Gelijke Kansen en Diversiteit in de Vlaamse overheid, jaarrapport 2013, Ingrid Pelssers (begeleidend document bij de prezi-presentatie)

*Facts & Figures*

*Hoe divers is de Vlaamse overheid?*

24 % vrouwelijke topmanagers in 2011 komt neer op een status quo in vergelijking met 2010.

In 2011 daalde het aantal vrouwen bij het leidinggevend middenkader licht naar 28 %. In 2010 haalden we nog een cijfer van 29%.

De Vlaamse overheid telt nu 1.228 geregistreerde personeelsleden met een migratieachtergrond, ofwel 2,8 %. Dat betekent een lichte winst van 43 mensen in vergelijking met 2010 (2,7%).

Met 549 geregistreerde personeelsleden met een handicap of chronische ziekte (arbeidshandicap) behalen we een status quo van 1,2% in vergelijking met 2010.

*Wat hebben we gedaan en waar willen we extra op inzetten? Enkele voorbeelden.*

GENDER

Vlechtwerk: 100 personeelsleden van de Vlaamse overheid namen in 2012 deel aan de dertiende en veertiende reeks van *Vlechtwerk*, de achtste jaargang. 75 van hen waren vrouwen. In 2013 wordt een vijftiende reeks georganiseerd.

Internationale Vrouwendag: het vrouwendagevenement van 2013 zal zich richten tot vrouwelijke personeelsleden die zich afvragen hoe ze kunnen doorgroeien naar de functie van afdelingshoofd bij de Vlaamse overheid. Zij zullen concrete informatie krijgen over de wervings- en selectieprocedure en inspirerende afdelingshoofden zullen hen vertellen hoe zij zich destijds voorbereid hebben op hun leidinggevende functie.

Wo\_Mentoring: is gericht op een vlottere doorstroming van talentvolle medewerkers, in het bijzonder vrouwen, naar de functie van afdelingshoofd. Het programma koppelt **15 medewerkers (mentees) die afdelingshoofd willen** worden aan evenveel **afdelingshoofden (mentoren)** die hun ervaring en kennis willen delen. Met hen ontdekken de (jongere) collega’s of ze al klaar zijn om door te groeien en/of welke competenties ze nog moeten bijschaven. Is in 2012 opgestart en heeft een doorlooptijd tot 2013.

HANDICAP–CHRONISCHE ZIEKTE

Tegen eind 2014 moet de Vlaamse overheid 6 % minder personeelsleden tellen dan in 2009. Vandaar een oproep om 549 [geregistreerde collega's met een handicap of chronische ziekte](http://www.bestuurszaken.be/medewerkers-met-een-handicap-chronische-ziekte) buiten de groep te houden waarop de 6 % personeelsreductie van toepassing is.

Blijvend inzetten op instrumenten die ervoor zorgen dat mensen ondersteund worden op de werkvloer: rendementsondersteuning, arbeidspostaanpassingen en voorbehouden betrekkingen (VB).

Systeem van VB blijft onderbenut: 11 in 2010 en 8 in 2011. Ter vergelijking: in 2009 waren er 39 vacatures die als VB werden aangeboden.

Volgehouden inspanningen blijven lonen: met een score van ruim 63% voor basistoegankelijkheid doen de websites van de Vlaamse overheid het veel beter dan de gemiddelde Belgische website (12%).

Broodje Divers: op 4 juni 2012 lanceerde Emancipatiezaken Broodje Divers, een reeks van sensibiliserende lunchbijeenkomsten waarop ervaringsdeskundigen van de Vlaamse overheid getuigen over diversiteit op het werk. Het thema van het eerste *Broodje Divers* was ‘onzichtbare aandoeningen’.

Reïntegratiebeleid: de Vlaamse overheid wil medewerkers met langdurige gezondheidsproblemen helpen bij hun terugkeer naar het werk. De dienst Emancipatiezaken trekt het deelproject over reïntegratie (binnen het sleutelproject Modern HR-beleid).

