

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 296

van **ROBRECHT BOTHUYNE**

datum: 19 februari 2019

aan **PHILIPPE MUYTERS**

VLAAMS MINISTER VAN WERK, ECONOMIE, INNOVATIE EN SPORT

Antidiscriminatie op de arbeidsmarkt - Controles

Op 30 juni 2015 werd de resolutie betreffende sensibilisering, preventie en handhaving inzake discriminatie op de arbeidsmarkt van personen met een migratieachtergrond door de plenaire vergadering aangenomen. Binnen die resolutie werden tien maatregelen opgenomen die ingezet worden in de strijd tegen arbeidsgerelateerde discriminatie.

Om de antidiscriminatie op de arbeidsmarkt te kunnen handhaven, zijn controles nodig.

1. Hoeveel controles werden er in het kader van deze resolutie uitgevoerd in 2018?

Graag het totale aantal en een opdeling naar:

- a) preventieve inspecties/reguliere inspecties/klachten;
- b) de provincie waar de controle gebeurde;
- c) het soort onderneming dat gecontroleerd werd.

2. Hoeveel van de controles werden gevolgd door een sanctie?

Graag het totale aantal sancties en een opdeling naar:

- a) de provincie waar de controle gebeurde;
- b) het soort onderneming dat gecontroleerd werd;
- c) de vorm van vastgestelde discriminatie;
- d) het soort sanctie dat gegeven werd.

3. Hoeveel van de gesanctioneerden in 2017 werden in 2018 nogmaals gecontroleerd?

Graag het totale aantal en een opdeling naar:

- a) de provincie waar de controle gebeurde;
- b) het soort onderneming welke gecontroleerd werd;
- c) de vorm van vastgestelde discriminatie;
- d) na welke sanctie ze nogmaals gecontroleerd werden;
- e) het jaar waarin zij werden gecontroleerd.

4. Wat de opnieuw gecontroleerden betreft, aan hoeveel van hen werd nogmaals een sanctie opgelegd?

Graag het totale aantal en een opdeling naar:

- a) de provincie waar de controle gebeurde;
- b) het soort onderneming dat gecontroleerd werd;

- c) de vorm van vastgestelde discriminatie;
- d) na welke sanctie ze nogmaals gecontroleerd werden;
- e) het jaar waarin zij gecontroleerd werden;
- f) de nieuwe sanctie die zij kregen.

5. Recidivisten krijgen meerdere inspecties.

Welke concrete maatregelen worden nog ondernomen tegen recidivisten?

6. In zijn antwoord op mijn schriftelijke vraag nr. 408 van 19 maart 2018 gaf de minister aan dat de evaluatie lopende is.

Hoe evalueert de minister bovenstaande cijfers door de jaren heen? Welke bijkomende maatregelen zal hij nemen teneinde de discriminatie nog meer te bestrijden?

7. Sinds 1 januari 2017 is een proportioneel sanctie-instrumentarium bij dienstencheques van kracht.

Hoe verloopt dit tot nu toe? Zijn er punten waarop dit kan bijgestuurd worden? Zo ja, welke zijn deze?

ANTWOORD

op vraag nr. 296 van 19 februari 2019

van **ROBRECHT BOTHUYNE**

1. In 2018 werden 106 controles uitgevoerd met betrekking tot arbeid gerelateerde discriminatie.

a) Het betrof 91 reguliere controles en 15 klachten.

b) In deze 106 controles werden 140 inspectiebezoeken uitgevoerd waarvan:

Provincie	Aantal inspectiebezoeken
Antwerpen	31
Limburg	24
Oost-Vlaanderen	28
Vlaams-Brabant	24
West-Vlaanderen	33

- c) 45 controles gebeurden bij dienstencheque-ondernemingen. De overige controles gebeurden in kader van het decreet evenredige arbeidsparticipatie bij intermediairen (bemiddelings- en uitzendbureaus) en overheidsdiensten, onderwijsinstellingen. De rechtsvorm van de gecontroleerde entiteiten was de volgende:

Beroepsvereniging	1
Besloten Vennootschap Met Beperkte Aansprakelijkheid	37
Gewone Commanditaire Vennootschap	1
Naamloze Vennootschap	33
Openbaar Centrum Voor Maatschappelijk Welzijn	5
Openbare Instelling	1
Overheden Van Het Vlaams Gewest En Vlaams Gemeenschap	2
Steden En Gemeenten	1
Vennootschap Onder Firma	3
Vereniging Van Openbare Centra Voor Maatschappelijk Welzijn	3
Vereniging Zonder Winstoogmerk	9

2. Naar aanleiding van deze controles werd in 18 gevallen een waarschuwing opgesteld.

a) De waarschuwingen werden opgesteld in:

Provincie	Aantal waarschuwingen
Antwerpen	4
Limburg	2
Oost-Vlaanderen	5
Vlaams-Brabant	3
West-Vlaanderen	4

b) Dit gebeurden bij:

Beroepsvereniging	1
Besloten Vennootschap Met Beperkte Aansprakelijkheid	7

Gewone Commanditaire Vennootschap	1
Naamloze Vennootschap	2
Openbaar Centrum Voor Maatschappelijk Welzijn	5
Vennootschap Onder Firma	1
Vereniging Zonder Winstoogmerk	1

c) Het betrof inbreuken op:

Decreet van 8 mei 2002 houdende Evenredige Participatie Arbeidsmarkt	art 5 § 2. Het is daarbij verboden: 1° te verwijzen naar geslacht, een zogenaamd ras, etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid in de voorwaarden of de criteria inzake arbeidsbemiddeling of in die voorwaarden of criteria elementen op te nemen die zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing naar geslacht, een zogenaamd ras, etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid leiden tot discriminatie; De in het vorige lid, 5°, voorziene verboden zijn eveneens toepasselijk op de zelfstandige beroepen.	1
Decreet van 8 mei 2002 houdende Evenredige Participatie Arbeidsmarkt	art 5 § 2. Het is daarbij verboden: 2° in de informatie en de publiciteit de arbeidsbemiddeling voor te stellen als meer in het bijzonder geschikt voor werknemers of werkgevers van een bepaald geslacht, een zogenaamd ras, etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid; De in het vorige lid, 5°, voorziene verboden zijn eveneens toepasselijk op de zelfstandige beroepen.	1
Decreet van 8 mei 2002 houdende Evenredige Participatie Arbeidsmarkt	art 5 § 2. Het is daarbij verboden: 4° te verwijzen naar geslacht, een zogenaamd ras, etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid van de werknemer in de werkaanbiedingen of in de advertenties voor betrekkingen, of in die aanbiedingen of advertenties elementen op te nemen die, zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing, één van de hiervoor opgesomde kenmerken van de werknemer vermelden of laten veronderstellen; De in het vorige lid, 5°, voorziene verboden zijn eveneens toepasselijk op de zelfstandige beroepen.	2
Decreet van 8 mei 2002 houdende Evenredige Participatie Arbeidsmarkt	art 5 § 2. Het is daarbij verboden: 5° te verwijzen naar geslacht, een zogenaamd ras, etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid van de werknemer in de toegangsvoorwaarden, de selectie en de selectiecriteria voor de betrekkingen en functies in welke sector of bedrijfstak ook, of in die voorwaarden of criteria elementen op te nemen die, zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing naar de hiervoor opgesomde kenmerken van de werknemer, leiden tot discriminatie; De in het vorige lid, 5°, voorziene verboden zijn eveneens toepasselijk op de zelfstandige beroepen.	1
Decreet van 8 mei 2002 houdende Evenredige Participatie Arbeidsmarkt	Art. 5 § 2. Het is daarbij verboden: 6° de toegang tot het arbeidsproces of de gelegenheid tot promotiekansen te ontfangen of te belemmeren om expliciete of impliciete redenen die rechtstreeks of indirect op geslacht, een zogenaamd ras, etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid steunen; De in het vorige lid, 5°, voorziene verboden zijn eveneens toepasselijk op de zelfstandige beroepen.	1
Wet DC	De onderneming verbindt zich ertoe geen werknemers en klanten direct of indirect te discrimineren als vermeld in artikel 2 van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt.	12

d) Er werd in 4 gevallen opgetreden met een waarschuwing en in 14 gevallen met een waarschuwing met termijnstelling.

