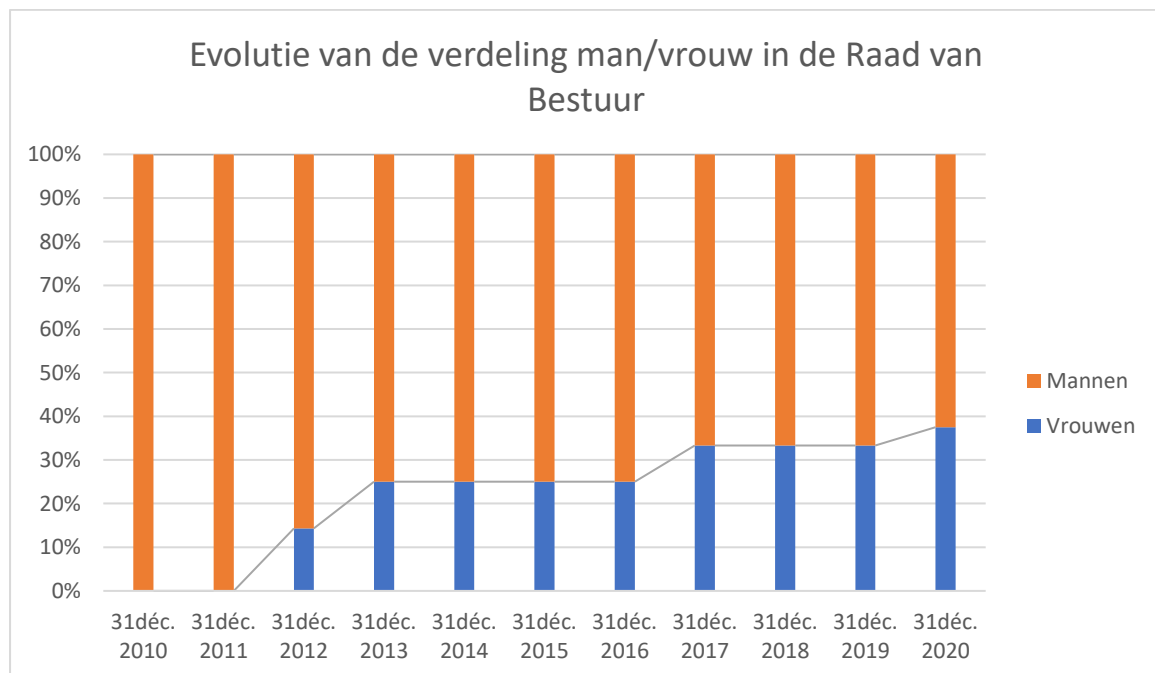


Mondelinge vraag nr° 4884 van Aït Baala, Latifa (MR) aan Sven Gatz over de afwezigheid van vrouwen op hoge functies in het Brusselse ambtenarenapparaat.

Vraag 1: Er zijn meer dan 5 maanden verstreken sinds de publicatie van deze informatie, wat is de stand van zaken vandaag?

Uit de kwantitatieve diagnose die in het kader van de voorbereiding van het diversiteitsplan 2021-2022 is uitgewerkt, blijkt dat de vertegenwoordiging van vrouwen aan de top van de GOB (A5-A6-A7) in 10 jaar tijd aanzienlijk is geëvolueerd: van een 100% mannelijke Raad van Bestuur in 2010 zijn we naar een Raad van Bestuur gegaan die op 31 december 2020 voor 38% uit vrouwen bestaat.

Sinds 2017 en voor het eerst in de geschiedenis van de GOB is de grens van 30% vrouwen in het bestuur overschreden. Bovendien staat sinds 15 januari 2021 een vrouw aan het hoofd van de GOB als secretaris-generaal, wat ook een primeur is.



Als we tevens rekening houden met de managers op het niveau A4 en A3, komen we op 15/10/2021 bij de volgende situatie:

	# Vrouwen	% Vrouwen	# Mannen	% Mannen	Totaal
A7	1	100,00%			1
A6			1	100,00%	1
A5	2	33,33%	4	66,67%	6
A4			8	100,00%	8
A3	23	46,94%	26	53,06%	49
Total	26	40,00%	39	60,00%	65

Vooraf op het niveau van A3, naderen we een evenwicht met 46,94 % vrouwen.

Vraag 2: Waarom solliciteren vrouwen minder naar functies op hoog niveau?

