

SECTORCOMITE XVIII  
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 210.671



PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN VAN 27 MEI  
EN 7 JUNI 2004 DIE GEVOERD WERDEN IN HET SECTORCOMITE XVIII VLAAMSE  
GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Over

Ontwerpbesluit van de Vlaamse regering tot uitvoering van het de-  
creet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de ar-  
beidsmarkt wat betreft het Vlaams overheidspersoneel en houdende  
maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijke kan-  
sen- en diversiteitsbeleid in sommige diensten van de Vlaamse over-  
heid

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit:

vaste leden

1. de heer Bart Somers, minister-president van de Vlaamse regering, voorzitter;
2. de heer Paul Van Grembergen, Vlaams minister van Binnenlandse Aangelegenheden, Cultuur, Jeugd en Ambtenarenzaken, ondervoorzitter;
3. de heer Dirk Van Mechelen, Vlaams minister van Financiën en Begroting, Ruimtelijke Ordening, Wetenschappen en Technologische Innovatie;
4. mevrouw Adelheid Byttebier, Vlaams minister van Welzijn, Gezondheid en Gelijke Kansen .



enerzijds,

en de afvaardigingen van de drie representatieve vakbonden:

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door:  
de heer Richard De Winter
- de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten die onder meer de Christelijke Centrale van de Openbare Diensten en de ACV-Transport en Communicatie groepeerst, vertegenwoordigd door:  
mevrouw Ann Vermorgen
- het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door:  
de heer Jos Mermans

anderzijds,

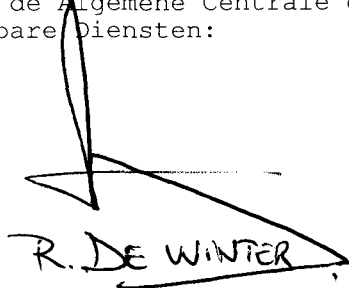
Werd een eenparig akkoord afgesloten over bijgaand Ontwerpbesluit van de Vlaamse regering tot uitvoering van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt wat betreft het Vlaams overheids personeel en houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijke kansen- en diversiteitsbeleid in sommige diensten van de Vlaamse overheid.

Bijgaand document maakt integraal deel uit van dit protocol.

Brussel, 27-05-2004

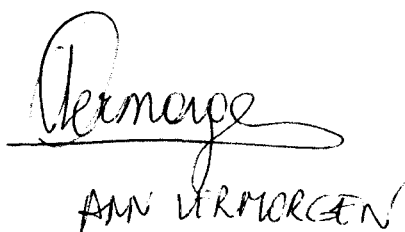
DE AFVAARDIGING VAN DE  
REPRESENTATIEVE  
VAKORGANISATIES:

Voor de Algemene Centrale der  
Openbare Diensten:



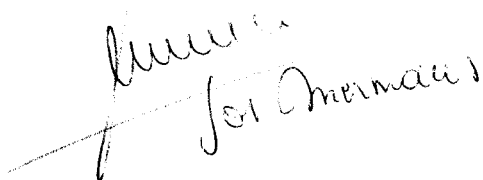
R. DE WINTER

Voor de Federatie van de Chris-  
telijke Syndicaten der Openbare  
Diensten



ANN VERWOEREN

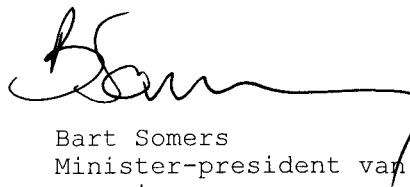
Voor het Vrij Syndicaat van het  
Openbaar Ambt



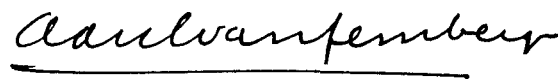
Dirk Van Mechelen

DE AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID


De Voorzitter,



Bart Somers  
Minister-president van de Vlaamse  
regering

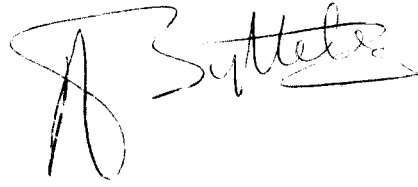


Paul Van Grembergen  
Vlaams minister van Binnenlandse  
Aangelegenheden, Cultuur, Jeugd en  
Ambtenarenzaken



Dirk Van Mechelen  
Vlaams minister van Financiën en  
Begroting, Ruimtelijke Ordening,  
Wetenschappen en Technologische  
Innovatie





Adelheid Byttebier  
Vlaams minister van Welzijn, Ge-  
zondheid en Gelijke Kansen





**Vlaamse regering**

**Besluit van de Vlaamse regering tot uitvoering van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt wat betreft het Vlaamse overheids personeel en houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in sommige diensten van de Vlaamse overheid**

DE VLAAMSE REGERING,

Gelet op de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

Gelet op het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt;

Gelet op het koninklijk besluit van 9 november 1984 betreffende de voorwaarden voor toelating tot bepaalde betrekkingen bij de rijksgestichten voor observatie en opvoeding onder toezicht;

Gelet op het besluit van de Vlaamse regering van 19 december 1990 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen van mannen en vrouwen in de diensten van de Vlaamse regering en in de instellingen van openbaar nut die afhangen van de Vlaamse Gemeenschap of van het Vlaamse Gewest, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse regering van 27 februari 1992;

Gelet op het besluit van de Vlaamse regering van 8 juni 1999 tot opheffing van het koninklijk besluit van 9 november 1984 betreffende de voorwaarden voor toelating tot bepaalde betrekkingen bij de rijksgestichten voor observatie en opvoeding onder toezicht;

Gelet op het advies van de Inspectie van Financiën, gegeven op 26 februari 2004;

Gelet op het akkoord van de Vlaamse minister bevoegd voor begroting, gegeven op .../.../...;

Gelet op het advies van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, gegeven op .../.../...;

Gelet op protocol nr. ... van .../.../... van het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest;

Gelet op het advies van de Raad van State, gegeven op .../.../..., met toepassing van artikel 84, §1, 1<sup>o</sup>, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op voorstel van de Vlaamse minister van Binnenlandse Aangelegenheden, Cultuur, Jeugd en Ambtenarenzaken;

Na beraadslaging,

Besluit:

## Hoofdstuk I. Inleidende bepalingen

**Artikel 1.** Het besluit is van toepassing op:

- a) De departementen,
- b) De intern verzelfstandigde agentschappen zonder rechtspersoonlijkheid,
- c) De intern verzelfstandigde agentschappen met rechtspersoonlijkheid,
- d) De publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigde agentschappen,
- e) De strategische adviesraden,
- f) Het Universitair Ziekenhuis Gent,
- g) De Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening,
- h) De Vlaamse Radio- En Televisieomroep,
- i) De Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek,
- j) De Vlaamse Opera,
- k) De Vlaamse Vervoermaatschappij – De Lijn,
- l) De administratieve diensten van Het Gemeenschapsonderwijs.

**Art. 2. §1.** Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder:

1° gelijkekansenbeleid: beleid met als doel gelijke kansen te bieden aan alle personen uit verschillende kansengroepen waarbij alle vormen van discriminatie worden weggewerkt;

2° diversiteitsbeleid: beleid dat gericht is naar het erkennen en waarderen van verschillen tussen personen en dat deze erkenning en waardering op een actieve manier ondersteunt en stimuleert;

3° allochtoon: persoon met een nationaliteit buiten de Europese Economische Ruimte of persoon waarvan minstens één ouder of twee grootouders een nationaliteit hebben van buiten de Europese Economische Ruimte;

4° persoon met een handicap: personen met een aantasting van hun mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke mogelijkheden, voor wie het uitzicht op het verwerven en behouden van een arbeidsplaats en op vooruitgang op die plaats, langdurig en in belangrijke mate beperkt is. Het gaat om personen uit één van de volgende categorieën:

- a) persoon ingeschreven bij het Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap;
- b) persoon die zijn / haar hoogste getuigschrift of diploma behaald heeft in het Buitengewoon Secundair onderwijs;
- c) persoon die gedeeltelijk arbeidsgeschikt bevonden is door de VDAB;
- d) persoon die in aanmerking komt voor een inkomensvervangende of integratietegemoetkoming, verstrekt aan personen met een handicap op basis van de wet van 27 februari 1987 houdende tegemoetkomingen aan personen met een handicap;

- e) persoon die in het bezit is van een attest van minstens 66 % arbeidsongeschiktheid van federale bestuursdirectie van de uitkeringen aan personen met een handicap;
- f) persoon die in het bezit is van een afschrift van een definitief geworden gerechtelijke beslissing, of van een attest van het Fonds voor Arbeidsongevallen of van het Fonds voor Beroepsziekten waaruit een arbeidsongeschiktheid blijkt van minstens 66 %;

De minister, bevoegd voor bestuurszaken, kan de operationalisering van de bovenstaande categorieën aanpassen en uitbreiden op advies van de arbeidsgeneeskundige diensten.

5° het decreet: het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt;

6° begeleidingsteam: de groep van opvoeders of nachtwakers die in de Gemeenschapsinstellingen voor Bijzondere Jeugdbijstand respectievelijk belast zijn met de begeleiding van een leefgroep of met het toezicht op het geheel van de geplaatste jongeren;

7° streefcijfers: de cijfers die de organisatie wil bereiken inzake de evenredige vertegenwoordiging van de verschillende kansengroepen;

8° aansturingsinstrumenten: afspraken tussen de functioneel bevoegde minister en de managementfuncties van N-niveau, zijnde planningsdocument, beheersovereenkomst, managementcontract, samenwerkingsovereenkomst en voor gelijke doeleinden gebruikte instrumenten.

§2. Onder bepalingen en arbeidsvoorwaarden als bedoeld in artikel 4 van het decreet worden de personeelsstatuten, de arbeidsreglementen en de individuele arbeidsovereenkomsten verstaan.

**Art. 3.** De kansengroepen bedoeld in artikel 2, 1° van het decreet zijn voor de toepassing van dit besluit mannen en vrouwen, allochtonen en personen met een handicap.

## Hoofdstuk II. Algemene beginselen

**Art. 4. §1.** Om de evenredige participatie en gelijke kansen binnen het personeelsbestand te realiseren, wordt gewerkt met streefcijfers. Die streefcijfers worden bepaald door de functioneel bevoegde minister voor zijn/haar beleidsdomein en vastgelegd in de aansturingsinstrumenten van de managementfuncties van N-niveau. Vervolgens worden ze gevalideerd door de Vlaamse regering.

§2. Elk beleidsdomein heeft een operationeel systeem dat vrijwillige registratie van de kansengroepen mogelijk maakt op basis van de definities, omschreven in artikel 2, §1, 3° en 4°.

**Art. 5.** Om de evenredige participatie en gelijke kansen te realiseren, moeten:

- 1° specifieke maatregelen en acties worden ondernomen;

2° redelijke aanpassingen zoals bedoeld in artikel 5 §4 van het decreet worden doorgevoerd om de in- en doorstroom van personen uit de kansengroepen te bevorderen en hun voortijdige uitstroom tegen te gaan. Het niet voorzien in redelijke aanpassingen wordt beschouwd als een indirecte discriminatie overeenkomstig artikel 2, 9°, van het decreet.

**Art.6.§1.** In de Gemeenschapsinstellingen voor Bijzondere Jeugdbijstand wordt ernaar gestreefd een evenredige vertegenwoordiging tussen mannen en vrouwen te realiseren bij het opvoedingspersoneel en het toezichtpersoneel. Conform artikel 6 van het decreet en met behoud van de toepassing van de bepalingen in §2 zal evenwel minimaal 50 % tot maximaal 80 % van de betrekkingen in elk begeleidingsteam voorbehouden worden aan personen van hetzelfde geslacht als de hun toe te vertrouwen jongeren.

§2. De Vlaamse minister, bevoegd voor de bijstand aan personen, wijst om redenen van organisatie of veiligheid de begeleidingsteams aan waarvoor het maximumpercentage van 80 % overschreden mag worden.

### Hoofdstuk III. Rapportering en ondersteuning

**Art.7.§1.** Jaarlijks wordt per beleidsdomein een gelijkekansen- en diversiteitsplan, na goedkeuring door de beleidsraad, uiterlijk op 1 juni bezorgd aan de opdrachthouder voor emancipatiezaken. Deze maakt één geïntegreerd gelijkekansen- en diversiteitsrapport op en legt dit uiterlijk op 15 oktober voor aan de minister, bevoegd voor bestuurszaken. Deze bezorgt dit rapport binnen de 14 dagen aan de diversiteitscommissie van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, die binnen de maand advies uitbrengt. De Vlaamse regering beslist voor 31 december over het gelijkekansen- en diversiteitsrapport en legt het daarna ter informatie voor aan het Vlaams Parlement.

Het jaarlijkse gelijkekansen- en diversiteitsplan kan kaderen in een meerjarenplan.

§2. Het gelijkekansen- en diversiteitsplan maakt deel uit van de algemene rapportering inzake personeelsbeleid. Het bevat minstens:

- 1° de streefcijfers die men zich binnen het beleidsdomein als doel heeft gesteld en de termijnen waartegen men die wil bereiken;
- 2° een kwantitatieve analyse van de vorderingen inzake de evenredige vertegenwoordiging van de kansengroepen in het personeelsbestand;
- 3° een kwalitatieve evaluatie van de inspanningen die zijn ondernomen ter bevordering van een evenredige vertegenwoordiging van de kansengroepen in het personeelsbestand met weergave van de knelpunten;
- 4° de acties die men het volgende jaar wil ondernemen.

