



Vlaams
Parlement

ingediend op **1200** (2016-2017) – Nr. 1
14 juni 2017 (2016-2017)

Verslag van de gedachtewisseling

namens de Commissie voor Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur,
Inburgering en Stedenbeleid
uitgebracht door Peter Wouters

over het Gelijkekansen- en diversiteitsplan 2017
van de Vlaamse overheid

Samenstelling van de Commissie voor Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur, Inburgering en Stedenbeleid:

Voorzitter: Mercedes Van Volcem.

Vaste leden:

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

Plaatsvervangers:

Björn Anseeuw, Paul Cordy, Andries Gryffroy, Lies Jans, Kris Van Dijck, Karim Van Overmeire;
Jan Durnez, Martine Fournier, Katrien Partyka, Joris Poschet;
Lydia Peeters, Bart Somers;
Jan Bertels, Yasmine Kherbache;
Bart Caron.

Toegevoegde leden:

Chris Janssens;
Christian Van Eyken.

INHOUD

1. Inleiding door minister Liesbeth Homans.....	4
2. Toelichting door Michiel Trippas	4
2.1. Streefcijfers tegen 31/12/2020	4
2.2. Man-vrouwverhouding in topfuncties en middenkader.....	4
2.3. Personeelsleden van buitenlandse herkomst.....	4
2.4. Personeelsleden met een handicap of chronische ziekte	5
2.5. Jobstudenten en stagiairs.....	5
2.6. Overzicht van de prioriteiten uit het actieplan.....	5
3. Tussenkoms van minister Liesbeth Homans.....	7
4. Vragen en opmerkingen van de commissieleden	7
4.1. Tussenkoms van Yasmine Kherbache	7
4.2. Tussenkoms van Ward Kennes	8
4.3. Tussenkoms van Piet De Bruyn.....	9
4.4. Tussenkoms van Sabine de Bethune.....	10
4.5. Tussenkoms van Ingrid Pira	11
4.6. Tussenkoms van Kurt De Loor	11
5. Antwoorden van minister Liesbeth Homans	12
6. Antwoorden van Michiel Trippas	13
7. Replieken en aanvullende antwoorden	14
Gebruikte afkortingen	17

De Commissie voor Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur, Inburgering en Stedenbeleid hield op 9 mei 2017 een gedachtewisseling over het Gelijkekansen- en diversiteitsplan 2017 van de Vlaamse overheid.

Aan de gedachtewisseling werd deelgenomen door:

- Liesbeth Homans, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding;
- Michiel Trippas, diversiteitsambtenaar ad interim.

1. Inleiding door minister Liesbeth Homans

Minister *Liesbeth Homans* zegt dat het voorliggende jaaractieplan het tweede is in het kader van het strategisch meerjarenplan 2016-2020, dat de Vlaamse Regering goedkeurde op 16 mei 2016. Het bevat concrete acties voor elke doelgroep waarvoor in het regeerakkoord streefcijfers werden geformuleerd.

De minister vraagt bijzondere aandacht voor de beslissing om voor personen met een arbeidshandicap of chronische ziekte, die in een voorbehouden betrekking in dienst worden genomen, een afwijking toe te staan op het besparingsdoel dat het aantal koppen tegen het einde van de regeerperiode met 1950 moet dalen.

Deze maatregel vormt een belangrijke steun voor de topambtenaren van de diensten van de regering om meer van de genoemde personen in dienst te nemen. Bijkomend werd het Vlaams Personeelsstatuut aangepast. Personen met een arbeidshandicap of chronische ziekte die kiezen voor deeltijds werk, krijgen voortaan bovenop hun salaris een loonsupplement van 30%.

2. Toelichting door Michiel Trippas

2.1. Streefcijfers tegen 31/12/2020

Michiel Trippas verwijst eveneens naar het regeerakkoord. Het streefcijfer voor vrouwen in midden- en topkader wordt verhoogd tot 40%. Het streefcijfer voor personen van buitenlandse herkomst (waarvoor sinds kort een nieuwe definitie geldt) bedraagt 10% en dat voor personen met een handicap of chronische ziekte 3%. Voor jobstudenten en stagiairs worden de twee laatste percentages verdubbeld.

2.2. Man-vrouwverhouding in topfuncties en middenkader

In 2016 had het aandeel van vrouwen in topfuncties 22,7% bereikt, wat minder is dan vorig jaar (25,6%). De totale groep is kleiner geworden door fusies. Aangezien het slechts om 90 personen in totaal gaat, vertegenwoordigt elke persoon meer dan 1%. In het middenkader ziet men over de jaren heen wel een onafgebroken stijging, die eind vorig jaar net onder 35% strandde. Daarmee werd het vorige streefcijfer van 33% gehaald.

Terwijl er een doorgroei is van lager naar middenkader, blijkt die doorgroei van midden- naar topkader iets moeilijker. Voor de eerste twee heeft de spreker in elk geval hoop op een voortzetting van de trend.

2.3. Personeelsleden van buitenlandse herkomst

Voor personen van buitenlandse afkomst wordt voortaan in alle beleidsdomeinen dezelfde definitie gehanteerd als in het Integratiedecreet. Een persoon wordt als van buitenlandse herkomst beschouwd als een van de volgende elementen niet

Belgisch is: huidige nationaliteit, geboortenationaliteit, geboortenationaliteit vader of geboortenationaliteit moeder.

Volgens deze definitie is het aandeel van die groep bij de Vlaamse overheid bijna 9%, terwijl het streefcijfer 10% bedraagt tegen eind 2020. Als men dat aandeel opsplijt, komt men tot volgend resultaat: 3,6% EU14 (=EU15-België), 0,4% EU13 (de nieuwe lidstaten) en 4,9% buiten EU28.

Als men specifiek ingaat op de personeelsleden met migratieachtergrond EU15, dan is er sprake van een stijging. Op dit moment gebeurt de opvolging via de gegevens uit het Rijksregister, wat tijdrovend maar accuraat is.

