

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 681
van **EMMILY TALPE**
datum: 17 juli 2018

aan **PHILIPPE MUYTERS**
VLAAMS MINISTER VAN WERK, ECONOMIE, INNOVATIE EN SPORT

Discriminatie op de werkvloer - Hervorming EAD-beleid

De minister heeft het beleid inzake Evenredige Arbeidsdeelname (EAD-beleid) en het Ervaringsfonds, dat na de zesde staatshervorming werd overgedragen aan de Gewesten, hervormd. De nieuwe aanpak werd uitgewerkt rond drie sporen: begeleiding op maat voor werkzoekenden, ondersteuning van organisaties bij de ontwikkeling van een competentiegericht HR-beleid en vooroordelen wegwerken.

Inmiddels zijn we enkele jaren verder en merken we recentelijk nog in het jongste jaarverslag 2017 van Unia dat het aantal klachten inzake discriminatie op de werkvloer de hoogte was ingegaan. Unia concludeerde daar nogal snel uit dat er daarom meer discriminatie was op het werk. Evenwel is het lang niet duidelijk wat de invloed van een stijgende bewustwording of een grotere kenbaarheid van de mogelijkheid tot het indienen van klachten is op dat stijgend aantal klachten. Daarenboven gaat een klacht over het aanvoelen van discriminatie, op basis waarvan nog moet worden onderzocht of er wel degelijk sprake is van effectieve discriminatie.

Het belangrijkste in de analytische fase is dat we die discriminatie op de arbeidsmarkt zo goed mogelijk kunnen vatten via sluitend cijfermateriaal. Niet op basis van vermoedens, maar feiten. Maar nog belangrijker is dat we die discriminatie een halt kunnen toeroepen. Het hervormde EAD-beleid zou daarbij moeten helpen.

1. In hoeverre laat de hervorming van het EAD-beleid zich voelen in de concrete aanpak van de strijd tegen discriminatie?
2. Werd er reeds een evaluatie gemaakt van de verschillende sporen van het nieuwe Focus op Talent-beleid? Zo ja, graag een gedetailleerd overzicht van de resultaten.
3. Hoeveel werkgevers hebben een beroep gedaan op de kmo-portefeuille om acties te ontwikkelen inzake non-discriminatie?
4. Hoe beoordeelt de minister de resultaten van het nieuwe EAD-beleid, afgemeten aan de resultaten die het EAD-beleid liet optekenen vóór de hervorming?
5. Zijn er bijstellingen noodzakelijk en zo ja, welke zullen dan worden doorgevoerd?

ANTWOORD

op vraag nr. 681 van 17 juli 2018

van **EMMILY TALPE**

1. Het Focus op Talent-beleid is er op gericht om iedereen te doen kijken naar competenties en talenten en om die competenties en talenten als vertrekpunt te nemen bij het werven en inzetten van mensen. Het draagt daardoor indirect ook bij aan de strijd tegen discriminatie. Die strijd tegen discriminatie voeren we op diverse vlakken, door een responsabilisering van sectoren, door een versterkt toezicht maar ook door sensibilisering, met bijvoorbeeld de campagne "het is gauw gebeurd". Het Focus op talent-beleid en het non-discriminatiebeleid vullen elkaar aan. Beiden zijn er op gericht vooroordelen de wereld uit de helpen. Het Focus op talent-beleid door de kaart te trekken van competenties en talenten, het non-discriminatiebeleid door het bestrijden van discriminatie. De impact van het ene beleid op het andere laat zich methodologisch evenwel moeilijk ontrafelen.
2. Neen, de evaluatie hiervan is nog lopende. Diverse manieren om dit beleid goed te monitoren en evalueren werden opgezet. Via een jaarlijks monitoringrapport brengen we de drie sporen in beeld. De eerste jaargang van dit rapport staat gepland, samen met de FOT-barometer die de werkzaamheidsgraad in kaart brengt. Spoor 1 betreft het activeringsbeleid dat VDAB samen met haar partners vormgeeft. Dit wordt uitgewerkt in de ondernemingsplannen en hierover wordt jaarlijks in gesprek gegaan. Met betrekking tot spoor 2 wordt het aantal toegekende diversiteits- en HR projecten binnen de KMO portefeuille opgevolgd. Een evaluatie van spoor 3 werd uitbesteed in het kader van het viona onderzoeksprogramma. Een eindrapportering is voorzien tegen eind februari 2019.
3. Elke steunaanvraag die via de kmo-portefeuille wordt ingediend, dient de ondernemer toe te wijzen aan een thema. Er is momenteel een keuzelijst van 19 thema's, waaronder HRM en Diversiteitsprojecten. Het is evenwel niet mogelijk om hieruit verdere gedetailleerde info te verschaffen over de mate waarin werkgevers een beroep gedaan hebben op de kmo-portefeuille om specifieke acties inzake non-discriminatie te ontwikkelen.
4. Zie vraag 2. De evaluatiestudie is nog lopende, we kunnen hierover nog geen uitspraken doen.
5. Zoals bij elk beleid worden er gaandeweg leerervaringen opgedaan. De evaluatiestudie is er op gericht om die leerervaringen zichtbaar te maken. Meer nog, de onderzoekers hebben de opdracht gekregen om de leerervaringen ook in de loop van het onderzoek terug te spelen naar de stakeholders. Zo scherpen we het lerend vermogen van alle in het Focus op talent-beleid betrokkenen aan en zetten we hen reeds en cours du route op weg naar mogelijke bijsturingen.