

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 283

van **MARTINE Taelman**

datum: 4 maart 2019

aan **LIESBETH HOMANS**

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

Genderdiscriminatie - Stand van zaken

Op vijf jaar tijd is het aantal meldingen van genderdiscriminatie verdubbeld. In 2017 was er een aanzienlijke stijging van de meldingen bij het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM), en die stijging zette zich in 2018 door.

In 2018 kreeg het instituut 818 meldingen, waarvan 355 informatievragen, 258 klachten en 205 mededelingen. De meest gemelde vormen van discriminatie zijn directe discriminatie, discriminatie op grond van geslacht en discriminatie op grond van moederschap. Vrouwen vormen de grootste, maar niet de enige groep slachtoffers.

De helft van de meldingen is afkomstig van vrouwen, ongeveer 30% van mannen. Bijna de helft, 45%, van de meldingen gaat over werk. Een op de vijf meldingen gaat over seksisme, een ander vijfde over zwangerschapsdiscriminatie. Voor seksisme gaat het dan over seksisme op straat, maar ook in toenemende mate over seksistische haatspraak online. In vergelijking met 2017 is het aantal seksismemeldingen met een kwart gestegen.

Het aantal meldingen over 'transgenderisme' is met 63% gestegen in 2018. Dat heeft onder meer te maken met de nieuwe wet.

1. Welke conclusies trekt de minister uit de stijging van het aantal klachten met betrekking tot genderdiscriminatie voor het gevoerde beleid?
2. Welke bijstellingen dringen zich op?
3. De minister van Gelijke Kansen heeft een algemene campagne tegen discriminatie opgezet.
Heeft ze de vooropgestelde doelen bereikt?
4. Werd de campagne inmiddels geëvalueerd? Zo ja, wat waren de bevindingen?
5. Genderdiscriminatie op de werkvloer blijft een veel voorkomend gegeven.
 - a) Heeft de afschaffing van de diversiteitsplannen een negatieve impuls gegeven aan het stijgend aantal klachten?
 - b) Welke impact heeft het nieuwe beleid aangaande evenredige arbeidsdeelname (EAD) gehad op de ontwikkeling van het aantal klachten inzake gender?

6. Hoeveel bedrijven hebben via de kmo-portefeuille een beroep gedaan op subsidies voor de ontwikkeling van een nondiscriminatiebeleid in het algemeen en op het vlak van gender in het bijzonder?
7. In welke concrete maatregelen wordt voorzien in de sectorconvenanten om genderdiscriminatie te voorkomen?
8. Hoe evalueert de minister de toepassing van het hervormde EAD-beleid?
9. Dringen er zich aanpassingen op, meer specifiek aangaande het voorkomen en aanpakken van genderdiscriminatie?

Deze vraag werd gesteld aan de ministers Liesbeth Homans (283), Philippe Muyters (321).

LIESBETH HOMANS

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

GECOÖRDINEERD ANTWOORD

op vraag nr. 283 van 4 maart 2019

van **MARTINE Taelman**

1. Voor alle duidelijkheid, het Instituut is niet bevoegd voor de behandeling van meldingen inzake discriminatie o.b.v. geslacht voor wat de Vlaamse bevoegdheden betreft. Het is de genderkamer van de Vlaamse Ombudsdienst die hiervoor bevoegd is.

De burgers van vandaag zijn mondiger dan ooit en heel wat zaken zijn nu makkelijker bespreekbaar en minder taboe. Specifiek op vlak van gender is er de jongste jaren meer openheid gekomen om bepaalde zaken aan te kaarten.

Specifiek gericht op maatschappelijke bewustwording rond de negatieve gevolgen van discriminatie en ter ondersteuning van slachtoffers werden twee aparte campagnes gefinancierd door de Vlaamse overheid. Het gaat om de campagne "Zit U hier voor iets tussen?" vanuit ABB en "t Is gauw gebeurd" vanuit het departement WSE.

In dergelijke veranderende maatschappelijke context is het belangrijk dat het beleid zorgt voor voldoende informatie over hieraan gerelateerde thema's. In 2018 heb ik dan ook de site genderklik.be volledig vernieuwd en inhoudelijk geactualiseerd. De site is op de eerste plaats bedoeld voor mensen die zich nog niet in het genderthema hebben verdiept, maar wel zoekend zijn naar meer informatie hierover. De site is er voor mannen en vrouwen. Gendernormen zijn net als veel andere zaken in deze snel evoluerende tijden volop aan het veranderen en deze site is een stek waarop ze hierover de nodige informatie vinden. Mogelijks verklaart deze evolutie richting genderbeleid deels dat 28% van de melders mannen zijn.

