



## Advies

# Gelijke kansen- en diversiteitsbeleid Vlaamse overheid

Brussel, 27 februari 2017

Adviesvraag: Gelijkekansen- en diversiteitsbeleid Vlaamse overheid

Adviesvrager: Liesbeth Homans - Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding

Ontvangst adviesvraag: 27 januari 2017

Adviestermijn: 30

Goedkeuring raad: 27 februari 2017

Het advies kwam tot stand in samenwerking met SERV  
die het goedkeurde(n) op 27 februari 2017

Contactpersoon: Niels Morsink - nmorsink@serv.be



Mevrouw Liesbeth HOMANS

Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering,  
Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding

Arenberggebouw

Arenbergstraat 7

1000 BRUSSEL

**contactpersoon**

Niels Morsink  
nmorsink@serv.be

**ons kenmerk**

SERV\_COMD\_BR\_20170227\_Gelijkekansen-diversiteitsbeleid

**Brussel**

27 februari 2017

## **Gelijkekansen- en diversiteitsbeleid Vlaamse overheid**

Mevrouw de viceminister-president

De SERV en de Commissie Diversiteit hebben uw adviesvraag omtrent het Gelijkekansen- en diversiteitsbeleid goed ontvangen. De sociale partners en vertegenwoordigers van de kansengroepen wensen de dienst diversiteit te bedanken voor het waardevolle werk dat zij verrichten. De SERV en de Commissie Diversiteit waarderen dat er terdege rekening werd gehouden met hun vorig advies. Sommige opmerkingen werden niet meegenomen. De sociale partners en de vertegenwoordigers van de kansengroepen vragen nog steeds om de evolutie van personen met een buitenlandse herkomst op basis van de Vesoc-definitie op te volgen. Ook de beleidsfocus, inclusief het streefcijfer, moet zich op deze groep richten.

De SERV en de Commissie Diversiteit wensen echter vooral te benadrukken dat er meer gebruik moet worden gemaakt van stages en voorbehouden betrekkingen om kansengroepen te laten instromen. Ten tweede zou de opleiding diversiteit en een opleiding over redelijke aanpassingen verplicht moeten zijn voor leidinggevenden en het personeel van de dienst Rekrutering & Selectie, HR-medewerkers en voor de externe selectoren. Tenslotte zouden er praktijktesten voor selectie en werving bij de Vlaamse overheid moeten worden uitgerold.

Hoogachtend

Pieter Kerremans  
administrateur-generaal

Ann Vermorgen  
voorzitter

# Inhoud

<b>Inhoud</b> .....	<b>4</b>
<b>Krachtlijnen</b> .....	<b>5</b>
<b>Advies</b> .....	<b>6</b>
<b>1 Situering</b> .....	<b>6</b>
<b>2 Aanbevelingen</b> .....	<b>6</b>
2.1 Definitie en streefcijfers .....	6
2.1.1 Personen met een handicap of chronische ziekte .....	6
2.1.2 Personen met een buitenlandse herkomst.....	7
2.2 Werving & selectie .....	8
2.2.1 Een versterkte focus op competenties .....	8
2.2.2 Registratie sollicitatieproces .....	8
2.2.3 Verplichting opleiding.....	8
2.2.4 Afstemming NT2 en taaltest Selor .....	9
2.2.5 Niveaugelijkwaardigheid .....	9
2.3 Sensibilisering & vorming.....	9
2.4 Monitoring.....	10
2.5 Acties voor personen met een handicap of chronische ziekte.....	10
2.5.1 Verschuiving naar individuele maatregelen.....	10
2.5.2 Negatieve impact koppenbesparingen op wie deeltijds werkt .....	10
2.5.3 Voorbehouden betrekkingen.....	11
2.5.4 Re-integratiebeleid.....	11
2.6 Stages en studentenjobs .....	12
2.7 Externe communicatie .....	13
2.8 Discriminatie .....	13

## Krachtlijnen

- De evolutie van personen met een buitenlandse herkomst moet op basis van de Vesoc-definitie worden opgevolgd. Ook de beleidsfocus, inclusief het streefcijfer, moet zich op deze groep richten.
- De opleiding diversiteit en een opleiding over redelijke aanpassingen moeten verplicht zijn voor leidinggevenden en het personeel van de dienst Rekrutering & Selectie, HR-medewerkers en voor de externe selectoren.
- De diversiteitsambtenaren ontbreekt het momenteel aan voldoende tijd om het diversiteitsplan op te stellen en uit te voeren. Voor de Commissie Diversiteit en de SERV dient minstens één persoon – afhankelijk van het aantal personeelsleden van de entiteit - (gedeeltelijk) vrijgesteld te worden.
- De sociale partners en vertegenwoordigers van de kansengroepen waarderen dat in lijn met het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap de focus verschuift naar individuele maatregelen, met name de redelijke aanpassingen. Deze verschuiving moet echter gepaard gaan met voldoende budget.
- Aangezien besparingen op 'koppen' disproportioneel vallen op personen die deeltijds werken zoals vrouwen of personen met een handicap of chronische ziekte vragen de sociale partners en vertegenwoordigers van de kansengroepen dat er bij besparingen wordt geteld in VTE in plaats van koppen.
- De sociale partners en de vertegenwoordigers van de kansengroepen stellen vast dat het behalen van het hoogste niveau in NT2 soms onvoldoende blijkt om te slagen voor de taaltest van Selor. Het VPS zou moeten worden aangepast zodat personen kunnen worden aangeworven op voorwaarde dat ze binnen een bepaalde periode voor de taaltest slagen. Het blijft noodzakelijk om een aanpassing van de bestuurstaalwet aan te kaarten op federaal niveau en tegelijkertijd met Selor in gesprek te gaan over de vastgestelde knelpunten.
- Het is ten eerste te betreuren dat de Vlaamse overheid minder gebruik maakt van stages en jobstudenten voor kansengroepen. Dit is een belangrijk potentieel rekruteringskanaal. De sociale partners en vertegenwoordigers van de kansengroepen vragen daarom om stages voor te behouden voor de vertegenwoordigers van de kansengroepen tot het streefcijfer is bereikt.
- De sociale partners en de vertegenwoordigers van de kansengroepen moedigen de verdere uitbouw van het re-integratiebeleid aan. De Vlaamse overheid zou enkel uitstroom als oplossing naar voor mogen schuiven als er in de gehele Vlaamse overheid die onder het VPS valt geen aangepaste job kan worden gevonden of gecreëerd.
- Vandaag blijkt uit onderzoek van Unia dat de overheid haar voorbeeldfunctie niet waar maakt. In 2016 opende Unia 132 dossiers in de publiek sector ten aanzien van 71 in 2015. Daarom vragen de sociale partners en de kansengroepen dat er praktijktesten tegen discriminatie bij selectie en werving bij de Vlaamse overheid worden uitgerold.

# Advies

## 1 Situering

Eerst en vooral wensen de sociale partners en de vertegenwoordigers van de kansengroepen hun waardering uit te spreken voor het goede werk van de dienst diversiteitsbeleid. De SERV en de Commissie Diversiteit waarderen dat het wijzigingsbesluit<sup>1</sup> werd aangepast opdat de Commissie Diversiteit nog steeds jaarlijks om advies zal worden gevraagd over het actieplan.

De SERV en de Commissie Diversiteit stellen vast dat het onderwijs volledig buiten het gelijkekansen en diversiteitsplan valt. Ook daar dient echter meer op diversiteit te worden ingezet.

## 2 Aanbevelingen

### 2.1 Definitie en streefcijfers

#### 2.1.1 Personen met een handicap of chronische ziekte

Personen met een handicap of chronische ziekte<sup>2</sup> blijven sterk ondervertegenwoordigd in de Vlaamse overheid. Vandaag bedraagt hun aandeel slechts 1,3%, terwijl het streefcijfer op 3% mikt. De sociale partners en de vertegenwoordigers van de kansengroepen blijven het betreuren dat het advies van Deloitte<sup>3</sup> niet werd gevolgd. De uitdaging wordt nog versterkt doordat binnen 10 entiteiten 50% of meer van de personeelsleden met een handicap of chronische ziekte zich in de leeftijdscategorie 55 jaar of ouder bevinden<sup>4</sup>. Dit betekent dat een grote groep van deze doelgroep de komende jaren de Vlaamse overheid zal verlaten<sup>5</sup>. Ook zijn er binnen de categorie 34 jaar of jonger minder personen met een handicap of chronische ziekte dan gemiddeld binnen de Vlaamse overheid. Om de streefcijfers te kunnen behalen, zullen er meer dwingende maatregelen moeten komen.

