

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 229

van **ROBRECHT BOTHUYNE**

datum: 14 april 2020

aan **BART SOMERS**

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR, BESTUURSZAKEN, INBURGERING EN GELIJKE KANSEN

Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2016-2020 - Resultaten en evaluatie

Op 28 april 2016 keurde de Vlaamse Regering het Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2016-2020 goed. Dit strategische meerjarenplan heeft de ambitie om de verhoogde streefcijfers te behalen tegen 2020 en tegelijkertijd een 'goede praktijk'-rol op te nemen.

De doelstellingen zijn ambitieus:

- 10 procent mensen met een migratieachtergrond;
- 3 procent mensen met een handicap of chronische ziekte in het personeelsbestand;
- 40 procent vrouwen in zowel het top- als het middenkader.

Het Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan van de Vlaamse overheid voor 2016-2020 bouwt verder op de afspraken gemaakt in het regeerakkoord, de evaluatie van de vorige plannen, het advies van de Commissie Diversiteit van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV), input van verschillende leidend ambtenaren, managementcomités en directieraden, consultatieronde van de diversiteitsambtenaren, gesprekken met het middenveld, richtingen en accenten uit het jaarplan 2015.

1. Hoeveel ambtenaren waren er in het topkader te vinden in 2017, 2018 en 2019?

Graag totale aantal per jaar met opdeling naar:

- a) gender;
- b) leeftijd;
- c) beleidsdomein.

2. Hoeveel ambtenaren waren er in het middenkader te vinden in 2017, 2018 en 2019?

Graag totale aantal per jaar met opdeling naar:

- a) gender;
- b) leeftijd;
- c) beleidsdomein.

3. Hoe evalueert de minister bovenstaande cijfers (antwoorden 1 en 2) door de jaren heen? Waar kan en zal er bijgestuurd worden?

4. Hoeveel procent vrouwen in het topkader waren er in 2017, 2018 en 2019?

Graag totale aantal per jaar.

5. Hoeveel procent vrouwen in het middenkader waren er in 2017, 2018 en 2019?

Graag totale aantal per jaar.

6. Hoe evalueert de minister bovenstaande cijfers (antwoorden 4 en 5) door de jaren heen? Waar kan en zal er bijgestuurd worden?
7. Het aantal vrouwen in het topkader blijft afnemen. Ook in de voorgaande jaren zette de dienst Diversiteitsbeleid in op campagnes om meer vrouwen in hoge functies aan te trekken.

Wat zijn de planning en de timing voor 2020?

8. Doelstelling is 40 procent vrouwen in zowel top- als middenkader te behalen.
Is deze doelstelling behaald? Indien neen, hoe komt dit? Op welke manier zal men dit jaar daarop nog intens inzetten?
9. Nog een doelstelling is 10 procent mensen met een migratieachtergrond.
Is deze doelstelling behaald? Indien neen, hoe komt dit? Op welke manier zal men dit jaar daarop nog intens inzetten?
10. Als laatste doelstelling werd 3 procent vooropgesteld om mensen met een handicap of chronische ziekte te bereiken.
Is deze doelstelling behaald? Indien neen, hoe komt dit? Op welke manier zal men dit jaar daarop nog intens inzetten?
11. Het Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2016-2020 loopt eind dit jaar af.
Op welke manier wordt het volledige plan geëvalueerd? Wanneer zal dit gebeuren en met welke stakeholders?
12. Zal het Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2016-2020 voortgezet worden?
Indien ja, wat is de timing en wat zijn de doelstellingen?

BART SOMERS

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR,
BESTUURSZAKEN, INBURGERING EN GELIJKE KANSEN

ANTWOORD

op vraag nr. 229 van 14 april 2020
van **ROBRECHT BOTHUYNE**

Zoals besproken op de commissievergadering van dinsdag 11 februari 2020 worden deze resultaten besproken in een volgende commissie tijdens de jaarlijkse gedachtewisseling met de Vlaams Diversiteitsambtenaar. Dit agendapunt was gepland op de commissie van 28 april 2020, maar door de coronamaatregelen wordt deze verschoven naar 16 juni 2020, al dan niet elektronisch.