

## **SCHRIFTELIJKE VRAAG**

nr. 197

van **CHRIS JANSSENS**

datum: 16 februari 2023

---

aan **BART SOMERS**

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

---

### *Personeel Vlaamse overheid - Neutraliteitsplicht*

Het Vlaamse regeerakkoord bepaalt: "De Vlaamse overheid wil de diversiteit van het personeel aanmoedigen. Bij de Vlaamse overheid moeten veel mensen met veel verschillende visies kunnen werken. Maar de uiterlijke tekenen van die persoonlijke overtuiging kunnen niet worden getoond bij rechtstreeks klantencontact. Dan staan neutraliteit van de dienstverlening en respect voorop. Uiterlijke symbolen van levensbeschouwelijke, religieuze, politieke of andere overtuigingen worden bij rechtstreeks klantencontact niet gedragen. Niet alleen moet dat elke schijn van partijdigheid vermijden. Tevens moet dit het draagvlak voor een divers personeelsbeleid als afspiegeling van een divers Vlaanderen bij personeel en bevolking vergroten."

Uit de antwoorden van de minister op meerdere parlementaire vragen (de laatste van dinsdag 13 december 2022) blijkt echter dat bijna 3,5 jaar na het regeerakkoord er nog altijd geen uitvoering werd gegeven aan deze neutraliteitsplicht. Het gebrek aan politieke wil ter zake staat in schril contrast met veel andere dossiers die de minister in sneltempo door de regering en het parlement goedgekeurd wist te krijgen. De minister verschuilde zich in zijn recente antwoord achter de situatie in verband met de vorige diversiteitsmedewerkster die lang afwezig was en uiteindelijk haar ontslag indiende. Er was echter een nieuwe diversiteitsmedewerkster aangesteld, liet de minister toen weten. De administratie zou - zei de minister ook - al wel de verschillende mogelijke toepassingsgebieden hebben onderzocht.

"De administratieve en juridische voorbereidingen door mijn administratie zijn nog niet volledig afgerond, waardoor ik momenteel nog geen exacte timing kan meegeven voor de implementatie van de neutraliteitsverplichting", liet de minister toen weten. Ondertussen is het nog maar een goed jaar voor de parlementsverkiezingen. Als de regering deze legislatuur nog werk wil maken van de uitvoering van deze afspraak tussen de regeringspartijen, is er toch haast mee gemoeid.

1. Zijn de voorbereidingen inmiddels eindelijk afgerond voor de implementatie van deze verplichting? Zo ja, welk initiatief zal nu concreet genomen worden? Zo niet, waarom nog niet? Welke onduidelijkheid is er nog en wanneer zullen die voorbereidingen dan wel zijn afgerond?
2. Is de doelgroep eindelijk afgebakend? Wat is de doelgroep? Indien de doelgroep nog niet is afgebakend, waarom nog niet en wanneer zal dat dan wel gebeuren?
3. Welke vorderingen zijn er inmiddels nog gemaakt in dit dossier sinds het antwoord van de minister van 13 december 2022?

4. Wat is nu de timing voor de implementatie van de neutraliteitsplicht voor loketpersoneel?
5. Garandeert de minister dat deze afspraak van het regeerakkoord deze legislatuur nog zal worden uitgevoerd?

**BART SOMERS**

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

---

**ANTWOORD**

op vraag nr. 197 van 16 februari 2023

van **CHRIS JANSSENS**

---

1. Het Agentschap Overheidspersoneel (AgO) en de dienst Diversiteitsbeleid hebben een voorbereidende administratieve en juridische analyse verricht rond de implementatie van een neutraliteitsverplichting. Hierop werden bijkomende vragen gesteld door mijn kabinet, waarop de dienst diversiteitsbeleid in de komende weken een antwoord zal formuleren.
2. In zijn voorbereidende analyse heeft mijn administratie de verschillende mogelijke toepassingsgebieden kunnen afbakenen voor een neutraliteitsverplichting:
  - Toepassingsgebied 1: omvat de diensten van de Vlaamse overheid (DVO) die ressorteren onder het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006 (VPS) ( $\pm$  29.000 personeelsleden).
  - Toepassingsgebied 2: omvat de ministeries van de Vlaamse Gemeenschap, namelijk alle departementen en de intern verzelfstandigde agentschappen zonder rechtspersoonlijkheid ( $\pm$  15.000 personeelsleden).
  - Toepassingsgebied 3: de Vlaamse administratie zoals omschreven in artikel I.3., 2° van het Bestuursdecreet en is het meest ruime toepassingsgebied ( $\pm$  40.000 personeelsleden).
  - Toepassingsgebied 4: alle diensten die vallen onder het toepassingsgebied van de dienst Diversiteitsbeleid zoals bepaald in 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 ( $\pm$  39.000 personeelsleden).
  - Toepassingsgebied 5: het toepassingsgebied van de deontologische code (omzendbrief BZ 2011/6 van 6 juli 2011) dat de diensten van de Vlaamse overheid (toepassingsgebied 1) aangevuld met de provinciegouverneurs en de arrondissementscommissarissen omvat ( $\pm$  29.000 personeelsleden).
3. Nu de verschillende toepassingsgebieden in kaart zijn gebracht door mijn administratie dient verder te worden onderzocht binnen welk toepassingsgebied de Vlaamse Regering bevoegd is om de rechten en plichten van het personeel te kunnen vastleggen voor de implementatie van een neutraliteitsverplichting.
- 4-5. Zoals ik in de commissie Binnenlands Bestuur van 13 december 2022 heb toegelicht is de implementatie van een neutraliteitsverplichting zowel administratief als juridisch een complexe zaak. Zo kan een neutraliteitsverplichting een verschillende impact hebben op de statutaire en contractuele personeelsleden die al in dienst zijn. Voor statutaire personeelsleden wordt hun statuut eenzijdig vastgesteld door de Vlaamse overheid wat betekent dat hiervoor onderhandelingen moeten gevoerd worden met de vakorganisaties binnen het Sectorcomité 18. Contractuele personeelsleden zijn daarentegen tewerkgesteld via een arbeidsovereenkomst overeenkomstig de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978. Dit betekent dat hun arbeidsvoorwaarden niet eenzijdig door de werkgever kunnen gewijzigd worden zonder instemming van het betrokken personeelslid. En kan de Vlaamse overheid zich hierdoor blootstellen aan schadevergoedingen ten gevolge van verbrekingsvergoedingen en veroordelingen wegens inbreuken op de nondiscriminatieregelgeving zoals in het geval van de recente veroordeling van de Brusselse vervoersmaatschappij MIVB door de Brusselse

arbeidsrechtbank. De implementatie van een neutraliteitsverplichting is dus een complex dossier, dat ook gevoelig kan liggen bij de vakorganisaties van de Vlaamse overheid waarmee ook hierover nog verplicht dient samengezeten en onderhandeld te worden. Ik opteer dan ook ervoor om omzichtig en doordacht te werken zonder dat andere belangrijke lopende dossiers in het gedrang komen zoals de uitwerking en implementatie van het vijfsporenbeleid dat voor de Vlaamse Regering uiterst belangrijk is voor een nieuw en moderner personeelsbeleid voor de Vlaamse overheid.