

**SCHRIFTELIJKE VRAAG**

nr. 53

van **AN MOERENHOUT**

datum: 24 november 2021

---

aan **BART SOMERS**

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR, BESTUURSZAKEN, INBURGERING EN GELIJKE KANSEN

---

*Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2021-2025 - Stand van zaken*

In 2020 liep het laatste Gelijkekansen- Diversiteitsplan ten einde. In de commissie van 11 februari 2020 gaf de minister aan, verwijzende naar zijn beleidsnota hr-beleid, dat er voor de huidige legislatuur een Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2021-2025 zou volgen. Daarin zouden enkele strategische doelstellingen worden opgenomen om het Vlaamse top- en middenkader meer divers te maken en aan te sturen op een concreet genderevenwicht. Op 12 januari 2021 gaf de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) al een advies erover.

1. Is dit plan in de maak, wanneer zal het worden afgerond en met de leden van de commissie worden gedeeld?
2. Zal dit plan nog dit jaar worden gefinaliseerd of wordt het doorgeschoven naar 2022?
3. Met welke vormen van gelijke kansen, discriminatie en diversiteit zal het plan rekening houden?



**Vlaams  
Parlement**

**BART SOMERS**

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR, BESTUURSZAKEN, INBURGERING EN GELIJKE KANSEN

**ANTWOORD**

op vraag nr. 53 van 24 november 2021

van **AN MOERENHOUT**

Overeenkomstig het Besluit van de Vlaamse Regering van 24 december 2004 houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie beslist de Vlaamse regering over het Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan. Zodra de Vlaamse regering een beslissing heeft genomen over het strategisch plan kan dit bezorgd worden aan het Vlaams parlement. Ondertussen blijf ik als bevoegd minister via de Dienst Diversiteitsbeleid als expertisecentrum van de Vlaamse overheid rond diversiteit en gelijkekansen volop inzetten op een inclusief en duurzaam diversiteits- en gelijkekansenbeleid binnen de Vlaamse overheid.

Hieronder een overzicht van de huidige diversiteits- en gelijkekansenwerking van de Dienst Diversiteit.

Overkoepelende werking

- In 2022 zal de Vrije Universiteit Brussel (VUB) sensibiliserende correspondentietesten op drie discriminatiegronden (handicap/chronische ziekte, herkomst en gender) uitvoeren bij de Vlaamse overheid als werkgever. Hiervoor zal de VUB een wetenschappelijke methodiek ontwikkelen aangezien het de eerste keer is dat correspondentietesten worden uitgevoerd bij een publieke werkgever. Na deze nulmeting wil ik de resultaten vertalen in sensibilisering, omkadering en flankerende maatregelen.
- Ik gaf de Dienst Diversiteit de opdracht om de diversiteitsmonitoring halfjaarlijks in plaats van jaarlijks uit te voeren vanaf 2022. Op deze manier kan de voortgang van het gevoerd diversiteitsbeleid nauw opgevolgd worden en waar nodig extra acties ontplooid worden. Doorheen de jaren (2016-2020) stel ik een positieve evolutie vast van het aandeel personeelsleden uit de ondervertegenwoordigde groepen wat een positieve indicatie is van het gevoerde diversiteitsbeleid.

|                                             | 2016  | 2017  | 2018  | 2019  | 2020  | streefcijfer |
|---------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|--------------|
| personen van buitenlandse herkomst          | 8,9%  | 9,6%  | 10,2% | 10,7% | 11,5% | 10%          |
| personen met een handicap/chronische ziekte | 1,3%  | 1,4%  | 1,8%  | 2,0%  | 2,3%  | 3%           |
| vrouwen in topmanagement                    | 22,7% | 23,4% | 28,8% | 27,3% | 29,7% | 40%          |
| vrouwen in middenmanagement                 | 34,9% | 35,4% | 37,7% | 37,7% | 39,4% | 40%          |

- De Dienst Diversiteitsbeleid voorziet permanent in een opleidingsaanbod om inclusie- en diversiteitscompetenties te versterken bij leidinggevenden, interne dienstverleners zoals vertrouwenspersonen en selectieverantwoordelijken en personeelsleden in het algemeen.
- Er wordt ingezet op het verruimen van publicatiekanalen voor reguliere vacatures zodat meer potentiële sollicitanten bereikt worden en in het bijzonder deze uit doelgroepen die bij de Vlaamse overheid ondervertegenwoordigd zijn.

- Via Vlaanderen Intern sensibiliseren we personeelsleden over diversiteit en inclusie naar aanleiding van (inter)nationale dagen zoals op 3 december, Internationale dag voor personen met een handicap.
- Via de interne webpagina voor het Vlaams overheidspersoneel (Vlaanderen Intern) sensibiliseert de Dienst Diversiteitsbeleid personeelsleden over diversiteit en inclusie naar aanleiding van (inter)nationale dagen zoals op 3 december, Internationale dag voor personen met een handicap.

