



Vlaams  
Parlement

ingediend op **406** (2019-2020) – Nr. 1  
3 juli 2020 (2019-2020)

## **Verslag van de gedachtewisseling**

namens de Commissie voor Binnenlands Bestuur,  
Gelijke Kansen en Inburgering  
uitgebracht door Maaïke De Vreese, Brecht Warnez en Kurt De Loor

over het Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2020  
van de Vlaamse overheid

---

*Samenstelling van de Commissie voor Binnenlands Bestuur, Gelijke Kansen en Inburgering:*

*Voorzitter:* Kris Van Dijck.

*Vaste leden:*

Maaïke De Vreese, Nadia Sminate, Steven Vandeput, Kris Van Dijck, Paul Van Miert;  
Yves Buysse, Chris Janssens, Sam Van Rooy;  
Koen Van den Heuvel, Brecht Warnez;  
Stephanie D'Hose, Tom Ongena;  
Celia Groothedde, Jeremie Vaneekhout;  
Maxim Veys.

*Plaatsvervangers:*

Andries Gryffroy, Bert Maertens, Freya Perdaens, Elke Sleurs, Annabel Tavernier;  
Adeline Blancquaert, Guy D'haeseleer, Kristof Slagmulder;  
Jo Brouns, Katrien Partyka;  
Emmily Talpe, Carina Van Cauter;  
Meyrem Almaci, An Moerenhout;  
Kurt De Loor.

*Toegevoegde leden:*

Lise Vandecasteele.

## INHOUD

|   |    |
|---|----|
| 1. Inleiding door minister Bart Somers .....  | 4  |
| 2. Toelichting door Michiel Trippas .....   | 4  |
| 2.1. Streefcijfers .....  | 5  |
| 2.2. Gelijkekansen- en diversiteitsplan .....                                       | 6  |
| 3. Aanvullende toelichting door minister Bart Somers .....                          | 8  |
| 4. Toelichting van het advies van de Commissie Diversiteit .....                    | 9  |
| 4.1. Streefdoelen en monitoring .....   | 10 |
| 4.2. Maak van diversiteit een gedeelde verantwoordelijkheid .....                   | 12 |
| 4.3. Een inclusief beleid is nodig als men meer diversiteit wil<br>realiseren ..... | 13 |
| 4.4. Besluit .....  | 15 |
| 5. Vragen en opmerkingen van de commissieleden .....                                | 16 |
| 5.1. Tussenkomsst van Maaike De Vreese .....  | 16 |
| 5.2. Tussenkomsst van Sam Van Rooy .....  | 16 |
| 5.3. Tussenkomsst van Orry Van de Wauwer .....                                      | 16 |
| 5.4. Tussenkomsst van Stephanie D'Hose .....  | 17 |
| 5.5. Tussenkomsst van Imade Annouri .....   | 18 |
| 5.6. Tussenkomsst van Kurt De Loor .....  | 19 |
| 6. Antwoorden van de genodigden .....   | 20 |
| 6.1. Antwoorden van Michiel Trippas .....   | 20 |
| 6.2. Antwoorden van Liselotte Hedebouw .....  | 22 |
| 6.3. Antwoorden van minister Bart Somers .....                                      | 23 |
| Gebruikte afkortingen .....   | 26 |

Bijlagen: zie [dossierpagina](#) op [www.vlaamsparlement.be](http://www.vlaamsparlement.be)

De Commissie voor Binnenlands Bestuur, Gelijke Kansen en Inburgering besprak op 16 juni 2020 het Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2020 van de Vlaamse overheid.

Aan de bespreking werd deelgenomen door:

- Bart Somers, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen;
- Michiel Trippas, Vlaams diversiteitsambtenaar;
- Danny Van Assche, voorzitter SERV, en Liselotte Hedebouw, Commissie Diversiteit SERV.

Het Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2020 en het advies van de Commissie Diversiteit van de SERV over het Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2020 zijn te vinden op de [dossierpagina](#) van dit verslag op [www.vlaamsparlement.be](http://www.vlaamsparlement.be).

*(Tijdens deze vergadering was alleen de commissievoorzitter en de commissiesecretaris fysiek in de commissiezaal aanwezig. De vaste leden, de plaatsvervangende leden en de toegevoegde leden van de commissie kregen de mogelijkheid om online aan de vergadering deel te nemen via het platform Zoom. Andere volksvertegenwoordigers konden alleen na motivering online aan de vergadering deelnemen.)*

## **1. Inleiding door minister Bart Somers**

Minister *Bart Somers* zegt dat het voorliggende actieplan 2020 het laatste plan is in het kader van het strategisch meerjarenplan 2016-2020 van de vorige Vlaamse Regering. Momenteel wordt door de nieuwe beleidsploeg een nieuw strategisch meerjarenplan 2021-2025 opgesteld. De Vlaamse diversiteitsambtenaar zal het in zijn uiteenzetting hebben over het jaarcactieplan 2020.

De diversiteitsambtenaar zal ook de resultaten van de streefcijfers in detail overlopen. De minister kan wel al meegeven dat die streefcijfers de goede kant opgaan. In het kader van het nieuwe strategisch meerjarenplan zal met nieuwe streefcijfers worden gewerkt, waarbij rekening zal worden gehouden met het advies van de SERV. De laatste meting van de huidige streefcijfers zal worden verricht op 31 december 2020. Dan loopt het huidige strategisch meerjarenplan af en op 1 januari 2021 wordt met het nieuwe gestart.

In het nieuwe strategisch meerjarenplan zullen de zaken die goed lopen uiteraard worden behouden. Sommige acties zullen zelfs niet meer nodig zijn. Zo zullen er bijvoorbeeld geen speciale inspanningen meer nodig zijn voor de groep van jobstudenten van buitenlandse herkomst. Daar is de samenstelling een weerspiegeling van de Vlaamse samenleving zodat men zich kan concentreren op nieuwe uitdagingen. De minister wil in het nieuwe plan ambitie vooropstellen, een steen verleggen en een goed voorbeeld zijn als Vlaamse overheid. Hij wil innoveren binnen het vakgebied en aan kennisdeling doen met lokale besturen en organisaties en bedrijven.

## **2. Toelichting door Michiel Trippas**

*Michiel Trippas* toont als inleiding een filmpje met de boodschap dat men met een divers team kan scoren. De Vlaamse overheid wil een weerspiegeling zijn van de samenleving maar ook dat de diverse teams bij de overheid divers zijn en voldoende verschillende stemmen en ideeën bevatten.

## 2.1. Streefcijfers

De spreker brengt de streefcijfers van de Vlaamse overheid in herinnering: tot het einde van dit jaar gaat het om 10% voor personeelsleden van buitenlandse herkomst, 3% voor personen met een handicap of chronische ziekte, 40% vrouwen in top- en middenkader. Er zijn verder nog twee streefcijfers die men zichzelf heeft opgelegd in het kader van jobstudenten en stagiairs van buitenlandse herkomst of met een handicap of chronische ziekte.

Bij de personeelsleden van buitenlandse herkomst zit men sinds 2018 (10,2%) en 2019 (10,8%) boven het streefcijfer. De buitenlandse herkomst wordt gemeten op basis van administratieve data afkomstig van het Rijksregister. Men kijkt naar de geboortenationaliteit van de vader en de moeder, de huidige nationaliteit en de geboortenationaliteit van het personeelslid. Zodra een van die vier elementen niet Belgisch is, spreekt men van een personeelslid van buitenlandse herkomst. Het voordeel van de huidige definitie is dat ze consequent in de verschillende domeinen van de Vlaamse overheid wordt gehanteerd. Dat maakt een betere vergelijking mogelijk met bijvoorbeeld data uit het onderwijs- of het arbeidsmarktbeleid.

89,3% van de personeelsleden bij de Vlaamse overheid is van Belgische herkomst. 4,1% is afkomstig uit de EU14 (EU15-landen zonder België), 0,5% uit EU13-landen (aangesloten in 2004) en bij 6,1% van de personeelsleden liggen de roots buiten de EU28. Dit onderscheid is van belang omdat men op die manier de juiste accenten kan leggen, bijvoorbeeld ten aanzien van de groepen die momenteel ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt. Wat de laatste categorie betreft, is er sprake van een gestage groei: in 2016 vertegenwoordigde de groep van personeelsleden met een buitenlandse herkomst van buiten de EU nog 4,9%.

Wat de personen met een handicap of chronische ziekte betreft, hanteert men een vorm van zelfregistratie. Personen geven dus zelf aan of ze een handicap of chronische ziekte hebben. In deze groep is de laatste twee jaar eveneens een gestage groei vast te stellen. Dat neemt niet weg dat er nog een weg is af te leggen om tot het streefcijfer van 3% te komen. Men moet ervoor zorgen dat ook personen met een handicap een eerlijke kans krijgen om bij de Vlaamse overheid te werken.

De spreker gaat in op de cijfers voor de vrouwelijke medewerkers in top-, midden- en lager kader. Voor het lager kader is er een stijgende lijn vast te stellen (ruim 47% in 2019). Voor het middenkader is er een iets minder stijgende lijn en kwam men in 2019 uit op bijna 38%. Vrouwen in topkader vertoont een grilliger patroon. Hoewel er de afgelopen jaren een stijging was, merkt men toch dat het heel moeilijk blijft om richting de 40% te gaan. Een van de redenen is dat er minder en minder topambtenaren zijn. In totaal gaat het slechts om een zeventigtal personen. Als er enkele wegvallen dan ziet men dat onmiddellijk in de cijfers weerspiegeld.

