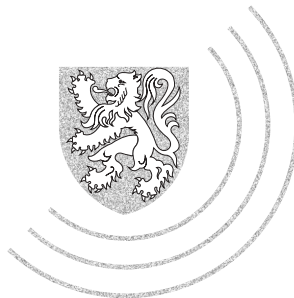


V L A A M S P A R L E M E N T



Zitting 2001-2002

17 juli 2002

GEDACHTEWISSELING

**over het positieve-actieplan voor mannen en vrouwen 2002
en het positieve-actieplan voor allochtonen en personen met een handicap 2002**

VERSLAG

**namens de Commissie voor Welzijn, Volksgezondheid en Gelijke Kansen
uitgebracht door mevrouw Ann De Martelaer**

Samenstelling van de commissie :

Voorzitter : mevrouw Patricia Ceysens.

Vaste leden :

mevrouw Sonja Becq, mevrouw Trees Merckx-Van Goey,
mevrouw Riet Van Cleuvenbergen, mevrouw Ingrid van
Kessel ;

mevrouw Patricia Ceysens, mevrouw Claudine De
Schepper, de heren Jacques Devolder, Koen Helsen ;

mevrouw Niki De Gryze, mevrouw Marijke Dillen, de heer
Felix Strackx ;

de heren Guy Swennen, Jan Van Duppen ;

mevrouw Ria Van Den Heuvel ;

de heer Jan Roegiers.

Plaatsvervangers :

mevrouw Gisèle Gardeyn-Debever, mevrouw Veerle
Heeren, de heren Luc Martens en Paul Van Malderen ;

de heren Jozef Browaeys, Frans De Cock, André Moreau,
Cis Schepens ;

de heren Wilfried Aers, Julien Librecht, mevrouw Marleen
Van den Eynde ;

de heren Patrick Hostekint, Chokri Mahassine ;

mevrouw Ann De Martelaer ;

de heer Herman Lauwers.

DAMES EN HEREN,

De Commissie voor Welzijn, Volksgezondheid en Gelijke Kansen hield op donderdag 4 juli 2002 een gedachtewisseling met de heer Paul Van Grembergen, Vlaams minister van Binnenlandse Aangelegenheden, Cultuur, Jeugd en Ambtenarenzaken en mevrouw San Eyckmans, opdrachthouder voor Emancipatiezaken. Mevrouw Carla Brion, kabinet-smedewerker van minister Paul Van Grembergen, nam ook deel aan de gedachtewisseling.

1. Inleiding door de heer Paul Van Grembergen, Vlaams minister van Binnenlandse Aangelegenheden, Cultuur, Jeugd en Ambtenarenzaken

Minister Paul Van Grembergen : Bedoeling van deze gedachtewisseling is om een beter inzicht te bieden in initiatieven binnen de Vlaamse administratie die moeten leiden tot meer diversiteit binnen het personeelsbestand. Er worden acties ondernomen voor drie doelgroepen : mannen en vrouwen, allochtonen en gehandicapten. Daarbij streven we ernaar dat deze doelgroepen gelijke kansen krijgen en op termijn evenredig vertegenwoordigd zijn binnen het personeelsbestand.

Er zijn drie goede redenen om werk te maken van diversiteit in de Vlaamse administratie. Ten eerste : de Vlaamse administratie staat ten dienste van alle burgers. De diversiteit van de burgers moet dan ook worden weerspiegeld in het personeel van de administratie. Dat komt de dienstverlening ten goede. Ten tweede : als een van de grote werkgevers in Vlaanderen heeft de overheid een belangrijke voorbeeldfunctie ten aanzien van de privé-sector. De overheid heeft de taak om een aantal risicogroepen op de arbeidsmarkt een kans op tewerkstelling te bieden, onder meer binnen haar eigen organisatie. Ten derde : werken aan gelijke kansen doen we niet louter uit sociale overwegingen. Er zit een duidelijke win-winsituatie in het werken aan gelijke kansen. Uit onderzoeken in de VS blijkt dat bedrijven die werken aan gelijke kansen het ook economisch zeer goed doen. In een klimaat van gelijkwaardigheid, respect en waardering van verschillen zijn mensen blijkbaar veel productiever. Ik ben ervan overtuigd dat wij door een aantal faciliteiten te bieden om werk en gezin te combineren, door mensen kansen en ontwikkelingsmogelijkheden te bieden, we goede arbeidskrachten kunnen aantrekken én behouden.

Dat allemaal managen is niet vanzelfsprekend. We maken hierin ook fouten en leren elke dag bij.

Maar ik ben ervan overtuigd dat op lange termijn deze manier van werken ons brengt tot een organisatie die de uitdagingen van de toekomst veel beter aankan.

Vlaams Parlement en Vlaamse regering trekken in deze samen aan de kar. Het decreet van de heer Mahassine dat onlangs werd goedgekeurd, en waarbij de voorbeeldfunctie van de Vlaamse overheidsadministratie wordt benadrukt en juridisch verankerd, is daarvan een voorbeeld. Het is positief dat het Vlaams Parlement in dit kader sporen uitzet. De regering staat daar voor 100 procent achter.

2. Uiteenzetting door mevrouw San Eyckmans, opdrachthouder voor Emancipatiezaken

Mevrouw San Eyckmans, opdrachthouder voor Emancipatiezaken : Er bestaan binnen de Vlaamse Gemeenschap twee diensten die aan gelijke kansen werken. De gedachtewisseling van vandaag past in het kader van gelijke kansen in het personeelsbeleid. Minister Van Grembergen is daarvoor bevoegd. De doelgroepen waarvoor wij binnen het personeelsbeleid werken zijn : allochtonen, personen met een handicap, mannen en vrouwen. Daarnaast is er de Cel Gelijke Kansen die een gelijke kansenbeleid vormgeeft voor de burgers en een ruimer aantal doelgroepen heeft (kinderen, ouderen, holebis). Die cel staat onder de bevoegdheid van minister Mieke Vogels.

Ik vernoem een aantal positieve elementen in de evaluatie van 2001.

Zeer belangrijk voor 2001 is dat de Vlaamse regering beslist heeft om een diversiteitsdoelstelling op te leggen aan alle Vlaamse leidinggevende ambtenaren. Deze doelstelling geeft het belang aan dat de regering hecht aan diversiteit. Diversiteit wordt nu opgenomen in de afspraken van de leidend ambtenaren met de minister en meegenomen in de evaluatie van de topambtenaren. Het directe gevolg van deze doelstelling is dat er meer vragen over diversiteit vanuit de departementen en de VOI's worden gesteld. Bovendien zijn er meer inschrijvingen dan vroeger voor opleidingen in genderexpertise, studiedagen omtrent tewerkstelling van personen met een handicap en dergelijke.

De meeste actiepunten van het actieplan 2001 zijn uitgevoerd. Wat de reorganisatie betreft stellen we vast dat als Emancipatiezaken een aantal actiepunten aanbrengt, daar vaak ook een gunstig gevolg aan gegeven wordt.

Een positief punt voor 2001 is dat de proefprojecten Leidinggeven in deeltijd van start zijn gegaan en dat leidinggevendenden de mogelijkheid hebben om deeltijds te gaan werken.

Wat zijn er verbeterpunten als men 2001 evalueert? Bij het nakijken van de doelstellingen die de leidinggevende ambtenaren met de minister hebben afgesproken, stellen we vast dat een heleboel doelstellingen zeer haalbaar waren. Een aantal ambtenaren deden ook wat aan windowdressing. De diversiteitsdoelstelling op zich verandert de zaken niet. Het is een instrument dat alleen maar zijn waarde bewijst als men erop wordt afgerekend.

De diversiteitsdoelstellingen en de positieve actieplannen in de verschillende departementen en Vlaamse Openbare Instellingen worden niet altijd op elkaar afgestemd. Daar moet volgend jaar iets aan gedaan worden.

Bij de reorganisatie stelden we vast dat er zeer concrete vragen zijn als er een beroep wordt gedaan op de dienst Emancipatiezaken. Er bestaat echter nog geen reflex bij de reguliere diensten die het personeelsbeleid vorm geven om na te denken over de gevolgen die bepaalde initiatieven inzake personeelsbeleid kunnen hebben voor de doelgroepen. Als men een statuutswijziging doorvoert of nadenkt over andere recruteringwijzen is het belangrijk dat wordt nagedacht over de gevolgen voor de verschillende doelgroepen.

De proefprojecten deeltijds leidinggeven maakten het mogelijk om – in theorie – een leidinggevende functie in minder dan voltijds uit te voeren. Er waren echter maar drie kandidaten. Daarbij moeten wel randbemerkingen gemaakt worden. Voor eerst zijn personeelsleden bij een volledige reorganisatie, waarbij mensen onzeker zijn over hun toekomst binnen het bedrijf, niet geneigd aan dergelijke experimenten deel te nemen. In een organisatie waarbij deeltijds werken nog steeds wordt aanzien als deeltijdse toewijding, is dit ook logisch. Ten tweede wordt deeltijds leidinggeven nog steeds beschouwd als een individuele beslissing. Het kan echter ook mensen motiveren om voor een bepaalde organisatie te gaan werken. Goede managers kunnen overtuigd worden om te gaan werken voor de overheid omdat het beter te combineren is met een gezin. Dat zou als een grote troef uitgespeeld kunnen worden. Niet iedereen binnen de organisatie is overtuigd dat deeltijds leidinggeven in de praktijk kan. Nog te vaak vindt men dat een baas steeds bereikbaar moet zijn.

Vanaf volgend jaar zullen wij voor de drie doelgroepen één actieplan maken. Reeds nu overlappen de actiepunten. We zijn ons ervan bewust dat gender- en diversiteitsmanagement sterk verschillen. Wij zijn al tien jaar bezig met gelijke kansen voor mannen en vrouwen. We hebben daarvoor ook meer middelen (personeel, netwerk in de departementen en de VOI's, budget) gehad en hebben al heel wat bereikt. Het is gemakkelijker om mensen van het belang ervan te overtuigen. Voor allochtonen en personen met een handicap zitten we in een andere fase. Op termijn moeten de acties voor de drie doelgroepen evenwaardig uitgebouwd worden.

Verschillende actiepunten zijn verbonden aan de reorganisatie van de Vlaamse ambtenarij. Ministers focussen meer en meer op resultaten. Ze willen concrete afspraken met leidende ambtenaren, gebaseerd op een aantal ken- en stuurgetallen onder meer over personeelstevredenheid. Het diversiteitsbeleid kan niet achterblijven. Ook wij moeten ken- en stuurgetallen opmaken. De Vlaamse regering engageerde zich binnen Vesoc dat zij de instroming van de doelgroepen wil verhogen. Dit betekent dat we de resultaten van onze inspanningen moeten kunnen nagaan.

Een tweede actiepunt was een betere afstemming van de positieve actieplannen van de departementen/VOI's, de doelstelling van de leidend ambtenaren en het plan dat de dienst Emancipatiezaken opmaakt. Door een besluit van de Vlaamse regering van 1990 over de gelijke kansen van mannen en vrouwen zijn er emancipatieambtenaren aangesteld in de VOI's. In de nieuwe structuur zal dat besluit niet meer van toepassing zijn en moet er opnieuw overlegd worden hoe de coördinatie zal gebeuren. Vandaar dat we voorstellen om gelijkekansenconsulenten aan te duiden in de verschillende entiteiten.

Wij hebben aan de bijzondere secretarissen die de reorganisatie uitwerken, voorgesteld om bij het opstellen van de nieuwe krijtlijnen voor de organisatie, vooral bij de missie en de visie, een non-discriminatieclausule in te voegen. De reorganisatie maakt het werken moeilijk, maar biedt ook een aantal kansen. Men denkt opnieuw na over mandaatfuncties, takenpakketten, competenties. We kunnen dus een en ander in vraag stellen: moeten de leidinggevendenden beoordeeld worden op hun werkuren of op hun prestaties? Dat opent nieuwe perspectieven voor doorstroming van vrouwen. We hebben een onderzoek gevoerd naar de evolutie van de doorstroming van vrouwen in het Vlaamse ministerie. Op basis hiervan kunnen we volgend

jaar een aantal actiepunten opstellen zodat de doorstroom van vrouwen naar topfuncties kan worden versneld.

Er zijn nog een aantal andere actiepunten, onder meer over vergadercultuur. Een overlegcultuur is niet slecht, maar we merken wel dat de vergadergewoonten bij de Vlaamse overheid het moeilijk maken om werk en gezin te combineren. We zouden dat kwantitatief en kwalitatief willen onderzoeken.

We krijgen al een aantal jaren het terechte verwijt dat we ons vooral toespitsen op de hogere niveaus. Daarom willen we panelgesprekken met de DAB's Catering en Schoonmaak organiseren. De organisatie van kinderopvang tijdens de schoolvakanties is, zoals de SERV al herhaaldelijk gemeld heeft, geen kerntaak van de dienst Emancipatiezaken. Nochtans vinden we het net als de minister belangrijk dat dat extralegale voordeel behouden blijft. In de nieuwe structuur zullen wij niet langer verantwoordelijk zijn, maar in afwachting moeten we ervoor zorgen dat de veiligheid verzekerd blijft en dat deze faciliteit in de nieuwe structuur verzekerd blijft.

Voorts hebben we een aantal communicatie-initiatieven. Er is een videofilm over ongewenst seksueel gedrag en een folder. Beide zijn beschikbaar op onze dienst.

Het was niet eenvoudig om voor 2002 een plan op te stellen omdat er heel wat veranderd is in de organisaties. In 1990 was het de bedoeling om een actieplan voor de volledige organisatie op te stellen. Dat is verwaterd tot het plan van de dienst Emancipatiezaken. Het werd meer en meer een opsomming van de acties die de dienst zelf ondernam en een evaluatie van deze acties. Omdat dit niet de bedoeling is, hebben we in 2002 alvast afspraken gemaakt met de horizontale afdelingen. De verschillende afdelingen die ressorteren onder de minister van Ambtenarenzaken, hebben zich tot een en ander verbonden. De afdeling Vorming zal een vormingsaanbod over diversiteit uitwerken. Zij hebben al een vormingsaanbod over gender voor de verschillende niveaus. Zeventien topambtenaren hebben al een gendertraining gevolgd. De afdeling HRM heeft beloofd om mee te helpen managementinformatie te distilleren uit het project leidinggeven in deeltijd. Vermits er maar drie deelnemers waren, zullen er weinig algemene conclusies kunnen getrokken worden. De afdeling Statutaire Aangelegenheden heeft een gendertraining op maat gevolgd omdat zij bij de aanpassing van statuten alert willen zijn voor genderaspecten. De afde-

ling Wervingen en Personeelsbewegingen zal aandacht hebben voor de doelgroepen in de arbeidsmarktcommunicatie.

De registratie van allochtonen en personen met een handicap is ook in de ons omringende landen een heikel punt. Er bestaat geen perfect registratiesysteem. Elk jaar doen wij pogingen om de instroom te verhogen. We hebben dus informatie nodig om de resultaten te kunnen beoordelen. Dat betekent niet dat we persoonlijke informatie over die mensen willen. We willen alleen weten of het aantal personen uit de doelgroep stijgt of niet. We hebben een onderzoek laten uitvoeren door het Ehsal om te bepalen welk registratiesysteem het beste is.

Binnenkort zal binnen Vlimpers, het nieuwe systeem voor organisatie van personeelsgegevens, een mogelijkheid gecreëerd worden om "vrijwillig" op te geven of men allochtoon is of een handicap heeft. Mensen die van allochtone afkomst zijn maar zichzelf als Belg beschouwen, zullen dus niet terug te vinden zijn in de statistieken. Het systeem is niet waterdicht maar op termijn zullen er meer gegevens beschikbaar zijn. We zullen kunnen nagaan of mensen uit de doelgroep doorstromen, of zij sneller uitstromen en evenveel vorming krijgen. Dat kan onze acties sturen.

Wat allochtonen en personen met een handicap betreft waren er in 2001 twee grote knelpunten. Ten eerste de aanwerving. Het werk van gehandicapten en allochtonen wordt nog te veel als sociale tewerkstelling beschouwd. Het is niet juist dat er altijd rendementsverlies is.

Een tweede probleem is de inbedding in de administratie. We beschikken over een beter netwerk en over meer expertise om te werken aan gelijke kansen voor mannen en vrouwen. Voor de doelgroepen allochtonen en personen met een handicap moeten we dit nog verwerven.

We hebben vorig jaar wel een aantal concrete resultaten kunnen boeken. In het startbanenproject werd de mogelijkheid geboden een specifieke startbaancoördinator aan te stellen. We zijn tot de conclusie gekomen dat als men zijn best doet om bepaalde doelgroepen te bereiken, meer mensen uit die doelgroepen zich ook daadwerkelijk aanbieden voor een job. In dit project deden we een eerste registratie. Zeer positief was dat de startbaancoördinator niet bij de dienst Emancipatiezaken werd ondergebracht, maar bij de HRM-afdeling (mainstreaming).

We hebben ook een onderzoek laten uitvoeren naar de drempels die leidinggevendenden ondervinden om personen met een handicap aan te werven. Dit onderzoek kan bij ons worden aangevraagd. Uit de resultaten hebben we een aantal actiepunten gedis-tilleerd. De HRM-afdeling heeft de leidinggevendenden ook een coachaanbod gedaan : als leidinggevendenden allochtonen of personen met een handicap willen in dienst nemen, maar geconfronteerd worden met problemen en een gebrek aan expertise terzake, kunnen zij gratis beschikken over een coach. Ook hier is het positief om vast te stellen is dat deze initiatieven niet langer bij de dienst Emancipatiezaken zitten, maar doorsijpelen in de reguliere structuren.

Inzake de communicatie heeft de top vorig jaar een duidelijk signaal gegeven over het misbruik van e-mail en internet. Men heeft duidelijk gemaakt dat seksisme en racisme geen plaats hebben in de organisatie.

Er zijn nog de volgende actiepunten voor 2002. Ten eerste is er de actiekijl om leidinggevendenden die al van goede wil zijn, te ondersteunen en ervoor te zorgen dat zij beschikken over eenvoudige hulpmiddelen, zoals lijsten van allochtonen en personen met een handicap waartoe ze zich kunnen wenden om de doelgroepen te bereiken en hen te informeren over bestaande vacatures.

Uit het onderzoek met betrekking tot personen met een handicap is gebleken dat een van de problemen is dat de aanpassingen voor gehandicapten van het eigen budget van het departement moeten komen. Op de vraag om te voorzien in een centraal budget is de minister onmiddellijk ingegaan. Er werd hiervoor een speciale post uitgetrokken in de begroting.

Ook een aantal andere afdelingen hebben zich geëngageerd op het vlak van allochtone personen en personen met een handicap. De afdeling Werving en Personeelsbewegingen zal haar folder bezorgen aan organisaties die voor toeleiding kunnen zorgen. De HRM-afdeling zal een checklist opstellen, zodat iedereen meer aandacht zou hebben voor discriminatie en racisme bij exitgesprekken. De afdeling Vorming zal meewerken aan een opleiding over diversiteit.

3. Bespreking

Mevrouw Riet Van Cleuvenbergen, waarnemend voorzitter : Ik stel voor ons eerst uit te spreken over het algemeen beleid en het daarna achtereen-

volgens te hebben over de gehandicapten, de allochtonen en de gelijke kansen voor mannen en vrouwen.

Mevrouw Marijke Dillen : Ik heb eerst nog een vraag tot verduidelijking. Begrijp ik juist dat in uw studie het begrip allochtoon zo wordt geïnterpreteerd dat genaturaliseerde allochtonen die zichzelf niet meer als allochtoon beschouwen, hier buitenvallen ?

Mevrouw Riet Van Cleuvenbergen, waarnemend voorzitter : Ik heb minister Stevaert hier vorig jaar als minister van Statistiek een vraag over gesteld. Er moet worden gestreefd naar een eenduidige manier van registratie. De benaderingen van ambtenarenzaken, onderwijs en inburgering verschillen van elkaar. We moeten van in het begin duidelijk maken wat hier wordt bedoeld met migranten.

Mevrouw Marijke Dillen : Ook ik wil ervoor pleiten dat de departementen horizontale begrippen die in alle departementen voorkomen, eenzelfde invulling geven. Zo niet, kunnen we een beleid niet correct beoordelen.

