



Advies

Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2020

Brussel, 20 januari 2020

Adviesvraag: Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2020

Adviesvrager: Minister Bart Somers, Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen

Ontvangst adviesvraag: 5 december 2019

Adviestermijn: 30 dagen

Decretale opdracht: SERV-decreet 7 mei 2004 art. 11 (overlegfunctie)

Goedkeuring raad: 20 januari 2020

Contactpersoon: Liselotte Hedebouw – lhedebouw@serv.be

Nele Vanheeswijck – nvanheeswijck@serv.be



De heer Bart SOMERS

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

Arenberggebouw

Arenbergstraat 7

1000 Brussel

Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2020

Mijnheer de minister

De Commissie Diversiteit heeft uw adviesvraag omtrent het Gelijkekansen- en diversiteitsplan 2020 goed ontvangen. De commissie wenst in eerste instantie de dienst Diversiteitsbeleid te bedanken voor haar waardevolle en relevante inspanningen om een meer diverse Vlaamse overheid te realiseren. Het voorliggende actieplan 2020 is het laatste actieplan dat deel uitmaakt van het strategisch meerjarenplan 2016-2020. Het leest dan ook grotendeels als een verderzetting het bestaande gelijkekansen- en diversiteitsbeleid. De commissie heeft een aantal belangrijke aanbevelingen, vragen en suggesties bij het actieplan 2020.

De commissie kijkt ook uit naar een nieuw strategisch meerjarenplan dat in de loop van 2020 vorm zal krijgen. De commissie is verheugd dat er op het vlak van diversiteit binnen de Vlaamse overheid ambitie spreekt uit de beleidsnota HR-beleid en Audit Vlaamse Overheid 2019-2024 en dat er duidelijke strategische doelstellingen zullen worden bepaald. De commissie wil daar graag toe bijdragen en nodigt de Vlaams diversiteitsambtenaar graag uit voor een toelichting bij het voorliggende advies en een gedachtewisseling over het op te maken strategisch meerjarenplan.

Hoogachtend

Pieter Kerremans
administrateur-generaal

Danny Van Assche
voorzitter

Inhoud

Krachtlijnen	5
Advies	7
1 Situering	7
2 Aanbevelingen	8
2.1 Definities en streefcijfers.....	8
2.1.1 Personen met een handicap of chronische ziekte	8
2.1.2 Personen met een buitenlandse herkomst.....	9
2.1.3 Vrouwen in top- en middenkader	11
2.1.4 Monitoring van kansengroepen volgens functieniveaus en statuten.....	11
2.2 Maak diversiteit een gedeelde verantwoordelijkheid	12
2.2.1 Entiteiten als kernactoren	12
2.2.2 Betrek alle niveaus van de entiteit	13
2.2.3 Wervings- en selectiebeleid	14
2.2.4 Concrete doelstellingen over het bereik van kansengroepen in selectie	14
2.2.5 Ondersteuning van rekruteerders en selectoren	15
2.2.6 Stages en studentenjobs	16
2.2.7 Duaal leren	18
2.3 Ga voor een versterkte focus op competenties	18
2.3.1 Taalbeleid	18
2.3.2 Digitale geletterdheid	20
2.3.3 EVC en competentiebeleid	20
2.3.4 Duidelijkheid over openbare gezagsfuncties	21
2.4 Structurele ondersteuning handicap	21
2.5 Monitoring en rapportering	24
2.6 Tweesporenbeleid rond arbeidsgerelateerde discriminatie	25

Krachtlijnen

- Zet in op ambitieuzere maatregelen om het streefcijfer van 3% voor personen met een handicap of chronische ziekte te realiseren. Maak bovendien werk van een verhoging van het streefcijfer naar 3,5% als belangrijke tussenstap naar streefcijfers gericht op evenredige arbeidsdeelname. Consulteer tot slot de relevante belangenorganisaties bij het actualiseren van de definitie.
- Richt de beleidsfocus voor personen met een migratieachtergrond, inclusief het streefcijfer, op de meest relevante groep in het kader van evenredige arbeidsdeelname en kies voor de Vesoc-definitie. Maak deze specifieke groep zichtbaar is overheen de gehele monitoring en rapportering en stel het streefcijfer bij.
- Zet in op gerichte acties om doorstroom van vrouwen uit het midden- naar het topkader te realiseren. De gehele nieuwe Vlaamse Regering moet zich engageren om de genderbalans binnen het totaalplaatje van topambtenaren waar te maken.
- Maak van evenredige vertegenwoordiging ook een streefdoel voor functies op hoger niveau en het leidinggevend kader. Formuleer daartoe ambitieuze en tegelijkertijd realistische streefcijfers voor kansengroepen binnen de hogere functieniveaus. Hou daarbij rekening met de scholingsgraad van deze groepen en zet ten volle in op competenties en competentieontwikkeling. Onderzoek de oorzaken van de lage vertegenwoordiging van kansengroepen in contracten van onbepaalde duur en pak ze aan.
- Enthousiasmeer alle entiteiten, ook de minst goede leerlingen van de klas, om te werken rond diversiteit. Vandaag is er namelijk een groot verschil tussen beleidsdomeinen en entiteiten wat het aandeel van kansengroepen betreft. Zorg ervoor dat alle niveaus van de entiteit betrokken zijn bij het diversiteitsbeleid en werk ook in externe communicatie aan diverse, correcte beeldvorming. Organisaties die kansengroepen vertegenwoordigen kunnen hierbij geraadpleegd worden.
- Veranker diversiteit en gelijke kansen in het wervings- en selectiebeleid. Neem daartoe concrete doelstellingen op over het bereik van de kansengroepen binnen werving en selectie en blijf inzetten op ondersteuning voor rekruteerders en selectoren. Continueer de sterke focus op stages en studentenjobs voor personen uit de kansengroepen en heb hierbij vooral aandacht voor het dalende aandeel van kansengroepen in schoolstages. Onderzoek de oorzaken achter deze evolutie en neem vervolgens specifieke maatregelen om dit te kenteren. Breid het proefproject IBO-Plus uit naar andere IBO-vormen als opstap voor personen met een migratieachtergrond. Zet in op doorstroom van kansengroepen vanuit stages en studentenjobs en maak de doorstroom vanuit stages en studentenjobs zichtbaar in de monitoring.
- Maak werk van een versterkte focus op competenties. Zet hiertoe in op de ontwikkeling van een doordacht, doelgericht en ruimer verspreid taalbeleid binnen de Vlaamse overheid waarbij NT2-certificaten ook erkend kunnen worden als voldoende bewijs van taalvaardigheid. Stem de EVC-procedures binnen de Vlaamse overheid zo snel mogelijk af op het nieuwe EVC-decreet. De EVC-procedure moet de standaardprocedure worden bij elke vacature.
- Behoud prioritaire aandacht voor structurele ondersteuning van personen met een handicap of chronische ziekte. Geef hiertoe spoedig uitvoering aan de afspraak om een uitbreiding van de voorziene uitzondering via voorbehouden betrekkingen door te voeren voor alle bewegingen van personen met een handicap of chronische ziekte binnen de Vlaamse overheid. Analyseer bovendien aan de hand van succesvolle cases hoe voorbehouden betrekkingen beter in de markt kunnen worden gezet, blijf inzetten op de uitbouw van een re-integratiebeleid en op een ruime toepassing van TOM.

- Blijf inzetten op monitoring als basis voor het gevoerde beleid. Geef een stand van zaken over de het aangekondigde rapport over de vertegenwoordiging van kansengroepen in selectieprocedures en de monitoring van personen met een handicap of chronische ziekte o.b.v. administratieve data.
- De commissie pleit steeds voor een tweesporenbeleid van zowel sterke sensibilisering om discriminatie te voorkomen, als krachtdadige handhaving om discriminatie te bestrijden. Zet in op de verdere uitrol van de procedure voor anti-discriminatie meldingen en -klachten en maak eenduidige en sluitende afspraken over de meldingsprocedure(s) binnen de Vlaamse overheid. Neutraliteit is cruciaal voor openbare dienstverlening en moet zich richten op neutraliteit van handelen van de personeelsleden. Binnen een competentiegericht HR-beleid is neutraliteit bovendien een competentie die moet gelden voor alle personeelsleden.

Advies

1 Situering

Op 5 december 2019 vroeg Vlaams minister van Bestuurszaken Bart Somers een advies over het 'Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2020'. Het decreet inzake evenredige arbeidsdeelname en diversiteit van 8 mei 2002 vormt het beleidskader van dit jaarlijkse actieplan over het Gelijkekansen- en Diversiteitsbeleid t.a.v. het eigen personeel van de Vlaamse overheid. Naast de voorbeeldrol die de Vlaamse overheid ten aanzien van andere werkgevers op het vlak van evenredige arbeidsdeelname dient op te nemen, kan meer diversiteit in het eigen personeelsbestand een belangrijke bijdrage leveren aan de dienstverlening van de Vlaamse overheid. Zo zullen burgers die zich beter herkennen in de overheid de dienstverlening van die overheid hoger waarderen en kunnen diverse teams bijdragen aan innovatie en creativiteit in de organisatie¹.