**Art.8.§1.** Een opdrachthouder voor emancipatiezaken wordt aangesteld om binnen de in artikel 1 vermelde Vlaamse diensten de realisatie van de evenredige participatie in het personeelsbestand te ondersteunen en het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid zoals bedoeld in artikel 2, §1, 1° en 2° te bevorderen en ondersteunen.

De opdrachthouder voor emancipatiezaken, wordt aangesteld door de Vlaamse regering op voordracht van de minister, bevoegd voor bestuurszaken, voor een termijn van vijf jaar, en het



mandaat is hernieuwbaar. De opdrachthouder heeft een onafhankelijke positie en ressorteert rechtstreeks onder de minister bevoegd voor bestuurszaken die de opdrachthouder ook evalueert.

§2. De opdrachthouder voor emancipatiezaken is bevoegd voor de klachtenbehandeling en de ondersteuning van het beleid met betrekking tot ongewenst seksueel gedrag op het werk, zoals bepaald in de federale wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, racisme en discriminatie.

§3. De opdrachthouder voor emancipatiezaken ondersteunt de in artikel 1 vermelde Vlaamse diensten met betrekking tot de realisatie van de evenredige participatie, gelijke kansen en diversiteit door onder meer de volgende opdrachten op zich te nemen:

1° de opmaak van het gelijkekansen en diversiteitsrapport zoals bedoeld in artikel 7§1, met inbegrip van het coördineren van de geleverde inspanningen en resultaten voor de in artikel 1 vermelde Vlaamse diensten op basis van de verschillende gelijkekansen- en diversiteitsplannen en het opstellen van een kritische analyse van de vorderingen en knelpunten met betrekking tot het beleid inzake evenredige participatie, gelijke kansen en diversiteit;

2° het begeleiden en ondersteunen bij de opmaak van de gelijkekansen- en diversiteitsplannen zoals bedoeld in artikel 7§1;

3° het opstellen van beleidsaanbevelingen;

4° het ontwikkelen van expertise inzake gelijke kansen en diversiteit;

5° het organiseren van een intern netwerk binnen de in artikel 1 vermelde Vlaamse diensten met betrekking tot het beleid inzake gelijke kansen en diversiteit;

6° het ondersteunen en adviseren van personeelsleden, personeelsverantwoordelijken en leidinggevendenden inzake gelijkekansen- en diversiteitsbeleid;

7° het sensibiliseren van personeelsleden, personeelsverantwoordelijken en leidinggevendenden inzake gelijke kansen en diversiteit;

§4. Per beleidsdomein wordt minstens één voltijds equivalent aangewezen om de beleidsraad te ondersteunen in het beleid met betrekking tot evenredige participatie, gelijke kansen en diversiteit. Deze voltijdse equivalent kan worden ingevuld door meerdere personen, die onder andere de volgende taken hebben:

1° het coördineren van de gelijkekansen- en diversiteitsplannen van de verschillende entiteiten binnen het beleidsdomein, bedoeld in artikel 7, §1, 1° en 2°, van het decreet;

2° het ondersteunen van de managementfuncties van N-niveau bij het opmaken van de kwantitatieve analyse;

3° het uitbouwen en onderhouden van een intern netwerk binnen het beleidsdomein;

4° het deelnemen aan, rapporteren over en evalueren van de gevoerde acties op het interne netwerk over de beleidsdomeinen heen;

5° het ondersteunen van de managementfuncties van N-niveau bij het uitvoeren van het beleid met betrekking tot evenredige participatie, gelijke kansen en diversiteit;

6° het sensibiliseren van personeelsleden, personeelsverantwoordelijken en leidinggevendenden inzake gelijke kansen en diversiteit.

§5. Een beleidsdomeinoverkoepelend netwerk met vertegenwoordigers uit elk beleidsdomein wordt opgericht onder voorzitterschap van de opdrachthouder voor emancipatiezaken. Dit netwerk ondersteunt de realisatie van een evenredige vertegenwoordiging in het personeelsbestand en het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid binnen de in artikel 1 vermelde

Vlaamse diensten door de uitwisseling van goede praktijken en het verhogen van de expertise inzake gelijke kansen en diversiteit.

#### Hoofdstuk IV. Overgangsbepalingen

**Art.9.** Tot aan de inwerkingtreding van de beleidsdomeinen zoals voorzien in artikel 2 van het kaderdecreet bestuurlijk beleid van 18 juli 2003 zijn volgende regelingen van toepassing:

§1. 1° Het besluit is van toepassing op de diensten van de Vlaamse regering en de Vlaamse openbare instellingen

2° Onder de in artikel 7§1, artikel 8§1, §3 en §5 vermelde Vlaamse diensten worden bedoeld: de diensten van de Vlaamse regering, en de Vlaamse openbare instellingen.

§2. 1° Met het beleidsdomein zoals vermeld in artikel 4 §1 en §2, artikel 7 §1 en §2 en artikel 8§4 en §5 wordt bedoeld: de departementen, de Vlaamse wetenschappelijke instellingen en de Vlaamse openbare instellingen.

2° Met de beleidsraad zoals vermeld in artikel 7 §1 en artikel 8 §4 wordt bedoeld de directieraden en in voorkomend geval de raden van bestuur van de departementen, de Vlaamse wetenschappelijke instellingen en de Vlaamse openbare instellingen.

3° Met de minister, bevoegd voor bestuurszaken, zoals vermeld in artikel 2 §1, 4°, artikel 7 §1 en artikel 8 §1 wordt bedoeld de minister bevoegd voor ambtenarenzaken.

4° Met N-niveau zoals vermeld in artikel 2 §1 8°, artikel 4 §1 en artikel 8 §4 wordt bedoeld de secretarissen-generaal, de leidend ambtenaren en de administrateurs-generaal.

§3. In afwijking op artikel 8 §4 worden in de Vlaamse openbare instellingen emancipatieambtenaren aangesteld overeenkomstig met artikel 7 van het besluit van de Vlaamse regering van 19 december 1990 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen van mannen en vrouwen in de diensten van de Vlaamse regering en in de instellingen van openbaar nut die afhangen van de Vlaamse Gemeenschap of van het Vlaamse Gewest.

§4. In afwijking op artikel 8 §5 wordt een interne begeleidingscommissie voor emancipatiezaken opgericht overeenkomstig met artikel 9 van het besluit van de Vlaamse regering van 19 december 1990 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen van mannen en vrouwen in de diensten van de Vlaamse regering en in de instellingen van openbaar nut die afhangen van de Vlaamse Gemeenschap of van het Vlaamse Gewest.