Bij de jobstudenten van buitenlandse herkomst zit men momenteel aan bijna 30%. Momenteel worden er geen inspanningen meer gedaan om hun aandeel nog verder te verhogen. Bij de jobstudenten met een handicap of chronische ziekte zit men aan 11,3%, terwijl men mikte op 6%. Men zal hier gerichte inspanningen blijven doen zodat men kan beschikken over een pool van jobstudenten met een functiebeperking die men op basis van woonplaats en studie probeert te matchen met entiteiten van de Vlaamse overheid. Op die manier neemt men bij de entiteiten de zorg weg om voor die categorie een heel selectieproces te moeten organiseren. Bovendien is er een budget voorzien om de loonkost voor die jobstudenten te betalen. Dit project loopt intussen twee jaar en behaalt goede resultaten. Binnenkort wordt geëvalueerd hoe men er verder mee wil gaan.

Ook stagiairs vormen een belangrijke doelgroep omdat zij voor een goede doorstroming kunnen zorgen. Men stelt vast dat personen van buitenlandse herkomst goed zijn voor 12,2% van de schoolstages. Bij werkstages gaat het om stages die niet in het kader van een schoolse activiteit gebeuren, maar bijvoorbeeld wel IBO-stages. Hier zit men aan bijna een derde werkstagiairs van buitenlandse herkomst. Voor stages voor mensen met een functiebeperking is het voor de dienst enorm moeilijk om aan de 3% te geraken. Met de schoolstages worden slechts 0,6% personen met een handicap of chronische ziekte bereikt. Bij de werkstages wordt er veel beter gescoord. Er wordt hard ingezet op matching, er worden via de VDAB aanvragen voor werkstages ontvangen en men probeert actief te bemiddelen bij de entiteiten van de Vlaamse overheid.

## 2.2. Gelijkekansen- en diversiteitsplan

### *Ondersteuning van entiteiten en personeelsleden*

De spreker is hoofd van een kleine dienst die als expertisecentrum het diversiteitsbeleid van de andere Vlaamse overheidsdiensten stimuleert. Elke entiteit heeft een diversiteitsambtenaar waarmee tweemaandelijks wordt samengekomen. Er wordt aan kennisdeling gedaan en externe sprekers uitgenodigd. Men bespreekt de doelen inzake diversiteitsbeleid en de mogelijke hulp van het expertisecentrum. Extern bekijkt men ook wat men samen met de VVSG kan doen want de lokale besturen zitten in feite met dezelfde vraagstukken als de Vlaamse overheid. Er zijn ook verschillende personeelsnetwerken, bijvoorbeeld een regenboognetwerk en een netwerk dat nadenkt over de vraag hoe men meer personen van buitenlandse herkomst bij de overheid kan krijgen.

### *Drempels in de instroom wegwerken*

Er worden veel inspanningen geleverd in het kader van school- en werkstages, waarbij men actief bemiddelt bij de entiteiten. Men werkt ook met alternatieve werk- en leervormen zoals IBO+, taalstages en bisstages. Er wordt samengewerkt met het selectiecentrum om te bekijken hoe men het goede imago van de Vlaamse overheid in de markt kan zetten zodat er voldoende mensen met een verschillende achtergrond komen solliciteren. Er wordt ook ingezet op contact met hogescholen en universiteiten. Van groot belang is het selectieproces dat in feite de poort vormt van de tewerkstelling bij de Vlaamse overheid. Men zal dan ook inzetten op de monitoring van dat selectieproces waarbij wordt nagegaan waar mensen afvallen en wat daarvan de oorzaak zou kunnen zijn. Er wordt nauw samengewerkt met de selectoren die de nodige opleiding krijgen en intervisies doen rond specifieke thema's (bijvoorbeeld taaltoegankelijkheid). Op die manier zijn ze voldoende onderlegd om de juiste accenten te leggen in de selectieprocedures.

Inzake de selectieprocedure loopt er momenteel een onderzoek bij de UGent waarbij wordt nagegaan wat de redenen zijn dat vrouwen onvoldoende naar de topfuncties doorstromen. Men gaat na waar de kleine gevoeligheden zitten zodat men desgewenst nog aan de selectieprocedures kan sleutelen.

### *Redelijke aanpassingen en het integratieprotocol*

Voor de redelijke aanpassingen voor personen met een handicap en chronische ziekte bestaat het instrument van het integratieprotocol. Dit dient men te beschouwen als een soort contract tussen werknemer en werkgever waarbij wordt afgesproken wat de redelijke aanpassingen zijn en wat men van elkaar mag verwachten. Heel dit proces wordt begeleid door mensen van de Diversiteitsdienst.

In het integratieprotocol worden een aantal materiële zaken gestoken. Hiervoor beschikt de diversiteitsdienst over een centraal budget. De gewone redelijke

aanpassingen kunnen betrekking hebben op een groter scherm, een braillelezer, een aangepaste stoel, andere lampen enzovoort. Het kan ook gaan over immateriële zaken zoals jobcoaching. Men stelt vast dat mensen met een handicap met de redelijke aanpassingen gewoon hun job kunnen doen. Soms moet men actief op zoek gaan naar mogelijke oplossingen. Zo kan het bijvoorbeeld een oplossing zijn als een persoon voldoende van thuis uit kan werken.

Heel de zoektocht naar wat een persoon nodig heeft om zijn of haar job te doen, zit vervat in het integratieprotocol. Het integratieprotocol is een centraal instrument waar een aantal zaken aan vasthangen. Zo is er voor statutaire ambtenaren bijvoorbeeld het systeem van deeltijdse prestaties wegens handicap of chronische ziekte. Als iemand een beperking heeft waardoor hij niet meer voltijds kan werken, dan is er een stelsel van deeltijdse prestaties mogelijk waarbij een kleine tegemoetkoming op het loon wordt gegeven voor het stuk dat niet wordt gewerkt maar waar dan het integratieprotocol aan wordt vastgehangen. De deeltijdse prestaties worden dan als een vorm van redelijke aanpassing beschouwt.

De Vlaamse administratie dient een aantal besparingsdoelstellingen te halen. Eind vorig jaar is afgesproken dat personen met een handicap die instromen in een entiteit, uit de besparingen worden gehaald. Als er wordt ingestroomd via het systeem van voorbehouden betrekkingen, die enkel openstaan voor personen met een handicap, dan wordt er een integratieprotocol opgesteld zodat die persoon voldoende zicht heeft op wat hij of zij nodig heeft om de job te doen.

De spreker brengt nog de studiedag van 14 september 2020 onder de aandacht. Deze dag wordt online georganiseerd.

Het aantal personen met een handicap wordt gemeten op basis van zelfregistratie, maar ook personen met een integratieprotocol worden sowieso in de metingen betrokken.

De spreker besluit dat het integratieprotocol een belangrijk instrument is dat aan de basis ligt van de recente stijging in de cijfers.

#### *Antidiscriminatiebeleid*

In dit kader wordt er veel aan sensibilisering gedaan, zowel in de breedte naar heel de personeelspopulatie als toegespitst op specifieke groepen, zoals bijvoorbeeld de selectoren. Er worden ook opleidingen en workshops georganiseerd. Momenteel is een workshop over hoe om te gaan met racistische uitspraken in loketsituaties. De samenleving wordt steeds diverser zodat het voor het personeel belangrijk is te weten hoe met bepaalde zaken om te gaan.

De topambtenaren hebben een engagementsverklaring antidiscriminatie ondertekend. Er wordt hen jaarlijks gevraagd wat de voornemens zijn in het kader van het antidiscriminatiebeleid binnen de eigen entiteit. De entiteiten worden gestimuleerd om een antidiscriminatieclausule op te nemen in het arbeidsreglement. Er wordt ook gezocht naar samenwerkingsverbanden. Zo wordt er bijvoorbeeld aan kennisdeling met Unia gedaan zodat men een beroep kan doen op de uitgebreide databank van het gelijkekansencentrum en men bepaalde cases kan opnemen in de kennisdatabank. Wanneer er zich een case voordoet waarin er sprake is van discriminatie, dan doet de Diversiteitsdienst actief mee aan bemiddeling en zoekt mee naar een gepaste oplossing.

#### *Seksuele oriëntatie en genderidentiteit en expressie*

Er wordt actief ingezet op activiteiten die te maken hebben met seksuele oriëntatie, lgbt of lgbt+. Er bestaat ook een regenboognetwerk dat op regelmatige basis

samenkomt en activiteiten organiseert. Men neemt ook deel aan de Pride. Bedoeling is dat de mensen zich goed voelen op de werkvloer, het gevoel hebben uit de kast te kunnen komen. Uit bevragingen is gebleken dat de mensen zich bij de Vlaamse overheid veilig kunnen outen. Maar omdat men niet mag blijven stilzitten, wordt momenteel in samenwerking met UHasselt onderzoek verricht naar subtiele discriminatie op de werkvloer ten aanzien van lgbt.

Er wordt ook samengewerkt met anderen. Zo is er bijvoorbeeld het initiatief open@work waarbij men samenkomt met de regenboognetwerken van grote bedrijven en overheidsinstellingen.

#### *Taalbeleid en digitale geletterdheid*

Men heeft gemerkt dat sommige mensen die stages doen bij de Vlaamse overheid net niet genoeg het vereiste niveau van kennis van het Nederlands halen en daardoor moeilijk naar een job kunnen doorstromen. Daarom is men gestart met een intensieve ondersteuning van stagiaires om het aanwezige niveau Nederlands te verbeteren. Daarnaast werd een taalbuddyproject opgestart waarbij men mensen tijdens hun pauze gaat matchen om zo taal oefenmomenten te creëren.

Wat taalniveau en taalniveau meten betreft, zet men in op goed (taal)toegankelijke vacatureteksten. Daarnaast bekijkt men in welke entiteiten men digitale geletterdheid kan promoten.

