

Onze vraag:

De **Vlaamse overheid** maakt zijn voorbeeldfunctie betreffende tewerkstelling van kansengroepen waar, met een geactualiseerd **streefcijfer van 10%** personeelsleden uit etnisch-culturele minderheden dat wordt verankerd in o.m. managementdoelstellingen en de beheersovereenkomst van Jobpunt Vlaanderen.

Waarom deze vraag?

De overheid moet het goede voorbeeld geven. Met een divers personeelsbestand kan ze haar taken beter afstemmen op de wensen en behoeften van een diverse samenleving. Helaas kan geen enkele overheid in dit land een mooi rapport voorleggen op het vlak van diversiteit van haar personeel. Er zijn te weinig personeelsleden uit etnisch-culturele minderheden en bovendien zijn ze vaak aan de slag in tijdelijke, lagere functies. De federale overheid heeft geen streefcijfer voor personeelsleden met een migratieachtergrond. De Vlaamse overheid heeft er wel één: 4 procent tegen 2015. Dat is weinig ambitieus. Het moet minstens 10 procent zijn om een afspiegeling te zijn van de samenleving.



CD&V antwoordde ons:

De Vlaamse overheid heeft een voorbeeldfunctie betreffende de tewerkstelling van kansengroepen. CD&V wil een geactualiseerd en realistisch streefcijfer van personeelsleden uit etnisch-culturele minderheden vooropstellen.

In het partijprogramma en congresstukken van CD&V staat op p. 60, in het luik over 'Werking van de overheid':

We streven naar een personeelsbestand dat de diversiteit van de samenleving weerspiegelt (bv. geslacht, afkomst, leeftijd, arbeidshandicap) en evalueren periodiek de streefcijfers opdat ze realistisch en uitdagend blijven.

Conclusie: CD&V gaat akkoord met onze vraag en zet dit ook zo in haar programma. De partij plakt wel geen concreet cijfer op het streefcijfer dat de overheid zou moeten hanteren.



Sp.a antwoordde ons:

Akkoord. In plaats van de meetmethodes aan te passen, wil **sp.a** ambitieuzere streefcijfers voor de in- en doorstroom bij de overheid. Bij de evaluatie van leidinggevende ambtenaren wordt er bovendien met het behalen van die streefcijfers rekening gehouden.

In het partijprogramma en congresstukken van sp.a staat:

(Voorstel 1021) De overheid dient het goede voorbeeld te geven. Hoewel de diversiteit bij de overheid geleidelijk stijgt, zijn vrouwen in managementfuncties, etnische minderheden en personen met een handicap nog sterk ondervertegenwoordigd bij overheidsdiensten. In plaats van de bestaande streefcijfers te verlagen of de meetmethodes aan te passen, wil **sp.a** ambitieuzere streefcijfers voor de in- en doorstroom bij de overheid. Om deze streefcijfers te halen, kunnen vacatures bijvoorbeeld meer naar specifieke doelgroepen gecommuniceerd worden of kunnen personeelsverantwoordelijken meer gesensibiliseerd worden. Bij de evaluatie van leidinggevende ambtenaren wordt er gekeken in welke mate ze de streefcijfers van hun entiteit behalen.

(Voorstel 1024) Onderzoek wijst uit dat bepaalde selectietesten ongewenste effecten inhouden voor kandidaten van vreemde afkomst (dit is 'adverse impact'). Overheden moeten sensibiliseren rond deze problematiek en indien nodig via regelgeving deze vorm van discriminatie terugdringen. In eigen selecties moet de Vlaamse overheid zorgen voor aanpaste selectiemethoden.

Conclusie: *sp.a gaat akkoord met onze vraag en zet dit ook zo in haar programma. De partij plakt wel geen concreet cijfer op het streefcijfer dat de overheid zou moeten hanteren.*



N-VA antwoordde ons:

Akkoord.

De Vlaamse overheid heeft als werkgever een voorbeeldfunctie en streeft naar evenredige arbeidsdeelname. Dat houdt in dat haar personeelsbestand de diversiteit van de Vlaamse samenleving moet weerspiegelen. Vlaams minister van Bestuurszaken, Geert Bourgeois, heeft op dit punt al grote vooruitgang geboekt. Verwacht wordt dat het streefcijfer van 4% personeelsleden met een migratieachtergrond in 2014 zal worden gehaald.

