

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 35

van **AN MOERENHOUT**

datum: 28 oktober 2021

aan **BART SOMERS**

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

Vlaamse overheid - Genderevenwicht in het midden- en topkader

In de beleidsnota 2019-2024 stelt de Vlaamse Regering werk te maken van een ruimer diversiteitsbeleid waarbij opleiding en werk een van de belangrijkste hefboomen zijn. De minister benadrukt hierbij dat hij deze legislatuur wil streven naar een genderevenwicht op de arbeidsmarkt. Hij benadrukt niet expliciet dat deze ambitie ook opgaat voor overheidsfuncties, terwijl de werkzaamheid van vrouwen lager ligt dan die van mannen in het midden- en topkader van de Vlaamse overheid. Bovendien wil de Vlaamse Regering ervoor zorgen dat personen met een handicap of chronische ziekte en personen met een buitenlandse afkomst breder deelnemen aan de maatschappij.

Op 28 april 2016 keurde de Vlaamse Regering het Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2016-2020 goed. De Vlaamse overheid formuleerde ambitieuze streefcijfers voor het personeelsbestand: 10% mensen van buitenlandse herkomst, 3% medewerkers met een handicap of chronische ziekte en 40% vrouwen in zowel top- als middenkader. Dit strategisch meerjarenplan had de ambitie om deze verhoogde streefcijfers te behalen tegen 2020 en wilde tegelijkertijd een diverse Vlaamse overheid voor diverse burgers realiseren.

1. Zijn de streefcijfers van het Gelijkekansen- en Diversiteitsplan van de Vlaamse overheid in 2020 behaald?
2. Zijn de streefcijfers doorgeschoven naar de huidige legislatuur? Wat gaat de minister doen om een meer divers evenwicht te bevorderen?
3. Graag volgende cijfers van de minister, telkens van het aantal vrouwen, personen met een handicap of chronische ziekte en personen van een buitenlandse herkomst. Graag in procenten voor het jaar 2020.
 - a) Het aantal dat een job uitoefent in het midden- en topkader van de Vlaamse overheid.
 - b) Het aantal dat solliciteert voor een job in het midden- en topkader bij de Vlaamse overheid.
 - c) Het aantal dat slaagt voor de proeven van de Vlaamse overheid.
 - d) Het aantal dat doorstroomt per verschillende ronde.
 - e) Het aantal dat tot het laatste selectiegesprek geraakt.

f) De verhouding tussen de kandidaten in het laatste selectiegesprek.

