Vlaams Parlement

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 292
van **YASMINE KHERBACHE**
datum: 9 februari 2018

---

aan **LIESBETH HOMANS**
VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR, INBURGERING, WONEN, GELIJKE KANSEN EN ARMOEDEBESTRIJDING

Dienst Diversiteitsbeleid - Opleiding van selectoren en rekruteerders

Om de algemene streefcijfers te bereiken, is het essentieel om in te zetten op het bereik van kansengroepen in het wervings- en selectiebeleid. Rekruteerders en selectoren vormen immers een cruciale schakel in het bevorderen van een grotere instroom van kansengroepen binnen de entiteiten van de Vlaamse overheid. De dienst Diversiteitsbeleid heeft daarom een voorname rol te spelen in het ondersteunen van rekruteerders en selectoren m.b.t. neutrale (pre)selectie, het reduceren van adverse impact, e.a.

De Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) vroeg aan de minister in haar advies omtrent het gelijkekansen- en diversiteitsplan 2018 waarom prioriteit 3 'ondersteuning van diversiteit in de processen van rekrutering en selectie en wegwerken van instroomdrempels' niet langer opgenomen is in het gelijkekansen- en diversiteitsplan 2018.

De minister beantwoordde als volgt: "Dit werd voor de leesbaarheid en de structuur van de tekst samengevoegd met prioriteit 8 'Instroomondersteuning' of ondergebracht onder andere prioriteiten, zoals:

- screenen advertentieteksten en vacatures op taaltoegankelijkheid, op vraag van de dienst Rekrutering & Selectie van AgO en van andere entiteiten;
- organiseren samen met de dienst Rekrutering & Selectie van een bevraging van de entiteiten over beschikbare jobstudenten;
- aanmoedigen van entiteiten om alle vacatures voor stagiairs en jobstudenten te laten publiceren op werkenvoorvlaanderen.be en ondersteunen van entiteiten bij het zoeken naar extra rekruteringskanalen om hun vacatures kenbaar te maken;
- screenen - in samenwerking met de dienst Rekrutering & Selectie - de toegankelijkheid van de computergestuurde testen van de externe selectiepartners…

Een aantal acties uit het verleden werden structureel verankerd. Hierdoor worden ze niet meer opgenomen als acties in het huidige actieplan. Er wordt sterk ingezet op het opleiden van rekruteerders en selectoren op vlak van anti-discriminatie, er is een nieuwe onlinetool en databank voor selectoren en kandidaten in verband met redelijke aanpassingen…" (p. 6-7)

1. Kan de minister oplijsten, graag per jaar, om hoeveel selectoren en rekruteerders het gaat sinds 2014?

2. Kan de minister een lijst geven met het aantal georganiseerde opleidingen aan rekruteerders en selectoren vanaf 2014? Ook hier graag per jaar.
3. Wat is het percentage van het aantal rekruteerders of selectoren die deze opleiding hebben gevolgd? Ook hier graag per jaar.
4. Kan de minister meedelen hoe lang een dergelijke opleiding duurt en wat de opleiding omvat?

LIESBETH HOMANS
VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR, INBURGERING, WONEN, GELIJKE KANSEN EN ARMOEDEBESTRIJDING

ANTWOORD
op vraag nr. 292 van 9 februari 2018
van **YASMINE KHERBACHE**

1-4. In september 2017 had een eerste opleiding 'Antidiscriminatie voor rekrutering en selectie' plaats. De doelgroep was selectieverantwoordelijken van het Agentschap Overheidspersoneel en gecertificeerde selectoren van andere entiteiten van de Vlaamse overheid (https://overheid.vlaanderen.be/beleid-visie-rekrutering-en-selectie#omzendbrief). Op dit moment is er geen zicht op het aantal selectoren die deze opleiding volgde. Dit vormingsmoment zal elk jaar worden gegeven aan nieuwe selectoren. De opleiding werd opgesteld en uitgevoerd in samenwerking met Unia.