2.4. Personeelsleden met een handicap of chronische ziekte

Voor deze doelgroep zit men thans op 1,3% terwijl het streefcijfer 3% bedraagt. Dat betekent dat op korte termijn ruim een verdubbeling nodig is. De spreker onderstreept dat de dienst Diversiteit voldoende inspanningen levert voor instroom en ondersteuning.

2.5. Jobstudenten en stagiairs

Voor jobstudenten (21,1%) en stagiairs (25,7%) van buitenlandse herkomst werd het – dubbele – streefcijfer reeds behaald. Men kan op dat punt rustig voortdoen zoals men bezig is.

Jobstudenten met een handicap of chronische ziekte anderzijds zijn moeilijk te vinden, maar er werden wel acties opgezet om hun deelname boven 0,7% te krijgen. Ook voor stagiairs uit die groep bedraagt het streefcijfer nog meer dan het dubbele van de huidige 2,7%. Toch is de spreker ervan overtuigd dat het zal lukken om dit groeipad te realiseren tegen eind 2020.

2.6. Overzicht van de prioriteiten uit het actieplan

De eerste prioriteit betreft de structurele ondersteuning van de entiteiten door de dienst Diversiteitsbeleid bij de opmaak van diversiteitsplannen, de integratie ervan in ondernemingsplannen, en het opzetten van acties, zowel door de leiding als bottom-up. Als voorbeelden geeft hij de ontwikkeling van een taalbeleid binnen het Facilitair Bedrijf in samenwerking met het Huis van het Nederlands, en van een traject voor vrouwen in middenkaderfuncties, waarbij in een entiteit een bevraging werd georganiseerd over de deelname van vrouwen aan vacatures. Hieronder valt tevens de samenkomst met de diversiteitsambtenaren van de entiteiten, waarin een paar keer per jaar kennis en goede praktijken worden gedeeld.

Tweede prioriteit is instroomondersteuning. Hoe kan men kansengroepen aantrekken en welke alternatieve werk- en ervaringsvormen kan men hen geven? De spreker noemt beroepsinlevingsovereenkomsten en de Gespecialiseerde Individuele Beroepsopleiding. Goede contacten met scholen en universiteiten zorgen voor zowel betaalde als onbetaalde stagiairs. De laatste jaren begint dat vruchten af te werpen. In het kader van arbeidscommunicatie vermeldt de spreker de stands van zijn dienst op jobbeurzen en een partnercampagne met middenveldorganisaties, waarin zowel zijn dienst als de Vlaamse overheid als werkgever of als plek voor werkervaring wordt gepromoot. Verder wordt ook gewerkt aan arbeidscommunicatie in het algemeen om kansengroepen beter te bereiken.

Volgende punt is de ondersteuning van diversiteit in de processen van rekrutering en selectie en het wegwerken van instroomdrempels. Een voorbeeld

hier is de opleiding van rekruteerders om redelijke aanpassingen voor blinde kandidaten te voorzien. Verder worden selectieprocedures doorgelicht met het oog op de man-vrouwverhouding, zoals bijvoorbeeld die voor topfuncties. Voor de genoemde, redelijke aanpassingen kocht de dienst een aantal professionele instrumenten aan die selectiemensen kunnen gebruiken. Er wordt ook geholpen bij het zoeken naar aangepaste lokalen.

Een groot deel van het werk van de dienst gaat naar de ondersteuning van personen met een handicap. Een campagne werd opgestart en een ronde van de management- en directiecomités loopt om het instrumentarium van de dienst uit te leggen. De spreker noemt aanpassingen op de werkvloer en jobcoaching. Ontwikkelingen als het Maatwerkdecreet worden op de voet gevolgd. Voorts vermeldt hij kleine, praktische dingen zoals het verloop van de verhuizing naar het VAC voor personen met een handicap.

Vijfde prioriteit is de optimalisering van het antidiscriminatiebeleid. In de nazorg van de antidiscriminatie van 21 maart 2017 werden engagementsverklaringen ondertekend door heel wat topambtenaren waarin ze zich ertoe verbinden te werken aan antidiscriminatie. Daarnaast worden met Audit Vlaanderen de mogelijkheden bekeken in het kader van organisatiebeheersing. Een klachtenprocedure is in ontwikkeling. Doel is vragen op gestandaardiseerde wijze te verwerken zodat meldingen en klachten bij de juiste personen terechtkomen.

Punt zes is genderneutraliteit, transgenderbeleid, genderkloof en gendervertegenwoordiging. De spreker vermeldt het traject met Transgender Infopunt over gender in hr-processen in het algemeen en de mogelijke obstakels voor personen in transitie, zoals bijvoorbeeld de vermelding van het geslacht op de identiteitskaart of het opduiken van de oude voornaam. Daarnaast vermeldt hij personeelsnetwerken voor holebi's en een dag voor vrouwen in middenkaders over de betekenis van genderkloof en -index in de ambtenarij, en een mediacampagne om vrouwen aan te trekken voor topfuncties.

Voor correcte beeldvorming, die heel belangrijk is, worden diverse sensibilisatiecampagnes ingezet. Hoe kan men een team meer divers maken, hoe zorgt men ervoor dat niet in hokjes wordt gedacht en dat men vrouwen in managementposities krijgt? Er wordt zo sterk en inclusief mogelijk ingezet op alle communicatiekanalen die bij de Vlaamse overheid bestaan.

Wat taalbeleid betreft, noemt de spreker de inzet ervan als instrument in het personeelsbeleid van een entiteit, naast het onderzoek van taal als drempel voor anderstaligen en kansengroepen. Zo worden vacatureteksten doorgelicht op vraag van entiteiten voor wat hun toegankelijkheid betreft. De taaldrempel van de vacature zelf mag immers niet hoger zijn dan het niveau dat nodig is voor het uitoefenen van de functie.

