



Vlaams
Parlement

ingediend op **1598** (2017-2018) – Nr. 1
17 mei 2018 (2017-2018)

Verslag van de gedachtewisselingen

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

over het Gelijkekansen- en diversiteitsplan 2018
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

I.	Vergadering van 30 januari 2018.....	4
1.	Inleiding door minister Liesbeth Homans.....	4
2.	Toelichting door Michiel Trippas	4
2.1.	Opvolging vorige bespreking in commissie	4
2.2.	Cijfers 31 december 2016.....	4
2.3.	Actieplan 2018	5
3.	Toelichting door Niels Morsink en Jos Wouters namens de Commissie Diversiteit bij de SERV	7
II.	Vergadering van 24 april 2018	11
1.	Inleiding door minister Liesbeth Homans.....	11
2.	Toelichting door Michiel Trippas	11
3.	Bespreking.....	12
3.1.	Tussenkoms van Yasmine Kherbach	12
3.2.	Tussenkoms van Ingrid Pira	13
3.3.	Tussenkoms van Ward Kennes	14
3.4.	Tussenkoms van Marnic De Meulemeester	14
3.5.	Tussenkoms van Sabine de Bethune	14
3.6.	Tussenkoms van Bert Maertens	15
4.	Antwoorden van minister Liesbeth Homans	16
5.	Antwoorden van Michiel Trippas.....	16
6.	Replieken.....	17
	Gebruikte afkortingen.....	19

De Commissie voor Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur, Inburgering en Stedenbeleid hield op 30 januari en 24 april 2018 gedachtewisselingen over het Gelijkekansen- en diversiteitsplan 2018 van de Vlaamse overheid.

Aan de gedachtewisselingen werd deelgenomen door:

- Liesbeth Homans, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding;
- Michiel Trippas, Vlaams diversiteitsambtenaar;
- Niels Morsink, medewerker Studiedienst, SERV, en Jos Wouters, lid van de Commissie Diversiteit, SERV (enkel gedachtewisseling van 30 januari 2018).

I. Vergadering van 30 januari 2018

1. Inleiding door minister Liesbeth Homans

Minister *Liesbeth Homans* zegt dat dit actieplan op 15 december 2017 door de Vlaamse Regering werd goedgekeurd. Het gaat reeds om het derde jaarlijkse actieplan. Zij merkt op dat de meest recente cijfers nog niet beschikbaar zijn. Vorig jaar was er behoorlijk wat achterstand opgelopen bij de opmaak van het plan zodat het pas in mei in het parlement kon worden besproken.

De minister is verheugd dat het actieplan 2018 dit keer reeds vroeg klaar is. Het is wel een nadeel dat men nog niet beschikt over de definitieve cijfergegevens zodat het debat over het actieplan best op een later moment wordt gevoerd, op een ogenblik dat de cijfers van 2017 bekend zijn.

2. Toelichting door Michiel Trippas

2.1. Opvolging vorige bespreking in commissie

Michiel Trippas verwijst naar de bespreking van het Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2017 in de commissie op 9 mei 2017. Uit die bespreking heeft hij een aantal elementen weerhouden waarop in het nieuwe actieplan meer de nadruk wordt gelegd. Het gaat om een grotere samenwerking met de lokale besturen, de doorstroom naar hogere functies van kansengroepen, een onderzoek naar een meer gerichte communicatie naar kansengroepen, het voortzetten van het transgenderbeleid, de structurele verankering van maatregelen en een betere monitoring.

2.2. Cijfers 31 december 2016

Michiel Trippas bespreekt de leeftijdspiramide 2016 van de Vlaamse ambtenaren. Daarbij valt op dat er een smalle onderbouw is, met personeelsleden van onder de 24 jaar, en een smalle bovenbouw, met personeelsleden van boven de zestig jaar. Ook is het zo dat er meer mannen zijn van boven de 45 dan vrouwen. Bij de vrouwen is er dus een jongere populatie.

Wat personeelsleden van buitenlandse herkomst betreft, gebruikt men sinds enkele jaren binnen alle beleidsdomeinen dezelfde definitie. Dit zorgt ervoor dat onderling vergelijken mogelijk wordt. Personeelsleden van buitenlandse herkomst zijn momenteel iets meer tewerkgesteld in de niveaus C en D in vergelijking met personeelsleden van Belgische herkomst. Personeelsleden van buitenlandse herkomst zijn gemiddeld veel jonger dan personeelsleden van Belgische herkomst.

Wat het percentage vrouwen in managementfuncties betreft, is er een stijgende lijn waar te nemen voor het midden- en lager kader. Voor vrouwen in topfuncties vertoont de grafiek eerder grillige vormen. De nieuwe cijfers voor 2017 zijn nog niet volledig beschikbaar maar de vooruitzichten zijn wel goed.

Voor de jobstudenten en stagiairs van buitenlandse herkomst wordt een streefcijfer van 20% gehanteerd. Hier zit men goed qua resultaten en worden de acties uit het verleden voortgezet. Wat jobstudenten en stagiairs met een handicap of chronische ziekte betreft, doet men het redelijk bij de stagiairs maar slecht bij de jobstudenten.

2.3. Actieplan 2018

Het actieplan 2018 bestaat uit tien onderdelen: structurele ondersteuning van de entiteiten, structurele ondersteuning in het kader van handicap en chronische ziekte, optimalisering van het antidiscriminatiebeleid, gender, seksuele oriëntatie en genderexpressie, toegankelijkheid, correcte beeldvorming, taalbeleid, instroomondersteuning, levensfasebewust personeelsbeleid en monitoring. Monitoring is er opnieuw bijgekomen als onderdeel van het actieplan. Monitoring is van belang om transparant te communiceren over de beschikbare cijfers.

Hoe zit het met jongeren (van buitenlandse herkomst) bij de Vlaamse overheid? Eén van de acties betreft een samenwerking met een Antwerpse organisatie die zal onderzoeken welk imago de Vlaamse overheid bij een diverse groep jongeren heeft. De spreker hoopt hieruit goede ideeën te halen om de aanpak te verbeteren. Een zijproject is het WannaWorkproject, een alternatieve vacaturesite gericht op jongeren. Zij begeleiden bedrijven in het aantrekkelijker maken van vacatures voor jongeren. Een proefproject zal er in bestaan om de methodiek van WannaWork toe te passen op de vacatures bij de Vlaamse overheid.

De spreker vindt inclusieve beeldvorming erg belangrijk. In het diversiteitswerkveld hebben veel dingen te maken met kruispunten. Samen met de dienst Recruiting en Selectie gaat men actief op zoek naar die kruispunten. Men zoekt naar de reeds aanwezige diversiteiten binnen de Vlaamse overheid en men komt daarmee naar buiten. Alles kan uiteraard beter maar er zitten wel degelijk reeds mensen op een roldoorbrekende functie.