Naar aanleiding van deze verklaring moet het volgende worden verduidelijkt: van de 4 Gewestelijke Overheidsdiensten in de regering staan er 3 onder leiding van vrouwen:

- de functie van secretaris-generaal A7 binnen de GOB (de hoogste mandaatfunctie in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest),
- de functie van directeur-generaal A5 binnen Talent
- de functie van algemeen directeur A5 binnen Urban

We zien dat een factor die van invloed is op de indiening van sollicitaties door mannen of vrouwen het 'onderwerp' van de baan is: bijvoorbeeld:

- Voor de SG-baan A7 bij de GOB waren er 14 sollicitaties, waarvan 8 van vrouwen.
- Voor de recente A5-baan voor BFB in de GOB waren er van de 14 sollicitaties slechts 2 afkomstig van vrouwen.

Er moet dus een onderscheid worden gemaakt tussen de persoonlijke keuze om te solliciteren, die intrinsiek verbonden is met de motivatie om de functie te bekleden, met de aantrekkingskracht voor de materie, enz. en de toegankelijkheidskansen voor de job.

De conclusie is dus dat het moeilijk is de keuze van vrouwen om te solliciteren naar hogere functies te beoordelen. Verschillende factoren zijn ongetwijfeld van invloed op hun keuzes. Hoewel wij een aantal zeer positieve ontwikkelingen binnen het BHG en de GOB kunnen waarnemen, moeten wij erkennen dat er in het algemeen nog steeds culturele en maatschappelijke barrières, vooroordelen en stereotypen bestaan die glazen plafonds, muren of vloeren doen ontstaan die leiden tot een ongelijke verdeling van mannen en vrouwen op verschillende

niveaus en in verschillende sectoren van beroepsactiviteit. Denk bijvoorbeeld aan het deeltijds werk dat wordt gedomineerd door vrouwen, ook in de GOB, wat ook een belemmering kan zijn om leidinggevende posities in te nemen.

De GOB is zich hiervan bewust en neemt daarom concrete maatregelen om de toetreding van vrouwen tot het midden- en hoger kader aan te moedigen:

- de bewustmaking van de vrouwelijke werknemers van de GOB om deel te nemen aan initiatieven zoals Top Skills (Selor) en Boost (talent.brussels)
- de GOB-managers bewust te maken van het belang om vrouwelijke personeelsleden aan te moedigen te solliciteren naar verantwoordelijke functies via de "we-managers"-community en/of het "Horizon"-nieuws
- communicatie via verschillende interne communicatiekanalen over de toegang van vrouwen tot hogere functies (getuigenissen van rolmodellen, interviews, enz.) (intranet-news en interne nieuwsbrieven))

Vraag 3: Wat is de rol van talent.brussels in dit verband? Hoe rechtvaardigt talent.brussels de afwezigheid van vrouwen in hoge functies? Wat zijn de verschillende stadia van aanwerving? Hoe wordt de selectie-jury gesensibiliseerd? Wat zijn de verschillende selectiecriteria die in aanmerking worden genomen? Op welk punt worden vrouwen minder "behouden" dan mannen voor hogere functies?

Talent.brussels staat in voor het secretariaat van de selectieprocedures voor de mandaatfuncties. De invloed ervan blijft beperkt tot de opstelling van een vaardigheidsmodel en het voorstel voor een selectiecomité. De uiteindelijke beslissing ligt bij de regering zelf, die kan besluiten dit voorstel niet te volgen.

Wat de verschillende stadia van de aanwerving betreft, bepaalt artikel 453 van het Statuut¹:

¹ Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de gewestelijke overheidsdiensten van Brussel.

De selectiecommissie brengt een gemotiveerd advies uit rekening houdend met : - de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de functiebeschrijving, gecontroleerd op het ogenblik van de hoorzitting voorzien in artikel 448, § 2; - de titels en verdiensten die de kandidaat laat gelden; - het resultaat van het assessment.

Na afloop van de selectie en na analyse van hun kandidatuur, worden de kandidaten bij gemotiveerde beslissing ingeschreven in hetzij groep A "geschikt", hetzij groep B "niet geschikt".

In groep A worden de kandidaten gerangschikt.

Indien er een ex-aequo is tussen de kandidaten in groep A "geschikt", wordt diegene behorend tot het geslacht dat voor minder dan een derde vertegenwoordigd is in de eerste twee trappen van de hiërarchie vóór de kandidaat van het ander geslacht gerangschikt.

