

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 385

van **KATRIEN PARTYKA**

datum: 1 juli 2022

aan **BART SOMERS**

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

Vlaamse overheid - Gelijke kansen en diversiteit - Klachten

Het Instituut voor de gelijkheid van mannen en vrouwen ontving vorig jaar 1020 meldingen in verband met gendergerelateerde discriminatie. Een stijging van 16 procent, als we de cijfers vergelijken met het aantal meldingen in 2020, zo berichtte De Standaard eerder deze maand. Het grootste aantal wordt toegeschreven aan gendergerelateerde discriminatie op het werk.

De Vlaamse overheid wil voor alle burgers en organisaties een voorbeeld zijn op het vlak van gelijke kansen en diversiteit. Zo neemt de Vlaamse overheid versterkende maatregelen voor personeelsleden van buitenlandse herkomst, met een arbeidshandicap of chronische ziekte,...

1. Hoeveel meldingen ontving de Vlaamse overheid binnen de eigen werking en diensten van (mogelijke) discriminatie:
 - a) op het vlak van aanwerving;
 - b) wat betreft promotiekansen/doorgroeimogelijkheden;
 - c) wat betreft moederschap;
 - d) op het vlak van buitenlandse herkomst;
 - e) wat betreft personen met een beperking?

Graag een overzicht per jaar vanaf 2017.

2. Als een klacht ontvangen wordt, welke procedure doorloopt die dan? Kan de minister aangeven hoeveel klachten gegrond en hoeveel ongegrond verklaard werden? Graag een overzicht per jaar sinds 2017.
3. Plant de minister samen met de Vlaamse overheid op korte termijn bijkomende maatregelen te nemen om discriminatie verder tegen te gaan bij de overheidsdiensten? Zo ja, welke maatregelen? Zo niet, waarom niet?



**Vlaams
Parlement**

BART SOMERS

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

ANTWOORD

op vraag nr. 385 van 1 juli 2022

van **KATRIEN PARTYKA**

Onderstaande toelichting en gegevens betreffen enkel de diensten of personen van de Vlaamse overheid die onder mijn bevoegdheid vallen en die bevoegd zijn om meldingen en klachten van (mogelijke) discriminatie van sollicitanten en personeelsleden van de Vlaamse overheid te ontvangen en te behandelen, namelijk:

- Agentschap Overheidspersoneel
 - o De dienst Diversiteitsbeleid;
 - o De coördinator integriteitszorg;
 - o De Gemeenschappelijke Dienst voor Bescherming en Preventie op het Werk (GDPB);
 - o De klachtenvoorziening van het Agentschap Overheidspersoneel.
- Audit Vlaanderen

Aangezien ook andere Vlaamse instanties bevoegd zijn voor het ontvangen en behandelen van dergelijke meldingen en klachten maar niet onder mijn bevoegdheid vallen en waar ik geen informatie over beschik, betekent dit dat onderstaande gegevens onvolledig kunnen zijn. Het gaat onder andere over volgende Vlaamse instanties:

- het Meldpunt Werkgerelateerde Discriminatie van de Vlaamse Sociale Inspectie dat ressorteert onder het Departement Werk en Sociale Economie en meldingen en klachten ontvangt en behandelt rond discriminatie op het werk;
- de Vlaamse ombudsvrouw Gender en de Vlaamse Genderkamer ontvangen en behandelen vragen en klachten over discriminatie op grond van gender, geslacht, genderidentiteit en genderexpressie;
- de Vlaamse Ombudsdienst die ook bevoegd is voor het behandelen van klachten van personeelsleden van de Vlaamse overheid;
- de klachtenvoorzieningen van Vlaamse overheidsdiensten die zelf selecties uitvoerden tussen 2017 en 2021.

Daarnaast zijn er verschillende instanties van buiten de Vlaamse overheid die eveneens bevoegd zijn voor het rechtstreeks ontvangen en behandelen van (mogelijke) discriminatiemeldingen en -klachten van sollicitanten en personeelsleden van de Vlaamse overheid zoals onder andere Unia, de meldpunten van de verschillende vakbonden, de politie of het openbaar ministerie. Aangezien deze instanties niet onder mijn bevoegdheid vallen, heb ik geen informatie over het aantal meldingen of klachten bij deze instanties over (mogelijke) discriminatie van sollicitanten of personeelsleden bij de Vlaamse overheid.

1-2. Onderstaande tabellen geven het aantal meldingen en klachten over (mogelijke) discriminatie en de aard ervan weer die de verschillende diensten die onder mijn bevoegdheid vallen, hebben ontvangen tussen 2017 en 2021. Alsook wordt de procedure weergegeven voor de ontvangst en behandeling van meldingen en klachten.

