

Verslag workshop '(In)visible minorities: Werken bij de Overheid'

Open Forumdag 11/10/2008

Sprekers: François Florizoone (François Florizoone, de kabinetschef van federaal minister van Ambtenarenzaken en Overheidsbedrijven Inge Vervotte), Monica Deconinck (OCMW-voorzitter en Antwerps schepen van diversiteit en sociale zaken), Ingrid Pelssers (Oprachthouder Dienst Emancipatiezaken Vlaamse overheid), Mohamed Chakkar (vertegenwoordiger Minderhedenforum)

Moderator: Chris De Nys (VRT)

De sprekers worden in het verslag aangeduid met afkorting: FF (François Florizoone), MD (Monica Deconinck), IP (Ingrid Pelssers), MC (Mohamed Chakkar), MOD (Moderator)

perceptie, statistieken en de realiteit van de werkvloer

De workshop vat aan met een projectie van 3 affiches betreffende het diversiteitsbeleid van de 3 vertegenwoordigde overheden (Federaal, Vlaanderen, Antwerpen). Er wordt de deelnemers gevraagd om aan te geven welke overheid zij denken die het meest divers is. De deelnemers geven de Federale en de Vlaamse overheid beiden 11 stemmen, Antwerpen krijgt er 3.

De federale overheid diversiteit is een verrijking

De federale overheid werkt eraan
Werk je mee?
> www.voordiversiteit.be

be

Word een gezicht van De Lijn

Wij zoeken nieuwe medewerkers m/v

Wilt je een job met toekomst? Dan zit je bij De Lijn helemaal goed. We zijn een grote organisatie, in een sector die steeds belangrijker wordt. En we bieden werk in heel Vlaanderen, dus ook bij jou in de buurt, 's ocht of 's avonds, 's ocht of 's avonds, 's ocht of 's avonds - ja krijgt alle kansen om door te groeien en hebt tegelijkertijd een grote werkzekerheid. Bovendien help je mee aan het vervullen van een mooie opdracht: duurzame mobiliteit voor iedereen!

Solliciteer nu op www.delijn.be/jobs • 070 220 200

De Lijn biedt gelijke kansen voor iedereen. Kwaliteiten zijn belangrijker dan leeftijd, geslacht, etnische afkomst en nationaliteit.

Hoe stel je als gekleurde agent iemand gerust die eigenlijk schrik voor je heeft?

Om bij de politie van Antwerpen te werken, moet je velen in je schouder steken. Zeker als gekleurde agent. Hoe help je bijvoorbeeld iemand die je niet kent maar wel jouw huidskleur ziet? Hoe ga je om met mensen die je niet kennen maar die wel met mensen kunnen omgaan, verspreiden en betrouwen zijn, en een groot hart voor je dus hebben. Niet eenvoudig, maar het is erger als niet aan te beginnen.

Deelname 2008 of ga naar www.begintmaansaansaan.be voor meer informatie over een job bij de politie van Antwerpen. Of neem voor de afbeelding op zijn taart op de Culinair.

DE POLITIE VAN ANTWERPEN.
BEGIN ER MAAR EENS AAN.
08 00 62 333 / www.begintmaansaansaan.be

1 Stad is van iedereen.

Daarna werd er gekeken naar de werkelijke cijfers. Daaruit blijkt dat de Federale overheid enkel cijfers heeft over nationaliteit. De Vlaamse overheid heeft 1,5% ambtenaren van allochtone origine. Antwerpen scoort het best met 6,96%.

Aandeel nationaliteit / origine	2004	2006	2007	2008
BE (ambtenaar is non-EU-15)	0,55 %	-	-	0,65 %
VL (ambtenaar, ouder of grootouders zijn non-EU-15)	-	0,40 %	1,10 %	1,50 %
Apen (ambtenaar is non-EU-15 of heeft vreemde naam)	-	-	6,52 %	6,96 %

Er wordt de panelleden gevraagd of ze een verklaring hebben voor het verkeerd inschatten van mate van diversiteit bij de verschillende overheden door het publiek.

FF: Bij de federale overheid is er geen definitie van origine, we kijken enkel naar de nationaliteit, dit is veel strikter van de Vlaamse definitie. In werkelijkheid ligt de diversiteit bij de federale overheid veel hoger. Persoonlijk ben ik voorstander van de Vlaamse definitie maar die heeft ook zijn beperkingen. Het gevaar schuilt er in dat je mensen kan gaan stigmatiseren, niet iedereen wil het label 'allochtoon' opgekleefd krijgen.

MOD: Is het niet belangrijk om het meten? Meten is toch weten?

FF: Ja, dat is zeker zo. Maar je moet ook stilstaan bij de realiteit van de dagelijkse praktijk. Toen ik directeur was bij de RVA werkte ik samen met 34 nationaliteiten. Ik probeerde altijd naar de persoon zelf te kijken. Het is niet zo belangrijk wat je afkomst is maar wel wat je doet.

MC: Daar ben ik niet helemaal mee akkoord. Het is net belangrijk om het aandeel van allochtone ambtenaren te meten. Met IS weten! Hoe kan je anders staven dat je goed bezig bent als je geen cijfers hebt? De overheid heeft hier trouwens een belangrijke verantwoordelijkheid, ze moet het voorbeeld geven. Iedereen moet welkom zijn zonder over te gaan tot positieve discriminatie. De realiteit van de werkvloer als definitie te nemen is ook niet goed, er zijn nog veel spanningen op de werkvloer. Momenteel is het diversiteitsbeleid bij de overheid nog te veel vrijblijvend. De overheid moet echt haar verantwoordelijkheid opnemen en striktere cijfers voorop stellen.

FF: Akkoord, het beleid is er bij gebaat om de situatie in kaart te brengen. Maar de vraag is wat wil je meten?

MD: Wij moeten onze cijfers doorgeven volgens de definitie van de Vlaamse Overheid. (Je bent van allochtone origine als je een nationaliteit hebt van buiten de EU-15 of minstens één ouder of twee grootouders hebben met een nationaliteit van buiten de EU-15). Wij kiezen ervoor om ook via de naam te registreren maar dat wordt bij de Vlaamse overheid niet aanvaard. Nochtans hebben wij veel ervaring met diversiteitsbeleid. Wij hebben gemerkt dat naamherkenning een goede meetfactor is.

IP: We zitten nog in de pioniersfase, we moeten een definitie hebben om te kunnen meten en ons beleid daar op af te stellen. Kijken naar de naam vinden wij geen goede methode, de foutenmarge is te groot. Hoe weet je of iemand met een Spaans-klinkende naam uit Spanje komt of uit Zuid-Amerika? Bij de Vlaamse overheid hechten we ook heel veel waarde aan de privacy. Enkel wie wil erkend worden als van allochtone origine

wordt geregistreerd. De personen in kwestie zijn vrij om aan te geven of ze willen erkend worden.

MOD: Hoe kunnen we meten met respect voor de privacy?

MC: De academische wereld vraagt naar een monitoring op basis van databanken. De definitie van de Vlaamse overheid is in dat opzicht een compromis. Ze werd door de allochtone organisatie samen met de sociale partners vastgelegd. Ze is niet perfect maar ze is op dit moment het meest haalbaar en werkbaar.

MOD: (aan FF) Mocht je kunnen kiezen voor een systeem, welk zou je kiezen?

FF: Ik zou kiezen voor het voor het Vlaamse systeem. Bij Selor werd een voorstel gedaan om ook met vrijwillige registratie te beginnen. Kandidaten zullen zelf kunnen aangeven of zij als allochtone willen geregistreerd worden. Dit is volgens mij een werkbare methode.

MOD: Is daar een consensus over?

MC: In Antwerpen volgen we de Vlaamse definitie maar gebruiken we ook naamherkenning. Men kan het verhaal ook doortrekken naar mensen met een handicap. Er zijn ook mensen met een handicap die niet zo gezien willen worden. Elk systeem heeft zijn beperkingen, moeten we daarom niet meten? Neen.

