Stuk **2101** (2008-2009) – Nr. 1

VLAAMS PARLEMENT

Zitting 2008-2009

12 februari 2009

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

– van de dames Els Van Weert, Cindy Franssen, Anne Marie Hoebeke, Else De Wachter en Vera Dua en de heer Dirk De Cock –

betreffende de invoering van maatregelen om het aantal vrouwen in het topmanagement en middenmanagement van de Vlaamse administratie te verhogen

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De gelijke behandeling van mannen en vrouwen is voor de Vlaamse Regering al lang een prioriteit, niet in het minst in de afspiegeling van haar eigen ambtenarenkorps. De overheid vervult immers een belangrijke voorbeeldfunctie. De Vlaamse Regering formuleerde in 2006 de ambitie om bij de benoeming van het topmanagement (tegen 2015) en van het middenmanagement (tegen 2010) ten minste een derde van de functies door vrouwen te laten invullen.

Hoewel de Vlaamse administratie de laatste jaren vrij positieve cijfers liet optekenen, is de weg nog lang en met veel obstakels. Eind 2007 was nog maar 17% van het topmanagement en 24,8% van het middenmanagement van het vrouwelijke geslacht. De cijfers voor het middenmanagement ogen het mooist, maar niet onbelangrijk is de daling die daar werd genoteerd in vergelijking met een jaar eerder (-1,8%). Het is met andere woorden te vroeg om op de lauweren te rusten.

In het voorjaar van 2006 werden 32 topfuncties vacant verklaard. Van de 679 kandidaten voor die functies waren er 49,34% van het vrouwelijke geslacht. Toch werd minder dan 20% van de functies uiteindelijk ingevuld door een vrouw.

Het Instituut voor de Overheid onderzocht waarom vrouwen bij de Vlaamse overheid niet door het 'glazen plafond' geraken. Uit de analyse bleek dat na de screening van het cv, het aandeel vrouwen nog slechts 37% bedroeg. Na het verkennende sollicitatiegesprek was dat aandeel al gezakt naar 29%. Uiteindelijk had slechts 18,1% vrouwen een gesprek met de minister.

Het rapport van het Instituut voor de Overheid geeft aan dat er een verschil bestaat tussen de formele en de feitelijke criteria, ten nadele van de vrouwelijke kandidaten. Ouder dan veertig jaar zijn, kabinetservaring hebben en de laatste functie uitgeoefend hebben bij de Vlaamse overheid, zijn essentiële criteria tijdens de selectieprocedure. De onderzoekers concluderen dat de realiteit complexer en genuanceerder is, maar dat de grote uitval van vrouwen kan worden verklaard doordat het aantal vrouwelijke kandidaten dat aan deze vereisten voldeed, te klein was.

In het rapport worden ook een aantal beleidsvoorstellen geformuleerd. Advertentiecampagnes die een grotere deelname van vrouwen aan selectieprocedures beogen, moeten eerst vooraf op een testpubliek uitgeprobeerd worden. De advertenties moeten een duidelijk en realistisch beeld geven van de functie. De overheid moet zelf beter intern op zoek gaan naar geschikte vrouwelijke kandidaten, en hen beter begeleiden en voorbereiden op de eigenlijke sollicitatie. Tot slot wijzen de onderzoekers op het grote belang van (politieke) netwerken, iets waar vrouwen duidelijk minder sterk in staan.

Met dit voorstel van resolutie willen de ondertekenaars de Vlaamse Regering ertoe aanzetten om deze voorstellen effectief in beleid om te zetten.

Els VAN WEERT
Cindy FRANSSEN
Anne Marie HOEBEKE
Else DE WACHTER
Vera DUA
Dirk DE COCK

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

Het Vlaams Parlement,

– gelet op:

1° het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt;

2° het Vlaamse regeerakkoord voor de periode 2004-2009 dat ijvert voor "de gelijke deelname van mannen en vrouwen aan de politieke en maatschappelijke besluitvorming, gelijke keuzes voor mannen en vrouwen via het bevorderen van gelijke kansen en een versterking van vrouwen in kwetsbare posities";

3° 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;

4° het besluit van de Vlaamse Regering van 13 januari 2006 houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid;

5° de beslissing van de Vlaamse Regering van 24 maart 2006 dat voor 2015 het streefcijfer van ten minste 33% vrouwen in topfuncties van de Vlaamse administratie vooropstelt;

6° de beslissing van de Vlaamse Regering van 20 juli 2006 dat voor 2010 het streefcijfer van ten minste 33% vrouwen in middenkaderfuncties van de Vlaamse administratie vooropstelt;

7° het gelijkekansen- en diversiteitsplan 2008 van de dienst Emancipatiezaken, en ook op de verschillende initiatieven die de dienst al heeft genomen, waaronder het project Vlechtwerk;

8° de aanbevelingen van het rapport 'Genderanalyse van de werving en selectie van de Vlaamse topambtenaren' van het Instituut voor de Overheid;

9° het antwoord van de Vlaamse minister voor Bestuurszaken op vragen over dat rapport (antwoord op schriftelijke vraag nr. 87 van 15 april 2008 van Els Van Weert);

– overwegende dat:

1° uit cijfers van de Vlaamse emancipatieambtenaar blijkt dat in 2007 slechts 17% van het topmanagement en 24,8% van het middenmanagement van de Vlaamse administratie vrouw is, en dat dat laatste cijfer een daling met 1,8% betekent in vergelijking met het jaar voordien;

2° in het voorjaar 2006 32 topfuncties vacant werden verklaard, en 49% van de sollicitanten vrouw was, maar slechts 20% van de functies uiteindelijk door vrouwelijke kandidaten werd ingevuld;

– vraagt de Vlaamse Regering;

1° haar inspanningen voor het behalen van de streefcijfers met betrekking tot de invulling van functies binnen het top- en middenmanagement van de Vlaamse administratie door vrouwen, zoals geformuleerd in de beslissingen van de Vlaamse Regering van 13 januari en 24 maart 2006, op te drijven;

2° advertentiecampagnes die zich specifiek richten op het aantrekken van vrouwelijke kandidaten voor functies in het top- of middenmanagement van de Vlaamse administratie te organiseren en die campagnes vooraf te testen op hun aantrekkingskracht voor vrouwen via een testpubliek;

3° in die advertentiecampagnes een duidelijk beeld te schetsen van de functie, zodat geen valse verwachtingen worden gecreëerd;

4° een systeem van interne headhunting te ontwikkelen, zodat meer interne, vrouwelijke kandidaten voor de vacante functies solliciteren;

5° kandidaten beter te begeleiden bij het aanleren van sollicitatietechnieken en hen vertrouwd te maken met de verdere procedure en wijze van evaluatie, met bijzondere aandacht voor vrouwen;

6° een grotere inspanning te leveren om vrouwen te wijzen op de noodzaak van netwerken, en hen daarvoor de noodzakelijke vaardigheden bij te brengen;

7° het project Vlechtwerk te evalueren en meer aandacht te hebben voor het versterken van de leidinggevende competenties van vrouwen;

8° bij de eigenlijke aanwervingsprocedure erop toe te zien dat enkel de formele criteria, zoals geformuleerd in de functieomschrijving, doorslaggevend zijn bij de beoordeling van kandidaten.

Els VAN WEERT

Cindy FRANSSEN

Anne Marie HOEBEKE

Else DE WACHTER

Vera DUA

Dirk DE COCK