

Vraag nr. 126
van 24 december 2003
van mevrouw RIET VAN CLEUVENBERGEN

Minderhedendecreet – Voortgangsrapport 2002

Het decreet etnisch-culturele minderheden bepaalt dat elke minister voor zijn bevoegdheden alle genomen maatregelen die een impact hebben op de doelgroepen van het minderhedendecreet zou doorgeven.

Bedoeling was hiermee jaarlijks een voortgangsrapport te maken. Decretaal moesten de ministers dus aan de Interdepartementale Commissie voor Etnisch-Culturele Minderheden (ICEM) hun bijdrage leveren. Dit jaar worden de gegevens over 2002 niet centraal naar buiten gebracht.

Mag ik de minister vragen wat de bijdrage was voor elk van zijn bevoegdheidsdomeinen tot het rapport over 2002 ?

Antwoord

Inzake de doelgroepen van het minderhedendecreet (= woonwagenbewoners, erkende vluchtelingen en allochtonen) heeft de administratie Algemene Administratieve diensten in 2002 acties ondernomen voor allochtonen.

Meer specifiek biedt de HRM-cel ondersteuning (*human resources management – red.*) bij de opmaak van functiebeschrijvingen met oog voor diversiteit. Door het voeren van een open bedrijfscultuur, en dit te weerspiegelen in onder andere beschrijvingen van functies, zet het departement Leefmilieu en Infrastructuur (LIN) zijn deuren open voor alle bevolkingsgroepen, ongeacht leeftijd, afkomst of geslacht.

In 2001 startte de administratie Algemene Administratieve Diensten een communicatieactie naar 27 allochtonenverenigingen. Hierop reageerden twee verenigingen, met name :

- VZW Jeugdhuis Rzoëzie in Mechelen
- VZW Pricma (Provinciaal Integratiecentrum Minderheden Antwerpen).

In 2002 zette de administratie Algemene Administratieve Diensten de contacten met deze twee organisaties voort en bracht ze op de hoogte van vacatures bij het departement.

Door het naar voren schuiven van de "zachte voordelen" die LIN als werkgever biedt, worden ook de vacatures voor een ruim publiek opengesteld.

Binnen de administratie Wegen en Verkeer (AWV) is er sinds eind 1999 een team GK (*Gelijke Kansen – red.*) actief dat als doelstelling heeft om het management te adviseren en te ondersteunen in onder meer de uitbouw van een diversiteitsbeleid.

Aan het adviseren en ondersteunen gaat een sensibilisatie vooraf. Dit is gebeurd in de vorm van een folder waarbij niet alleen de wetgeving maar ook de doelstelling en de voordelen om te werken aan een divers personeelsbestand, nog eens nader worden belicht.

De leden van het team zijn niet alleen het aanspreekpunt binnen de verschillende afdelingen, maar zijn ook diegenen waarbij de tewerkgestelde gehandicapten en allochtonen met hun vragen terecht kunnen.

Teneinde de personeelsleden degelijk voor te lichten over alle vormen van ontoelaatbaar gedrag waarmee ze kunnen worden geconfronteerd en de meldpunten waarbij ze terecht kunnen, zal AWV in de maand februari een eerste infosessie organiseren over ontoelaatbaar gedrag (pesten, discriminatie, OSGW ...) (*ongewenst seksueel gedrag op het werk – red.*).