

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 55
van **BERT MAERTENS**
datum: 10 oktober 2014

aan **LIESBETH HOMANS**

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

Vlaamse overheid - Diversiteit

In het regeerakkoord stelt de Vlaamse Regering nieuwe streefcijfers voor de geselecteerde kansengroepen voorop tegen 2020. Voor personen van allochtone afkomst wijzigt de definitie door die voortaan te koppelen aan de Belgische nationaliteit (i.p.v. de nationaliteit van de EU-15), en wordt het streefcijfer opgetrokken tot 10 %. Voor vrouwen in top- en middenkader wordt als streefcijfer 40 % vooropgesteld. Voor personen met een arbeidshandicap wordt het huidige streefcijfer van 3 % behouden, maar zullen er verhoogde inspanningen volgen om dit percentage effectief te bereiken.

Op de website <http://www.bestuurszaken.be/streefcijfers-voor-kansengroepen> is onder meer een overzicht te vinden van (de evolutie van) het (procentueel) aandeel van de verschillende kansengroepen binnen het totale personeelsbestand en binnen de verschillende entiteiten. Het recentste cijfermateriaal dateert van 31 december 2013.

1. Kan de minister een overzicht bezorgen voor de laatste 5 jaar, opgesplitst per jaar, van het aantal medewerkers met een migratieachtergrond, per beleidsdomein en per specifieke entiteit, met een onderscheid per niveau waarin de medewerker is tewerkgesteld?
2. Het streefcijfer voor personen met een migratieachtergrond wordt in de toekomst gekoppeld aan de Belgische nationaliteit (in plaats van nationaliteit buiten de EU-15) en wordt tegelijk opgetrokken naar 10 procent in plaats van 4 procent vandaag.

Welke motivering ligt aan de basis van de wijziging van de gehanteerde definitie van een persoon met een migratieachtergrond? Hoe werd het nieuwe streefcijfer bepaald?

LIESBETH HOMANS

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

ANTWOORD

op vraag nr. 55 van 10 oktober 2014

van **BERT MAERTENS**

1. De gevraagde cijfers behoren niet tot de standaardrapportering van de dienst Diversiteitsbeleid. De cijfers die jaarlijks voorgelegd worden en die beschikbaar zijn door middel van de rapportering, geven enkel de jaarlijkse stand van zaken weer op 31 december. De dienst maakt ook een globaal overzicht van de evolutie voor de streefcijfers vrouwen in midden- en topkader, personeelsleden met migratieachtergrond en personen met handicap vanaf 2005. In 2015 zal de dienst ook een gedetailleerde evolutierapport maken als samenvatting van de beschikbare detailrapporten. Zodra dit rapport klaar is, zal het ook ter beschikking gesteld worden van de Vlaamse Regering.
2. Vlaanderen worstelt al een tijdje met de vraag naar een eenduidige registratie en monitoring van deze doelgroep. De Vlaamse overheid gebruikt zelf verschillende definities, wat beleid uittekenen extra moeilijk maakt. Afstemming over de rapportering door verschillende beleidsdomeinen is nodig. Het is daarom bijzonder positief dat de Vlaamse Regering in het Regeerakkoord één definitie naar voren schuift voor personeelsleden met een migratieachtergrond, in lijn met de definitie van het Integratiedecreet. Dankzij de nieuwe anonieme en geautomatiseerde telmethode (reeds goedgekeurd door de Vlaamse Regering) kan de dienst Diversiteitsbeleid deze definitie operationaliseren. De nieuwe methode telt het aantal personen met een migratieachtergrond op basis van databanken, in plaats van de huidige vrijwillige registratie die resulteert in een onderschatting van het reële aantal.

Deze nieuwe definitie zal van toepassing zijn voor de telling van de personeelsleden vanaf 2016. Migratieachtergrond is dan gebaseerd op een van deze vier criteria:

- de huidige nationaliteit van het personeelslid zelf,
- de eerste nationaliteit van het personeelslid,
- de eerste nationaliteit van de vader en
- de eerste nationaliteit van de moeder.

Als het bij een van deze vier criteria gaat om een niet-Belgische nationaliteit, dan beschouwt de Vlaamse overheid dit als een migratieachtergrond.

Enerzijds is dit een verruiming van de definitie: vanaf 2016 telt de Vlaamse overheid ook de intra-Europese migratie mee. Dit kan het beleid voor deze groep ondersteunen en leiden tot nieuwe maatregelen. Anderzijds zal de Vlaamse overheid niet meer kijken naar de nationaliteit van de grootouders, wat een verkleining van de potentiële groep betekent. De data over de grootouders zijn namelijk momenteel nog te onzuiver omdat hun nationaliteit vaak niet gekend is. Maar in de toekomst zullen er steeds meer mensen opgroeien in Vlaanderen wiens grootouders als migranten van de eerste generatie wel zijn geregistreerd in de databanken. De dienst Diversiteitsbeleid zal dus in de toekomst moeten onderzoeken of het opportuun is om, eenmaal deze gegevens voorhanden zijn, de definitie te wijzigen.

Positief effect is dat de Vlaamse overheid voortaan dezelfde definitie en dezelfde monitoringinstrumenten zal gebruiken voor het Vlaamse interne diversiteitsbeleid en het Vlaamse integratiebeleid, net als de Studiedienst van de Vlaamse Regering. Een bijkomend voordeel is dat de cijfers die de dienst Diversiteitsbeleid verzamelt met

betrekking tot de tewerkstelling bij de Vlaamse overheid vergelijkbaar zullen blijven over de jaren heen, ook wanneer de samenstelling van de EU wijzigt. De Vlaamse overheid wil bovendien actief haar voorbeeldfunctie opnemen in de tewerkstelling van personen met een migratieachtergrond en dit op basis van een inclusieve HR-benadering. Deze inclusieve definitie tracht de categoriale benadering tegen te gaan en te focussen op de gelijkenissen tussen alle personen met een migratieachtergrond. Concreet betekent dit dat met de nieuwe definitie bijvoorbeeld ook mensen van Portugese origine of met een Portugese nationaliteit meer in beeld zullen komen.