

Advies

Gelijkekansen- en diversiteitsbeleid Vlaamse overheid

Brussel, 18 april 2016

Adviesvraag: Gelijkekansen- en diversiteitsbeleid Vlaamse overheid

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

Ontvangst adviesvraag: 14 maart 2016

Adviestermijn: 35 dagen

Decretale opdracht: SERV-decreet 7 mei 2004 art. 20 (SAR-functie)

Goedkeuring raad: 18 april 2016

Contactpersoon: Liselotte Hedeboom - lhedeboom@serv.be

Mevrouw Liesbeth Homans
Viceminister-president van de Vlaamse regering en Vlaams minister van Bestuurszaken
Arenbergstraat 7
1000 Brussel

contactpersoon
Liselotte Hedebouw
lhedebouw@serv.be

ons kenmerk
COMD_BR_20160418_gelijkkansen-diversiteitsbeleid_lhit

Brussel
18 april 2016

Adviesvraag gelijkekansen- en diversiteitsbeleid Vlaamse overheid

Mevrouw de minister

Op 14 maart 2016 vroeg u de Commissie Diversiteit bij de SERV om advies over het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid (strategisch meerjarenplan, actieplan 2016, beleidsevaluatie 2015, wijzigingsbesluit BVR 24/12/2004). De commissie betreurt de late timing van deze adviesvraag maar neemt haar adviesrol op en bezorgt u hierbij het gezamenlijke advies van de SERV en de Commissie Diversiteit.

Het is positief dat de Vlaamse overheid met voorliggende plannen opnieuw werk maakt van gelijke kansen en diversiteit. Maar het kan niet dat de adviesrol van de Commissie Diversiteit in het ontwerp van wijzigingsbesluit wordt beperkt. De commissie wil haar adviesrol ernstig nemen en vraagt het ontwerp van wijzigingsbesluit zodanig aan te passen dat zowel bij het strategisch meerjarenplan als het jaarlijks actieplan advies aan de Commissie Diversiteit wordt gevraagd. Het gaat immers over het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid van één van de grote werkgevers in Vlaanderen met een belangrijke voorbeeldrol inzake diversiteit.

De sociale partners en de kansengroepen kunnen zich vinden in de verruiming van de definitie van personen met een handicap en chronische ziekte, maar vragen om het streefcijfer te verhogen van 3% naar 3,5%. De evolutie van personen met een migratieachtergrond op basis van het EU15-criterium moet blijvend worden opgevolgd. Ook de beleidsfocus, inclusief het streefcijfer, moet zich op deze groep richten. Het advies bevat verder aanbevelingen inzake het creëren van draagvlak en een gedeelde verantwoordelijkheid op alle niveaus in de organisatie, het verankeren van gelijke kansen en diversiteit in het wervings- en selectiebeleid, de verdere uitbouw van het competentiebeleid en een gericht beleid inzake arbeidsgerelateerde discriminatie. Er zijn sterke acties nodig voor personen met een handicap of chronische ziekte en de genderbalans in het topkader blijft een belangrijke bezorgdheid.

Wij hopen dat u de aanbevelingen ter harte zult nemen in de verdere uitbouw van uw beleid en zijn steeds bereid om met u van gedachten te wisselen over dit advies.

Hoogachtend

Pieter Kerremans
administrateur-generaal

Karel Van Eetvelt
Voorzitter

Inhoud

Inhoud 5

Krachtlijnen	6
Advies 7	
1 Situering.....	7
2 Aanbevelingen	7
2.1 Beperk advisering niet tot het voortgangsrapport.....	8
2.2 Concretiseer operationele doelstellingen en acties	8
2.3 Nieuwe definities en streefcijfers.....	9
2.4 Draag diversiteit uit op elk niveau in de organisatie	11
2.5 Veranker diversiteit en gelijke kansen in het wervings- en selectiebeleid.....	13
2.6 Ga voor een competentiegerichte benadering	16
2.7 Zet sterker in op acties voor personen met een handicap of chronische ziekte	17
2.8 Zet in op een betere genderbalans in het topkader	18
2.9 Een gericht beleid inzake arbeidsgerelateerde discriminatie	19

Krachtlijnen

De SERV en de Commissie Diversiteit benadrukken in hun advies volgende prioritaire punten:

- ▶ Het ontwerpbesluit wijziging BVR van 24/12/2004 moet worden aangepast zodat zowel het strategisch meerjarenplan als het actieplan ter advies worden voorgelegd aan de Commissie Diversiteit bij de SERV. Het is ongehoord dat de adviesrol van de Commissie Diversiteit wordt beperkt tot advisering over het voortgangsrapport en niet meer het jaarlijkse actieplan zoals in het verleden steeds het geval was. De commissie moet haar adviesrol ook in de toekomst in alle ernst kunnen opnemen.
- ▶ De evolutie van personen met migratie-achtergrond op basis van het EU15-criterium moet blijvend worden opgevolgd. Ook de beleidsfocus, inclusief het streefcijfer, moet zich op deze groep richten.
- ▶ De SERV en de Commissie Diversiteit kunnen zich vinden in de verruiming van de definitie van personen met een arbeidshandicap naar een handicap of chronische ziekte. Dat is in lijn met het VN-verdrag. De verruiming van de definitie van personen een handicap en chronische ziekte moet wel gepaard gaan met een verhoging van het streefcijfer van 3% naar 3,5%.
- ▶ Het evolueren naar evenredige participatie van personen met een handicap of chronische ziekte kan niet zonder versterkt in te zetten op acties en maatregelen zoals redelijke aanpassingen, rendementsondersteuning en voorbehouden betrekkingen. Daarbij is afstemming op de individuele situatie via het integratieprotocol essentieel.
- ▶ Er moet sterk worden ingezet op draagvlak en een gedeelde verantwoordelijkheid inzake diversiteit en gelijke kansen binnen alle niveaus van de entiteiten. Evaluatie moet ingezet worden als een hefboom voor diversiteit en gelijke kansen bij leidend ambtenaren, HR-medewerkers, selectieverantwoordelijken en leidinggevendenden.
- ▶ Diversiteit en gelijke kansen moeten een verankering krijgen in het wervings- en selectiebeleid. Daartoe moeten er concrete doelstellingen komen over het bereik van de kansengroepen binnen werving en selectie, moet er aandacht zijn voor diversiteit en gelijke kansen bij het gebruik van wervings- en selectie instrumenten en moet worden ingezet op stages en studentenjobsvoor personen uit de kansengroepen.
- ▶ De focus op competenties moet verder worden versterkt als belangrijke bouwsteen van een duurzaam diversiteitsbeleid. Er moet onder meer werk worden gemaakt van een goed werkend EVC-beleid, de uitbouw van een doelgericht en ruim verspreid taalbeleid en het gebruik van realistische en functiespecifieke taaltesten.
- ▶ Er moet dringend actie worden ondernomen om de groeiende ondervertegenwoordiging van vrouwen in het topkader te kenteren. Dat is een verantwoordelijkheid van de ganse Vlaamse Regering.
- ▶ Er moet verder worden ingezet op een gericht beleid inzake arbeidsgerelateerde discriminatie met een concreet actieplan. De doelstelling dat alle gelijkekansen- en diversiteitsplannen van de entiteiten specifiek aandacht besteden aan discriminatievoorkoming en -bestrijding moet een plaats krijgen in het strategisch meerjarenplan.

