

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 719
van **EMMILY TALPE**
datum: 14 juli 2015

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

VDAB - Discriminatie op de arbeidsmarkt

De afgelopen maanden was er veel te doen over discriminatie op de arbeidsmarkt. Vooral de problematiek bij dienstenchequeondernemingen stond centraal naar aanleiding van een onderzoek van het Minderhedenforum. Evenwel is de discriminatieproblematiek ook aan de orde bij de VDAB, meer bepaald bij de bemiddelingsdiensten die eveneens worden geconfronteerd met vragen van werkgevers. Bovendien is de VDAB niet alleen actor, maar ook regisseur van de arbeidsmarkt.

1. Met hoeveel cases werden de diensten van de VDAB geconfronteerd waarbij vragen rond directe en indirecte discriminatie werden gedetecteerd? Graag cijfers per jaar voor de periode 2010-2014 en het eerste semester van 2015.
2. Wat waren de meest voorkomende discriminatiegronden?
3. Hoeveel vacatures bevatten discriminerende elementen, die werden geweerd in de publicatie? Ook hier graag cijfers voor de periode 2010-eerste semester 2015 per jaar.
4. Welk trainingsaanbod werd in de periode 2010-eerste semester 2015 jaarlijks aan hoeveel consulenten aangeboden om te leren welke houding ze moeten aannemen ten aanzien van discriminerende verzoeken en hoe ze moeten omgaan met de betrokkenen?
5.
 - a) In welke gevallen geven de diensten van de VDAB de gegevens van werkgevers die discriminerende verzoeken tot de VDAB richten door aan de afdeling Toezicht van WSE of de sociale inspectie?
 - b) Hoeveel cases werden in de periode 2010-eerste semester 2015 jaarlijks gemeld aan de afdeling Toezicht van WSE of de sociale inspectie?
6.
 - a) Zal de VDAB in de toekomst aan een gelijkaardig zelfreguleringsregime onderworpen worden als de dienstencheque- en interimsector om te voorkomen dat de diensten zouden ingaan op discriminerende verzoeken?
 - b) Zullen er ook bij de VDAB praktijktesten worden gedaan?

ANTWOORD

op vraag nr. 719 van 15 juli 2015

van **EMMILY TALPE**

1. Voor elke klacht wordt een discriminatiegrond bepaald; een klacht kan meerdere gronden toegekend krijgen.

Voor het eerste semester van 2015 zijn de gevraagde gegevens tijdelijk niet beschikbaar.

	2010	2011	2012	2013	2014	Totaal
Aantal discriminatieklachten	66	44	57	81	70	318

Discriminatiegrond	2010	2011	2012	2013	2014	Totaal
Burgerlijke stand	0	0	0	1	0	1
Fortuin	0	0	0	0	1	1
Seksuele geaardheid	1	1	0	1	0	3
Huidige of toekomstige gezondheidstoestand	1	0	1	1	1	4
Afstamming	0	0	0	0	6	6
Ras	0	0	1	0	6	7
Huidskleur	1	1	0	1	5	8
Taal	0	1	2	2	8	13
Geloof of levensbeschouwing	1	2	3	6	2	14
Handicap of fysieke eigenschap	6	1	9	2	3	21
Geslacht	6	7	1	11	5	30
Leeftijd	14	9	10	20	16	69
Nationale of etnische afkomst	36	24	32	42	30	164
Totaal	66	46	59	87	83	341

2. Onderstaande tabel geeft de discriminatiegronden weer.

Discriminatiegrond	Totaal
Nationale of etnische afkomst	164
Leeftijd	69
Geslacht	30
Handicap of fysieke eigenschap	21
Geloof of levensbeschouwing	14
Taal	13
Huidskleur	8
Ras	7
Afstamming	6
Huidige of toekomstige gezondheidstoestand	4
Seksuele geaardheid	3

