Commissie voor Onderwijs. Ook zonder badges zenden mensen signalen uit. Geen enkel mens is echt neutraal. De minister heeft blijkbaar een ander standpunt en dat is bij deze ook uitgeklaard. De spreker besluit dat het voorkomen mee opgenomen is in de neutraliteitsdefinitie van de Vlaamse overheid. Ze kijkt ook uit naar de reactie van het federale niveau inzake de vraag naar een gedeeltelijke herziening van artikel 10 van de Grondwet.

Mevrouw *Alona Lyubayeva* vult aan dat men het aandeel van jongeren met een handicap of een chronische ziekte moet relateren aan de totale populatie jobstudenten. Het aandeel jongeren met een handicap of chronische ziekte binnen de populatie studenten hoger onderwijs is heel klein. Als 3 percent van de jobstudenten een persoon met een handicap of een chronische aandoening moet zijn, dan moet bijna elke persoon met een handicap of een chronische aandoening die hoger onderwijs volgt ook een studentenjob doen. Er wordt wel actief gezocht naar die studenten. Er werden ook contacten gelegd met de begeleidingsinstantie voor studenten in het hoger onderwijs.

Inzake de beleidsfocus herhaalt de spreker dat ze geen voorstander is van positieve discriminatie. Ze vindt het belangrijker om binnen de Vlaamse overheid drempels weg te nemen, onder meer inzake taal en nationaliteitsvoorwaarde. Die drempels leiden systematisch tot discriminatie, ook van mensen die binnen de EU geboren zijn, zowel van de eerste als van de tweede generatie. Het is belangrijk dat ook mensen uit Oostenrijk, Duitsland of Portugal kansen krijgen. Die mensen uit de EU zijn momenteel niet evenredig vertegenwoordigd. Daarom vallen ze volgens haar ook binnen de beleidsfocus.

Mevrouw *Yasmine Kherbache* benadrukt dat niemand in deze commissie de bedoeling heeft om een bepaalde groep die nu moeilijkheden ondervindt, los te laten. Als men de beleidsfocus legt bij de personen van buiten de EU, dan betekent dat niet dat men geen aandacht meer heeft voor de problemen van EU-onderdanen, de Oostenrijker of de Portugees. Men kan beide combineren. Bij de personen van buiten de EU zijn de problemen echter het grootst. Het is niet alleen de sp.a die dat zegt. De Europese Commissie dringt daar in haar

zesmaandelijkse aanbevelingen ook op aan. België scoort heel slecht op dat vlak. Daarom is het een slecht signaal om de ambities op het vlak van de niet-EU'ers minder duidelijk te maken.

Mevrouw Kherbache heeft de diversiteitsambtenaar twee keer horen zeggen dat ze geen voorstander is van positieve discriminatie. Ze stelt voor om gewoon uit te gaan van het bestaande wettelijke kader. Het EAD-decreet en alle non-discriminatiebepalingen gaan uit van een gelijke behandeling. Als er een duidelijke ongelijkheid is, kan men positieve acties opzetten. Dat is iets anders dan positieve discriminatie waarbij men bij een gelijke uitkomst voorrang geeft aan iemand uit de doelgroep. Bij positieve actie dient men rekening te houden met de criteria die werden vooropgesteld door het Grondwettelijk Hof. De maatregelen moeten dan tijdelijk en proportioneel zijn. Een voorbeeld van een positieve actie is dat men een persoon met een handicap niet zou laten meetellen bij besparingsoperaties.

De heer *Kurt De Loor* zegt dat de sp.a-fractie de uitgangspunten van de rondzendbrief van 2012 nog altijd steunt. Hij vraagt om deze rondzendbrief te vernieuwen. Het zou goed zijn als de nieuwe rondzendbrief ook aandacht zou besteden aan studentenjobs voor jongeren uit kansarme gezinnen.

Mercedes VAN VOLCEM,
voorzitter

Yasmine KHERBACHE
Sofie JOOSEN,
verslaggevers

Gebruikte afkortingen

AWV	Agentschap Wegen en Verkeer
EAD	evenredige arbeidsdeelname en diversiteit
EU	Europese Unie
EU15	Europese Unie 15 lidstaten (tot 1 mei 2004)
EVA	extern verzelfstandigd agentschap
EVC	elders verworven competentie
hr	human resources
IWT	Agentschap voor Innovatie door Wetenschap en Technologie
NARIC	National Academic Recognition Information Centre
Selor	Selectie en Oriëntatie (selectiebureau van de federale overheid)
SERV	Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VESOC	Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité