

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 280
van **CHRIS JANSSENS**
datum: 17 juni 2020

aan **BART SOMERS**

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

Aanwervingen door Vlaamse overheid - Voorrangsbeleid voor kansengroepen

In artikel 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 2016-2021 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. Het bijhorende streefcijfer voor personeelsleden van buitenlandse herkomst werd bijvoorbeeld op 10 procent gezet. De huidige streefcijfers gelden tot 2020.

Uit de jaarlijkse monitoring blijkt dat op 31 december 2018 10,2% van de personeelsleden van buitenlandse herkomst was, vrouwen in top- en middenkader vertegenwoordigd waren met 28,8% en 37,7% en het aandeel personen met een handicap 1,8% bedroeg. De minister kondigde al aan een strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2021-2025 op te zullen stellen dat "duidelijke strategische doelstellingen bepaalt". In dat diversiteitsplan zou ook worden geëvalueerd hoe streefcijfers het diversiteitsbeleid blijvend kunnen ondersteunen.

1. Kan de minister voor de jaren 2018, 2019 en 2020 (tot op heden) meedelen in hoeverre bij gelijkwaardige kandidaten voor bepaalde functies voorrang gegeven werd aan de kandidaat uit de ondervertegenwoordigde groep? Graag cijfers per Vlaamse entiteit en vermelding over welke ondervertegenwoordigde groep het gaat.
2. Wordt de effectieve toepassing van de genoemde voorrangsregeling gestimuleerd? Zo ja, door wie en op welke manier?
3. Wordt de effectieve toepassing van de genoemde voorrangsregeling gemonitord? Zo ja, door wie en op welke manier?
4. Het voorrangsbeleid vastgelegd in artikel I 5, §3 van het rechtspositiebesluit gold voor zoverre de streefcijfers niet werden behaald.

Kan de minister voor 2018, 2019 en 2020 (tot op heden) meedelen voor welke ondervertegenwoordigde groepen de streefcijfers niet werden gehaald en de voorrangsregeling dus kon worden toegepast?

5. Heeft de minister plannen om voormelde voorrangsregeling van het rechtspositiebesluit aan te passen? Zo ja, in welke zin en waarom? Indien niet, waarom niet?
6. In welke zin plant de minister de streefcijfers voor de diverse doelgroepen aan te passen in zijn nieuwe Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2021-2025?
7. Plant de minister nog nieuwe initiatieven die voor bepaalde doelgroepen een voorrangsbeleid genereren inzake aanwervingen of bevorderingen?

BART SOMERS

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

ANTWOORD

op vraag nr. 280 van 17 juni 2020

van **CHRIS JANSSENS**

1. De jaarlijkse diversiteitsscan van het gelijke kansen- en diversiteitsbeleid binnen de entiteiten geeft ons een indicatie.

Voor 2018 verwijs ik naar het antwoord op de schriftelijke vraag nr. 285 van 5 maart 2019 die u stelde aan mijn voorganger.

Voor 2019 gaven volgende 2 entiteiten aan dat ze gebruik hebben gemaakt van artikel I 5, §3 van het Vlaams personeelsstatuut:

- a. Departement Cultuur, Jeugd en Media: 1 persoon van buitenlandse herkomst werd aangenomen als A1.
- b. Sport Vlaanderen: het betreft 3 gevallen waarbij telkens een persoon van buitenlandse herkomst werd aangenomen op niveau D (2x schoonmaak, 1x keuken).

Voor 2020 (tot op heden) werd nog geen gebruik werd gemaakt van artikel I 5, §3 van het Vlaams personeelsstatuut.

2. Neen, op dit moment wordt deze regeling niet actief gestimuleerd.
3. Tot op heden monitort de dienst Diversiteitsbeleid de toepassing van deze regeling enkel via de jaarlijkse diversiteitsscan van de entiteiten.
4. De monitoring van de streefcijfers gebeurt jaarlijks op 31 december. Voor 2020 zijn er aldus geen gegevens beschikbaar. Onderstaande cijfers geven de stand van zaken weer voor de streefcijfers voor de gehele Vlaamse overheid.

	2018	2019
10% personen van buitenlandse herkomst	10,2%	10,7%
3% personen met een handicap of chronische ziekte	1,8%	2%
40% vrouwen in middenmanagement	37,7%	37,7%
40% vrouwen in topmanagement	28,8%	27,3%

5. Dat is een element dat kadert binnen het Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2021-2025 waarover de besprekingen nog lopende zijn binnen de Vlaamse Regering.
6. Zoals vermeld in mijn Beleidsnota Hr-beleid en Audit Vlaamse overheid 2019-2024 streeft de Vlaamse overheid ernaar om als werkgever een weerspiegeling te zijn van de samenleving. Deze evenredige arbeidsdeelname vertaalt zich in een diversiteitsbeleid met streefcijfers voor vrouwen in top- en middenkaderfuncties, personen van buitenlandse herkomst en personen met een handicap of chronische ziekte. Zoals ook nog vermeld in mijn Beleidsnota zal ik in het kader van het Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2021-2025, evalueren hoe de streefcijfers het diversiteitsbeleid blijvend kunnen ondersteunen. Momenteel zijn de besprekingen rond het Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2021-2025 nog lopende binnen de Vlaamse Regering.

7. Dit zijn elementen die kaderen binnen het Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2021-2025 waarover de besprekingen nog lopende zijn binnen de Vlaamse Regering.