Advies

1 Situering

Op 14 maart 2016 vroeg Vlaams minister van Bestuurszaken een advies over het Gelijkekansen- en Diversiteitsplan Vlaamse overheid 2016. Dat is het jaarlijkse plan opgesteld door de dienst Diversiteitsbeleid over het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid t.a.v. het eigen personeel van de Vlaamse overheid. Naast het actieplan voor 2016 worden ook drie andere documenten ter advies voorgelegd, met name de beleidsevaluatie gelijkekansen- en diversiteitsbeleid Vlaamse overheid 2015, het ontwerpbesluit wijziging BVR van 24/12/2004 en het strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan Vlaamse overheid 2016-2020. Op 13 januari 2016 lichtte de Vlaamse diversiteitsambtenaar de voorlopige documenten toe op de werkgroep van de Commissie Diversiteit.

De Commissie Diversiteit waardeert de vraag om advies over het jaarlijkse actieplan, maar betreurt de late timing ervan. Op basis van het BVR van 24/12/2004 moet het gelijkekansen- en diversiteitsplan ten laatste tegen 31 december van het voorafgaande jaar worden goedgekeurd door de Vlaamse Regering en moet het worden voorgelegd aan het Vlaams Parlement. Na herhaaldelijk aandringen, verstuurde de Commissie Diversiteit op 10 maart 2016 een brief naar de minister om haar bezorgdheid over het uitblijven van het actieplan en bijhorende adviesvraag te uiten. Ondanks deze late timing neemt de Commissie Diversiteit met voorliggend advies haar rol als overleg- en adviesorgaan tussen sociale partners en kansengroepen inzake evenredige arbeidsdeelname, diversiteit en gelijke kansen in dit dossier in alle ernst op.

De sociale partners en de kansengroepen appreciëren de uitgebreide feedback die de minister ons de afgelopen jaren bezorgde als antwoord op de [voorgaande adviezen van de SERV en de Commissie Diversiteit](#) en hopen dat deze waardevolle uitwisseling kan worden verder gezet.

2 Aanbevelingen

De Vlaamse overheid heeft de afgelopen jaren belangrijke inspanningen geleverd om te komen tot meer diversiteit in het eigen personeelsbestand. De focus ligt daarbij op het realiseren van evenredige participatie en gelijke kansen, zoals decretaal werd vastgelegd op 8 mei 2002. Het strategisch meerjarenplan 2016-2020 en het actieplan 2016 vormen een degelijk geheel dat daar ook toe zal bijdragen.

Maar het realiseren van de streefcijfers voor 2020 blijft een grote uitdaging, ook al staat het behalen ervan voor personen met een handicap of chronische ziekte en personen van buitenlandse afkomst nog niet gelijk aan het realiseren van evenredige participatie. De vooruitgang verloopt zeer traag. Voor personen met een handicap of chronische ziekte wordt zelfs een achteruitgang opgetekend die bij gelijk beleid verder zal doorzetten. Voor personen met een migratie-achtergrond is onduidelijk wat het gevolg zal zijn van de nieuwe definitie. De voorziene besparingen zullen wellicht een negatief effect hebben voor deze groep gezien zij sterker vertegenwoordigd zijn in tijdelijke contracten en in functies op C- en D-niveau en minder sterk in statutaire benoemingen. Ook de vertegenwoordiging van vrouwen in het topkader blijft een belangrijke bezorgdheid. De Vlaamse overheid heeft bovendien de ambitie om binnen het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid ook in te zetten op andere belangrijke thema's zoals genderidentiteit en -expressie en ongekwalificeerd uitgestroomde jongeren.

De SERV en de Commissie Diversiteit hebben kennis genomen van de beleidsevaluatie 2015 en formuleren in voorliggend advies hun gezamenlijke opmerkingen en aanbevelingen met betrekking tot het strategisch meerjarenplan 2016-2020, het actieplan 2016 en het besluit tot wijziging van het BVR van 24/12/2004. We verwijzen ook naar [de adviezen op de voorgaande Gelijkekansen- en diversiteitsplannen van de Vlaamse overheid](#).

2.1 Beperk advisering niet tot het voortgangsrapport

De sociale partners en de kansengroepen vinden het ongehoord dat de adviesrol van de Commissie Diversiteit bij de SERV wordt beperkt tot advisering over het voortgangsrapport en niet meer het jaarlijkse actieplan zoals in het verleden steeds het geval was. De Commissie Diversiteit wil haar adviesrol inzake evenredige arbeidsdeelname, diversiteit en gelijke kansen ook in de toekomst ernstig nemen en vindt het belangrijk om advies te formuleren bij het strategische meerjarenplan en het jaarlijks actieplan inzake gelijkekansen en diversiteit van de Vlaamse overheid. Het actieplan gaat immers over één van de grote werkgevers in Vlaanderen die een belangrijke voorbeeldrol inzake diversiteit moet opnemen. **De SERV en de Commissie Diversiteit dringen er sterk op aan om het besluit tot wijziging aan te passen zodat zowel het strategisch meerjarenplan en als het actieplan ter advies worden voorgelegd aan de Commissie Diversiteit bij de SERV.** Het voortgangsrapport (met streefcijfers, kwantitatieve analyses met betrekking tot evenredige vertegenwoordiging en een kwalitatieve analyse van de gedane inspanningen) en het actieplan vormen daarbij een onlosmakelijk geheel: de acties moeten hun basis hebben in de missie en visie van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid en de vaststellingen in het voortgangsrapport.