In het kader van de redelijke aanpassingen heeft de dienst Diversiteitsbeleid een infociche opgesteld met betrekking tot het integratieprotocol. Een integratieprotocol is een soort contract tussen een werkgever en een werknemer, een personeelslid met een handicap. In het contract worden de wederzijdse verwachtingen geschetst, bijvoorbeeld redelijke aanpassingen van de werkplek. Het kan echter ook handelen over immateriële zaken zoals bijvoorbeeld een extra dag thuiswerk. De integratieprotocollen worden begeleid door een persoon die voltijds in dienst is. Het protocol biedt voor alle betrokkenen een houvast. De teamleider weet wat hij van het personeelslid mag verwachten en vice versa. De afspraken blijven bestaan als er een nieuwe teamleider komt.

Aan het integratieprotocol wordt een aantal tewerkstellingsondersteunende maatregelen vastgeklikt. Er is ook budget om extra maatregelen te financieren. Verder is er een nieuw systeem van deeltijdse prestaties voor personen met een handicap of chronische ziekte. Hiervoor moet eerst een integratieprotocol worden opgesteld. Het integratieprotocol wordt gehanteerd als centraal instrument om te bekijken wat een personeelslid met een handicap nodig heeft.

Er wordt gewerkt met interne attestering en monitoring. Sommige personeelsleden willen een attestering van hun handicap of chronische ziekte niet bij een externe dienst bekomen. Dit wordt besproken met de arbeidsgeneesheer en er wordt

automatisch een integratieprotocol aan vastgekoppeld. Iedereen die via de arbeidsgeneesheer wordt geattesteerd, wordt automatisch meegeteld in de tellingen.

Als iemand instroomt via de voorbehouden betrekkingen, dan wordt in het kader van het instroomproces altijd een integratieprotocol opgemaakt. Als die persoon begint te werken, is dan steeds duidelijk welke aanpassingen er nodig zijn aan de werkplek, het vervoer naar het werk, het werkregime enzovoort. Op die manier kan die persoon goed van start gaan.

Veel entiteiten van de Vlaamse overheid zitten momenteel in besparingsmodus. Personen die via voorbehouden betrekkingen worden aangeworven, worden niet meegeteld in de besparingen. Het betreft een kleine impulsmaatregel om de instroom van personen met een handicap te verhogen.

Het integratieprotocol wordt niet gebruikt tijdens het selectieproces. De rekruteerders en selectoren doen wel een beroep op de persoon die de integratieprotocollen begeleidt. Bij elke vacature wordt immers gevraagd of de kandidaat redelijke aanpassingen nodig heeft tijdens het selectieproces. Dat kan gaan van voorleessoftware over extra tijd tot een extra groot scherm.

Het aantrekken van jobstudenten met een handicap of chronische ziekte is een belangrijk instrument. De cijfers voor deze groep zijn niet goed, maar ook hier kijkt men naar wat de persoon in kwestie nodig heeft om zijn job naar behoren uit te oefenen. Daarenboven gaat men zelf actief op zoek naar jobstudenten om bij de Vlaamse overheid te werken en worden de entiteiten hierover aangesproken. Vanuit een centraal budget bepaalt de diversiteitsambtenaar het loon van de jobstudenten met een handicap. Met deze instrumenten hoopt men het cijfer van jobstudenten met een handicap op te trekken.

Inzake antidiscriminatiebeleid wordt de engagementsverklaring van de leidend ambtenaren verder opgevolgd. Zij worden gestimuleerd om op dat vlak in de entiteiten zelf acties te ontwikkelen. Door het departement WSE werd bijvoorbeeld een goede campagne 'Het is gauw gebeurd' gelanceerd. Daarnaast kijkt men naar de hr-processen om te zien waar er nog verbetering mogelijk is. Er wordt bijvoorbeeld een testpanel samengesteld van personeelsleden van de Vlaamse overheid. Men onderzoekt dan hoe toegankelijk de testen van een externe leverancier zijn.

Het project rond transgenderbeleid wordt voortgezet. De actiepunten die ontvangen werden van de organisatie waarmee werd samengewerkt, worden nu stelselmatig overlopen om te zien wat men nog meer kan doen in het kader van de hr-processen. Men stapt ook zelf met voorstellen naar de entiteiten zodat zij intern acties opzetten. Verder is er een toolbox rond transgenderbeleid en worden er allerlei acties inzake sensibilisering en netwerking opgezet.

Inzake gender en leidinggevende functies is het belangrijk te beklemtonen welke vrouwelijke topambtenaren er al zijn. Bij nieuwe vacatures gaat men zowel intern als extern heel actief op zoek naar vrouwelijke kandidaten die een topfunctie ambiëren. Extern moet men veel gericht campagne voeren via sociale media, onder andere Linked-in. Intern zijn er een aantal netwerken waar vrouwen met leidinggevende ambities samenkomen teneinde de competenties te versterken en elkaar te stimuleren om zich kandidaat te stellen bij vacatures. Een voorbeeld hiervan is het Boostnetwerk. Er zal verder worden ingezet op dergelijke gerichte netwerking.

Wat de instroom betreft, is het belangrijk dat de Vlaamse overheid zich profileert als een aantrekkelijke werkgever. Hierop moet men verder inzetten. Bovendien moet

men actiever op zoek gaan naar bepaalde mensen. Het stagebeleid werkt goed en zal worden voortgezet. Er zijn samenwerkingen met organisaties die werken rond handicap en met organisaties die anderstalige hooggeschoolden begeleiden. Men zorgt voor een stageplek en taalstageondersteuning. Men beschikt over een centraal budget als het gaat om beroepsinlevingsovereenkomsten. Bovendien is er het instrument van de gespecialiseerde individuele beroepsopleidingen, waarbij actief wordt bemiddeld om personen met een handicap op weg naar werk te helpen.

De diversiteitsambtenaar wordt vaak aangesproken over problemen van toegankelijkheid. Hij gaat dan in overleg met Het Facilitair Bedrijf om tot oplossingen te komen. Men zorgt er sowieso voor dat alle gebouwen zo toegankelijk mogelijk zijn. Als dat niet het geval is, zorgt men ervoor dat er aanpassingen gebeuren.

De toegankelijkheid van de websites zal dit jaar veel aandacht krijgen. Er is een nieuwe Europese richtlijn in het kader van de toegankelijkheid van overheidswebsites. De aanpassingen vergen veel coördinatie en inspanning maar men is op de goede weg. Men legt ook de nodige linken naar de lokale besturen om de interne opleidingen voor hen open te stellen.

Een laatste punt heeft betrekking op de monitoring. Het is belangrijk om transparant te communiceren over de cijfers en om meer detaillering in het personeelsbestand te brengen. Soms focust men zich te hard op zaken die momenteel niet mogelijk zijn. Het heeft bijvoorbeeld geen zin om per se iemand van buitenlandse herkomst te willen koppelen aan een specifiek profiel dat men zoekt. Het is de bedoeling om dit jaar veel meer finesse in de cijfers aan te brengen zodat men betere beleidskeuzes kan maken over waar men wel en waar men niet op moet inzetten.

