

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 218

van **CHRIS JANSSENS**

datum: 1 maart 2023

aan **BART SOMERS**

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

Aanwervingen Vlaamse overheid - Voorrangsbeleid voor ondervertegenwoordigde groepen

Aan het begin van de legislatuur ondervroeg ik de minister al (schriftelijke vraag nr. 280 van 17 juni 2020) over de toepassing van het voorrangsbeleid voor zogenaamd 'ondervertegenwoordigde groepen' bij aanwervingen van de Vlaamse overheid.

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 luidt inmiddels nog steeds onveranderd: "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."

Met dit artikel van het rechtspositiebesluit doet de Vlaamse Regering aan directe discriminatie, onder meer op etnische basis. Wanneer een autochtone Vlaming op een toelatingsproef immers even goed scoort als iemand van buitenlandse afkomst, wordt - voor zover de streefcijfers niet worden gehaald - bij aanwerving immers de kandidaat van buitenlandse afkomst aangeworven en niet de autochtone Vlaamse kandidaat.

1. Welke streefcijfers gelden er op dit moment per beleidsdomein/entiteit van de Vlaamse overheid voor de diverse ondervertegenwoordigde groepen en in welke mate worden die streefcijfers momenteel gehaald?
2. Hoe vaak werd artikel I 5, §3 van het personeelsstatuut in 2020, 2021 en 2022 toegepast door de diverse entiteiten van de Vlaamse overheid? Graag had ik daarbij geweten:
 - a) hoe vaak elke entiteit een beroep deed op deze voorrangsregeling;
 - b) in welk jaar die beslissingen om voorrang te verlenen werden genomen;
 - c) ten voordele van welke ondervertegenwoordigde doelgroep dat gebeurde.
3. Hoe evalueert de minister de toepassing van deze voorrangsregeling?
4. De minister antwoordde in 2020 op mijn vraag of er plannen waren om artikel I 5, §3 aan te passen dat "dat kaderde in het Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan 2021-2025 waarover de besprekingen nog lopende zijn binnen de Vlaamse Regering".

Werd dit artikel effectief besproken en zo ja, waarom werd het vooralsnog niet afgeschaft?

5. Hoe reageert de minister op de kritiek dat artikel I 5, §3 van het personeelsstatuut manifest discriminerend is?
6. Plant de minister dit gecontesteerde discriminerende artikel alsnog aan te passen of te schrappen uit het rechtspositiebesluit? Waarom (niet)?

BART SOMERS

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

ANTWOORD

op vraag nr. 218 van 1 maart 2023

van **CHRIS JANSSENS**

1. Binnen de Vlaamse overheid gelden volgende streefcijfers:

- 3% voor personeelsleden met een handicap of chronische ziekte;
- 10% voor personeelsleden van buitenlandse herkomst;
- 40% voor vrouwen in middenmanagement;
- 40% voor vrouwen in topmanagement.

Volgens de laatste monitoring telde het personeelsbestand van de Vlaamse overheid¹:

- 2,5% personen met een handicap of chronische ziekte;
- 12,6% personen van buitenlandse herkomst;
- 41,4% vrouwen in middenmanagement;
- 28,3% vrouwen in topmanagement.

2-3. Mijn administratie beschikt niet over concrete cijfergegevens aangaande de toepassing van de voorrangsregeling vervat in artikel I 5, §3 van het Vlaams Personeelsstatuut. Bij selectieprocedures wordt niet geregistreerd of er al dan niet een beroep wordt gedaan op voornoemde voorrangsregeling.

4. Er zijn geen initiatieven voorzien voor de aanpassing van het artikel I 5, §3 van het Vlaams Personeelsstatuut. De focus van de Vlaamse Regering inzake de modernisering van het HR-beleid ligt op de uitwerking van het vijfsporenbeleid.

5-6. U stelt in uw vraagstelling dat de voorrangsregeling "manifest discriminerend is". Ik wil u erop wijzen dat de voorrangsregeling geen discriminerende maatregel is maar juist een legitieme positieve actie is in het licht van het streven naar evenredige arbeidsparticipatie van ondervertegenwoordigde kansengroepen binnen de Vlaamse overheid die als werkgever een voorbeeldfunctie heeft en een weerspiegeling wenst te zijn van de Vlaamse samenleving. Zo bepaalt artikel 5 van het Besluit van de Vlaamse Regering van 24 december 2004 houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie dat: *"Om de evenredige participatie en gelijke kansen te realiseren, moeten specifieke maatregelen worden getroffen en acties worden ondernomen om de in- en doorstroom van personen uit de kansengroepen te bevorderen en hun voortijdige uitstroom tegen te gaan."*

Artikel 5. §3 van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt (waarbij de Vlaamse overheid ook onder het toepassingsgebied ervan valt) stelt evenzeer dat de beginselen van evenredige participatie en gelijke behandeling niet beletten dat, om volledige gelijkheid in het beroepsleven te waarborgen, specifieke maatregelen gehandhaafd of getroffen worden om de nadelen ten aanzien van de kansengroepen te voorkomen of te compenseren.

¹ Het toepassingsgebied van de monitoring omvat de Vlaamse overheidsdiensten zoals vermeld in art. 1 van het Besluit van de Vlaamse Regering van 24 december 2004 houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie.

Deze voorrangsregeling voor gelijkwaardige kandidaten van een ondervertegenwoordigde kansengroep is bovendien genuanceerd aangezien het slechts mag worden toegepast op de eindselectie en niet op alle voorafgaande selectiestappen.

