

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 118
van **CHRIS JANSSENS**
datum: 15 januari 2018

aan **SVEN GATZ**
VLAAMS MINISTER VAN CULTUUR, MEDIA, JEUGD EN BRUSSEL

VRT - Diversiteitsbeleid bij aanwervingen

Naar aanleiding van een recente controversiële aanwerving door de openbare omroep bereikte mij vanuit de VRT de info dat sollicitaties bij aanwervingsprocedures netjes gesplitst worden op basis van etnische herkomst. Vlamingen zouden immers voor veel vacatures geen kans maken omdat de openbare omroep voor veel functies enkel allochtonen aanwerft, omdat de VRT diversiteitscijfers moet behalen. De beheersovereenkomst die tussen de Vlaamse overheid en de VRT werd afgesloten, bepaalt inderdaad: "De VRT maakt er werk van dat de instroom van haar personeelsbestand in toenemende mate in lijn ligt met de Vlaamse maatschappelijke diversiteit."

De website van de VRT vermeldt tevens: "Jaarlijks organiseert de VRT een beperkt aantal betaalde stages van zes maanden. De bedoeling van die zogenaamde Ervaringsstages is om personen uit kansengroepen de mogelijkheid te geven ervaring op te doen in de media. Als medewerker kom je terecht op de redactie of in de productie van een VRT-product. We sporen uitdrukkelijk personen uit etnisch-culturele minderheden en personen met een arbeidsbeperking aan om zich kandidaat te stellen."

1. Hoeveel personen werden in 2016, 2017 en 2018 (tot op heden) aangeworven door de openbare omroep? Hoeveel daarvan waren allochtoon? Hoeveel daarvan waren autochtoon? Graag uitsplitsen per jaar.
2. Op welke wijze wordt gegarandeerd dat de focus op aanwerving van allochtonen de facto niet resulteert in anti-Vlaams racisme, waarbij Vlamingen op basis van etnische herkomst uitgesloten worden voor bepaalde betrekkingen of waarbij ten minste de etnische herkomst van de sollicitant van groter gewicht wordt geacht dan de capaciteiten van de sollicitant?
3. Hoeveel betaalde stages organiseerde de VRT in 2016, 2017 en 2018 (tot op heden)? Hoeveel van deze stageplaatsen werden toegewezen aan personen uit de kansengroepen? Graag een uitsplitsing per kansengroep en per jaar.
4. Op welke wijze wordt gegarandeerd dat de focus op toekenning van stageplaatsen aan zogenaamde 'kansengroepen' de facto niet resulteert in anti-Vlaams racisme, waarbij Vlamingen op basis van etnische herkomst uitgesloten worden voor bepaalde stageplaatsen of waarbij ten minste de etnische herkomst van de kandidaat-stagiair van groter gewicht wordt geacht dan de capaciteiten van de sollicitant?

5. Welke initiatieven wil/zal de minister desgevallend nog nemen in dit verband?

ANTWOORD

op vraag nr. 118 van 15 januari 2018

van **CHRIS JANSSENS**

Ik heb in verband uw vragen elementen van antwoord opgevraagd bij de VRT.

1. De cijfers over alle aanwervingen, met of zonder migratie-achtergrond zijn, voor de afgelopen jaren:

- In 2016: 37 personen met een contract onbepaalde duur.
- In 2017: 66 personen met een contract onbepaalde duur.
- In 2018 (tot 24 januari): 2 personen met een contract onbepaalde duur.

De Beheersovereenkomst 2016-2020 stelt:

SD1: Voor iedereen relevant: Performantiemaatstaf:

"De VRT streeft in de samenstelling van haar personeelsbestand naar:

(...) Nieuwe Vlamingen: 4% (tegen 2020)

(Nieuwe Vlamingen hebben minstens 1 ouder die geboren is buiten de EU-15)"

Omwille van de bescherming van privégegevens registreert de VRT niet welke huidige of potentieel toekomstige medewerkers een migratieachtergrond hebben.

De VRT beschikt wel over algemene statistische gegevens over tewerkstelling. Die krijgt zij dankzij de samenwerking met de Vlaamse Overheid. Via de kruispuntbank kan zo, op basis van de rijksregisternummers, het aantal medewerkers met een migratieachtergrond achterhaald worden.