2.2 Concretiseer operationele doelstellingen en acties

Het is positief dat de Vlaamse overheid kiest voor diversiteit. In het strategisch meerjarenplan 2016-2020 worden vijf strategische doelstellingen vastgelegd en verder uitgewerkt in operationele doelstellingen. Jaarlijks worden deze vertaald in acties. **De SERV en de Commissie Diversiteit vragen om alle operationele doelstellingen uit het strategisch meerjarenplan en de acties uit het actieplan 2016 voldoende concreet te formuleren zodat duidelijk is wat men wil realiseren en hoe dat zal gebeuren.** Verschillende operationele doelstellingen en ook hun uitwerking in het actieplan 2016 blijven nog te vaag of worden te weinig als actie geformuleerd. Bijvoorbeeld:

- Het is onduidelijk welke concrete realisaties men voor het EVC-beleid tegen 2020 wil behalen (OD 2.5),
- Wanneer is de actie 'investeert in competentiegericht denken bij de selectie' uit het actieplan 2016 gerealiseerd?,
- ...

De commissie stelt ook vast dat er geen concrete acties worden geformuleerd als uitwerking van de operationele doelstellingen 1.2 '*wij integreren diversiteitsaspecten in de evaluatie van leidinggevenden en HR-medewerkers van de Vlaamse overheid*', 1.6 '*wij werken aan een integraal toegankelijke overheid voor personeelsleden en burgers*' en 3.4 '*wij werken de identificatie van de specifieke drempels bij de doorstroom van kansengroepen en mogelijke maatregelen uit*'. Dit zijn nochtans belangrijke thema's waarrond acties noodzakelijk zijn om de vooropgestelde doelstellingen te bereiken.

2.3 Nieuwe definities en streefcijfers

Het strategisch meerjarenplan 2016-2020 bevat een aantal wijzigingen wat betreft de streefcijfers te behalen tegen 2020, de bijhorende definities en hun operationalisatie. Op basis van het wijzigingsbesluit worden deze vastgelegd in het BVR van 24 december 2004. Een belangrijke prioriteit in het actieplan 2016 is het effectief invoeren van deze wijzigingen.

Behoud de monitoring op basis van het EU15-criterium

- De SERV en de Commissie Diversiteit kunnen zich niet vinden in de nieuwe definitie voor personen met een migratie-achtergrond die reeds in het Regeerakkoord 2014-2019 en het actieplan voor 2015 werd aangekondigd. Onder de nieuwe benaming van personen met een buitenlandse afkomst wordt het nieuwe streefcijfer van 10% gekoppeld aan de veel ruimere definitie van het integratiedecreet zonder duidelijke logica. **Voor de commissie moet de beleidsfocus, inclusief het streefcijfer, blijvend liggen op de meest relevante groep in het kader van evenredige arbeidsdeelname, met name de Vesoc-definitie op basis van het EU15-criterium¹.** Beleidsacties gericht op het bereiken van evenredige participatie van deze kwetsbare groep zullen ook de minder kwetsbare groepen ten goede komen, terwijl dat omgekeerd veel minder het geval is. De sociale partners en de kansengroepen gaven daar uitgebreid toelichting bij in hun [advies over het actieplan 2015](#).
- In een reactie op het advies over het actieplan 2015² stelde de minister: *“De dienst diversiteitsbeleid volgt de bezorgdheid van de SERV dat door de aanpassing van de definitie de continuïteit van de monitoring en de evaluatie van het beleid in gevaar dreigt te komen. Om daaraan tegemoet te komen, zal de dienst Diversiteitsbeleid in 2015 zowel op basis van de oude als op basis van de nieuwe definitie gegevens verzamelen en daarmee een duidelijke nulmeting uitvoeren.”* Voor de sociale partners en de kansengroepen kan het dan ook niet dat dit in het actieplan 2016 (SD6, OD5.2, 5.3) sterk wordt beperkt tot *‘(de dienst Diversiteitsbeleid) voert een beperkt proefproject uit met het oog op een mogelijke vergelijking tussen de data van de oude en de nieuwe definitie.’* **Een goede opvolging van het beleid en de impact van de wijziging van de definitie is belangrijk en daarom vraagt de commissie om in het actieplan 2016 op te nemen dat de dienst Diversiteitsbeleid voor 2015 zowel op basis van de oude als de nieuwe definitie de nodige cijfergegevens oplevert.**
- Het is positief dat monitoring van personen met een migratie-achtergrond op basis van het EU15-criterium mogelijk blijft. Dat is op dit moment de best mogelijke operationalisatie van de Vesoc-definitie op basis van administratieve databanken³. **Gezien de relevantie ervan in het kader van evenredige arbeidsdeelname moet ook de evolutie van personen**

¹ 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. In het advies van de Commissie Diversiteit pleit de commissie ervoor om deze definitie te concretiseren om interpretatieverschillen ervan te vermijden. De geconcretiseerde 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 EU15-landen heeft.’*

² Brief minister Liesbeth Homans betreffende ‘Gelijke kansen- en diversiteit – plan 2015 – repliek op het advies van de SERV en de Commissie Diversiteit’ van 23 februari 2015 gericht aan de Commissie Diversiteit.

³ Zie het [advies over monitoring van personen met een migratie-achtergrond](#) en het [bijhorende addendum](#)

met migratie-achtergrond op basis van het EU15-criterium blijvend worden opgevolgd.