Inzake de monitoring van selectieprocedures is meer transparantie mogelijk. Het gaat dan vooral over de vraag hoeveel mensen van buitenlandse herkomst er bij de Vlaamse overheid solliciteren. Als men die gegevens wil hebben, zal men eerst de toelating van de Privacycommissie moeten krijgen. Het traject is nog lang en moeilijk, maar uiteindelijk zal het wel lukken. Ook bij de personen met een handicap is er nog vooruitgang mogelijk als men daar vanaf 2019 zal kunnen monitoren op basis van administratieve gegevens.

Michiel Trippas is ervan overtuigd dat de Vlaamse overheid inzake monitoring op de goede weg is. Hij heeft recent nog samengezeten met de lokale besturen over de wijze van monitoren. In het najaar komt er een studiedag over de telling van personen van buitenlandse herkomst, waarop ook de lokale besturen zijn uitgenodigd. Het is de bedoeling om bij elkaar inspiratie op te doen.

3. Toelichting door Niels Morsink en Jos Wouters namens de Commissie Diversiteit bij de SERV

Niels Morsink, medewerker Studiedienst SERV, zegt dat de Commissie Diversiteit bij de SERV de evenredige vertegenwoordiging van kansengroepen in het sociaal-economische leven behandelt. De sociale partners formuleren er samen met het Gebruikersoverleg Handicap en Arbeid en het Minderhedenforum adviezen over evenredige arbeidsdeelname, diversiteit en gelijke behandeling. Jaarlijks adviseert de Commissie Diversiteit bij de SERV over het gelijkekansen- en diversiteitsplan van de Vlaamse overheid.

Het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid streeft naar het realiseren van evenredige participatie en gelijke kansen binnen het eigen personeelsbestand. Dat betekent concreet dat het personeelsbestand van de Vlaamse overheid een afspiegeling zou moeten vormen van de samenstelling van

de beroepsbevolking, en impliceert ook de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie.

De Vlaamse overheid doet als werkgever heel wat inspanningen om dat te realiseren. De Commissie Diversiteit is positief over de waardevolle inspanningen van de dienst, die hun vruchten afwerpen. Zo is er bijvoorbeeld een stijging van het percentage personen met een migratieachtergrond van 4,4% naar 5,4%. Tegelijkertijd zijn er nog verdere inspanningen nodig, zoals het EVC-beleid en de ondersteuning van rekruteerders en selectoren.

De streefcijfers zijn richtinggevend en belangrijk om vooruitgang te kunnen monitoren. Het huidige streefcijfer voor personen met een handicap en chronische ziekte ligt op 3%. Het aandeel stagneerde de laatste drie jaar op 1,3%. Dat betekent een sterke ondervertegenwoordiging. Rekening houdend met de verdeling van personen met een handicap en chronische ziekte over de leeftijd zullen in de nabije toekomst heel wat personeelsleden met een handicap uitstromen. Dit vraagt om ambitieuzere maatregelen.

Tegelijkertijd is het streefcijfer van 3% voor de Commissie Diversiteit te weinig ambitieus. In 2016 had 14,9% van de bevolking tussen 20 en 64 jaar te maken met een arbeidshandicap. Verwijzend naar de studie van Deloitte, die de dienst Diversiteitsbeleid in 2014 heeft laten uitvoeren, vraagt de Commissie Diversiteit opnieuw om het streefcijfer te verhogen van 3% naar 3,5%. Op basis van de studie van Deloitte is dat een realistische en haalbare doelstelling.

Het huidige streefcijfer voor personen met een migratieachtergrond ligt op 10%. Dit streefcijfer werd samen met een nieuwe definitie geïntroduceerd. Deze definitie beschrijft personen met een buitenlandse herkomst, terwijl de VESOC-definitie enkel personen betreft die een achtergrond hebben buiten de eerste vijftien lidstaten van de Europese Unie. Zoals in eerdere adviezen al werd aangegeven kan de Commissie Diversiteit zich niet vinden in de nieuwe definitie. Reden is dat het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid haar basis heeft in het EAD-decreet en tot doel heeft om evenredige participatie binnen het eigen personeelsbeleid te realiseren. De focus van het beleid moet liggen op de meest kwetsbare groep bij de personen met een migratieachtergrond, en die komt overeen met het EU15-criterium. Voor de Commissie Diversiteit moet het EU15-criterium dus de focus van het beleid en het streefcijfer blijven.

Het huidige aandeel personen met een buitenlandse herkomst ligt op 8,8%. De Commissie Diversiteit betreurt dat er geen nulmeting is gebeurd en er daardoor geen vergelijking mogelijk is. Het is wel positief dat er blijvend wordt gemonitord op basis van het EU15-criterium. Vandaar kon een stijging van het aandeel personen met een migratieachtergrond van 4,4% naar 5,4% worden vastgesteld. De commissie vraagt deze stijging versneld verder te zetten. Tegelijkertijd wijst de commissie er op dat de demografie snel wijzigt en vindt ze het belangrijk dat de Vlaamse overheid daarop anticipeert en eventueel de ambities bijstelt.

Evenredige participatie moet niet enkel een streefdoel zijn voor het gehele personeelsbestand, maar ook voor functies op hoger niveau en leidinggevend kader. In de repliek aan de Commissie Diversiteit over het advies op het actieplan 2016 werd de mogelijkheid opgenomen om dit te monitoren voor personen met een buitenlandse herkomst. De commissie kan dit echter niet terugvinden in het actieplan 2018.

Om evenredige participatie te bereiken is het essentieel om in te zetten op het bereik van kansengroepen in alle stappen van het selectieproces. De commissie vraagt dan ook om concrete en ambitieuze streefcijfers voor het aandeel sollicitanten uit de kansengroepen op te stellen. Er moet een concreet groeipad

komen dat geldig is voor alle aanwervingen van de Vlaamse overheid. Uiteraard moet dit samen gaan met verdere sensibilisering en ondersteuning van de entiteiten.

Monitoring is een van de tien prioriteiten van het actieplan 2018. Dat is positief, want om een evaluatie van het gevoerde beleid mogelijk te maken is er nood aan gerichte en betrouwbare indicatoren.

Jos Wouters, lid van de Commissie Diversiteit voor het Gebruikersoverleg Handicap & Arbeid, zegt dat rekruteerders en selectoren een cruciale schakel vormen in het bevorderen van een grotere instroom van personen uit de kansengroepen binnen de entiteiten. Zij kunnen als een soort poortwachters worden beschouwd. Dienst Diversiteitsbeleid heeft een belangrijke rol om rekruteerders en selectoren binnen de entiteiten te ondersteunen, onder andere rond neutrale selecties, het reduceren van adverse impact enzovoort.