Burgerlijke stand	1
Fortuin	1
Totaal	341

3. Via de Online Assistant op de website van VDAB verschijnt er een blokkerende opmerking voor discriminerende woorden in een vacature. Deze opmerking houdt de publicatie van een vacature tegen. Voor de periode 2010-2015 gaat het om 1665 blokkerende opmerkingen. Er zijn echter verschillende types blokkerende opmerkingen, waaronder ook discriminerende woorden. Er zijn geen aparte gegevens over blokkerende opmerkingen uitsluitend voor discriminerende elementen.
Als er een klacht binnenkomt over discriminatie in een vacature en uit het klachtonderzoek blijkt dat er toch nog discriminerende elementen in de vacature staan, wordt de werkgever gecontacteerd en wordt de vacature aangepast of kan ze verwijderd worden. Er zijn geen exacte cijfers over het aantal verwijderde vacatures naar aanleiding van een klacht.
4. VDAB besteedt via verschillende methodieken en kanalen ruim aandacht aan het probleem van discriminatie op de arbeidsmarkt en het informeren en opleiden van de medewerkers op dat vlak.
 - Via onderrichtingen en procedures op intranet en tijdens regionale informatie- en vormingsinitiatieven leren de medewerkers onder meer de anti-discriminatie wetgeving kennen en toepassen. Over deze opleidingsmogelijkheid zijn geen exacte cijfers beschikbaar.
 - De medewerkers kunnen verschillende webcursussen volgen die direct of indirect verband houden met het professioneel omgaan met discriminatie. Enkele voorbeelden: "De anti-discriminatie wetgeving"; "Integriteit en non-discriminatie"; "Assertiviteit in de werksituatie"; "Conflicthantering"; etc. Over deze opleidingsmogelijkheid zijn geen exacte cijfers beschikbaar.
 - Spoor 21, de interne opleidingsdienst van VDAB heeft een uitgebreid aanbod van opleidingen, trainingen en andere vormingsactiviteiten die rechtstreeks of onrechtstreeks ingaan op verschillende facetten van het leren herkennen van en deskundig omgaan met vooroordelen en discriminatie op de arbeidsmarkt. We vermelden hieronder de voornaamste opleidingen rond (aspecten van) de problematiek.
 - "Andere culturen: kennis en begrip"
 - "Arbeidsrecht"
 - "Bangelijk integer"
 - "Bedrijfsculturen"
 - "Coachende vaardigheden"
 - "Competent gesprekken voeren"
 - "Iedereen bemiddelaar: waarom?"
 - "Mastervac/Siebel takenbeheer"
 - "Mee met de werkgever"
 - "Mijn Loopbaan en Mastervac"
 - "Omgaan met agressie"
 - "Omgaan met diversiteit"
 - "Telefonisch bemiddelen 2+1" (nu "Van prospectie tot match")
 - "Jurygesprekken voeren"
 - "Welkom bij VDAB"

In onderstaande tabel staat per jaar het aantal medewerkers dat de desbetreffende opleidingen volgde in de periode 2010 tot midden 2015. Niet elke opleiding werd elk jaar aangeboden.

	2010
--	-------------

Andere culturen: kennis en begrip	54
Coachende vaardigheden	57
Omgaan met agressie	23
Omgaan met diversiteit	35
2011	
Arbeidsrecht	103
Bangelijk integer	35
Bedrijfsculturen	131
Coachende vaardigheden	50
Jurygesprekken voeren	13
Mastervac/Siebel takenbeheer	22
Mijn Loopbaan en Mastervac	55
Omgaan met agressie	94
Omgaan met diversiteit	45
2012	
Arbeidsrecht	63
Bangelijk integer	22
Bedrijfsculturen	208
Coachende vaardigheden	71
Mastervac/Siebel takenbeheer	82
Mee met de werkgever	25
Mijn Loopbaan en Mastervac	79
Omgaan met agressie	54
Omgaan met diversiteit	27
Telefonisch bemiddelen 2+1	75
2013	
Arbeidsrecht	32
Bedrijfsculturen	109
Coachende vaardigheden	134
Competent gesprekken voeren	71
Iedereen bemiddelaar: waarom?	90
Jurygesprekken voeren	11
Mastervac/Siebel takenbeheer	34
Mee met de werkgever	72
Omgaan met agressie	181
Omgaan met diversiteit	20
Telefonisch bemiddelen 2+1	190
Welkom bij VDAB	27
2014	
Arbeidsrecht	68
Bangelijk integer	21