<sup>1</sup> Besluit van de Vlaamse Regering (8 juli 2016) tot wijziging van diverse bepalingen van 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

<sup>2</sup> Een medewerker heeft een handicap of chronische ziekte indien er een aantasting van zijn mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke mogelijkheden is, en het uitzicht op het verwerven en behouden van een arbeidsplaats en op vooruitgang op die plaats, langdurig en in belangrijke mate beperkt is

<sup>3</sup> Deloitte (16 april 2014). Impactevaluatie decreet Evenredige Arbeidsdeelname d.m.v. het analyseren en bijsturen van streefcijfers en definities.

<sup>4</sup> Dienst Diversiteitsbeleid. Diversiteit bij de Vlaamse overheid: kwantitatieve analyse van de positie van de doelgroepen binnen de Vlaamse administratie en zelfevaluatie van het gevoerde gelijkekansenbeleid van de entiteiten. Jaarverslag 2015

<sup>5</sup> UNIA (juni 2016). Aanbeveling nr. 143: Wegwerken negatieve effecten besparingsmaatregelen op de aanwerving en het in dienst houden van personen met een handicap of chronische ziekte bij de Vlaamse overheid.

## 2.1.2 Personen met een buitenlandse herkomst

Als gevolg van de automatische telmethode vond in 2014 een stijging van het aandeel personen met een migratie-achtergrond van 3,1% naar 4,3% plaats. In 2015 bleef dit aandeel hangen op 4,4% van de personeelsleden. Personen met een migratie-achtergrond komen veel vaker voor in jongere leeftijdscategorieën, waardoor er hoop is dat hun aandeel in de toekomst zal stijgen<sup>6</sup>.

De sociale partners en de vertegenwoordigers van de kansengroepen herhalen hun standpunt uit het advies gelijkekansen- en diversiteitsbeleid Vlaamse overheid 2016, waarin ze zich niet akkoord verklaren met de nieuwe definitie voor personen van buitenlandse herkomst die de definitie van personen met een migratie-achtergrond vervangt. Deze nieuwe definitie omschrijft personen van buitenlandse herkomst<sup>7</sup> als de personen die legaal en langdurig in België verblijven en die voldoen aan een van de onderstaande criteria :

1. de huidige nationaliteit van de persoon is niet de Belgische nationaliteit;
2. de geboortenationaliteit van de persoon is niet de Belgische nationaliteit;
3. de geboortenationaliteit van de vader is niet de Belgische nationaliteit;
4. de geboortenationaliteit van de moeder is niet de Belgische nationaliteit.

Door deze definitie worden ook personen met een ouder uit één van de buurlanden gecapteerd. Dat is niet de doelgroep die wordt geconfronteerd met achterstand op de arbeidsmarkt. Daarom blijven de sociale partners en de vertegenwoordigers van de kansengroepen aandringen dat de definitie die werd afgesproken in het Vlaams-Economische Sociaal Overleg Comité (Vesoc) wordt gebruikt voor het opvolgen van de evolutie van personen met een migratie-achtergrond. Deze Vesoc-definitie luidt als volgt: *“Personen met een huidige nationaliteit of een nationaliteit bij geboorte van een land van buiten de EU15-landen of een persoon van wie minstens één ouder of twee grootouders een huidige nationaliteit of een nationaliteit bij geboorte van een land van buiten de EU-15 landen heeft.”*<sup>8</sup>

De evolutie van personen met een migratie-achtergrond moet op basis van het EU15-criterium blijvend worden opgevolgd. Ook de beleidsfocus, inclusief het streefcijfer, moet zich op deze groep richten. Daarnaast is het problematisch dat er voor de nieuwe definitie geen nulmeting is gebeurd.

<sup>6</sup> Dienst Diversiteitsbeleid. Diversiteit bij de Vlaamse overheid: kwantitatieve analyse van de positie van de doelgroepen binnen de Vlaamse administratie en zelfevaluatie van het gevoerde gelijkekansenbeleid van de entiteiten. Jaarverslag 2015

<sup>7</sup> Artikel 6, derde lid, van het besluit van de Vlaamse Regering van 29 januari 2016 houdende de uitvoering van het decreet van 7 juni 2013 betreffende het Vlaamse integratie- en inburgeringsbeleid.

<sup>8</sup> De Vesoc-definitie van personen van allochtone afkomst werd op 1 april 2003 door de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners binnen VESOC vastgelegd.