IP: Antwerpen heeft goede cijfers maar wanneer deze worden doorgegeven wordt er naar de personeelslijsten gekeken. Ik vind dat Antwerpen te weinig rekening houdt met de privacy van heel personeel.

- Vraag uit het publiek (Medewerker OCMW Genk). Er wordt altijd gesproken over cijfers van personen van buiten de EU, is het niet zinvol om ook personeelsleden van EU-landen te tellen om een vergelijking te kunnen maken?

IP: Bij de Vlaamse overheid werken we met een registratiesysteem voor personeelsleden. Nationaliteit zit daar standaard in. Ook zaken zoals leeftijd, geslacht, enz. Maar daarmee tel je de genaturaliseerden en de tweede en derde generatie niet mee. Daarom is er mogelijkheid om je vrijwillig als van allochtone origine aan te vinken.

Last in, First out

MC: Het is ook interessant om te kijken waar de mensen met een allochtone achtergrond zitten. Werken ze als straatveger of stromen ze effectief door naar de hogere echelons?

- Vraag uit het publiek (Medewerker Turkse Unie). We zien hier veel cijfers maar dit is niet weerspiegeld in de samenleving. Cijfers zeggen alles en niets. De zichtbaarheid van mensen van allochtone origine bij de overheid is te klein. In Antwerpen zie je dat bijvoorbeeld niet.

MC: Daar ben ik niet mee akkoord. Ik zie dat wel! In OCMW's en ziekenhuizen bijvoorbeeld is er een duidelijk verschil met een aantal jaren geleden. Er is trouwens geen enkele instelling in Antwerpen waar je geen mensen met een allochtone achtergrond ziet.

- Vraag uit het publiek (Medewerkster vormingplus Limburg). Het is toch frappant dat we met de stemming Antwerpen als minst divers inschatten terwijl de cijfers een heel ander beeld geven. Nu horen we dat de mensen met een allochtone achtergrond die in Antwerpen bij de overheid werken niet zichtbaar zijn. Heeft iedereen dan een verkeerd beeld?
- Vraag uit het publiek (Medewerker Turkse Unie). De stemming gebeurde op basis van de affiches.
- Vraag uit het publiek (Medewerker CGKR). Ik heb voor Vlaanderen gekozen omdat De Lijn een goede indruk geeft. Cijfers zeggen inderdaad niet alles.

MC: We hebben een minister nodig met meer draagkracht. Nu zit het minderhedenbeleid verspreid over verschillende ministers. Het activeringsbeleid van Vandenbroucke heeft bijvoorbeeld goed gewerkt maar hoe gaan we dat consolideren in de toekomst? Zoals de economische conjunctuur er nu voor staat ziet het er niet goed uit. Het principe van 'last in, First out' zal spelen, de mensen met een allochtone achtergrond zijn de eerste die er uit gaan.

MD: In Antwerpen hebben we een toekomstschets gemaakt. Aan de ene kant zien we een vergroening en verkleuring, aan de andere kant een vergrijzing en verwitting. De nood aan zorg zal enorm toenemen. Mijn stelling is dat we de mensen met een allochtone achtergrond hard zullen nodig hebben.

MOD: Door de vergrijzing zal het beleid geconsolideerd worden?

MD: We moeten er dan wel voor zorgen dat allochtone goed opgeleid worden en effectief werken

MC: Ik ben daar maar deels mee akkoord. Hoeveel allochtone werknemers zie je vandaag in de knelpuntberoepen? Dit moet veranderen, anders blijven we in de situatie met veel werklozen aan de ene kant en een tekort aan werknemers aan de andere kant.

Streefcijfers als stok achter de deur

MOD: Laten we terugkeren naar het onderwerp van vandaag, het openbaar ambt, en er een stelling bijnemen.

Stelling 1: "Een goed diversiteitsbeleid kan niet zonder een streefcijfer voor etnisch-culturele minderheden" – Naima Charkaoui, coördinator Minderhedenforum

Er volgt een stemming door het publiek. Bijna iedereen is akkoord met deze stelling.