Negende prioriteit is toegankelijkheid. Voor wat het fysieke aspect betreft (toegang, verdiepingen) wordt veel samengewerkt met het Facilitair Bedrijf. Webtoegankelijkheid moet er niet alleen zijn voor personeelsleden maar ook voor de burger. Samen met Informatie Vlaanderen wordt hard gewerkt aan de implementatie van de nieuwe EU-richtlijn.

Tot slot is er het relatief nieuwe thema van het leeftijdsbewust personeelsbeleid en de integratie ervan in de andere hr-processen. Hij noemt het Zin?Ja!-netwerk voor ervaren werknemers, al wordt dit beleid breed gericht op alle leeftijden en de specifieke behoeften die er telkens bij horen.

3. Tussenkost van minister Liesbeth Homans

Minister *Liesbeth Homans* overloopt nogmaals de streefcijfers. Zij herhaalt dat voor vrouwen in topkaders inmiddels 22,7% is bereikt. Ook zij attendeert op de daling van het aantal entiteiten van 82 naar 75. In absolute cijfers gaat het om 4 vrouwen minder en 3 mannen.

Zij vermeldt eveneens het percentage voor vrouwen in het middenkader: 34,9%, een stijging van 1,2% ten opzichte van vorig jaar. Belangrijk is dat ook het aantal vrouwen in het lagere kader behoorlijk stijgt, wat de potentiële doorstroming naar het middenkader verhoogt.

Wat de personen van buitenlandse afkomst betreft, pareert ze de kritiek op de nieuwe definitie door erop te wijzen dat er ook met de oude VESOC-definitie in 2016 een stijging is van een volle procent tot 5,5%. De diversiteitsambtenaar ad interim wees terecht op het belang van de behaalde streefcijfers voor jobstudenten en stagiairs.

De minister onderstreept het belang van de uitzendarbeid. Het voorontwerp van decreet dat de inzet ervan bij de Vlaamse overheid en de lokale besturen regelt, werd zopas principieel goedgekeurd door de Vlaamse Regering en is nu voor advies aan de Raad van State voorgelegd. De minister is ervan overtuigd dat uitzendarbeid bij de Vlaamse overheid kansen levert om later bij die overheid in te stromen, ook al wordt er geen voorrang geboden. Dat geldt overigens niet alleen voor mensen van buitenlandse afkomst maar ook voor oudere mensen. Niet alleen doet men er ervaring mee op, maar men wordt er bovendien door gemotiveerd om te solliciteren bij echte vacatures.

Bij de personen met handicap verwijst de minister naar de nieuwe maatregelen die ze tijdens haar inleiding aanhaalde. Zij merkt op dat het niet altijd evident is om deze categorie op te volgen omdat niet iedereen zijn beperking bekend wenst te maken. Daarom sprak ze met de diversiteitsambtenaar af om meer in te zetten op de registratie ervan met het oog op een duidelijk beeld van hun aandeel bij de Vlaamse overheid.

4. Vragen en opmerkingen van de commissieleden

4.1. Tussenkost van Yasmine Kherbache

Yasmine Kherbache vindt het goed dat jaarlijks de balans wordt opgemaakt van de diversiteit binnen de Vlaamse overheid. Omdat zij toeneemt in de samenleving zou zij dat ook moeten doen bij de overheid. Iedereen verdient een gelijke kans en de overheid moet het voorbeeld geven. De evaluatie levert evenwel geen positieve balans op in het licht van de blijvende, structurele knelpunten.

Zo zit de Vlaamse overheid nog mijlenver van het streefcijfer van 40% vrouwen in topfuncties. De situatie gaat er zelfs op achteruit: van 25,6% naar 22,7%. Het argument dat het om kleine aantallen gaat, zou men net zo goed kunnen gebruiken om met de benoeming van een paar extra vrouwen het percentage sterker te doen stijgen. Het lid pleit voor meer ambitie. Het aandeel personen met een handicap of chronische ziekte blijft op 1,3%, en in personen uitgedrukt is er zelfs sprake van een daling.

Opdat de Vlaamse overheid een afspiegeling zou zijn van de reële arbeidsmarkt, dringt *Yasmine Kherbache* erop aan dat de streefcijfers in verhouding staan tot de vertegenwoordiging van de doelgroepen in de beroepsbevolking. Zo wordt het aandeel van personen met een handicap of chronische ziekte geschat op 12 tot 15% van de beroepsbevolking. Men mag zich dan ook niet tevreden stellen met

de bescheiden ambitie van 3% terwijl men bovendien een feitelijke achteruitgang moet vaststellen.

Ook voor personen met een migratieachtergrond, bij wie zij de positieve evolutie in de cijfers erkent, is de ambitie van 10% bescheiden ten opzichte van het reële aandeel van 17 tot 18% van de beroepsbevolking. Bijkomend aandachtspunt is daar dat ze vooral in preciaire functies zitten, lager of tijdelijk. Het is niet toevallig dat de uitzendsector erg divers is en de Vlaamse overheid moet er dan ook over waken niet de boodschap te geven dat ze personen met een migratieachtergrond preciaire banen als perspectief biedt. Diversiteit mag niet rijmen op onzekerheid. Diversiteit moet zich integendeel voordoen in alle geledingen van de overheid. Daarvoor zijn voldoende gekleurde mensen met taalkennis en diploma's aanwezig.

Het lid ziet in het plan geen acties voor de drie genoemde groepen. De prioriteiten zijn volgens haar niet meer dan vrijblijvende verbintenissen. Vorig jaar al drongen de sociale partners en de vertegenwoordigers van de kansengroepen aan op een meer resultaatgericht beleid en dat doen ze dit jaar opnieuw in hun advies, en wel unaniem. Ze vragen dat diversiteitsbeleid niet beperkt wordt tot vrijblijvende sensibilisering en vorming. Campagnes alleen volstaan niet. Er zijn dwingende maatregelen nodig.