Het jaarlijkse actieplan wordt opgesteld door de dienst Diversiteitsbeleid. Op 10 december 2020 lichtte de Vlaamse diversiteitsambtenaar het plan toe op de werkgroep van de Commissie Diversiteit. Vervolgens stelde de Commissie Diversiteit onderstaande aanbevelingen op. Het voorliggende actieplan 2020 is het laatste actieplan dat deel uitmaakt van het strategisch meerjarenplan 2016-2020. Het actieplan 2020 leest dan ook grotendeels als een verderzetting van eerdere actieplannen binnen dit meerjarenplan. De prioriteit van leeftijdsbewust personeelsbeleid is weggevallen uit het actieplan maar de gehele thematiek en acties werden opgenomen binnen de structurele ondersteuning van de entiteiten. De dienst diversiteitsbeleid zal in het kader van de doorstroom van vrouwen naar het midden- en topkader onderzoeken welke positieve acties met betrekking tot rekrutering, selectie en bevordering opgezet kunnen worden in lijn met het KB Positieve Acties. De commissie ondersteunt dit en vraagt dat onderzoek te verruimen naar mogelijke bijkomende positieve acties ten aanzien van personen met een handicap of chronische ziekte en personen met een migratieachtergrond. We verwijzen ook graag naar de voorgaande adviezen op de vorige Gelijkekansen- en Diversiteitsplannen van de Vlaamse overheid.²

De commissie kijkt uit naar een nieuw strategisch meerjarenplan dat in de loop van 2020 vorm zal krijgen. De commissie vindt het positief dat er op het vlak van diversiteit binnen de Vlaamse overheid ambitie spreekt uit de beleidsnota HR-beleid en Audit Vlaamse Overheid 2019-2024. In de beleidsnota gaat de minister uit van een Vlaamse overheid als werkplek waar verschillen erkend, toegestaan en gerespecteerd worden en waar alle personeelsleden in hun eigen verscheidenheid kunnen werken. Om dit samenwerken in diversiteit als strategische doelstelling te realiseren zullen alle entiteiten van de Vlaamse overheid inzetten op een inclusief

¹ Zie onder meer çelik, S. (2016). [Sturen op verbinden: de business case van diversiteit van publieke organisaties](#). Leiden.

² <https://www.serv.be/diversiteit>

diversiteitsbeleid. In het strategisch meerjarenplan 2021-2025 zullen duidelijke strategische doelstellingen worden bepaald en worden geëvalueerd hoe streefcijfers dit beleid blijvend kunnen ondersteunen. De Commissie Diversiteit wil daar graag toe bijdragen en grijpt het huidige advies aan om de Vlaams diversiteitsambtenaar uit te nodigen voor zowel een toelichting van het voorliggende advies als met de Vlaams diversiteitsambtenaar van gedachten te wisselen over het op te maken strategisch meerjarenplan. Tot slot hoopt de commissie op een verderzetting en verdieping van de uitwisseling die er in het verleden steeds was met de minister van Bestuurszaken over het gelijkekansen- en diversiteitsplan.

2 Aanbevelingen

2.1 Definities en streefcijfers

Op basis van het decreet inzake evenredige arbeidsdeelname en diversiteit van 8 mei 2002 streeft de Vlaamse overheid als werkgever naar een personeelsbestand dat een afspiegeling vormt van de samenleving. Dit streven vertaalt zich in een gelijke kansen en diversiteitsbeleid met streefcijfers voor vrouwen in top- en middenkaderfuncties, personen van buitenlandse herkomst en personen met een handicap of chronische ziekte. De huidige streefcijfers gelden tot 2020. In de beleidsnota HR-beleid en Audit Vlaamse Overheid 2019-2024 stelt de minister in het strategisch gelijkekansen- en diversiteitsplan 2021-2025 te evalueren hoe deze streefcijfers het diversiteitsbeleid blijvend kunnen ondersteunen. De dienst diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid liet in 2019 een onderzoek over het actualiseren van de streefcijfers uitvoeren door UHasselt. Om het debat over nieuwe streefcijfers open en onderbouwd te kunnen voeren en grondig te kunnen adviseren, vraagt de Commissie Diversiteit om de resultaten van dit onderzoek ook te kunnen ontvangen.

2.1.1 Personen met een handicap of chronische ziekte

In 2018 nam het aandeel van personen met een handicap of chronische ziekte bij de Vlaamse overheid voor het eerst sinds 2012 beduidend toe. Eind 2018 lag hun aandeel op 678 geregistreerde personen (1,8%), waar dit eind 2017 nog op 585 geregistreerde personen (1,4%) lag. De stijging in aantal en aandeel geregistreerde personen met een handicap of chronische ziekte kan verklaard worden door nieuwe instroom, verhoogde bekendmaking van zelf-registratie, verhoogde inzet op integratieprotocollen en de invoering van het verlofstelsel voor deeltijdse prestaties wegens handicap. Het streefcijfer van 3% tegen 2020 blijft echter veraf. Bovendien blijven personen met een handicap of chronische ziekte zich binnen de Vlaamse overheid voornamelijk in de hogere leeftijdssegmenten bevinden. 23,5% of bijna 1 op 4 werknemers met een handicap of chronische ziekte is 55 jaar of ouder. Dit betekent dat een aanzienlijk deel van deze doelgroep de komende jaren de Vlaamse overheid zal verlaten. Om het aandeel van deze groep verder te doen stijgen en het streefcijfer te kunnen behalen, zullen er dus ambitieuzere maatregelen moeten komen.

De Vlaamse overheid streeft ernaar om als werkgever een weerspiegeling te zijn van de samenleving en evenredige arbeidsdeelname te realiseren. In 2018 had 15% van de bevolking

tussen 20 en 64 jaar te maken met een arbeidshandicap³. Deze vaststelling maakt een streefcijfer van 3% weinig ambitieus. De Commissie Diversiteit blijft daarom aandringen op een verhoging van het streefcijfer tot 3,5%, zoals aanbevolen door Deloitte⁴. Zij ziet dit als een belangrijke tussenstap richting streefcijfers gericht op evenredige arbeidsdeelname.

Tot slot geeft de dienst Diversiteitsbeleid aan dat zij, op basis van verschillende decretale en beleidsmatige veranderingen, de definitie van personen met een arbeidshandicap of chronische ziekte bij de Vlaamse overheid zal actualiseren. De Commissie vindt dit positief aangezien de huidige definitie niet up-to-date en moeilijk te operationaliseren is. Zij vraagt wel om bij het opstellen van een nieuwe definitie de relevante belangenorganisaties te consulteren.

Ook zal de dienst, samen met Informatie Vlaanderen, de mogelijkheden onderzoeken om de telling van het aantal personeelsleden uit de doelgroep te automatiseren met behulp van gegevens uit de Kruispuntdatabank. De commissie moedigt dit aan aangezien het een belangrijke stap vooruit kan betekenen om de aanwezigheid van deze doelgroep bij de Vlaamse overheid beter in te kaart brengen. De commissie vraagt daarom verheldering over de resultaten van het onderzoek uit 2018 naar de mogelijkheden van dit soort monitoring en naar de huidige stand van zaken van het proefproject dat in 2019 op basis van dit onderzoek werd opgezet⁵.

2.1.2 Personen met een buitenlandse herkomst

Sinds 2016 wijzigde de Vlaamse overheid haar definitie van personen met een migratieachtergrond naar: “*Medewerkers met een niet-Belgische nationaliteit als huidige of eerste nationaliteit, of medewerkers van wie minstens één ouder niet de Belgische nationaliteit heeft als eerste nationaliteit.*” en gebruikt sindsdien de term ‘personen van buitenlandse herkomst’. De Vlaamse overheid gaf daarbij aan de eigen definitie af te stemmen op de definitie uit het decreet van 7 juni 2013 betreffende het Vlaamse integratie- en inburgeringsbeleid (artikel 3, 1°). Deze werd verder geoperationaliseerd volgens de afspraken die goedgekeurd zijn in de Vlaamse Regering (VR 2015 0805 MED 0237-1 & 0237-2). Daarbij ging de definitie van het integratiedecreet niet alleen de basis vormen voor monitoring binnen de Vlaamse overheid maar ook het beleid ten aanzien van deze kwetsbare groep wordt op deze definitie afgestemd.

De Commissie Diversiteit heeft in eerdere adviezen reeds uitvoering beargumenteerd dat ze zich niet kan vinden in deze definitie als basis voor zowel de monitoring en als de focus van acties van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid ten aanzien van personen met een migratieachtergrond. Het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid kent zijn wettelijke basis immers niet in het integratiedecreet maar in het decreet van 8 mei 2002 inzake evenredige arbeidsdeelname en diversiteit. In lijn met dit decreet moet voor de commissie de beleidsfocus, inclusief het streefcijfer, liggen op de meest relevante groep in het kader van evenredige arbeidsdeelname.

³ FOT-barometer – Kansengroepen in cijfers 2017-2018

⁴ Deloitte (16 april 2014). Impactevaluatie decreet Evenredige Arbeidsdeelname d.m.v. het analyseren en bijsturen van streefcijfers en definities; zie aanbeveling uit vorige adviezen sinds het [advies op het vorige strategisch meerjarenplan](#).

⁵ Gelijkekansen- en Diversiteitplan Vlaamse overheid 2018, Gelijkekansen- en Diversiteitsplan Vlaamse overheid 2019

Met name de Vesoc-definitie op basis van het EU15-criterium. Beleidsacties gericht op het bereiken van evenredige participatie van deze kwetsbare groep zullen immers ook de minder kwetsbare groepen ten goede komen, terwijl dat omgekeerd veel minder het geval is. De commissie vraagt om betrokken te worden bij eventuele wijzigingen in de definitie en het streefcijfers in het kader van het nieuwe meerjarenplan.