3. In 2018 werden 2 opvolgingscontroles uitgevoerd waarvan 1 op basis van vaststellingen in 2017.

a) Er werd 1 opvolgingscontrole uitgevoerd in de provincie Antwerpen en 1 in de provincie Oost-Vlaanderen.

b) Het betrof telkens een BVBA.

c) De waarschuwingen hadden betrekking op volgende inbreuken:

Decreet van 8 mei 2002 houdende Evenredige	art 5 § 2. Het is daarbij verboden: 2° in de informatie en de publiciteit de arbeidsbemiddeling voor te stellen als meer in het bijzonder geschikt voor werknemers of werkgevers van een bepaald geslacht, een zogenaamd ras, etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele	1
--	--	---

Participatie Arbeidsmarkt	geaardheid; De in het vorige lid, 5°, voorziene verboden zijn eveneens toepasselijk op de zelfstandige beroepen.	
Decreet van 8 mei 2002 houdende Evenredige Participatie Arbeidsmarkt	art 5 § 2. Het is daarbij verboden: 5° te verwijzen naar geslacht, een zogenaamd ras, etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid van de werknemer in de toegangsvoorwaarden, de selectie en de selectiecriteria voor de betrekkingen en functies in welke sector of bedrijfstak ook, of in die voorwaarden of criteria elementen op te nemen die, zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing naar de hiervoor opgesomde kenmerken van de werknemer, leiden tot discriminatie; De in het vorige lid, 5°, voorziene verboden zijn eveneens toepasselijk op de zelfstandige beroepen.	1

- d) Het betrof in beide gevallen de opvolging van een waarschuwing.
- e) De oorspronkelijke controles gebeurden in 2017 en 2018.
4. Er werden geen nieuwe sancties opgelegd.
5. In geval van recidivisme wordt steeds opgetreden met een zwaardere sanctie. Waar overtreders aanvankelijk een waarschuwing krijgen, zal bij herhaling doorgaans worden opgetreden met een Pro Justitia.
6. Er wordt blijvend ingezet op acties en maatregelen om discriminatie te bestrijden en evenredige arbeidsdeelname te bevorderen op drie pijlers: sensibilisering, zelfregulering en versterkte controle door inspectie. Dit wordt geïllustreerd door:
 De lancering van een brede sensibiliseringscampagne over non-discriminatie "het is gauw gebeurd" van waaruit ook de meldpunten beter bekend gemaakt werden.
 De uitvoering van mystery callings in de dienstenchequesector, als onderdeel van een breder actieplan dat met de werkgeversorganisaties van deze sector afgesloten werd.
 De verplichting tot het opnemen van engagementen met betrekking tot non-discriminatie in alle sectorconvenants.
 De versterkte controle door inspectie kreeg gestalte door middel van reguliere inspectierondes, waarbij wordt toegezien op de algemene toepassing van de regelgeving o.b.v. steekproeven; inspecties n.a.v. klachten en meldingen van betrokkenen, en preventieve inspectierondes. Bij de laatste worden zogenoemde quickscans ingezet om ondernemingen te bevragen over hun kennis, ervaringen en aanpak van discriminatie binnen hun organisatie. De enquêtes worden ook aangewend om meer informatie te geven over de regelgeving.
- De bestrijding van arbeid gerelateerde discriminatie blijft een speerpunt in het sociaalrechtelijk toezicht van de Vlaamse Sociale Inspectie.
7. De controles bij dienstencheque-ondernemingen maken vast deel uit van de controles ter bestrijding van de arbeid gerelateerde discriminatie. Daarnaast is er bij de generieke controles bij dienstencheque-ondernemingen aandacht voor het fenomeen. Het proportioneel sanctie-instrumentarium maakt mogelijk gepast op te treden bij inbreuken.
 Daarnaast zijn er de mystery calls die uitgevoerd worden door een onafhankelijke instantie.