Yasmine Kherbache vindt het pijnlijk om vast te stellen dat de overheid, in weerwil van haar voorbeeldfunctie, op heel wat domeinen minder ambitieus is en minder resultaten boekt dan de privésector. In hun advies laten de sociale partners zich wel lovend uit over de inspanningen van de dienst Diversiteitsbeleid.

Waarom wordt niet ingegaan op de aanbeveling om een quotum van 1% van de betrekkingen voor te behouden voor personen met een handicap of chronische ziekte, en daarover bindende afspraken te maken met de leidend ambtenaren? Waarom wordt evenmin ingegaan op de aanbeveling om, volgens het principe van de positieve actie, een deel van stages en studentenjobs voor te behouden voor personen met een migratieachtergrond en met een handicap of chronische ziekte tot de streefcijfers zijn bereikt? Waarom trekt de minister de logica van de regeringssteun voor praktijktests in de sectoren Werk en Wonen via zelfregulering van de sector, niet door naar de overheid zelf? Zij vormen immers het sluitstuk van een effectief antidiscriminatiebeleid, zoals onlangs nogmaals op een VBO-studiedag door de werkgevers werd bevestigd.

Wat vrouwen in topfuncties betreft, voorziet het Vlaams Personeelsstatuut reeds in de mogelijkheid van voorrang bij gelijkwaardigheid in de eindselectie. Het lid verwijst de minister tevens naar het onderzoek van het steunpunt Gelijke Kansen naar de rechtspraak ter zake. Het enig wat ontbreekt, is de politieke wil om dit signaal te geven. De verwijzingen naar kleine aantallen en fusies zijn drogredenen om te vergoelijken dat men op dit punt achteruitboert. Dat is onaanvaardbaar.

Voor het laten wegvallen van de nationaliteitsvoorwaarde voor de indienstneming van niet-EU'ers zegt de minister afhankelijk te zijn van de Federale Regering. Wat is het standpunt van haar partijgenoot? Waar wacht men op als iedereen het erover eens is? Waarom dient de minister zelf geen voorstel in op het overlegcomité?

4.2. Tussenkomen van Ward Kennes

Ward Kennes komt terug op het SERV-advies en de aanbeveling ten gunste van praktijktests. De minister repliceerde hierop dat ze hier zelf geen voorstander van

is maar dat ze in de plaats tegen midden 2017 een kader zou uitwerken voor het antidiscriminatiebeleid. Wat is de stand van zaken? Wat zijn de krachtlijnen? Welke preventie- en controlemiddelen zitten erin?

CD&V beseft dat het halen van de streefcijfers bemoeilijkt wordt binnen een krimpende overheid, maar zij moeten wel het doel blijven. De balans wordt op het einde van de legislatuur opgemaakt. Ze moeten uiteindelijk gerealiseerd worden opdat de diverse samenleving zich zou herkennen in haar overheid. Een krachtadig beleid is dan ook aangewezen.

Bij het knelpunt van de instroom rijst de vraag hoe men kan stimuleren dat doelgroepen zich aangesproken voelen dat een volwaardige loopbaan bij de Vlaamse overheid voor hen is weggelegd en dat dit niet beperkt blijft tot stages en uitzendarbeid. Dat de toename van het aantal vrouwen in het lagere kader als een trampoline kan werken voor hogere functies, is juist, maar dat neemt niet weg dat de cijfers voor vrouwen in het topmanagement voor zich spreken. Het gerealiseerde aandeel en de streefcijfers voor personen met een arbeidshandicap stelt hij tegenover het aandeel in de bevolking van 13,7%.

De SERV blijft vragen om werk te maken van een EVC-beleid, maar dat blijft in de praktijk moeilijk lopen. Is de terughoudendheid van de vakbond de enige reden? Welk initiatief neemt de minister? Waaruit bestaat de intensieve ondersteuning van entiteiten bij de opstelling van diversiteitsplannen? Stellen zij zich kandidaat of krijgen ze een aanbod voorgeschoteld? Hoe kunnen de talenten van hoogopgeleide anderstaligen maximaal ingezet worden? Hoe verloopt de geplande organisatie van aangepaste taal- en andere stages voor deze groep?

Is er niet nog meer diepgaand onderzoek nodig naar het blijvende knelpunt van gerichte communicatie met kansengroepen om kandidaten aan te trekken? De inrichting van een aparte, voor personen met een handicap uitgeruste selectieruimte in het kader van de redelijke aanpassing is wel een goede keuze, waarover voldoende moet worden gecommuniceerd. Wordt dat opgenomen in de vacatureberichten?

Op welke manier heeft het leeftijdsbewust personeelsbeleid aandacht voor de instroom van voldoende jonge stemmen en hoe houdt men hen in de organisatie? Wordt daar meer op ingezet? De spreker steunt nog de uitzendarbeid als opstap naar duurzaam werk. Verder onderstreept ook hij het belang van de deblokking van het dossier van de nationaliteitsvoorwaarde.

4.3. Tussenkomen van Piet De Bruyn

Piet De Bruyn spreekt zijn vertrouwen in en steun aan de nieuwe diversiteitsambtenaar uit. Een actieplan is een middel om tot een zo divers mogelijk maar wel werkbaar personeelsbestand te komen. Cruciaal is dat het topkader van het belang ervan voor een leefbare samenleving doordrongen is. De overheid moet daarin het voorbeeld geven. Bij de evaluatie van het topkader moeten niet alleen de resultaten worden gemeten maar moet ook worden gepeild naar hun attitude.

De spreker ondersteunt de idee dat uitzendarbeid een belangrijke stap kan zijn, mede omdat dergelijke banen niet zo precair zijn als Yasmine Kherbache stelt en zeker niet bij de overheid. En zelfs als men in een precaire baan start, verhindert dat niet dat men kansen krijgt om door te groeien naar een meer stabiele functie. Is het overigens mogelijk ook lokale overheden te betrekken in dit beleid? Kunnen sommige acties in een of andere vorm doorstromen naar de lokale besturen, al was het maar om expertise of goede praktijken te delen?