Uiteraard is het belangrijk om te streven naar vergelijkbare monitoringsgegevens over personen met een migratieachtergrond over de verschillende beleidsdomeinen heen. Dit was een belangrijk argument om over te stappen op de definitie van het integratiedecreet. De huidige monitoring op basis van administratieve databanken laat echter toe om zowel monitoring te doen op basis van de definitie van buitenlandse herkomst als op basis van migratieachtergrond zoals uitgewerkt in het advies van de Commissie Diversiteit omtrent monitoring.⁶ De dienst diversiteitsbeleid monitort zodanig dat ook een opvolging op basis van de Vesoc-definitie mogelijk is. Op basis van deze definitie stijgt het algemene aandeel personen met een migratie-achtergrond licht van 5,6% in 2017 naar 6,2% in 2018. De commissie betreurt dat enkel het algemene cijfer op basis van de Vesoc-definitie zichtbaar wordt gemaakt in het jaarlijks evaluatieverslag. De Commissie Diversiteit dringt er op aan dat deze groep op zijn minst sterk wordt opgevolgd binnen de huidige monitoring door voor de gehele monitoring van deze groep (jobstudenten, stagiairs, aandeel binnen de verschillende functieniveaus, enz.) ook de Vesoc-definitie zichtbaar te maken en op te nemen in het jaarlijks evaluatieverslag.

Sinds 2016 hanteert de Vlaamse overheid een streefcijfer voor personen van buitenlandse herkomst van 10% dat tegen 2020 moet worden behaald. Op 31/12/2018 had 10,2% van de personeelsleden van de Vlaamse overheid een buitenlandse herkomst (een stijging van 0,6 ppt ten opzichte van 2017) en is het streefcijfer behaald. Op entiteitsniveau behalen 9 entiteiten dit streefcijfer ook nu al. Tegelijkertijd zijn er 4 kleinere entiteiten die geen enkele persoon met een buitenlandse herkomst in dienst hebben. Deze cijfers schetsen een vrij positief beeld maar zoals de commissie hierboven argumenteerde zeggen deze cijfers te weinig over de situatie van de doelgroep die effectief geconfronteerd wordt met een achterstand op de arbeidsmarkt. Voor de commissie dient de actualisatie van het streefcijfer gekoppeld te worden aan de meer beleidsrelevante Vesoc-definitie op basis van het EU15-criterium. Bovendien vindt de Commissie Diversiteit het streefcijfer weinig ambitieus. Het aandeel van personen van buitenlandse herkomst op beroepsactieve leeftijd lag in 2016 namelijk op 20,9%.⁷ Dit is meer dan het dubbele van het streefcijfer. Het aandeel van de doelgroep gevat binnen de Vesoc-definitie lag op 13,4%.⁸ Indien de Vlaamse overheid als werkgever een weerspiegeling wil zijn van de samenleving, een meer divers personeelsbestand nastreeft en daarin haar voorbeeldrol wil opnemen, vindt de commissie

⁶ Commissie Diversiteit (4 juli 2014). [Advies monitoring allochtonen](#). SERV, Brussel. ; Commissie Diversiteit (21 november 2014). [Addendum bij advies monitoring allochtonen](#). SERV, Brussel.

⁷ Bevolking 18-65 jaar, 2016. Jo Noppe (SERV-academie 19 april 2018). Toelichting diversiteit bij lokale besturen. Statistiek Vlaanderen. (slide 12)

⁸ Bevolking 18-65 jaar, 2016. Commissie Diversiteit (13 september 2018). [Addendum tewerkstelling van kansengroepen bij lokale besturen](#). SERV, Brussel. (pg. 3 - berekeningen Statistiek Vlaanderen o.b.v. stads- en gemeentemonitor 2018 voor addendum bij advies lokale besturen)

het belangrijk dat het streefcijfer wordt bijgesteld. Een demografische analyse kan zicht geven op een bijstelling van het huidige streefcijfer.

2.1.3 Vrouwen in top- en middenkader

Het aandeel vrouwen in topkader ligt eind 2018 op 28,8%. Dit is een stijging ten opzichte van 2017 van 5,4 ppt. Het aantal topfuncties is daarbij gedaald van 77 naar 66 waardoor de stijging in absolute aantallen gerealiseerd wordt door 1 vrouw meer in het topkader. Het aandeel vrouwen in topfuncties stijgt voor het eerst boven de 25% maar het streefcijfer van 40% tegen 2020 blijft nog veraf. Het aandeel vrouwen in het middenkader blijft stijgen tot 37,7% in 2018 waarbij het streefcijfer van 40% hier wel in zicht komt. Bij het lager kader is genderevenwicht bereikt met een aandeel vrouwen van 47,2%.

Uit het jaarrapport 2018 blijkt dat er op eerder korte termijn, op basis van de leeftijdsverdeling van personen in topkaderfuncties, mogelijk een kwart van de topfuncties vrij komt. De commissie vindt het dan ook belangrijk dat er naast de sensibiliserende acties ook sterk wordt ingezet op gerichte acties om doorstroom van vrouwen uit het midden- naar het topkader te realiseren. Alleen zo kan er een kentering komen in de aanhoudende ondervetegenwoordiging van vrouwen in het topkader. De sociale partners en de kansengroepen roepen de gehele nieuwe Vlaamse Regering op om zich ten volle te engageren om de genderbalans binnen het totaalplaatje van topambtenaren te realiseren.

2.1.4 Monitoring van kansengroepen volgens functieniveaus en statuten.

Evenredige vertegenwoordiging van kansengroepen moet niet alleen een streefdoel zijn voor het algemeen plaatje van het personeelsbestand, maar moet ook gelden voor functies op hoger niveau en het leidinggevend kader.

Personen met een handicap of chronische ziekte

Uit het evaluatierapport blijkt dat personen met een handicap of chronische ziekte in vergelijking met het globale personeelsbestand vaker tewerkgesteld zijn op niveaus C en D. Iets meer dan 1 op 8 personen met een handicap of chronische ziekte heeft een functie waarvoor een masterdiploma of gelijkwaardig vereist is ten opzichte van bijna 1 op 3 van alle personeelsleden. Voor personen met een handicap of chronische ziekte zijn er, in tegenstelling tot personen van buitenlandse herkomst, geen cijfers opgenomen over de verdeling van deze groep over de rangen binnen de functieniveaus, noch over de vertegenwoordiging van deze groep in kaderfuncties. De commissie vraagt om deze cijfers in komende jaarverslagen ook op te nemen voor personen met een handicap of chronische ziekte. Op het vlak van statuut is er zo goed als geen verschil tussen personeelsleden met of zonder handicap. In beide gevallen werkt meer dan twee derde als statutair.

Personen met een buitenlandse herkomst

Uit het jaarrapport 2018 blijkt dat globaal genomen personen van buitenlandse herkomst vaker op een lager kwalificatieniveau en in tijdelijke of vervangingscontracten werken dan personen van Belgische herkomst. Personen van buitenlandse herkomst werken vaker op niveau D (22,9%

t.o.v. 16,0%) en minder op niveau A (19,0% t.o.v. 30,9%). Voor niveaus B en C is de verdeling tussen beide groepen gelijkaardig. Personen van buitenlandse herkomst werken vaker (8,6%) in tijdelijke functies of functies met een vervangingscontract dan personen van Belgische herkomst (5,2%). Tegelijkertijd zijn deze verschillen wat minder groot geworden ten aanzien van 2017.

Personen van buitenlandse herkomst zijn daarnaast ook ondervertegenwoordigd in leidinggevende kaderfuncties: 5,0% in topkader, 2,2% in middenkader en 3,0% in lager kader. Tot slot zijn er ook op het vlak van statuut verschillen: personen van buitenlandse herkomst zijn veel minder vaak statutair benoemd (26,1%) dan personen van Belgische herkomst (57,8%). Dit heeft mogelijks ook te maken met de nationaliteitsvoorwaarde (zie punt 2.4.4).

De Commissie Diversiteit waardeert de inspanningen van de Vlaamse overheid om de vertegenwoordiging van personen met een buitenlandse herkomst ook op verschillende kwalificatieniveaus en binnen de kaderfuncties in kaart te brengen. Maar de commissie herhaalt ook haar pleidooi om voor de hogere functieniveaus ambitieuze en tegelijkertijd realistische streefcijfers op te nemen voor kansengroepen. Het is uiteraard belangrijk om daarbij rekening te houden met de scholingsgraad van deze groepen en ten volle in te zetten op competenties en competentieontwikkeling. Daarnaast vraagt de commissie om de oorzaken van de lage vertegenwoordiging van kansengroepen in contracten van onbepaalde duur te onderzoeken en aan te pakken.

2.2 Maak diversiteit een gedeelde verantwoordelijkheid

2.2.1 Entiteiten als kernactoren

Op 8 juli 2016 werden de entiteiten benoemd als dé kernactoren van het diversiteitsbeleid. Zij moeten het beleid namelijk implementeren. De commissie vraagt dat de dienst Diversiteitsbeleid alle entiteiten, ook de minst goede leerlingen van de klas, enthousiasmeert om te werken rond diversiteit, en nog sterker inzet op de promotie van diversiteitsplannen. Vandaag zien we namelijk een groot verschil tussen de beleidsdomeinen en entiteiten wat het aandeel van kansengroepen betreft. Slechts 3 van de 11 beleidsdomeinen en 9 van 57 entiteiten halen het streefcijfer voor personen van buitenlandse herkomst, slechts 2 beleidsdomeinen en 13 entiteiten halen het streefcijfer voor personen met een handicap of chronische ziekte, 2 beleidsdomeinen hebben geen vrouwelijke leidend ambtenaren en 1 beleidsdomein kent een sterke ondervertegenwoordiging van vrouwen. De dienst Diversiteitsbeleid biedt alle entiteiten een basisondersteuning. Op vraag kan er worden overgegaan op een intensievere ondersteuning. Het zijn echter voornamelijk entiteiten die reeds gemotiveerd zijn om rond diversiteit te werken die hier gebruik van maken. Daarnaast inspireert de dienst diversiteitsambtenaren met concrete acties of projecten waaraan alle entiteiten kunnen deelnemen. Zij stellen hiervoor ook financiële ondersteuning, expertise en begeleiding ter beschikking. In 2019 deden 32 entiteiten beroep op deze ondersteuning. De Commissie Diversiteit vindt het positief dat dit aantal in stijgende lijn gaat en dat de dienst Diversiteitsbeleid hier in de toekomst nog meer op wil inzetten. Volgens de commissie dienen de inspanningen van de dienst, evenals de middelen, zich echter hoofdzakelijk te richten op het bereiken van entiteiten die nog niet of beperkt inzetten op diversiteit. Zij herhaalt bovendien dat het belangrijk is dat de projecten die worden opgezet met ondersteuning van de dienst Diversiteitsbeleid specifiek aandacht besteden aan innovatie en het realiseren van meer impact, en dat ze worden opgezet met het oog op latere kennisdeling met andere entiteiten. De

commissie vindt het daarom positief dat ook kennisdeling deel uitmaakt van de aangeboden ondersteuning.