Verhoog het streefcijfer voor personen met een handicap of chronische ziekte naar 3,5%

- De uitbreiding van de definitie voor personen met een arbeidshandicap naar een handicap of chronische ziekte is in overeenstemming met het VN-verdrag voor personen met een handicap.⁴ Het is belangrijk dat personen die re-integreren met behulp van een integratieprotocol daar ook onder worden gevat. Re-integratietrajecten zijn een noodzakelijke dienstverlening van de Vlaamse overheid. Uit de cijfers blijkt dat slechts één vijfde van de betrokken personeelsleden die een re-integratietraject volgen ook een erkende handicap hebben en dus onder de oude definitie werden gevat. Deze trajecten vergen een inspanning van de Vlaamse overheid maar de positieve resultaten ervan (slechts 16,9% van de trajecten leiden tot vertrek uit de organisatie) tonen aan dat deze werking ook een belangrijke meerwaarde heeft voor de Vlaamse overheid als geheel. De commissie apprecieert dat er een toelichting over de geplande wijziging van de definitie door de dienst Diversiteitsbeleid aan het Gebruikersoverleg Handicap en Arbeid heeft plaatsgevonden en vraagt om deze aanpak te continueren.
- **Een uitbreiding van de definitie gaat logischerwijze ook gepaard met een verhoging van het streefcijfer voor personen met een handicap of chronische ziekte te verhogen van 3% naar 3,5%.** Volgens de studie die de dienst Diversiteitsbeleid naar aanleiding van het aanpassen van de definities en streefcijfers heeft laten uitvoeren is dat op basis van de huidige verhoudingen op de Vlaamse arbeidsmarkt inzake personen met een handicap en chronische ziekte een realistisch maar haalbaar streefcijfer.⁵

Werk streefcijfers voor tewerkstelling op niveau uit

Evenredige vertegenwoordiging van kansengroepen moet niet enkel een streefdoel zijn voor het algemene plaatje van het personeelsbestand, maar ook voor functies op hoger niveau en het leidinggevend kader.⁶ Daarom herhaalt de commissie haar vraag naar streefcijfers voor tewerkstelling van personen uit de kansengroepen op A- en B-niveau en voor het leidinggevend kader. De indeling in hiërarchische administratieve niveaus A, B, C en D wordt gewijzigd naar een nieuwe manier van classificeren op basis van de functieniveaumatrix die op 1 januari 2017 in voege moet zijn.⁷ **De SERV en de Commissie Diversiteit vragen om binnen de nieuwe functieniveaumatrix streefcijfers te bepalen en op te nemen vanaf het actieplan 2017.**

⁴ 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.

⁵ Deloitte (16 april 2014). Impactevaluatie decreet Evenredige Arbeidsdeelname (EAD) d.m.v. het analyseren en bijsturen van streefcijfers en definities. Diegem, Deloitte.

⁶ Uit analyses blijkt dat personen met een migratie-achtergrond binnen de Vlaamse overheid vaker op D-niveau en minder op A-niveau werken. Verticale doorstroom van deze groep is bovendien quasi onbestaande en velen zijn hoger opgeleid zijn dan het niveau waarop zijn ingeschaald zijn (2014, p. 20). In vergelijking met het totale personeelsbestand van de Vlaamse overheid werken personeelsleden met een migratie-achtergrond vaker op D-niveau (31,3% t.a.v. 18,5%) en minder vaak op A-niveau (16,3% t.a.v. 29,2%). (Dienst Diversiteitsbeleid, 2015, p. 14)

⁷ Homans, L. (2014). Beleidsnota Bestuurszaken 2014-2019. Brussel: Vlaamse Regering.

Monitor van werving en selectie tot en met uitstroom

Om een zicht te krijgen op de nodige verdere stappen richting evenredige arbeidsdeelname is **monitoring van de kansengroepen doorheen het ganse selectieproces en de tewerkstelling bij de Vlaamse overheid noodzakelijk**. Deze monitoring moet een duidelijk zicht geven op de vertegenwoordiging van de kansengroepen:

- binnen de Vlaamse overheid algemeen en de vertegenwoordiging van vrouwen in de kaderfuncties,
- op de verschillende niveaus van tewerkstelling, via verschillende contracten, ...
- in de verschillende stappen van het wervings- en selectieproces, onder meer onder de sollicitanten en op de shortlist van in te vullen vacatures.

Voor personen met migratie-achtergrond wordt de anonieme en automatische telling best uitgebreid naar sollicitanten.

2.4 Draag diversiteit uit op elk niveau in de organisatie

Het inzetten op acties en maatregelen gericht op de aanpak van specifieke drempels moet ondersteund worden door het blijvend inzetten op draagvlak voor en gedeeld eigenaarschap van het beleid inzake diversiteit en gelijke kansen binnen de Vlaamse overheid.

Entiteiten als kernactoren

- Het is belangrijk dat entiteiten, met ondersteuning van de dienst diversiteitsbeleid, zelf verantwoordelijkheid opnemen voor het voeren van een eigen gelijkekansen- en diversiteitsbeleid. Op die manier kan het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid ook worden afgestemd op de noden en de context van de entiteit. **De SERV en de Commissie Diversiteit vinden het positief dat in het wijzigingsbesluit entiteiten worden erkend als de eigenlijke kernactoren van het diversiteitsbeleid.** Dat komt neer op een aanpassing van het besluit naar de feiten.
- Het is belangrijk dat tegelijkertijd wordt ingezet op **een verbeterde ondersteuning van entiteiten**. De dienst Diversiteitsbeleid zet in op meer resultaatgerichte actieplannen en voorziet een intensieve begeleiding van 15 entiteiten in 2016. Het is positief dat de betrokkenheid van sociale partners expliciet zal worden versterkt. Het stimuleren van sterke werkgroepen diversiteit in elke entiteit is daarbij een belangrijk aandachtspunt.
- De **diversiteitsscans**, die door de entiteiten zelf worden ingevuld, zijn daarbij een belangrijk instrument. Tegelijkertijd moet de objectiviteit ervan worden bewaakt en vraagt de commissie om het instrument te evalueren op het vlak van effectiviteit vóór de opmaak van een nieuw strategisch meerjarenplan.