Hoe wil de diversiteitsambtenaar vermijden dat een te groot snelheidsverschil ontstaat tussen ondersteunde en andere entiteiten? Hoe zorgt hij ervoor dat ook de minst gemotiveerde leerlingen meegenomen worden?

Vervolgens informeert de spreker naar de obstakels inzake instroom die door partners op jobbeurzen en campagnedagen worden gesignaleerd. Welke instrumenten werden door de dienst aangekocht in het kader van de redelijke aanpassing?

Tot slot complimenteert hij de Vlaamse overheid met het voorbeeld dat zij als werkgever stelt met haar transgenderbeleid. Hij hoopt dat dit wordt voortgezet. Ook op het vlak van beeldvorming moet de overheid een voorbeeld zijn.

4.4. Tussenkomsst van Sabine de Bethune

Sabine de Bethune kan zich niet van de indruk ontdoen dat de resultaten halverwege de legislatuur, hoewel ze niet alle even kwantificeerbaar zijn, heel ver staan van de ambitieuze doelstellingen van het Vlaamse regeerakkoord. De percentages voor vrouwen in het topmanagement en personen met een arbeidshandicap gaan zelfs achteruit.

Op de door de minister genoemde verklaring repliceert zij dat de regering het streefcijfer van 40% (dat op zich slechts een opstap is naar een volledige afspiegeling) niet naïef in het regeerakkoord heeft opgenomen, maar dat zij zich bewust was van de komende besparingen. Men mag dan ook verwachten dat experts en politiek verantwoordelijken zouden zoeken naar instrumenten om dat resultaat effectief te behalen.

Als oplossing ziet zij niet de vermenigvuldiging van het aantal topfuncties, maar wel een type management dat een stap zet in de richting van gelijkheid. Vandaag is topmanagement een kwestie van teamwerk. Als men wil dat de Vlaamse administratie goed bestuurd wordt, moet het topteam evenwichtig samengesteld zijn. En dan moet men de selectie zodanig organiseren dat men dat resultaat behaalt. Het is juridisch geoorloofd om bij gelijke kwaliteit voorrang te geven aan het minst vertegenwoordigde geslacht.

Het aandeel van personen met een handicap is een nog schrijnender probleem. Er moet dringend worden onderzocht hoe de telling kan verbeteren. Dat past in de mentaliteitsverandering naar een minder schroomvolle omgang met deze problematiek. Anderzijds zal daarmee de kloof met het streefcijfer niet gedicht worden. Op dit punt suggereert het lid om in de rapportering voor alle cijfers de man-vrouwverhouding op te nemen.

Wat de strategie om de vooropgestelde doelen te bereiken betreft, is het haar fractie opgevallen dat 80 tot 90% daarvan te maken heeft met kennis en onderzoek, informatie en vorming, bijeenkomsten en congressen. Het lid ontkent niet dat kennisverwerving noodzakelijk is voor gelijke kansen, evenals sensibilisering en vorming. Maar daarnaast moet men structurele en dwingende maatregelen nemen, desnoods met sancties. En die flank wordt totaal niet afgedekt. Dat is een strategische lacune. Zeker in het licht van de huidige resultaten is dat onbegrijpelijk. Zij bewijzen juist dat de zachte maatregelen niet volstaan. Wat baat het dat topmanagers doordrongen zijn van antidiscriminatie als ze geen maatregelen nemen om resultaten te boeken?

Zo was het afschaffen van het koppen tellen voor personen met handicap op zich een goede beslissing. Maar waarom werd zij beperkt tot nieuwe indiensttredingen en bovendien tot voorbehouden betrekkingen, en niet verruimd tot alle personen met een beperking die reeds in de administratie werken? Zowel het HIVA, het

Rekenhof als verschillende leidend ambtenaren zijn nochtans voorstander van dat laatste. Het lid zou graag weten wat de impact van de maatregel is. Over hoeveel personen gaat het?

Tot slot wijst ze er nog een keer op dat ook het middenveld en met name de SERV om structurele maatregelen als quota en praktijktests vraagt, maar de minister gaat daar ondanks de maatschappelijke steun niet op in. Het gebrek aan politieke wil is totaal. Zij heeft dezelfde opmerking over de aanpassing van de nationaliteitsvereiste, waarvoor overleg met het federale niveau nodig is. De CD&V-fracties in Kamer en Senaat dienden alvast voorstellen in. Waarop wacht men om deze grendel weg te nemen?

4.5. Tussenkomsst van Ingrid Pira

Ingrid Pira maakt van de gelegenheid gebruik om te zeggen dat velen gechoqueerd waren door de manier waarop het ontslag van de vorige diversiteitsambtenaar in de media kwam. Zelfs als parlamentslid werd haar niet toegestaan het dossier vertrouwelijk in te kijken. Zij betreurt dat controle onmogelijk wordt gemaakt.

De spreker vindt de uitleg van de minister over het dalend aantal vrouwen in topfuncties verontrustend, aangezien zij de feiten minimaliseert. Het klopt dat de absolute cijfers dalen voor zowel mannen als vrouwen, maar alleen die laatsten zien hun percentage dalen. Zolang de minister het probleem ontkent, zal zij het ook niet oplossen. Ook het argument dat te weinig vrouwen kandideren, is erg relatief. In de selecties van een tiental topambtenaren die het lid zelf onderzocht, steeg hun aandeel zelfs van 29% in het begin van de procedure tot 35% in de eindfase van het gesprek met de ministers. Vlak voor de beslissing echter gebeurt iets dat nadelig is voor vrouwen.