Men bekijkt ook in welke selectieprocedures taal een enorme drempel kan zijn en of er geen andere selectieprocedure kan worden geïnstalleerd. Een voorbeeld daarvan zou een jobdag kunnen zijn, waarbij men op het einde van de dag kan weten of men in aanmerking komt voor een job of in een werfreserve kan worden opgenomen.

#### *Toegankelijkheid: fysiek en websites*

De spreker verwijst naar de Europese richtlijn rond webtoegankelijkheid. Er wordt hard ingezet op opleidingen voor onder andere webontwikkelaars, redacteurs enzovoort. Inzake fysieke toegankelijkheid vertrekt men enerzijds vanuit het integratieprotocol als er fysiek zaken moeten worden aangepast aan een specifiek individu. Anderzijds wordt samen met Inter en het Facilitair Bedrijf gewerkt aan de toegankelijkheid van gebouwen.

#### *Monitoring*

Monitoring is een heel belangrijk instrument om te weten waar men staat en waar men naartoe wil. Ook is het van belang de selectieprocedures voortdurend te verbeteren zodat iedereen een gelijke kans krijgt binnen de Vlaamse overheid.

### **3. Aanvullende toelichting door minister Bart Somers**

Minister *Bart Somers* gaat nog even in op het te verwachten strategisch meerjarenplan. Dat zal een sterke focus leggen op rekrutering en selectie. Die vormen immers de toegangspoort tot een divers personeelsbeleid. De ambitie is om van de personeelsformatie een spiegel van de samenleving te vormen. De drempels om naar diversiteit in de brede betekenis van het woord te evolueren, moeten worden weggewerkt. Bedoelde of onbedoelde discriminatie of onverklaarbare uitval tijdens een selectieproces mogen niet worden getolereerd.

Er zal een sterke focus op een antidiscriminatiebeleid worden gelegd. Men wil hier nauw aansluiten bij wat er in het SERV-advies van 20 januari 2020 wordt



aangegeven, met name een tweesporenbeleid voeren: enerzijds discriminatie zo veel mogelijk voorkomen, maar anderzijds ook sterk optreden waar nodig.

Ten derde stelt de minister ambitieuze streefcijfers in het vooruitzicht. De huidige streefcijfers hebben hun dienst bewezen en hebben ook het verschil gemaakt, maar de Vlaamse Regering zal nieuwe streefcijfers vooropstellen. Dat is logisch want de samenleving evolueert. Daarbij zal rekening gehouden worden met hetgeen de SERV ter zake aanbeveelt.

#### **4. Toelichting van het advies van de Commissie Diversiteit**

*Danny Van Assche*, voorzitter van de SERV, zegt dat de Vlaamse sociale partners binnen de Commissie Diversiteit van de SERV samenwerken met de kansengroepen. Personen met een migratieachtergrond zijn er vertegenwoordigd door het Minderhedenforum en personen met een arbeidshandicap door het Gebruikersoverleg Handicap & Arbeid. De kernopdracht van de Commissie Diversiteit is het adviseren over evenredige arbeidsdeelname van kansengroepen, diversiteit en gelijke behandeling.

De SERV neemt het streven naar diversiteit zeer ernstig. Dit werd bijvoorbeeld vorig jaar nog benadrukt in het sociaal akkoord 'Iedereen aan boord' over de hervorming van de arbeidsmarkt. Het advies 'Actielijst migratieachtergrond' werd integraal aan dat akkoord toegevoegd.

De Commissie Diversiteit formuleert jaarlijks een advies over het Gelijkekansen- en Diversiteitsplan van de Vlaamse overheid. Dit jaar zal de commissie dat ook doen over het strategisch meerjarenplan waarmee de minister het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid voor de komende vijf jaar richting geeft. De Commissie Diversiteit wenst de minister alvast te bedanken voor de verderzetting en verdieping van de uitwisseling die er in het verleden steeds was met de minister van Bestuurszaken over dit beleid en apprecieert de betrokkenheid bij de uitwerking van het strategisch meerjarenplan.

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. Dat impliceert ook de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie. 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 van het bestaande beleid waarmee de dienst Diversiteitsbeleid waardevolle en belangrijke inspanningen levert om een meer diverse Vlaamse overheid te realiseren.

De Vlaamse overheid wil een werkplek zijn waar verschillen erkend, toegestaan en gerespecteerd worden en waar alle personeelsleden in hun eigen verscheidenheid kunnen werken. Daartoe zullen alle entiteiten inzetten op een inclusief diversiteitsbeleid. Die ambitie op vlak van diversiteit is nog steeds noodzakelijk. De spreker staft dit met enkele cijfers. Zo stelt men vast dat het aandeel van personen met een handicap of chronische ziekte met 1,8% lichtjes is toegenomen tussen 2017 en 2018 maar nog steeds veraf ligt van het streefcijfer van 3% dat tegen 2020 voorop werd gesteld.

Voor personen met een buitenlandse herkomst werd het streefcijfer van 10% wel behaald. Maar men kan ook stellen dat het streefcijfer van weinig ambitie getuigt, gezien het aandeel van deze groep binnen de bevolking op beroepsactieve leeftijd op 20,9% ligt. Het streefcijfer ligt dus slechts op de helft van de situatie binnen de beroepsbevolking.

De vertegenwoordiging van vrouwen in het topkader ligt met 28,8% in 2018 voor het eerst boven de 25%. Tegelijkertijd blijft het streefcijfer van 40% vrouwen in het topkader van de Vlaamse overheid nog veraf. En eigenlijk zou men naar een vertegenwoordiging van 50% moeten streven.

De Commissie Diversiteit heeft een aantal belangrijke aanbevelingen, vragen en suggesties bij het actieplan 2020. De commissie wil ook graag verder samenwerken om het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid vorm te geven.

*Liselotte Hedebouw*, studiedienstmedewerkster bij de SERV, licht het advies van de Commissie Diversiteit verder toe. Zij verwijst naar het strategisch meerjarenplan 2016-2020 waarbinnen het actieplan 2020 dient te worden gesitueerd. De Commissie Diversiteit van de SERV heeft haar advies eind januari 2020 uitgebracht. Sindsdien is er een uitwisseling geweest met het kabinet over het actieplan en hebben minister en diversiteitsambtenaar schriftelijke feedback over het advies gegeven. Er zijn intussen ook recentere cijfers beschikbaar. De spreker zal waar relevant deze feedback en recentere cijfers meenemen in haar toelichting.

De opmerkingen en suggesties van de sociale partners en de kansengroepen op het actieplan zijn in drie grote categorieën op te delen: de streefdoelen en de monitoring, het opnemen van een gedeelde verantwoordelijkheid door de overheid en het voeren van een inclusief personeelsbeleid.

#### 4.1. Streefdoelen en monitoring

Er zijn streefcijfers vastgelegd voor personen met een handicap, personen met een migratieachtergrond en voor vrouwen in top- en middenkader. De streefcijfers gelden tot 2020. De Commissie Diversiteit vraagt om de resultaten van het onderzoek door UHasselt dat de dienst Diversiteitsbeleid in 2019 heeft aangevraagd, ook te mogen ontvangen om samen te bekijken wat goede nieuwe streefdoelen kunnen zijn.

Het streefcijfer voor personen met een handicap of chronische ziekte ligt voor 2020 op 3%. In 2018 behaalde men 1,8% en momenteel is dat naar 2% gestegen. Dat is een positieve evolutie want het is de eerste keer sinds 2012 dat er een stijging is vast te stellen. Tegelijkertijd blijft het streefcijfer nog veraf en zijn er ambitieuzere maatregelen nodig om het te bereiken. Niettemin vraagt de Commissie Diversiteit nog een kleine verhoging van het streefcijfer naar 3,5%. Het streefcijfer van 3% staat immers nog veraf van een evenredige arbeidsdeelname. In 2018 had 15% van de beroepsbevolking een arbeidshandicap. Uit een studie die in 2014 op vraag van de Dienst Diversiteitsbeleid werd uitgevoerd, bleek dat zo'n verhoging naar 3,5% realistisch en zelfs haalbaar is.

De Commissie Diversiteit is positief over de actualisering die de Dienst Diversiteitsbeleid wil doorvoeren met betrekking tot de definitie van handicap. De huidige definitie is moeilijk te operationaliseren. Het zou goed zijn om bij die actualisering de relevante belangenorganisaties te betrekken. De minister heeft zich reeds bereid getoond om hierop te willen ingaan.

De Commissie Diversiteit staat eveneens positief tegenover de geautomatiseerde telling waarnaar de diversiteitsambtenaar verwees. Het kan een belangrijke stap vooruit betekenen om die groep beter in kaart te brengen. Kan inzage worden gegeven in het onderzoek dat er daaromtrent in 2018 plaatsvond en in het proefproject dat op basis van dat onderzoek in 2019 werd uitgevoerd?

Voor de groep van personen van buitenlandse herkomst werd het streefcijfer in 2016 naar 10% verhoogd. Tegelijk werd de definitie aangepast. Bedoeling was om

de definitie in lijn te brengen met de definitie uit het Integratiedecreet en te zorgen voor een gelijkaardige monitoring in de verschillende beleidsdomeinen. De Commissie Diversiteit van de SERV kan zich niet vinden in de nieuwe definitie voor personen van buitenlandse herkomst en dit om verschillende redenen.

