

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 628

van **YASMINE KHERBACHE**

datum: 17 mei 2017

aan **LIESBETH HOMANS**

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

Gelijke kansen - Streefcijfers verticale doorstroming

Tijdens de toelichting bij het Gelijkekansen- en diversiteitsplan 2017 in de commissie Bestuurszaken op 9 mei 2017 werd een toelichting gegeven over de streefcijfers van de Vlaamse overheid inzake een divers personeel. Om de percentages en streefcijfers te raadplegen, kan men terecht op de website van de Vlaamse overheid¹.

Daar is een algemeen cijfer terug te vinden per streefdoel en ook per beleidsdomein. Per beleidsdomein zijn er enorme verschillen. Ook in het Gelijkekansen- en diversiteitsplan 2017 wordt daarover het volgende gezegd:

“Het streefcijfer van 4% voor personeelsleden met een migratieachtergrond werd al in 2014 gehaald en ook op 31/12/2015 blijft het streefcijfer behaald. Met 4,4% personen met een migratieachtergrond in 2015 is er een lichte stijging ten opzichte van 2014. Toch blijft deze kansengroep in de Vlaamse overheid ondervertegenwoordigd ten opzichte van de demografische samenstelling van de Vlaamse bevolking (18,3%). In vergelijking met de hele Vlaamse overheid vallen volgende aspecten op: personen met een migratieachtergrond zijn meer vertegenwoordigd in lagere profielen, ze zijn vaker contractueel tewerkgesteld, hebben vaker een tijdelijk contract en de groep bestaat meer uit jonge werknemers. Ook hier zijn er grote verschillen tussen entiteiten. Zo haalt De Lijn (8,95%) ruim het dubbel van het vooropgestelde streefcijfer, daar waar andere entiteiten het duidelijk moeilijk hebben om personeelsleden met een migratieachtergrond aan te trekken.”

1. Zal in de toekomst ook rekening gehouden worden met een evenredige vertegenwoordiging op de verschillende tewerkstellingsniveaus en entiteiten?
2. Bovendien werd tijdens de toelichting over de streefcijfers gezegd dat bijvoorbeeld voor kansengroep vrouwen er een blijvende groei is van vrouwen in lagere en middenkaders. Dit zou ook een doorstroming in hogere kaders inhouden.

Wordt er vandaag al gemonitord of er, voor de vier kansengroepen, een verticale doorstroom is? Zo ja, graag een evolutie per kansengroep van de afgelopen vijf jaar. Zo neen, waarom wordt deze verticale doorstroom niet gemeten?

3. Welke acties zullen ondernomen worden om de verticale doorstroom van doelgroepen te stimuleren en de kansen te verhogen?

¹ <https://overheid.vlaanderen.be/bedrijfsinformatie/cijfers-diversiteit>

LIESBETH HOMANS

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

ANTWOORD

op vraag nr. 628 van 17 mei 2017

van **YASMINE KERBACHE**

1. Het regeerakkoord bevat reeds een heel duidelijke doelstelling, namelijk 10% personeelsleden van buitenlandse herkomst tegen 2020. Naar aanleiding van het laatste meetpunt op 31/12/2020 zal er een evaluatie van deze doelstelling gemaakt worden.
2. Omwille van privacy-redenen kunnen we momenteel de individuele loopbaan van personeelsleden uit kansengroepen niet monitoren. De dienst Diversiteitsbeleid onderzoekt in 2018 de mogelijkheden om toch verticale doorstroom in kaart te brengen.
3. De dienst Diversiteitsbeleid startte in 2017 met mentoringtrajecten met als doel om mentees te ondersteunen en te versterken op de arbeidsmarkt. We onderscheiden vier groepen: vrouwen die willen doorstromen naar het middenkader, personen met een handicap of chronische ziekte, hooggeschoolde anderstaligen en kortgeschoolden en leerwerkers. Daarnaast lopen er andere initiatieven, zoals Boost, Vlechtwerk+ en Mozaiko, waarin doorstroom van kansengroepen aan bod komt.