2. Ik zette een regeerperiode lang in op een genderbeleid en de ondersteuning van de transgender doelgroep. Bovenvermelde campagne en de genderklik website illustreren dit. Bovendien schreef ik een bestek uit voor de evaluatie van het anti-discriminatieluik van het kaderdecreet inzake gelijke kansen van 10 juli 2008.

- 3-4. Voor het antwoord op deze vragen verwijs ik naar mijn antwoord op vraag nr. 316 van mevrouw Kherbache.

5. Wij beschikken niet over gegevens die toelaten uitspraken te doen over de impact van diversiteitsplannen of het nieuwe Focus Op Talent beleid op het aantal meldingen over genderdiscriminatie. De vroegere diversiteitsplannen en het nieuwe Focus Op Talent beleid vormen één component dat hier op inwerkt, daarnaast is er ook nog het non-discriminatiebeleid, waarbij mijn collega-minister Philippe Muyters versterkt heeft ingezet op sensibilisering, zelfregulering op niveau van de sectoren en versterkt toezicht en handhaving. Vanuit de sensibiliseringscampagne "tis gauw gebeurd" binnen het non-discriminatiebeleid wilde hij discriminatie op de werkvloer meer herkenbaar en bespreekbaar maken. Hij wilde het bewustzijn van burgers vergroten en hen, indien ze geconfronteerd worden met discriminatie, de weg tonen naar meldpunten. Een stijging van het aantal klachten (in de periode waarin deze sensibiliseringscampagne liep) is vanuit die optiek eerder positief.

6. De rapporteringswijze van de KMO Portefeuille laat dergelijke fijnmazige uitspraken niet toe.

7. In alle convenants (generatie 2018-2019) die mijn collega-minister met sectoren heeft afgesloten, vormt non-discriminatie een verplicht onderdeel. Alle sectoren ontwikkelden een non-discriminatiecode en nemen engagementen op het vlak van een breder non-discriminatiebeleid en/of diversiteitsbeleid op. We stellen hier een grotere inzet op vlak van sensibilisering vast en meer variatie in het actiemenu dat sectoren hanteren zoals de specifieke ontwikkeling van tools, opleidingen, financiële ondersteuning voor bedrijven om met het thema aan de slag te gaan. Sectoren maken ook meer dan vroeger de meldpunten mee visibel.
8. De drie sporen van het Focus Op Talent-beleid zijn in volle uitvoering. In het kader van spoor 1 -activeren van talenten- wordt ingezet op de begeleiding van werkzoekenden die om verschillende redenen moeilijk toegang vinden tot de arbeidsmarkt. VDAB biedt een aanpak op maat aan, ook – en vooral – aan diegenen die extra ondersteuning kunnen gebruiken.

Met spoor 2 -investeren in talenten- geven we een injectie aan het investeren in talenten en de professionalisering van het HR-beleid binnen ondernemingen en organisaties. Centraal schoven we hier de KMO Portefeuille en KMO Groeisubsidie naar voren. In 2018 werden binnen de KMO-portefeuille 3616 aanvragen goedgekeurd binnen de domeinen HR en diversiteit. Via de addenda aan de sectorconvenanten wordt er ook ingespeeld op de ondersteuningsbehoefte bij organisaties uit de social profit en lokale besturen met een passend aanbod. Op regelmatige basis worden ook ESF oproepen mensgericht ondernemen (met name de oproepen Duurzaam Loopbaanbeleid en Anders Organiseren) opengesteld. Met deze oproepen bereikten we de voorbije jaren heel wat (424 sinds de start van het nieuwe Operationeel Programma) ondernemingen en organisaties.

Een derde spoor beoogt de versnelling van de mindswitch naar een talentbenadering in de brede samenleving via een mobiliserende strategie. Die strategie is er op gericht om vooroordelen te doorbreken en impulsen te geven aan acties en resultaten op het terrein. De projecten en samenwerkingsakkoorden overschouwend, worden een diversiteit aan hefboomen en drempels verkend, bewandeld en aangepakt. De projecten en samenwerkingsakkoorden bereiken grosso modo hun jaarlijks vooropgestelde resultaten en zijn op kruissnelheid.
9. Momenteel dringen aanpassingen zich niet op, de afgelopen legislatuur werd versterkt ingezet op non-discriminatie. De lopende VIONA onderzoeken worden natuurlijk opgevolgd en kunnen leiden tot nieuwe inzichten in het licht van dit beleid.