

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 285

van **CHRIS JANSSENS**

datum: 5 maart 2019

aan **LIESBETH HOMANS**

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

Aanwervingen door Vlaamse overheid - Kandidaten uit kansengroepen

In art. I 5, §3, van het besluit van de Vlaamse Regering houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid staat: "De Vlaamse Regering bepaalt op voorstel van de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken voor de door haar vastgelegde doelgroepen globale streefcijfers die door de functionele minister omgezet worden in streefcijfers per beleidsdomein. Zolang de door de Vlaamse Regering bepaalde doelgroepgebonden streefcijfers niet gehaald worden, wordt bij gelijkwaardigheid voorrang gegeven aan de kandidaat uit de ondervertegenwoordigde groep."

Op 28 april 2016 keurde de Vlaamse Regering het Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2016-2020 goed. Dit strategisch meerjarenplan heeft de ambitie om de verhoogde streefcijfers te behalen tegen 2020 en tegelijkertijd een Vlaamse overheid als diverse overheid voor diverse burgers te realiseren. De nieuwe Vlaams Diversiteitsambtenaar die op 15 september 2017 werd aangesteld, continueert dit strategisch plan. Het bijhorende streefcijfer voor personeelsleden van buitenlandse herkomst is 10 procent.

Op 17 mei 2016 hield de Commissie voor Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur, Inburgering en Stedenbeleid een gedachtewisseling over het Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2016 van de Vlaamse overheid en het strategisch meerjarenplan 2016-2020. Daarin staat onder meer volgende passage met betrekking tot de werving en selectie van personeel voor de Vlaamse overheid: "De Vlaamse overheid houdt bij in hoeverre er bij gelijkwaardige kandidaten in de eindselectie gekozen wordt voor de persoon uit de kansengroep als het streefcijfer nog niet is bereikt. De SERV-commissie (Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen) vraagt ook de effectieve toepassing daarvan te stimuleren." In antwoord op eerdere vragen liet de minister weten dat deze monitoring nog niet operationeel was.

1. Is de monitoring met betrekking tot de keuze voor aanwerving van personen uit kansengroepen als het streefcijfer nog niet is bereikt reeds operationeel?

Indien niet, waarom nog steeds niet en wanneer zal het dan wel operationeel zijn?

2. Kan de minister meedelen in hoeverre er bij gelijkwaardige kandidaten in de eindselectie gekozen werd voor personen uit de kansengroepen indien het streefcijfer nog niet is bereikt?

3. Kan de minister een stand van zaken geven met betrekking tot het aantal aanwervingen van personen uit de diverse kansengroepen voor de jaren 2014 tot en met 2019?

Graag een opdeling per beleidsdomein en kansengroep.

4. Welke initiatieven zal de minister desgevallend in dit verband nog nemen?

LIESBETH HOMANS

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

ANTWOORD

op vraag nr. 285 van 5 maart 2019

van **CHRIS JANSSENS**

1-3. Momenteel is de monitoring van sollicitanten en aanwerving van personen uit kansengroepen nog niet operationeel. De lancering van Personeelpunt, een centraal sollicitatieplatform van het Agentschap Overheidspersoneel, zal deze monitoring in de toekomst faciliteren.

De jaarlijkse diversiteitsscan van het gelijke kansen- en diversiteitsbeleid binnen de entiteiten geeft ons een indicatie. Voor 2018 gaven 7 entiteiten aan dat "bij gelijke geschiktheid voorrang werd gegeven aan een persoon uit een kansengroep waarvan het streefcijfer niet was behaald".

Het betreft hier één tot enkele cases per entiteit. De functies werden ingevuld van niveau D tot A (incl. leidinggevende/expert). Een beter monitoringssysteem voor deze maatregel dringt zich op. Daarom zal onderzocht worden wat de mogelijkheden in Personeelspunt zijn.

4. De uitvoering van het strategisch gelijkekansen- en diversiteitsplan, met de daarbij horende jaarlijkse actieplannen bevatten de initiatieven die genomen worden in het kader van het aantrekken en aanwerven van diverse kandidaten.