Het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid vindt zijn wettelijke basis in het decreet inzake evenredige arbeidsdeelname en diversiteit en niet in het Integratiedecreet. De Commissie Diversiteit vraagt dat het streefcijfer wordt gericht op de groep die het meest relevant is inzake evenredige arbeidsdeelname. Met name gaat het dan om de groep personen die niet uit de EU15 afkomstig is. Dit stemt overeen met de groep uit de VESOC-definitie. De Commissie Diversiteit vraagt de definitie en de beleidsfocus aan te passen en de acties op de meest kwetsbare groep te richten. Acties gericht op het bereiken van evenredige arbeidsdeelname van deze kwetsbare groep zullen ook de minder kwetsbare groepen ten goede komen terwijl dat omgekeerd veel minder het geval is. Uiteraard is het streven naar vergelijkbare monitoringgegevens tussen verschillende beleidsdomeinen heel belangrijk. De huidige monitoring op basis van administratieve databanken laat ook toe om dat zowel te doen op basis van de definitie van buitenlandse herkomst als op basis van migratieachtergrond volgens het EU15-criterium.

Het huidige aandeel van personen van buitenlandse herkomst ligt met 10,2% iets boven het streefcijfer van 10%. Uit de toelichting van de diversiteitsambtenaar blijkt dat het cijfer nog verder is gestegen in 2019. De Commissie Diversiteit vraagt om doorheen de monitoring het EU15-criterium zichtbaar te blijven maken. Dat gebeurt nu enkel voor het algemene aandeel. Het algemene aandeel van die groep is gestegen van 5,6 naar 6,2%. Het streefcijfer is ook weinig ambitieus. Het streefcijfer bedraagt nu 10% maar het aandeel van de groep in de beroepsbevolking lag in 2016 reeds op 20,9%. Als men rekening houdt met het EU15-criterium gaat het om 13,4%. Het streefcijfer zou dus moeten worden bijgesteld op basis van een demografische analyse. De Commissie Diversiteit zou graag betrokken worden bij een eventuele wijziging van de definitie en de beleidsfocus, inclusief het streefcijfer.

Voor vrouwen in het topkader was het cijfer gestegen naar 28,8%. Maar de nieuwste cijfers vertonen een lichte daling naar 27,3%. Voor vrouwen in het middenkader is het cijfer gelijk gebleven op 37,7%. Voor vrouwen in het topkader is het streefcijfer van 40% dus nog veraf maar voor vrouwen in het middenkader komt het stilaan in zicht. Gelet op de leeftijd van een aantal mensen in het topkader bij de Vlaamse overheid kan worden verwacht dat een kwart van de functies op korte termijn zal vrijkomen. De Commissie Diversiteit vraagt in dat kader in te zetten op sensibilisering en op gerichte acties om vrouwen uit het middenkader naar het topkader te laten doorstromen. Ze roept de Vlaamse Regering ook op om samen de genderbalans in het totaalplaatje van de topambtenaren te realiseren.

Voor personen met een handicap en personen met een buitenlandse herkomst moet de evenredige vertegenwoordiging niet alleen een streefdoel zijn voor het algemeen plaatje van het personeelsbestand, maar het moet ook gelden voor functies op hoger niveau en het leidinggevend kader. Die groepen zijn vaker vertegenwoordigd op de lagere niveaus en mensen met een migratieachtergrond hebben vaker tijdelijke en vervangingscontracten. Hier vraagt de Commissie Diversiteit ambitieuze maar realistische streefcijfers voor personen op hoger niveau en in het leidinggevend kader. Het is 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.

#### 4.2. Maak van diversiteit een gedeelde verantwoordelijkheid

Op 8 juli 2016 werden de entiteiten benoemd als dé kernactoren van het diversiteitsbeleid. 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 is er immers nog een groot verschil tussen de beleidsdomeinen en entiteiten wat het aandeel van kansengroepen betreft. De dienst Diversiteitsbeleid biedt alle entiteiten een basisondersteuning. Op vraag kan er worden overgegaan op een intensievere ondersteuning. De inspanningen van de dienst, evenals de middelen, dienen zich hoofdzakelijk te richten op het bereiken van entiteiten die nog niet of beperkt inzetten op diversiteit.

De Commissie Diversiteit stelt dat alle niveaus moeten inzetten op diversiteit. Dat geldt zeker voor de HR-medewerkers en de selectoren. Het werken met diversiteitsambtenaren vindt de Commissie Diversiteit belangrijk. Het is dan ook positief dat alle entiteiten sinds 2018 een diversiteitsambtenaar hebben. Tegelijk zijn er grote verschillen tussen beleidsdomeinen en entiteiten wat de tijdsbesteding van de diversiteitsambtenaren betreft. Men vraagt dan ook dat er per entiteit minstens één persoon is die voldoende tijd krijgt om rond het thema te werken.

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 te worden verankerd in de ondernemingsplannen en managementvisies. 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.

Wat communicatie en sensibilisering betreft, vraagt de Commissie Diversiteit voldoende te blijven afstemmen met middenveldorganisaties die kansengroepen vertegenwoordigen.

De leidend ambtenaren van de Vlaamse overheid ondertekenden op 27 maart 2017 een engagementsverklaring over 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. Zij vraagt 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. Het is op dit moment 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.

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.

#### 4.3. Een inclusief beleid is nodig als men meer diversiteit wil realiseren

Meer diversiteit realiseren gaat over het voeren van een inclusief personeelsbeleid. In het advies gaat de commissie in op: (1) het belang van werving en selectie, (2) de focus op competenties en (3) de structurele ondersteuning inzake handicap.

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 schonk aan het wegwerken van drempels in de instroom voor kansengroepen is belangrijk. Zo is de commissie positief over de talentenbank waarbij de dienst Diversiteitsbeleid inspanningen levert om vacatures te matchen met kandidaten uit deze databank. Ze vraagt om ook voor personen met een migratieachtergrond dergelijke databank op te bouwen. 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. De minister heeft ook aangegeven dat dit het komende jaar in het voortgangsrapport over het diversiteitsbeleid zal worden opgenomen.

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 voorname rol te spelen in het ondersteunen van rekruteerders en selectoren met betrekking tot neutrale (pre)selectie, het reduceren van adverse impact enzovoort. Tot slot vraagt de Commissie Diversiteit aandacht voor een diverse samenstelling van jury's. De bestaande expertendatabank van de Vlaamse overheid rond gelijke kansen kan hiertoe worden uitgebreid met gegevens van deskundigen op uiteenlopende werkterreinen.

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.

Wat het bereiken 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. De algemene trend is dat de cijfers voor jobstudenten en werkstages in stijgende lijn gaan. In 2018 hadden 52 jobstudenten (5,7%) een handicap of chronische ziekte. Dat is een serieuze stijging tegenover 2016 en 2017. Volgens recente cijfers zou hun aandeel nog gestegen zijn naar ongeveer 11%. Voor werkstages lag het cijfer op 26,4% maar dat is intussen gezakt naar 15,8%. Voor jobstudenten met een migratieachtergrond is het cijfer gestegen maar bij werkstages is het naar 34,5% gezakt.

De Commissie Diversiteit vraagt om ook voor personen met een migratieachtergrond in te zetten op IBO. Binnen de Vlaamse overheid gebeurt dat momenteel enkel voor IBO-plus, voor personen met een handicap. Men vraagt dat uit te breiden naar IBO's voor personen met een migratieachtergrond. Voor studenten met een handicap blijkt het betalen van de loonkost van jobstudenten een positieve impact te hebben. De commissie vraagt om dit te behouden.

De daling van het aandeel schoolstages voor personen met een migratieachtergrond en een handicap is opvallend. Ook met de nieuwe cijfers is er geen verbetering. In 2018 ging het om 1,5% voor personen met een handicap en is er een verdere daling naar 0,6% in 2019. Voor personen met een migratieachtergrond is er een daling van 24% (2018) naar 12,2% (2019). De Commissie Diversiteit vraagt om een onderzoek te doen naar het afnemend aandeel van de kansengroepen in de schoolstages en in te zetten op specifieke maatregelen om de daling te keren. Ook zou het nuttig zijn om zicht te krijgen op de doorstroming van de kansengroepen in de schoolstages en studentenjobs naar een tewerkstelling bij de Vlaamse overheid. Op die manier krijgt men een beter zicht op de valorisatie van schoolstages en studentenjobs.

De Vlaamse overheid moet inzetten op competenties en het objectief in kaart brengen daarvan. De Commissie Diversiteit vraagt dat de Vlaamse overheid daar verder een voorbeeldrol opneemt. Dit gaat onder meer over het voeren van een goed doordacht, doelgericht en ruimer verspreid taalbeleid binnen de Vlaamse overheid. Zoals in het verleden herhaaldelijk werd aangehaald, blijft het Selortaalexamen een structureel probleem vormen voor de tewerkstelling van personen van buitenlandse herkomst bij de Vlaamse overheid. Er zijn daarbij heel wat drempels die ook werden aangetoond in een studie van het Instituut voor Levende Talen aan de KU Leuven. De dienst Diversiteitsbeleid is het gesprek aangegaan met Selor en er zijn reeds enkele aanpassingen gebeurd, maar uit feedback is gebleken dat er nog steeds problemen bestaan. Voor de commissie is het belangrijk dat, naast het Selorexamen, 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. Zolang het Selortaalexamen de enige manier is om het taalniveau te bewijzen, moet er verder worden overlegd met Selor om tot constructieve oplossingen te komen. De commissie vraagt ook om de Bestuurs-taalwet aan te passen.

Verder inzetten op competenties betekent ook het beleid uitbouwen inzake de erkenning van elders verworven competenties. De procedure wordt in de praktijk

echter 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. Daarbij moet men oog hebben voor de hanteerbaarheid van de procedure, het financiële luik en de doorwerking van de erkenning van de competenties. Voor de commissie moet het uitgangspunt zijn dat een EVC-procedure de standaardprocedure moet zijn in plaats van de uitzondering. Elke vacature die niet via een EVC-procedure verloopt vereist daarbij een motivering.

