

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 158

van **KATRIEN PARTYKA**

datum: 1 maart 2024

aan **GWENDOLYN RUTTEN**

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

Personeelsbestand Vlaamse overheid - Gelijkekansen- en diversiteitsbeleid

Volgens Statistiek Vlaanderen en Vlaanderen Intern stelde de Vlaamse overheid in 2022 29.002 personeelsleden tewerk. 59% van de personeelsleden in dienst van de Vlaamse overheid in 2022 waren vrouwen. 53,5% van de medewerkers is ouder dan 45 jaar. 2 op de 3 medewerkers zijn werkzaam in functieniveau A of B en 7 op de 10 medewerkers zijn statutair.

1. Hoeveel bedroeg het aandeel vrouwen in het middenkader en het topkader in 2019, 2020, 2021, 2022 en 2023? Graag zowel in percentage als in absolute cijfers.
2. Hoeveel personeelsleden met een handicap of chronische ziekte waren tewerkgesteld in 2019, 2020, 2021, 2022 en 2023? Graag zowel in percentage als in absolute cijfers.
3. Hoeveel personeelsleden hadden een buitenlandse herkomst in 2019, 2020, 2021, 2022 en 2023? Graag zowel in percentage als in absolute cijfers.
4. Hoe evalueert de minister de evolutie van het aandeel vrouwen, tewerkstelling personen met een handicap en personen met een buitenlandse herkomst? Plant de minister nog maatregelen om het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid bij de Vlaamse overheid te verbeteren? Graag een overzicht van de maatregelen en doelstellingen.



**Vlaams
Parlement**

GWENDOLYN RUTTEN

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

ANTWOORD

op vraag nr. 158 van 1 maart 2024

van **KATRIEN PARTYKA**

De vertegenwoordiging van de doelgroepen in het personeelsbestand van de Vlaamse overheid wordt gemonitord voor het toepassingsgebied diversiteitsbeleid zoals bepaald in het Besluit van de Vlaamse Regering van 24 december 2004 'houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijke kansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie'.

1. Onderstaande tabel geeft het aandeel vrouwen in het midden-en topmanagement (streefcijfer is 40%) weer voor de jaren 2019 t.e.m. 2023. Het gaat om leidinggevende kaderfuncties.

	Vrouwen in topmanagement		Vrouwen in middenmanagement	
	Absolute aantallen	Percentage	Absolute aantallen	Percentage
2019	18	27,3%	89	37,7%
2020	19	29,7%	93	39,4%
2021	18	30,5%	93	40,6%
2022	13	23,2%	94	41,2%
2023	15	26,8%	101	43,5%

2. Onderstaande tabel geeft het aandeel personeelsleden met een handicap of chronische ziekte (streefcijfer is 3%) weer voor de jaren 2019 t.e.m. 2023. De registratie van een handicap of chronische ziekte is enkel verplicht voor personeelsleden die zijn aangeworven via een voorbehouden betrekking, personeelsleden die tewerkstellingsondersteunende maatregelen ontvangen, personeelsleden met een intern attesteringsdocument en personeelsleden die een attest voor belastingvermindering voorleggen aan de personeelsadministratiedienst. Alle andere personeelsleden met een handicap of chronische ziekte kunnen dit vrijwillig registreren.

Omwille van het huidig systeem waarbij personeelsleden dus deels verplicht en deels op vrijwillige basis aangeven of ze een handicap of chronische ziekte hebben, zijn de weergegeven cijfers mogelijk een onderschatting van het reële aandeel van personeelsleden met een handicap of chronische ziekte. De Vlaamse regering heeft op 1 maart 2024 een ontwerp van besluit van de Vlaamse regering goedgekeurd om, los van de vrijwillige registratie, het mogelijk te maken om rechtstreeks via authentieke gegevensbronnen (bv. Kruispuntbank Sociale Zekerheid) het aandeel van personeelsleden met een handicap of chronische ziekte te monitoren. Dit ontwerp van besluit ligt momenteel voor advies bij de Raad van State. Teneinde een AVG-conforme decretale rechtsgrond hiervoor ook te creëren, werd hiertoe een artikel 7/1, in het decreet van 8 mei 2002 'houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt' ingevoegd via het ontwerp van decreet 'tot wijziging van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt en het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid',

aangenomen op 27 februari 2024 in de commissie Binnenlands Bestuur van het Vlaams Parlement.¹

	Totaal personeelsleden met een handicap of chronische ziekte	Procentueel aandeel van het totaal aantal personeelsleden
2019	781	2,0%
2020	897	2,3%
2021	930	2,4%
2022	981	2,5%
2023	1.033	2,6%

3. Onderstaande tabel geeft het aandeel personeelsleden van buitenlandse herkomst (streefcijfer is 10%) weer voor de jaren 2019 t.e.m. 2023.