Versterk het mandaat van diversiteitsambtenaren

- Op basis van het wijzigingsbesluit krijgt de diversiteitambtenaar van elke entiteit een belangrijke verantwoordelijkheid. In Art. 7, 7° van het wijzigingsbesluit staat *'Elke entiteit stelt onder de personeelsleden minstens één verantwoordelijke aan ter ondersteuning van de entiteit in zijn beleid met betrekking tot evenredige participatie, gelijke kansen en diversiteit.'* De commissie gaat er van uit dat dit gaat over het aanstellen van een diversiteitsambtenaar in elke entiteit. Deze persoon krijgt onder meer volgende

verantwoordelijkheden (Art. 8, §4 van het BVR): het coördineren van het voortgangsrapport en actieplan, het ondersteunen van het management bij het uitvoeren van het beleid met betrekking tot evenredige participatie, gelijke kansen en diversiteit en het sensibiliseren van personeelsleden, personeelsverantwoordelijken en leidinggevenden inzake gelijke kansen en diversiteit. Uit de beleidsevaluatie blijkt echter dat diversiteitsambtenaren niet altijd inspraak krijgen, weinig tijd krijgen voor hun opdracht, vaak enkel kunnen investeren in hun rapporteringsfunctie en het bijwonen van de Commissie Diversiteit binnen de Vlaamse overheid. **Voor de commissie moet daarom ook het mandaat van de diversiteitsambtenaar worden versterkt zodat ze hun verantwoordelijkheid ook effectief kunnen opnemen. Dat zou een vertaling moeten krijgen in het wijzigingsbesluit.**

- De SERV en de Commissie Diversiteit staan achter het principe om **de commissie diversiteit van de Vlaamse overheid, waar de diversiteitsambtenaren elkaar ontmoeten, verder uit te bouwen tot een adviserend experten-orgaan.** Het blijft echter onduidelijk hoe dat concreet zal worden gerealiseerd.

Op alle niveaus de diversiteitsvisie onderschrijven en uitdragen

Het versterken van de verantwoordelijkheid van de diversiteitsambtenaren neemt niet weg dat ook leidend ambtenaren en hun management- en directiecomités hun engagement voor diversiteit en gelijke kansen zichtbaar moeten opnemen. Daarnaast spelen ook HR-medewerkers, selectie- en rekruteringsverantwoordelijken en het middenkader een belangrijke rol.

- **Leidend ambtenaren** vormen een zeer belangrijke hefboom om cultuurverandering en de diversiteitsgedachte top-down in de organisatie te ondersteunen. In dat opzicht is het positief dat de dienst Diversiteitsbeleid voor het eerst alle entiteitsrapporten inzake diversiteit aan de functioneel bevoegde ministers, de leidend ambtenaren en de diversiteitsambtenaren heeft bezorgd. Het blijft echter onduidelijk in welke mate deze rapporten ook effectief een plaats krijgen in de evaluaties van de leidend ambtenaren.
 - De sociale partners en de kansengroepen onderstrepen opnieuw dat ze een **sterk engagement verwachten van de functionele ministers** om de entiteitsrapporten effectief te gebruiken in de evaluatie van de leidend ambtenaren.
 - Alle leidend ambtenaren zouden op een positieve manier moeten worden aangesproken om in te zetten op diversiteit binnen hun entiteit. **De commissie vraagt om hier rond een duidelijke strategie te ontwikkelen.** De gespreksronde van de dienst Diversiteitsbeleid kan daar een belangrijke plaats in krijgen. Leidend ambtenaren zouden ook aangesproken kunnen worden om de trekkersrol van één van de personeelsnetwerken gericht op een bepaalde kansengroepen voor één jaar op zich te nemen.
- Diversiteitsparameters en –indicatoren zouden een belangrijk hefboom kunnen vormen in de evaluatie van **HR-medewerkers, rekruterings- en selectieverantwoordelijken en het middenkader.** Dat was ook opgenomen in het actieplan 2015. Op basis van het antwoord op een schriftelijke vraag in het Vlaams parlement⁸ blijkt dat de dienst Diversiteitsbeleid

⁸ Schriftelijke vraag nr. 61 van 21 oktober 2015 over de evaluatie van ambtenaren en het criterium diversiteit.

daar een opdracht voor heeft uitgeschreven. De commissie vraagt meer duidelijkheid over deze opdracht, de voorziene resultaten en timing.

- **Leidinggevenden** spelen een belangrijke rol bij het uitvoeren van het diversiteitsbeleid. Het is cruciaal dat zij de diversiteitsvisie van de entiteit onderschrijven en oog hebben voor diversiteit. In het actieplan 2015 was het opnemen van diversiteit in het ontwikkeltraject van leidinggevenden opgenomen. Dit is opnieuw terug te vinden in het strategisch meerjarenplan 2016-2020 maar de commissie mist concrete stappen om dat te realiseren.
- In het strategisch meerjarenplan is de focus op **een kwaliteitsvolle neutrale dienstverlening** een onderdeel van het structureel verankeren van diversiteit in de organisatiestructuur. In het actieplan 2016 wordt een opleiding voor het personeel voorzien en het verduidelijken van de aspecten gelijke kansen, gelijkwaardige behandeling en neutraliteit in de deontologische code van de Vlaamse overheid. De commissie vraagt om duidelijk aan te geven dat neutraliteit zich richt op het neutraal handelen van personeelsleden.⁹

Diversiteitsgedachte integreren in de externe communicatie

- Het is belangrijk dat de Vlaamse overheid werkt aan het **opbouwen van vertrouwen in de overheid als werkgever bij de kansengroepen**. Deze groepen zien de Vlaamse overheid nog te weinig als werkgever met mogelijkheden voor een duurzame tewerkstelling. Het is essentieel om het open werkgeverschap van de overheid in de beeldvorming te hanteren. Dat impliceert een aanwervingsbeleid gebaseerd op universal design, het zichtbaar maken van diversiteit binnen de overheid, inzetten op bewustwording van stereotype beeldvorming bij de personeelsleden, ... Deelname aan initiatieven zoals Duo-day kunnen een meerwaarde opleveren. De overheid moet zichzelf ook bekendmaken als werkgever die inzet op diversiteit bij organisaties die zich richten tot de kansengroepen, er moet geïnvesteerd worden in een goede communicatie tussen de entiteiten, de VDAB en partners en de organisaties gericht op de kansengroepen, ...
- De diversiteitsgedachte integreren in de externe communicatie impliceert ook dat er verder wordt ingezet op **integrale toegankelijkheid** (websites, dienstverlening, gebouwen, ...) volgens de principes van universal design.
- Een belangrijk aspect in het uitdragen van de diversiteitsgedachte is het inbouwen van garanties dat de doelstellingen van het eigen gelijkekansen- en diversiteitsbeleid bij **overheidsopdrachten** zoveel mogelijk worden gediend.¹⁰ De Commissie Diversiteit werkte in voorgaande adviezen daarover een aantal concrete voorstellen uit.¹¹