## 2.2 Werving & selectie

### 2.2.1 Een versterkte focus op competenties

De Vlaamse Regering hamert sterk op het belang van competenties bij aanwerving. De Vlaamse overheid heeft hier zelf onvoldoende aandacht voor. Bij de Vlaamse overheid vraagt men nog te vaak een specifiek niveau van diploma.

Bij een focus op competenties en talenten is een goedwerkend EVC-beleid een prioriteit. Ook binnen de Vlaamse overheid moet het zichtbaar maken en waarderen van competenties van de huidige en toekomstige personeelsleden ervoor zorgen dat ook mensen zonder de vereiste diploma's maar met de juiste competenties aan de slag kunnen. De huidige EVC-procedure is echter omslachtig en duur voor de entiteiten die er gebruik van maken waardoor deze haast nooit wordt gebruikt. De sociale partners en de kansengroepen vragen opnieuw om werk te maken van het beleid inzake elders verworven competenties (EVC) binnen de Vlaamse overheid. In de eerste plaats moeten drempels worden weggewerkt met aandacht voor een vlotte en hanteerbare procedure, het financiële luik en de mogelijkheden van doorwerking van de erkenning van EVC's. Het is goed dat er afstemming wordt gezocht met het EVC-decreet dat in voorbereiding is.

### 2.2.2 Registratie sollicitatieproces

De sociale partners en vertegenwoordigers van de kansengroepen waarderen dat er wordt gewerkt aan een digitaal systeem dat het proces van rekrutering en selectie registreert. Dit systeem moet elke stap in het sollicitatieproces registreren opdat een duidelijk beeld naar boven komt waar kansengroepen uitvallen. De sociale partners en de Commissie Diversiteit vragen hierover een regelmatige rapportering.

### 2.2.3 Verplichting opleiding

De opleiding diversiteit en de opleiding over redelijke aanpassingen moeten verplicht zijn voor leidinggevend en het personeel van de dienst Rekrutering & Selectie, HR-medewerkers en voor de externe selectoren. Indien de opleidingen vrijwillig zijn, krijgt men al snel het 'preaching for the choir effect' waarbij degene die zich al bewust zijn van de problematiek de opleiding volgen, terwijl degene die de opleiding het meest nodig hebben niet komen opdagen.

De focus in de opleiding over redelijke aanpassingen mag zich niet alleen richten op de juridische inhoud van redelijke aanpassingen. In de opleiding moet er vooral aandacht zijn naar hoe de medewerkers de inhoud concreet kunnen implementeren in hun dagelijks werk. Redelijke aanpassingen moeten ingebed worden in een procesaanpak. Het gebruik van het integratieprotocol is een belangrijk element in deze procesaanpak en waarderen de Commissie Diversiteit en de SERV als positief.



De sociale partners en de vertegenwoordigers van de kansengroepen vragen ook naar een stand van zaken met betrekking tot de redelijke aanpassingen<sup>9</sup> bij werving en selectie bij de entiteiten. De SERV en de Commissie Diversiteit vragen dat alle vacatures melding maken van de verplichting voor de Vlaamse overheid om redelijke aanpassingen te voorzien. Het is belangrijk dat redelijke aanpassingen ook tijdens de stageperiode worden toegepast.

## 2.2.4 Afstemming NT2 en taaltest Selor

Het VPS zou moeten worden aangepast zodat personen kunnen worden aangeworven op voorwaarde dat ze binnen een bepaalde periode voor de taaltest slagen. Het is noodzakelijk om een aanpassing van de bestuurstaalwet blijvend aan te kaarten op federaal niveau en tegelijkertijd met Selor in gesprek te gaan over de vastgestelde knelpunten. De sociale partners en de vertegenwoordigers van de kansengroepen stellen vast dat het getuigschrift NT2 niet is afgestemd met het Selor taalexamen. Het getuigschrift NT2 zou moeten erkend worden als voldoende voorwaarde. Daarnaast zou Selor transparanter moeten werken. Zo blijkt de beschikbare online test niet overeen te komen met het eigenlijke examen.