#### Werking naar ondervertegenwoordigde doelgroepen

##### *Personeelsleden met een handicap/chronische ziekte*

- De Dienst Diversiteitsbeleid
  - bemiddelt en begeleidt jaarlijks een 40-tal stagiairs uit de kansengroepen naar trajecten dual learning, werkplekleren, beroepsverkennde stages, werkervaringsstages, taalstages, BIS-stages en IBO+;
  - rekruteert en ondersteunt jaarlijks een 70-tal jobstudenten met een handicap of chronische ziekte bij de Vlaamse overheid via een centraal budget dat zelf beheerd wordt door de Dienst Diversiteitsbeleid;
  - ondersteunt het Selectiecentrum van het Agentschap Overheidspersoneel (AgO) bij de opmaak, verspreiding van vacatures en de selectieprocedures voor voorbehouden betrekkingen binnen de Vlaamse overheid;
  - adviseert en faciliteert redelijke aanpassingen bij selectieprocedures.
- De Vlaamse Regering heeft beslist dat vanaf 1 januari 2020 alle personeelsleden met een handicap of chronische ziekte die instromen of doorstromen naar een dienst van de Vlaamse overheid vrij te stellen van de personeelsbesparing bij de Vlaamse overheid. Deze positieve actiemaatregel maakt het aantrekkelijker voor entiteiten van de Vlaamse overheid om personeelsleden met een handicap of chronische ziekte aan te werven.
- Daarnaast is er een ruim kader van redelijke aanpassingen in selectieprocedures en een breed arsenaal van tewerkstellingsondersteunende maatregelen voor personeelsleden, jobstudenten en stagiairs met een handicap of een chronische ziekte ontwikkeld. Dit maakt het voor personen uit de doelgroep aantrekkelijk om te solliciteren en aan de slag te blijven bij de Vlaamse overheid. In het pakket van tewerkstellingsondersteunende maatregelen zitten onder andere vervat:
  - Gespecialiseerde jobcoaching
  - Psychologische begeleiding
  - Gespecialiseerde vormingen voor teams (bijv. inclusief communiceren tussen horende en dove collega's)
  - Ergonomische hulpmiddelen, ook voor de thuiswerkplek
  - Aangepast arbeidsgereedschap
  - Aanpassingen aan de werkpost
  - Gespecialiseerde software voor blinde en slechtziende personeelsleden
  - Tolkondersteuning Vlaamse gebarentaal
  - Tussenkomen voor aangepast woon-werkverkeer
  - Deeltijdse prestaties wegens handicap of chronische ziekte
  - Immateriële werkafspraken (extra rustpauzes, meer tijd voor taken, extra overlegmomenten met de leidinggevende, een bureau apart, meer thuiswerk, aangepaste werkuren...)
- De Dienst Diversiteitsbeleid werkt aan een actualisering van de definitie van personeelsleden met een handicap of chronische ziekte na een evaluatie van de huidige knelpunten in nauw overleg met interne en externe stakeholders.

- De Dienst Diversiteitsbeleid nam een coördinerende en uitvoerende rol op in de interfederale omzetting en implementatie van de Europese Richtlijn Webtoegankelijkheid. Het betrof onder andere het organiseren van webtoegankelijkheidsaudits van websites en mobiele applicaties van de entiteiten van de Vlaamse overheid en lokale besturen en het opleiden van webredacteurs en -ontwikkelaars van de Vlaamse overheid en lokale besturen.

#### *Personeelsleden van buitenlandse herkomst*

- De Vlaamse overheid als publieke werkgever levert een bijdrage aan het ontwerp Nationaal Actieplan tegen Racisme.
- Het personeelsnetwerk Mozaiko van de Dienst Diversiteitsbeleid werkt rond verscheidene thema's inzake buitenlandse herkomst. Mozaiko sensibiliseert via nieuwsbrieven en organiseert meerdere activiteiten per jaar. Eind oktober vond nog de belevingsdag 'Op het kruispunt van armoede en buitenlandse herkomst' plaats.
- De Dienst Diversiteitsbeleid bemiddelt en begeleidt jaarlijks een 40-tal stagiairs uit de ondervertegenwoordigde kansengroepen naar trajecten dual leren, werkplekleren, beroepsverkennde stages, werkervaringsstages, taalstages, BIS-stages en IBO+.
- Selectieverantwoordelijken en entiteiten worden ondersteund bij taaltoegankelijkheid van vacatures, informatie over taalvoorwaarden en -testen, organisatie van taal oefenkansen en opleidingen rond extra taalverwerving.
- In het opleidingsaanbod zitten ook opleidingen over interculturaliteit en interculturele communicatie en hoe omgaan met discriminerende uitspraken en gedragingen.
- De Dienst Diversiteitsbeleid biedt individuele taalopleidingen en taal oefenkansen aan anderstalige personeelsleden en stagiairs aan.
- Ik heb de Dienst Diversiteitsbeleid ook de opdracht gegeven om mogelijke oplossingen te onderzoeken voor de huidige knelpunten met de verplichte Selor-taaltesten voor kandidaten met een niet-Nederlandstalig diploma die solliciteren voor een functie binnen de Vlaamse overheid.

