

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 253

van **TOM ONGENA**

datum: 16 januari 2020

aan **HILDE CREVITS**

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN ECONOMIE, INNOVATIE, WERK, SOCIALE ECONOMIE EN LANDBOUW

Discriminatie op de werkvloer - Inspectie

Het Vlaams Regeerakkoord besteedt bijzondere aandacht aan het bestrijden van discriminatie op de werkvloer. Daartoe bepaalt het regeerakkoord het volgende: "Om elk talent een kans te geven, zonder onderscheid, blijven we elke vorm van discriminatie bestrijden. We gaan verder in op de ingeslagen weg van sensibilisering, zelfregulering door de sectoren, opleiding en gerichte controles vanuit sociale inspectie. We reageren kordaat op discriminatie op de werkvloer. Daarom zal de Afdeling Toezicht en Handhaving van het Departement Werk en Sociale Economie aandacht besteden aan het vermijden van alle vormen van wettelijk verboden discriminatie. Daarnaast dragen we de parketten op om de nodige aandacht te geven aan de strijd tegen discriminatie."

1. Het objectief van de inspectie was om in 2019 een honderdtal controles te verrichten die gefocust waren op antidiscriminatie.
 - a) Werd dit objectief gehaald?
 - b) Hoeveel van deze controles resulteerden in
 - een waarschuwing;
 - het opstellen van een proces-verbaal (pv);
 - terugvorderingen?
2. Hoe evolueerde het aantal waarschuwingen, pv's en terugvorderingen in vergelijking met de vijf voorgaande jaren?
3. Welk soort bedrijven werden in 2019 geïnspecteerd (kmo's of grote bedrijven, dienstenchequeondernemingen, interimkantoren, andere...)?
4. Is er een evolutie merkbaar aangaande de aard van de overtredingen of de slachtoffers inzake antidiscriminatie de afgelopen vijf jaar?
5. Op basis van welke parameters werd besloten om controles bij de geselecteerde bedrijven door te voeren in 2019?
6. In hoeveel gevallen werden controles verricht na het ontvangen van klachten?
7. Zal het aantal controles de volgende jaren worden opgetrokken in het verlengde van de ambitie van het regeerakkoord om aandacht te besteden aan het vermijden van alle vormen van wettelijk verboden discriminatie?

8. Zal het inspectiebeleid inzake discriminatie op de werkvloer inhoudelijk bijgestuurd worden? Zo ja, in welke richting?
9. Welke inspanningen zullen er gebeuren om de parketten op te dragen de nodige aandacht te geven aan de strijd tegen discriminatie?

HILDE CREVITS

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN ECONOMIE, INNOVATIE, WERK, SOCIALE ECONOMIE EN LANDBOUW

ANTWOORD

op vraag nr. 253 van 16 januari 2020

van **TOM ONGENA**

1. a) Het objectief werd net niet gehaald. Uiteindelijk werden in 2019 98 dossiers gerealiseerd (98% van de vooropgestelde doelstelling). De materie kwam wel in meer dossiers aan bod tijdens controles in de materies dienstencheques en private arbeidsbemiddeling. Wanneer in deze geen inbreuken worden vastgesteld, wordt geen afzonderlijk dossier antidiscriminatie geopend of een registratie gedaan.

b) Deze 98 controles resulteerden in 2 Pro Justitia en 21 waarschuwingen. Er waren geen terugvorderingen naar aanleiding van deze controles.
2. Het aantal Pro Justitia blijft grotendeels gelijk over de laatste vijf jaar. Er is een stijging vast te stellen in het aantal waarschuwingen. Deze tendens is echter vrij recent en misschien is het te vroeg om hier verregaande conclusies uit te trekken.

Genomen Maatregel	2015	2016	2017	2018	2019
Pro Justitia	1	2	2	-	2
Waarschuwing	7	6	6	18	21

3. In 2019 werden 15 dienstencheque-ondernemingen gecontroleerd. De overige controles werden zo goed als allemaal uitgevoerd bij uitzendkantoren en andere bureaus voor private arbeidsbemiddeling.
4. De aard van de vaststellingen blijft grotendeels gelijkaardig. Vanaf 2018 worden ook de dienstencheque-ondernemingen onderworpen aan een sanctioneerbare controle. In 2019 waren er echter geen vaststellingen bij dienstencheque-ondernemingen.