2.5 Veranker diversiteit en gelijke kansen in het wervings- en selectiebeleid

Het diversiteitsbeleid, werving en selectie en het personeelsbeleid werden in het Agentschap voor het Overheidspersoneel (AgO) ondergebracht. Voor de SERV en de Commissie Diversiteit

⁹ Zie ook het [advies over het gelijkekansen- en diversiteitsplan 2015](#).

¹⁰ Zie ook het [advies over het gelijkekansen- en diversiteitsplan 2015](#).

¹¹ Zie de adviezen [over het gelijkekansen- en diversiteitsplan 2015](#), [over hooggeschoolde oud- en nieuwkomers](#) en [over het gelijkekansen- en diversiteitsplan 2014](#).

moet dat zorgen voor een structurele verankering van diversiteit en gelijke kansen in het algemeen wervings- en selectiebeleid en het ruimere HR-beleid van de Vlaamse overheid. De dienst Diversiteitsbeleid en de andere diensten binnen AgO moeten daartoe een sterke samenwerking uitbouwen en een stimulerende en ondersteunende rol opnemen. Er moeten duidelijke richtlijnen komen voor de entiteiten als kernactoren van het diversiteitsbeleid die worden opgevolgd in de diversiteitsscans.

Concrete doelstellingen over het bereik binnen werving en selectie

Om de algemene streefcijfers te bereiken en effectief stappen te zetten naar evenredige participatie van kansengroepen binnen de Vlaamse overheid is het essentieel om in te zetten op het bereik van de kansengroepen in het wervings- en selectiebeleid. Ook in tijden van besparingen is dat belangrijk. Kwantitatieve en kwalitatieve streefdoelen over het bereik van de kansengroepen in de verschillende stappen van het selectieproces moeten dienst doen als concreet groepspad naar een meer diverse overheid. Deze doelstellingen moeten gelden voor alle aanwervingen bij de Vlaamse overheid. De commissie vraagt om **concrete afspraken vast te leggen met de entiteiten over:**

- Het hanteren van **concrete streefcijfers voor werving- en selectie** en het opmaken van een groepspad om deze binnen de vooropgestelde termijn te realiseren,
- Het opmaken van **ambitieuze streefcijfers voor het aandeel sollicitanten** uit de kansengroepen.

In antwoord op dezelfde aanbevelingen in het advies over het actieplan 2014 liet de minister weten dit voorstel verder te willen onderzoeken.¹² Alvorens meteen streefcijfers voor sollicitanten in te voeren, wilde de minister eerst een zicht krijgen op de mogelijkheden en hinderpalen om sollicitanten uit te kansengroepen te monitoren. De commissie vraagt een stand van zaken rond dit onderzoek.

Deze concrete doelstellingen moeten gepaard gaan met een volgehouden sensibilisering vanuit de dienst diversiteitsbeleid en het ondersteunen van entiteiten om voldoende kandidaten uit de kansengroepen te bereiken. De voorziene acties die inzetten op een goede arbeidsmarktcommunicatie en het gebruik van diverse communicatiekanalen om het bereik van de doelgroepen bij werving en selectie te verbeteren zijn positief en belangrijk. Er moet blijvend worden ingezet op het verbeteren van de kennis bij leidinggevenden en personeelsdiensten over de doelgroepen en de bestaande instrumenten. Toegewezen consultants en de (update van de) mailing list zouden tot de standaardprocedure moeten behoren. Stimuleer ook dat er contacten worden gelegd met de gespecialiseerde sector, met universiteiten en hogescholen, ... om een verhoogde instroom te organiseren.

Wervings- en selectie-instrumenten

De sociale partners en de kansengroepen vinden het **positief dat er acties worden opgezet gericht op diversiteit en gelijke kansen bij het gebruik van wervings- en selectie-instrumenten** zoals het promoten van neutrale (pre)selecties en het uitwisselen van goede praktijken inzake redelijke aanpassingen bij werving en selectie. Maar er is meer ambitie mogelijk:

¹² Brief minister Geert Bourgeois betreffende 'Gelijke kansen- en diversiteit – plan 2014 – reплик op het advies van de SERV en de Commissie Diversiteit' van 20 december 2013 gericht aan de Commissie Diversiteit.

- Het gebruik van divers samengestelde jury's is één van de maatregelen die ongewenste effecten voor de kansengroepen kan vermijden. De SERV en de Commissie Diversiteit vragen een meer ambitieuze doelstelling en **een kader uit te werken voor het consequent gebruik van divers samengestelde jury's bij selectiegesprekken.**
- Cv-screening vormt vaak een belangrijk struikelblok voor de kansengroepen in de selectieprocedure. Het is positief dat deze cv-screening onder de loep zal worden genomen en selectoren alert zullen worden gemaakt op de gevaren van uitsluiting van talenten van de kansengroepen. De commissie vraagt om ook werk te maken van **duidelijke criteria voor cv-screening** met focus op competenties en talenten en het objectief in kaart brengen ervan. Er moet ingezet worden op een competentiegericht sollicitatieformulier.
- Het Vlaams personeelsstatuut (VPS) bepaalt dat bij gelijkwaardige kandidaten in de eindselectie de voorkeur moet gaan naar de kandidaat uit een kansengroep waarvoor het streefcijfer nog niet werd behaald. Monitoring hiervan is positief, maar nog belangrijker is om entiteiten hierover te sensibiliseren.
- Daarnaast kan ingezet worden op het gebruik van open vragen (in plaats van multiple choice), multimediale technologieën en selecties op basis van een globaal oordeel van de competenties in plaats van elke fase van het selectieproces eliminatief te maken.

