

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 737
van **NADIA SMINATE**
datum: 29 juni 2017

aan **JO VANDEURZEN**
VLAAMS MINISTER VAN WELZIJN, VOLKSGEZONDHEID EN GEZIN

Sensoa - Medewerkers met migratieachtergrond - Integratie-initiatieven

Sinds 2014 wordt het aantal personeelsleden met een migratieachtergrond binnen de verschillende Vlaamse overheidsinstanties gemeten op basis van een automatische telmethode.

Uit 'Het Gelijke kansen- en Diversiteitsplan Vlaamse overheid 2017' blijkt dat het streefcijfer van 4% al in 2014 werd gehaald. De Vlaamse overheid toont zich ambitieuzer en heeft voor 2016 het streefcijfer opgetrokken naar 10%, te behalen tegen 2020.

1. Zijn er binnen Sensoa werknemers die baat zouden hebben bij het aanbieden van leer- en oefenkansen Nederlands?
Zo ja, om hoeveel percent van het totaal aantal werknemers gaat het?
2. Worden er binnen de eigen entiteit leer- en oefenkansen Nederlands aangeboden?
Zo neen, worden deze medewerkers dan actief begeleid naar andere vormen van taalonderwijs?
3. Worden er binnen Sensoa nog andere initiatieven genomen om de integratie van medewerkers met een migratieachtergrond te bevorderen?

ANTWOORD

op vraag nr. 737 van 29 juni 2017

van **NADIA SMINATE**

Vooreerst en voor alle duidelijkheid, Sensoa is geen Vlaamse overheidsinstantie, maar een zelfstandige vzw waarmee de Vlaamse overheid een beheerovereenkomst heeft gesloten.

1. Neen, werknemers binnen Sensoa zijn de Nederlandse taal machtig en Sensoa stelt momenteel geen werknemers met migratie-achtergrond tewerk.
2. Niet van toepassing aangezien Sensoa momenteel geen werknemers met een migratie-achtergrond tewerkstelt.
3. Ja, Sensoa doet inspanningen om de diversiteit van de samenleving te weerspiegelen in haar personeelsbestand. In dat kader werd onder meer een diversiteitsplan ingediend bij de overheid, en werd het aanwervings- en selectiebeleid binnen Sensoa aangepast. Ondanks de genomen maatregelen, blijkt het in de praktijk niet zo evident om mensen met een migratie-achtergrond aan te trekken. Sensoa geeft aan dat mogelijks het thema seksuele gezondheid daar wel eens een belangrijke rol in zou kunnen spelen. Daarnaast zorgt hun retentiebeleid ervoor dat er jaarlijks maar weinig vacatures bij Sensoa zijn.

In het verleden had Sensoa wel enkele medewerkers met een migratie-achtergrond in dienst, maar die zijn ondertussen ingegaan op aanbiedingen van andere organisaties (VRT, Cavaria). Daarnaast heeft één medewerkster de organisatie verlaten doordat de functie werd opgeheven en de (schoonmaak)taken uitbesteed.

Mensen met een migratie-achtergrond zijn wel vertegenwoordigd in de bestuursorganen – zowel in de raad van bestuur als in de algemene vergadering nemen zij actief deel aan het beleid van Sensoa. Het thema (super)diversiteit is daarbij al meerdere malen geagendeerd voor bespreking.

In haar werking besteedt Sensoa ook zeer specifiek aandacht aan kwetsbare migranten en zijn twee beleidsmedewerkers hier rond actief. Er is de jaarlijkse netwerkdag rond seksuele gezondheid die zich richt tot alle intermediairs die in Vlaanderen werken met en voor migranten. En er is de succesvolle website zanzu.be, die informatie over seksuele en reproductieve informatie aanbiedt in 14 verschillende talen.