

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 246

van **NADIA SMINATE**

datum: 27 maart 2023

aan **BART SOMERS**

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

Vlaamse overheid - Invulling neutraliteitsprincipe (2)

Ik verwijs graag naar mijn eerdere schriftelijke vraag nr. 183 van 9 februari 2023. Bij gebrek aan een duidelijk antwoord op mijn zeer concrete vragen wens ik graag opnieuw volgende elementen te bevragen.

Op dit ogenblik moet inzake neutraliteit rekening worden gehouden met de huidige deontologische code voor de personeelsleden van de Vlaamse overheid (Omsendbrief BZ 2011/6 van 6 juli 2011). De huidige deontologische code bepaalt over neutraliteit het volgende:

“Het gelijkheidsbeginsel vormt een centraal element in de opdracht van de Vlaamse administratie: klanten en leveranciers hebben het recht om in gelijke gevallen op dezelfde manier te worden behandeld. Daarom moeten personeelsleden op ieder moment hun objectiviteit bewaren, en hun functie op een onbevangen en neutrale wijze uitoefenen. Dat betekent dat u in de omgang met interne en externe klanten uw persoonlijke voorkeuren niet laat meespelen. U streeft ernaar om elke schijn van partijdigheid te voorkomen.”

Het toezicht op de naleving van de deontologische code, met inbegrip van de neutraliteitsplicht, is in de eerste plaats de verantwoordelijkheid van de leidinggevendenden. De leidend ambtenaar beslist dus hoe neutraliteit binnen het departement of agentschap wordt toegepast. Dat heeft tot gevolg dat de neutraliteitsplicht uiteindelijk inhoudelijk kan verschillen tussen verschillende departementen en diensten bij de Vlaamse overheid en laat een relatief brede interpretatieruimte bij de leidend ambtenaren.

1. Kan de minister aangeven op welke manier de neutraliteitsplicht, ingeschreven in de deontologische code van de Vlaamse overheid, wordt toegepast in de overheidsagentschappen en beleidsdepartementen die onder zijn/haar bevoegdheid ressorteren? Gelieve een exhaustief antwoord te bezorgen per beleidsdepartement of bevoegd agentschap met toelichting bij de redenen die de concrete toepassing in het betrokken departement en agentschap onderbouwen. Gelieve eveneens een aanvullende of specifieke deontologische code per departement of agentschap toe te voegen aan het antwoord, indien van toepassing. Gelieve eveneens het arbeidsreglement per departement of agentschap toe te voegen bij het antwoord.
 - a) Kan een ambtenaar of werknemer, werkzaam voor de overheidsagentschappen en/of beleidsdepartementen die onder de bevoegdheid van de minister vallen,

tekenen van politieke voorkeur duidelijk zichtbaar dragen? Zo ja, onder welke omstandigheden kan dat en binnen welk kader?

- b) Kan een ambtenaar of werknemer, werkzaam voor de overheidsagentschappen en/of beleidsdepartementen die onder de bevoegdheid van de minister vallen, uiterlijke religieuze of levensbeschouwelijke tekens (hoofddoek, keppel,...) dragen? Zo ja, onder welke omstandigheden kan dat en binnen welk kader?
 - c) Kan een ambtenaar of werknemer, werkzaam voor de overheidsagentschappen en/of beleidsdepartementen die onder de bevoegdheid van de minister vallen, uiterlijke symbolen of klederdracht dragen die refereren aan de regenbooggemeenschap? Zo ja, onder welke omstandigheden kan dat en binnen welk kader?
2. Op welke manier wordt dit neutraliteitsprincipe door de leidend ambtenaren concreet toegepast en gehandhaafd en hoe verzorgt de minister als beleidsverantwoordelijke het finaal toezicht op de genomen beslissing ter zake? Gelieve eveneens alle adviezen van de dienst Diversiteitsbeleid (die adviezen bezorgt t.a.v. de leidend ambtenaar) van het betrokken departement of agentschap toe te voegen bij het antwoord.

Deze vraag werd gesteld aan de ministers Jan Jambon (215), Hilde Crevits (532), Bart Somers (246), Ben Weyts (463), Zuhair Demir (617), Matthias Diependaele (293), Lydia Peeters (1049), Benjamin Dalle (112), Jo Brouns (499)

BART SOMERS

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

GECOÖRDINEERD ANTWOORD

op vraag nr. 246 van 27 maart 2023

van **NADIA SMINATE**

1. De deontologische code voor de personeelsleden van de Vlaamse overheid (Omzendbrief BZ 2011/6 van 6 juli 2011) bepaalt inzake het neutraal en objectief handelen het volgende *"Het gelijkheidsbeginsel vormt een centraal element in de opdracht van de Vlaamse administratie: klanten en leveranciers hebben het recht om in gelijke gevallen op dezelfde manier te worden behandeld. Daarom moeten personeelsleden op ieder moment hun objectiviteit bewaren, en hun functie op een onbevangen en neutrale wijze uitoefenen. Dat betekent dat u in de omgang met interne en externe klanten uw persoonlijke voorkeuren niet laat meespelen. U streeft ernaar om elke schijn van partijdigheid te voorkomen."*.