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. Er werd reeds verwezen naar de besparingen en het koppenbeleid waarbij personen met een handicap niet worden meegeteld. Dat is een positief gegeven. Het is ook belangrijk om verder in te zetten op voorbehouden betrekkingen. Dit wordt nog weinig gebruikt ondanks de inspanningen van de dienst Diversiteitsbeleid om dit bekend te maken en te stimuleren. Daarom wordt ervoor gepleit dat men 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.

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. Een dergelijk beleid moet inzetten op aangepast werk. 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 blijkt.

De Commissie Diversiteit vindt het positief dat de dienst Diversiteitsbeleid blijvend inzet op het aanbieden van tewerkstellingsondersteunende maatregelen aan personeelsleden met een handicap of chronische ziekte, hun leidinggevenden en teams. Het integratieprotocol is in dat opzicht een erg belangrijk instrument dat een gesprek mogelijk maakt tussen de werknemer zelf en de entiteit over de benodigde ondersteuning. Men vraagt wel aandacht voor het budget. Er worden meer tewerkstellingsondersteunende maatregelen aangevraagd, zodat er voor een goede werking van de maatregelen ook voldoende budget moet worden voorzien.

Verder is het belangrijk dat ook voor jobstudenten en stagiairs een 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.

#### 4.4. Besluit

Liselotte Hedeboom overloopt nog de belangrijkste krachtlijnen van het advies van de Commissie Diversiteit. De Vlaamse overheid moet blijven inzetten op monitoring als basis voor het gevoerde beleid. De beleidsfocus voor de personen met migratieachtergrond moet op de meest relevante groep liggen. Inzetten op diversiteit betekent gedeelde verantwoordelijkheid. Alle entiteiten moeten worden geënthousiasmeerd en alle niveaus moeten worden betrokken. Er moet worden ingezet op een tweesporenbeleid inzake discriminatie. Het moet gaan over een inclusief personeelsbeleid. Diversiteit en gelijke kansen moeten worden verankerd in het wervings- en selectiebeleid. De sterke focus op stages en doorstroming vanuit stages

en studentenjobs moet worden voortgezet. Er moet werk worden gemaakt van een versterkte focus op competenties. Ten slotte moet er sterk worden ingezet op ambitieuzere maatregelen om de streefcijfers inzake handicap te realiseren.

## 5. Vragen en opmerkingen van de commissieleden

### 5.1. Tussenkost van Maaïke De Vreese

Het valt *Maaïke De Vreese* op dat er nog een uitdaging is inzake mensen met een beperking. Werd daarvoor een advies gevraagd aan NOOZO, de adviesraad voor mensen met een beperking? Welke acties kan men ondernemen om dit nog te verbeteren? De ambitie van de SERV ligt hoger: de raad zou het streefcijfer voor mensen met een beperking graag optrekken van 3 naar 3,5%. Maar de eerste stap is aan die 3% geraken, daar moet men alles op inzetten. Het blijkt moeilijk om vooruitgang te boeken.

Maaïke De Vreese vraagt zich af of er een hindernis is om personen met een beperking te werk te stellen omdat dit problemen geeft voor hun uitkering. Dat zou een drempel kunnen zijn. Zij mist de monitoring bij de selectie, maar daarop gaat men werken. Zij wil de drempels en de redenen voor weigering kennen.

Zijn er nog adviesraden waarop men een beroep doet? Wat is het effect van de taalbuddy's? Meten is weten. Het is goed dat men daarop zal inzetten.

### 5.2. Tussenkost van Sam Van Rooy

*Sam Van Rooy* stelt vast dat er een stappenplan zal worden ontwikkeld om op een systematische manier te reflecteren over diversiteitsvragen. Welk soort vragen zijn dat eigenlijk? Kan men daarvan een voorbeeld geven?

De implementatie van een 'genderneutrale administratie' wordt verfijnd. Wat betekent 'genderneutrale administratie'? Moet dat echt een prioriteit zijn? Zijn er geen dringender zaken om zich mee bezig te houden? Als het gaat over de genderneutrale toiletten van de vorige legislatuur, dan past Vlaams Belang.

Er worden opleidingen georganiseerd in interculturaliteit en interculturele communicatie op maat. Wat betekent dat concreet? De communicatie in Vlaanderen is wat ze is: in het Nederlands, zoals er al vele decennia wordt gecommuniceerd.

Eén keer per jaar zal er een succesverhaal op het vlak van diversiteit worden gedeeld. Komt daar een minder succesvol verhaal tegenover te staan? Of is het een eenzijdige goednieuwsshow?

De dienst Diversiteitsbeleid onderzoekt of een attest van een CVO of een andere taalinstelling volstaat om een contract te kunnen krijgen bij de Vlaamse overheid. Betekent dat de facto niet dat de lat lager zal worden gelegd wat betreft de kennis van het Nederlands?

Er komen initiatieven die de diversiteit bij het rekruterings- en selectieproces bevorderen. Kan men daar voorbeelden van geven?

### 5.3. Tussenkost van Orry Van de Wauwer

*Orry Van de Wauwer* zegt dat het nuttig is om even stil te staan bij de resultaten van de voorbije jaren. Hoe kijken de minister en de SERV terug op de uitvoering van de voorbije jaaractieplannen? Welke lessen trekken zij daaruit en nemen ze mee? Hoe evalueren zij de inspanningen en acties? Welke lessen trekt de SERV uit



de werkzaamheden in het kader van het aflopende meerjarenplan? Zijn er elementen over het hoofd gezien die in de toekomst meer aandacht moeten krijgen?

De diversiteitsambtenaar stelt terecht dat de Vlaamse overheid een weerspiegeling moet zijn van de Vlaamse samenleving. Voor de legitimiteit en gedragenheid van de overheid moet iedereen zich herkennen in de Vlaamse overheid. De streefcijfers voor het personeelsbestand zijn ambitieus. De evolutie is doorgaans positief, maar het streefcijfer voor vrouwen in topfuncties is absoluut niet gehaald: slechts 28% in plaats van de vooropgestelde 40%. Op korte termijn komen er door pensionering plaatsen vrij in het topkader. Hoe zal men die opportuniteit aangrijpen om het aantal vrouwen daar te doen toenemen? Hoe zal men hen stimuleren om zich kandidaat te stellen?

In het middenkader wordt het streefcijfer van 40% wel bijna gehaald, met 37,7%. De spreker hoopt dat die vrouwen op termijn naar het topkader doorstromen.

Het streefdoel wordt wel gehaald met betrekking tot het aantal personeelsleden van buitenlandse herkomst.

Het aantal personeelsleden met een handicap gaat vooruit, van 1,4 naar 1,8%. Het streefcijfer van 3% is nog niet in zicht. De SERV stelt voor om het cijfer op te trekken naar 3,5%. Dat is positief: hoe hoger de streefcijfers, hoe beter. De SERV vindt 3% haalbaar. Welke mogelijkheden ziet de raad nog? De definitie van persoon met een handicap of een chronische ziekte zal worden geactualiseerd. Hoe zal die eruitzien? Wat is de reden daarvoor? Zal er verder worden ingezet op sensibiliserende overheidscommunicatie over de tewerkstelling van personen met een handicap? Welke acties heeft de SERV voor ogen?

Inzake het bestrijden van discriminatie is verwezen naar de ontwikkeling van een reflectie-instrument of een stappenplan om op een systematische manier te reflecteren over diversiteitsvragen. Kan de diversiteitsambtenaar dat plan toelichten?

Er zijn opleidingssessies antidiscriminatie voor leidinggevenden. Zij hebben een voorbeeldfunctie. Wordt er opgevolgd of zij echt de opleidingen volgen?

De diversiteitsambtenaar heeft van de personeelsnetwerken enkel het regenboognetwerk genoemd. Welke zijn er nog?

Op 20 juni houdt çavaria een algemene vergadering. Het regenboognetwerk van de Vlaamse overheid heeft een aanvraag ingediend om daar erkend te worden. Het CD&V-Regenboognetwerk zal die aanvraag zeker ondersteunen.

De verschillende entiteiten binnen de Vlaamse overheid zullen worden ondersteund in hun specifieke behoeften in het kader van transgenderpersonen, genderidentiteit en -expressie. Waaruit zal die ondersteuning bestaan? Hoe worden de behoeften opgelijst? Zijn er verschillende noden naargelang de entiteit? Gaat men daar gedi-versifieerd mee aan de slag?

Het personeel van de Vlaamse overheid moet neutraal handelen. Er is een verschil tussen de identiteit van een persoon en hoe hij die uit enerzijds, en de neutraliteit van de dienstverlening anderzijds. Wat is het uitgangspunt van de SERV inzake de zichtbaarheid van religieuze symbolen?

#### 5.4. Tussenkomen van Stephanie D'Hose

*Stephanie D'Hose* werpt een kritische blik op de cijfers van het Vlaams Parlement. Het verheugt haar dat de helft van de parlementsleden vrouwen zijn en het parlement een vrouwelijke voorzitter heeft. Betreffende het aantal leden met een

migratieachtergrond, het aantal vrouwelijke fractieleiders en -secretarissen, de gender- en leeftijdsbalans bij de studiediensten en de afkomst is er echter nog heel wat werk aan de winkel.