Inbreuk Omschrijving	2019	2018	2017	2016	2015
Decreet van 8 mei 2002 houdende Evenredige Participatie Arbeidsmarkt art 2,10° een opdracht geven tot discriminatie of het aanzetten tot discriminatie op basis van de in lid 8 en 9 genoemde gronden, worden beschouwd als discriminatie;	2				
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.	3	1	1		1
Decreet van 8 mei 2002 houdende Evenredige Participatie Arbeidsmarkt art 5§ 2. Het is daarbij verboden: 12° die voorwaarden, criteria of redenen op discriminerende wijze volgens geslacht, een zogenaamd ras, etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid van de werknemer vast te stellen of toe te passen; De in het vorige lid, 5°, voorziene verboden zijn eveneens toepasselijk op de zelfstandige beroepen.	1		2		1

Decreet van 8 mei 2002 houdende Evenredige Participatie Arbeidsmarkt art 5§ 2. Het is daarbij verboden: 13° in de beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, loopbaanbegeleiding en arbeidsbemiddeling technieken en tests te gebruiken die aanleiding kunnen geven tot directe of indirecte discriminatie. De in het vorige lid, 5°, voorziene verboden zijn eveneens toepasselijk op de zelfstandige beroepen.	1				1
Decreet van 8 mei 2002 houdende Evenredige Participatie Arbeidsmarkt art 5§ 2. Het is daarbij verboden: 13° in de beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, loopbaanbegeleiding en arbeidsbemiddeling technieken en tests te gebruiken die aanleiding kunnen geven tot directe of indirecte discriminatie. 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: 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	1	1		
Decreet van 8 mei 2002 houdende Evenredige Participatie Arbeidsmarkt art 5§ 2. Het is daarbij verboden: 3° de toegang te ontzeggen of te belemmeren tot de arbeidsbemiddeling, om expliciete of impliciete redenen die rechtstreeks of onrechtstreeks met geslacht, een zogenaamd ras, etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid van de persoon in verband staan; De in het vorige lid, 5°, voorziene verboden zijn eveneens toepasselijk op de zelfstandige beroepen.	1		1		
Decreet van 8 mei 2002 houdende Evenredige Participatie Arbeidsmarkt art 5 § 2. Het is daarbij verboden: 3° de toegang te ontzeggen of te belemmeren tot de arbeidsbemiddeling, om expliciete of impliciete redenen die rechtstreeks of onrechtstreeks met geslacht, een zogenaamd ras, etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid van de persoon in verband staan; De in het vorige lid, 5°, voorziene verboden zijn eveneens toepasselijk op de zelfstandige beroepen.	2		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.	4	2	1	7	4
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.	11	1	2	3	4
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 ontzeggen 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.	2	1	2	2	1
Wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen (dienstencheques) art 10quinquies 9d 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			

5. In de bestrijding van arbeid gerelateerde discriminatie zoekt de Vlaamse Sociale Inspectie naar nieuwe vormen van handhaving. Klachten en meldingen krijgen steeds bijzondere aandacht. Daarnaast initieert de Vlaamse Sociale Inspectie zelf een aantal controlerondes. Zo was er bijvoorbeeld in 2017 een grote ronde quickscans bij dienstencheque-ondernemingen en in 2018 een controleronde bij uitzendbureaus. In

2019 werd een controlerende gelanceerd vertrekkende van concrete vacatures bij uitzendbureaus waarbij het volledige selectieproces onder de loep werd genomen.

6. Er werden in 2019 21 dossiers opgestart naar aanleiding van een klacht of melding.
7. De bestrijding van arbeid gerelateerde discriminatie blijft een prioriteit voor de Vlaamse Sociale Inspectie. Gelet op de huidige bevoegdheden zijn de vooropgestelde doelstellingen een adequate vertaling van deze ambitie waarbij de aan controle onderhevige sectoren op regelmatige basis bezocht worden door de Vlaamse Sociale Inspectie.