

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 53
van **KLAAS SLOOTMANS**
datum: 7 januari 2020

aan **BENJAMIN DALLE**
VLAAMS MINISTER VAN BRUSSEL, JEUGD EN MEDIA

Personeelsbeleid VRT - Diversiteit

De beheersovereenkomst tussen de Vlaamse Gemeenschap en de openbare omroep legde tegen 2020 volgende quota op met betrekking tot de diversiteit in het personeelsbeleid:

- 40% vrouwen (33% voor het midden- en hoger kader);
- 1,8 % personen met een beperking;
- 4% personen met een migratieachtergrond

1. Kan de minister voor de jaren 2018 en 2019 de toestand op 31 december geven wat betreft de cijfers voor hogervermelde categorieën?
2. In het laatste jaarverslag van de VRT wordt aangegeven dat de omroep sinds de invoering van de algemene verordening gegevensbescherming (AGV) niet langer de aanwezigheid van personen met een migratieachtergrond of een beperking monitort.

Op welke manier kan de VRT dan nagaan of de in de beheersovereenkomst vastgelegde quota werden gehaald?

3. Sinds enige tijd is bij de VRT een zogenaamd diversiteitsteam aan de slag.

Kan de minister meedelen uit hoeveel personen dit team bestaat? Kan hij een overzicht geven van de adviezen die dit team in 2018 en 2019 heeft verstrekt en welke projecten het op poten heeft gezet?

4. Welke initiatieven neemt de minister in dit verband?

ANTWOORD

op vraag nr. 53 van 7 januari 2020

van **KLAAS SLOOTMANS**

Ter verduidelijking en nuancering wil ik voorafgaand aangeven dat in de Beheersovereenkomst 2016-2020 geen quota's zijn opgenomen. Er zijn streefcijfers opgenomen wat betreft het aandeel van sommige bevolkingsgroepen in het personeelsbestand.

1. Het aandeel van vrouwen in het VRT-personeelsbestand bedroeg eind 2018 39,6%. Eind 2019 was dat 40,2%.
In het midden- en hoger kader (functieklassen A, B, C en 7) bedroeg het percentage vrouwen eind 2018 39,1%. Eind 2019 was dat 40,3%.

Gelet op de AVG-richtlijn, koos de VRT er, vanuit het voorzichtigheidsbeginsel, voor om (voorlopig) geen specifieke cijfers te registreren over personen met een beperking. Deze gegevens zijn ook niet elders (anoniem) ter beschikking. Daarom kan de VRT niet over deze doelstelling rapporteren.

Het aandeel personen met een migratie-achtergrond in het VRT-personeelsbestand bedroeg eind 2018 3,3%. Eind 2019 was dat ook 3,3%.

2. In haar laatste jaarverslag (2018) vermeldt de VRT inderdaad dat zij sinds de invoering van de AVG-richtlijn niet langer de aanwezigheid van personen met een migratieachtergrond zelf monitort.
Om toch te kunnen nagaan of zij haar streefcijfer inzake aandeel personen met een migratie-achtergrond in haar personeelsbestand (zoals bepaald in haar beheersovereenkomst: 4% tegen 2020) haalt, werkt de VRT samen met de Vlaamse overheid en heeft ze een overeenkomst om via de Rijksregisternummers en de Sociale Kruispuntbank over deze (anonieme) gegevens te kunnen beschikken.

In haar Jaarverslag 2018 stelt de VRT ook dat zij sinds de invoering van de AVG-richtlijn niet langer de aanwezigheid van personen met een beperking zelf monitort. De VRT kan daardoor geen correcte weergave bieden van het aantal medewerkers met een arbeidsbeperking. De omroep vraagt aan haar medewerkers met een beperking wel om zich vrijwillig te registreren. Maar in de praktijk blijkt dat veel medewerkers zelden op dit verzoek ingaan waardoor geen betrouwbare resultaten voorhanden zijn.

3. De werking van het team diversiteit is gebaseerd op de bepalingen in de beheersovereenkomst van de VRT. Daarbij wordt uitgegaan van de kernvisie inzake diversiteit zoals beschreven in haar Charter diversiteit *Iedereen verschillend, Iedereen welkom*.