Stefanie D'Hose stelt ook vast dat er wat betreft het streefcijfer voor vrouwen in topfuncties nog achterstand in te halen is. Er is bij de overheidsdiensten sprake van een pensioneringsgolf. Heeft Liselotte Hedebouw er zicht op hoeveel vrouwelijke leidinggevendenden er tijdens deze legislatuur met pensioen gaan? Zal er naar aanleiding van die pensioneringen een actiever rekruterings- en wervingsbeleid worden gevoerd, zodat vrouwen zich actiever kandidaat stellen voor de vacante functies?

Michiel Trippas verwees naar de besparingen en afvloeiingen bij de overheidsdiensten. In welke mate kan het gevoerde actieve diversiteitsbeleid daardoor bemoeilijkt worden? Verder vraagt Stefanie D'Hose zich af of er zal worden gebruikgemaakt van het instrument van de uitzendarbeid om actief werk te maken van het opkrikken van de diversiteit.

Liselotte Hedebouw had het ook over een aanpassing van de definitie van mensen met een buitenlandse herkomst, maar sprak zich niet uit over een streefcijfer. Naar welk streefcijfer zou ze willen evolueren?

Iedereen is het erover eens dat het huidige percentage personen met een langdurige ziekte of handicap, namelijk 1,8%, te laag is. De invoering van het verlofstelsel 'deeltijdse prestaties wegens handicap' heeft wel voor een lichte stijging gezorgd. Stefanie D'Hose vindt het tijd om erover na te denken om langdurig zieken via progressieve werkhervatting weer aan de slag te krijgen. Moet de overheid niet ook voor die groep een activeringsbeleid op poten zetten, complementair met het activeringsbeleid voor mensen met een handicap?

#### 5.5. Tussenkost van Imade Annouri

*Imade Annouri* dankt namens de Groenfractie de sprekers voor hun presentaties. Dit is het laatste jaar van het lopende meerjarenplan, en dus een goed moment om conclusies te trekken en lessen te leren voor het nieuwe plan dat er zit aan te komen. Groen heeft altijd gezegd dat het huidige plan misschien niet voldoende zou zijn, en dat wordt nu ook voor een stuk bevestigd. Er is vooruitgang, maar op veel domeinen gaat het traag. Veel doelstellingen zullen niet gehaald worden. Een volgend plan moet de lat hoger leggen, en dus zullen er meer instrumenten nodig zijn om de doelstellingen te realiseren. Welke instrumenten zijn er volgens de SERV nodig om stappen vooruit te kunnen zetten en de ambities te realiseren?

De spreker vindt het goed dat voor vrouwen fijnmazige doelstellingen worden geformuleerd, maar voor mensen met een migratieachtergrond gebeurt dat niet. Is het niet interessant om ook voor die en andere groepen over middenkader en hoger kader te spreken en daar op een fijnmazigere manier naar te kijken? Imade Annouri vraagt zich verder af of de cijfers ook te maken kunnen hebben met de aantrekkelijkheid van de Vlaamse overheid als werkgever. Is dat meegenomen in het onderzoek?

Bij jobstudenten en stagiairs worden er wel stappen vooruit gezet. Kunnen daar lessen uit geleerd worden om door te trekken naar structurele aanwervingen? En wordt op een bepaalde manier ook de diversiteit in de selectiecommissies gemonitord?

Tot slot benadrukt Imade Annouri dat neutraal handelen van ongelooflijk groot belang is, maar dat men niet van mensen kan vragen dat ze zelf neutraal zijn. Het regeerakkoord spreekt echter over een verbod op levensbeschouwelijke tekens bij

mensen die voor de Vlaamse overheid werken. De spreker blijft dat een gemiste kans vinden, omdat die zaken aan elkaar gelinkt zijn: een grote groep van de samenleving zal daardoor geen stappen zetten naar de Vlaamse overheid als werkgever. De Vlaamse overheid wil een weerspiegeling zijn van de samenleving, maar mist voor een stuk de groep van mensen die religieuze tekens dragen, maar die voor de rest hun job perfect neutraal kunnen doen.

#### 5.6. Tussenkost van Kurt De Loor

*Kurt De Loor* dankt de sprekers voor de boeiende uiteenzettingen. Ook hij vindt dit een belangrijk moment om conclusies te trekken, om dan in het nieuwe strategische meerjarenplan opnieuw een grote sprong voorwaarts te kunnen maken. Sp.a is ervan overtuigd dat de Vlaamse overheid een voorbeeldfunctie heeft inzake diversiteit op de werkvloer en een afspiegeling van de samenleving moet zijn. Uit de cijfers blijkt echter dat er in de verschillende gevallen een tandje bij mag worden gestoken.

In 2019 was er een kleine terugval in het aantal vrouwen in topfuncties. De pensioeringsgolf blijkt de voorbije twee jaren nog niet echt te zijn aangegrepen. Zal dat in de toekomst wel gebeuren? 27,3% vrouwen in topfuncties is niet hoog. In het middenkader gaat het met 37,7% wel de goede richting uit, maar Kurt De Loor verwijst in dat verband naar de opmerking van de SERV: waarom mag het streefcijfer geen 50% zijn?

Het streefcijfer voor personeelsleden van buitenlandse herkomst ligt, sinds de nieuwe definitie van 2016, op 10%. Kurt De Loor vindt dat heel laag, in verhouding tot de 20,9% van de beroepsactieve bevolking. Het streefcijfer van 10% is nu wel gehaald, maar het cijfer mag in de toekomst toch ambitieuzer zijn. De spreker heeft er geen probleem mee dat personen van Europese afkomst worden meegenomen in de meting van personen met een buitenlandse afkomst, maar vindt het wel aangewezen dat de meting zorgvuldiger gebeurt. Als de VESOC-definitie wordt gehanteerd, ligt het percentage een stuk lager, namelijk op 6,1%.

Kurt De Loor ondersteunt het pleidooi rond de elders verworven competenties. Verder blijkt uit de cijfers van de jobstudenten dat het wel degelijk mogelijk is om streefcijfers te behalen en ambitieuzer te zijn.

Het Vlaams Personeelsstatuut biedt de mogelijkheid om functies voor te behouden voor de groep van personen met een handicap. Hoeveel functies werden er opengesteld volgens dat systeem van voorbehouden betrekkingen? In het verleden was dat heel miniem. Ook op dat vlak mag er zeker een tandje bij worden gestoken. Is de minister bereid om die wettelijk voorziene mogelijkheid meer toe te passen? Voorts steunt de spreker de tool van het integratieprotocol, die goed uitgebouwd en onderbouwd lijkt te zijn.

Kurt De Loor herinnert aan een uitspraak van ex-parlementslid Sabine de Bethune, die in de vorige legislatuur al stelde dat de stijging van de cijfers sneller moest. Het nieuwe strategische meerjarenplan biedt een opportuniteit om die cultuur fundamenteel te veranderen en bij te schaven, ook bij de top van de ambtenaren. Quota hebben in het verleden al hun succes bewezen voor kansengroepen. Kurt De Loor vraagt de minister ook met aandrang om de adviezen van de SERV mee te nemen.

Tot slot is er het punt van de lage vertegenwoordiging van kansengroepen bij contracten van onbepaalde duur. Leden van de meerderheid hebben in de commissie al gepleit voor het geven van kansen aan kansengroepen door middel van interim-contracten, die net de meest precaire contracten zijn. De spreker vindt dat bijzonder jammer. Kurt De Loor wijst erop dat de SERV voorstelt om stages en

studentenjobs als belangrijke instroomelementen voor kansengroepen in te zetten, maar ook op de individuele beroepsopleidingen wil inzetten. Over interimarbeid heeft de SERV echter niet gesproken. Hij benadrukt dat interimarbeid volgens hem de kansengroepen niet echt kansen biedt.

## **6. Antwoorden van de genodigden**

### **6.1. Antwoorden van Michiel Trippas**

*Michiel Trippas* heeft tot nu toe geen signalen van entiteiten of van personeelsleden ontvangen over problemen met de uitkeringen van personen met een handicap. De Vlaamse overheid maakt veel gebruik van voltijdse contracten. De statutaire aanstellingen zijn ook steeds voor 100 procent. Dat neemt niet weg dat er vaak een combinatie is met het stelsel voor verlof wegens handicap of chronische ziekte. Er is geen probleem met de combinatie met een uitkering vastgesteld.

De Vlaamse overheid neemt zo veel mogelijk initiatieven om met het middenveld te overleggen. Ze heeft goede contacten met het project NOOZO en met de vzw GRIP. Er is ook informeel overleg over de vraag waar de Vlaamse overheid naartoe moet en welke opportuniteiten er zijn. Een aantal middenveldorganisaties nemen deel aan een project van VDAB om de meest kwetsbaren in de groep van personen met een handicap aan het werk te krijgen. Dat is een heel moeilijke groep en VDAB was op zoek naar tien plaatsen voor die mensen. De Vlaamse overheid heeft in een aantal plaatsen voorzien, vooral om hieruit te leren hoe die meest kwetsbaren aan een job te helpen. Het hebben van een job is tenslotte een recht.

Het stappenplan staat in het actieplan en de vraag is dan met welke diversiteitsvragen sommige entiteiten en organisaties worstelen. De vraag is meestal hoe met bepaalde zaken moet worden omgegaan. Op een werkvloer lopen mensen met verschillende ideeën en meningen rond, maar ook mensen van verschillende herkomst. Dat iemand vanwege zijn geloof op een bepaalde dag vakantie neemt is geen probleem, maar dan volgt de vraag of iemand zijn middagpauze kan gebruiken om tot bezinning te komen of te bidden. Het is de bedoeling die vragen in een organisatie te stroomlijnen. Om tot een goed besluit te komen, moet hier degelijk over worden nagedacht, zodat de organisatie niet telkens opnieuw aan de slag moet zodra de vraag opduikt. De Vlaamse overheid is al jaren bezig met het plaatsen tijdsafhankelijk werken, wat al een aantal zaken oplost. De vraag is echter hoe de organisatie hiermee moet omgaan.