Voor de jaren 2016 – 2018 geeft dit volgende gegevens:

- 2016: 3,0 %
- 2017: 3,4 %
- 2018: nog niet ter beschikking

2. De VRT schrijft zich in op de doelstelling van de Vlaamse Overheid om ook in het personeelsbestand zoveel mogelijk een weerspiegeling te zijn van de bevolking van de Vlaamse Gemeenschap. Om deze doelstelling te realiseren werkt de VRT vooral op de instroom van kandidaten.

Zo stelt Strategische doelstelling 1 Voor iedereen relevant onder andere als ambitie:

Aandacht voor diversiteit in personeelsbestand:

"De VRT maakt er werk van dat de instroom van haar personeelsbestand in toenemende mate in lijn ligt met de Vlaamse maatschappelijke diversiteit."

De VRT probeert er daarom voor te zorgen dat de verschillende bevolkingsgroepen in de Vlaamse samenleving zich aangesproken voelen om voor de VRT (of de Vlaamse media in het algemeen) te werken en zich kandidaat te stellen voor beschikbare functies. De VRT merkt echter tot op vandaag dat bepaalde groepen met een migratieachtergrond nog ondervertegenwoordigd zijn in de kandidaturen (en tewerkstelling in de media algemeen).

Daarvoor onderneemt de VRT verschillende positieve acties zowel naar schoolgaande jeugd als naar reeds afgestudeerden, zoals:

- naar hen toe te gaan (bijvoorbeeld op scholen of jobbeurzen)

- hen uit te nodigen voor een bezoek aan de VRT
- hen uit te nodigen voor een specifiek VRT-evenement

Dit gebeurt al dan niet samen met andere spelers uit het Vlaamse medialandschap.

De selecties voor een specifieke job zelf volgen een gestandaardiseerd proces (zoals met job-interviews, selectietesten en assessments). Daarbij doorloopt iedereen, ongeacht de afkomst, dezelfde procedure.

Alle medewerkers worden geselecteerd op basis van hun competenties. Bij de VRT is geen sprake van positieve discriminatie. Iedereen met of zonder migratieachtergrond of arbeidsbeperking, heeft dezelfde kansen.

3. De Beheersovereenkomst 2016-2020 stelt:

SD1: Voor iedereen relevant: Performantiemaatstaf:

"De VRT organiseert 10 bezoldigde opleidingsstages per jaar zolang evenredige arbeidsdeelname niet is bereikt. (tegen 2016)"

Een bijzondere vorm van positieve acties zijn de ervaringsstages zoals bedoeld in de beheersovereenkomst. De VRT geeft een aantal personen met een migratieachtergrond of met een arbeidsbeperking de mogelijkheid om ervaring op te doen. Op die manier versterken de betrokkenen hun competenties, wat kan helpen om een functie te verwerven in de mediasector.

Bij de VRT zijn enkel de stageplaatsen die toegewezen aan kansengroepen (ervaringsstages) betaalde stages.

Voor de jaren 2016 – 2018 geeft dit volgende gegevens:

- 2016: 10 werkervaringsstages (8 voor personen met een migratieachtergrond en 2 voor personen met een arbeidsbeperking)
- 2017: 11 werkervaringsstages (8 voor personen met een migratieachtergrond en 3 arbeidsbeperking (1 voltijds, twee halftijds))
- 2018 (tot 24 januari): 1 werkervaringsstage (1 persoon met een migratieachtergrond)

4. De VRT schrijft zich in op de doelstelling van de Vlaamse Overheid om ook in het personeelsbestand zoveel mogelijk een weerspiegeling te zijn van de bevolking van de Vlaamse Gemeenschap.

Een zelfde houding neemt de VRT aan ten aanzien van de stageplaatsen op de VRT. De selecties voor een specifieke job zelf volgen een gestandaardiseerd proces (zoals met interviews en selectietesten). Daarbij doorloopt iedereen, ongeacht de afkomst, dezelfde procedure. Alle stageairs worden geselecteerd op basis van hun competenties.

Uitzondering zijn de ervaringsstages zoals bedoeld en beschreven in de beheersovereenkomst van de VRT. Deze stages zijn net bedoeld opdat personen met een migratie-achtergrond de nodige competenties zouden kunnen opdoen om zich nadien kandidaat te stellen voor een functie bij de VRT (of de Vlaamse mediasector).

5. Het mediadecreet stelt in artikel 14 dat de gedelegeerd bestuurder belast en exclusief bevoegd is met het personeelsbeleid.

Verder zijn er nog de relevante bepalingen van de beheersovereenkomst zoals hierboven aangehaald. Deze zijn geen voorwerp van herziening.