- De **dienst Diversiteitsbeleid** heeft onderstaande meldingen ontvangen:

Jaar	Aantal meldingen en klachten (mogelijke) discriminatie	Aard van de discriminatiemelding
2017	0	/
2018	1	Handicap
2019	1	Handicap
2020	3	<ul style="list-style-type: none"> • Handicap (bij aanwerving) • Handicap • Moederschap
2021	1	Handicap (bij aanwerving)

De dienst Diversiteitsbeleid spreekt altijd eerst met de melder zelf en brengt de concrete situatie omtrent de discriminatiemelding in kaart. Indien nodig informeert de dienst Diversiteitsbeleid de melder over andere meldpunten of meldingsprocedures zoals het Meldpunt Werkgerelateerde Discriminatie van de Vlaamse Sociale Inspectie. Als de melder dat wenst en de melding zich daartoe leent, worden gesprekken gevoerd met de andere betrokkene(n) en wordt er met ondersteuning van de dienst Diversiteitsbeleid gezocht naar een gepaste en gedragen oplossing.

- De **coördinator integriteitszorg** heeft volgende meldingen ontvangen:

Jaar	Aantal meldingen (mogelijke) discriminatie	Aard van de discriminatiemelding
2017	0	/
2018	2	<ul style="list-style-type: none"> • Buitenlandse herkomst • Buitenlandse herkomst (bij aanwerving)
2019	0	/
2020	0	/
2021	1	Samenloop van buitenlandse herkomst en handicap

De coördinator integriteitszorg zal de melder ofwel doorverwijzen, bijvoorbeeld naar de dienst Diversiteitsbeleid, ofwel samen met andere relevante actoren (bv. leidinggevende) zoeken naar een gepaste en gedragen oplossing.

- De **Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming (GDPB)** ontvangt discriminatiemeldingen maar omwille van de specifieke werking van de GDPB wordt enkel de discriminatiemelding en niet de aard van de discriminatie geregistreerd:

Jaar	Aantal meldingen (mogelijke) discriminatie
2017	5
2018	9
2019	6
2020	6
2021	11

Aangezien de federale welzijnsregelgeving van toepassing is voor discriminerende pesterijen op de werkvloer behandelt de GDPB, die deel uitmaakt van het

Agentschap Overheidspersoneel, meldingen van mogelijke discriminerende pesterijen conform de procedures zoals voorzien in de federale welzijnsregelgeving.

- De **klachtenvoorziening van het Agentschap Overheidspersoneel** heeft volgende klachten ontvangen:

Jaar	Aantal klachten (mogelijke) discriminatie	Aard van de discriminatieklachten
2017	1	Moederschap (bij aanwerving)
2018	1	Handicap
2019	1	Buitenlandse herkomst (bij aanwerving)
2020	0	/
2021	0	/

Een sollicitant die een melding wil doen over mogelijke discriminatie tijdens een selectieprocedure kan een klacht neerleggen bij de klachtenvoorziening van de Vlaamse overheidsdienst die de procedure heeft uitgeschreven. De klachtenvoorziening behandelt de klacht conform de procedure vermeld in Titel II, hoofdstuk 5, afdeling 2 en 3 van het Bestuursdecreet van 7 december 2018.

- **Audit Vlaanderen** heeft in de periode 2017-2021 geen meldingen inzake discriminatie ontvangen. Ingeval er meldingen inzake discriminatie zouden worden ontvangen, worden deze behandeld conform de procedure voorzien in artikel 5, lid 2 en 3 van het Oprichtingsbesluit van Audit Vlaanderen van 18 oktober 2013.
3. De Vlaamse overheid voert in 2022 binnen het eigen aanwervingsbeleid een nulmeting uit via sensibiliserende correspondentietesten op de discriminatiegronden etnische herkomst, geslacht en handicap. Deze nulmeting is gegund aan de Vrije Universiteit Brussel (VUB) en is momenteel in uitvoering. Het eindrapport wordt opgeleverd in het voorjaar van 2023. In het kader van de nulmeting zal de VUB ook een kwalitatieve analyse uitvoeren rond de door de Vlaamse overheid gebruikte selectie-instrumenten, zoals de samenstelling van de selectiejury, de geschiktheid en toegankelijkheid van selectietesten en het bereik van de gebruikte rekruteringskanalen. Ook worden de ervaringen van sollicitanten en selectieverantwoordelijken met het selectieproces van de Vlaamse overheid bevraagd binnen deze kwalitatieve analyse.

Als de nulmeting vaststelt dat het aanwervingsbeleid van de Vlaamse overheid op een correcte en objectieve wijze functioneert, dan versterkt dit de positie van de Vlaamse overheid als inclusieve werkgever. Als deze objectieve zelfevaluatie toch aandachtspunten aan het licht brengt, kan het eindrapport verbeterpunten opleveren voor het aanwervingsbeleid van de Vlaamse overheid.