Prioriteit 3 uit het vorige actieplan 'ondersteuning van diversiteit in de processen van rekrutering en selectie en het wegwerken van de instroomdrempels' is niet langer opgenomen in het huidige actieplan, of staat mogelijk verspreid over andere prioriteiten. Onder deze prioriteit waren onder andere de acties over het EVC-beleid opgenomen.

Er wordt terecht sterk ingezet op stages en studentenjobs voor kansengroepen. Het gaat om een belangrijke tussenstap inzake rekrutering en selectie. Kansengroepen en Vlaamse overheid kunnen op die manier met elkaar kennismaken. Voor personen met een migratieachtergrond is het belangrijk in te zetten op IBO en IBO-T. Vooral IBO-Taal zou nog te weinig worden gebruikt. Voor personen met een handicap is de bekendmaking van de GIBO binnen de Vlaamse overheid nog altijd een werkpunt. Het gaat om een interessant kanaal om meer diversiteit op de werkvloer te introduceren.

Om een duurzaam diversiteitsbeleid waar te maken is een focus op competenties en het objectief in kaart brengen daarvan cruciaal. Structurele drempels verhinderen echter nog dat de competenties en talenten van bepaalde groepen effectief een plaats krijgen binnen de Vlaamse overheid. Zo zijn er soms redelijke aanpassingen aan de werkplek nodig voor mensen met een handicap. Op die manier kan een brug worden gebouwd tussen de competenties en talenten enerzijds en de jobvereisten anderzijds. Die redelijke aanpassingen moeten in een procesmatige aanpak worden opgenomen. Vandaar dat het integratieprotocol een belangrijk verhaal is.

Voor mensen met een migratieachtergrond zijn er nog een aantal andere drempels, bijvoorbeeld inzake taalbeleid. Er wordt weinig gedifferentieerd omgegaan met taaltesten. Het taalniveau wordt te weinig gedifferentieerd naargelang de functie waarover het gaat.

Het EVC-beleid kan een goede opstap zijn naar een aanwerving. Maar dan zal het EVC-verhaal moeten worden aangepast om te zorgen dat het beter werkt. Momenteel is de procedure te ingewikkeld.

Bij statutaire betrekkingen blijft de nationaliteitsvoorwaarde een belangrijke drempel voor personen met een migratieachtergrond. De commissie vraagt om federaal verder aan te dringen op een wijziging van artikel 10 van de Grondwet.

Er is momenteel weinig expertise in de Vlaamse overheid over hoe om te gaan met de niveaugelijkwaardigheid van diploma's. De waarde van een buitenlands diploma is niet makkelijk in te schatten, maar voor een aantal functies is generieke gelijkwaardigheid al voldoende om tot instroom te kunnen leiden.

In 2016 werden de entiteiten benoemd als de kernactoren van het diversiteitsbeleid. De Dienst Diversiteitsbeleid stimuleert, activeert, informeert en ondersteunt de entiteiten. Dat is een positieve ontwikkeling want entiteiten verschillen van elkaar. Het is belangrijk dat men die verschillen kent en opneemt in het beleid. Tegelijk blijft het van belang dat de Dienst Diversiteitsbeleid voldoende impact heeft op de wijze waarop het diversiteitsbeleid wordt uitgerold. Er moet een goed evenwicht zijn tussen de entiteiten die hun eigen gang gaan en de Dienst Diversiteitsbeleid die de ondersteuning organiseert.

Er loopt een aantal diversiteitsprojecten met financiële ondersteuning, expertise en begeleiding. De Commissie Diversiteit vraagt meer duidelijkheid hierover. Voor de commissie moeten innovatie en het realiseren van meer impact centraal staan.

Het is positief dat de Dienst Diversiteitsbeleid inzet op een betere ondersteuning van de diversiteitsambtenaren. De commissie blijft opkomen voor een versterking van hun mandaat, omdat vaak wegens tijdgebrek niet alle entiteiten hier even sterk op inzetten. Daarom vraagt zij om minstens een persoon per entiteit voldoende vrij te stellen.

Leidend ambtenaren en directiecomités moeten hun engagement zichtbaar opnemen. Een ronde van de directiecomités door de diversiteitsambtenaar is alvast een positief initiatief. Dat geldt ook voor de engagementsverklaring inzake non-discriminatiebeleid die in maart 2017 door de leidend ambtenaren werd ondertekend.

Er moet worden gewerkt aan een diverse en correcte beeldvorming. Als mensen van buitenaf de organisatie als ontoegankelijk ervaren, is er een probleem. Dan ervaart men die organisatie niet als een mogelijke werkgever.

De vernieuwde focus op individuele maatregelen, zoals het integratieprotocol en de redelijke aanpassingen, is een positieve zaak. Generieke maatregelen zijn van belang maar soms zijn er specifieke aanpassingen aan de werkplek nodig. Deze verschuiving van focus moet wel gepaard gaan met voldoende budget. Sinds een aantal jaren blijven de middelen dezelfde.

De Commissie Diversiteit waardeert de inspanningen van de Dienst Diversiteitsbeleid in het bekend maken en stimuleren van voorbehouden betrekkingen. Op die manier hoeven mensen met een handicap niet in concurrentie te komen. Wel is er twijfel over de effectiviteit als men enkel stimuleert. De commissie zou graag zien dat er over dit punt concrete doelstellingen met de leidend ambtenaren van de entiteiten worden afgesproken.

Het aantal voorbehouden betrekkingen blijft zeer beperkt ten aanzien van het totaal aantal personeelsleden bij de Vlaamse overheid. Bovendien verlopen besparingen bij huidige werknemers nog steeds op het aantal koppen. Daarom vraagt de commissie dat er bij besparingen wordt geteld in vte in plaats van in koppen. Het verschil is dat de impact op het individu anders is. Wie deeltijds werkt is bij een ontslagronde een gemakkelijker slachtoffer dan iemand die voltijds werkt. Hetzelfde doet zich voor bij de instroom. Als iemand omwille van een handicap of chronische ziekte slechts halftijds kan instromen, dan wordt die geteld in koppen en stelt er zich een probleem. Enkel bij voorbehouden betrekkingen geldt er een uitzondering, maar de draagwijdte is daar eerder beperkt.

De maatregelen met het oog op een re-integratiebeleid zijn positief. Dit is met name van belang voor mensen die langdurig ziek zijn en terug aan de slag willen. Met een maatregel als het bijpassen van loon als men overschakelt van een

voltijds naar een deeltijds statuut, kan men mensen binnen de Vlaamse overheid aan de slag houden.

Monitoring is enorm belangrijk. Het moet wel meer zijn dan een louter oplijsten van getallen. Er moet een inhoudelijke en kwalitatieve analyse achter schuil gaan. Arbeidsgerelateerde discriminatie moet worden tegengegaan. Bepaalde acties zoals die gelanceerd door minister Muyters, hebben een sensibiliserend karakter. Maar de acties blijven vaak hangen in het sensibiliserende karakter en gaan te weinig over effectieve bestrijding.

