

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 629
van **YASMINE KHERBACHE**
datum: 17 mei 2017

aan **LIESBETH HOMANS**

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

Antidiscriminatieplan Vlaamse overheid - Uitrol

In het Gelijkekansen en diversiteitsbeleid 2017 kan het volgende worden gelezen: "Tegen 21 maart 2017 wordt een voorstel gelanceerd van een anti-discriminatieplan van de Vlaamse overheid, waarin aspecten van preventie, sensibilisering, bemiddeling en bestraffing toegelicht worden, naast concrete instrumenten en procedures. Er wordt hierbij een engagement gevraagd van alle lijnmanagers."

In de toelichting van het Gelijkekansen- en diversiteitsbeleid 2017 op 9 mei 2017 in de commissie Bestuurszaken werd bevestigd dat er een engagementsverklaring werd ondertekend.

1. Hoe zal dit anti-discriminatieplan worden uitgerold?
2. Op welke manier zal men aan bemiddeling doen?
3. Kan de minister meedelen hoe de bestraffingsprocedure zal worden toegepast?

LIESBETH HOMANS

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR, INBURGERING, WONEN, GELIJKE KANSSEN EN ARMOEDEBESTRIJDING

ANTWOORD

op vraag nr. 629 van 17 mei 2017

van **YASMINE KERBACHE**

1. In de uitrol van het actieplan anti-discriminatie binnen de Vlaamse overheid maken we centraal gebruik van de Engagementsverklaring non-discriminatiebeleid van de leidend ambtenaren van de Vlaamse overheid. Dat proces verloopt gefaseerd:
 - Lancering van de engagementsverklaring op de beleevingsdag van 21 maart 2017 in de Dossinkazerne.
 - Eind april een uitnodiging met toelichting aan alle leidend ambtenaren die op 21 maart niet aanwezig konden zijn, met de vraag om de engagementsverklaring te ondertekenen.
 - Daarvoor maakt de dienst Diversiteitsbeleid (DDB) een afspraak om de inhoud, de aanpak en de ondersteuning die daarbij door de DDB kan worden aangeboden, te komen toelichten. Op dat overleg is meestal ook iemand van de HR-medewerkers of de diversiteitsambtenaar aanwezig. Daardoor komt vaak het bredere diversiteitsbeleid ook ter sprake. Het overleg mondt uit in afspraken voor verdere concretisering van de aangegane engagementen.
 - Er lopen nog afspraken voor overleg en ondertekenen tot midden juni. De leidend ambtenaren die eind mei nog niet gereageerd hebben, krijgen een herinnering.
 - De leidend ambtenaar neemt het initiatief om binnen zijn/haar entiteit de prioriteiten te bepalen en de acties vast te leggen die in 2017 nog worden opgestart. Die concretisering wordt aan de DDB bezorgd. Wanneer die concretisering de DDB niet bereikt tegen 25 juni, wordt een herinnering gestuurd, met opnieuw het aanbod om gebruik te maken van het ondersteuningsaanbod van de DDB.
 - De uitrol van de acties gebeurt binnen de entiteiten. De diversiteitsambtenaren en HR-medewerkers worden daarvoor gesensibiliseerd en ondersteund.
 - In de jaarlijkse rapportage over het diversiteitsbeleid die door de entiteiten aan de DDB wordt bezorgd, worden bijkomende vragen opgenomen over de uitvoering van de engagementsverklaring in 2017 en over de geplande acties voor 2018. Tussentijdse monitoring gebeurt via de Commissie Diversiteit van de Vlaamse Overheid.
2. De dienst Diversiteitsbeleid heeft twee procedures ontwikkeld, een voor bemiddeling en een voor de behandeling van discriminatiemeldingen of -klachten. De aanpak wordt beschreven in twee fiches die in de loop van juni op de website van de DDB (<https://overheid.vlaanderen.be/diversiteitsbeleid>) worden geplaatst: 'Bemiddeling door de DDB: procedure' en 'Discriminatiemelding of -klacht bij de DDB: procedure' (het gaat hier om werktitels). Beide procedures hebben als doel om te komen tot een onderhandelde oplossing waarin de betrokken partijen zich kunnen vinden, en geven, waar mogelijk, suggesties aan de betrokken entiteit om de gemelde situaties in de toekomst te vermijden. In de loop van 2016 en 2017 werden beide procedures al een aantal malen ingezet. Er volgt nog verdere afstemming met andere belanghebbenden waar getuigenissen, meldingen en klachten binnen de Vlaamse Overheid worden behandeld.

3. Voor de uitvoering van de acties in het kader van de engagementsverklaring wordt geen 'bestraffingsprocedure' voorzien. Integendeel, we willen inzetten op sterkere ondersteuning van de entiteiten, en dat zullen we evalueren en waar nodig bijsturen. Ook voor de omgang met meldingen en klachten is er geen specifieke bestraffingsprocedure voorzien. De dienst Diversiteitsbeleid (DDB) is niet bevoegd om een 'klager' of 'eiser' bij te staan in de gehele procedure van de behandeling van zijn/haar klacht. Wanneer een vragende of eisende partij zich niet kan vinden in de aanbevelingen voor oplossing die door de DDB worden voorgesteld, en zijn/haar klacht verder behandeld wil zien, dan moet de DDB doorverwijzen naar de afdeling Handhaving en Toezicht van het departement WSE en/of naar UNIA. Wanneer de DDB bij de uitvoering van de engagementsverklaring of bij de behandeling van meldingen of klachten zou stoten op praktijken in entiteiten die wijzen op (indirecte) discriminatie en er geen bereidheid bij die entiteit zou zijn om van de aangeboden ondersteuning door de DDB gebruik te maken, dan meldt de DDB dat aan de afdeling Handhaving en Toezicht van het departement WSE.