#### Werking rond vrouwen in midden- en topmanagement

De Dienst Diversiteitsbeleid heeft in samenwerking met het Agentschap Overheidspersoneel het meerjarenactieplan 'Gender in Topkader (2020-2024)' opgesteld. Dit actieplan heeft als centrale doelstelling om tot een genderevenwichtig topkader van leidend ambtenaren te komen binnen de Vlaamse overheid en waarbij wordt gefocust op monitoring, sensibilisering, competentieversterking en selectieprocedures. Het actieplan bevat onder meer volgende acties:

- ☐ monitoring van de vertegenwoordiging in topprocedures;
- ☐ gerichte arbeidsmarktcommunicatie;
- ☐ coaching;
- ☐ kandidaatbevraging bij procedures voor midden- en topkader (gelanceerd in 2021);
- ☐ een continu leiderschapsnetwerk (wordt gelanceerd in 2022);
- ☐ een kwalitatief onderzoek door UGent naar de impact van vacatures op doorstroom van vrouwen naar topkaderfuncties binnen de Vlaamse overheid (oplevering begin 2022);
- ☐ verkenning van mogelijkheden rond de gerichte rekrutering van interne en externe vrouwelijke kandidaten voor topkaderfuncties;
- ☐ mentoring door topambtenaren (2021-2022);

- een opleidingsmodule rond inclusie en diversiteit voor leiderschaps-coaches (2022).

#### Werking rond SOGIE (seksuele oriëntatie, genderidentiteit en -expressie)

- Het personeelsnetwerk Overuit van De Dienst Diversiteitsbeleid sensibiliseert over seksuele en genderdiversiteit via activiteiten, nieuwsbrieven en een gesloten facebookgroep voor personeelsleden van de Vlaamse overheid. Rond 17 mei, Internationale Dag tegen Holebi- en transfobie (IDAHOT), hangen de regenboogvlaggen uit aan alle overheidsgebouwen en kabinetten. Dit jaar stonden de IDAHOT activiteiten in het teken van genderinclusief taalgebruik.
- Op vraag van personeelsleden van de Vlaamse overheid organiseert de Dienst Diversiteitsbeleid individuele en teambegeleiding voor LGBTI-personeelsleden en hun rechtstreekse collega's bij specifieke vragen op de werkvloer bv. over coming-out.
- Universiteit Hasselt levert binnenkort haar kwalitatief onderzoek op naar subtiële discriminatie op basis van SOGIE bij de Vlaamse overheid. De Dienst Diversiteitsbeleid zal deze resultaten en aanbevelingen uitwerken in concrete acties.
- In oktober 2021 publiceerde Statistiek Vlaanderen en de Dienst Diversiteitsbeleid [Genderonderzoek naar werksituatie en salaris bij de Vlaamse overheid – 2018](#). Het doel is de gender(on)gelijkheid bij de personeelsleden van de Vlaamse overheid in kaart te brengen in relatie tot andere factoren zoals functieniveau, leeftijd, werktijden, anciënniteit en statuut. De Dienst Diversiteitsbeleid gaat aan de slag met de onderzoeksresultaten.

#### Werking rond ondersteuning van het diversiteits- en gelijkekansenbeleid van de entiteiten van de Vlaamse overheid

De Vlaamse overheid bestaat uit verschillende entiteiten, met elk hun eigen visie, opdracht en organisatiestructuur, waarbij het diversiteitsbeleid, net als het HR-beleid, maatwerk is en eigen aan de entiteit. Elke leidend ambtenaar is verantwoordelijk voor het ontwerp, de uitvoering, de evaluatie en bijsturing van het diversiteitsbeleid van de entiteit. Leidend ambtenaren worden hierin ondersteund door hun directiecomité, de HR-Business Partner (HRBP) en de entiteitsdiversiteitsambtenaar. De ontwikkelde visie en acties worden opgenomen in het ondernemingsplan of afzonderlijk diversiteitsplan. De Dienst Diversiteitsbeleid versterkt de entiteiten in hun sleutelrol. Zo beweegt er ook heel wat binnen elke entiteit van de Vlaamse overheid met betrekking tot diversiteit en inclusie.

In de tweemaandelijksse Commissie Diversiteit van de Vlaamse overheid komen alle entiteitsdiversiteitsambtenaren samen om kennis, goede praktijken en ervaringen uit te wisselen.

In september 2021 organiseerde de Dienst Diversiteitsbeleid de tweede Dag van de Diversiteitsambtenaar waarbij de entiteitsdiversiteitsambtenaren deelnamen aan infosessies en workshops om het diversiteitsbeleid van hun entiteit verder uit te bouwen. De Dienst Diversiteitsbeleid organiseerde tevens een inspiratiesessie over inclusief leiderschap voor leidinggevendenden van de Vlaamse overheid.

Entiteiten kunnen bij de Dienst Diversiteitsbeleid ook terecht voor financiering van innovatieve diversiteitsprojecten binnen de eigen entiteit of voor de aanstelling van een expert-coach om interne diversiteitsprocessen mee uit te tekenen. .