

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 393

van **CELIA GROOTHEDDE**

datum: 16 juni 2023

aan **BART SOMERS**

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

Vlaams top- en middenkader - Genderevenwicht

Graag een antwoord op enkele vragen over gender in het top- en middenkader van de Vlaamse overheid:

1. Zal de minister nieuwe streefcijfers opstellen voor het einde van de legislatuur voor het gelijkekansen- en diversiteitsplan van de Vlaamse overheid?
2. Graag volgende cijfers van de minister, telkens van het aantal vrouwen, personen met een handicap of chronische ziekte en personen van een buitenlandse herkomst. Graag in procenten voor het jaar 2021 en 2022:
 - a) het aantal dat een job uitoefent in het midden- en topkader van de Vlaamse overheid;
 - b) het aantal dat solliciteert voor een job in het midden- en topkader bij de Vlaamse overheid;
 - c) het aantal dat slaagt voor de proeven van de Vlaamse overheid;
 - d) het aantal dat doorstroomt per verschillende ronde. e) Het aantal dat tot het laatste selectiegesprek geraakt.



**Vlaams
Parlement**

BART SOMERS

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

ANTWOORD

op vraag nr. 393 van 16 juni 2023

van **CELIA GROOTHEDDE**

1. Ik blijf actief inzetten op een inclusief en duurzaam gelijkekansen- en diversiteitsbeleid en dienstverlening om bij de Vlaamse overheid te komen tot een evenredige arbeidsparticipatie.
2. a) Volgende aantallen gelden voor het toepassingsgebied Diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid en geven telkens de situatie op 31 december weer. Omwille van de persoonsgevoelige informatie zijn absolute aantallen lager dan 5 weergegeven als '<5'.

In onderstaande tabel wordt een onderscheid gemaakt tussen leidinggevend en niet-leidinggevend top- en middenkader op basis van de [rapporteringsdefinitie kaderfuncties](#).

	Totaal		Vrouwen		Personen met handicap of chronische ziekte		Personen van buitenlandse herkomst	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Middenmanagement	229	228	40,6% (93)	41,2% (94)	< 5	< 5	3,1% (7)	3,5% (8)
Niet-leidinggevend middenkader	146	154	37% (54)	38,3% (59)	0	< 5	< 5	< 5
Topmanagement	59	56	30,5% (18)	23,2% (13)	0	0	< 5	< 5
Niet-leidinggevend topkader	34	38	29,4% (10)	31,6% (12)	< 5	< 5	< 5	< 5

- b-e) Bijlage 1 geeft een overzicht van de aantallen en percentages per doelgroep bij midden- en topkader selectieprocedures in 2021 en 2022, opgesplitst per selectiefase.

Voor handicap/chronische ziekte en buitenlandse herkomst betreft het antwoorden op basis van vrijwillige zelfidentificatie, wat kan verschillen van de gehanteerde monitoringsdefinitie voor personeelsleden. Bovendien zijn deze vragen tot zelfidentificatie niet standaard opgenomen.

In 2021 betreft het informatie voor 13 van de 14 vacatures, zowel met betrekking tot herkomst als handicap/chronische ziekte. In 2022 betreft het respectievelijk 22 (herkomst) en 23 (handicap/chronische ziekte) van de 31 vacatures.

Aangezien de vraag tot zelfidentificatie niet standaard werd opgenomen voor elke vacature is er geen volledig beeld van de situatie. Nadat enkele sollicitanten feedback gaven dat ze deze vraag als een drempel ervaren, zijn de vragen tot zelfidentificatie dan ook sinds 23 december 2022 geschrappt uit het digitale sollicitatieformulier.

De selectiefasen staan in volgorde van verloop vermeld, maar niet elke fase komt terug in elke selectieprocedure. De percentages zijn per groep berekend. Zo namen 8 personen van buitenlandse herkomst in 2022 deel aan het assessment center op in totaal 18 sollicitanten van buitenlandse herkomst (44,4%) en gingen er 6 (33,3%) door naar het eindgesprek.

BIJLAGE

[Overzicht van de aantallen en percentages per doelgroep bij midden- en topkader selectieprocedures in 2021 en 2022, opgesplitst per selectiefase](#)