Bedrijfsculturen	93
Coachende vaardigheden	105
Competent gesprekken voeren	81
Iedereen bemiddelaar: waarom?	63
Jurygesprekken voeren	7
Mastervac/Siebel takenbeheer	77
Mee met de werkgever	33
Omgaan met agressie	70
Omgaan met diversiteit	15
Telefonisch bemiddelen 2+1	52
Welkom bij VDAB	139
2015	
Arbeidsrecht	22
Bangelijk integer	5
Coachende vaardigheden	26
Competent gesprekken voeren	26
Iedereen bemiddelaar: waarom?	133
Jurygesprekken voeren	7
Mastervac/Siebel takenbeheer	42
Mee met de werkgever	20
Omgaan met agressie	55
Telefonisch bemiddelen 2+1 (nu: Van prospectie tot match)	30
Welkom bij VDAB	15

5. a) VDAB neemt in eerste instantie contact op met de werkgever om de situatie te bespreken. Dankzij deze bemiddeling worden misverstanden uit de weg gewerkt, worden vacatures op de website aangepast. Bij misbruik, wordt de vacature verwijderd uit de databank of kan de samenwerking worden stopgezet. Verder wijst VDAB de klant door naar het Centrum (of het Instituut voor gelijkheid van mannen en vrouwen) of naar de sociale inspectie. Dit gebeurt omwille van de privacy in combinatie met de klant die zo de juiste nuances kan meegeven. Indien de discriminatie ondanks alle bemiddeling en ondersteuning blijft gehandhaafd, wordt dit extern gemeld.
- b) Uit de monitoring van de afdeling Toezicht en Handhaving van het departement WSE blijkt dat er sinds 2011 via de VDAB 1 klacht werd overgemaakt aan de afdeling Toezicht en Handhaving. Belangrijk hierbij is te vermelden dat de bevoegdheid inzake toezicht beperkt is tot EAD bij intermediairen. Voor wat betreft meldingen bij sociale inspectie zijn er bij VDAB geen cijfers voorhanden.
6. a) De zelfregulering van de VDAB krijgt momenteel al concreet gestalte via een aantal preventieve en repressieve acties die opgenomen zijn in het kader van het Actieplan voor de Bestrijding van Arbeidsgerelateerde Discriminatie (ABAD). Zo beschikt de VDAB over een vormingsaanbod voor het eigen personeel met betrekking tot integriteit en diversiteit, een overzicht met 'frequently asked questions' over omgaan met discriminerende verzoeken, een praktijkgerichte gedragscode, een kwaliteitsvol klachtenmanagement, een diversiteitsgericht competentiebeheer en evaluatiebeleid. De VDAB laat zich in zijn externe en interne antidiscriminatiebeleid inspireren en uitdagen door een panel van

belangenverenigingen, zoals het Minderhedenforum en het Gebruikersoverleg Handicap en Arbeid (het zogenaamde Stakeholdersforum).

- b) Ik gaf eerder al te kennen dat praktijktesten juridisch niet stand houden als controlemiddel. Eventueel kunnen ze deel uitmaken van het zelfreguleringsinstrumentarium. Momenteel zijn er echter geen indicaties, bijvoorbeeld vanuit het klachtenmanagement, die zouden nopen tot een uitbreiding van de bestaande zelfregulering van de VDAB.