In verband met de vraag "op welk punt worden vrouwen minder weerhouden?" :

Zoals in de antwoorden hierboven vermeld, moet dus een onderscheid worden gemaakt tussen de persoonlijke keuze om te solliciteren, die intrinsiek verbonden is met de motivatie om de functie te bekleden, de aantrekkingskracht voor de materie,... en de toegangsmogelijkheden tot deze laatste.

Het is dan ook moeilijk om de keuze van vrouwen om te solliciteren naar hoge functies te beoordelen.

Vraag 4: Zijn er voorts positieve acties nodig om de gelijkheid van vrouwen en mannen in het Brusselse ambtenarenapparaat te bevorderen?

Het beginsel van gelijke toegang tot werk en het statuut van de ambtenaar voorzien de facto in gelijke behandeling op het niveau van salaris, loopbaan, enz. Bovendien moet worden opgemerkt dat alle vacatures genderneutraal zijn opgesteld. Voor bevorderingsprocedures en de selectie van vertegenwoordigers zijn er bepalingen op grond waarvan, bij 'gelijkheid' tussen kandidaten, de kandidaat van het minst vertegenwoordigde geslacht wordt bevoordeeld.

Vraag 5: Tenslotte mogen we niet vergeten dat vrouwen met diverse achtergronden meer gediscrimineerd worden. Hoe wordt het overheidsbeheer daartoe georganiseerd?

In het diversiteitsactieplan van de GOB zijn verschillende acties opgenomen om onze wervings- en selectieprocedures te blijven aanpassen om mogelijke vooroordelen te vermijden die tot discriminatie zouden kunnen leiden, hetzij op grond van geslacht, afkomst, leeftijd, handicap of een ander beschermd criterium.

Bijvoorbeeld:

- het personeel van de eenheid Aanwerving zal worden verzocht de door Talent georganiseerde opleiding te volgen om te zorgen voor neutrale werkaanbiedingen, zodat alle diversiteitsdoelgroepen zich door deze werkaanbiedingen aangesproken kunnen voelen.

- Het toezicht op vacatures op Brujobs zal worden voortgezet om inclusieve aanwerving te bevorderen (ervoor zorgen dat vacatures op een neutrale manier worden geschreven door fysieke en mentale vaardigheden en de werkomgeving te vermelden, enz.)

Voorts voorziet het plan in de versterking van de opleiding van het personeel inzake diversiteit en non-discriminatie. Opleiding in diversiteit en gelijke kansen is van essentieel belang voor de bevordering en ontwikkeling van een eerlijke en niet-discriminerende manier van werken die voldoet aan de criteria van de wet inzake gelijke kansen. De personeelsleden moeten de instrumenten blijven krijgen waarmee ze beter met diversiteitskwesties kunnen omgaan en actief kunnen deelnemen aan een inclusieve manier van werken die iedereen in staat stelt zich professioneel te ontwikkelen in een werkomgeving waarin verschillen worden gerespecteerd.

Bijvoorbeeld:

- nieuwkomers zullen profiteren van een opleidingsmodule over diversiteit en gelijke kansen, alsmede

- Eerstelijns personeel in verband met de behandeling van klachten over discriminatie in het kader van het platform Welzijn, waaronder preventieadviseurs, de BET-pijler, de sociale dienst, vakbondsafgevaardigden, verpleegkundigen, SIPPT, enz.

- De online opleidingen (Ediv) van UNIA zullen worden opgenomen in de digitale catalogus van de SPRB-GOB Academy

Ten slotte zal de GOB, zoals hierboven vermeld, specifiek de toetreding van vrouwen tot het midden- en hoger kader blijven aanmoedigen door middel van de volgende acties:

- vrouwelijke GOB'ers sensibiliseren om deel te nemen aan de jaarlijkse opleidingen Top Skills (Selor) en Boost (talent.brussels)
- de GOB-managers bewust te maken van het belang om vrouwelijke personeelsleden aan te moedigen te solliciteren naar verantwoordelijke functies via de "we-managers"-community en/of het "Horizon"-nieuws.
- Communicatie via verschillende interne communicatiekanalen over de toegang van vrouwen tot verantwoordelijke functies (getuigenissen van rolmodellen, interviews, enz.) (intranet-news en interne magazines).