Mevrouw Riet Van Cleuvenbergen, waarnemend voorzitter : Hetzelfde geldt voor het begrip personen met een handicap. Ook dit begrip krijgt een andere invulling als men het heeft over werkgelegenheid, welzijn of gelijke kansen.

Mevrouw San Eyckmans : Er is natuurlijk een belangrijk onderscheid tussen registratie van mensen uit de doelgroep en een beleid voeren ten aanzien van de doelgroep. Het is moeilijk om mensen te verplichten zich te registreren. In Nederland bijvoorbeeld werkt men ook met een vrijwillige registratie. Dit moet zeer goed worden omkaderd : je moet goed uitleggen dat de vraag naar afkomst relevant is.

Definities zorgen inderdaad voor problemen. Op een gegeven moment kwam in een definitie van allochtoon het begrip EU-burgerschap voor. De toetreding tot de EU is echter een politieke beslissing. Dat wil nog niet zeggen dat mensen uit het toetredende land makkelijker aan werk geraken.

Op dit moment worden inderdaad verschillende definities gehanteerd. Wij hopen dat de definitie die wij nu hanteren, werkzaam is voor ons ministerie en voor wat wij daarmee willen realiseren. Die doelstellingen verschillen echter vaak. De privacy-commissie stelt telkens de vraag of een registratie wel ethisch verantwoord is. Vragen naar afkomst, geloofs- of politieke overtuigingen zijn zeer gevoe-

lig. Hetzelfde geldt voor personen met een handicap.

Als ik nu cijfers opvraag, krijg ik de cijfers van de Belgen en die van de niet-Belgen. Bij die Belgen zitten er echter heel wat allochtonen, die ik niet meer kan detecteren. Het registratiesysteem is voor mij dan ook een noodzaak om een doelgroepenbeleid te kunnen voeren. Als er sprake is van een evenredige vertegenwoordiging in de organisatie, hoef ik al die gegevens trouwens niet meer te kennen.

Mevrouw Marijke Dillen : Ik spreek nog geen oordeel uit over de positieve actieplannen, maar de minister wil dus eigenlijk controleren of alle posten op de juiste manier zijn ingevuld. Het onderscheid tussen man en vrouw is makkelijk te maken, maar voor de allochtonen en de personen met een handicap is het toch wel zeer belangrijk dat de begrippen op dezelfde manier worden ingevuld.

Mevrouw San Eyckmans : Ik benader dit zeer pragmatisch. Mensen die een Vlaams-Fondsnummer krijgen, kunnen hier bepaalde rechten uit putten. Maar er zijn natuurlijk ook mensen die net uit de boot vallen, maar wier mogelijkheden op de arbeidsmarkt aanzienlijk beperkt zijn. Als wij hen niet opnemen in de groep van arbeidsgehandicapten, impliceert dit dat leidinggevendenden die hen een kans willen geven, daarvoor niet worden beloond, dat wij hun aanwezigheid niet terugvinden. De VDAB hanteert dezelfde (ruime) definitie van arbeidsgehandicapte. Het komt erop aan dat mensen in de praktijk effectief gelijke kansen moeten krijgen, meer niet. Een waterdicht registratiesysteem zal nooit bestaan, dat toont de praktijk in het buitenland ook aan.

Mevrouw Ria Van Den Heuvel : Ik wil wel pleiten voor een zelfde registratie op alle niveaus. Anderzijds kan ik begrijpen dat de ambtenaar die op de dienst Emancipatiezaken aan een positief actieplan werkt, een werkdefinitie hanteert die kadert in dat positief actieplan.

Mevrouw San Eyckmans : De mensen moeten vertrouwen hebben in de organisatie, ze moeten de zekerheid hebben dat de gegevens niet kunnen opgevraagd worden door andere instanties of voor andere doeleinden worden gebruikt. Of het systeem goed zal werken, dat zal de toekomst uitwijzen. We hebben dit registratiesysteem uitgewerkt in overleg met de Vesoc-werkgroep.

We hebben ook onderzoek laten doen bij allochtonen om meer zicht te krijgen op de formuleringen.

Een voor mij neutraal begrip als allochtoon heeft bij jongeren blijkbaar een negatieve connotatie. Daarom hanteren we nu de term "Belg van deze of gene afkomst".

Mevrouw Ann De Martelaer : De leidinggevendende ambtenaren wensen allicht wel een registratie, want anders kunnen ze niet bewijzen dat ze rekening houden met de positieve actieplannen.

Mevrouw San Eyckmans : In Zuid-Afrika waren de leidend ambtenaren daarover zeer gefrustreerd. Ze zeggen dat ze meer personeelsleden hebben uit de doelgroepen, maar dat die zich niet registreren.

Mevrouw Ann De Martelaer : Registratie in de openbare dienst gebeurt allicht door het invullen van een formulier op het moment van de sollicitatie of van de indienstneming.

Mevrouw San Eyckmans : Het is de bedoeling de mensen voor de registratie te motiveren bij de indienstneming. We hebben ook informatiesessies gehouden voor de personeelsdiensten zodat zij kunnen uitleggen aan nieuwe personeelsleden waarom we deze gegevens opvragen, in de hoop dat mensen uit de doelgroepen bereid zullen zijn om zich te registreren.

De personeelsleden kunnen deze gegevens zelf aanpassen, bijvoorbeeld bij een adresverandering. Ze kunnen ook beslissen dat ze niet meer tot de allochtone groep behoren en hun gegevens te verwijderen. Dat moet kunnen als men de werkwijze omschrijft als een zelfidentificatie.

In Nederland heeft men een tijdje de twee systemen naast elkaar gebruikt. Er was dus ook een objectieve registratie die onder meer vroeg naar de herkomst van de ouders.

Minister Paul Van Grembergen : Theoretisch zou het dus mogelijk zijn dat een dienst aan de doelstellingen voldoet, maar dat zulks niet blijkt uit de personeelsgegevens.

Mevrouw Marijke Dillen : Ik heb het moeilijk met de interpretatie die aan de begrippen wordt gegeven. De privacy moet gerespecteerd worden, daarmee ben ik het volledig eens. Buitenstaanders mogen de individuele fiche van de personeelsleden niet inkijken, ook de politici niet. Als men echter wil nagaan of de doelstellingen bereikt zijn, moet men toch een zicht hebben op de cijfers over de totaliteit van het personeelsbestand. Dat is toch geen inbreuk op de privacy ?

Nu is het theoretisch mogelijk dat de beleidsdoelstellingen van deze coalitie in een bepaalde dienst ruimschoots gerealiseerd zijn, maar dat men nog steeds zegt dat er meer allochtonen en gehandicapten in dienst moeten worden genomen. Uit de cijfers zal immers niet blijken dat de doelstelling al bereikt is.