MOD: Ik wil eerst eens weten wat het verschil is tussen quota en streefcijfers

FF: Bij de federale overheid hebben we quota voor mensen met een handicap maar niet voor allochtone ambtenaren. Ook geen streefcijfers.

IP: Quota zijn meetbare doelen die je moet halen. Als je ze niet haalt zijn er sancties aan verbonden. Een streefcijfer is een duidelijk en haalbaar doel zonder dat er een sanctie aan vast hangt.

MOD: Als ik het goed begrijp: als er sancties aan vast hangen zijn het quota?

IP: De vraag is natuurlijk welke sancties je er aan vast hangt. Elke entiteit binnen Vlaamse overheid heeft streefcijfers, dat staat ook zo in de beheersovereenkomsten. Dit telt wel mee in de beoordeling maar men wordt er niet op afgerekend. De streefcijfers zouden harden moeten doorwegen in de beoordeling van de leidend ambtenaren.

- Tussenkost publiek (Johan Stassen, ACV). Het belangrijkste verschil is dat quota van buitenaf worden opgelegd, streefcijfers leg je jezelf op en bereken je zelf.

MC: We zijn al sinds 1995 bezig met streefcijfers voor bedrijven en er is nauwelijks iets veranderd. Ik zeg: zet streefcijfers op hetzelfde niveau als quota met sancties als ze niet behaald worden. De sociale partners moeten samen zitten en cijfers opleggen aan bedrijven. Moesten de quota voor vrouwen niet zijn ingevoerd stonden we daar ook nergens. Het is tijd dat quota worden opgelegd.

MD: Het verschil tussen quota en streefcijfers wordt niet scherp genoeg gesteld. Quota is bijvoorbeeld dat bij aanwerving 1 op 3 vrouw of van allochtone origine moet zijn. De sanctie is dan: vind je niemand dan kan je niet aanwerven. Dan blijft de vacature open staan. Welke werkgever wil dat een vacature niet ingevuld raakt? Het probleem is dat geschikte kandidaten zich moeten aandienen én door de selectie geraken. Daar schort het nog vaak. Met quota loop je ook het gevaar dat de functies ingevuld worden door excuus-Truzen die eigenlijk niet capabel zijn om de job uit te voeren. Daarom zijn quota moeilijker in te voeren dan streefcijfers.

MOD: Als streefcijfers niet gehaald worden krijgen de leidinggevenden een sanctie?

MD: Neen! Als politicus wordt je al door de kiezer afgerekend wanneer je je streefcijfers niet haalt. Het is bovendien een kwestie van tijd, het onevenwicht krijg je niet onmiddellijk opgelost.

FF: Het verschil tussen quota en streefcijfers is belangrijk. Quota zijn soms sanctionerend op zich, bijvoorbeeld wanneer je niet de geschikte kandidaten vindt. Streefcijfers moeten tot evaluatie leiden.

MOD: Dus de streefcijfers moeten gekoppeld worden aan een sanctie?

IP: Het begint al bij de selectie. Hoe ga je met je personeelsbeleid om? Het is een integraal verhaal doorheen het hele personeelsbeleid. Je moet kijken wat werkt en wat niet. Als het systeem niet blijkt te werken kan je nog altijd overschakelen op quota.

MC: We zijn al te laat. In Antwerpen werden er al 3 keer op rij streefcijfers opgenomen in het bestuursakkoord. Nu gaat het beter maar in het begin was het slechts een smoes. Het beleid moet resultaten afdwingen. Als het resultaat niet wordt behaald moet daar iets tegenover staan. Er worden miljoenen euro in de diversiteitsplannen gestoken en wat heeft het al opgeleverd. De bedrijven zijn verwend. Zij krijgen allerlei subsidies voor hun personeelsbeleid maar de resultaten blijven bijzonder mager.

