

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 386

van **STEPHANIE D'HOSE**

datum: 25 januari 2021

aan **BEN WEYTS**

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN ONDERWIJS, SPORT, DIERENWELZIJN EN VLAAMSE RAND

Onderwijspersoneel - Genderonevenwicht

Het onderwijs is een van de beroepssectoren die gekenmerkt wordt door een genderonevenwicht. Vlaanderen is daarin trouwens geen uitzondering. In meerdere Europese landen is er sprake van een overwicht van vrouwelijk onderwijspersoneel ten opzichte van hun mannelijke collega's. Doordat we in Vlaanderen kampen met een lerarentekort moeten we in de eerste plaats focussen op het aantrekken van nieuw onderwijspersoneel, onafgezien hun gender.

Tegelijkertijd is het echter aangewezen om oog te hebben voor voldoende diversiteit in de personeelsformatie. Niet alleen met betrekking tot gender, maar eveneens bijvoorbeeld inzake personen met een migratieachtergrond of met een beperking, vormt een betere afspiegeling van het lerarenkorps ten opzichte van de maatschappij een meerwaarde voor een school. De minister gaf in het verleden al te kennen niet meteen van plan te zijn een specifiek genderbeleid te gaan voeren, maar wil door de status van het beroep te verhogen, ook meer mannen warm maken om te kiezen voor een job in het onderwijs.

1. Doelstelling 3 van het Horizontaal Integratie- en Gelijke Kansenbeleidsplan 2020-2024 stelt het volgende: "Opleiding en Werk zijn de belangrijkste hefboomen tot participatie aan de samenleving. We zorgen voor een maximale deelname van iedereen aan onderwijs, de opleidings- en arbeidsmarkt". Daarin wordt expliciet gewezen op het belang van een beter genderevenwicht.

Hoe geeft de minister daar vanuit het beleidsdomein Onderwijs concrete invulling aan op het vlak van de personeelssamenstelling?

2. a) Rekening houdende met de bestaande autonomie van de koepels en de scholen: maakt het bewaken van genderevenwicht in het onderwijs deel uit van besprekingen en eventuele werkafspraken met de koepels en de scholen?

b) Zo ja, wanneer en hoe krijgt dat concreet vorm?
3. Graag kreeg ik een overzicht van alle initiatieven die lopen of in de nabije toekomst voorzien worden om genderongelijkheid in het onderwijs aan te pakken, inclusief een korte inhoudelijke duiding en eventuele duurtijden en budgetten.
4. Een belangrijk instroomkanaal van potentiële nieuwe leerkrachten is de zogenaamde 'zij-instroom'.

- a) Worden er bij deze instroom initiatieven genomen die zich sterk richten op mannelijke werknemers om het genderevenwicht in het onderwijs op die manier te verbeteren?
 - b) Zo ja, hoe wordt dat aangepakt of zal dat aangepakt worden?
5. Hoe evolueerde het aandeel van mannelijke, resp. vrouwelijke
- a) onderwijskrachten,
 - b) personeelsleden in directie- of beleidsfuncties,
- in het Vlaamse onderwijs in de periode 2011-2020? Graag de cijfers per jaar in absolute getallen en procentuele aandelen en daarbij opgesplitst tussen deeltijdse en voltijdse opdracht.
6. Hoe evolueerde de instroom en uitstroom van het aandeel mannelijke, resp. vrouwelijke
- a) onderwijskrachten,
 - b) personeelsleden in directie- of beleidsfuncties,
 - c) inspecteurs,
- in het Vlaamse onderwijs in de periode 2011-2020? Cijfers graag per jaar in absolute getallen en procentuele aandelen.
7. Een belangrijk aandeel leerkrachten verlaat het onderwijs binnen de vijf jaar.
- Hoeveel vrouwen, resp. mannen, verlieten het onderwijs jaarlijks in de periode 2011-2020?
8. Hoeveel mannelijke, resp. vrouwelijke leerkrachten gingen in de periode 2011-2020 in het onderwijs met pensioen? Cijfers graag per jaar.
9. Hoeveel mannelijke, resp. vrouwelijke leerkrachten in het Vlaamse onderwijs hebben loopbaanonderbreking? Graag een overzicht per jaar voor de periode 2011-2020 per soort verlof (zorg, ouderschap...)?

BEN WEYTS

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING EN VLAAMS MINISTER VAN ONDERWIJS, SPORT, DIERENWELZIJN EN VLAAMSE RAND

ANTWOORD

op vraag nr. 386 van 25 januari 2021

van **STEPHANIE D'HOSE**

1. De schoolbesturen zijn autonoom om een wervings- en personeelsbeleid te voeren. De ruimte om hier als onderwijsminister op directe wijze op in te grijpen is dus zeer beperkt. In mijn beleidsnota pleit ik wel voor een meer divers lerarenkorps, op het vlak van zowel geslacht als achtergrond. Door het lerarenberoep aantrekkelijker te maken zullen hopelijk ook meer mannen hun weg opnieuw vinden naar het beroep. Hierop wordt volop ingezet. Denk bijvoorbeeld aan de recente maatregel waarbij de geldelijke anciënniteit van nieuwe zij-instromers voor bepaalde knelpuntvakken en -ambten in het basis- en secundair onderwijs wordt gevalideerd.
2. Hier worden geen specifieke afspraken rond gemaakt.
3. We zorgen voor ondersteuning aan leerkrachten en directies in hun zoektocht naar visie en praktijken aangaande diversiteitsissues, onder meer door actief webinars, studiedagen en vormingen ter zake te promoten via verschillende kanalen zoals Klasse en Schooldirect. Dat gaat over personeelsmateries zoals rekrutering of welzijn op het werk (incl. welbevinden, integriteit, pesten, non-discriminatie). Daarin zit telkens de aandacht voor geslacht, genderidentiteit, seksuele diversiteit, handicap en herkomst verweven. Een voorbeeld kunt u terugvinden via [deze link](#).
4. We hanteren hier een integrale aanpak waarbij niet specifiek naar gender wordt gekeken.
5. De genderverhoudingen voor het onderwijzend personeel, bestuurspersoneel en inspectie zijn te vinden in de statistische jaarboeken van het Vlaamse onderwijs. Deze jaarboeken zijn terug te vinden op de website van Onderwijs Vlaanderen via [deze link](#).
6. De meeste van deze cijfers worden momenteel niet systematisch gemonitord naar geslacht. Voor de uitstroom verwijs ik naar vraag nummer 7.
7. Hiervoor verwijs ik graag naar het antwoord op vraag nr. 835 van Karolien Grosemans van 18 september 2020. Daarin wordt de uitstroom van leerkrachten basis- en secundair onderwijs tussen 2014 en 2019 (inclusief pensionering) opgesplitst naar onderwijsniveau, statuut en geslacht.
8. Deze cijfers worden momenteel niet systematisch gemonitord naar geslacht.
9. Het Agentschap voor Onderwijsdiensten (AGODI) publiceert jaarlijks een rapport. Dit jaarverslag staat telkens ook stil bij het aantal personeelsleden dat gebruik maakt van de diverse verlofstelsels. Hierbij wordt er echter geen opsplitsing gemaakt naar geslacht. De Vlaamse volksvertegenwoordigers kunnen alle jaarverslagen raadplegen op de website van AGODI via [deze link](#).

Referenties:

Katrien Struyven, Gert Vanthournout, Teachers' exit decisions: An investigation into the reasons why newly qualified teachers fail to enter the teaching profession or why those

who do enter do not continue teaching, *Teaching and Teacher Education*, Volume 43, October 2014, pagina 37-45