Cijfers van 31 december 2012 tonen aan dat er nu al 3,8% medewerkers met een migratieachtergrond werken bij de Vlaamse overheid. Wetende dat we in 2005 zijn we gestart met 0,4% personen met een migratieachtergrond en dat het totaal aantal ambtenaren is gedaald met 7%, is er dus al behoorlijk wat vooruitgang geboekt.

Vermits we het streefcijfer inmiddels hebben behaald, is het tijd voor een meer ambitieus doel. N-VA pleit eveneens voor een geactualiseerd streefcijfer van 10%.

Naast streefcijfers, worden ook andere maatregelen genomen. Een correcte werving en selectie, die inspeelt op de diversiteit in de samenleving, is een essentiële stap in het proces om tot een meer divers personeelsbestand te komen. Dat geldt trouwens niet alleen voor personen met een migratieachtergrond, maar komt ook andere groepen ten goede. In de beheersovereenkomst met Jobpunt Vlaanderen is dit opgenomen, maar ook het regelgevend kader is in die zin aangepast. Minister Bourgeois heeft het mogelijk gemaakt om op basis van eerder verworven competenties en niet louter op basis van diploma toegang te krijgen tot de Vlaamse Overheid. Helaas worden die procedures nog maar zeer beperkt gebruikt. Het komt aan de Vlaamse diversiteitsambtenaar toe om hier een prioriteit van te maken en er voor te zorgen dat beschikbare instrumenten en goede praktijkvoorbeelden ook effectief worden toegepast.

In het partijprogramma en congresstukken van N-VA staat op p. 35:

Een samenhangende samenleving is een inclusieve samenleving. Gelijke kansen garanderen en discriminatie bestrijden zijn een opdracht van elke dag en voor eenieder. De overheid moet de hand houden aan de regelgeving ter zake en het goede voorbeeld geven als het om gelijke arbeids- en promotiekansen gaat. Met Geert Bourgeois als minister van Bestuurszaken heeft de Vlaamse overheid de voorbije jaren stappen vooruit gezet in het tewerkstellen van ondervertegenwoordigde groepen. Voor de tewerkstelling van allochtonen blijft de federale regering achter; er is zelfs geen streefcijfer. Voor andere groepen, zoals personen met een beperking en vrouwen in managementfuncties, werden noch de Vlaamse noch de federale streefcijfers gehaald.

En op p. 139:

Als werkgever heeft de overheid een voorbeeldfunctie. Ze moet tonen dat diversiteit werkt en anderen inspireren om haar voorbeeld te volgen. Ze voert een competentiegericht personeelsbeleid waarbij 'de beste vrouw/man op de beste plaats' de stelregel is. Zo ontwikkelt ze goede praktijkvoorbeelden die als inspiratie kunnen dienen voor andere werkgevers, zonder deze daarom quota op te leggen.

En nog op p. 139:

In het diversiteitsbeleid van de Vlaamse en federale overheid komen er meer ambitieuze streefcijfers. Het aandeel van de vrouwen in het top- en middenkader trekken we op tot 40%. Het Vlaamse streefcijfer voor personen met een migratieachtergrond verhogen we op advies van de SERV tot 10%. Op het federale niveau zetten we hiervoor een eerste stap met de invoering van een streefcijfer van 5%, dat in een volgende fase verder moet toenemen. (...)

In haar Brussels verkiezingsprogramma schrijft N-VA op p. 137:

We voeren een modern diversiteitsbeleid met aandacht voor de verschillende doelgroepen. Waar mogelijk maken we de streefcijfers ambitieuzer.

En op p. 138:

In het diversiteitsbeleid van de de Vlaamse, Brusselse en federale overheid komen er meer ambitieuze streefcijfers.

Conclusie: N-VA gaat helemaal akkoord met ons voorstel en besteedt er ook aandacht aan in haar partijprogramma's.



Open VLD antwoordde ons:

De eerste zorg voor de overheid moet efficiënt bestuur en goede dienstverlening aan de burgers zijn, niet het installeren van allerhande cijfermatige voorafnames. Ook hier herhalen we dus ons standpunt: streefcijfers ja, (nominale of feitelijke) quota: neen. We benadrukken dat streefcijfers ernstig moeten worden genomen en er daadwerkelijk inspanningen moeten gebeuren om ze te bereiken of minstens te benaderen. Streefcijfers zijn niet zomaar een vodge papier. De huidige streefcijfers voor etnisch-culturele minderheden (5%) liggen bijna binnen handbereik. Voor Open Vld kan er gesproken worden over een verhoging van deze streefcijfers, zodat ze meer een spiegel vormen van de diversiteit in de samenleving.