Zet in op stages en studentenjobs

Stages en studentenjobs kunnen een belangrijk instroomkanaal vormen voor de kansengroepen. Via die weg kunnen ze de mogelijkheid krijgen om kennis te maken met de Vlaamse overheid en werkervaring op te doen. Ze kunnen een belangrijke tussenstap zijn bij de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt en leiden tot een verdere tewerkstelling binnen de Vlaamse overheid. Voor de entiteiten zijn het interessante kanalen om diversiteit op de werkvloer te introduceren en stappen te zetten naar een meer divers personeelsbestand.

In het advies over het actieplan 2015 drong de commissie aan op **haalbare maar uitdagende streefcijfers voor jobstudenten en stagiairs.** Het is positief dat deze nu werden vastgelegd en samen gaan met het uitwerken van een stagebeleid.

Om via deze stages en studentenjobs ook effectief een verhoogde instroom van personen uit de kansengroepen te realiseren, vragen de SERV en de Commissie Diversiteit om:

- **Alle vacatures voor deze stages en studentenjobs algemeen bekend** te maken en sterk in te zetten op het bereik van kandidaten uit de kansengroepen,
- Voldoende aandacht te besteden aan de **opmaak van een passend profiel** en aangepaste taalvereisten,
- Een **duidelijke communicatie te voorzien inzake redelijke aanpassingen** voor personen met een handicap of chronische ziekte,
- Steeds **voldoende kwaliteitsvolle trajecten** te garanderen,
- De notie van het nieuwe duaal leren een plaats geven in de uitwerking van de diverse stageplaatsen.

In het kader van de verhoogde instroom van asielzoekers moet worden ingezet op **voldoende stageplaatsen en taalstages voor inburgeraars** in het verlengde van de afspraken tussen VDAB en het Agentschap Integratie en Inburgering.

2.6 Ga voor een competentiegerichte benadering

De focus op competenties en het objectief in kaart brengen daarvan is een belangrijke bouwsteen van een duurzaam diversiteitsbeleid. Structurele drempels die verhinderen dat de competenties en talenten van bepaalde groepen ook effectief een plaats krijgen binnen de Vlaamse overheid moeten worden aangepakt. Voor de Vlaamse overheid zijn deze drempels al in kaart gebracht (o.a. focus op diploma's, nationaliteitsvoorwaarde, toegankelijkheid, ...). Het is positief dat er blijvend aandacht gaat naar het inventariseren ervan, maar daarnaast moet werk worden gemaakt van concrete acties om deze drempels aan te pakken zodat inclusie mogelijk wordt. Een aantal van deze drempels en de aanpak ervan komen elders in dit advies al aan bod, daarnaast vragen we om werk te maken van volgende elementen.

- 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.
- 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 wel over de juiste competenties beschikken¹³. 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.
- Bij statutaire betrekkingen blijft de zogenaamde nationaliteitsvoorwaarde een belangrijke drempel voor de tewerkstelling van personen met een migratie-achtergrond bij de Vlaamse overheid. Gezien artikel 10, tweede lid van de grondwet op 24 april 2014 voor herziening vatbaar is verklaard, moet volop worden ingezet op het opheffen van de nationaliteitsvoorwaarde tijdens de huidige federale regeerperiode. Het is positief dat de minister en de dienst Diversiteitsbeleid hun federale collega's hierover al hebben aangesproken.¹⁴ De SERV en de Commissie Diversiteit dringen er op aan om **het opheffen van de nationaliteitsvoorwaarde, zowel vanuit de dienst Diversiteitsbeleid zoals gepland in het actieplan 2016 als vanuit de Vlaamse Regering, blijvend aan te kaarten op federaal niveau**. In tussentijd is het belangrijk dat bij vacatures voor contractuelen duidelijk wordt gecommuniceerd dat er geen nationaliteitsvoorwaarde is.

¹³ Zie het [advies over hooggeschoolde oud- en nieuwkomers](#)

¹⁴ Zie schriftelijke vraag Vlaams Parlement, nr. 949 van 25 september 2015.

- In eerdere adviezen drong de Commissie Diversiteit aan op het ontwikkelen van **een goed doordacht, doelgericht en ruimer verspreid taalbeleid** binnen de Vlaamse overheid. Taalondersteuning op de werkplek is daar een belangrijk aspect van. Maar daarnaast moet er aandacht zijn voor klare taal in vacatures, gepaste taalvereisten die zijn afgestemd op de vaardigheden die nodig zijn in een functie, het vermijden van verborgen negatieve effecten voor anderstaligen in selectietesten, voldoende ondersteuning na de aanwerving zoals taalcoaching, enzovoort. De doelstelling in het strategisch meerjarenplan 2016-2020 om in alle entiteiten een taalbeleid te voeren, de concrete start met een proefproject bij het facilitair bedrijf van de Vlaamse overheid en de aandacht voor taalondersteuning op de werkvloer zijn belangrijke positieve stappen. De commissie vraagt om hier verder werk van te maken en verwijst naar het [advies inzake taalbeleid op de arbeidsmarkt](#) dat ook heel wat aanbevelingen bevat die door de Vlaamse overheid kunnen worden opgenomen.
- Een beleid gericht op competenties en talenten maakt gebruik van realistische en functiespecifieke taaltesten waarbij ook NT2-certificaten worden erkend. De bestuurstaalwet bepaalt echter dat enkel de Vast Wervingssecretaris bevoegd is om bewijzen van taalkennis uit te reiken. Voor de Vlaamse overheid is dat Selor. De procedure is echter vrij lang en de zeer lage slaagpercentages blijven verontrustend. 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.

2.7 Zet sterker in op acties voor personen met een handicap of chronische ziekte

Verder evolueren naar een evenredige vertegenwoordiging van personen met een handicap of chronische ziekte kan niet zonder versterkt in te zetten op acties en maatregelen voor deze doelgroep. De SERV en de Commissie Diversiteit doen daarbij volgende aanbevelingen:

- Voor personen met een handicap of chronische ziekte is het cruciaal dat **het toekennen van maatregelen wordt afgestemd op de individuele situatie van de persoon**. Hiermee moet rekening worden gehouden bij de uitwerking en hervorming van maatregelen voor deze doelgroep en bij de concrete toepassing ervan. Het huidige **integratieprotocol** is daarbij een belangrijk en goed instrument voor de concrete toepassing van maatregelen.
- Rendementsondersteuning** is een belangrijk middel voor personen met een handicap of chronische ziekte om te kunnen participeren.