2.2.2 Betrek alle niveaus van de entiteit

Diversiteitsambtenaren

Zoals de dienst Diversiteitsbeleid zelf aangeeft zijn diversiteitsambtenaren de ambassadeurs die het overkoepelend gelijkekansen- en diversiteitsbeleid vertalen op entiteitsniveau. Blijvende ondersteuning op maat is daarom cruciaal om een inclusief beleid te realiseren. De commissie staat achter versterkende initiatieven zoals de Commissie Diversiteit van de Vlaamse overheid en de jaarlijkse thematische werkgroep waar diversiteitsambtenaren over de beleidsdomeinen heen nadenken over een diversiteitsthema en aan kennisdeling doen. Daarnaast vindt de commissie het goed dat diversiteitsambtenaren ook individuele ondersteuning kunnen krijgen, dat de dienst sinds 2018 werk maakt van werkbezoeken bij elke diversiteitsambtenaar waarbij wordt gepeild naar noden en goede praktijken en dat er op basis van deze ervaringen van diversiteitsambtenaren een professionaliseringstraject zal worden uitgestippeld.

De Commissie Diversiteit is opgetogen dat alle entiteiten van de Vlaamse overheid in 2018 een diversiteitsambtenaar hebben. Wel stelt de commissie vast dat de ruimte om rond diversiteit te werken zeer variabel blijft per entiteit. Zo kon in 2018 bv. slechts 28% van de diversiteitsambtenaren beroep doen op een werkgroep diversiteit. In 2018 gaven diversiteitsambtenaren aan dat zij gemiddeld 10% van hun tijd besteden aan dit thema. De commissie herhaalt daarom dat er met het college van leidend ambtenaren zou moeten worden afgesproken dat minstens één persoon – afhankelijk van het aantal personeelsleden van de entiteit - voldoende tijd krijgt om bezig te zijn met diversiteit.

Tot slot vraagt de commissie om, waar mogelijk, de (representatieve vertegenwoordigers van de) kansengroepen in kwestie te betrekken in de werking van de Commissie Diversiteit van de Vlaamse overheid. Zij vraagt hierbij niet om een structurele deelname, maar wel om de kansengroepen de mogelijkheid te geven om één tot enkele keren per jaar te overleggen over aandachtspunten en te ondernemen acties.

Leidend ambtenaren, directiecomités en middenkader

Naast de diversiteitsambtenaren dienen ook de leidend ambtenaren en hun management- en directiecomités hun engagement voor diversiteit en gelijke kansen zichtbaar op te nemen. Zij zijn namelijk van cruciaal belang om te werken aan een cultuurverandering binnen hun entiteit. Om dit te realiseren dient de diversiteitsvisie ook te worden verankerd in de ondernemingsplannen en managementvisies. Uit een rondvraag bij 49 diversiteitsambtenaren bleek dat in 2018 84% van de entiteiten een strategische visie rond diversiteit had geformuleerd die werd goedgekeurd op het directieteam⁹. Met de ondertekening van de ‘engagementsverklaring non-discriminatiebeleid’ van 21 maart 2017 werd het managementniveau actief betrokken bij de uitbouw van een non-discriminatie- en diversiteitsbeleid binnen de Vlaamse overheid. De commissie vindt het

⁹ Gelijkekansen- en diversiteitsbeleid Vlaamse Overheid, Jaarverslag 2018

belangrijk dat dit opgenomen engagement ook wordt omgezet in concrete acties. De commissie vraagt om deze acties goed te monitoren en op te volgen en te zorgen voor ervaringsuitwisseling tussen entiteiten. In 2020 zal de dienst Diversiteitsbeleid een handelingskader, een reflectie-instrument of stappenplan uitwerk om op een systematische manier te reflecteren over diversiteitsvragen. Dit kan leidinggevendenden ondersteunen om om te gaan met diversiteit en discriminatie te voorkomen.

Verder vindt de commissie het positief dat de dienst diversiteitsbeleid blijft inzetten op concrete initiatieven ter bewustwording en ondersteuning van leidinggevendenden¹⁰. Tot slot vraagt de commissie om ook in te zetten op sensibilisering van het middenkader en teamleiders. Zij bepalen mee de samenstelling van hun teams en kunnen zo een belangrijke bijdrage leveren tot meer diversiteit op de werkvloer.

HR-medewerkers en selectoren

HR-medewerkers, rekruteerders en selectoren vormen een cruciale schakel in het bevorderen van een grotere instroom van kansengroepen binnen de entiteiten van de Vlaamse overheid. De Commissie Diversiteit vindt het daarom positief dat er veel aandacht is voor het ondersteunen en opleiden van selectoren (zie onderdeel 2.3.2).

Externe communicatie en toegankelijkheid

De dienst Diversiteitsbeleid wil werken aan diverse en correcte beeldvorming en hiermee een zo breed en zo divers mogelijke doelgroep bereiken. In 2020 zal de dienst, naast de sensibiliserende activiteiten die jaarlijks aan bod komen, specifieke aandacht besteden aan het ontwikkelen van een diversiteitskalender voor sociale media en een betere samenwerking met de communicatiedienst van AgO en andere communicatiediensten in entiteiten. De Commissie Diversiteit vindt dit positief maar vraagt om hierbij, evenals bij de sensibiliseringscampagnes, sensibiliserende activiteiten e.d., voldoende te blijven afstemmen met middenveldorganisaties die kansengroepen vertegenwoordigen.

De diversiteitsgedachte integreren in de externe communicatie impliceert ook dat er verder wordt ingezet op integrale toegankelijkheid (van websites, dienstverlening, gebouwen, ...) volgens de principes van universal design.

2.2.3 Wervings- en selectiebeleid

2.2.4 Concrete doelstellingen over het bereik van kansengroepen in selectie

Om de algemene streefcijfers te bereiken is het essentieel om in te zetten op het bereik van kansengroepen in het wervings- en selectiebeleid. Kwantitatieve- en kwalitatieve streefdoelen over het bereik van de kansengroepen in de verschillende stappen van het selectieproces moeten dienst doen als concreet groeipad naar een meer diverse overheid. Deze doelstellingen moeten

¹⁰ Zo organiseert de dienst Diversiteitsbeleid vormingssessies 'anti-discriminatie voor leidinggevendenden, een studiedag "Onbeperkt aan de slag" voor HR-medewerkers en leidinggevendenden, etc.

bovendien gelden voor alle aanwervingen bij de Vlaamse overheid. Om ervoor te zorgen dat entiteiten gericht inzetten op het bereiken van kansengroepen in hun wervings- en selectiebeleid vraagt de Commissie Diversiteit om naast streefcijfers voor de tewerkstelling van kansengroepen, ook concrete en ambitieuze streefcijfers op te maken voor het aandeel sollicitanten uit de kansengroepen.

Het vooropstellen van doelstellingen in selectie en werving moet gepaard gaan met verdere sensibilisering en ondersteuning van de entiteiten hieromtrent door de dienst diversiteitsbeleid. De bijzondere aandacht die de dienst Diversiteitsbeleid in 2019 schenkt aan het wegwerken van drempels in instroom voor kansengroepen is belangrijk. Zo is de commissie positief over de talentenbank en de inspanningen van de dienst Diversiteitsbeleid om vacatures te matchen aan kandidaten uit deze databank. Ze vraagt om ook voor personen met een migratieachtergrond dergelijke databank op te bouwen, met personen die slaagden voor de vergelijkende examens. Entiteiten die hun streefcijfers niet halen kunnen gestimuleerd worden om uit deze databanken te putten. Om het effect van de acties op de beoogde doelstellingen te evalueren is het belangrijk dat dit in kaart wordt gebracht. De commissie vindt het daarom positief dat de dienst Diversiteitsbeleid, net als vorig jaar, een rapport zal maken over de vertegenwoordiging van kansengroepen in selectieprocedures op basis van gegevens uit personeelspunt. Zij vraagt een stand van zaken over deze cijfers voor 2019 en zou dit overzicht in de toekomst graag opgenomen zien in het jaarlijks evaluatierapport.