II. Vergadering van 24 april 2018

1. Inleiding door minister Liesbeth Homans

Minister *Liesbeth Homans* stelt dat er nieuwe diversiteitscijfers beschikbaar zijn die nog niet bekend waren ten tijde van de vergadering van 30 januari 2018. Zij kan de commissie in primeur de nieuwe cijfers presenteren.

Wat personeelsleden met een handicap en een chronische ziekte betreft, stagneert het cijfer al jaren rond de 1,3 procent. In 2017 is er een stijging naar 1,4 procent. Zeker in absolute aantallen gaat het om een stap in de goede richting.

Voor personeelsleden van buitenlandse herkomst bedroeg het cijfer 8,8 procent in 2016 en dat steeg naar 9,6 procent in 2017 terwijl het streefcijfer 10 procent bedraagt.

Voor vrouwen in middenkader ging het in 2016 om 34,9 procent terwijl er in 2017 een stijging was naar 35,4 procent. Het aantal vrouwen in het topkader steeg van 22,7 procent in 2016 naar 23,4 procent in 2017.

De minister besluit hieruit dat er voor het eerst in jaren een positieve evolutie is voor alle doelgroepen. Alles kan altijd beter, maar wellicht is de kentering nu ingezet. Zij merkt nog op dat de Vlaamse Regering begin 2018 een aantal maatregelen heeft genomen met het oog op de tewerkstelling van personen met een handicap. Het resultaat daarvan is echter nog niet merkbaar in de cijfers van 2017.

2. Toelichting door Michiel Trippas

Michiel Trippas verwijst naar het feit dat er met streefcijfers wordt gewerkt voor vrouwen in topkader, vrouwen in middenkader, personen van buitenlandse herkomst en personen met een handicap of chronische ziekte. Voor jobstudenten worden eveneens streefcijfers gehanteerd die het dubbele bedragen van de gewone personeelsleden van buitenlandse herkomst en de personen met een handicap of chronische ziekte.

Voor wat het aandeel vrouwen betreft, is er op de verschillende niveaus vooruitgang merkbaar. In het topkader gaat het om 23,4 procent, in het middenkader zit men aan 35,4 procent en in het lager kader aan 43,6 procent. De voorbije jaren was er vooral in het lager en middenkader bij de vrouwen een stijging merkbaar. In het topkader is die wat minder, al is er in vergelijking met vorig jaar toch een kleine stijging.

Voor de personeelsleden van buitenlandse herkomst bedraagt het aandeel 9,6 procent en voor personeelsleden met een handicap of chronische ziekte 1,4 procent. Met dit laatste cijfer haalt men terug het niveau van 2013. Binnen de

entiteiten worden onder andere dankzij het integratieprotocol een aantal goede stappen gezet. Mensen maken vaker kenbaar dat ze nood hebben aan redelijke aanpassingen (bijvoorbeeld een groter scherm of jobcoaching). Sinds begin 2018 zijn nog een aantal extra maatregelen ingegaan. Intussen is gebleken dat een aantal personeelsleden met een handicap gebruik zal maken van het deeltijdse verlofstelsel voor personen met een handicap of chronische ziekte. Het effect hiervan is echter niet in de geciteerde cijfers weerhouden.

Bij jobstudenten en stagiairs kijkt men naar buitenlandse herkomst en handicap. De doelstelling is om hier het dubbele van het streefcijfer voor de gewone personeelsleden te behalen. Zowel voor de jobstudenten als de stagiairs van buitenlandse herkomst raakt men daar vlot aan met respectievelijk 25 en 24,8 procent. Bij de jobstudenten en stagiairs met handicap en chronische ziekte bedraagt het percentage 2,9 procent. Voor jobstudenten werd een enorme vooruitgang geboekt omdat men het jaar voordien nog onder 1 procent zat. Voor stagiairs gaat het om een lichte stijging. Er wordt op deze doelgroepen ingezet zodat deze personen ervaring op de werkvloer kunnen opdoen en de entiteiten met hen kennis kunnen maken, hetgeen een aantal mogelijke remmingen bij de aanwerving zou kunnen wegnemen.

3. Bespreking

3.1. Tussenkomen van Yasmine Kherbache

Yasmine Kherbache is van oordeel dat de Vlaamse overheid een voorbeeldfunctie heeft inzake diversiteit op de werkvloer. Die overheid moet de diversiteit in de samenleving weerspiegelen.

Wat de streefcijfers betreft, is elke vooruitgang meegenomen maar het beleid zal toch nog een tandje moeten bijsteken. Voor vrouwen in topfuncties bijvoorbeeld gaat men van 22,7 procent naar 23,4 procent. De stijging is goed nieuws maar men blijft ver onder het vooropgestelde streefcijfer van 40 procent. Er zullen extra maatregelen nodig zijn om een betere vertegenwoordiging van vrouwen in de topfuncties te realiseren.

Wat de personen met een handicap betreft, is er een kleine vooruitgang van 1,3 naar 1,4 procent. Hier is nog een lange weg te gaan om tot het streefcijfer van drie procent te komen. Er is nu een onaanvaardbare ondervertegenwoordiging van personen met een handicap bij de Vlaamse overheid. De Vlaamse overheid moet haar bevoegdheden als werkgever effectief toepassen. Het Vlaams Personeelsstatuut biedt de mogelijkheid om functies voor die groep voor te behouden. In 2016 werden slechts elf functies opengesteld volgens het systeem van voorbehouden betrekkingen, dit op een totaal van 44.000 personeelsleden. Het ging toen om 0,024 procent terwijl men wettelijk tot 1 procent van de betrekkingen mag voorbehouden voor personen met een handicap. De spreker vraagt om die mogelijkheid gewoon toe te passen. Heel het middenveld vraagt dat de regering inzake tewerkstelling van personen met een handicap een tandje bijsteekt. Is de minister bereid om de wettelijk voorziene mogelijkheid meer toe te passen?

Op het ogenblik dat personen met een handicap moeilijkheden ondervinden op de werkvloer, dreigen ze uit te vallen, langdurig afwezig te zijn of voortijdig op non-actief te worden gezet. Unia heeft daar aandacht voor gevraagd in haar rapport. Op een schriftelijke vraag van de spreker hierover heeft de minister geantwoord dat er geen duidelijk zicht is op de situatie op het terrein. De spreker meent dat men die situatie beter zou moeten monitoren. Het inzicht in de problemen die personen met een handicap of een chronische ziekte op de werkvloer ondervinden, zal helpen om een aantal drempels weg te nemen.

Om diversiteit te bevorderen zijn enerzijds stimulerende maatregelen nodig maar anderzijds moet men ook bewuste of onbewuste uitsluiting tegengaan. Er is nood aan een goedwerkende thermometer om de realiteit op de werkvloer op te meten. De beste manier daarvoor is te werken met praktijktesten. De private sector past dit toe via zelfregulering. De overheid zou ook hier het goede voorbeeld kunnen geven.