 - Maatwerk betekent hier onder meer dat het budget dat in de individuele situatie wordt toegekend is aangepast aan de ondersteuningsnoden. 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 commissie vindt het een gebrek aan ambitie van de Vlaamse Regering dat dit voorstel niet werd weerhouden.
 - De hervormde maatregel biedt geen oplossing voor het rendementsverlies waar personen met een handicap of chronische ziekte soms mee worden geconfronteerd. De besparingen binnen de Vlaamse overheid gebeuren echter in personeelsaantallen. Personen met een handicap of chronische ziekte werken vaak deeltijds of zijn

regelmatig afwezig maar worden toch als volwaardige voltijdse kracht geteld. We pleiten er daarom voor om het rendementsverlies of het deeltijds werk van personen met een handicap of chronische ziekte om te zetten naar de reële verhouding tot de voltijdse tewerkstelling.

- **Redelijke aanpassingen** zijn, zeker in een context van vergelijkende selecties, essentieel om de competenties en talenten van personen met een handicap en chronische ziekte een plaats te geven binnen de Vlaamse overheid. Ze vormen een recht maar mogen geen onevenredige belasting vormen voor de werkgever.
 - De commissie vraagt om steeds constructief in te gaan op de individuele vragen naar redelijke aanpassingen en minimaal een gemotiveerd negatief antwoord te voorzien.
 - Redelijke aanpassingen hangen steeds samen met de individuele context en werkplek. Er zijn geen algemeen geldende redelijke aanpassingen voor alle personen met een handicap of chronische ziekte. Voor bepaalde personen zou arbeidsduurverkorting een vorm van redelijke aanpassing kunnen zijn. Het integratieprotocol is een goed instrument om concreet vorm te geven aan de redelijke aanpassingen en deze op te volgen.
 - Het is ook belangrijk dat entiteiten steeds een beroep kunnen doen op de experten van de VDAB en partners in functie van redelijke aanpassingen in werving en selectie.
- **Voorbehouden betrekkingen** kunnen de instroom van personen met een handicap of chronische ziekte mogelijk maken doordat de vergelijkende selectie uit de gewone vacatures wegvalt. De commissie vraagt om daarbij specifiek in te zetten op het aantrekken van voldoende kandidaten (zie onderdeel 2.5).
- De **uitbesteding aan maatwerkbedrijven** kan voor de SERV en de Commissie Diversiteit een belangrijke bijdrage leveren aan de onrechtstreekse tewerkstelling van laaggeschoolde personen met een handicap of chronische ziekte. Er zijn wel belangrijke voorwaarden:
 - De samenwerking tussen de Vlaamse overheid en maatwerkbedrijven moet daarbij steeds inspelen op de expliciete doorstroomdoelstelling van het collectieve maatwerk.
 - Inzetten op uitbesteding aan maatwerkbedrijven mag geen verdringing inhouden van de doelstelling van tewerkstelling van personen met een handicap en chronische ziekte binnen de Vlaamse overheid zelf en daarom steeds een tijdelijke maatregel zijn die nooit kan gelden voor het volledige streefcijfer.

Datzelfde geldt volgens de commissie overigens ook voor reguliere bedrijven.

- De sociale partners en de kansengroepen moedigen de **verdere uitbouw van het re-integratiebeleid** aan, het is een belangrijke thematiek voor de tewerkstelling van personen met een handicap of chronische ziekte.
- **Jobcoaches** kunnen een positief effect hebben bij alle instrumenten en maatregelen gericht op personen met een handicap of chronische ziekte. Ze moeten een plaats krijgen naast het gebruik van de expertise van de VDAB en partners, het integratieprotocol, ondersteunende maatregelen en communicatie met de persoon in kwestie.

2.8 Zet in op een betere genderbalans in het topkader

De commissie vraagt om dringend actie te ondernemen om de groeiende ondervertegenwoordiging van vrouwen in het topkader te kenteren en vraagt opnieuw dat de ganse Vlaamse regering het engagement opneemt om de genderbalans binnen het totaalplaatje van topambtenaren te bewaken. De SERV en de Commissie Diversiteit delen

daarbij de bezorgdheid van het voorzitterscollege over de groeiende ondervertegenwoordiging van vrouwelijke ambtenaren in het topkader, zoals in de nota aan de Vlaamse Regering wordt meegegeven.

2.9 Een gericht beleid inzake arbeidsgerelateerde discriminatie

- In eerdere adviezen wezen de sociale partners en de kansengroepen reeds op de voorbeeldfunctie van de Vlaamse overheid wat betreft de aanpak van discriminatie. Het is dan ook positief dat dit in het strategisch meerjarenplan wordt vertaald in een operationele doelstelling (OD 3.5): *'wij tekenen een antidiscriminatiebeleid uit en voeren een preventiebeleid'*. Het actieplan 2016 maakt daarbij duidelijk dat het beoogde resultaat een duidelijk en transparant kader over discriminatie en neutraliteit is, met de daarbij horende preventie-, controle- en bestraffingsprocedure. Het is positief dat bij de uitwerking van acties aansluiting wordt gezocht bij bestaande initiatieven, zoals het eDiv-instrument van Unia.
- De SERV en de Commissie Diversiteit kijken uit naar **het concreet actieplan discriminatievoorkoming en –bestrijding** dat voor 2016 wordt aangekondigd en zullen ingaan op de bijhorende adviesvraag. De commissie vraagt wel om deze actie **ook expliciet op te nemen in de lijst van acties van het actieplan 2016**.
- In het actieplan 2016 wordt vermeld dat het op langere termijn **de doelstelling is dat alle gelijkekansen- en diversiteitsplannen van de entiteiten specifiek aandacht besteden aan discriminatievoorkoming en -bestrijding**. Dat moet ook expliciet in het strategisch meerjarenplan 2016-2020 worden opgenomen.