NIEUWE VLAMING

Hoewel het aantal jobstudenten bij de Vlaamse overheid daalt, is er een positieve tendens voor de jobstudenten met een migratieachtergrond. Hun percentage zit al vier jaar in stijgende lijn. Met 7,7 % komt het al dicht in de buurt van het streefcijfer van 8 %.

Taalbeleid: de slaagpercentages op de artikel 7 taaltesten van Selor zijn bedroevend laag. Op vraag van de dienst Emancipatiezaken maakte het Brusselse Huis van het Nederlands in 2012 een overzicht van de dienstverlening met betrekking tot NT2 in Vlaanderen (Nederlands als Tweede Taal). Dankzij de leidraad kunnen personeelswerkers die taalproblemen vaststellen onder hun personeel gericht op zoek gaan naar de juiste taalondersteuning. Medewerkers met een migratieachtergrond die aan hun taalvaardigheid willen werken, kunnen zich bij hun personeelsdienst informeren.

Socio-economische monitoring: samen met een aantal partners binnen het Departement Bestuurszaken start de dienst Emancipatiezaken in 2013 een proefproject op om de methode van socio-economische monitoring te operationaliseren bij de Vlaamse overheid. Bij socio-economische monitoring worden gegevens uit verscheidene administratieve databanken uitgewisseld om de nationaliteit(shistoriek) van personeelsleden na te gaan. Als dat pionierswerk een positief resultaat oplevert, zal het uitvoeringsbesluit van 24 december 2004, waarin alleen van vrijwillige registratie sprake is, aangepast worden. Het project zal overigens alleen uitgevoerd worden als het kan gebeuren binnen de contouren van de huidige privacywetgeving, een absolute voorwaarde.

HOLEBI

Tussen september 2011 en augustus 2012 waren er 6 bijeenkomsten, met gemiddeld 28 deelnemers voor het netwerk Overuit. Overuit raakt stilaan beter bekend bij de Vlaamse overheid. Er is ook telkens een goede mix van deelnemers: mannen en vrouwen, jong en oud, holebi’s en hetero’s.

Een 90tal vertrouwenspersonen, maatschappelijk assistenten, emancipatieambtenaren, verpleegkundigen en medewerkers van personeelsdiensten van de Vlaamse overheid namen op 3 mei 2012 deel aan de Ho-Le-Bizondere *Workshop* die de dienst Emancipatiezaken organiseerde. Onder leiding van een externe diversiteitscoach leefden de deelnemers zich in de leefwereld van holebi- en transgendercollega’s in en bespraken ze hoe ze bij hun professioneel handelen ook meer alert kunnen zijn voor de noden van die collega's.

EN VERDER

Na anderhalf jaar liep in mei 2012 de *Alleen Jammer*-campagne af, een reeks van 7 affiches waarop Vlaamse ambtenaren uit de kansengroepen hun nek uitstaken voor meer diversiteit. Onder het motto “*Alleen jammer dat u zo ambtenaar bent …”* hield Emancipatiezaken een afrondende flyer-actie. Ruim 1 800 mensen vulden daarna een online enquête over de campagne in. Maar liefst 9 op de 10 Vlaamse ambtenaren geven daarin aan dat ze een diverse werkvloer belangrijk vinden. 47% is zelfs zeer uitgesproken in zijn mening. Een grote meerderheid van de respondenten zegt dat de campagne hen effectief heeft doen nadenken over gelijke kansen.

INTEGRATIE VAN DE DIVERSITEITSPLANNEN

Overgangsjaar 2012

* 7 % van de entiteiten zijn al helemaal mee en integreerden hun gelijkekansen- en diversiteitsplan volledig in het ondernemingsplan 2012 en het jaarrapport 2011.
* 37 % van de entiteiten namen hun gelijkekansen- en diversiteitsplan al op in het ondernemingsplan 2012, maar evalueerden 2011 nog niet in hun jaarrapport 2011, wel in een apart stramien.