Mevrouw San Eyckmans : Het enige alternatief is een verplichte registratie van de afkomst. Het lijkt mij niet evident om mensen te verplichten om dergelijke privé-gegevens te verstrekken.

Mevrouw Riet Van Cleuvenbergen, waarnemend voorzitter : Bij dergelijke documenten is het misschien zinvol er de definities telkens bij te vermelden. Dat zal discussie uitlokken waardoor we misschien mettertijd zullen uitkomen bij een haalbare omschrijving.

Minister Paul Van Grembergen : Hoe moeten we iemand omschrijven die van allochtone afkomst is, maar die zichzelf geen allochtoon meer noemt ? Hoe ver moeten we teruggaan ?

Mevrouw Marijke Dillen : De doelstellingen moeten correct geformuleerd worden. Welk aandeel van mannen en vrouwen, van allochtonen en van gehandicapten wil men realiseren ? Als men streeft naar een bepaald aandeel, dan moet men toch een zicht hebben op het totale aantal gehandicapten en allochtonen ?

Mevrouw Ria Van Den Heuvel : Als alle gehandicapten die binnen de Vlaamse Gemeenschap werken, zichzelf niet langer omschrijven als gehandicapt, is het theoretisch mogelijk dat men niet kan meten of de doelstellingen van het positieve actieplan gerealiseerd worden.

Mevrouw Riet Van Cleuvenbergen, waarnemend voorzitter : Misschien moeten we hierover op een ander moment verder praten, in aanwezigheid van de minister die de horizontale bevoegdheid heeft voor deze groepen.

Mevrouw Ria Van Den Heuvel : Ik heb de indruk dat de dienst Emancipatiezaken binnen het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap niet erg bekend is. Hoe is dat te verklaren ? Is mijn indruk juist ?

Inzake de man-vrouwthematiek is er weinig of geen overleg met de cel Gelijke Kansen. Is meer overleg niet wenselijk ?

Is Gelijke Kansen een vrouwenzaak of een zaak van het hele personeel ? Op basis van de namen weten we dat zeker 19 van de 21 emancipatieambtenaren bij de Vlaamse Openbare Instellingen vrouwen zijn. Misschien zijn het wel allemaal vrouwen. In de dienst Emancipatiezaken is er één man op zeven. Bij de leden van de Commissie Dienst Emancipatiezaken zijn er drie mannen op 11 vrouwen.

Vrouwen zijn al lang met dat soort zaken bezig, zeker met de thematiek van mannen en vrouwen. Maar voor gehandicapten en allochtonen hoeft een dergelijk overwicht van vrouwen toch zeker niet.

De heer Felix Strackx : Over het principe van de positieve discriminatie heb ik een andere mening. Het uitgangspunt is blijkbaar dat de administratie - omwille van haar voorbeeldfunctie - en de bedrijven een afspiegeling dienen te zijn van de samenleving. Daarvoor worden dan drie arbitrair gekozen criteria gehanteerd.

Ik zie niet in waarom een bedrijf of een administratie een afspiegeling zou moeten zijn van de samenleving. Mijn idee is en blijft de juiste man, of de juiste vrouw, dus eigenlijk de juiste mens op de juiste plaats. Men zegt dat de dienstverlening daarvoor zal verbeteren. Daaruit zouden we onder meer kunnen besluiten dat een gehandicapte geschikter is dan een niet-gehandicapte om de dienstverlening aan een gehandicapte te verzorgen. Daarmee ben ik het niet eens.

Mevrouw Riet Van Cleuvenbergen, waarnemend voorzitter : In Vlaanderen wordt op verschillende gebieden een horizontaal gelijkekansenbeleid gevoerd. Minister Vogels heeft daarvoor een aantal doelgroepen omschreven. Daaruit worden nu een aantal doelgroepen gekozen. Komen de andere doelgroepen ook aan bod ? Zal er naar afstemming worden gestreefd ?

Tegenwoordig spreekt men liever over diversiteit dan dat men de doelgroepen nog afzonderlijk vernoemt. Het gevaar is dan wel dat de doelgroepen en zeker de zwaksten onder hen verdrongen worden, verdrinken in het geheel.

De systemen van registratie zijn gericht op mensen die komen solliciteren en die aan het werk zijn. De bedoeling is dat deze groep bereikt wordt, wanneer er een nieuwe input plaatsvindt. Men heeft een aantal acties ondernomen ten aanzien van doelgroepen. Wat doet men bij de aanwerving en de selectie en bij de onbewuste drempels die er bij elk van deze doelgroepen bestaan ? Werd dit als actie-

punt weerhouden ? Op welke wijze uit zich dat ? Werden hier al resultaten geboekt ?

Minister Paul Van Grembergen : Ik wil principieel reageren op de opmerking van de heer Strackx. Ik ga uit van het feit dat in onze maatschappij iedereen gelijke kansen moet hebben. Als de maatschappij vaststelt dat niet iedereen dezelfde kansen krijgt, zijn wij verplicht om een goede, evenwichtige, harmonieuze en daadkrachtige maatschappij op te bouwen.

Eens de harmonieuze gemeenschap geschapen is, is de sfeer om goed te werken en een goede dienstverlening te verlenen, ook optimaal aanwezig. Men vervult dan immers het rechtvaardigheidsprincipe. Het rechtvaardigheidsprincipe is hét principe om de maatschappij optimaal te laten functioneren.

De heer Felix Strackx : Ik wens toch even te repliceren. De discussie van daarnet bewijst dat dergelijke plannen niet werken. We stellen immers vast dat de betrokkenen zelf niet positief wensen gediscrimineerd te worden. Daarom willen ze niet te horen krijgen dat ze gehandicapt of allochtoon zijn. Deze mensen willen enkel aanvaard worden omdat ze bekwaam zijn. Ook voor hen is dit heel belangrijk.

Minister Paul Van Grembergen : Ik weet dat er vooroordelen zijn. Om die vooroordelen te counteren zijn er positieve plannen om het geheel zo harmonieus mogelijk te bereiken. Deze doelstelling kan echter maar stap voor stap verwezenlijkt worden.

Mevrouw Ria Van Den Heuvel : Ik wou toch een suggestie meegeven aan de minister. Hij zou moeten overwegen om ook ouderen op te nemen in de actieplannen. Hij zou moeten op zoek gaan naar mogelijkheden om uitgroei banen te voorzien.

Mevrouw San Eyckmans : Ik wens eerst iets te zeggen over de zichtbaarheid van de dienst Emancipatiezaken. Ik ben mij bewust van de geringe bekendheid ten aanzien van de buitenwereld. Dit heeft ongetwijfeld ook iets te maken met de verhouding tussen de cel Gelijke Kansen en de dienst Emancipatiezaken. De cel Gelijke Kansen werkt ten aanzien van de burger. Onze hoofdopdracht heeft betrekking op de personeelsleden. De burgers kunnen personeelsleden worden. Ik vind de zichtbaarheid van mijn dienst dan ook ondergeschikt aan het feit dat de organisatie naar buiten kan komen als een organisatie waar men een aantal waarden heeft. Dit is veel belangrijker dan dat dit van bij de dienst Emancipatiezaken komt. Als men wervings-

campagnes voert bij de Vlaamse Gemeenschap moeten we inspanningen doen om onze doelgroepen te bereiken. Het imago van de Vlaamse overheidsadministratie is belangrijker dan de zichtbaarheid van de dienst emancipatiezaken naar de bevolking.