Volgens het lid ligt de oplossing in het artikel van het Vlaams Personeelsstatuut dat de mogelijkheid biedt om bij gelijkwaardigheid voorrang te geven aan de kansengroep die het minst vertegenwoordigd is, zolang de streefcijfers niet zijn gehaald. De minister stelt dat die situatie zich nog niet heeft voorgedaan maar volgens het lid past zij de regel niet toe. De vraag is hoe men gelijkwaardigheid dient te interpreteren. Slaat zij op de objectieve onderdelen van de selectie dan wel op einde, na het onderdeel waarin de ministers een gesprek hebben met de kandidaat? Het lid suggereert dat aansluiting op de visie van de minister daarbij een criterium is. Heeft gelijkwaardigheid te maken met hoe dicht de visie van de kandidaat aanleunt bij die van de minister?

Waarom maakt de minister geen gebruik van het instrument dat haar door het Vlaams Personeelsstatuut wordt aangereikt om het aantal vrouwen in het topkader dicht bij het streefcijfer te brengen? Is zij bereid om de term gelijkwaardigheid te verduidelijken? Of is het bij gebrek aan toepassing beter de regel te schrappen?

Hoe wil de minister de opvolging van personen met een handicap concreet verbeteren?

4.6. Tussenkomsst van Kurt De Loor

Kurt De Loor betreurt dat de minister de invoering van uitzendarbeid bij de overheid als een stap vooruit naar gelijke kansen en diversiteit ziet. De doelgroep in kwestie is nu al oververtegenwoordigd bij de preciaire contracten. Terwijl HIVA-onderzoek aantoont dat mensen met contracten van onbepaalde duur gelukkiger zijn en beter presteren, wil de minister preciaire contracten aanbieden aan kwetsbare mensen. De spreker pleit voor een meer positieve ambitie.

5. Antwoorden van minister Liesbeth Homans

Minister *Liesbeth Homans* vindt dat Yasmine Kherbache alles te negatief voorstelt. Zij wijst op de positieve evolutie voor personen met een migratieachtergrond, ook als men ze omrekent naar de oude definitie, waarbij ze de cijfers nogmaals herhaalt. Dat doet ze eveneens met de maatregelen ten gunste van personen met een beperking en de verbetering van de registratie. Zij gelooft niet dat slechts 1,3% van het Vlaamse overheidspersoneel een beperking heeft.

De overheid moet het voorbeeld geven bij het volgen van procedures, mede omdat iedereen die met een vergrootglas bekijkt. Bindende maatregelen kan zij niet anders zien dan als een vorm van (positieve) discriminatie door een bepaalde groep voor te trekken. De Raad van State en de EU zouden haar onmiddellijk tot de orde roepen. Het voorbehouden van 1% van de betrekkingen bij de Vlaamse overheid voor personen met een handicap is overigens al een structurele maatregel, die in deel I van het Vlaams Personeelsstatuut is opgenomen. Het lage aandeel van mensen met een beperking in studentenjobs ligt aan het lage aantal kandidaten dat zich aandient.

Voor de praktijktests verwijst ze naar haar antwoorden op eerdere vragen om uitleg. De minister herhaalt dat zowel Unizo als VBO zich uitdrukkelijk distantiëerden van praktijktests. Dat valt nog altijd te lezen op hun sites. Unaniem was het SERV-advies dus niet.

Wanneer treedt gelijkwaardigheid op, voor of na het gesprek met de voltallige Vlaamse Regering? Welnu, het Vlaams Personeelsstatuut is heel duidelijk: de laatste ronde, die bestaat uit het genoemde gesprek, is wel degelijk onderdeel van de procedure. De gelijkwaardigheid speelt dus pas daarna. Als na het interview meerdere, gelijkwaardige kandidaten overblijven wordt gekozen voor de vrouw.

Voor de aanpassing van de nationaliteitsvoorwaarde is een wijziging van de Grondwet nodig, hetgeen een bijzondere meerderheid vergt in het Federaal Parlement. De Vlaamse Regering heeft al lang een positief advies gegeven en zelf is zij voorstander van de afschaffing. Iedereen heeft verder zijn eigen verantwoordelijkheid. De minister moedigt Yasmine Kherbache aan haar collega's in het Federaal Parlement aan te sporen.

De minister is nog steeds voorstander van een EVC-regeling maar het probleem is onveranderd gebleven: de vakbonden willen niet. Zij betreurt dat. Aangezien het deel uitmaakt van het advies van de SERV, waar ook de vakbonden zitting in hebben, is dat misschien de aangewezen plaats om hun weerstand te verminderen of zelfs tot nul te herleiden.

De minister is het eens om meer jonge mensen aan te trekken voor een welgevormde leeftijdspiramide, maar dat staat los van het gelijkkansenbeleid. Zij vormen in dat kader geen doelgroep. Dit moet eerder ingepast worden in het algemene loopbaanbeleid en de beeldvorming.

Het actieplan bevat alleen de nieuwe acties en dus geen herhaling van wat al wordt gedaan. Zij geeft de voorbehouden betrekkingen als voorbeeld, of wat verder al gebeurt voor mensen met een beperking in het kader van de redelijke aanpassing. De oude maatregelen blijven van toepassing.

Diversiteit is een horizontale bevoegdheid, die door de functioneel bevoegde ministers in de evaluatie van topambtenaren wordt opgenomen. Meer bepaald wordt gekeken welke hun inspanningen en acties waren op dat vlak in hun entiteit.

Over de vorige diversiteitsambtenaar heeft de minister niet gecommuniceerd in de media. Het dossier kan niet worden ingezien om privacyredenen. De naam schrappen biedt daartegen geen bescherming, omdat het maar over één persoon gaat.

In haar ambitie om te werken aan de instroom van vrouwen, vermeldt de minister nog de nieuwe searchmaatregel. Als de Vlaamse Regering van oordeel is dat te weinig vrouwen voor een topfunctie solliciteren, kan de functioneel bevoegde minister voorstellen om een 'search' te laten uitvoeren naar geïnteresseerde vrouwen.