- Tussenkost publiek (medewerker VDAB). De streefcijfers moeten harder afdwingbaar worden. Je hebt ook het probleem dat als je namen telt je in aanvaring komt met de wet op de privacy. Maar vragen aan de personen of ze zichzelf als van allochtone origine zien of niet is ook moeilijk. Vaak zeggen personen dat ze zich niet van allochtone origine voelen terwijl ze dat volgens de vesoc-definitie wel zijn. Een oplossing zou kunnen zijn om op de chip op de

identiteitskaart ook de nationaliteit van de ouders en grootouders te plaatsen. Dit is gemakkelijk te doen. Ik vraag me ook af wat alle campagnes en diversiteitsplannen opleveren. Daar gaat toch heel veel geld naartoe.

MD: In 2001 hebben wij in Antwerpen sterk ingezet op activering. Wij hebben sterk ingezet op cursussen en opleidingen. Dit ging over ongeveer 2000 mensen per dag. Je moet daar allemaal veel inspanningen voor doen. Neem bijvoorbeeld het artikel 60 bij het OCMW. De mensen die via het artikel 60 zijn tewerkgesteld worden ook geëvalueerd op attitude en dergelijke en als er een vacature is worden ze aangeworven op basis van hun competenties. Het probleem bij de overheid is dat er te veel gefocust wordt op diploma.

FF: De middelen moeten efficiënter worden ingezet. Ik ben geen voorstander van sancties wanneer streefcijfers niet gehaald worden. Je kan bijvoorbeeld ook werken met een systeem van beloning. We moeten werken aan de instroom van allochtone ambtenaren en onze middelen hiervoor efficiënter inzetten.

- Tussenkost publiek (ABVV). Het zou ook helpen mochten de media hier meer over berichten. Wie heeft streefcijfers en wie niet, en wie behaalt ze uiteindelijk.

MOD: Dat interesseert geen kat! Zo'n zaken hebben geen nieuws waarde! Behalve als streefcijfers niet gehaald worden, dan is dat groot nieuws!

MC: De vraag is wie rekent de bedrijven daar op af? Mensen van allochtone origine hebben geen politieke macht. We moeten ons afvragen wat werkt en zoals het er nu voor staat lijken sancties de enige uitweg te zijn. Veel hangt natuurlijk af van het engagement van het management.

- Tussenkost publiek. Monica Deconinck zet hier een pluim op haar hoed, maar ik vraag mij af wat het statuut is van al die allochtone werknemers en wat is de duurzaamheid van hun tewerkstelling. Gaat het om tijdelijke contracten e.d.?

MC: Op dit moment zijn het inderdaad vooral op B C en D niveau. Slechts 1,36% werkt op A-niveau. Maar contractuelen krijgen een opleiding op de werkvloer dus ze kunnen zich in principe opwerken.

MOD: Laten we de discussie over deze stelling afsluiten met een stemming. Streefcijfers zijn nodig mits er een sanctie wordt aan gekoppeld.

16 stemmen voor, 8 stemmen tegen

MOD: Over naar de volgende stelling

Diploma als toegang tot de preselectie

Stelling 2: "De overheid moet afstappen van diplomaveren als ze nog wil meetellen na 2010" - Fons Leroy, gedelegeerd bestuurder VDAB

FF: Bij de federale overheid is er een strikte regelgeving voor wat betreft aanwerving. Het diploma is de enige sleutel om aan selectieexamens te kunnen deelnemen. Maar minister Vervotte wil ook EVC (Elders verworven competenties) erkennen en een sleutel bij creëren. Daardoor kunnen we op 2 assen werken. Dit geldt niet enkel voor de selectie

maar ook voor doorstroming. We werken nu aan een pilootproject waarbij men via testen, ongeacht diploma, een instapkaart kan verkrijgen waardoor men kan meedoen aan de selecties voor bepaalde functies.

MOD: Gaat het dan over de zogenaamde cultuurneutrale proeven?

FF: Zijdelijks - ook daar wordt aan gewerkt. Onderzoek heeft uitgewezen dat de testen van Selor nu al in grote mate cultuurneutraal zijn. Dit wordt in de toekomst een algemeen principe bij de federale overheid.