#### Hoofdstuk V. Slotbepalingen

**Art. 10.** De volgende besluiten worden opgeheven:

1° het besluit van de Vlaamse regering van 19 december 1990 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen van mannen en vrouwen in de diensten van de Vlaamse regering en in de instellingen van openbaar nut die afhangen van de Vlaamse Gemeenschap of

van het Vlaamse Gewest, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse regering van 27 februari 1992, met uitzondering van artikel 7 tot en met artikel 10 die slechts worden opgeheven na de inwerkingtreding van de beleidsdomeinen zoals voorzien in artikel 2 van het kaderdecreet bestuurlijk beleid van 18 juli 2003;

2° het koninklijk besluit van 9 november 1984 betreffende de voorwaarden voor toelating tot bepaalde betrekkingen bij de rijksgestichten voor observatie en opvoeding onder toezicht;

3° het besluit van de Vlaamse regering van 8 juni 1999 tot opheffing van het koninklijk besluit van 9 november 1984 betreffende de voorwaarden voor toelating tot bepaalde betrekkingen bij de rijksgestichten voor observatie en opvoeding onder toezicht.

**Art. 11.** De aanstelling van de opdrachthouder voor emancipatiezaken kan worden hernieuwd voor een termijn van vijf jaar.

**Art. 12.** Dit besluit treedt in werking op de dag van publicatie in het Belgisch Staatsblad, met uitzondering van artikel 6 dat in werking treedt met ingang van 1 januari 2005.

**Art. 13.** De leden van de Vlaamse regering zijn, ieder wat hem of haar betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel,

De minister-president van de Vlaamse regering,

Bart SOMERS

De Vlaamse minister van Binnenlandse Aangelegenheden, Cultuur, Jeugd en  
Ambtenarenzaken,

Paul VAN GREMBERGEN

De Vlaams minister van Welzijn, Gezondheid en Gelijke Kansen,

Adelheid BYTTEBIER

**Toelichting bij het ontwerp van besluit van de Vlaamse regering tot uitvoering van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt wat betreft het Vlaamse overheidspersoneel en houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in sommige diensten van de Vlaamse overheid**

**Algemeen.** Dit besluit heeft een tweeledig doel. Vooreerst wil het uitvoering geven aan de verplichtingen opgelegd in het decreet van 8 mei 2002. De Vlaamse overheidsadministratie krijgt in dit decreet een voorbeeldfunctie toebedeeld. Dit uitvoeringsbesluit gaat dan ook verder dan enkel de minimale uitvoering van de decretale verplichtingen. Het besluit van de Vlaamse regering van 19 december 1990 voerde reeds een aantal verplichtingen in inzake het gelijkekansenbeleid voor mannen en vrouwen en richtte een interne emancipatiestructuur op. Bij beslissing van de Vlaamse regering van 3 februari 1993 werd het aantal kansengroepen uitgebreid met “allochtonen” en “personen met een handicap”. De emancipatiestructuur gecreëerd in 1990 was gebaseerd op de structuur ministerie/Vlaamse openbare Instellingen, ze wordt in dit besluit opnieuw verankerd binnen de nieuwe organisatiestructuur.

**De Aanhef.** Men verwijst in de aanhef naar de federale wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Deze wet regelt een aantal aspecten omtrent ongewenst seksueel gedrag op het werk en geeft ook een sluitende definitie.

Het koninklijk besluit van 9 november 1984 betreffende de voorwaarden voor toelating tot bepaalde betrekkingen bij de rijksgestichten voor observatie en opvoeding onder toezicht bepaalt dat in die gestichten – thans Gemeenschapsinstellingen voor Bijzondere Jeugdbijstand genoemd – de betrekkingen van lid van het opvoedend of van het toezichthoudend personeel alleen verleend kunnen worden aan kandidaten van hetzelfde geslacht als de minderjarigen die daar worden geplaatst.

Het besluit van de Vlaamse regering van 8 juni 1999 tot opheffing van het koninklijk besluit van 9 november 1984 betreffende de voorwaarden voor toelating tot bepaalde betrekkingen bij de rijksgestichten voor observatie en opvoeding onder toezicht maakt het mogelijk laatstgenoemd koninklijk besluit stapsgewijs op te heffen. Artikel 3 bepaalt immers dat de minister, bevoegd voor de bijstand aan personen, na overleg met de minister, bevoegd voor ambtenarenzaken, en na advies van het bevoegde overlegcomité voor elke Gemeenschapsinstelling of voor elk onderdeel van een Gemeenschapsinstelling (leefgroep) de datum bepaalt waarop het besluit van 8 juni 1999 in werking treedt.

Tot op heden is het besluit van 8 juni 1999 niet in werking gesteld ten aanzien van alle onderdelen van de Gemeenschapsinstellingen. Voor sommige leefgroepen geldt voor de indienstneming van personeel dus nog het koninklijk besluit van 9 november 1984.

Het koninklijk besluit van 9 november 1984 is dus nog van kracht, weze het dat het toepassingsgebied ervan beperkt is.

In het kader van de vereenvoudiging van de regelgeving wordt ervoor geopteerd om het koninklijk besluit van 9 november 1984 op te heffen samen met het besluit van de Vlaamse regering van 8 juni 1999.

**Artikel 1.** Dit besluit is van toepassing op alle personeelsleden die zijn tewerkgesteld in de in het besluit opgesomde entiteiten.

Het besluit wil een zo ruim mogelijk toepassingsgebied creëren aangezien het decreet de ambitie heeft om zoveel mogelijk Vlaamse diensten en haar personeel aan haar actieterrein te onderwerpen (cf. artikel 3,2° van het decreet).

Voor de intermediaire sector en het onderwijzend personeel zullen andere besluiten worden uitgewerkt.

**Artikel 2.** In artikel 2. §1. 1° en 2° worden de termen “gelijkekansenbeleid” en “diversiteitsbeleid” omschreven. In het decreet is er nergens sprake van de termen “diversiteit” en “gelijke kansen”. Toch wil dit van uitvoeringsbesluit het diversiteitsbeleid verankeren als een middel om te komen tot evenredige participatie. Werken in een organisatie als de Vlaamse overheidsadministratie betekent immers samenwerken met personeelsleden die verschillen op vlak van geslacht, opleiding, ervaring, functie, afkomst, handicap, ... Deze vaststelling vraagt om een personeelsbeleid waar verschillen tussen personen erkend en gewaardeerd worden.

In de Vlaamse overheidsadministratie gaat men via een diversiteitsbeleid op zoek naar de meerwaarde van het “anders zijn” (het volledig benutten van het potentieel van elk personeelslid) om zo een optimale dienstverlening te verzekeren naar de klanten / burgers.

De omschrijving “gelijkekansenbeleid” kan men omschrijven als een beleid met als doel gelijke kansen te bieden aan alle personen uit verschillende kansengroepen. Daarvoor moeten alle vormen van discriminatie aangepakt worden. Binnen de Vlaamse overheidsadministratie gaan een gelijkekansenbeleid en een diversiteitsbeleid hand in hand.

De begrippen “gelijke kansen” en “diversiteit” zijn voldoende gekend in de organisatie; zo kregen de leidend ambtenaren de voorbije jaren een diversiteitsdoelstelling opgelegd om de evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen, allochtonen en personen met een handicap in hun entiteit te realiseren.

In artikel 2.§1. 3° en 4° worden de kansengroepen “allochtonen” en “personen met een handicap” gedefinieerd. Een sluitende definitie voor deze kansengroepen is er niet.