2.2.5 Ondersteuning van rekruteerders en selectoren

Rekruteerders en selectoren vormen een cruciale schakel in het bevorderen van een grotere instroom van kansengroepen binnen de entiteiten van de Vlaamse overheid. De dienst diversiteitsbeleid heeft daarom een voornamelijk rol te spelen in het ondersteunen van rekruteerders en selectoren m.b.t. neutrale (pre)selectie, het reduceren van adverse impact, e.a. De commissie is dan ook opgetogen dat hier veel aandacht naar gaat¹¹. De commissie hecht hier specifiek belang aan de tool voor redelijke aanpassingen voor selectoren en sollicitanten met een handicap of chronische ziekte die in 2019 werd herwerkt en geoperationaliseerd. Ze vindt het positief dat deze tool in 2020 opnieuw grondig wordt geëvalueerd en waar nodig wordt aangepast, en vraagt dat er wordt ingezet op een brede bekendmaking. Bovendien is het zeer positief dat de dienst, samen met het selectiecentrum van AgO, de bestaande drempels voor personen met een handicap of chronische ziekte in de verschillende selectietesten en -procedures zal wegwerken en een helder watervalbeleid zal voorzien voor selectoren wanneer blijkt dat bestaande drempels in geijkte procedures niet kunnen worden opgevangen met redelijke aanpassingen. Tot slot vraagt de Commissie Diversiteit aandacht voor een diverse samenstelling van jury's. De

¹¹ Zo organiseert de dienst diversiteitsbeleid een opleiding en intervisie voor selectoren over omgaan met verschillende diversiteitsthema's tijdens het selectieproces, sensibiliseert zij afdelingshoofden en juryleden om een opleiding over diversiteit te volgen, geeft zij advies over de manier waarop competenties worden verwoord en vermeld in vacatureteksten, werkt zij samen met de dienst rekrutering en selectie aan initiatieven die diversiteit in rekruterings- en selectieproces bevorderen, begeleidt directiecomités, HR-medewerkers, leidinggevende, werkgroepen diversiteit en diversiteitsambtenaren met concrete ondersteuningsvragen over instroom en tewerkstelling van PmAH.

bestaande expertendatabank van de Vlaamse overheid rond gelijke kansen kan hiertoe worden uitgebreid met gegevens van deskundigen op uiteenlopende werkterreinen.

2.2.6 Stages en studentenjobs

Binnen de prioriteit 'wegwerken van drempels in instroom' wordt opnieuw sterk ingezet op stages en studentenjobs voor kansengroepen. Voor de entiteiten zijn dit interessante kanalen om diversiteit op de werkvloer te introduceren en stappen te zetten naar een meer divers personeelsbestand. Voor de stagiair(e) of jobstudent(e) kan deze werkervaring ook andere toekomstige werkgevers overtuigen dat de persoon in kwestie kan meedraaien op een reguliere werkvloer.

Het is positief dat de dienst diversiteitsbeleid gericht op zoek gaat naar stageplaatsen binnen de Vlaamse overheid voor personen uit de kansengroepen. In het bijzonder richten zij zich hierbij naar personen met een handicap of chronische ziekte en hooggeschoolde anderstaligen (HOA's), met aandacht voor vluchtelingen. Ook voor studenten uit de kansengroepen wordt op zoek gegaan naar stageplaatsen en studentenjobs. De Commissie Diversiteit vroeg om zicht te krijgen op de valorisatie van deze potentiële instroomkanalen door een overzicht op te nemen van het aantal stagiair(e)s en jobstudenten per kansengroep dat doorstroomt naar een aanwerving bij de Vlaamse overheid. Hierover is momenteel nog geen informatie beschikbaar.

In 2018 waren er 1532 stagiairs en 917 jobstudenten werkzaam bij de Vlaamse overheid, een lichte stijging voor beide groepen ten opzichte van 2017 (toen het ging om respectievelijk 1527 stagiairs en 889 jobstudenten). Wat het bereik van kansengroepen bij studentenjobs en stages betreft, hanteert de Vlaamse overheid de richtlijn van het dubbele van de normale streefcijfers, namelijk 20% voor jobstudenten en schoolstagiaires van buitenlandse herkomst en 6% jobstudenten en stagiaires met een handicap of chronische ziekte.

Personen met een handicap of chronische ziekte

Personen met een handicap of chronische ziekte kunnen aan de slag via een onbezoldigde stage, een bezoldigde bedrijfsstage of een gespecialiseerde individuele beroepsopleiding (IBO-plus). Van de 110 werkstages¹² die in 2018 plaatsvonden bij de Vlaamse overheid had 26,4% een handicap of chronische ziekte. Dit is een stijging ten opzichte van 2017, toen dit aandeel op 23,5% lag.

In 2018 hadden 52 jobstudenten (5,7%) een handicap of chronische ziekte. Dat is een serieuze stijging tegenover 2016 en 2017, toen er slechts 4 en 25 jobstudenten (0,4% en 2,9%) waren met een handicap of chronische ziekte. Jobstudenten met een handicap of chronische ziekte maken zo een inhaalbeweging, waardoor het streefcijfer van 6% bij benadering wordt bereikt. De loonkosten voor jobstudenten met een handicap of chronische ziekte worden sinds 2016 betaald door de dienst diversiteitsbeleid. Het aantal entiteiten dat hiervan gebruik maakte steeg op 2 jaar tijd van 5 naar 19 entiteiten. De getroffen maatregelen hebben duidelijk een positieve impact op het aantal jobstudenten. De commissie vraagt dan ook om hier ook in de toekomst verder op in

¹² Stages die niet plaatsvinden in het kader van een school- of academische opleiding

te zetten. Om het systeem van toeleiding nog verder te optimaliseren vraagt de commissie een gericht contact met alle jobdiensten van het hoger onderwijs. Zo kan er bijvoorbeeld een informatiecampagne worden opgezet samen met het steunpunt inclusief hoger onderwijs, SIHO. Indien hier werk van gemaakt wordt is de commissie ervan overtuigd dat deze groei versneld kan worden verdergezet. Zij vraagt daarom om, indien het streefdoel voor 2019 bereikt werd, het streefdoel voor 2020 te verhogen van 70 jobstudenten met een handicap of chronische ziekte naar 100.

Voor schoolstagiairs met een handicap is er nog een lange weg af te leggen richting streefcijfer. Hun aandeel daalde van 2,9% in 2017 naar 1,5% in 2018 en valt zo zelfs lager uit dan het aandeel onder de personeelsleden. De commissie vraagt om de bestaande stagemogelijkheden nog beter bekend te maken bij leerlingen en studenten met een handicap of chronische ziekte alsook bij onderwijsinstellingen. Tot slot wijst de commissie op het belang van redelijke aanpassingen in stages en van de bekendmaking de mogelijkheden hieromtrent.

Personen met een migratie-achtergrond

De Commissie Diversiteit waardeert dat hooggeschoolde anderstaligen en vluchtelingen in 2020 opnieuw de kans krijgen om werkervaring op te doen en hun Nederlands te verbeteren via taalstages, observatiestages, bezoldigde bedrijfsstages of tewerkstelling via artikel 60. De dienst neemt zich voor ervoor te zorgen dat een 20-tal hooggeschoolde anderstaligen in 2020 een stageplek vinden bij de Vlaamse overheid. In 2018 werden er 14 beroepsinlevingsstages gerealiseerd bij 8 entiteiten. De commissie vindt het belangrijk om de voorziene 20 stageplaatsen effectief te realiseren. De huidige besparingscontext kan helpend zijn om deze vaak nog ongekende alternatieve wervingskanalen ingang te doen vinden bij alle entiteiten.

In het vorig advies vroeg de commissie, naar aanleiding van een VIONA-onderzoek¹³, om ook in te zetten op het gebruik van IBO en IBO-T, bijvoorbeeld bij specifieke contracten. Op sectoraal niveau werd er echter voor gekozen om binnen de Vlaamse overheid enkel te werken met GIBO, die intussen is omgevormd tot de IBO-plus. Om ook de tewerkstelling van personen met een migratieachtergrond bij de Vlaamse overheid te bevorderen is de commissie voorstander om dit uit te breiden naar andere vormen van IBO, als opstap voor personen met een migratieachtergrond. Van de 110 werkstages die in 2018 plaatsvonden bij de Vlaamse overheid had 37,3% een buitenlandse herkomst. Dit is een grote stijging t.o.v. de 24,7% in 2017.

28,6% van de jobstudenten bij de Vlaamse overheid in 2018 had een buitenlandse herkomst en 21,7% was afkomstig van buiten de EU. Voor personen van buitenlandse herkomst betekent dit een stijging ten opzichte van 2017 met 3,6 ppt. De commissie stelt vast dat het streefcijfer hiermee reeds enkele jaren wordt behaald.. Ook voor schoolstagiairs van buitenlandse herkomst was dit het geval. De dalende trend die in 2017 werd ingezet t.o.v. 2016 (van 26,2% naar 24,8%) werd met 24% wel lichtjes verdergezet in 2018. Om het aandeel van jobstudenten en schoolstagiaires van buitenlandse herkomst nog te vergroten kan de dienst diversiteitsbeleid, net als voor

¹³ Hieruit bleek dat (individuele) beroepsopleidingen zeer effectieve instrumenten zijn om de arbeidsmarktintegratie van personen met een migratieachtergrond te bevorderen. Bron: Vandermeersch H., De Cuyper P., De Blander R. & Groenez S, (2017) Kritische factoren in het activeringsbeleid naar mensen met een vreemde herkomst, Viona onderzoek

studenten met een arbeidshandicap, op voorhand een lijst opstellen van kandidaten met een migratieachtergrond. De entiteiten kunnen hier gebruik van maken wanneer zij op zoek zijn naar sollicitanten voor hun vacatures.

De Commissie Diversiteit stelt vast dat er in het algemeen een daling is in de vertegenwoordiging van studenten uit de kansengroepen in schoolstages. Volgens de commissie vormt onderwijs echter, net als werk, een belangrijke motor voor inclusie en participatie in de samenleving. Onderwijs heeft een belangrijke preventieve rol m.b.t. de latere positie op de arbeidsmarkt. De commissie vraagt de dienst Diversiteitsbeleid daarom om te onderzoeken waarom het aandeel van kansengroepen in schoolstages afneemt en vervolgens specifieke maatregelen te nemen om een groter bereik van deze groepen te realiseren.