6. Antwoorden van Michiel Trippas

Michiel Trippas zegt dat de begeleiding door zijn dienst intensief of ad hoc is. Entiteiten stappen vaak zelf naar de dienst met een vraag, waarna zij een medewerker krijgen toegewezen die hen van nabij opvolgt. De werkvorm kan variëren van samen een werkgroep opstarten tot ervoor zorgen dat acties plaatsvinden. De medewerkers weten ook waar ze externe expertise kunnen vinden en naar welke middenveldorganisaties ze kunnen doorverwijzen. Als voorbeeld geeft hij de Huizen van het Nederlands. Ook de financiering wordt bekeken. Intensieve begeleiding is altijd in samenspraak met de entiteit en afhankelijk van de beschikbare tijd. Daarnaast gaat de dienst ook zelf op zoek naar entiteiten waaraan hij een bijdrage kan leveren, ofwel omdat ze een interessant geval zijn waaruit een goede praktijk kan voortkomen, ofwel omdat het een leerling is die achterloopt.

Bij hoopopgeleide anderstaligen wordt vaak gewerkt met beroepsinlevingsovereenkomsten, een stage waarvoor de persoon een vergoeding kan krijgen en waarin sterk wordt ingezet op taalverwerving. Naast het aanbod van stageplaatsen biedt de dienst ook mentortrajecten voor begeleiders. Ze komen meestal binnen via gespecialiseerde projecten, hogescholen of universiteiten.

Wat communicatie betreft, wordt met Rekrutering en Selectie bekeken hoe sollicitanten kunnen bevraagd worden over hun beleving van de verschillende aspecten van de procedure. Dat is een belangrijke bron van informatie. De dienst zorgt ervoor dat bijvoorbeeld gender wordt opgenomen in de resultaten van de opvolging.

Wat redelijke aanpassingen betreft, is de dienst bezig met de ontwikkeling van een instrument dat een selectieverantwoordelijke aan de hand van het ziektebeeld hulpmiddelen aanreikt. Voorbeelden hiervan zijn braille, leesregels, grotere schermen en extra tijd voor een test. Het is de bedoeling dat alle beperkingen met hun bijhorende drempels erin zitten.

De suggestie van Piet De Bruyn over lokale besturen neemt hij met plezier mee. De dienst staat wel reeds in contact met Diversity binnen VVSG, en rechtstreekse, individuele vragen van lokale besturen worden nu al beantwoord. Ook met partners als middenveldorganisaties is de dialoog al aan de gang. Niet alleen wordt uitgelegd wat de dienst aanbiedt en hoe de Vlaamse overheid werkt, maar er wordt ook geluisterd naar struikelstenen, verwachtingen en problemen.

Het klopt dat de dienst heel erg inzet op kennis en vorming, maar evengoed op structurele verankering, met name om drempels weg te nemen in hr-processen, bijvoorbeeld in het kader van transgenderbeleid, en in het Vlaams Personeelsstatuut. De artikelen die de doelgroepen aanbelangen worden nauw opgevolgd. Er wordt tevens bekeken of er in het kader van wetenschappelijk onderzoek wijzigingen nodig zijn.

De opvolging van personen met een handicap en chronische ziekte is moeilijker dan die van personen van buitenlandse afkomst omdat de definitie breder is. Er zijn heel veel verschillende attesten, waarvan er een aantal wel in administratieve databanken zitten. De dienst is al langs geweest bij de Kruispuntbank om te kijken wat die heeft. Het bezwaar tegen bekendmaking vervalt doordat de privacywetgeving de dienst verplicht om met anonieme gegevens te werken. In de toekomst hoopt men daarmee over betere gegevens te beschikken, die vergelijking met de resultaten van wetenschappelijk onderzoek mogelijk maken.

7. Replieken en aanvullende antwoorden

Yasmine Kherbache leidt uit de uitspraak van de minister dat dwingende maatregelen een vorm van discriminatie zijn, af dat zij het advies van de sociale partners niet gelezen heeft en niet op de hoogte is van de juridische term 'positieve actie' als inhaaloperatie voor ondervertegenwoordigde groepen. Haar fractie en de sociale partners vragen om de vrijblijvendheid te overstijgen en te werken met resultaatsverbintenissen binnen het bestaande, wettelijke kader.

Zo vraagt men om de leidend ambtenaren te verplichten om het quotum van 1% uit het Vlaams Personeelsstatuut effectief toe te passen. Die responsabilisering is perfect mogelijk. Wat houdt de minister nog tegen nu er een draagvlak is in de samenleving en bij de sociale partners? Het personeelsstatuut voorziet ook in de mogelijkheid om plaatsen voor stage en jobstudenten voor te behouden zolang het streefcijfer niet wordt gehaald. Wat houdt de minister tegen om daarmee de ondervertegenwoordiging weg te werken? Dat is helemaal geen discriminatie, onderstreept het lid.

Over de praktijktests is er wel degelijk een unaniem advies van de sociale partners, inclusief de werkgevers. Zij leest voor uit het SERV-advies: "Uit onderzoek van Unia blijkt dat de overheid deze voorbeeldfunctie niet waarmaakt. In 2016 opende Unia 132 dossiers in de publieke sector tegenover 71 in 2015. Daarom vragen de sociale partners en de vertegenwoordigers van de kansengroepen dat de praktijktesten voor de selectie en werving bij de Vlaamse overheid worden uitgerold. De Vlaamse universiteiten hebben ervaring met dit soort onderzoek."

Unizo verklaarde zich niet te verzetten tegen praktijktests als ook werk wordt gemaakt van discriminatie onder werknemers, en als zij in eerste instantie worden ingevoerd via zelfregulering. Praktijktests zijn een wetenschappelijke methode om de feiten naar boven te halen, en geen uitlokking of vals spel. Het is integendeel schuldig verzuim om wetenschappelijke en werkende instrumenten niet toe te passen.