	Totaal personeelsleden van buitenlandse herkomst	Procentueel aandeel van het totaal aantal personeelsleden
2019	4.173	10,7%
2020	4.488	11,5%
2021	4.719	12,1%
2022	5.156	13,1%
2023	5.587	13,9%

4. Het streefcijfer voor personen van buitenlandse herkomst en het streefcijfer voor vrouwen in middenmanagementfuncties is behaald. Voor personen met een handicap of chronische ziekte stellen we de afgelopen jaren een gestage stijging vast, met name van 1,3 procent in 2016 naar 2,6 procent op 31 december 2023. Tussen 2019 en 2023 fluctueerde het aandeel van vrouwen in topmanagement. De vertegenwoordiging van vrouwen in een relatief kleine groep topmanagers is gevoelig aan mandaatwissels. Elk pensioen of einde mandaat van een vrouw in een topfunctie beïnvloedt het percentage wanneer zij opgevolgd wordt door een man.

Ik evalueer deze behaalde cijfers als een positief teken dat de inspanningen van het gevoerd inclusief en duurzaam diversiteitsbeleid lonen. De Vlaamse Diversiteitsambtenaar en haar dienst Diversiteitsbeleid zullen samen met de entiteiten van de Vlaamse administratie deze inspanningen verderzetten en versterken. Om evenredige arbeidsparticipatie van kansengroepen te realiseren en van de Vlaamse administratie een weerspiegeling van de samenleving te maken, zal dan ook blijvende aandacht zijn voor een inclusief en duurzaam diversiteitsbeleid. Daarom wordt verder actief ingezet op het verhogen van het aandeel binnen de Vlaamse administratie van vrouwen in het midden- en topmanagement, van personeelsleden met een handicap of chronische ziekte en van personeelsleden van buitenlandse herkomst.

De Vlaamse Diversiteitsambtenaar die een onafhankelijke positie bekleedt binnen de Vlaamse administratie heeft de volgende doelstellingen vooropgesteld, waarbij bestaande maatregelen versterkt en aangevuld worden met nieuwe:

- Het wegwerken van drempels: De dienst Diversiteitsbeleid ondersteunt entiteiten van de Vlaamse administratie en werkt samen met het Selectiecentrum van het

¹ <https://www.vlaamsparlement.be/nl/parlementaire-documenten/parlementaire-initiatieven/1806802>

Agentschap Overheidspersoneel (AgO) om drempels in rekrutering, selectie en retentie weg te werken. Hierbij wordt onder andere voorzien in:

- Verschillende publicatiekanalen voor reguliere vacatures zodat meer potentiële kandidaten worden bereikt, in het bijzonder kandidaten uit doelgroepen die bij de Vlaamse administratie ondervertegenwoordigd zijn;
 - De sensibilisering omtrent voorbehouden betrekkingen voor personen met een handicap of chronische ziekte en de gerichte verspreiding van deze vacatures;
 - Het maximaal aanbieden van integraal toegankelijke selectie-instrumenten met redelijke aanpassingen waar nodig;
 - Een breed arsenaal aan tewerkstellingsondersteunende maatregelen voor personeelsleden met een handicap of een chronische ziekte;
 - De centrale rekrutering en financiering van stagiairs uit de kansengroepen. Anderstalige stagiairs kunnen worden ondersteund met individuele taallessen en taal oefenkansen op de werkvloer;
 - De tewerkstelling van jobstudenten uit de kansengroepen.
- De resultaten van het programma Gender in Topkader, ontwikkeld door de dienst Diversiteitsbeleid en AgO, verankeren in bestaande processen en instrumenten met als doel de inclusie van ondervertegenwoordigde groepen in midden- en topmanagementfuncties.
 - Een opleidingsaanbod om antidiscriminatie-, inclusie- en diversiteitscompetenties te versterken bij leidinggevers, selectieverantwoordelijken, interne dienstverleners en personeelsleden.

Bijkomend zal de Vlaamse Diversiteitsambtenaar inzetten op de volgende maatregelen:

- Vorming voor leidinggevers over het voeren van selectiegesprekken op een inclusieve manier. Leidinggevers nemen immers een cruciale rol op bij de selectie van personeelsleden en in de realisatie van een inclusieve werkvloer;
- De laagdrempelige toeleiding van sollicitanten naar dienstverlening voor eerste hulp bij digitaal solliciteren, bv. via digibanken en -punten;
- De evaluatie van positieve acties om gelijke kansen te waarborgen en diverse geschikte kandidaten uit de doelgroepen aan te trekken om te werken voor de Vlaamse overheid;
- Omstaanderstrainingen die de personeelsleden versterken in het omgaan met ongepaste uitspraken en grensoverschrijdend gedrag wanneer ze hiervan getuige zijn;
- Inzetten op diversiteit en inclusie in arbeidsmarktcommunicatie;
- Beter bekendmaken van aanspreekpunten en meldpunten discriminatie.