Het definiëren van deze kansengroepen is belangrijk om de realisaties in de beleidsdomeinen te kunnen meten en om een werkbaar uniform registratiesysteem in de organisatie te kunnen invoeren. De definities zijn afgestemd op de afspraken die binnen het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité (VESOC) zijn gemaakt. Hierdoor wordt het ook lonender bijkomend onderzoek te doen naar de samenstelling van de beroepsbevolking voor wat betreft kansengroepen. Dit levert gelijke ijkpunten op om tot evaluatie van de participatiegraad te komen voor heel de arbeidsmarkt, zo kan de evolutie van tewerkstelling van deze kansengroepen in de privé-ondernemingen en de overheidssector beter vergeleken worden.

In het decreet worden er geen definities van “handicap” of “allochtoon” gegeven. Dit heeft het voordeel dat er ook geen groepen onterecht voorbarig worden uitgesloten. Het besluit heeft de bedoeling de principes van het decreet toepasbaar te maken in de praktijk. Daarom wordt er geopteerd om naast reeds bestaande erkenningen van handicap, ook de mogelijkheid te voorzien dat de minister, bevoegd voor bestuurszaken, de operationele categorieën bijstuurt en / of uitbreidt.

Het begrip “allochtoon” wordt in dit besluit omschreven als een persoon met een nationaliteit buiten de Europese Economische Ruimte of persoon waarvan minstens één van de ouders of twee van de grootouders een nationaliteit hebben van buiten de Europese Economische Ruimte. Deze definitie voor persoon van allochtone afkomst is ruimer dan deze die VESOC gebruikt. Gezien de term ‘Europese Economische Ruimte’ gebruikt werd in het decreet tot

verruiming van de nationaliteitsvoorwaarde voor de toegang tot vaste betrekkingen in sommige Vlaamse Openbare Diensten, werd voor dezelfde term gekozen.

Persoon met een handicap: De gehanteerde definitie sluit aan op het begrip "arbeidshandicap" gebruikt door VESOC en zoals vastgelegd in de platformtekst van de rondetafelconferentie van 2 december 2003 : "mensen met een aantasting van hun mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke mogelijkheden, voor wie het uitzicht op het verwerven en behouden van een arbeidsplaats of vooruitgang op die plaats, langdurig en in belangrijke mate beperkt is".

Om personen niet nodeloos allerlei onderzoeken te laten doorlopen, wordt er voor geopteerd om maximaal gebruik te maken van officiële erkenningen van handicap die personen reeds hebben en die zeker beantwoorden aan de omschrijving van arbeidshandicap zoals hierboven gedefinieerd. Komen aldus in aanmerking:

- a) personen met een inschrijving in het Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap;
- b) Maximum behaalde diploma is dat van Buitengewoon Secundair onderwijs;
- c) Gedeeltelijk of zeer beperkt arbeidsgeschikt bevonden door de VDAB;
- d) In aanmerking komen voor een inkomensvervangende of integratietegemoetkoming aan personen met een handicap op basis van de wet van 27 februari 1987 houdende tegemoetkomingen aan personen met een handicap;
- e) persoon in het bezit van een attest van minstens 66 % arbeidsongeschiktheid van federale bestuursdirectie van de uitkeringen aan personen met een handicap;
- f) persoon in het bezit van een afschrift van een definitief geworden gerechtelijke beslissing of van een attest van het Fonds voor Arbeidsongevallen of van het Fonds voor Beroepsziekten waaruit een arbeidsongeschiktheid blijkt van minstens 66 %

De categorieën a) en b) zijn objectief vaststelbaar.

Categorie c) is een categorie die enkel herkenbaar is in de databank van de VDAB.

Er zijn een aantal officiële erkenningen omtrent handicap die in de praktijk meestal leiden tot de opname in de categorie van beperkt arbeidsgeschikt wanneer men zich inschrijft als werkzoekende in de VDAB. Daarom wordt er geopteerd om de registratie van arbeidshandicap uit te breiden tot deze officiële erkenningen: categorie d) tot f).

Deze erkenningen benaderen de notie 'verminderd verdienvermogen op de algemene arbeidsmarkt van minstens 2/3.' Verminderd verdienvermogen van minstens 2/3 voor de algemene arbeidsmarkt komt overeen met de definitie voor invaliditeit in de Ziekteverzekering en de toegang tot de Inkomensvervangende tegemoetkoming. Of personen die terugkeren uit de invaliditeit naar de werkvloer nog een arbeidshandicap hebben of volledig genezen en gerevalideerd zijn, is niet automatisch te zeggen. Personen die vanuit de invaliditeit komen, vallen daarom niet automatisch onder de definitie. De opening wordt gelaten dat de minister, bevoegd voor bestuurszaken, de operationalisering kan bijsturen en / of uitbreiden. Hierdoor kunnen groepen van personen in vergelijkbare situaties toegevoegd worden. Het advies van de arbeidsgeneeskundige diensten is wenselijk gezien het specifiek statuut van overheidspersoneel op het vlak van arbeidsongeschiktheid.

**Artikel 3.** De kansgroepen worden voor de evenredige vertegenwoordiging in het personeelsbestand van in artikel 1 vermelde Vlaamse diensten beperkt tot mannen en vrouwen, allochtonen en personen met een handicap. Deze beperking is noodzakelijk om voldoende middelen en aandacht te kunnen investeren aan een specifiek beleid gericht op deze drie groepen. Deze kansgroepen werden in het verleden reeds door de Vlaamse regering uitgekozen waarbij extra inspanningen werden gevraagd om hun aanwezigheid in het personeelsbestand te verhogen en om hun positie en welzijn op de verschillende niveaus te versterken. Zo werd bij besluit van de Vlaamse regering van 19 december 1990 (houdende

maatregelen tot bevordering van gelijke kansen van mannen en vrouwen in de diensten van de Vlaamse regering en in de instellingen van openbaar nut die afhangen van de Vlaamse Gemeenschap of van het Vlaamse Gewest) de opdracht gegeven om positieve acties te voeren voor de kansengroep mannen en vrouwen waarbij ook een specifieke emancipatiestructuur werd opgericht en een rapporteringsverplichting werd ingevoerd. Bij beslissing van de Vlaamse regering dd. 3 februari 1993 werden de kansengroepen allochtonen en personen met een handicap aan het actieterrein toegevoegd. De Vlaamse regering legde van 2001 tot en met 2003 ook specifieke diversiteitdoelstellingen op aan haar leidend ambtenaren met als doel het bevorderen van een evenredige participatie van mannen en vrouwen, allochtonen en personen met een handicap in het personeelsbestand.