De minister heeft in haar toelichting een vergelijking gemaakt met de voorgaande jaren en stelde dat het streefcijfer bijna behaald is. De spreker vindt echter dat men voorzichtig moet zijn want de telmethode is intussen aangepast. Zij heeft er geen probleem mee dat ook personen met een Europese afkomst worden meegenomen in de meting van personen met een buitenlandse afkomst, maar het is wel aangewezen de meting wat zorgvuldiger te doen door ook de SERV-definitie te hanteren, namelijk een meting van personen met een buiten-Europese afkomst. Bij die groep liggen de drempels immers hoger. Men moet dat probleem durven benoemen en zichtbaar maken in de cijfers. Vorig jaar heeft de minister het cijfer voor de tewerkstelling van mensen met een buiten-Europese afkomst wel meegegeven maar dit jaar niet. Is de minister bereid dat cijfer alsnog ter beschikking te stellen zodat vergelijkingen mogelijk zijn?

Wat is de stand van zaken van het EVC-beleid? Werd de procedure vereenvoudigd? Hoe zit het met de taalprocedures? Valt er hieromtrent een vereenvoudiging te melden, ondanks het feit dat het om federale regelgeving gaat? Uiteraard is het niet de bedoeling om de vereiste competenties te verlagen.

Yasmine Kherbache meent dat het aanvankelijk de bedoeling was om de kansengroepen op het niveau van de entiteit te monitoren inzake selectie, instroom, doorstroom en uitstroom. Bestaan hierover cijfers en kunnen die ter beschikking worden gesteld?

3.2. Tussenkomen van Ingrid Pira

Ingrid Pira vindt het goed dat er een stijging is waar te nemen bij de vrouwen in topfuncties maar het uiteindelijke resultaat blijft bedroevend. De spreker had een veel grotere stijging verwacht dan van 22,7 naar 23,4 procent. In 2015 bedroeg het percentage immers nog 25,6. Er is dus geen enkele reden om te jubelen bij de beperkte stijging in 2017. Het gaat eerder om een processie van Echternach met een stapje vooruit en een stapje achteruit. Het resultaat is niet goed gelet op het streefcijfer van 40 procent dat men in 2020 moet behalen.

Ingrid Pira heeft elf selectieprocedures uit 2017 voor vrouwen in topfuncties onderzocht. Het klopt dat er veel minder vrouwelijke kandidaten zijn. Bij de elf genoemde procedures waren slechts 29 procent vrouwelijke kandidaten. In de loop van het selectieproces merkt men echter dat het aantal vrouwen verhoudingsgewijs stijgt. Vóór het gesprek met de ministers is iets meer dan een derde van het vrouwelijke geslacht. Toch stelt men vast dat uiteindelijk slechts een vijfde van de topjobs naar vrouwen gaat. Uit de elf selectieprocedures is slechts één vrouw op vijf effectief geselecteerd hoewel de vrouwen het in de loop van de selectieprocedure beter deden dan hun mannelijke collega's. De spreker vraagt dat men zou onderzoeken of dit een uiting is van een trend.

De dienst Diversiteit zou in 2017 de rol van bepaalde factoren onderzoeken die een loonkloof in de hand kunnen werken, zoals loopbaanverloop, groeikansen, impact van deeltijds werk enzovoort. Wordt met die loonkloof eigenlijk een loopbaankloof bedoeld? In 2018 zal de dienst een en ander verder uitwerken en het beleid desgevallend aanpassen. Er is onder meer sprake van een genderkloofindex als een eerste stap naar gelijk loon voor gelijk werk. Wat is daarvan de stand van zaken?

3.3. Tussenkomsst van Ward Kennes

Ward Kennes stelt op basis van de actuele cijfers vast dat er nog een hele weg te gaan is vooraleer de streefcijfers van de regering worden behaald. De SERV stelt voor het streefcijfer voor personen met een handicap te verhogen van 3 naar 3,5 procent. Dan wordt de kloof met de realiteit zelfs nog groter. Er is dus nog veel werk aan de winkel. Dit is een vaststelling die helaas jaarlijks bij de presentatie van het actieplan moet worden herhaald. Dat neemt niet weg dat er op beleidsniveau een en ander gebeurt. Er worden tien prioriteiten naar voor geschoven, de monitoring gebeurt al enkele jaren en er worden lessen getrokken uit goede en minder geslaagde praktijken. De resultaten zijn echter nog niet van die aard dat de streefcijfers in beeld komen.

Er is een suggestie om ook cijfers op te nemen over het aantal sollicitanten uit de kansengroepen. Hoe staat de minister hiertegenover?

De spreker sluit zich aan bij de vraag van Yasmine Kherbache over EVC. Er zijn hieromtrent heel wat knelpunten, niet in het minst inzake het overleg met de vakbonden. Heel wat partijen hebben een rol te spelen in dat debat maar het zou goed zijn dat de overheid daar een voorbeeldrol zou opnemen. Het niet toelaten van mensen met een buitenlands diploma dat niet als gelijkwaardig wordt erkend terwijl die mensen wel over goede competenties beschikken, geeft aanleiding tot een verlies aan talent. Het zou dus goed zijn om verder werk te maken van de EVC-procedure.

In de rapportering is er een specifiek punt over vastbenoemde mensen die medisch ongeschikt worden verklaard en daardoor (veel te vroeg) hun beroepsloopbaan beëindigd zien. Dat heeft een enorme impact op hun zelfbeeld en hun financiële situatie, waardoor het risico op een armoedesituatie kan opduiken. Het kan dan zo zijn dat mensen bang zijn om aanpassingen aan de werkplek te vragen, dit om een definitieve pensionering te vermijden. Het is belangrijk dat er tijdig wordt ingespeeld op noden tot aanpassingen van de werkplek teneinde de mensen aan het werk te houden. Hieromtrent moet er een open cultuur bestaan. Is men bekend met het fenomeen van mensen die geen aanpassingen vragen om te vermijden dat zij definitief arbeidsongeschikt worden verklaard? Werd dit reeds in kaart gebracht of wordt het nog onderzocht?

In welke mate maakt men gebruik van het instrument van de voorbehouden betrekkingen? Worden de leidend ambtenaren daartoe aangezet? Zijn er daaromtrent concrete doelstellingen met hen afgesproken?

Tot slot maakt de spreker de bedenking dat de overheid er moet over waken om jonge mensen te blijven aantrekken, zodat de leeftijdspiramide van de ambtenaren in balans blijft.

3.4. Tussenkomsst van Marnic De Meulemeester

Marnic De Meulemeester stelt vast dat er in het algemeen vooruitgang wordt geboekt inzake de streefcijfers, maar ze worden nog lang niet bereikt. Zeker bij de personeelsleden met een handicap of chronische ziekte gaat men totaal niet vooruit. Wat is daarvoor de reden? Het is positief dat er reeds acties lopen voor die doelgroep maar er zullen bijkomende acties nodig zijn om het streefdoel te halen. Welke acties wil de minister overwegen?