BART SOMERS

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

ANTWOORD

op vraag nr. 35 van 28 oktober 2021

van **AN MOERENHOUT**

1. De streefcijfers van het Strategische Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2016-2020 zijn deels gerealiseerd. Op 31 december 2020 telde de Vlaamse overheid 11,5% personeelsleden van buitenlandse herkomst (streefcijfer 10%). Vrouwen waren voor 39,4% in middenmanagement en 29,7% in topmanagement vertegenwoordigd (streefcijfer 40%). Personeelsleden met een handicap of chronische ziekte telden voor 2,3% van het personeelsbestand (streefcijfer 3%, rapportering op basis van deels vrijwillige en deels verplichte registratie).
2. Doorheen de jaren zie ik dat de stijging voor deze streefcijfers aanhoudt. Ik blijf actief inzetten op diversiteit- en inclusiebeleid en dienstverlening om de cijfers van diverse vertegenwoordiging te bevorderen.
 - Ik gaf mijn administratie de opdracht om de diversiteitsmonitoring halfjaarlijks in plaats van jaarlijks uit te voeren.
 - Het meerjarenprogramma Gender in Topkader heeft als centrale doelstelling om een genderevenwichtig topkader te bereiken. De meervoudige aanpak zet in op monitoring, sensibilisering, competentieversterking en selectieprocedures. Het actieplan bevat onder meer volgende acties:
 - o monitoring van de vertegenwoordiging in topprocedures;
 - o gerichte arbeidsmarktcommunicatie;
 - o coaching;
 - o kandidaatbevraging bij procedures voor midden- en topkader (gelanceerd in 2021);
 - o een continu leiderschapsnetwerk (wordt gelanceerd in 2022);
 - o een informerend panelgesprek met drie topambtenaren, inclusief toelichting van de selectieprocedure van topkader en de mentoring pool (16 december 2021);
 - o een onderzoek door UGent naar de impact van vacatures op doorstroom naar de top (oplevering begin 2022);
 - o verkenning van actieve search van intern en extern potentieel;
 - o mentoring door topambtenaren (2021-2022);
 - o een module inclusie en diversiteit voor leiderschapscoaches (2022).
 - Mijn administratie verspreidt vacatures voor voorbehouden betrekkingen gericht onder personen, netwerken en organisaties die dicht bij de doelgroep van personen met een handicap of chronische ziekte staan. Voorbeelden zijn arbeidsbemiddelaars van het Gespecialiseerd Team Bemiddeling (GTB), jobcoaches van de gespecialiseerde opleidings- en begeleidingsdiensten (GOB's) en organisaties van personen met een handicap of chronische ziekte.
 - Verder ondersteunt de dienst Diversiteitsbeleid entiteiten en het selectiecentrum bij vacatures op vlak van taaltoegankelijkheid.
 - Mijn administratie onderzoekt momenteel hoe de publicatiekanalen voor reguliere vacatures kunnen worden verruimd zodat het meer potentiële kandidaten bereikt,

in het bijzonder kandidaten uit doelgroepen die bij de Vlaamse overheid ondervertegenwoordigd zijn.

- Daarnaast onderhoudt mijn administratie contacten met (hoger-) onderwijsinstellingen voor de instroom van kandidaten uit kansengroepen. Er is een Talentenbank voor personen met een handicap of chronische ziekte die interesse hebben in een voorbehouden betrekking, stage of studentenjob bij de Vlaamse overheid. De dienst Diversiteitsbeleid bemiddelt en begeleidt 40 stagiairs uit de kansengroepen naar duaal leren, werkplekleren, beroepsverkenkende stages, werkervaringsstages, taalstages, BIS-stages en IBO+. Verder rekruteert en ondersteunt de dienst 70 jobstudenten met een handicap of chronische ziekte bij de Vlaamse overheid via een centraal budget.
 - Op 1 januari 2020 is er beslist om alle personeelsleden met een handicap of chronische ziekte die instromen of doorstromen naar een dienst van de Vlaamse overheid vrij te stellen van de personeelsbesparing omdat de Vlaamse overheid het aantal personeelsleden telt ongeacht hun tewerkstellingspercentage en personeelsleden met een handicap of chronische ziekte vaker deeltijds werken. Deze positieve actiemaatregel maakt het aantrekkelijker voor entiteiten van de Vlaamse overheid om personeelsleden met een handicap of chronische ziekte aan te werven. Entiteiten kunnen dat gericht doen door een voorbehouden betrekking te lanceren waar enkel kandidaten met een handicap of chronische ziekte op kunnen solliciteren zolang het streefcijfer voor personeelsleden uit de doelgroep bij de Vlaamse overheid niet is behaald. Per beleidsdomein kan 1% van de betrekkingen uitgedrukt in voltijdse equivalenten worden ingevuld via voorbehouden betrekkingen.
 - Ik zorg daarnaast voor een ruim kader van redelijke aanpassingen in selectieprocedures en een breed arsenaal van tewerkstellingsondersteunende maatregelen voor personeelsleden met een handicap of een chronische ziekte. Dit maakt het voor personen uit de doelgroep aantrekkelijk om te solliciteren bij de Vlaamse overheid. In het pakket van tewerkstellingsondersteunende maatregelen zitten vervat:
 - o Gespecialiseerde jobcoaching
 - o Psychologische begeleiding
 - o Gespecialiseerde vormingen voor teams (bijv. inclusief communiceren tussen horende en dove collega's)
 - o Ergonomische hulpmiddelen, ook voor de thuiswerkplek
 - o Aangepast arbeidsgereedschap
 - o Aanpassingen aan de werkpost
 - o Gespecialiseerde software voor blinde en slechtziende personeelsleden
 - o Tolkondersteuning Vlaamse gebarentaal
 - o Tussenkomen voor aangepast woon-werkverkeer
 - o Deeltijdse prestaties wegens handicap of chronische ziekte
 - o Immateriële werkafspraken (extra rustpauzes, meer tijd voor taken, extra overlegmomenten met de leidinggevende, een bureau apart, meer thuiswerk, aangepaste werkuren...)
 - De maatregelen die nodig zijn voor een personeelslid met een handicap of chronische ziekte om (duurzaam) te kunnen functioneren en om het werk werkbaar te houden, worden vastgelegd in een integratieprotocol. Experts in de materie geven advies aan personeelsleden met een handicap en aan de betrokken entiteiten. Het integratieprotocol wordt jaarlijks geëvalueerd tijdens het functioneringsgesprek en wordt bijgestuurd indien nodig.
3. a) Volgende aantallen gelden voor het toepassingsgebied Diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid en geven de situatie van 31 december 2020 weer. Omwille van