De omschrijving van de kansengroep “mannen en vrouwen” blijft noodzakelijk en vereist een specifiek genderbeleid, waar de nadruk ligt op de verticale en horizontale doorstroomproblematiek en op de organisatiecultuur (optimale combinatie werk en privé, beleid inzake ongewenst seksueel gedrag op het werk, ...). Een beleid voeren om gelijke kansen te realiseren voor mannen en vrouwen is verschillend van het beleid dat gevoerd wordt naar de kansengroepen “personen met een handicap” en “allochtonen” (waar op dit ogenblik de nadruk ligt op het bevorderen van de instroom). Dit alles vereist verschillende instrumenten en oplossingssporen, zodat de drie kansengroepen als dusdanig moeten worden opgenomen in het uitvoeringsbesluit.

Het decreet houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt van 8 mei 2002 kent aan de Vlaamse overheidsadministratie een voorbeeldfunctie toe.

Het Pact van Vilvoorde (dat werd ondertekend door de Vlaamse regering op 22 november 2001 en dat ook geldt voor de Vlaamse overheidsadministratie) stelt dat in 2010 de achterstand van vrouwen enerzijds en van kansengroepen anderzijds inzake deelname aan het arbeidsproces in belangrijke mate moet zijn weggewerkt. Dit blijkt onder meer uit het feit dat zij niet langer in de werkloosheidscijfers zijn oververtegenwoordigd.

Op 3 december 2002 werd de gemeenschappelijke platformtekst evenredige arbeidsdeelname en diversiteit 2010 door de Vlaamse regering en de sociale partners onderschreven. Hierin wordt op het terrein van de realisatie van evenredige deelname en diversiteit aan de Vlaamse overheid als werkgever duidelijk een voorbeeldfunctie toegekend voor wat betreft de doelgroep allochtonen.

Op de Ronde Tafelconferentie van 2 december 2003 engageerde de Vlaamse overheid zich voor eenzelfde voorbeeldfunctie voor wat betreft personen met een handicap.

**Artikel 4. §1.** Om de evenredige participatie te realiseren binnen het personeelsbestand wordt gewerkt met streefcijfers. De hoogte van streefcijfers worden bepaald door de functioneel bevoegde minister in samenspraak met de managementfuncties op N-niveau. De streefcijfers worden opgenomen in de aansturingsinstrumenten van de betrokken managementfuncties. De Vlaamse regering valideert deze streefcijfers voor de totaliteit van de in artikel 1 vermelde Vlaamse diensten, zij kan dan ook bijsturen indien ze oordeelt dat deze streefcijfers onvoldoende uitdagend werden geformuleerd.

Streefcijfers zijn geen quota, ze werken beleidsondersteunend: de te bereiken doelen worden gekwantificeerd en de vorderingen kunnen makkelijker in kaart worden gebracht.

De Vlaamse regering keurde op 4 juli 2003 het ontwerpbesluit houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid principieel goed ('Raamstatuut'). Ondanks het feit dat dit Raamstatuut in de huidige vorm principieel nog geen rechtsgrond verschaft, wil men er toch op wijzen dat in de toelichting van dit besluit (onder art. III 8) het principe van quota vervangen wordt door streefcijfers om het diversiteitsbeleid te realiseren. Tevens stelt de toelichting van dit Raamstatuut dat de streefcijfers moeten



worden vastgesteld per entiteit, per niveau en per kansengroep (man-vrouw, allochtonen, personen met een handicap) zodat de vorderingen inzake het bereiken van een evenredige personeelssamenstelling in de in artikel 1 vermelde Vlaamse diensten kunnen worden geëvalueerd.

§2. De verschillende beleidsdomeinen worden verplicht een systeem uit te werken waardoor de leden van de kansengroepen zich op vrijwillige basis kunnen registreren. Om een vrijwillige registratie van de kansengroepen allochtonen en personen met een handicap mogelijk te maken worden de definities beschreven in artikel 2, §1, 3° en 4°.

**Artikel 5.** Dit artikel creëert een basis voor het nemen van specifieke maatregelen zoals bepaald in artikel 5 §3 van het decreet. Deze maatregelen en acties kunnen onder meer betrekking hebben op:

- doorlichting en optimalisering van het selectie- en wervingsbeleid;
- opzetten van nieuwe rekruteringskanalen, gekoppeld aan actieve wervingsinspanningen gericht op leden van de kansengroepen;
- doorlichting en optimalisering van het onthaalbeleid;
- organiseren van coaching en interne begeleiding voor medewerkers uit de kansengroepen;
- organiseren van opleidingen of stages gericht naar specifieke kenmerken van de kansengroepen;
- organiseren van trainingen of opleidingen rond omgaan met verschillen;
- organiseren van opleidingen gericht op de horizontale of verticale doorstroom van leden van de kansengroepen binnen de organisatie;
- toegankelijk maken van de opleidingen die aangeboden worden door de organisatie;
- managen van verschillen;
- tegengaan van racisme, ongewenst (seksueel) gedrag of discriminatie op de werkvloer;
- voorzien in tewerkstellingsprojecten voor leden van de kansengroepen;
- verbreden van het draagvlak;
- opvolgen en sturen van het beleid van diversiteit en evenredige arbeidsdeelname;
- stimuleren van een bewust personeelsbeleid gericht op gelijke kansen en diversiteit;
- ontwikkeling van arbeidssystemen die de combinatie werk en privé optimaliseren;
- realiseren van redelijke aanpassingen;
- ...

De verplichting tot het voorzien in redelijke aanpassingen zoals bepaald in artikel 5 §4 van het decreet, kwam oorspronkelijk tot stand voor personen met een handicap, maar geldt ook voor andere kansengroepen.

De verplichting voor de werkgever houdt een recht in voor de werknemer of de kandidaat werknemer. Het niet voorzien in een redelijke aanpassing wordt aanzien als een indirecte discriminatie. De concrete verwijzing naar indirecte discriminatie heeft tot doel een recht te creëren voor het individu en een rechtsgrond om een geschil hieromtrent voor te leggen aan de bevoegde rechterlijke instanties.

Voorbeelden van redelijke aanpassingen bij aanwervingen zijn: bij sollicitaties het ter beschikking krijgen van de schriftelijke proeven in braille of grootdruk voor visueel gehandicapten, meer tijd voorzien voor het afleggen van de proef omdat de andere leesvormen (braille, grootdruk...) trager gaan, om een leesbare output te realiseren de kandidaat eigen notitie-apparatuur laten gebruiken, voorzien van een doventolk bij een sollicitatiegesprek, de sollicitaties laten plaatsvinden op een met het openbaar vervoer bereikbare en rolstoeltoegankelijke plaats, het vervangen van een visuele proef bij een

aanwerving door een variant voor de visueel gehandicapte sollicitant, het gebruik van een aangepaste test waardoor het redeneervermogen van iemand met dyslexie niet vertekend wordt door de dyslexie, het hersamenstellen van de selectiejury wanneer deze meer dan 2/3 leden van het zelfde geslacht bevat, het inschakelen van externe deskundigen voor het realiseren van een redelijke aanpassing en de interpretatie van de verkregen testresultaten, ... Voorbeelden van redelijke aanpassingen op de werkvloer: ter beschikking stellen van hulpmiddelen, herschikking van taken, herzien van de oorspronkelijke doelstellingen, ondersteuning van een collega, aanpassingen in reguliere vormingssituaties en/of specifieke vorming, voorzien in bijkomende of nieuwe standaardmaterialen, voorzien in een nieuwe functie, aangepaste tijdsregelingen, telewerk omwille van specifieke redenen, coaching en begeleiding, voorzien van aangepaste werkkledij, voorzien van aangepaste (gescheiden) accommodatie voor toiletten, douches, kleedruimtes, ...