In het partijprogramma en congresstukken van Open VLD staat:

Niets over meer diversiteit in het personeelsbestand van de overheid.

Conclusie: Open VLD gaat eerder akkoord met ons voorstel, maar besteedt er geen aandacht aan in partijprogramma's of congresstukken. Het is duidelijk geen breekpunt voor de partij.



PVDA antwoordde ons:

PVDA+ stelt vast dat er op dit moment geen evenredige arbeidsdeelname is, noch in het onderwijs, noch in andere publieke sectoren en evenmin in de private sector. Dat is het gevolg van uitsluitingsmechanismen als discriminatie. Zie boven.

PVDA+ steunt ambitieuze streefcijfers die op termijn resulteren in een personeelsbestand dat een weerspiegeling is van de samenleving.

In het partijprogramma en congresstukken van PVDA staat op pp. 55-56:

De overheid kan het goede voorbeeld geven, maar ook dat doet ze niet. Ze zou verplichte streefcijfers voor migranten kunnen voorzien voor jobs in het onderwijs, de gezondheidszorg en de openbare besturen.

Verplichte streefcijfers, zowel voor de privé als de publieke sector.

- We ijveren voor een divers en niet-discriminerend personeels- en aanwervingsbeleid, dat op termijn resulteert in een personeelsbestand dat een weerspiegeling is van de samenleving. We laten uiterlijke tekenen van een religieuze en/of levensbeschouwelijke visie toe op de werkvloer.
- We maken dat controleerbaar aan de hand van ambitieuze streefcijfers die rekening houden met het juiste

	<p>competentieniveau en die zowel voor de instroom als voor de permanente personeelsgroep gehanteerd worden.</p> <p>Conclusie: <i>PVDA gaat eerder akkoord met onze vraag en besteedt ook aandacht aan het topic in haar verkiezingsprogramma. Ze prikt wel geen concreet cijfer op het streefcijfer dat de overheid moet hanteren.</i></p>
	<p>Groen antwoordde ons:</p> <p>Akkoord. Groen is ervan overtuigd dat nieuwe, ambitieuze sectorale streefcijfers moeten worden vastgelegd.</p> <p>In het partijprogramma van Groen staat op pp. 10 en 128:</p> <p>Een evenredige arbeidsdeelname bevorderen. De overheid geeft het voorbeeld in overheidsdiensten en treedt regelgevend op voor de privé-sector. Op alle functieniveaus moeten mensen met een migratieachtergrond evenredig aan het werk. De overheid sluit resultaatsverbintenissen af en bouwt sociale en diversiteitsclausules in met streefcijfers voor overheidsopdrachten en subsidies.</p> <p>En op p. 236:</p> <p>Overheden worden koplopers inzake diversiteit</p> <ul style="list-style-type: none"> - De Vlaamse overheid maakt zijn voorbeeldfunctie betreffende tewerkstelling van kansengroepen waar, met een geactualiseerd streefcijfer van 10% personeelsleden uit etnisch-culturele minderheden dat wordt verankerd in o.m. managementdoelstellingen en de beheersovereenkomst van Jobpunt Vlaanderen. Groen is tegen een verbod op het dragen van levensbeschouwelijke tekenen op school en bij openbare besturen. - Via het systeem van socio-economische monitoring is er een accuraat beeld van het aandeel personeelsleden, sollicitanten, stagiaires en jobstudenten met een migratieachtergrond in het personeelsbestand van de overheid. - Overheden leggen voor zichzelf en voor haar entiteiten streefcijfers vast voor stageplaatsen, startbanen, werkplekieren, tijdelijke en vervangingscontracten, sociale tewerkstellingsmaatregelen en andere werkervaringsmogelijkheden voor personen met een migratieachtergrond. - De selectiejury's bij de aanwerving van overheidspersoneel zijn divers samengesteld om stereotype denkbeelden bij de selectie (zgn. statistische discriminatie) te voorkomen. De bestaande expertendatabank wordt hiervoor uitgebreid met gegevens van deskundigen op uiteenlopende werkerterreinen met een migratieachtergrond. - Non-discriminatie- en diversiteitsclausules zijn opgenomen in de samenwerkingsovereenkomsten van personeelsdiensten van overheden met private arbeidsbemiddelaars die selectieopdrachten uitvoeren.

Conclusie: Groen gaat akkoord met onze vraag en besteedt er ook aandacht aan in haar partijprogramma. De partij werkt het topic bovendien al heel concreet uit.