De voorrangsregeling vervat in art. I 5, §3 van het Vlaams Personeelsstatuut voldoet zowel aan de in de Europese², federale³ en Vlaamse⁴ nondiscriminatieregeling vastgelegde principes inzake positieve acties als aan de door de rechtspraak van het Europees Hof van Justitie⁵ en het Grondwettelijk Hof⁶ vastgelegde vier voorwaarden voor de implementatie van positieve acties:

De 4 voorwaarden voor positieve acties zoals bepaald door het Hof van Justitie en het Grondwettelijk Hof.	De 4 voorwaarden voor positieve acties toegepast op art. I 5 §3 van het Vlaams Personeelsstatuut dat als volgt luidt:
	<i>"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."</i>
Voorwaarde 1: er moet een kennelijke ongelijkheid zijn	<i>"...uit de ondervertegenwoordigde groep."</i> Via een halfjaarlijkse monitoring van de Vlaamse overheid wordt een kwantitatieve analyse gemaakt van de vorderingen inzake de evenredige vertegenwoordiging van de kansengroepen in het personeelsbestand van de Vlaamse overheid. Uit deze monitoring blijkt dat er momenteel een kennelijke ongelijkheid bestaat ten aanzien van bepaalde kansengroepen. Deze kansengroepen zijn bepaald in art. 3 van het Besluit van de Vlaamse Regering van 24

² Art. 5 van de Europese Richtlijn nr. 2000/43/EG van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming (Rasrichtlijn); art. 7 van de Europese Richtlijn van nr. 2000/78/EG, 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (Kaderrichtlijn); art. 3 van de Europese Richtlijn nr. 2006/54/EG van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (Genderrichtlijn);

³ Art. 10, §1-2 van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden (Antiracismewet); art. 10, §1-2 van de wet van 10 mei 2007 tot bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (Antidiscriminatiewet); art. 16, §1-2 van de wet van 10 mei 2007 tot bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (Genderwet).

⁴ Art. 26 van het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid;; art. 5, §3 van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt,

⁵ HvJ 17 oktober 1995, nr. C-450/93 (Kalanke t. Freie Hansestadt Bremen); HvJ 11 november 1997, nr. C-409/95 (Marschall t. Land Nordrhein-Westfalen); HvJ 28 maart 2000, nr. C-158/97 (Badeck e.a.); HvJ 6 juli 2000, nr. C-407/98 (Abrahamsson en Anderson); HvJ 19 maart 2002, nr. C-476/99 (Lommers); HvJ 30 september 2004; nr. C-319/03 (Briheche).

⁶ Arbitragehof 27 januari 1994, nr. 94/9, overweging B.6.2; Arbitragehof 6 oktober 2004, nr. 2004/157, overweging B.79; GwH 12 februari 2009, nr. 2009/17, overweging B.22.3; GwH 22 oktober 2015, nr. 2015/145, overweging B.10.1.

	december 2004 houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijke kansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie.
Voorwaarde 2: het verdwijnen van deze ongelijkheid moet worden aangewezen als een te bevorderen doelstelling	"...vastgelegde doelgroep globale streefcijfers..." De verwezenlijking van gelijke kansen en evenredige arbeidsparticipatie wordt door de Vlaamse overheid beschouwd als een overheidsdoelstelling om de ongelijkheid aanzien van kansengroepen weg te werken via o.a. het vastleggen van streefcijfers. Deze overheidsdoelstelling is vervat in o.a. de volgende Vlaamse regelgeving: - Art. 4, §1 van het Besluit van de Vlaamse Regering van 24 december 2004 houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie: <i>"Om de evenredige participatie en gelijke kansen binnen het personeelsbestand te realiseren, wordt gewerkt met streefcijfers."</i> - Art. 5 van het Besluit van de Vlaamse Regering van 24 december 2004 houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie: <i>"Om de evenredige participatie en gelijke kansen te realiseren, moeten specifieke maatregelen worden getroffen en acties worden ondernomen om de in- en doorstroom van personen uit de kansengroepen te bevorderen en hun voortijdige uitstroom tegen te gaan."</i> - Artikel 5, §1 van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt: <i>"Het Vlaams werkgelegenheidsbeleid moet worden georganiseerd volgens de principes van de evenredige participatie en de gelijke behandeling"</i>. - Artikel 5, §1, 1° van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt: <i>"Het beginsel van evenredige participatie houdt in dat de deelname aan de arbeidsmarkt in verhouding staat tot de samenstelling van de beroepsbevolking en dat de evenredige participatie van</i>

	<i>kansengroepen wordt gewaarborgd."</i>
Voorwaarde 3: de maatregel van positieve actie moet van tijdelijke aard zijn en van die aard zijn dat hij verdwijnt zodra de beoogde doelstelling is bereikt	De tijdelijke aard van de voorrangsregeling is expliciet ingeschreven in art. I 5, §3 van het Vlaams Personeelsstatuut.
Voorwaarde 4: de maatregel van positieve actie mag andermans rechten niet onnodig beperken	"...bij gelijkwaardigheid..." De voorrangsregeling houdt geen voorkeursbehandeling in enkel op basis van het behoren tot een ondervertegenwoordigde kansengroep. Dat zou immers de rechten van personen die niet tot een ondervertegenwoordigde kansengroep behoren onnodig beperken. Vandaar dat de voorrangsregeling enkel van toepassing is ingeval kandidaten uit de ondervertegenwoordigde als de niet-ondervertegenwoordigde groep als gelijkwaardig zijn beoordeeld na het doorlopen van een objectieve selectieprocedure.