Een andere vraag is wat een genderneutrale administratie betekent. Er is in samenwerking met Transgender Infopunt een project uitgevoerd. Er is onderzocht hoe de HR-processen verlopen en waar er nog verbetering mogelijk is, zeker met betrekking tot mensen wiens genderidentiteit afwijkt van hun geboortegender. De oplossingen zijn vaak heel eenvoudig en inclusief. Als iemand als man is geboren en nu als vrouw door het leven gaat, moet zij niet met 'mijnheer' worden aangesproken, want dat is het omgekeerde van hoe zij zich voelt. Dat valt simpel op te lossen door in de hoofding van een brief het woord 'beste' te gebruiken, gevolgd door de naam van de persoon. De Vlaamse overheid hoeft ook niet onnodig data over het geslacht van mensen bij te houden. Het is de bedoeling een aantal processen af te slanken.

Een volgende vraag is wat interculturele communicatie juist inhoudt. Dit heeft onder meer met opleidingen te maken. Een onthaalmedewerker die iemand aan het loket krijgt die niet het Nederlands als moedertaal heeft of die blind of doof is, moet weten hoe hiermee om te gaan, hoe die persoon aan te spreken en waarop te letten. Die opleidingen zijn al gegeven. Op die manier probeert de Vlaamse overheid de competentie van medewerkers te versterken.

Michiel Trippas is van mening dat het delen van mislukkingen even waardevol is als het delen van successen. De Vlaamse overheid zit in veel netwerken voor kennisdeling. Hij zegt tijdens vergaderingen vaak als eerste dat een bepaald project al eens is geprobeerd en dat iedereen beter kan leren uit de lessen die in het verleden al zijn geleerd.

Wat de taalvoorwaarden betreft, adviseert de SERV om te zorgen voor voldoende verschillende attesten die toegang tot het ambt geven. Zo kan de kennis van het Nederlands als competentie worden gemeten. Het taalniveau van een job is heel belangrijk, maar verschilt ook van functie tot functie. De Vlaamse overheid hanteert het Europees referentiekader om naar het taalniveau voor functies te kijken. Dat neemt niet weg dat er een minimumniveau is dat zeker niet daalt.

Michiel Trippas merkt op dat heel wat algemene vragen zijn gesteld over de mogelijkheden om personen met een handicap te werk te stellen. De Vlaamse overheid moet sensibiliseren en met de burgers communiceren. Het moet de burgers duidelijk zijn dat de Vlaamse overheid een werkplek is waar ze welkom zijn. Hij verwijst naar de beurs van vzw REVA, die dit jaar vanwege de coronacrisis is uitgesteld. Dat is een beurs met hulpmiddelen voor personen met een beperking, maar een gedeelte draait rond tewerkstelling. De Vlaamse overheid wil daar een stand opzetten en de bezoekers uitleggen wat in verband met redelijke aanpassingen wordt gedaan.

De vragen over de actualisering van de definitie van personen met een handicap waren nogal technisch. Het komt er volgens Michiel Trippas op neer dat het landschap van attesten voor beperkingen heel breed is. Er zijn veel attesten, waaronder ook oude attesten. De huidige definitie omvat een aantal attesten die niet meer bestaan. Het is veeleer een technische update, maar de Vlaamse overheid probeert wel altijd te vertrekken vanuit de handicap in zo breed mogelijke zin. Zo is er de indicatie van handicap, wat betekent dat de werkgever ervoor zorgt dat iemand ook voor hij een attest heeft zijn job op zijn werkplek kan uitvoeren.

De opleidingssessies voor leidinggevendenden zijn momenteel vrijblijvend. Michiel Trippas heeft er zicht op wie die sessies volgt, maar ze zijn wel nog maar net begonnen. Die sessies hebben in elk geval veel succes.

Wat de ondersteuning betreft van mensen die in transitie gaan of zijn geweest, heeft de Vlaamse overheid onder meer goede contacten met het Transgender Infopunt. Als iemand die als man is geboren zich al heel zijn leven een vrouw voelt en zich wil outen, wordt samen met de entiteit of het team nagegaan wat er kan gebeuren. Dit moet ook voor de collega's bespreekbaar worden. Het gaat om individuele ondersteuning en om teamondersteuning. De Vlaamse overheid is een van de eerste werkgevers die ervoor gezorgd heeft dat mensen in transitie geen onbetaald verlof of zo moeten nemen om naar een psycholoog of een endocrinoloog te gaan.

Michiel Trippas heeft er geen zicht op wanneer topambtenaren met pensioen gaan. Dat gebeurt met de regelmaat van een klok en elke legislatuur zijn er wissels voor voldoende posities. Het selectiecentrum zorgt ervoor dat de vacatures voldoende worden verspreid, dat rolmodellen naar voren worden geschoven en dat de sociale media en de netwerken van de huidige topambtenaren worden gebruikt.

Wat het imago van de Vlaamse overheid betreft, heeft Michiel Trippas in 2018 een onderzoek bij jongeren met een heel diverse achtergrond laten uitvoeren. Daaruit blijkt dat de Vlaamse overheid, zeker bij die jongeren, nog altijd met een imago-probleem zit. Sommigen kennen de overheidscultuur niet. De overheid in het algemeen worstelt nog steeds met het feit dat de serie 'De Collega's' in een verleden op televisie is uitgezonden. Daar moet zeker nog aan worden gewerkt. Er

is de aanwezigheid op campussen. Er zijn alternatieve communicatievormen ten aanzien van afstuderende studenten.

Wat de monitoring van de selectiecommissies betreft, vindt Michiel Trippas de suggestie zeer goed. Dat wordt momenteel niet bijgehouden, maar hij zal hier rekening mee houden.

Een volgende vraag is hoeveel functies als voorbehouden betrekkingen zijn ingevuld. Dat aantal is de afgelopen jaren steeds zeer laag geweest. In 2018 waren er dat negen, in 2019 waren het er zestien. Die voorbehouden betrekkingen kenden een wisselend succes. Het voordeel is dat het een heel gerichte actie is omdat vacatures worden voorbehouden voor personen met een handicap. Het streefdoel is ervoor te zorgen dat personen met een handicap aan de reguliere selecties deelnemen en daar ook als beste kandidaat uit kunnen komen. In de toekomst wordt dat gemonitord en wordt daar hard aan gewerkt.

## 6.2. Antwoorden van Liselotte Hedebouw

*Liselotte Hedebouw* geeft aan dat in de commissie Diversiteit ook het Gebruikersoverleg Handicap en Arbeid zit, en dat vzw GRIP daarin is vertegenwoordigd. Op die manier zijn personen met een handicap vertegenwoordigd in de commissie Diversiteit.

Nu wordt het laatste actieplan in het strategisch meerjarenplan 2016-2020 uitgevoerd. Dat actieplan is een voortzetting van eerdere plannen, maar tegelijk zijn er zaken veranderd. Er is veel waardering voor de inspanningen van de Vlaamse overheid inzake diversiteit, ook al wordt dat niet altijd vertaald in het behalen van de streefcijfers. Belangrijke wijzigingen van de afgelopen tijd zijn het weghalen van personen met een handicap uit het besparingsbeleid. Tewerkstellingsondersteunende maatregelen gebeuren nu ook veel individueler dan vroeger, maar het budget moet wel voldoende zijn om die individuele aanpak te kunnen behouden.

Het is belangrijk dat er verder wordt ingezet op jobstudenten en stages. Daarom moet er een onderzoek gebeuren naar het waarom van de daling van het aandeel personen uit kansengroepen in die stages. In het advies suggereert de Commissie Diversiteit om samen te werken met jobdiensten van het hoger onderwijs. Zo kan een informatiecampagne samen met het Steunpunt Inclusief Hoger Onderwijs een belangrijke meerwaarde leveren.

De Commissie Diversiteit pleit ook voor het uitbreiden van de individuele beroepsopleidingen naar personen met een migratieachtergrond, omdat dat ook een belangrijk instrument is voor kansengroepen. Er moet ook blijvend worden ingezet op integratieprotocollen die een individuele aanpak benadrukken en verder uitwerken.

Verder geeft de spreker aan dat het heel belangrijk is voor de commissie Diversiteit dat de minister en de dienst Diversiteitsbeleid feedback geven omdat dat helpt om een goed en gefundeerd advies te geven. Volgende week hebben de sociale partners en de kansengroepen van de Commissie Diversiteit een overleg met de dienst Diversiteitsbeleid om te kijken naar de uitwerking van het nieuw strategisch meerjarenplan.

De heren Van de Wauwer en De Loor vroegen naar het waarom van de verhoging van het streefcijfer voor personen met een handicap van 3 naar 3,5 procent, terwijl het streefcijfer op dit moment nog niet wordt gehaald. Die kleine verhoging is een belangrijk signaal. Het is niet de commissie Diversiteit die heeft aangegeven dat het realistisch en haalbaar moet zijn, maar dat blijkt wel uit een onderzoek van 2014 op vraag van de dienst Diversiteitsbeleid. Bovendien heeft de Commissie

Diversiteit nog geen inzage gekregen in de resultaten van het onderzoek van 2019 naar de manier waarop de streefcijfers moeten worden aangepast.

Opvallend daarin is de positieve evolutie van het aantal jobstudenten. De Commissie Diversiteit vraagt dan ook om verder in te zetten op doorstroming van jobstudenten en stages naar tewerkstelling bij de Vlaamse overheid. Voor jobstudenten met een handicap of chronische ziekte neemt de dienst Diversiteitsbeleid de loonkosten op zich. Dat lijkt een positieve impact te hebben en kan best behouden worden.