Waar wachten VDAB en Vlaamse overheid op om te doen wat Federgon al doet? Unizo organiseert samen met het Gentse stadsbestuur praktijktests op de Gentse woningmarkt. Er is wel degelijk een draagvlak, besluit het lid, en het is een minister onwaardig om zich achter onwaarheden te verschuilen. Zij heeft recht op haar eigen, politieke mening, maar ze moet correct blijven in haar argumentatie en mag zich niet verschuilen achter zagezegde meningen van anderen. De heer Maertens van Voka erkende dat hij, ondanks initiële weerstand, tot voortschrijdend inzicht is gekomen.

Bij de eindselectie voor topfuncties kan het personeelsstatuut worden toegepast om bij gelijkwaardigheid voorrang te geven aan vrouwen. Het is al een keer toegepast in 2006. De minister blijft foute dingen herhalen. Het Vlaams Personeelsstatuut, rechtspraak en wat de sociale partners unaniem op papier zetten, telt allemaal niet. Men kan dan alleen maar concluderen dat de politieke

wil ontbreekt. Het enige argument van de minister tegen dwingende maatregelen is politiek van aard.

Yasmine Kherbache erkent dat de cijfers gestegen zijn voor personen met een migratieachtergrond, maar dat neemt niet weg dat de diversiteit binnen de Vlaamse overheid vooral bij de lagere functies zit. Het plan bevat echter geen ambitie om de doorstroming naar hogere functies te bevorderen, in weerwil van de vele, andere goede bedoelingen van de diversiteitsdienst. De politieke wil ontbreekt echter om ze in tastbare maatregelen om te zetten. Het is pijnlijk om anno 2017 vast te stellen dat de Vlaamse overheid, anders dan de privésector, niet gelooft in bindende maatregelen om diversiteit te realiseren.

Piet De Bruyn vraagt aan de hartstochtelijke pleiters en in het licht van de veel stringenter beperkingen waaraan de overheid onderworpen is in vergelijking met de privésector op het vlak van tewerkstelling, op welke bindende maatregelen men concreet doelt die juridisch overeind blijven bij toetsing door het Grondwettelijk Hof. De vaagheid op dat punt komt het debat niet ten goede.

Yasmine Kherbache legt het juridische kader uit voor de toepassing van het quotum van 1% personen met een handicap per entiteit. De voorwaarden zijn dat het tijdelijk is (namelijk zolang de groep ondervertegenwoordigd is) en dat de toegang voor andere groepen niet wordt uitgesloten. Men mag bijvoorbeeld geen vacatures openen waarop alleen vrouwen mogen solliciteren. De sociale partners vragen om de leidend ambtenaren te verplichten dat in hun actieplannen op te nemen en hen op dat punt te responsabiliseren. Dat is een voorbeeld van een bindende maatregel.

Een ander voorbeeld is om een deel van de plaatsen voor stages en jobstudenten voor te behouden voor kansengroepen. Deze positieve actie is perfect juridisch toelaatbaar. In de mogelijkheid is voorzien in het personeelsstatuut en dit wordt ook in internationale en nationale rechtspraak aanvaard. Wegwerken van achterstand is iets anders dan voorrang. Op dat vlak is er overigens geen verschil tussen overheid en privésector als werkgever. Ze zijn onderworpen aan dezelfde voorwaarden. In de plaats van voorloper te zijn, staat de overheid helaas stil. Overigens vraagt niet alleen de oppositie om een tandje bij te steken, zoals de woorden van Sabine de Bethune illustreerden.

Ingrid Pira gaat nogmaals in op de selectieprocedures die zij onderzocht. Er kwamen uiteindelijk acht mannen uit en twee vrouwen. Dat is een op vijf, terwijl de vrouwen vlak voor de laatste fase nog 35% uitmaakten. Dat is zeer verontrustend. En net daarvoor heeft de minister een instrument, dat van de gelijkwaardigheid, maar zij gebruikt het niet. Er zou in de plaats gekozen worden voor wie het dichtst bij de visie van de minister zit, las ze. Nochtans is iedereen die in de laatste fase komt, competent voor een topfunctie. De opmerking over het schrappen van de naam van de vorige diversiteitsambtenaar was onnodig, want niet door haar gevraagd. Zij stelt wel vast dat ze niet vertrouwd wordt door de minister, evenmin als de anderen die inzage vroegen.

Minister *Liesbeth Homans* aanvaardt niet dat de leden van de Vlaamse Regering ervan beschuldigd worden te kiezen voor de kandidaat die aanleunt bij de visie van de minister. Gelijkwaardigheid speelt pas na het eindgesprek met de Vlaamse Regering, dat nog tot de selectieprocedure behoort. De minister onderstreept dat ze het Vlaams Personeelsstatuut, dat op dit punt zeer duidelijk is, correct toepast.

Ze verklaart uitdrukkelijk tegen praktijktests te zijn, dit altijd te zijn geweest en te zullen blijven. Het regeerakkoord is tegen quota maar voor streefcijfers. De geciteerde cijfers van Unia gaan overigens over de hele publieke sector in België,

die meer dan 500.000 mensen telt. Hier gaat het alleen over de 28.000 personeelsleden van de Vlaamse overheid, iets meer dan 5% daarvan.

De minister suggereert tot slot een gedachtewisseling te houden met de beleidsverantwoordelijke van Bestuurszaken over de juiste interpretatie van het Vlaams Personeelsstatuut.

Mercedes VAN VOLCEM,
voorzitter

Peter WOUTERS,
verslaggever

Gebruikte afkortingen

EU	Europese Unie
EU15	Europese Unie 15 lidstaten (tot 1 mei 2004)
EVC	elders verworven competentie
Federgon	Federatie van Partners voor Werk
HIVA	Hoger Instituut voor de Arbeid (van de KU Leuven) (nieuwe benaming voluit = Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving)
hr	human resources
SERV	Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
UNIZO	Unie van Zelfstandige Ondernemers
VAC	Vlaams administratief centrum
VBO	Verbond van Belgische Ondernemingen
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VESOC	Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité
Voka	Vlaams netwerk van ondernemingen
VVSG	Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten