

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 195

van **AN MOERENHOUT**

datum: 11 januari 2022

aan **HILDE CREVITS**

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

Seksueel geweld en pestgedrag tegen lgbtqi+-personen op het werk - Preventie en sensibilisering

Lgbtqi+-personen hebben meer kans op geweld, seksueel grensoverschrijdend gedrag, discriminatie en pestgedrag op het werk.

1. Welke maatregelen neemt de Vlaamse Regering om dit gedrag tegen te gaan om zo de integriteit en het welzijn van lgbtqi+-personen optimaal te beschermen?
2. Welke sensibiliseringscampagnes voert de regering uit, specifiek gericht op de werkvloer?



**Vlaams
Parlement**

HILDE CREVITS

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

ANTWOORD

op vraag nr. 195 van 11 januari 2022

van **AN MOERENHOUT**

1. De preventie van pesten en ander grensoverschrijdend gedrag op het werk is een specifiek onderdeel van het preventiebeleid inzake psychosociale belasting (welzijn op het werk), wat tot de bevoegdheidsmaterie van de federale minister van werk behoort. Het voorkomen van pesten en grensoverschrijdend gedrag op het werk is of kan verder een onderdeel zijn van een beleid waarbij organisaties en ondernemingen werkstress proberen aan te pakken en een positief klimaat trachten te scheppen voor werkbaar werk. Als Vlaams minister van werk geef ik onder andere via het actieplan werkbaar werk impulsen aan het werkbaar maken en houden van werk. Hiermee wil ik werkgevers, werknemers, zelfstandig ondernemers, ondernemingen, organisaties en sectoren inspireren en ondersteunen. Dit actieplan bevat geen specifieke acties inzake de preventie van pesten of ander grensoverschrijdend gedrag op het werk, maar de algehele aandacht voor werkbaar werk kan dit wel onrechtstreeks mee ondersteunen. Ook met de nieuwe sectorconvenants tracht ik de sectoren in hun werkzaamheden met betrekking tot werkbaar werk te ondersteunen.

Daarnaast voer ik een beleid gericht op het bestrijden van discriminatie. Sectoren zijn voor mij hierin belangrijke partners. Via de addenda non-discriminatie en inclusie 2020-2021 bied ik extra ondersteuning voor de sectoren zodat zij een versnelling hoger kunnen schakelen op vlak van de bestrijding van discriminatie en het verhogen van inclusie. Ik leg ten aanzien van de sectoren geen specifieke acties op die ondernomen dienen te worden. Het zijn de sectoren zelf die op basis van een analyse van hun sectorale uitdagingen acties aandragen, ontwikkelen en uitrollen. Sectoren kunnen daarbij zowel generieke acties als specifieke acties (voor specifieke doelgroepen, of inspelend op specifieke discriminatiemechanismen of ervaren drempels) op het touw zetten. Met de extra ondersteuning, geboden via de addenda non-discriminatie en inclusie, kunnen de sectoren sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties opnemen. Daarnaast kunnen ze ook een monitoringsoefening om discriminatie in hun sector beter in kaart te brengen ondernemen. Ik reikte hen hiertoe een methodiek aan, ontwikkeld door experts (zie: [Het terugdringen van arbeidsmarkt-discriminatie in de Vlaamse sectoren. Academische visie en instrumenten | Vlaanderen.be](#)). Deze methodiek ondersteunt een oefening waarbij sectoren vanuit 1) een brede risicoanalyse diverse discriminatiegronden onder de loep kunnen nemen en 2) een correspondentietest kunnen uitvoeren die toelaat om met betrekking tot een beperktere set van discriminatiegronden discriminerend gedrag op de arbeidsmarkt te meten. De methodiek biedt aan sectoren een mogelijk kader om in te zoomen op de situatie van lgbtqi+-personen en om een analyse te maken op vlak van het voorkomen van discriminatie ten aanzien van lgbtqi+-personen. Niet alle discriminatiegronden zullen evenwel door de sectoren even grondig aan bod kunnen komen. Belangrijk om aan te stippen in deze is dat de monitoringsoefening een cyclische beweging is waarbij sectoren gaandeweg meer informatie kunnen verzamelen en/of gaandeweg meerdere discriminatiegronden diepgaander kunnen verkennen. Ik wil vooral deze systematiek op gang brengen: een systematiek waarbij de situatie in kaart gebracht wordt en waarop vervolgens actie ondernomen wordt.

2. Op regelmatige basis breng ik, in een samenwerking met de sociale partners en de Stichting Innovatie en Arbeid (StIA), werkbaar werk onder de aandacht. Zo brachten

we bijvoorbeeld de werkbaarheidscheque en de website werkbaarwerk.be in 2021 via een gezamenlijke communicatie extra in beeld. Van hieruit (zowel vanuit de werkbaarheidscheque als de website) blijven we sensibiliserend werken.

Sensibilisering op vlak van non-discriminatie vertrekt dan weer vanuit de sectoren. In het kader van de addenda non-discriminatie en inclusie 2020-2021 ondernemen heel wat sectoren sensibiliserende en informerende acties om de thematiek van non-discriminatie dichterbij ondernemingen en werkvloeren te brengen. Heel wat sectoren werken hier ook rond samen, daarbij ondersteund door de intersectorale adviseur die werkzaam is bij de SERV. Zo wordt er onder andere toegewerkt naar een dag van de inclusie die in het najaar van 2022 georganiseerd zal worden. Ook zullen diverse sensibiliseringsvideo's in de aanloop naar dit event gelanceerd worden.