Redelijke aanpassingen zijn een recht waardoor de inschakeling van personen uit de kansengroepen gefaciliteerd kunnen worden. Vaak zijn er verschillende oplossingen mogelijk. De meest geschikte aanpassing wordt meestal gevonden op basis van een gezamenlijk overleg tussen werkgever en werknemer.

Bij de keuze van de alternatieve aanpassingen krijgt de aanpak die het minst afwijkt van de gewone gang van zaken de voorkeur. Zeker ten aanzien van personen met een handicap verdienen maatregelen die de zelfstandigheid faciliteren de voorkeur. In deze afweging speelt de beleving van de betrokkene een rol, maar ook deze van de collega's en de leidinggevende.

Een aanpassing moet nodig zijn omwille van de specifieke situatie en moet een aantoonbare meerwaarde hebben. Voor bepaalde aanpassingen kan gebruik gemaakt worden van specifieke budgetten (bvb. budget arbeidspostaanpassingen). Het ontbreken van subsidies ontslaat de werkgever niet van de verplichting tot redelijke aanpassingen.

De frequentie van het gebruik is ook een element in de keuze van welke aanpassing wordt gerealiseerd maar mag op zich een aanpassing niet in de weg staan.

Het is ook redelijk aanpassingen stapsgewijs in te voeren om de budgetten er op af te stemmen en de inspanningen te spreiden. Deze spreiding mag er echter niet toe leiden dat de belangen van een concreet individu geschaad worden.

**Artikel 6.** Het koninklijk besluit van 9 november 1984 betreffende de voorwaarden voor toelating tot bepaalde betrekkingen bij de rijksopvoedingsgestichten voor observatie en opvoeding onder toezicht (thans de Gemeenschapsinstellingen voor Bijzondere Jeugdbijstand) bepaalt in artikel 1 dat de betrekkingen van lid van het opvoedingspersoneel of van het toezichtpersoneel alleen verleend worden aan kandidaten van hetzelfde geslacht als de hun toe te vertrouwen minderjarigen. In de Gemeenschapsinstellingen worden meisjes opgevoed door opvoedsters en jongens door opvoeders. In de overige instellingen van de bijzondere jeugdbijstand is een dergelijke regelgeving niet van toepassing en zijn er vaak zowel opvoeders als opvoedsters aanwezig.

Wetenschappelijk onderzoek stelt dat de opvoeding en reïntegratie van de in de Gemeenschapsinstellingen geplaatste jongeren beter kan gerealiseerd worden indien daaraan zowel door mannelijke als vrouwelijke opvoed(st)ers wordt gewerkt. Het welzijn en het toekomstperspectief van de jongeren zouden gunstiger worden. Voor de jongeren in de gesloten Gemeenschapsinstellingen geldt dat nog nadrukkelijker dan voor de jongeren in de open voorzieningen. Zij hebben immers vrijwel geen mogelijkheden om buiten de instelling contact te leggen met personen van het andere geslacht.

Daarom streven de Gemeenschapsinstellingen ernaar het aantal betrekkingen van het opvoedingspersoneel en het toezichtpersoneel evenredig te verdelen onder mannen en vrouwen.

Door de uitvoering van het decreet kan er bij werving van personeel geen onderscheid gemaakt worden tussen de kandidaten op basis van hun geslacht. Hierdoor ontstaat, althans theoretisch, de kans dat de doelstelling van het decreet evenals van de Gemeenschapsinstellingen niet gehaald kan worden. Indien men mannen en vrouwen gelijk moet behandelen bij werving is het immers mogelijk dat in hoofdzaak mannen of in hoofdzaak vrouwen geselecteerd worden. Daarom is het nodig opnieuw een uitzondering in te voeren overeenkomstig artikel 6 van het decreet.

Minimaal 50 % tot maximaal 80 % van de betrekkingen in elk begeleidingsteam zal voorbehouden worden aan personen van hetzelfde geslacht als de hun toe te vertrouwen jongeren. Uitzonderlijk - om redenen van organisatie (bijvoorbeeld in begeleidingsteams waar met een enkele personeelsbezetting gewerkt wordt) of veiligheid (bijvoorbeeld in crisisafdelingen waar met zware delinquenten gewerkt wordt) - kan de functioneel bevoegde minister een hoger percentage bepalen.

**Artikel 7.** Dit artikel geeft uitvoering aan artikel 7 §1 en §2 van het decreet.

Het opstellen van een jaarlijks "gelijkekansen- en diversiteitsplan" is een voortzetting en een verruiming van de huidige rapporteringsverplichting voor de kansengroep mannen/vrouwen zoals bepaald in het besluit van de Vlaamse regering van 19 december 1990 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen van mannen en vrouwen in de diensten van de Vlaamse regering en in de instellingen van openbaar nut die afhangen van de Vlaamse Gemeenschap of van het Vlaamse Gewest (cf. artikelen 11 en 12). Het plan dient de drie kansengroepen te omvatten.

Het plan van het beleidsdomein wordt uiterlijk tegen 1 juni door de functioneel bevoegde minister overgemaakt aan de opdrachthouder voor emancipatiezaken. Deze datum is naar analogie van de indieningsdatum die de administratie Werkgelegenheid voorstelt voor de diversiteitsplannen van de privé-bedrijven. De plannen van de verschillende entiteiten worden per beleidsdomein samengevoegd tot één geïntegreerd "gelijkekansen- en diversiteitsplan". Voor de in artikel 1 vermelde Vlaamse diensten zal daarna 1 rapport worden gemaakt (zijnde een kritische analyse van de 13 gelijkekansen- en diversiteitsplannen). Deze kritische analyse wordt verzekerd door de opdrachthouder voor emancipatiezaken. Het rapport wordt ten laatste op 15 oktober overgemaakt aan de minister, bevoegd voor bestuurszaken, die dit rapport ter advies voorlegt aan de diversiteitscommissie van de Sociaal Economische Raad van Vlaanderen. Het geïntegreerde gelijkekansen- en diversiteitsrapport wordt voorgelegd aan de Vlaamse regering vóór 31 december. Als dit rapport is goedgekeurd, wordt het ter informatie voorgelegd aan het Vlaams Parlement.