Mevrouw Ria Van Den Heuvel : Ik kan dit verhaal aanvaarden. Maar het zou toch zo mooi zijn indien de door uw dienst ontwikkelde projecten zouden ter beschikking gesteld worden. Ze zouden moeten aangeboden worden aan werknemers of managers van buiten de administratie van de Vlaamse gemeenschap. Hierbij denk ik bijvoorbeeld aan de indiensttreding van allochtonen. Voor hen zou er een coach-project of een draaiboek moeten voorhanden zijn.

Mevrouw San Eyckmans : We hebben intussen een website. Alles wat door ons gemaakt wordt, mag onbeperkt verspreid worden. Deze website heeft ook verschillende links naar andere sites. We beantwoorden ook telkens alle vragen naar informatie, good practices, onderzoeken die op ons initiatief werden uitgevoerd.

Verder bestaan er samenwerkingsverbanden met mensen van Vesoc en probeerden we een beter contact uit te bouwen met de doelgroepen. We proberen wel van strategisch belangrijke partners mee te betrekken om onze doelstelling te bereiken.

Mevrouw Ria Van Den Heuvel : Mensen moeten wel op de hoogte zijn van het feit dat er een website is. Ik zou er dus echt een pleidooi willen voor houden dat jullie aan de buitenwereld laten weten waar jullie allemaal mee bezig zijn.

Mevrouw San Eyckmans : Het is een publiek geheim dat de verhouding tussen de dienst Emancipatiezaken en de cel Gelijke Kansen vroeger niet schitterend was. Er bestond bij de diensten vrees dat de ene dienst de andere zou opslorpen. Dit had zeer negatieve gevolgen binnen de organisatie. Gelijke Kansen is al een onderwerp waar mensen enkel toe komen wanneer ze nog wat tijd over hebben of omdat ze ongelooflijk gedreven mensen zijn. Als men dan geconfronteerd wordt met diensten die in feite zeer weinig samenwerken, is dit zeer contraproductief.

Mijn aanvoelen is dat reeds bij mijn aanstelling er meer duidelijkheid bestond over het takenpakket van beide diensten. De cel Gelijke Kansen heeft andere klanten en andere beleidsprioriteiten. Af en toe zijn er zaken die men gemeenschappelijk kan aanpakken. Het gaat hier echter om een heel be-

perkt aantal aangelegenheden omdat wij ons specialiseren in het personeelsbeleid. We werken enkel samen wanneer men bijvoorbeeld verklaart dat de Vlaamse overheid een voorbeeldfunctie heeft. Acties bijvoorbeeld om meer vrouwen op verkiezingslijsten te krijgen, behoren niet tot ons takenpakket. Hoewel we dus rond dezelfde thema's werken, een aantal doelgroepen hetzelfde zijn, zijn er weinig concrete samenwerkingsmogelijkheden. Ondertussen organiseren we jaarlijks een vast moment waarop de grote lijnen, projecten aan mekaar worden uitgewisseld en gaat het verder voornamelijk over informele contacten en ad hoc samenwerkingen.

De werkdruk in beide diensten is echter hoog. Hierdoor gaat men zich in de eerste plaats bezighouden met de eigen prioriteiten.

De samenstelling van de dienst commissie Emancipatiezaken en de VOI's (Vlaamse openbare instellingen) is natuurlijk ten dele terug te voeren naar een erfenis uit het verleden. Wanneer men vroeger om een emancipatie-ambtenaar vroeg, dan kreeg men bijna automatisch een vrouw. Ondertussen is hier wel een kentering in gekomen.

In de commissie dienst emancipatiezaken is er een groter evenwicht dan in de VOI's. Voor wat mijn eigen dienst betreft, moet ik toegeven dat ik een aantal valkuilen niet heb gezien. Ik heb dezelfde fouten gemaakt als een aantal andere leidinggevende ambtenaren. Dit is echter zeer leerzaam. Terwijl men altijd beweerde dat men moest nadenken over het correcte profiel en ook mannen de kans moest geven om te solliciteren, werd ik bij sollicitaties, steeds geconfronteerd met vrouwen. Ik nam, bij een vacature voor vrouwenstudies, immers contact op met alle universiteiten die een genderopleiding organiseren. Het is dan ook niet te verwonderen dat ik enkel met vrouwelijke sollicitanten geconfronteerd werd.

Een tweede aspect was dat men de ervaringseisen minder hoog moest stellen. Ik had echter weinig personeelsleden en werd met dezelfde problemen geconfronteerd als andere leidinggevenden. Ik had weinig ruimte om iemand op te leiden. Intussen hebben we echter wel al één en ander bereikt. Terwijl er aanvankelijk geen enkele man op onze dienst werkte, zijn er nu al twee werkzaam. Het betekent wel dat ik besloot om mensen aan te werven die de competenties hadden om zich in nieuwe thema's in te werken, eerder dan ervaringseisen van bij te start op te leggen. Dit impliceert wel dat men hier tijd en ruimte voor moet vrijmaken. Wat

voor emancipatiezaken mogelijk is, is ook elders mogelijk.

Het is ook leuk en belangrijk om de theorie ook in de praktijk om te zetten. Sinds er twee mannen werkzaam zijn op mijn dienst, is het voor een vervanging makkelijk om andere mannen te vinden. Er vindt inderdaad een cultuurverandering plaats. Er heerst een andere sfeer dan twee jaar geleden, toen er enkel vrouwen werkten op mijn dienst.

Voor de andere diensten is het een cultuurverandering wanneer zij geconfronteerd worden met een man die werkzaam is op de dienst Emancipatiezaken. We zijn, wat betreft het bereiken van meer diversiteit in het personeelsbeleid op de eigen dienst, op de goede weg. Ik denk dat dit onze geloofwaardigheid verhoogt binnen de organisatie.

Bij de VOI's heeft het veel te maken met het feit wie de leidend ambtenaar stuurt en wie zich aangesproken voelt om dit thema op te nemen. Vaak zijn het vrouwen die dit doen. Voor allochtonen en personen met een handicap merkt men al dat er een kentering komt. Het is ook makkelijker om hier mannen voor te vinden die al een stuk expertise hebben.