## 2.2.5 Niveaugelijkwaardigheid

De Vlaamse overheid moet ook verder werk maken van toegankelijke overheidsjobs voor personen met een buitenlands diploma dat (nog) niet als gelijkwaardig is erkend maar die wel over de juiste competenties beschikken. Er zijn weinig functies waarvoor een specifiek diploma vereist is, meestal volstaat een niveaugelijkwaardigheid. Dat moet ook in vacatureberichten worden vermeld. Het is ook belangrijk om personen wiens buitenlands diploma nog niet als volledig gelijkwaardig werd erkend niet bij voorbaat uit te sluiten van de wervings- en selectieprocedures en hiervoor, samen met Naric-Vlaanderen, een procedure voor uit te werken die voldoende snel gaat opdat de kandidaten effectief aan de sollicitatieprocedure kunnen deelnemen.

## 2.3 Sensibilisering & vorming

De dienst Diversiteitsbeleid onderneemt veel positieve acties op het gebied van sensibilisering en vorming. Zo is het ten eerste positief dat het sjabloon dat de entiteiten kunnen gebruiken voor het opstellen van en rapporteren over hun gelijke kansen en diversiteitsplan werd uitgewerkt en in 2017 zal worden verspreid. Ten tweede is het goed dat de Dscan zal worden afgenomen bij alle entiteiten. Ten derde, waarden de sociale partners en vertegenwoordigers van de kansengroepen dat, zoals in de repliek op het advies wordt meegegeven, de diversiteitsambtenaren worden ondersteund. Deze diversiteitsambtenaren ontbreekt het momenteel echter aan voldoende tijd om het diversiteitsplan op te stellen en uit te voeren. Voor de Commissie Diversiteit en de SERV dient minstens één persoon – afhankelijk van het aantal

<sup>9</sup> Teneinde te waarborgen dat het beginsel van gelijke behandeling nageleefd wordt, moet worden voorzien in redelijke aanpassingen. Dit houdt in dat de intermediaire organisaties en de werkgever, naargelang de behoefte, in een concrete situatie passende maatregelen nemen om toegang tot arbeid te hebben, in arbeid te participeren of daarin vooruit te komen dan wel om een opleiding te genieten, tenzij deze maatregelen voor de werkgever een onevenredige belasting vormen. Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd. (Art. 5, §4 van decreet houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt van 8 mei 2002.

personeelsleden van de entiteit - (gedeeltelijk) voldoende te worden vrijgesteld om zijn/haar taken uit te voeren.

## 2.4 Monitoring

De sociale partners en vertegenwoordigers van de kansengroepen lazen in de repliek dat de mogelijkheid werd opgenomen om in de toekomst de rang en het al dan niet uitoefenen van een leidinggevende functie te monitoren voor personen van buitenlandse herkomst. De sociale partners en vertegenwoordigers van de kansengroepen kijken uit naar de resultaten in het voortgangsrapport.

## 2.5 Acties voor personen met een handicap of chronische ziekte

### 2.5.1 Verschuiving naar individuele maatregelen

De SERV en de Commissie Diversiteit vinden het positief dat de aanbeveling omtrent maatwerk in het vorig advies werden meegenomen. De SERV en de Commissie Diversiteit scharen zich ook enthousiast achter prioriteit nr. 4 voor 2017, namelijk de structurele ondersteuning van personen met een handicap of chronische ziekte. De sociale partners en vertegenwoordigers van de kansengroepen waarderen dat in lijn met het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap<sup>10</sup> de focus verschuift naar individuele maatregelen, met name de redelijke aanpassingen. Daarbij dient te worden opgemerkt dat redelijke aanpassingen niet enkel materieel, maar ook immaterieel kunnen zijn zoals telewerken, jobcoaching of teamcoaching.

De verschuiving van focus moet echter gepaard gaan met voldoende budget. In het advies op het actieplan 2015 stelde de commissie dat het budget voor rendementsondersteuning de goede werking ervan bepaalt en in evenwicht moet worden gebracht met het streefcijfer voor personen met een handicap. Er werd voorgesteld om het budget voor rendementsondersteuning af te stemmen op de totale loonmassa. De SERV en de Commissie Diversiteit vinden het een gebrek aan ambitie van de Vlaamse Regering dat dit voorstel niet werd weerhouden.