Voorbehouden betrekkingen worden nog beperkt gebruikt. Daarom vraagt de Commissie Diversiteit om samen met het college van leidend ambtenaren van entiteiten van meer dan vijftig vte's, gebruik te maken van de mogelijkheid om 1 procent van de betrekkingen (uitgedrukt in vte's) voor te behouden voor personen met een handicap.

De Commissie Diversiteit onderstreept het principe van neutraliteit van dienstverlening en vindt dat heel cruciaal. Die neutraliteit moet gericht zijn op het neutraal handelen van personeelsleden.

De Commissie Diversiteit spreekt zich in het advies niet uit over de vraag of er sterker moet worden ingezet op uitzendkrachten. Ze vraagt wel om die uitzendkrachten mee te nemen in de monitoring, zodat er kan worden opgevolgd of personen uit kansengroepen die als uitzendkrachten worden tewerkgesteld, ook effectief doorstromen naar functies binnen de Vlaamse overheid.

De Commissie Diversiteit vraagt dat voor personen met een migratieachtergrond de focus komt te liggen op de definitie op basis van het EU15-criterium. Vroeger was dat zo. Voor de Commissie Diversiteit zich uitspreekt over een nieuw streefcijfer, wil ze inzage in de resultaten van het onderzoek door de Universiteit Hasselt over de actualisering van de streefcijfers. De commissie vraagt in het advies ook een aanpassing van het streefcijfer op basis van een demografische analyse.

Dus, de sociale partners en kansengroepen vragen om de VESOC-definitie zichtbaar te maken in de hele monitoring, om de definitie en ook het streefcijfer aan te passen.

De vraag om de aanbevelingen van de SERV mee te nemen, kan de Commissie Diversiteit alleen maar heel positief vinden en de spreker onderstreept dat de uitgebreide feedback op het advies van de Commissie Diversiteit de afgelopen jaren erg wordt gewaardeerd.

### 6.3. Antwoorden van minister Bart Somers

Voor minister *Bart Somers* is het belangrijkste ervoor te zorgen dat het vorige strategisch actieplan mooi wordt voleindigd, en dat de nieuwe regering werk maakt van het nieuwe strategisch actieplan. Door te werken met duidelijke streefcijfers en ambitieniveaus, wordt de regering gedwongen om daarnaar te handelen. Daardoor werden er op vele vlakken stappen vooruit gezet, maar er is op tal van vlakken nog veel werk aan de winkel. Er zijn richtingen ingeslagen die zeker de moeite waard zijn om in verder te gaan. Tegelijkertijd moeten er nieuwe sporen worden ontwikkeld voor nieuwe uitdagingen.

Volgens minister Somers moet de administratie naar 50% gaan inzake gendergelijkheid. Het middenkader heeft goede stappen vooruit gezet. Voor het topkader dat een zeventigtal topambtenaren telt, is er de terechte vraag om hierin ernstige inspanningen te doen. In de komende twee jaar gaan er daarvan zes op pensioen, wat niet zo heel veel is. Het wordt een collectieve verantwoordelijkheid van de

Vlaamse Regering om samen met leidinggevende ambtenaren te zorgen voor een bijzondere focus op gendergelijkheid.

Voor het middenkader overweegt minister Bart Somers om voor het eerst criteria te gebruiken die de balans bewaken. Men zit nu bijna aan 40%, en dat is hoopvol en positief. In de volgende jaren moet het middenkader aan een balans tussen 45 en 55% man of vrouw geraken. De minister droomt ervan om met criteria te kunnen werken die genderneutraal worden, dat het aantal mannen en vrouwen in leidinggevende functies in evenwicht is.

Handicap blijft een grote uitdaging. Daar zijn stappen vooruit gezet, maar er is nog werk aan de winkel. De voorganger van de minister heeft er regelmatig op gewezen dat de registratie een grote uitdaging in dit verhaal is. Mensen moeten zichzelf willen registreren als personen met een handicap, maar sommige mensen willen dat principieel niet. Daarnaast moet het beleid dat de voorbije jaren is gevoerd, worden voortgezet en versterkt. De suggestie van de SERV om van 3 naar 3,5% te gaan, zal een van de elementen zijn die al dan niet wordt meegenomen in het nieuwe strategisch actieplan.

Voor selecties en aanwervingen is het belangrijk dat jury's ook diversiteit uitstralen. Als een jury bestaat uit 50-plusmannen en er meldt zich een jonge vrouw aan voor een belangrijke functie, dan is de kans aanwezig dat die jury gebiased oordeelt. De minister heeft ooit als burgemeester een schepencollege geleid met slechts één vrouwelijke schepen, maar nu is de situatie veel evenwichtiger, en dat geeft een heel ander soort besluitvorming. Kwalitatief zijn beslissingen veel uitgebalanceerder bij meer diversiteit. Jury's die diversiteit belichamen in termen van leeftijd, gender en afkomst, maken het mogelijk dat bij een objectief selectieproces onbewuste vooroordelen spontaan kunnen worden uitgeschakeld.

In opleidingen van leidinggevendenden is het zich eigen maken van de wetgeving over discriminatie en over hoe men handelt als leidinggevende, een belangrijk onderdeel van diverse vormen van diversiteit.

Netwerken zijn ook belangrijk, bijvoorbeeld het netwerk dat holebi's verenigt, maar ook het netwerk Mozaiko van ambtenaren van buitenlandse herkomst, en het netwerk Onbeperkt aan de slag. Dat zijn netwerken die personeelsleden kunnen gebruiken die met uitdagingen worden geconfronteerd, die hen ook bewustmaken van bepaalde zaken, die mensen kunnen empoweren, die kennis kunnen delen, die zaken op de agenda kunnen plaatsen, die elkaar kunnen versterken. Ooit is het Straffe Madammen Netwerk opgericht op een moment dat er geen leidinggevende vrouwen werden gevonden. Talloze vrouwen met een hoge opleiding en heel veel ervaring en kennis hebben zich gebundeld en zichtbaar gemaakt.

Het is belangrijk dat de administratie divers is omdat een diverse organisatie een sterke organisatie is. McKinsey heeft recent een internationaal rapport gepubliceerd dat aantoont dat bedrijven met een grote diversiteit op de werkvloer, sterkere bedrijven zijn en vaak succesvoller. Diversiteit is een verrijking omdat er verschillende invalshoeken zijn. Dat maakt de organisatie en de organisatiestructuur sterker en het betekent dat diversiteit altijd een werkwoord zal zijn. Het zal altijd een uitdaging blijven om met diversiteit aan de slag te gaan, want het mag geen passieve diversiteit zijn. Het is niet het gedogen van bijvoorbeeld vrouwen, mensen met een handicap, mensen met een andere afkomst of 55-plussers in de arbeidsorganisatie. Neen, het is de waarde die die mensen hebben, hun perspectief, hun capaciteiten, die de organisatie net kunnen versterken in een goede complementariteit.

Zeker voor de administratie van de Vlaamse overheid die ten dienste staat van de hele Vlaamse samenleving en alle burgers, is net die verscheidenheid belangrijk



omdat ze zo Vlaanderen vormgeeft als een samenleving van mannen en vrouwen, van mensen met een beperking of een handicap, van jonge en oude mensen, mensen met verschillende achtergronden. Door die verschillende perspectieven in de organisatie te hebben, kan een sterkere Vlaamse overheid worden uitgebouwd.

Het beleid van de voorgangers van de minister wordt voortgezet. Natuurlijk wordt het vernieuwd en aangepast aan de nieuwe tijdsgeest, en met nieuwe doelstellingen. Sommige zaken die zijn gerealiseerd, kunnen worden achtergelaten, want dat werk is af. Andere zaken moeten worden bijgestuurd en dat is ook logisch. Sommige zaken zijn uitgeprobeerd, maar niet helemaal gelukt. In de volgende maanden zullen er nog veel kansen zijn om daarover te discussiëren.

De minister wil het strategisch meerjarenplan voor 17 juli 2020 aan de Vlaamse Regering voorleggen. Dan wordt het, zoals reglementair bepaald, door de Vlaamse Regering voor advies voorgelegd aan de SERV, alvorens het door de Vlaamse Regering definitief wordt goedgekeurd en bezorgd aan het Vlaams Parlement.

Kris VAN DIJCK,  
voorzitter

Maike DE VREESE  
Brecht WARNEZ  
Kurt DE LOOR,  
verslaggevers

**Gebruikte afkortingen**

|           |  |
|-----------|--|
| CVO       | centrum voor volwassenenonderwijs                                |
| EU15      | Europese Unie 15 lidstaten (tot 1 mei 2004)                      |
| EVC       | elders verworven competentie                                     |
| GRIP      | Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een Handicap             |
| IBO       | individuele beroepsopleiding (in een onderneming)                |
| KU Leuven | Katholieke Universiteit Leuven                                   |
| lgbt      | lesbian, gay, bisexual, transgender                              |
| NOOZO     | Niets over ons zonder ons (Vlaamse adviesraad handicap)          |
| NT2       | Nederlands als tweede taal                                       |
| Selor     | Selectie en Oriëntatie (selectiebureau van de federale overheid) |
| SERV      | Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen                          |
| UGent     | Universiteit Gent  |
| VDAB      | Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding       |
| VESOC     | Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité                          |
| VPS       | Vlaams personeelsstatuut   |
| vte       | voltijdsequivalent / voltijdequivalent                           |
| VVSG      | Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten                       |
| vzw       | vereniging zonder winstoogmerk                                   |