MC: Bij ons hebben we een filosofie van kijken naar de competenties, kijken naar de persoon. Maar de plaatsen voor stages en leerervaringen zijn wel beperkt. We hebben bijvoorbeeld een personeelbehoefteplan opgemaakt en daaruit is gebleken dat personeelsleden het moeilijk hebben met stagiairs. Dat zijn geen volwaardige werknemers in de zin dat ze nog niet alles aankunnen. We willen eigenlijk nog veel meer competentiegericht werken maar de vakbonden zijn daar tegen. Zij zijn van het principe dat iemand hard gewerkt heeft om zijn diploma te halen. Dat kan je niet zomaar afschaffen.

IP: Het APKB (het Koninkrijk Besluit waarin het personeelsstatuut van alle ambtenaren is vastgelegd) vereist een diploma om te kunnen deelnemen aan selectie. We moeten dat KB aanpassen, niet alleen voor diploma's maar ook voor EVC. Bij de aanwerving is de keuze dan een diploma of gelijkgesteld door ervaring. Naast het diploma moeten ook andere criteria meetellen.

- Tussenkost publiek (Selor): een diploma is eigenlijk een voorselectie de echte selectie gebeurt nadien. Met het project EVC kan je een instapkaart verwerven, dat is dan eigenlijk een selectie voor de voorselectie. Nu werken we dit vooral uit voor knelpuntberoepen, als ICT-medewerker bijvoorbeeld. Je kan dit immers niet doen voor alle beroepen. Geneeskundig personeel kan daar bijvoorbeeld nooit onder vallen.

MC: We kunnen dit alleen maar toejuichen. Maar dan moeten de kandidaten natuurlijk ook nog een kans krijgen. Het heeft geen zin om tal van selecties te doorlopen als je geen kans maakt. Vandaag heb je allochtone ingenieurs die noodgedwongen ver beneden hun niveau werken.

MOD: Zoals bijvoorbeeld de straatvegers in Antwerpen. Waar bijna niemand slaagde in de selectieproeven.

MD: Ondertussen zijn die examens wel herbekeken. Vroeger moest je veel kennen om in een openbare functie te werken. Er waren zware taalproeven en je moest zelfs geschiedenis van België kennen. Nu beginnen we met een praktische proef. Nochtans zijn vereisten zoals voldoende Nederlands kennen of voldoende kunnen lezen niet zo raar. Een poetsvrouw in een rusthuis vandaag kuist niet meer met emmer en dweil, daar komen gecompliceerde machines en chemische producten bij kijken. Dus een poetsvrouw moet toch op zijn minst kunnen lezen. Voor A-functies blijft een diploma nodig. Dus een diploma halen blijft belangrijk. Dat mogen we niet vergeten. We moeten jongeren blijven stimuleren om een diploma te halen.

MC: Met de scholing van de nieuwe generatie is het inderdaad erg gesteld. Veel jongeren hebben een leerachterstand die kan oplopen tot 3 jaar. Maar er schort hier duidelijk ook

iets aan het onderwijs. Onderzoek heeft uitgewezen dat er in Vlaanderen een grotere ongelijkheid is in het onderwijs dan elders in Europa. We moeten hier zoeken naar oplossingen en niet stigmatiseren. Ook op de werkvloer zijn er nog veel problemen. Er zijn daar nog veel negatieve gevoelens en weerstanden tegenover mensen van allochtone origine. We moeten niet te pas en te onpas met racisme gaan schermen, dat werkt contraproductief, maar we mogen spanningen op de werkvloer ook niet negeren.

FF: Wij merken een lage instroom van allochtone hooggeschoolden. Er is ook nog veel drempelvrees denk ik. Wij moeten zelf allochtone kandidaten opzoeken en hen duidelijk maken dat werken bij de overheid ook iets voor hen is.

MC: De migrantenorganisatie hebben hier ook een verantwoordelijkheid. Zij moeten hun achterban sensibiliseren.

MD: Vooral voor functies bij de brandweer en de politie is het bijzonder moeilijk om mensen van allochtone origine te vinden.