2.2.7 Duaal leren

Duaal leren, waarin leren op de schoolbank wordt gecombineerd met leren op de werkvloer, kan een belangrijke eerste werkervaring bieden voor arbeidsrijpe en arbeidsbereide jongeren uit de kansengroepen. De overstap van voltijds onderwijs naar duaal leren moet wel gepaard gaan met de garantie op de werkcomponent, onder meer door een actieve zoektocht vanuit scholen, in samenwerking met Syntra Vlaanderen en de jongere zelf, naar geschikte werkplekken. Volgens de Commissie Diversiteit kan de Vlaamse overheid ook hier haar voorbeeldrol opnemen door kwalitatieve werkplekken aan te bieden voor deze jongeren. Dit kan hen emanciperen en motiveren om te solliciteren bij de Vlaamse overheid, alsook een belangrijke signaalfunctie hebben naar andere toekomstige werkgevers¹⁴. De Commissie Diversiteit vindt het positief dat de dienst Diversiteit zelf actief op zoek gaat naar geschikte werkplekken bij de Vlaamse overheid voor kandidaten. Bovendien kan de vergoeding die deze studenten ontvangen worden betaald door de dienst Diversiteitsbeleid. De commissie vraagt om nog verder in te zetten op sensibilisering van de entiteiten en scholen rond duaal leren bij de Vlaamse overheid.

2.3 Ga voor een versterkte focus op competenties

Een duurzaam gelijkekansen- en diversiteitsbeleid richt zich op competenties en het objectief in kaart brengen daarvan. Het is belangrijk dat structurele drempels die verhinderen dat de talenten en competenties van bepaalde groepen effectief een plaats krijgen binnen de Vlaamse overheid moeten worden aangepakt.

2.3.1 Taalbeleid

Voor de Commissie Diversiteit blijft het belangrijk dat er wordt ingezet op de ontwikkeling van een goed doordacht, doelgericht en ruimer verspreid taalbeleid binnen de Vlaamse overheid.

Zoals in het verleden herhaaldelijk werd aangehaald, blijft het Selor-taalexamen een structureel probleem vormen voor de tewerkstelling van personen van buitenlandse herkomst bij de Vlaamse overheid. In het onderzoek door het Instituut voor Levende Talen (ILT, 2017), op vraag van de

¹⁴ Commissie Diversiteit (3 mei 2019) advies [actielijst personen met een migratie-achtergrond](#). SERV, Brussel.

dienst diversiteitsbeleid, werd dit bevestigd en werden tal van signalen, bezorgdheden en aanbevelingen geformuleerd. De dienst diversiteitsbeleid nam deze mee in een gesprek met Selor. De website van Selor en de voorbereidingstesten kregen een update maar de feedback die de dienst diversiteitsbeleid van de door hen begeleide stagiairs ontvangt wijzen op dezelfde problemen en diversiteitsambtenaren ervaren het selor-examen vaak als een extra drempel. Zolang het Selor-taalexamen de enige weg is voor personen zonder Nederlandstalig diploma om hun kennis van het Nederlands aan te tonen is het belangrijk om te blijven aandringen op verder overleg met Selor om samen te zoeken naar constructieve oplossingen en concrete acties. Voor de commissie moet daarbij onder meer gewezen worden op het belang van cultuurneutrale testen, het voorzien van een representatieve online test zodat kandidaten zich goed kunnen voorbereiden en testen op basis van reële werksituaties en representatief voor de eigenlijke taalsituatie waarin kandidaten terecht zullen komen. De commissie vindt het ook belangrijk en positief dat de Vlaamse overheid oefenmomenten blijft voorzien voor haar personeel en kandidaten die bij de Vlaamse overheid wensen te werken, om de Selor-testen optimaal te kunnen voorbereiden. De dienst diversiteitsbeleid voorziet in individuele of klassikale opleidingen voor stagiairs en personeelsleden voor extra taalverwerving, organiseert babbelsessies en zoekt talige meters en peters.

In vorige actieplannen was opgenomen dat er een link zou worden voorzien tussen taalniveaus en de functieclassificatieniveaus om te kunnen bepalen welk niveau van het Nederlands er nodig is voor het uitoefenen van een bepaalde functie. De commissie vond dat voornemen positief, maar betreurt dat deze link er op heden nog altijd niet is omdat het traject functieclassificatie binnen de Vlaamse overheid nog altijd lopende is.

Voor de commissie is het belangrijk dat, naast het Selor-examen, ook NT2-certificaten (bijvoorbeeld van de Huizen van het Nederlands) erkend worden als voldoende bewijs van taalvaardigheid om aan de slag te kunnen bij de Vlaamse overheid. De commissie ondersteunt dan ook het voornemen van de dienst diversiteitsbeleid om te onderzoeken of een attest van een Centrum voor volwassenonderwijs of van een andere Vlaamse onderwijs- of taalinstelling volstaat om een contract te krijgen bij de Vlaamse overheid. De commissie verwijst daarbij naar het taalkader van de lokale besturen als voorbeeld. In dat taalkader worden de NT2-certificaten aanvaard als bewijs voor voldoende kennis van de Nederlandse taal.¹⁵ Daarnaast vraagt de commissie dat de minister en de dienst diversiteitsbeleid op federaal niveau blijven aandringen op een aanpassing van de bestuurstaalwet die momenteel bepaalt dat enkel de Vast Wervingssecretaris (nu: Selor) bevoegd is om bewijzen van taalkennis uit te reiken voor personen zonder Nederlandstalig diploma

Een taalbeleid impliceert ook het gebruik van klare taal in vacatureteksten. De commissie vindt het dan ook goed dat de dienst diversiteitsbeleid werk blijft maken van het screenen van vacatureteksten op taaltoegankelijkheid en daarnaast ook zal inzetten op 'taalpartners' voor de begeleiding van hoger opgeleide anderstaligen. Taalpartners zijn personeelsleden van de Vlaamse overheid die zich engageren om de anderstalige te ondersteunen door voldoende oefenkansen te bieden en af en toe documenten en mails na te lezen. Op die manier wordt er

¹⁵ Zie ook de aanbeveling in het [advies op het gelijkekansen- en diversiteitsplan 2014](#).

niet alleen ingezet op het aanwerven van anderstaligen maar ook in de begeleiding van een goede start en verdere taalverwerving.

2.3.2 Digitale geletterdheid

De Commissie Diversiteit vindt het positief dat de Vlaamse overheid blijft inzetten op digitale geletterdheid van het eigen personeel binnen het nieuwe actieplan. Digitalisering veroorzaakt immers belangrijke wijzigingen in de vereiste competenties van medewerkers en heeft ook een impact op de houdbaarheidsdatum van vaardigheden en diploma's. Het is dan ook belangrijk de digitale competenties en vaardigheden van medewerkers (verder) te ontwikkelen en daar als Vlaamse overheid een voorbeeldrol in op te nemen.¹⁶ Om als overheid een e-inclusieve digitale dienstverlening te realiseren is het bovendien belangrijk dat alle eigen medewerkers toegang hebben tot digitale apparaten en internet, brede digitale vaardigheden kunnen opbouwen, 'mediawijs' zijn en naar collega's en burgers toe een brugfunctie vervullen om hen te helpen digitale toepassingen te bedienen. Dat geldt in het bijzonder voor ambtenaren en dienstverleners die rechtstreeks in contact komen met de burger¹⁷.

2.3.3 EVC en competentiebeleid

De sociale partners en kansengroepen vinden het belangrijk dat de Vlaamse overheid ook wat betreft het aanwerven op basis van competenties haar voorbeeldrol opneemt. Een goed werkend EVC-beleid is daartoe prioritair. Door de competenties van huidige en toekomstige personeelsleden zichtbaar te maken en te waarderen kunnen ook mensen zonder de vereiste diploma's maar met de juiste competenties aan de slag bij de Vlaamse overheid. Gezien personen uit de kansengroepen nog voornamelijk drempels ervaren bij de instroom bij de Vlaamse overheid is dit voor hen erg belangrijk. Het is dan ook opvallend dat er over het EVC-beleid niets is opgenomen in het actieplan 2020. Via het sectoraal akkoord 2017-2019 werd de procedure versoepeld. Het is echter onduidelijk wat deze versoepeling inhield en de procedure blijft nog steeds vrij omslachtig en wordt in de praktijk niet of nauwelijks gebruikt. Sinds 26 april 2019 is er een nieuw decreet betreffende een geïntegreerd beleid voor de erkenning van verworven competenties. De commissie vraagt om zo spoedig mogelijk werk te maken van de uitrol van dit decreet binnen het eigen personeelsbeleid. De commissie ondersteunt dan ook het voornemen in de beleidsnota HR-beleid en Audit Vlaamse Overheid 2019-2024 om de EVC-procedures af te stemmen op dit nieuwe decreet en vraagt om daartoe ook concrete acties in het actieplan op te nemen. Voor de commissie moet het uitgangspunt daarbij zijn dat een EVC-procedure de standaardprocedure moet zijn in plaats van de uitzondering¹⁸. Elke vacature die niet via een EVC-procedure verloopt vereist daarbij een motivering. De commissie vraagt ook om bij de afstemming van de EVC-procedures op het nieuwe decreet aandacht te hebben voor een

¹⁶ SERV (22 juni 2019). Akkoord Iedereen aan Boord. SERV, Brussel. SERV (22 juni 2019). Beleidsprioriteiten 2019-2024, SERV, Brussel.

¹⁷ SERV (13 mei 2019). Advies e-inclusie. SERV, Brussel.

¹⁸ Zie eerdere adviezen en meer uitgebreid in het [advies op het actieplan 2015](#)

vlot hanteerbare procedure, het financiële luik voor entiteiten en voor de betrokken sollicitant, en de doorwerking van de erkenning van EVC's.