### 2.5.2 Negatieve impact koppenbesparingen op wie deeltijds werkt

Op 6 mei 2011 besliste de Vlaamse Regering dat het aantal personeelsleden op 30 juni 2014 5% lager diende te zijn dan op 30 juni 2009. Bij de opmaak van de begroting 2014 werd dit opgetrokken naar 6,5%. De Vlaamse Regering besliste dat het te verminderen aantal ambtenaren diende te worden opgevolgd in personeelsaantallen (koppen) en niet in VTE. Het personeelsaantal verwijst naar het aantal personeelsleden die op een bepaald tijdstip een tewerkstellingscontract of aanstellingsbesluit hebben met een entiteit, ongeacht of ze worden

<sup>10</sup> Het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap werd op 13 december 2006 door de Verenigde Naties goedgekeurd en op 2 juli 2009 door België geratificeerd.

bezoldigd of effectief prestaties voor de entiteit leveren<sup>11</sup>. In de huidige regeerperiode legde de Vlaamse Regering een verdere vermindering op van 1950 personeelsleden voor het einde van de legislatuur<sup>12</sup>.

De sociale partners en vertegenwoordigers van de kansengroepen weten dat deze problematiek gekend is, maar vragen in navolging van UNIA<sup>13</sup> en het Rekenhof<sup>14</sup> nogmaals aandacht voor disproportionele, negatieve effecten van besparingen op personen die vaker deeltijds werken zoals vrouwen of personen met een handicap of chronische ziekte. Er is reeds een stap in de goede richting gezet met de afschaffing van het 'koppenbeleid' bij nieuwe aanwervingen van personen met een handicap of chronische ziekte, maar bij huidige werknemers gebeuren besparingen nog steeds op het aantal koppen. Dat geeft de leidinggevende een incentive om personen die deeltijds werken sneller te laten uitstromen. Aangezien vrouwen en personen met een handicap of chronische ziekte vaker deeltijds werken, zijn zij disproportioneel het slachtoffer van besparingen. Daarom vragen de sociale partners en vertegenwoordigers van de kansengroepen dat er bij besparingen wordt geteld in VTE in plaats van koppen.

### 2.5.3 Voorbehouden betrekkingen

De Commissie Diversiteit en de SERV waarderen de inspanningen van de dienst Diversiteitsbeleid in het bekend maken en stimuleren van voorbehouden betrekkingen, maar twijfelen aan de effectiviteit van enkel stimuleren. Ze vragen dan ook dat de bevoegde minister met de leidend ambtenaren concrete te behalen resultaten afspreekt over dit punt. Zoals vermeld in de rondzendbrief kan elk beleidsdomein 1% van de betrekkingen uitgedrukt in voltijds equivalenten (VTE) voorbehouden voor personen met een arbeidshandicap die recht hebben op een langdurige loonkostsubsidie in de reguliere of sociale economie<sup>15</sup>.

### 2.5.4 Re-integratiebeleid

De sociale partners en de vertegenwoordigers van de kansengroepen moedigen de verdere uitbouw van het re-integratiebeleid aan. Ze waarderen dat de dienst Diversiteitsbeleid hier ook het belang van inziet en dat er een lerend netwerk wordt opgericht. Re-integratiebeleid moet nog meer inzetten op aangepaste jobs. De Vlaamse overheid zou enkel uitstroom als oplossing naar voor mogen schuiven als er in de gehele Vlaamse overheid die onder het VPS valt geen aangepaste job kan worden gevonden of gecreëerd. Naast sensibilisering is dus ook een

<sup>11</sup> Rekenhof (11 oktober 2016). Personeelsbesparingen bij de Vlaamse overheid. Vlaams Parlement, 37 (2016-2017) – Nr. 1

<sup>12</sup> Gedachtewisseling met Adri De Brabandere (Eerste auditeur bij het Rekenhof) in de Commissie voor Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur, Inburgering en Stedenbeleid van het Vlaams Parlement op 13 december 2016

<sup>13</sup> UNIA (juni 2016). Aanbeveling nr. 143: Wegwerken negatieve effecten besparingsmaatregelen op de aanwerving en het in dienst houden van personen met een handicap of chronische ziekte bij de Vlaamse overheid.

<sup>14</sup> Rekenhof (11 oktober 2016). Personeelsbesparingen bij de Vlaamse overheid. Vlaams Parlement, 37 (2016-2017) – Nr. 1

<sup>15</sup> Kabinet van de Minister-President van de Vlaamse Regering (15 december 2008). Voorbehouden betrekkingen voor bepaalde personen met een arbeidshandicap.

arbeidsorganisatie nodig die diversiteit concreet omzet in aangepaste jobs. Dat vraagt een krachtige organisatieverandering van alle entiteiten. De sociale partners en de vertegenwoordigers van de kansengroepen verwachten daarvoor meer sturing van de ganse Vlaamse regering.

