

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 358
van **EMMILY TALPE**
datum: 2 maart 2018

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

Werkgelegenheidsconvenanten - Antidiscriminatiemaatregelen

De verschillende Vlaamse sectoren werd gevraagd om in hun nieuwe werkgelegenheidsconvenanten maatregelen te nemen om een kordaat antidiscriminatiebeleid te ontwikkelen. Eén van de speerpunten waarop werd aangedrongen is zelfregulering, meer bepaald door het voorzien in mystery calls.

1. Graag een overzicht van de maatregelen waarin in elk van de 32 sectorconvenanten wordt voorzien om tegemoet te komen aan de vraag naar een omvattend antidiscriminatiebeleid.
2. In welke van de 32 sectorconvenanten wordt geopteerd voor het opleggen van mystery calls?
3. Waren er sectorconvenanten die in de ontwerpfase onvoldoende maatregelen hebben voorzien om een antidiscriminatiebeleid te ontwikkelen?
4. Heeft de minister bij sommige sectoren aangedrongen om bijstellingen te doen?
Zo ja, in hoeveel gevallen?
5. Hoeveel van die sectoren hebben hun ontwerpversie bijgestuurd?
6. Graag ook een overzicht per sector van het aantal bedrijven dat vorig jaar een beroep gedaan heeft op elk van de verschillende maatregelen die voorhanden zijn in het kader van beleid inzake evenredige arbeidsdeelname.

ANTWOORD

op vraag nr. 358 van 2 maart 2018

van **EMMILY TALPE**

- 1-5. In het kader van de nieuwe generatie sectorconvenants 2018-2019 werden 32 convenants afgesloten. Met 2 sectoren lopen de onderhandelingen nog. De 32 sectoren hebben allen op het vlak van non-discriminatiebeleid minimaal een sectorale gedragscode opgenomen. Deze sectorale gedragscode gold immers als verplichting. Momenteel screent mijn administratie alle 32 convenants om zo een globale analyse te kunnen brengen van het beleid en de acties die de sectoren op het vlak van non-discriminatie zullen uitrollen. In afwachting van deze globale analyse kunnen de convenants zelf intussen geraadpleegd worden op [werk.be](https://www.werk.be/beleidsthemas/sectoren/sectorconvenants/convenants-sector-0) (zie <https://www.werk.be/beleidsthemas/sectoren/sectorconvenants/convenants-sector-0>).
6. De sectorconvenants vertrekken vanuit maatwerk: sectoren worden in het kader van de sectorconvenantswerking gestimuleerd om uitgaande van hun sectorspecifieke problematieken en uitdagingen prioriteiten te benoemen en daarbinnen engagementen en acties te formuleren. Dit maakt dat elke sector op een andere manier invulling geeft aan het ondersteunen van diversiteit. Wanneer we terugblikken op het voorbije jaar (2017) of de voorbije convenantsperiode (2016-2017) dan zien we dat sommige sectoren diversiteit als aandachtspunt hebben verweven in andere acties (en bijvoorbeeld vanuit werkplekcleren of IBO aandacht schenken aan kansengroepen), en andere sectoren dan weer meer ingezet hebben op specifieke diversiteitsacties. Diezelfde maatgerichtheid keert terug in de rapportering. Elke sector dient na afloop van de convenantperiode te rapporteren. Een sector dient per prioriteit een stand van zaken weer te geven waarbij ze hun specifieke acties en resultaten kort beschrijven. Deze beschrijving kan, afhankelijk van de insteek, meer kwantitatief (bijvoorbeeld aantal kansengroepen die mbt bepaalde actie gevat worden, aantal bereikte bedrijven, ...) dan wel meer kwalitatief (bijvoorbeeld lancering van een website, brochure, ...) van aard zijn. Deze maatgerichte werkwijze en rapportering laat bijgevolg niet toe om op een kwantitatieve en vergelijkbare manier per sector het aantal bereikte bedrijven per diversiteitsactie in beeld te brengen.