Ook non-discriminatie is, verwijzend naar het decreet Vlaams Gelijke kansen- en gelijke behandelingsbeleid van 10 juli 2008, een basisprincipe van de deontologische code: *"Iedere vorm van discriminatie is uit den boze. U laat zich bij de uitoefening van uw functie niet beïnvloeden door filosofische, politieke of religieuze overtuigingen, door seksuele geaardheid, geslacht, ras of herkomst."*

De deontologische code is van toepassing op de volgende entiteiten waarvan de Vlaamse Regering het statuut vaststelt en waarvan de aangelegenheden met betrekking tot het algemeen personeelsbeleid behartigd worden door de Vlaamse minister van Bestuurszaken:

- de departementen
- de IVA's zonder rechtspersoonlijkheid met uitzondering van de leden van de Onderwijsinspectie
- de IVA's met rechtspersoonlijkheid
- de publiekrechtelijk vormgegeven EVA's, met uitzondering van De Lijn (VVM)
- het secretariaatspersoneel van de strategische adviesraden, met uitzondering van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV), de Strategische Adviesraad voor het Vlaamse Welzijns-, Gezondheids- en Gezinsbeleid (SAWGG) en de Mobiliteitsraad van Vlaanderen (MORA)
- de administratieve diensten van de Raad van het Gemeenschapsonderwijs
- de gouverneurs
- de arrondissementscommissarissen

De leidend ambtenaar en het leidinggevend personeel zijn verantwoordelijk voor de correcte toepassing en naleving van de principes van de deontologische code binnen hun entiteit. Entiteiten hebben wel de mogelijkheid om voor specifieke situaties aanvullende regels te voorzien, zoals een entiteitsspecifieke neutraliteitsverplichting, in een entiteitsspecifieke code of het eigen arbeidsreglement. Die specifieke codes en reglementen blijven gelden op voorwaarde dat ze niet in strijd zijn met de principes opgenomen in de deontologische code van 6 juli 2011. Geen enkele entiteit van de Vlaamse overheid beschikt, bovenop de huidige neutraliteitsregeling in de deontologische code van 6 juli 2011, over een aanvullende regeling opgenomen in de entiteitsspecifieke code of het arbeidsreglement aangaande:

- het duidelijk zichtbaar dragen van politieke, religieuze of levensbeschouwelijke tekens.

- uiterlijke symbolen of klederdracht die refereren aan de regenbooggemeenschap.

Een volledig overzicht van de arbeidsreglementen van de Vlaamse entiteiten is beschikbaar via volgende website: <https://www.vlaanderen.be/informatie-voor-hr-professionals/regelgeving-0>.

Volledigheidshalve geef ik mee dat er buiten het kader van de entiteitsspecifieke deontologische code en het arbeidsreglement het management van het Openbaar Psychiatrisch Zorgcentrum Rekem en het Agentschap Facilitair Bedrijf een specifieke neutraliteitsregeling hebben ingevoerd voor hun personeel waarbij het dragen van uiterlijke tekens van religieuze of levensbeschouwelijke aard niet toegelaten is bij rechtstreeks contact met het publiek.

2. De leidend ambtenaar en het leidinggevend personeel zijn verantwoordelijk voor de correcte toepassing en naleving van de deontologische code binnen hun entiteit. De toepassing en handhaving van de deontologische code kadert binnen een ruimer beleid waarbij de diverse integriteits- en diversiteitsactoren leidinggevenden en andere personeelsleden adviseren en ondersteunen op vlak van preventie, sensibilisering, controle en handhaving. Leidinggevenden en andere personeelsleden kunnen hierbij ook rekenen op een ruim aanbod aan opleidingen en inspiratiesessies zoals dilemmatrainingen. Voor wat betreft de handhaving kan de leidinggevende in het uiterste geval ook gebruik maken van de tuchtregeling. Daarnaast heeft het agentschap Audit Vlaanderen de bevoegdheid om forensische audits uit te voeren bij de Vlaamse overheid indien ze meldingen ontvangt van bepaalde schendingen van de deontologische code. Bijkomend voorziet het Bestuursdecreet sinds kort in een vernieuwde klokkenluidersprocedure voor het melden van inbreuken. De dienst Diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid die ressorteert onder de Vlaamse Diversiteitsambtenaar heeft geen adviezen gegeven inzake neutraliteit, buiten het louter informeren omtrent de principes van de deontologische code en de mogelijkheid voor entiteiten om een specifieke deontologische code te hanteren.