3.5. Tussenkomsst van Sabine de Bethune

Sabine de Bethune sluit zich aan bij die laatste vragen. Zij vindt het wel positief dat men zich wat soepeler wil opstellen inzake de voorbehouden betrekkingen

gelet op de wervingsstop voor ambtenaren. Eventuele vacatures voor personen met een handicap zouden mogelijk zijn. Heeft deze (beperkte) maatregel al een impact gehad?

De huidige cijfers voor personen met een handicap of chronische ziekte betekenen eigenlijk een status quo. Is er binnen het beleid een ruimte om naar deze doelgroep een grotere inspanning te doen?

Voor vrouwen in het topkader van de Vlaamse administratie gaat men slechts mondjesmaat vooruit. Aan dit tempo duurt het nog tientallen jaren vooraleer een consistente vooruitgang wordt geboekt. Wat is er nodig om een echte doorbraak te realiseren met het oog op een evenwichtige verhouding tussen mannen en vrouwen aan de top van de Vlaamse administratie?

3.6. Tussenkomen van Bert Maertens

Bert Maertens zegt dat de cijfers weliswaar niet om te jubelen zijn, maar in alle categorieën wordt wel vooruitgang geboekt in vergelijking met het voorgaande jaar. Bij de personeelsleden van buitenlandse herkomst gaat men van 8,8 naar 9,6 procent en ook bij de vrouwen in het middenkader is er een significante stijging.

Het belangrijkste werkpunt blijft de tewerkstelling van mensen met een handicap en chronische ziekte. In de lokale besturen, waar het streefcijfer op 2 procent ligt, heeft het beleid het gemakkelijker omwille van de nabijheid en bereikbaarheid van de diensten. De Vlaamse overheid vestigt zich in grotere administratieve centra en dan is het logisch dat de bereikbaarheid ervan wat moeilijker ligt voor mensen met een handicap of chronische ziekte. Dat neemt niet weg dat men voor die groep inspanningen moet blijven leveren. De minister heeft zich ook bereid getoond om die extra inspanningen te doen, bijvoorbeeld via de voorbehouden betrekkingen, de redelijke aanpassingen aan de werkplek, de inspanningsverbintenis van de leidinggevenden enzovoort.

De spreker vraagt of er bij de Vlaamse administratieve centra nog problemen zijn inzake toegankelijkheid. Of zijn alle gebouwen reeds op en top op dat vlak? Het gaat alleszins om een werk van lange adem dat veel investeringen vergt. Als er nieuwe gebouwen gezet worden, moet men altijd uitgaan van de doelstelling van integrale toegankelijkheid. Is er nog een inhaalbeweging nodig bij de oudere overheidsgebouwen?

Tweede grote werkpunt voor het beleid is het aantal vrouwen in het topkader. Ook dit probleem is bekend en gaat al lang mee. De besparingen hebben uiteraard geen goede impact gehad op de vertegenwoordiging van vrouwen, maar dat is een realiteit waar men rekening mee dient te houden. De afstand tot de beoogde 40 procent is groot, maar het is toch positief dat er vooruitgang wordt geboekt. Wat is de indruk van de minister over de acties die worden ondernomen om het aantal vrouwen in het topkader te verhogen? Worden de netwerkactiviteiten positief ervaren en maken veel vrouwen hier gebruik van?

Het is zeker positief dat men zal trachten meer direct te werven, onder meer door gebruik te maken van de sociale media. Men kan op die manier doelgericht adverteren voor weinig geld. Bedrijven doen dit al jaren en de overheid mag dus niet achterblijven. Is er een vooruitgang vast te stellen inzake de man-vrouwverhouding bij de sollicitaties voor het topkader?

4. Antwoorden van minister Liesbeth Homans

Minister *Liesbeth Homans* hecht veel belang aan de toegankelijkheid van openbare gebouwen. Zij verwijst naar de moeilijke toegankelijkheid van de gebouwen van het Vlaams Parlement en sommige commissiealen. Het werken aan toegankelijkheid is een opdracht voor alle betrokkenen en ook het Vlaams Parlement heeft op dat vlak een voorbeeldrol te vervullen.

De minister ontkent dat zij een hoerastemming heeft willen creëren op basis van de recente cijfers. Wel heeft zij erop gewezen dat de vier doelgroepen voor het eerst in jaren vooruitgang boeken met het oog op de streefcijfers. Daarmee is het werk uiteraard niet af. Er blijft nog veel te doen.

Wat de personen met een handicap of chronische ziekte betreft, is er een vooruitgang van 1,3 naar 1,4 procent. Sommige leden noemden dit verwaarloosbaar. In concrete cijfers gaat het echter om een vooruitgang van 588 naar 634 personen. Alles kan natuurlijk nog beter maar Michiel Trippas zal nog uitleg verschaffen over de nieuwe maatregelen die vanaf 1 januari 2018 zijn ingegaan.

De minister vindt het instrument van de voorbehouden betrekkingen belangrijk, maar ze wijst erop dat men de mensen met het juiste profiel voor een bepaalde vacature soms gewoon niet vindt. Het is alleszins zo dat de voorbehouden betrekkingen zeer doelbewust uit de zogenaamde koppenbesparing werden gehouden.

De minister wil het debat over de vraag naar de wijziging van de definitie van personen van buitenlandse herkomst niet overdoen. Zij wijst op de stijging bij die doelgroep van 8,8 procent naar 9,6 procent in 2017. Voor de mensen van buiten-Europese herkomst ging het in 2014 om 4,3 procent, met een stijging naar 4,4 procent in 2015 en naar 5,4 procent in 2016. In 2017 was er een verdere stijging naar 5,6 procent.

Inzake EVC vinden de commissieleden in de minister een bondgenoot. Zij zegt absoluut geen diplomafetisjist te zijn en te geloven in mensen die elders competenties hebben verworven. De EVC-procedure wordt meegenomen in de bijsturing van het loopbaan- en beloningsbeleid die momenteel op IKW-niveau wordt besproken en binnenkort op de Vlaamse Regering zal worden geagendeerd. De minister heeft in dit verband ingezet op competenties en niet op het bezit van diploma's.

Bij de topfuncties gaat het om een kleine pool die door de fusies van entiteiten nog kleiner wordt. In 2016 ging het bij de topfuncties om 17 vrouwen en 58 mannen en in 2017 om 18 vrouwen en 59 mannen.

De minister merkt op dat Ingrid Pira de indruk wekt een onderzoek te hebben gedaan op basis van selectierapporten. Nochtans zijn die rapporten strikt vertrouwelijk. Zij heeft letterlijk gezegd dat vrouwen tijdens de selectieprocedure beter presteren dan mannen maar het uiteindelijk toch niet halen. Dat is een vreemde redenering die enige toelichting zou mogen krijgen.

