

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 182

van **AN MOERENHOUT**

datum: 7 februari 2022

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 (2)

In antwoord op schriftelijke vraag nr. 35 van 28 oktober 2021, die peilde naar gelijke kansen voor sollicitaties bij het top- en middenkader van de Vlaamse overheid, gaf de minister een overzicht per selectieronde uit 2020 van het aantal mannelijke, vrouwelijke en personen met een migratieachtergrond dat na elke ronde doorstootte naar de volgende ronde. Daaruit blijkt dat het aantal mannelijke sollicitanten iets groter is dan het aantal vrouwelijke sollicitanten, maar dat de verhouding van het aantal mannen en vrouwen dat doorstoot na elke ronde gelijkaardig is. Het is pas na het eindgesprek, wanneer de selectiejury een lijst met geschikte kandidaten opstelt, dat de uiteindelijke keuze meestal gaat naar een man zonder migratieachtergrond: drie van de dertien aangenomen ambtenaren in het top- en middenkader was daarbij een vrouw en niemand met een migratieachtergrond werd uiteindelijk gekozen.

In de commissievergadering van 1 februari 2022 gaf de minister geen concreet antwoord op volgende vragen.

1. Is de minister zich ervan bewust dat, naast het feit dat zowel vrouwen als personen met een migratieachtergrond minder solliciteren voor een functie in het top- of middenkader, de gelijke kansen pas echt scheef lopen na de laatste selectieronde? Hoe gaat de minister om met deze gegevens en zal hij acties ondernemen om de gelijke kansen, specifiek na de laatste selectieronde, te vergroten?
2. Op welke manier zal de minister ervoor zorgen dat de leidinggevenden die uiteindelijk een persoon kiezen uit de door de jury vooropgestelde selectielijst na het eindgesprek, zich bewust zijn van eventuele onbewuste vooroordelen of stereotypen?

BART SOMERS

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

ANTWOORD

op vraag nr. 182 van 7 februari 2022

van **AN MOERENHOUT**

1. U verwijst hier naar informatie uit mijn antwoord op schriftelijke vraag 35. Ik stel mee vast dat vrouwen of personen van buitenlandse herkomst in 2020 bij de finale aanwervingsbeslissingen minder vertegenwoordigd waren in vergelijking tot hun vertegenwoordiging in de voorgaande selectiefases. Het betrof hier zowel externe als bevorderingsprocedures, voornamelijk voor het middenkader. Zoals toegelicht in de commissievergadering van 1 februari 2022 blijf ik inzetten op de organisatie van inclusieve, toegankelijke en objectieve selecties; ook in kader van het meerjarenprogramma Gender in Topkader. Mijn administratie (De Dienst Diversiteitsbeleid en het Agentschap Overheidspersoneel) bekijkt hierbij het gehele selectieproces, inclusief de laatste selectiefase.
 - In het nieuwe bestek voor selectie-instrumenten van de Vlaamse overheid is door mijn administratie sterk gefocust op toegankelijkheid, non-discriminatie en redelijke aanpassingen.
 - Juryleden ontvangen voor selectiegesprekken richtlijnen om bij te dragen aan een kwaliteitsvolle en professionele rekrutering van het personeel van de Vlaamse overheid. Deze richtlijnen benadrukken het belang van objectiviteit en onbevooroordeeld zijn tijdens het gesprek. Zo worden juryleden ook bewust gemaakt over welke psychologische effecten een oordeel kunnen beïnvloeden zoals stereotypering. Er is ook expliciet aandacht voor het niet stellen van discriminerende vragen.
 - Juryleden in topkaderprocedures zullen op korte termijn ook ondersteund worden via een leidraad om competentiegerichte vragen te stellen.
 - Mijn administratie werkt aan een voorstel over de samenstelling van genderevenwichtige jury's.
2. Naast de hierboven vermelde richtlijnen voorziet mijn administratie in hun bestaand open opleidingsaanbod onder andere in de versterking van inclusie- en diversiteitscompetenties bij selectieverantwoordelijken en leidinggevenden. In kader van het meerjarenprogramma Gender in Topkader zal de opdrachtgever tijdens de intake van de vacature reeds gesensibiliseerd worden over het belang van inclusieve rekrutering en selectie.