- Tussenkost uit het publiek (CGKR): Het is heel belangrijk om ook te kijken wat er op de werkvloer gebeurt. Er is heel veel discriminatie op de werkvloer, dat merken wij aan de meldingen die bij ons binnenkomen. De toegang verbetert maar we hebben bij de Antwerpse politie ook te maken met een draaideureffect. De agenten van allochtone origine die instromen gaan snel weer weg. Ik vraag mij af wat de overheid hier rond doet.

FF: Bij ons zijn er vertrouwenspersonen aangesteld. We hebben ook een diversiteitscharter waarin zaken zoals antidiscriminatie en antiracisme in staan. Er is ook de deontologische code voor ambtenaren. Antidiscriminatie en antiracisme zijn opgenomen in de arbeidsreglementen en er worden regelmatig cursussen gegeven over omgaan met diversiteit.

IP: Wij organiseren lunchgesprekken met allochtone collega's. We hebben onze affiches waarmee we personeelsleden willen sensibiliseren.

MOD: Uw Dienst Emancipatiezaken kan enkel sensibiliseren. U heeft geen bevoegdheid in het personeelsbeleid.

IP: De dienst emancipatiezaken zou zichzelf eigenlijk overbodig moeten maken. Maar dat is op dit moment nog niet aan de orde. Elke entiteit heeft wel zijn vertrouwenspersoon. En er zijn meldpunten. Maar wanneer er een klacht komt is het in principe al te laat. We moeten meer investeren in preventie.

MD: Wij staan daar al een stukje verder in dan de anderen. Wij kiezen ervoor om structureel te werken aan diversiteit. Diversiteit wordt in rekening gebracht in alles wat we doen. We hebben 5 kerncompetenties opgesteld voor ambtenaren waarvan 1 omgaan met diversiteit is. We hebben onze ombudsdiensten en meldpunten racisme. Als er problemen zijn worden er veel inspanningen gedaan om conflicten op te lossen. We trachten ook structurele barrières weg te werken.

MC: Om op het probleem bij de Antwerpse politie terug te komen. Het is voor agenten van allochtone origine bijzonder moeilijk om in de habitat van de politie binnen te breken. De houding van de Antwerpse politie tegenover allochtonen is bij momenten dramatisch. Er zijn veel budgetten voor tewerkstelling maar in werkelijkheid is er veel

gebakkelei. Het imago moet ook dringend verbeteren. Werken bij de overheid moet aantrekkelijker worden.

- Tussenkost uit het publiek: enerzijds worden EVC's gepromoot maar anderzijds blijven diploma's uitermate belangrijk. In het onderwijs zijn er nu de bekwaamheidsbewijzen waarmee je zonder middelbaar diploma toch toegang kan krijgen voor een opleiding aan de universiteit. Kunnen die bekwaamheidsbewijzen ook gebruikt worden voor een job bij de overheid?

IP: EVC's kunnen maar een deel van de oplossing zijn. De algemene oplossing is dat mensen kunnen deelnemen aan selectieproeven op basis van hun ervaring.

- Tussenkost publiek (ABVV): EVC'S zijn moeilijk te implementeren. De SERV moet voor elke job een competentieprofiel opmaken waarin alle competenties staan die je voor een job nodig hebt, dat is heel veel werk. Het mag geen of-of verhaal worden. We moeten breder leren kijken naar diploma's én andere competenties.

MOD: Onze tijd is om. Hebben de panelleden nog een laatste boodschap?

IP: Er is momenteel een vacature bij de dienst emancipatiezaken op D-niveau. Ik zou zeggen kom af!!

MD: Het onderscheid tussen statutairen en contractuelen moet worden afgeschaft. De overheid moet het voorbeeld geven en diversiteit promoten.

FF: voor de federale overheid zijn 2 zaken prioritair. Zich kenbaar maken in diversiteit en het EVC-project.

MC: Het pad van de vrijblijvendheid moet worden verlaten, het is versleten. We moeten overstappen op quota en er sancties aan koppelen.