5. Antwoorden van Michiel Trippas

Michiel Trippas zegt dat er heel wat initiatieven worden genomen rond de redelijke aanpassingen voor personen met een handicap. Hij verwijst naar zijn toelichting op 30 januari 2018 voor wat het systeem van de integratieprotocollen betreft. De persoon met een handicap gaat in dat kader een gesprek aan met de leidinggevende, een hr-medewerker en iemand van de dienst Diversiteitsbeleid over de aanpassingen die nodig zijn opdat de betrokkene zijn job kan (blijven)

doen. Het kan gaan om een aanpassing aan de werkplek of het werkregime maar ook om immateriële zaken zoals een extra dag thuiswerk. Men beschikt over een centraal budget waarmee men de aanpassingen kan betalen. Dankzij dit systeem kan men vermijden dat personen vroeger of langer in ziekteverlof moeten gaan. Het is ook belangrijk dat sollicitanten weten dat ze die dienstverlening kunnen krijgen. Michiel Trippas is ervan overtuigd dat men hiermee over een belangrijk instrument beschikt met het oog op de tewerkstelling van personen met een handicap.

Er bestaat momenteel nog geen monitoringsysteem tijdens de instroomprocedure. Men wacht hiervoor op het nieuwe personeelssysteem dat zal toelaten om op een veel gemakkelijkere manier data te verzamelen. Een en ander zal ook moeten worden afgestemd met de Privacycommissie en de Kruispuntbank Sociale Zekerheid. Tijdens de selectieprocedure wordt wel gepeild naar de nood aan redelijke aanpassingen bij personen met een handicap.

De dienst Diversiteitsbeleid verricht een onderzoek naar de loopbaankloof. Men bekijkt in dat kader de verschillen tussen mannen en vrouwen in het kader van de tewerkstelling bij de Vlaamse overheid. Een strikte loonkloof is niet mogelijk gezien er loonbarema's van toepassing zijn. Men moet wel transparant zijn in een aantal zaken, zoals bijvoorbeeld het gebruik van bepaalde verlofregelingen, de verschillen inzake werkregime of het aandeel in de managementfuncties. Er bestaan al veel genderindexen en daaruit worden een aantal zaken gehaald om te zien hoe de situatie is bij de Vlaamse overheid.

Wat de toegankelijkheid van de gebouwen betreft, stelt Michiel Trippas dat men bezig is met het behalen van een toegankelijkheidslabel voor alle gebouwen van de Vlaamse overheid. In het kader van de redelijke aanpassingen zal men er ook alles aan doen om te bekomen dat personeelsleden vlot op hun werk geraken.

Men is nog maar recent begonnen met het inschakelen van sociale media in het kader van vacatures. Er werd een proef gedaan bij een vacature voor de functie van secretaris-generaal. Bedoeling is om te leren hoe men de sociale media best inzet.

Iedereen die bij de Vlaamse overheid wil werken, moet beschikken over een taalattest dat door Selor is afgeleverd. Mensen die een stage doen bij de Vlaamse overheid kunnen worden ondersteund teneinde hun taalniveau te verbeteren in de aanloop naar taaltesten bij Selor. De ondersteuning kan gaan van een personeelslid dat feedback geeft over het taalgebruik tot concrete taallessen.

6. Replieken

Yasmine Kherbache verwijst naar de minister die stelde dat het niet altijd mogelijk is geschikte kandidaten te vinden in het kader van de 1 procentregel voor de voorbehouden betrekkingen. De spreker meent dat het vaak ook kwestie is van beter te zoeken en samen te werken met middenveldorganisaties die een beter contact hebben met de doelgroep. Het talent in de doelgroep in kwestie is zeker aanwezig maar het is kwestie om het te vinden.

Wat personen met een migratieachtergrond betreft, pleit de spreker er nogmaals voor om ook op entiteitsniveau te monitoren. Dan kan men veel beter zien hoe een bepaalde stijging kan worden verklaard. Een inkanteling van een agentschap bijvoorbeeld kan al voor een stijging zorgen maar anderzijds kunnen afvloeiingen voor een daling zorgen.

Ingrid Pira beaamt dat er voor vrouwen in topfuncties uit een kleine pool moet worden geput. Zij vindt wel dat men niet tevreden mag zijn met een beperkte

stijging van 22,7 procent naar 23,4 procent. Er is geen sprake van een kentering, zeker niet als men het vergelijkt met 2015 toen er een aandeel van 25,6 procent vrouwen in topfuncties was. Het aandeel staat eigenlijk al jaren stil tussen de 20 en de 25 procent en dit al sinds de vorige legislatuur. Daarom denkt de spreker dat er meer nodig is dan de lopende programma's. Zij merkt nog op dat haar bevindingen uit haar onderzoek naar de elf selectieprocedures uit 2017 voor vrouwen in topfuncties gebaseerd waren op de antwoorden op een schriftelijke vraag. Uiteraard kent zij niet de inhoud van de testen.

Michiel Trippas zegt dat zijn dienst de voorbehouden betrekkingen sterk promoot bij de entiteiten en directiecomités. Het feit dat de personen met een handicap uit de koppenbesparing worden gehouden, kan hen voordeel opleveren. De dienst onderhoudt verder goede contacten met het middenveld. Men zorgt ervoor dat de vacatures voor voorbehouden betrekkingen bij de middenveldorganisaties terechtkomen. Men onderhoudt ook contacten met universiteiten en hogescholen die in het kader van hun werking rond studenten met een functiebeperking weten waar er studenten zitten die afstuderen. Dit is zeker van belang voor de functies op A-niveau.

Er is ook gewerkt rond jobstudenten met een handicap. Men heeft die eerst gezocht en vervolgens heeft men aan de entiteiten gevraagd of ze op zoek zijn naar een jobstudent en of dit een jobstudent met een handicap mag zijn, waarbij de extra kost vanuit een centraal budget wordt betaald. Dit verloopt vrij goed.

Het grote probleem met de voorbehouden betrekkingen is eigenlijk dat men een realistische inschatting moet maken naar de entiteiten. Men beschikt over een databank van personen met een handicap die geïnteresseerd zijn om te werken bij de Vlaamse overheid. Als er dan een voorbehouden betrekking vrijkomt, kan men die databank screenen om de juiste match te vinden. Uiteraard wordt die betrekking ook opengesteld via vlaanderen.be.

Bert MAERTENS,
waarnemend voorzitter

Sofie JOOSEN,
verslaggever

Gebruikte afkortingen

EAD	evenredige arbeidsdeelname en diversiteit
EU15	Europese Unie 15 lidstaten (tot 1 mei 2004)
EVC	elders verworven competentie / eerder verworven competentie / erkenning van verworven competenties
GIBO	gespecialiseerde individuele beroepsopleiding
hr	human resources
IBO	individuele beroepsopleiding (in een onderneming)
IKW	interkabinettenwerkgroep
Selor	Selectie en Oriëntatie (selectiebureau van de federale overheid)
SERV	Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
VESOC	Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité
vte	voltijdsequivalent / voltijdequivalent
WSE	Werk en Sociale Economie (beleidsdomein van de Vlaamse overheid)