## 2.6 Stages en studentenjobs

De SERV en de Commissie Diversiteit stellen dat sensibilisering en netwerken relevant zijn, maar vragen een verschuiving van het budget naar ondersteunende maatregelen, zoals voorbehouden stages waarvan de vergoeding wordt terugbetaald aan de entiteit. Voor de entiteiten zijn het interessante kanalen om diversiteit op de werkvloer te introduceren en stappen te zetten naar een meer divers personeelsbestand. Indien de stagiair(e) niet wordt aangeworven kan de werkervaring toekomstige werkgevers overtuigen dat de persoon in kwestie kan meedraaien op een reguliere werkvloer. Laat de nieuwe streefcijfers met een oog op 2020 hiervoor een aanmoediging zijn.

De Vlaamse overheid mikt op 20% stagiair(e)s<sup>16</sup> en 20% jobstudenten<sup>17</sup> van buitenlandse herkomst en 6% stagiair(e)s en 6% jobstudenten met een handicap of chronische ziekte. In 2014 hadden 13,2% of 189 stagiair(e)s een migratieachtergrond. Dit is een lichte stijging t.o.v. 2013 (12%). In 2014 waren er 28 stagiair(e)s personen met een handicap of chronische ziekte. In verhouding gaat het om 2% van de stageplaatsen. Dat is een daling ten aanzien van 2013 (3%)<sup>18</sup>. Wat betreft de jobstudenten had 8,6% een migratie-achtergrond. Dat is een halvering ten aanzien van 2013. Slechts 0,83% van de jobstudenten had een handicap of chronische ziekte. Dit is een status-quo ten aanzien van 2013. Het is ten eerste te betreuren dat de Vlaamse overheid minder gebruik maakt van dit potentiële rekruteringskanaal. Er werden nieuwe streefcijfers geformuleerd voor stages en jobstudenten. Deze moeten worden behaald. De sociale partners en vertegenwoordigers van de kansengroepen vragen daarom om stages voor te behouden voor de vertegenwoordigers van de kansengroepen tot het streefcijfer is bereikt.

Personen met een migratie-achtergrond (27,6%) en personen met een handicap of chronische ziekte (17,1%) zijn sterker vertegenwoordigd in de werkstages (BIO en instapstage). De SERV en de Commissie Diversiteit onderschrijven daarom de vaststelling in het jaarverslag dat er meer van dit instrument gebruik zou moeten worden gemaakt. De SERV en de Commissie Diversiteit vinden het positief dat men inzet op de bekendmaking van de mogelijkheid tot GIBO's binnen de Vlaamse overheid en dat de Vlaamse overheid de mogelijkheid voorziet om jobstudenten met een handicap of chronische ziekte voor de entiteit kosteloos in dienst te nemen door centrale tussenkomst voor de loonkosten. Ook een IBO met taalondersteuning

<sup>16</sup> Stagiair(e)s zijn leerlingen en studenten die in het kader van hun schoolse opleiding stage volgen of cursisten van opleidingscentra.

<sup>17</sup> Jobstudenten zijn studenten die een in tijd beperkte arbeidsrelatie met de Vlaamse overheid hebben. Ze worden meestal tijdens de zomermaanden ingezet als tijdelijke werkkrachten

<sup>18</sup> Dienst Diversiteitsbeleid. Diversiteit bij de Vlaamse overheid: kwantitatieve analyse van de positie van de doelgroepen binnen de Vlaamse administratie en zelfevaluatie van het gevoerde gelijkekansenbeleid van de entiteiten. Jaarverslag 2015

(IBOT) zou in dit kader een welkom instroomkanaal voor personen van buitenlandse herkomst kunnen zijn. In een IBOT krijgt de medewerker tweemaal per week taalondersteuning en begeleiding van VDAB.

Schoolstages en werkstages kunnen een belangrijk instroomkanaal vormen voor vertegenwoordigers van de kansengroepen. Om zicht te krijgen op de valorisatie van dit instroomkanaal vragen de sociale partners en vertegenwoordigers van de kansengroepen een overzicht van het aantal stagiair(e)s per kansengroep die doorstromen naar een duurzame aanwerving bij de Vlaamse overheid. Daarbij kan er worden onderzocht hoe een uitbreiding van de mentoring voor hooggeschoolde anderstaligen daartoe kan bijdragen. Dit kan aansluiten bij de actie rond leeftijdsbewust personeelsbeleid waarbij mentoring trajecten worden georganiseerd door ervaren medewerkers.

