



## DIVERSITEIT BIJ DE OVERHEID

### Checklist voor een succesvol diversiteitsbeleid voor het openbaar ambt

Maarten Messiaen | 26 juni 2008

De overheid dient het goede voorbeeld geven wat betreft de tewerkstelling van etnisch-culturele minderheden. De overheid is echter weinig divers, zowel in Vlaanderen (1,6 procent allochtone ambtenaren), federaal als in Brussel (enkel percentages over nationaliteit<sup>1</sup> bekend). Dit heeft onder meer te maken met het slechte imago van de overheidsdiensten en met een aantal structurele barrières in het personeelsbeleid. Om diversiteit bij de overheid te creëren moet dus worden gewerkt op twee fronten. Hieronder volgt een checklist voor elk van deze fronten.

### I. Wegwerken van structurele barrières in het personeelsbeleid

1. Een systeem van **anonieme monitoring** om het diversiteitsbeleid bij de overheid op te volgen.
  - Eenvormige afbakening van de doelgroep om vergelijkbaarheid van gegevens te garanderen (bv. Vesoc-definitie van 'allochtoon')
  - Om de persoonlijke levenssfeer te beschermen, stigmatisering te vermijden en anonimiteit te garanderen werkt men best met percentages die berekend worden op basis van gegevens over de nationaliteit en/of het geboorteland van de ambtenaar, diens ouders en diens grootouders. Deze gegevens zitten al in bestaande databanken als de Kruispuntbank Sociale Zekerheid en het Rijksregister.
  
2. Een **bindend streefcijfer** voor alle overheidsbedrijven en –diensten<sup>2</sup>
  - 2.1. in overeenstemming met het aandeel van bevolkingsgroepen in de beroepsactieve bevolking
  - 2.2. uitgewerkt in een jaarlijks groeipad met bindende afspraken
  - 2.3. berekend en strategische verankerd voor en bij de verschillende overheidsdiensten en agentschappen. Dit kan door middel van
    - 2.3.1. een beheersovereenkomst
    - 2.3.2. premies voor leidinggevenden
    - 2.3.3. structureel overleg en acties naar leidinggevende ambtenaren
    - 2.3.4. aanstellen van diversiteitambtenaren
  - 2.4. streefcijfers per functieniveau
  
3. Een **cultuurneutraal aanwervingsbeleid**
  - 3.1. afschaffing of afzwakking<sup>3</sup> van de nationaliteitsvoorwaarde voor statutaire functies<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Uit tellingen van de federale overheid blijkt dat er 0,8 procent ambtenaren van buiten de EU werken. Voor bepaalde FODs (Binnenlandse Zaken en Personeel en Organisatie) zijn er aparte onderzoeken geweest. FOD P&O komt in de buurt van 19 procent

<sup>2</sup> De Vlaamse overheid heeft haar diensten een streefcijfer opgelegd. Tegen 2015 moet 4 procent van het personeelskorps uit allochtonen bestaan. Dit komt neer op een instroom van 10 procent per jaar. Ook De Lijn en de VDAB hebben streefcijfers opgenomen voor nieuwe aanwervingen.

<sup>3</sup> afzwakking van de nationaliteitsvereiste voor statutaire functies kan door middel van een uitzonderingslijst voor bepaalde beroepen (dit gebeurt al in het Brussels Gewest)

- 3.2. cultuurneutraal testmateriaal bij generieke examens<sup>5</sup>
  - 3.3. taalniveau in overeenstemming met de functie in kwestie<sup>6</sup>. De taalniveaus die door taalinstututen gebruikt worden, kunnen als referentie dienen.
  - 3.4. aansturing van externe rekruteringsbureaus om met diversiteit rekening te houden, o.m. door een diversiteitsclausule in te bouwen in de opdrachten
4. Een **actief competentiebeleid** gericht op etnisch-culturele minderheden<sup>7</sup>
- 4.1. afschaffing van diplomavereisten voor C-functies (diploma secundair vereist)
  - 4.2. mogelijkheden voor “Nederlands op de werkvloer”
  - 4.3. onderzoeken hoe het systeem van Individuele Beroepsopleiding (IBO) ook binnen overheidsdiensten aangewend kan worden
  - 4.4. erkenning van verworven competenties (bv. ervaringsbewijzen) bij de overheid
  - 4.5. een stagebeleid bij de overheid in samenwerking met concentratiescholen BSO en TSO
5. Een **proactief rekruteringsbeleid**
- 5.1. vindplaatsgericht werken
  - 5.2. een goede samenwerking met projectontwikkelaars, vakbonden, en allochtone verenigingen<sup>8</sup>
  - 5.3. bekendmaking van generieke examens en vacatures op [www.minderhedenforum.be/jobs](http://www.minderhedenforum.be/jobs) en andere doelgroepsites
6. **Benchmarking** van goede praktijken in andere overheidsdiensten
7. Afschaffing van het **hoofddoekverbod** (dat de tewerkstellingskansen – en dus emancipatiekansen – van allochtone vrouwen schaadt, ook in de privé-sector)<sup>9</sup>
8. Een **antidiscriminatiebeleid** op de werkvloer

## II. Werken aan een goed imago

- 1. aandacht voor **beeldvorming** in alle communicatie
- 2. etnisch-culturele minderheden in **loketfuncties**
- 3. Bekend maken van de afschaffing van de **nationaliteitsvoorwaarde** voor statutaire functies

---

<sup>4</sup> Om vast benoemd te worden voor een functie bij de Vlaamse overheid moet je een Europese nationaliteit hebben. De nationaliteitsvoorwaarde voor statutaire functies is hopeloos verouderd. Ze belet de doorstroom van contractuele naar statutaire functies en werkt in die zin demotiverend. Om de nationaliteitsvereiste af te schaffen is een wijziging van artikel 10 van de grondwet nodig.

<sup>5</sup> Zie de aanpassingen die SELOR, de selectiedienst van de overheid, in dit kader doorvoert

<sup>6</sup> Op deze manier kan een zogenaamd gebrekkige talenkennis geen aanleiding meer zijn voor bewuste of onbewuste discriminatie.

<sup>7</sup> Gezien het taalprobleem en de achterstelling van etnisch-culturele minderheden in het onderwijs is dit een essentieel punt

<sup>8</sup> Het Minderhedenforum kan de activeringsconsulenten bij de federaties voorstellen om te bekijken hoe zij in hun regio ambtenaren in spe kunnen toeleiden

<sup>9</sup> Op de arbeidsmarkt worden moslimvrouwen op grote schaal geweigerd omwille van de hoofddoek. De overheid negeert dit probleem niet enkel, ze doet het nog toenemen. Steeds meer scholen en lokale besturen verbieden hun werknemers om de hoofddoek te dragen. Dit gebeurt in naam van een verkeerd begrepen levensbeschouwelijke neutraliteit. Dit lokale verbod heeft nefaste gevolgen voor de instroom van moslimvrouwen op de arbeidsmarkt, ook in de privé-sector.

4. Zichtbaar maken van het **antidiscriminatiebeleid** op de werkvloer