§2 Om over voldoende basisgegevens te beschikken wordt in deze paragraaf bepaald wat de plannen minimaal dienen te bevatten. Er wordt onder meer een kwantitatieve en kwalitatieve analyse gevraagd van de vorderingen betreffende de evenredige vertegenwoordiging van de kansengroepen in het personeelsbestand. Hiermee wordt een beschrijving van de evolutie in het personeelsbestand beoogd: het aandeel van de kansengroepen binnen het personeelsbestand; het aandeel van de kansengroepen binnen de verschillende niveaus en de lijnmanagerfuncties en het aandeel van de kansengroepen bij de instroom, doorstroom en uitstroom.

**Artikel 8.** Dit artikel geeft uitvoering aan artikel 9 van het decreet. Om de inspanningen betreffende de evenredige vertegenwoordiging van de kansengroepen in het personeelsbestand te ondersteunen wordt een interne emancipatiestructuur verankerd. De opdrachthouder voor emancipatiezaken wordt aangesteld als ondersteunend orgaan om de realisatie van de evenredige participatie, gelijke kansen en diversiteit te bevorderen en krijgt ook formeel een aantal opdrachten inzake klachtenbehandeling. De opdrachthouder voor emancipatiezaken bood deze ondersteuning reeds aan in het verleden. Door de rechtstreekse evaluatie door de minister, het beschikken over eigen personeel en eigen werkingsmiddelen voor het realiseren van positieve acties wordt de onafhankelijke positie van de opdrachthouder gewaarborgd. Op deze manier wordt een kritische en onafhankelijke rapportering gegarandeerd.

§2. De federale wetgever bepaalde dat werkgevers een beleid inzake ongewenst seksueel gedrag op het werk (OSGW) dient te voorzien. Ook de Vlaamse overheid als werkgever neemt hier haar verantwoordelijkheid op. In het kader van het gelijkheidskansenbeleid voor mannen en vrouwen is een beleid betreffende OSGW een belangrijk element. In het voorliggende besluit wordt de opdrachthouder voor emancipatiezaken verantwoordelijk gesteld voor de klachtenbehandeling en de ondersteuning van het beleid met betrekking tot OSGW. De dienst emancipatiezaken heeft deze taak de voorbije jaren opgenomen. Omwille van de opgebouwde deskundigheid en de onafhankelijke positie is het aangewezen de dienst deze opdracht formeel toe te kennen.

§4 In het besluit van 19 december 1990 werd een interne emancipatiestructuur gecreëerd waarbij binnen het personeelskader emancipatieambtenaren dienden aangewezen te worden. Het tijdsbudget dat aan de opdracht wordt besteed is erg verschillend. Het is niet de bedoeling om de interne emancipatiestructuur die in 1990 werd gecreëerd af te bouwen, wel om deze aan te passen aan de nieuwe organisatiestructuur en een effectieve tijdsbesteding toe te kennen. Naast een centrale ondersteunende entiteit wordt er opnieuw een functie gecreëerd in de beleidsdomeinen zelf, ter ondersteuning van de managementfuncties van N-niveau. Het besluit voorziet in een voltijdse equivalent per beleidsdomein om de beleidsraad te ondersteunen. Deze voltijdse equivalent kan worden ingevuld door vol- of deeltijdse functies.

§ 5 Net zoals in het Besluit van de Vlaamse regering van 19 december 1990 wordt er, naar analogie van de in artikel 9 en 10 beschreven interne begeleidingscommissie, een beleidsoverkoepelend netwerk opgericht, deze keer meer met vertegenwoordigers uit elk beleidsdomein onder voorzitterschap van de opdrachthouder voor emancipatiezaken. Op deze manier kan er doorlopend ondersteuning worden aangeboden aan de beleidsdomeinen en kan intern opgebouwde expertise en kennis worden uitgewisseld.

**Artikel 9.** In dit artikel worden een aantal overgangsbepalingen geregeld. Dit is nodig omdat het van besluit gebruik maakt van begrippen die pas van toepassing worden bij het starten van de nieuwe overheidsstructuur. Men wil echter het besluit sneller van start laten gaan dan de datum van inwerkingtreding van deze nieuwe overheidsstructuur.

In deze overgangsbepalingen worden begrippen als beleidsdomein, beleidsraad, minister van bevoegd voor bestuurszaken, en N-niveau vertaald naar de huidige en gangbare terminologie binnen de Vlaamse diensten.

**Artikel 10.** Dit artikel heft het besluit van 19 december 1990 op waarbij de interne emancipatiestructuur werd ingevoerd die nog gebaseerd was op de vorige organisatiestructuur. De artikelen 7 tot en met 10 worden slechts opgeheven na de

inwerkingtreding van de beleidsdomeinen. Met dit artikel worden eveneens de besluiten opgeheven waarbij een uitzondering werd ingevoerd betreffende de evenredige vertegenwoordiging voor het personeel en de jongeren in de Gemeenschapsinstellingen.

**Artikel 11.** Met dit artikel wordt de invoering van een overgangsmaatregel voorzien opdat de aanstelling van de opdrachthouder voor emancipatiezaken kan worden hernieuwd voor een periode van 5 jaar na datum van inwerkingtreding van dit besluit. Het mandaat van de huidige opdrachthouder voor emancipatiezaken vervalt op 5 maart 2005.

De functie van opdrachthouder voor emancipatiezaken is een bijkomende of specifieke opdracht en is vastgelegd in artikel XIV 5, §1, 14° van het Vlaams Personeelsstatuut van 15 juli 2002.

**Artikel 12.** Het besluit treedt in werking op de dag van publicatie in het Belgisch Staatsblad, behoudens artikel 7, dat in werking treedt op 1 januari 2005. Artikel 7 van het besluit handelt over de modaliteit van indienen en over de inhoud van de gelijkekansen- en diversiteitsplannen en -rapporten. Bedoeling is om vanaf 1 januari 2005 deze rapporteringsverplichting te verzekeren.

Door het inwerkingtreden van dit besluit zal ook artikel 8, 2° en 3° lid van toepassing worden van het Besluit vanuit de Afdeling Gemeenschapsinstellingen bij het departement Welzijn, Volksgezondheid en Cultuur.(namelijk de opheffing van het koninklijk besluit van 9/11/1984 betreffende de voorwaarden voor toelating tot bepaalde betrekkingen bij de rijksgestichten voor observatie en opvoeding onder toezicht, voor wat de Vlaamse gemeenschap betreft, en de opheffing van het besluit van de Vlaamse regering van 8/6/1999 tot opheffing van het koninklijk besluit van 9/11/1984 betreffende de voorwaarden voor toelating tot bepaalde betrekkingen bij de rijksgestichten voor observatie en opvoeding onder toezicht).

Zo zullen, in het kader van de wetsmatiging, twee besluiten worden afgeschaft.

**Artikel 13.** Aangezien elk lid van de Vlaamse regering, als gevolg van artikel 4 van het besluit, verplicht is de streefcijfers te bepalen voor zijn of haar beleidsdomein en vast te leggen in de aansturingsinstrumenten van de leidend ambtenaren, is het noodzakelijk dat alle leden van de Vlaamse regering belast zijn met de uitvoering van het besluit.