De samenwerkingen voor hooggeschoolde anderstaligen zijn een stap in de goede richting, maar de inspanning mag niet beperkt blijven tot hooggeschoolden. In het regeerakkoord staat dat in het kader van het integratiepact engagementen worden gevraagd van onderwijsinstellingen, sociale organisaties, media, lokale besturen en werkgevers om te voorzien in stage- en (vrijwilligers)werkplaatsen voor inburgeraars. De sociale partners en vertegenwoordigers van de kansengroepen vragen dat ook de Vlaamse overheid een engagement opneemt om stages voor inburgeraars te voorzien.

## 2.7 Externe communicatie

Externe communicatie moet integraal toegankelijk zijn (websites, dienstverlening, gebouwen,..) volgens het principe van universal design. Dit betekent dat bij aanvang moet worden meegenomen dat diverse groepen van diensten gebruik zullen maken. De sociale partners en vertegenwoordigers van de kansengroepen vragen dat de Vlaamse overheid zijn externe communicatie volledig in overeenstemming brengt met de Europese richtlijn van 26 oktober 2016 inzake de toegankelijkheid van de websites en mobiele applicaties van overheidsinstanties.

## 2.8 Discriminatie

De sociale partners en vertegenwoordigers van de kansengroepen onderschrijven de ambitie in het actieplan om aandacht voor diversiteit en non-discriminatie (verplicht) te verankeren in de Leidraad Organisatiebeheersing van Audit Vlaanderen. De sociale partners en vertegenwoordigers van de kansengroepen steunen ook de ontwikkeling van een GKD-toets waarvan sprake is in het actieplan. Ze verwelkomen ook de optimalisering van het antidiscriminatiebeleid. Het actieplan stelt het volgende: *‘Het beoogde resultaat is een duidelijk en transparant kader over discriminatie en de daarbij horende preventie-, controle- en bestraffingsprocedure.’* De sociale partners en de vertegenwoordigers van de kansengroepen zijn tevreden dat dit wordt gefinaliseerd in 2017. Tenslotte dient de dienst Diversiteitsbeleid moet de entiteiten bewust maken dat neutraliteit zich richt op neutraal handelen van personeelsleden<sup>19</sup>.

<sup>19</sup> Zie ook het advies over het gelijkekansen- en diversiteitsplan 2015

Het Vlaams Parlement wees recent op de bijzondere voorbeeldfunctie van de overheid in het kader van het bestrijden van discriminatie<sup>20</sup>. In het federaal parlement werd een gelijkaardige resolutie<sup>21</sup> gestemd, waarin de Kamer verzoekt inzonderheid bij alle vormen van discriminatie, eerst en vooral te voorzien in een systeem van gerichte controles bij de federale overheid als werkgever en in overleg te treden met de andere overheden om gerichte controles te houden in alle overheidsinstellingen en instanties die kunnen worden gerekend tot de openbare sector of in belangrijke mate worden gefinancierd met publieke middelen.

Uit onderzoek van UNIA blijkt dat de overheid deze voorbeeldfunctie niet waar maakt. In 2016 opende UNIA 132 dossiers in de publieke sector tegenover 71 in 2015<sup>22</sup>. Daarom vragen de sociale partners en de vertegenwoordigers van de kansengroepen dat er praktijktesten voor selectie en werving bij de Vlaamse overheid worden uitgerold. De Vlaamse universiteiten hebben ervaring met dit soort onderzoek<sup>23</sup>.

---

<sup>20</sup> Vlaams Parlement (28 oktober 2015). Resolutie betreffende sensibilisering, preventie en handhaving inzake discriminatie op de arbeidsmarkt van personen met een migratieachtergrond.

<sup>21</sup> Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers (2 juli 2015) Resolutie tot uitvoering van gerichte controles inzake discriminatie op de arbeidsmarkt. Doc 54 1108/ (2014/2015)

<sup>22</sup> UNIA (2017). Cijfers 2016: eerste balans. Beschikbaar via website UNIA.

<sup>23</sup> Baert, S., Cockx, B., Gheyle, N. & Vandamme, C. 2013. Do Employers Discriminate Less If Vacancies Are Difficult to Fill? Evidence from a Field Experiment. IZA Discussion Paper Series 7145