2.3.4 Duidelijkheid over openbare gezagsfuncties

In Vlaanderen blijven openbare gezagsfuncties voorbehouden voor Belgen. Daarom vraagt de commissie dat de Vlaamse overheid duidelijkheid schept over de precieze invulling van 'openbare gezagsfuncties'. Zo kunnen betwistingen in de toekomst vermeden worden.

2.4 Structurele ondersteuning handicap

De Commissie Diversiteit vindt het positief dat de structurele ondersteuning van personen met een handicap of chronische ziekte een prioriteit blijft in het actieplan voor 2020. Verdere inspanningen zijn nodig aangezien het aandeel van deze groep binnen de Vlaamse overheid erg laag blijft. De dienst diversiteitsbeleid investeert verder in promotie en blijft het gebruik van de vernieuwde maatregelen stimuleren, zowel bij topambtenaren als bij personeelsleden, externe partners en middenveldorganisaties. Wel stelt de commissie zich de vraag of sensibilisering en promotie hier voldoende zijn.

2.4.1 Koppenbeleid

Op 17 maart 2017 werd het 'koppenbeleid' bij besparingen van de Vlaamse overheid afgeschaft bij nieuwe aanwervingen in voorbehouden betrekkingen¹⁹. In haar vorig advies gaf de commissie aan dat dit een stap in de goede richting is, maar dat zij twijfelt aan de concrete impact van deze maatregel aangezien het aantal voorbehouden betrekkingen zeer beperkt blijft ten aanzien van het totaal aantal personeelsleden bij de Vlaamse overheid. De commissie vernam²⁰ dat recent besloten is om een uitbreiding van de voorziene uitzondering via voorbehouden betrekkingen door te voeren voor alle bewegingen van personen met een handicap of chronische ziekte binnen de Vlaamse overheid. Dit betekent dat ook de interne mobiliteit van bestaand personeel met een handicap of chronische ziekte en nieuwe aanwervingen van deze groep via reguliere selectie bij buiten de besparingen vallen. De Commissie Diversiteit vindt dit een zeer positieve evolutie en vraagt om deze aanpassing snel door te voeren. Zolang besparingen bij huidige werknemers op het aantal koppen gebeurt hebben leidinggevenden namelijk een incentive om personen die deeltijds werken sneller te laten uitstromen. Aangezien personen met een handicap of chronische ziekte en vrouwen vaker deeltijds werken zijn zij disproportioneel het slachtoffer van deze besparingen.

¹⁹ Dat wil zeggen dat nieuwe wervingen in voorbehouden betrekking niet langer zullen meetellen als kop in de generieke besparingsdoelstellingen.

²⁰ Zie uitwisseling met de diversiteitsambtenaar op 10 december 2019. De diversiteitsambtenaar gaf aan dat deze beslissing nog heel recent is maar wel reeds is goedgekeurd op het IKW en het voorzitterscollege en bovendien begin december nog eens bekrachtigd werd op een overleg van de dienst diversiteitsbeleid met het kabinet.

2.4.2 Voorbehouden betrekkingen

De Commissie Diversiteit waardeert de inspanningen van de dienst diversiteitsbeleid met betrekking tot het bekend maken en stimuleren van voorbehouden betrekkingen, maar twijfelt aan de effectiviteit van de ondernomen acties. Uit het jaarrapport blijkt namelijk dat de maatregel nog steeds weinig wordt gebruikt. In 2018 werden tien functies opengesteld via het systeem, waarvan er negen effectief werden ingevuld²¹. In die zin betreurt de commissie dat er geen respons kwam op haar vraag om verduidelijking over een aantal waardevolle acties²² uit het actieplan voor 2018 die het gebruik van voorbehouden betrekkingen zouden kunnen verruimen maar die in het plan voor 2019 niet meer aan bod kwamen. Ook in het actieplan voor 2020 wordt hier niets over gezegd. De commissie vraagt opheldering over het resultaat en de verdere opvolging van deze acties.

Verder vroeg de Commissie Diversiteit in haar vorige advies om via een analyse van succesvolle cases na te gaan hoe dit instrument beter in de markt kan worden gezet. Ook pleitte ze ervoor dat de bevoegde minister met het College van leidend ambtenaren zou afspreken dat elke entiteit groter dan of gelijk aan 50 VTE, gebruik maakt van de optie opgenomen in het VPS om 1% van de betrekkingen uitgedrukt in VTE voor te behouden voor personen met een arbeidshandicap die recht hebben op een langdurige loonkostsubsidie in de reguliere of sociale economie. Hierbij dient aan de grotere entiteiten (100 VTE of meer) te worden meegegeven dat de norm van 1 VTE bijvoorbeeld ook kan worden ingevuld door 2 halftijdse personeelsleden. Personen met een handicap of chronische ziekte werken namelijk vaker halftijds. Indien de job in een eerste selectieronde niet kan worden ingevuld, kan de selectie verder via de gewone procedure verlopen. Bij gebrek aan een reactie op deze voorstellen, herhaalt de commissie deze vragen.

2.4.3 Re-integratiebeleid en vernieuwd verlofstelsel voor deeltijdse prestaties

De Commissie Diversiteit waardeert dat de dienst diversiteitsbeleid meewerkt aan de uitbouw van een re-integratiebeleid binnen de Vlaamse overheid via de ondersteuning van individuele re-integratietrajecten van personen met een handicap of chronische ziekte enerzijds en de uitwerking van een overheidsbreed inclusief beleidskader over re-integratie na langdurige ziekte en na een negatieve beslissing van de pensioencommissie anderzijds. De commissie herhaalt dat zo'n re-integratiebeleid moet inzetten op aangepast werk, waarbij de restcapaciteiten van de werknemer verzoend worden met de noden van de organisatie. Aangepast werk kan zowel inhouden dat de huidige functie van de werknemer wordt gemoduleerd, als dat de werknemer in aanmerking komt voor een andere, meer passende functie. Uitstroom is enkel een oplossing wanneer aangepast werk niet mogelijk is. De commissie vindt het in die zin positief dat er opnieuw

²¹ Gelijkekansen- en diversiteitsbeleid Vlaamse Overheid, Jaarverslag 2018

²² Zo ging de dienst diversiteitsbeleid onderzoeken of de toegangsvoorwaarden voor voorbehouden betrekkingen tijdelijk verruimd kunnen worden totdat het streefcijfer behaald is, of voorbehouden betrekkingen mogelijk gemaakt kunnen worden bij de opstart van een K-IBO en of een aantal bepalingen betreffende voorbehouden betrekkingen herwerkt kunnen worden. Bron: Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2018, prioriteiten 'structurele ondersteuning handicap' en 'instroomondersteuning'.

wordt verwezen naar de pilootprojecten rond 'jobcrafting' die waren opgenomen in het actieplan van 2018. De dienst zal deze projecten evalueren en onderzoeken hoe jobcrafting binnen de dienstverlening van het agentschap overheidspersoneel verankerd kan worden als HR- en welzijnstool.

In 2018 werd het verlofstelsel voor deeltijdse prestaties wegens handicap of chronische ziekte²³ ingevoerd en maakten reeds 63 personeelsleden er gebruik van. De dienst Diversiteitsbeleid plant in 2020, samen met het juridisch kenniscentrum (JKC), opnieuw een uitgebreide evaluatie van dit stelsel. Vervolgens zal de dienst het systeem zowel beleidsmatig als procesmatig verder op punt stellen. De Commissie zou graag zicht krijgen op de resultaten van de eerdere evaluaties uit 2018 en 2019²⁴ en op eventuele aanpassingen die hieraan verbonden werden.

2.4.4 Tewerkstellingsondersteunende maatregelen (TOM) en integratieprotocol

De Commissie Diversiteit vindt het positief dat de dienst Diversiteitsbeleid blijvend inzet op het aanbieden van tewerkstellingsondersteunende maatregelen (TOM) aan personeelsleden met een handicap of chronische ziekte, hun leidinggevenden en teams. Voor de commissie zijn dit belangrijke maatregelen om de tewerkstelling van deze groep bij de Vlaamse Overheid te ondersteunen en verhogen. In die zin vindt de commissie het ook positief dat de dienst het aanvraag- en toekenningsproces van TOM-middelen optimaliseert op basis van de resultaten van een stakeholdersbevraging over integratieprotocollen. Wel vraagt de commissie opheldering in verband met het proefproject rond jobcoaching bij personeelsleden die (nog) geen attest handicap of chronische ziekte hebben, maar waar de urgentie van begeleiding op de werkvloer groot is. Hierrond is in het actieplan van 2020 niets opgenomen.

Het aantal TOM-aanvragen binnen de Vlaamse overheid steeg tussen 2017 en 2018 van 183 naar 268. 43% van het budget werd gebruikt voor generieke maatregelen en 57% werd besteed aan individuele ondersteuning²⁵. Omwille van deze toename van het aantal TOM's zet de dienst Diversiteitsbeleid ook in op het optimaliseren van de HR-processen voor personeelsleden met een handicap of chronische ziekte om zo een professionelere, efficiëntere en inclusievere dienstverlening te garanderen. De Commissie Diversiteit vindt dit positief maar vraagt om ook voldoende aandacht te behouden voor het voorziene budget en erop toe te zien dat dit toereikend blijft om deze (en de beoogde toekomstige) stijging te financieren.

Omdat de TOM functioneren als redelijke aanpassingen moeten ze werken op maat van de persoon in kwestie en ook op maat worden afgesproken. De Commissie Diversiteit vindt het

²³ De Vlaamse regering nam de beslissing om statutaire personeelsleden die omwille van handicap of chronische ziekte van een voltijdse functie terugvallen op een deeltijdse functie, een extra vergoeding te geven van 30% van het loon van het niet-gewerkte deel bovenop hun deeltijds loon. Zo blijft het inkomen van het betrokken personeelslid op een aanvaardbaar niveau en kan deze persoon blijven werken.