Ook binnen mijn dienst worden er constant discussies gevoerd over extra doelgroepen. Ik heb hier altijd een duidelijk standpunt over ingenomen. We moeten elk jaar schrappen in acties omdat we proberen om de zaken die we verkondigen, ook in de praktijk om te zetten. Ook op mijn dienst moeten mensen hun werk en hun gezin kunnen combineren. We moeten trachten om realistische plannen te maken die iedereen kan uitvoeren zonder dat hier gezinnen moeten voor sneuvelen. Men moet ook proberen om de zaken te realiseren met de mensen die men ter beschikking heeft. Ik ben hier eerlijk in, als ik stel dat we voor de drie doelgroepen nog niet genoeg hebben weten te realiseren. Voor mannen en vrouwen hebben we al een hele weg afgelegd. Voor allochtonen en mensen met een handicap is er echter nog een hele weg af te leggen. De vraag om extra doelgroepen toe te voegen is een politieke kwestie. Voor homo's en lesbiennes weet men bijvoorbeeld nog niet veel over discriminaties op het vlak van het personeelsbeleid. Men kan hierover fundamenteel onderzoek verrichten. Dit impliceert echter dat hier mensen en geld moeten voor vrijgemaakt worden. Ik wil immers enkel extra doelgroepen opnemen als we een ernstige wijze beleidsmatig kunnen werken. Anders beperk ik mij liever tot deze drie groepen.

Mevrouw Carla Brion, kabinetsmedewerker van minister Van Grembergen : Het werkerterrein moet inderdaad beperkt worden om resultaten te boeken. We leggen echter al twee jaar de diversiteitsdoelstelling op. Leidend ambtenaren denken in de eerste plaats nog in termen van gelijke kansen voor mannen, vrouwen, gehandicapten en allochtonen. Binnen de diversiteitsdoelstelling is het echter de bedoeling dat ze ook rekening houden met de andere groepen. Dat zal trouwens ook opgenomen worden in de beheersovereenkomsten. Ik hoop dat dat resultaten zal opleveren.

Mevrouw San Eyckmans : We organiseren voor lagere niveaus ook acties maar focussen inderdaad op de drie doelgroepen. Uit de eerste enquêtes bij het onderhoudspersoneel blijkt dat er problemen zijn voor oudere poetsvrouwen. Zij hebben weinig carrièremogelijkheden en zijn niet altijd meer opgewassen tegen hun taken. Hen rest enkel ontslag te nemen of minder te gaan werken. Dergelijke problemen kunnen ook aangekaart worden in de doelgroepenwerking. Daarom zijn we niet geneigd de doelgroepen uit te breiden.

Een doelgroepen- en een gelijkekansenbeleid moeten leiden tot meer diversiteit. Als het gelijkekansenbeleid stopgezet wordt, zal de personeelsdiversiteit kleiner worden. Een divers personeelsbestand is het uiteindelijke doel. Veel initiatieven zijn trouwens interessant voor alle personeelsleden. We werken voor mannen en vrouwen. Het is de bedoeling om mensen met zorgtaken goed te laten functioneren. Het gaat over gender. We willen alle personeelsleden meer kansen bieden in de organisatie.

Sinds het personeel van mijn dienst verscheidener geworden is, is onze dienstverlening beter. Verschillen in personeelsbezetting maken dat het team sterker wordt en dat het begrip voor onze klanten groeit. Voor sommige departementen/VOI's voelt men de nood om te werken aan een verhoogde instroom van een bepaalde doelgroep ook sneller aan, bijvoorbeeld de bijzondere jeugdzorg, onderwijs, Kind en Gezin, enzovoort.

Mevrouw Riet Van Cleuvenbergen, waarnemend voorzitter : Diversiteit mag er niet voor zorgen dat men de verschillende groepen uit het oog verliest.

Mevrouw San Eyckmans : De verdeling in doelgroepen maakt het inderdaad mogelijk om de resultaten van onze acties te beoordelen en te kunnen evalueren welke vorderingen er geboekt worden.

Voor werving en selectie zijn er verschillende initiatieven. De reorganisatie van onder meer de werving bemoeilijkt het diversiteitsbeleid.

We willen weten waarom er weinig allochtonen aangeworven worden. Weten zij niet hoe zij bij de Vlaamse overheid kunnen solliciteren ? Nemen zij niet deel aan examens ? Slagen zij niet ? Worden ze op de wervingsreserve geplaatst en niet geselecteerd ? Deze kennis kan onze werking bepalen.

Het zal nog wel een tijdje duren vooraleer de registratieprocedure goed werkt. In afwachting willen we volgend jaar samen met Vesoc nagaan of de verschillende selectieproeven objectief zijn. We hebben al een aantal afspraken gemaakt met Jobpunt over de contractuele aanwervingen.

Minister Landuyt heeft een aantal organisaties middelen gegeven om de mensen uit de doelgroepen startbanen aan te bieden. Naast die organisaties is enkel de VDAB een aanspreekpunt voor ons. Veel organisaties van allochtonen en gehandicapten bemiddelen niet tussen hun doelpubliek en de werkgevers. Daarom proberen we informele netwerken op te zetten waarlangs we informatie over vacatures verspreiden. De departementen kregen een lijst met contactpersonen van organisaties zodat ze hun bestaande vacatures kunnen doorgeven en de doelgroepen vlotter kunnen bereiken.

Er zijn ook een aantal afspraken gemaakt met Jobpunt en Selor over de manier van bekendmaking van vacatures. Soms kunnen kleine inspanningen, bijvoorbeeld in de wervingscommunicatie, al een groot verschil maken. We hebben voor onze dienst een advertentie geplaatst met een foto van een persoon in een rolstoel. Er waren 300 kandidaten, waarvan veel mensen met een handicap. Het is belangrijk dat de selectiebureaus over voldoende expertise beschikken om correct de competenties van de mensen uit de doelgroepen in te schatten.

Voorts hebben we een aantal systematische controlelijsten om functiebeschrijvingen en wervingsbijeenkomsten aan te passen aan de doelgroep.

Een en ander is opgenomen in de overeenkomsten met Jobpunt. We vragen onder meer dat hun selectieadviseurs expertise verwerven over het aanwerven van allochtonen of personen met een handicap. Dat is niet evident. Lichaamstaal van gehandicapten is anders, de testen moeten specifiek zijn. We willen ervoor zorgen dat de organisaties zelf over de nodige knowhow beschikken.

Mevrouw Riet Van Cleuvenbergen, waarnemend voorzitter : Zijn er nog vragen van de leden over de acties voor allochtonen ?

In de privé-sector organiseert men Nederlandse taallessen voor migranten. Gebeurt dat ook bij de overheid ? Is de gelijkstelling van de diploma's een probleem bij de aanwerving ?

Mevrouw San Eyckmans : Ik heb geen zicht op de diplomagelijkstellingen. We hebben hierover ook nog geen meldingen of vragen gekregen. Voor wat de cursussen Nederlands betreft, die worden niet georganiseerd in het ministerie zelf. Een afdelingshoofd kan iemand wel een opleiding in een andere instelling laten volgen.