"De VRT is de omroep van en voor iedereen in Vlaanderen. Alle mensen moeten zich kunnen herkennen in wat we maken. We laten de samenleving zien zoals ze is en zijn voor iedereen toegankelijk."

De VRT respecteert mensen zoals ze zijn. Elke mens heeft meer dan één identiteit. We kijken daar met een open en genuanceerde blik naar en stoppen hem niet in een vakje.

We tonen wat ons verbindt en willen bruggen slaan tussen individuen, groepen, generaties en gemeenschappen. Zo bouwen we mee aan een harmonieuze en pluralistische maatschappij waarin iedereen zich thuis voelt.

De VRT wil zelf een voorbeeld zijn. Als werkgever staan we voor gelijke kansen en gelijkwaardigheid. We beoordelen mensen uitsluitend op hun talenten en bieden iedereen kansen om zich te ontplooien.

Diversiteit verhoogt onze kwaliteit. Ze inspireert ons, en helpt ons te verbeteren en te vernieuwen.

Diversiteit is de rode draad door onze programma's en ons beleid. Er is bijgevolg op de VRT geen plaats voor intimidatie, uitsluitingen, discriminatie op welke grond dan ook.

De VRT gaat ervan uit dat iedereen die voor ons werkt deze visie vanzelfsprekend vindt."

Elke medewerker van de VRT hoort in de eigen functie de visie van het diversiteitscharter toe te passen. Daarom bestaat het team slechts uit 2,5 VTE. Deze medewerkers nemen binnen de openbare omroep ook nog andere taken op.

De taken van het "diversiteitsteam" omvatten:

- Het coördineren van beeldvorming, personeelsmaatregelen en toegankelijkheidsmaatregelen.
- Het diversiteitsteam sensibiliseert, adviseert en inspireert, biedt opleiding op maat (bijvoorbeeld van een redactie of een specifieke functie). Daartoe baseert het zich op externe studies, studiedagen, contacten in de Vlaamse gemeenschap, met de Vlaamse administratie, universiteiten, het middenveld, enzovoort.
Alle onderdelen van de VRT-werking kunnen onderwerp zijn van advies. Enkele voorbeelden: het woordgebruik in verband met "ouderen", een perstekst over transgenders, de zoektocht naar een vrouwelijke expert, de toegankelijkheid van het gebouw, de vormgeving en het kleurgebruik op het scherm, de gevoeligheden in verband met armoede, het op weg helpen voor onderzoek in een bepaalde gemeenschap...
- In de Beheersovereenkomst 2016-2020 staan bovendien de thema's gender, geaardheid, herkomst, armoede, handicap en ouderen opgesomd. Dat betekent dat ook de "kruispunten" door de VRT niet uit het oog verloren mogen worden, zoals de beeldvorming van ouderen & armoede, handicap & armoede, en alleenstaande ouders & armoede
- Het team beantwoordt ook vragen van Vlaamse mediagebruikers.
- Het team overlegt (zoals gevraagd in de beheersovereenkomst) op geregelde basis met relevante stakeholders, zoals universiteiten en relevante spelers uit het middenveld. Deze stakeholders bepalen ook de winnaars van de *Trofee diversiteit*, dat zijn interne VRT-prijzen voor de goede praktijken inzake digitale toegankelijkheid en beeldvorming. Deze prijzen werken sensibiliserend voor alle medewerkers.
Voor toegankelijkheidsdiensten (zoals ondertiteling, Vlaamse Gebarentaal en audiodescriptie) is er een apart overleg met relevante stakeholders.
- Tenslotte deelt het team ook goede praktijken met de Vlaamse overheid en het onderwijsveld (onder andere via gastcolleges).

4. De huidige beheersovereenkomst is lopende en het is de VRM die deze performantiemaatstaven uit de beheersovereenkomst nagaat en daarover rapporteert, onder meer in de Commissie Media van het Vlaams Parlement.
Wat in de nieuwe beheersovereenkomst zal opgenomen zijn over deze materie, is nog voorwerp van (toekomstig) gesprek.