²⁴ In het voorjaar van 2018 werd het verlofstel een eerste keer geëvalueerd met een team van experts, onder meer van de dienst Diversiteitsbeleid en het JKC. Het verlofstel werd een tweede keer geëvalueerd in 2019. Bron: Gelijkekansen- en diversiteitsbeleid Vlaamse Overheid, Jaarverslag 2018

²⁵ Gelijkekansen- en diversiteitsbeleid Vlaamse Overheid, Jaarverslag 2018

integratieprotocol een belangrijk instrument om het gesprek te voeren rond ondersteunende maatregelen. Het geeft de betrokken persoon met een handicap of chronische ziekte een verzekerde plaats in het ontwerp van de aanpassingen. De commissie vindt het daarom goed dat de dienst diversiteitsbeleid personeelsleden blijft sensibiliseren om een integratieprotocol af te sluiten. De Commissie Diversiteit vindt het tot slot belangrijk dat ook voor jobstudenten, school- en werkstages van kortere duur beroep kan worden gedaan op redelijke aanpassingen in de vorm van ondersteunende maatregelen. De redelijkheid van de aanpassingen moet wel steeds worden bewaakt en onder meer worden afgewogen tegen de organisatorische en financiële kost voor de werkgever. Ze mogen geen onevenredige belasting vormen voor de entiteit.

2.5 Monitoring en rapportering

Sinds 2018 is monitoring één van de tien prioriteiten binnen het jaarlijkse Gelijkekansen- en Diversiteitsplan van de Vlaamse overheid. Ook voor de commissie is monitoring een belangrijke prioriteit. Gericht en betrouwbare indicatoren vormen immers een belangrijke basis om een evaluatie van het gevoerde beleid mogelijk te maken en de eventuele nood aan bijsturing vast te stellen. De commissie waardeert de inspanningen van de Vlaamse overheid de afgelopen jaren op dit vlak heeft geleverd en is tevreden over het verder zoeken naar mogelijke uitbreiding en verfijning van de huidige monitoring (bv. het onderzoeken van de uitbreiding van de monitoring en rapportage naar 'externe personeelsleden en personeelsbewegingen, het uitwerken van een intern 'handboek monitoring' en het opnemen van een module 'gelijke kansen, diversiteit en discriminatie' in de personeelspeiling 2020).

Tegelijkertijd heeft de commissie een aantal bezorgdheden en vragen in verband met de monitoring van kansengroepen binnen de Vlaamse overheid:

- De commissie vraagt een stand van zaken van het aangekondigde rapport over de vertegenwoordiging van kansengroepen in selectieprocedures (zie onderdeel 2.3.1). Een dergelijke monitoring kan ook een belangrijke eerste indicatie vormen van adverse impact bij de selectieprocedures.
- De commissie vraagt om binnen de monitoring van kansengroepen ook uitzendarbeid mee in kaart te brengen. Daarbij is het belangrijk om op te volgen of de personeelsleden die via uitzendarbeid voor de Vlaamse overheid aan de slag zijn geweest nadien ook doorstromen naar andere functies binnen de Vlaamse overheid.
- De commissie betreurt dat het aangekondigde jaarlijkse rapport met focus op één kansengroep er nog niet is. Uiteraard heeft de commissie begrip voor de soms onverwachte moeilijkheden en tijdinvestering die een dergelijk initiatief met zich meebrengt. De commissie vraagt een overzicht van welke kansengroepen de komende jaren onder de loep zullen worden genomen in dit jaarlijks rapport. Het zou interessant zijn om daar een rollend geheel van te maken waarbij op regelmatige basis één van de kansengroepen meer in details wordt gemonitord. Op die manier kan er na verloop van tijd een diepgaander zicht verkregen worden op de positie van de kansengroepen en de evolutie ervan binnen de Vlaamse overheid.
- Wat betreft de monitoring van personen met een handicap of chronische ziekte via administratieve databanken vraagt de commissie verheldering over de resultaten van het eerdere onderzoek naar de mogelijkheden van dit soort monitoring en de huidige stand

van zaken van het proefproject dat op basis van het onderzoek werd opgezet. (zie onderdeel 2.1.1)

- De commissie verwacht dat het aandeel personen met een migratieachtergrond binnen het personeelsbestand van de Vlaamse overheid ook wordt opgevolgd volgens de definitie of indicator van VIZIER2030 en de regeringsdoelstellingen om te komen tot een werkzaamheidsgraad in Vlaanderen van 80%. Op die manier kan de bijdrage van de Vlaamse overheid als werkgever aan de evenredige arbeidsdeelname van deze groep worden opgevolgd.
- De commissie vraagt om ook werk te maken van het monitoren van motieven voor uitstroom. Zowel een kwantitatief als kwalitatief zicht op de uitstroommotieven van personeelsleden uit de kansengroepen kan een zicht geven op belangrijke kansen en knelpunten.

Tot slot herhaalt de commissie haar vraag om doorheen de ganse de monitoring van kansengroepen ook steeds personen met een migratieachtergrond volgens de Vesoc-definitie zichtbaar te maken (zie onderdeel 2.1.2).

2.6 Tweesporenbeleid rond arbeidsgerelateerde discriminatie

De leidend ambtenaren van de Vlaamse overheid ondertekenden op 27 maart 2017 een engagementsverklaring non-discriminatie. Deze verklaring omvat zowel een persoonlijk engagement als het nemen van acties op het niveau van de entiteit. De verklaring vormt de basis voor de uitbouw van een non-discriminatiebeleid binnen de Vlaamse overheid. De commissie vindt het belangrijk om de vertaling van deze engagementsverklaring in concrete acties blijvend op te volgen en te zorgen voor ervaringsuitwisseling tussen entiteiten. Het uitwerken van een handelingskader, een reflectie-instrument of stappenplan om op een systematische manier te reflecteren over diversiteitsvragen kan daarbij een belangrijke ondersteuning bieden om discriminatie te voorkomen. In dit kader vraagt de commissie ook om blijvend in te zetten op de verspreiding in elke entiteit van de non-discriminatieclausule die entiteiten kunnen opnemen in hun arbeidsreglement of deontologische code en dat ontwikkelingsproces ook op te volgen. Het is op dit moment immers onduidelijk hoeveel en op welke manier de verschillende entiteiten een non-discriminatieclausule hebben uitgewerkt en opgenomen. De commissie vindt het positief dat de dienst diversiteitsbeleid deze clausule ook wil meenemen in overeenkomsten met derden. Ook bij het uitbesteden van taken moet immers het principe van non-discriminatie gelden.

De commissie pleit steeds voor een tweesporenbeleid van zowel sterke sensibilisering om discriminatie te voorkomen, als krachtdadige handhaving om discriminatie te bestrijden. De commissie vindt het dan ook belangrijk dat de dienst diversiteitsbeleid opnieuw aangeeft werk te willen maken van beide luiken. De voorziene opleidingen over hoe reageren op discriminerende uitspraken zijn positief. Tegelijkertijd kan er nog sterker worden ingezet op sensibilisering. Daarnaast blijven acties gericht op het bestrijden van discriminatie nog te veel op de achtergrond. Voor de commissie is het evident dat klachten inzake vermeende discriminatie effectief worden onderzocht. De verdere uitrol van de procedure voor anti-discriminatiemeldingen en -klachten waarbij de dienst diversiteitsbeleid het initiatief neemt om te komen tot eenduidige en sluitende afspraken over de meldingsprocedure(s) binnen de Vlaamse overheid is daarbij een belangrijke

en nodige eerste stap. Het is echter onduidelijk hoever dit proces op dit moment staat. De commissie wijst er op dat het intern meldingspunt bij de dienst diversiteitsbeleid een moeilijke opdracht vormt. Bij binnenkomende klachten moet de dienst diversiteitsbeleid immers zowel de rol van klachtenbehandelaar op zich nemen als haar rol als stimulerende en ondersteunende partner in het diversiteitsbeleid van de entiteiten waarmaken. Bovendien ondersteunt de dienst diversiteitsbeleid ook vaak individuele medewerkers binnen entiteiten. Het is ook belangrijk dat de dienst diversiteitsbeleid blijft nadenken over concrete acties om discriminatie te bestrijden wanneer deze zich voordoet.

Tot slot onderschrijft de Commissie Diversiteit dat neutraliteit cruciaal is voor een openbare dienstverlening die voor alle burgers toegankelijk en gelijk moet zijn. Neutraliteit moet zich binnen de Vlaamse overheid richten op het neutraal handelen van de personeelsleden. De commissie vindt het positief dat de dienst diversiteitsbeleid, naar aanleiding van de nieuwe deontologische code, opnieuw inzet op een gerichte actie over het neutraliteitsbeleid voor de directiecomités, met betrokkenheid van de diversiteitsambtenaren. De commissie onderstreept wel dat in een competentiegericht HR-beleid neutraliteit een competentie is die moet gelden voor alle personeelsleden. Om de kwaliteit en neutraliteit van de dienstverlening van de Vlaamse overheid te monitoren, te controleren en bij te sturen kan gekeken worden naar de kwaliteitscontroleprocessen die in de privésector al worden gehanteerd. Er wordt gebruik gemaakt van opname van telefoongesprekken en van mystery shopping/calling. De Commissie Diversiteit vraagt om te onderzoeken of deze aanpak ook voor de Vlaamse overheid kan worden ingezet om de neutraliteit van de dienstverlening te garanderen en te controleren.