Mevrouw Carla Brion : In het nieuwe raamstatuut zal men bij de aanwerving niet enkel rekening houden met diploma's maar ook met competenties.

Mevrouw Riet Van Cleuvenbergen, waarnemend voorzitter : Hebben de leden nog vragen over personen met een handicap ?

Mevrouw Ann De Maertelaer : Mensen met een handicap kunnen hun federale inkomensvervangende tegemoetkoming verliezen als ze gaan werken. Zijn er in dat verband acties ondernomen ?

Mevrouw San Eyckmans : Onderzoek heeft uitgezonden dat er nog veel drempels zijn bij leidinggevende om personen met een handicap aan te werken. Daarom hebben we ons geconcentreerd op de bewustmaking van leidinggevend. We hebben geprobeerd om de drempel om mensen uit de doelgroep aan te nemen lager te maken. Mensen met een handicap vinden niet gemakkelijk werk. Men denkt dat zij minder rendement leveren dan anderen. Dat klopt voor een bepaalde groep mensen. Sinds de Vlaamse overheid zich wil meten met de privé-sector is rendement belangrijker geworden : van de leidende ambtenaren wordt geëist dat hun dienst efficiënt werkt. In de nabije toekomst zullen we hierover moeten nadenken. Voor een reëel rendementsverlies moet men immers een oplossing zoeken, wanneer de werkdruk ten aanzien van het hele team stijgt en hier geen oplossingen worden voor aangeboden zal dit negatieve gevolgen hebben voor iedereen in het team.

Er moet nagedacht worden over de vraag hoe dit soort problemen kan worden vermeden. De gehandicapte mag niet worden geculabiliseerd.

Mevrouw Ann De Martelaere : Overweegt u te werk te gaan zoals gebeurt in het kader van CAO 26, zoals het nu wel mogelijk is in Wallonië ?

Mevrouw San Eyckmans : Dat is één mogelijke manier van werken. We zoeken nog uit hoe het probleem het best kan worden aangepakt. We ondervinden weerstand van sommige leidinggevend en topambtenaren. Het gaat niet om tegenstand tegen een bepaalde visie. Uitgangspunt is wel dat er met een beperkt aantal personeelsleden en middelen moet gewerkt worden. Een en ander moet goed kunnen draaien zonder dat de persoon met een handicap als problematisch wordt ervaren.

Mevrouw Riet Van Cleuvenbergen, waarnemend voorzitter : Op pagina 15 van het positieve actieplan voor allochtonen en personen met een handicap staat dat de dienst Emancipatiezaken in 2001 voorstellen “wou” doen die de instroom zouden vergemakkelijken van allochtonen en personen met een handicap. Vervolgens worden er zes punten opgesomd. Wil dat zeggen dat een en ander niet werd uitgevoerd ?

Mevrouw San Eyckmans : Neen. We hebben enkel in de kantlijn aangegeven wat we van plan waren. Daarnaast wordt aangegeven wat we effectief hebben gerealiseerd.

Mevrouw Ria Van den Heuvel : U hebt gezegd dat er voor de doelgroepen moet worden gewerkt met ken- en stuurgetallen. Is dat een andere naam voor werken met quota ?

Mevrouw San Eyckmans : Ik ben geen voorstander van quota. Om een evaluatie van het beleid mogelijk te maken is het wel belangrijk om over cijfergegevens te beschikken. Er kan zeer veel in cijfers worden omgezet. Zo kunnen er cijfers worden verzameld over de doorstroom van vrouwen en allochtonen, de vertegenwoordiging in technische functies, enzovoort. Er kunnen streefcijfers worden vooropgesteld. Ik ben benieuwd of er politieke wil zal bestaan om een en ander effectief op te leggen. Als er meer vrouwen in topfuncties komen, dan moeten er immers mannen wijken. Het moment van de waarheid breekt aan zodra er concrete benoemingen moeten plaatsvinden. De eerste periode zal het moeilijkst worden. Wanneer er voldoende vrouwen benoemd worden in topfuncties zal de cultuur veranderen, zodat er op den duur automatisch meer vrouwen belangrijke functies zullen krijgen.

Mevrouw Ria Van den Heuvel : Wil u uiteindelijk tot pariteit komen tussen vrouwen en mannen ?

Mevrouw San Eyckmans : Dat is inderdaad een mooi einddoel. Ik vind het echter vooral belangrijk dat mensen zelf keuzes kunnen maken. Vrouwen moeten echt kunnen kiezen of ze een topfunctie willen. Momenteel zorgen bepaalde randvoorwaarden ervoor dat vrouwen deze functies niet willen opnemen. De combineerbaarheid met zorgtaken ligt immers meestal zeer moeilijk. Daarom moet de organisatiecultuur veranderen.

Mevrouw Riet Van Cleuvenbergen, waarnemend voorzitter : Veel vrouwen willen geen ambtenaar worden, omdat ze zich dan moeten verplaatsen naar Brussel. Kunnen telewerk en decentralisatie van diensten een oplossing bieden ? Vindt u het aangewezen om de beroepsnamen te vervrouwelijken ?

Mevrouw Carla Brion : De Vlaamse overheid is geen tegenstander van telewerk. Integendeel. Er moet wel rekening gehouden worden met het feit dat telewerk sociale contacten in de weg staat. In heel wat diensten worden er mogelijkheden tot thuiswerk geboden. Ook hier rijst echter het probleem van de sociale contacten. In bepaalde administratieve centra wordt thuiswerk aangemoedigd. Zo zijn er op de derde verdieping van het Boude-
wijngebouw geen vaste zitplaatsen. Ook in het administratieve centrum van Hasselt wordt erover gedacht om in deze richting voort te werken.

Er wordt overwogen om in elke Vlaamse provinciehoofdstad een administratief centrum te vestigen. De informatica biedt op het vlak van decentralisatie zeer veel mogelijkheden. We zijn zeker geen tegenstander van decentralisatie.

Mevrouw San Eyckmans : Uit onderzoek bleek dat vooral in de buitendiensten mensen te weinig ambitie hebben voor de functie van afdelingshoofd omdat hen dit verplicht om elke dag naar Brussel te pendelen.

In organisaties waar aanwezigheid belangrijk wordt gevonden, kan telewerk een risico zijn voor promotiekansen. Telewerk mag geen vergiftigd geschenk worden. De organisatiecultuur moet erop afgestemd zijn.

Ik ben tegenstander van vrouwelijke beroepsnamen. Ik ben voorstander van gelijke taken voor een gelijk loon en een gelijke naam. Ik ben tot die conclusie gekomen na het lezen van verschillende wetenschappelijke publicaties. Geen enkele minister laat zich ministerin noemen. Zelf heb ik gekozen voor de benaming opdrachthouder. Ik ben wel

principeel tegen het systematische gebruik van de hij-vorm.

De verslaggever,

De waarnemend voorzitter,

Ann

Riet

DE MARTELAER VAN CLEUVENBERGEN