persoonsgevoelige informatie zijn absolute aantallen lager dan 5 weergegeven als '< 5'.

De dienst Diversiteitsbeleid kijkt enkel naar de leidinggevende/managementfuncties voor de rapportering van de streefcijfers. Daarom wordt dit onderscheid eveneens gemaakt in onderstaande tabel.

	Vrouwen	Personen met of handicap chronische ziekte	Personen van buitenlandse herkomst
Leidinggevend middenkader (management) (236)	93 (39,4%)	0	6 (2,5%)
Niet-leidinggevend middenkader (130)	50 (38,5%)	0	< 5
Leidinggevend topkader (management) (64)	19 (29,7%)	0	< 5
Niet-leidinggevend topkader (34)	10 (29,4%)	< 5	< 5

b-f) Bijlage 1 biedt een overzicht van de aantallen en percentages per doelgroep voor de midden- en topkader selectieprocedures van 2020. Deze 16 vacatures verliepen via het digitale selectieplatform van de Vlaamse overheid.

Voor handicap/chronische ziekte en buitenlandse herkomst betreft het antwoorden op basis van zelfidentificatie, wat kan verschillen van de gehanteerde monitoringsdefinitie voor personeelsleden. Bovendien zijn deze vragen niet standaard opgenomen. In dit geval beschikken we slechts bij 11 vacatures over deze informatie. Van die 112 sollicitanten gaf niemand aan dat ze een handicap of chronische ziekte hebben (5 wensten niet te antwoorden). Deze doelgroep is bijgevolg niet opgenomen in bijlage 1.

b) Van de sollicitanten waren 37,7% vrouw en gaf 8,9% van de sollicitanten aan een buitenlandse herkomst te hebben.

c-d) Bijlage 1 geeft de slaagkansen (aantal geslaagden/aantal deelnemers) per selectiefase weer; niet elke fase komt terug in elke selectieprocedure. De percentages zijn per groep; bijvoorbeeld 46 van de 57 vrouwen voldeden aan de formele deelnemingsvoorwaarden (80,7%).

e) 14 vrouwen (op 38 totaal) en 2 personen van buitenlandse herkomst (op 28 totaal) namen deel aan een eindgesprek.

f) Vrouwen maken 23,1% uit van de aangeworven personen en geen persoon van buitenlandse herkomst werd aangeworven in deze vacatures.

BIJLAGE

[Informatie volgens doelgroep bij midden- en topkaderprocedures 2020](#)