

ingediend op **1742** (2022-2023) – Nr. 2
1 februari 2024 (2023-2024)

Verslag

namens de Commissie voor Economie,
Werk, Sociale Economie, Wetenschap en Innovatie
uitgebracht door Els Sterckx

over de conceptnota voor nieuwe regelgeving

van Stephanie D'Hose, Freya Perdaens, Orry Van de Wauwer,
Imade Annouri en Maxim Veys

over het realiseren
van inclusieve werkvloeren voor werknemers
die tot de lgbti+-gemeenschap behoren

Documenten in het dossier:

1742 (2022-2023) – Nr. 1: Conceptnota voor nieuwe regelgeving + Addendum

Samenstelling van de Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Wetenschap en Innovatie:

Voorzitter: Robrecht Bothuyne.

Vaste leden:

Allessia Claes, Maaïke De Vreese, Andries Gryffroy, Rita Moors, Axel Ronse;

Yves Buysse, Ilse Malfroot, Els Sterckx;

Robrecht Bothuyne, Kurt Vanryckeghem;

Maurits Vande Reyde, Bart Van Hulle;

Meyrem Almaci, Imade Annouri;

Thijs Verbeurgt.

Plaatsvervangers:

Annick De Ridder, Maarten De Veuster, Philippe Muyters, Elke Sleurs, Tine van der Vloet;

Kristof Slagmulder, Klaas Sloomans, Wim Verheyden;

Stijn De Roo, Loes Vandromme;

Steven Coenegrachts, N.;

Johan Danen, Björn Rzoska;

Els Robeyns.

Toegevoegde leden:

Kim De Witte.

INHOUD

1. Toelichting	4
1.1. Werkvloeren	4
1.2. Waarom inclusievere werkvloeren?	4
1.3. Beleidsvoorstellen	5
1.4. Samenwerken met het federale niveau	6
2. Bespreking	6
Gebruikte afkortingen	8

Bijlage: zie de [dossierpagina](#) van dit document op www.vlaamsparlement.be

De Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Wetenschap en Innovatie behandelde op 18 januari 2024 de conceptnota voor nieuwe regelgeving van Stephanie D'Hose, Freya Perdaens, Orry Van de Wauwer, Imade Annouri en Maxim Veys over het realiseren van inclusieve werkvloeren voor werknemers die tot de lgbti+-gemeenschap behoren.

De getoonde presentatie is terug te vinden op de [dossierpagina](#) van dit document op www.vlaamsparlement.be.

1. Toelichting

Stephanie D'Hose stelt dat de conceptnota werd ingediend door leden van zowel de meerderheid als van de oppositie. Dat toont het belang van het onderwerp van de conceptnota aan.

1.1. Werkvloeren

Een werkvloer is niet alleen functioneel. Het is meer dan een plaats om geld te verdienen, het is ook een sociale ontmoetingsplaats.

De werkvloer weerspiegelt het maatschappelijke denken maar niet noodzakelijk de maatschappelijke realiteit. Uit cijfers blijkt dat 19 procent van de Vlamingen hun geaardheid of genderidentiteit verbergt voor de collega's. 51 procent van de lgbti+-werknemers heeft zich maar gedeeltelijk geout op de werkvloer. Dat terwijl 30 procent van de Belgen zich als niet-hetero identificeert.

België staat samen met Denemarken op de tweede plaats in de ILGA-Europe Rainbow Index en daar mag men trots op zijn. Malta bekleedt met voorsprong de eerste plaats.

Uit een ander onderzoek blijkt dat België het land is met de beste professionele vooruitzichten voor lgbti+-personen in de Europese Unie. Een werkpunt is wel 'workplace equality', waarvoor België een score heeft van 7,6 op 10. Dat is niet slecht maar er is zeker nog verbetering mogelijk om tot inclusievere werkvloeren te komen.

Op basis van die vaststellingen hebben de indieners de conceptnota opgesteld en ingediend.

1.2. Waarom inclusievere werkvloeren?

Het coming-outdilemma speelt nog. Weinig lgbti+-werknemers zijn volledig open op de werkvloer: 37 procent van de homomannen en 32 procent van de lesbische vrouwen durft open te zijn en van de transpersonen maar 20 procent. Bij de biseksuele mannen en vrouwen daalt het percentage onder de 10 procent.

Geaardheid of genderidentiteit verbergen, kan een bewuste en persoonlijke keuze zijn en daar hebben de indieners alle begrip voor. Maar het kan ook uit angst zijn dat men zich niet wil outen en dat moet worden vermeden. De coming-out wordt ook vaak uitgesteld tot men als werknemer ergens langer aan de slag is. Dat kan leiden tot vermijdingsstrategieën zoals het vermijden van gesprekken en activiteiten met de collega's. Het kan ook leiden tot genderstereotiep gedrag in plaats van volledig zichzelf te (kunnen) zijn.

Intersecties zorgen voor extra uitdagingen, bijvoorbeeld genderidentiteit en migratieachtergrond.

Een volgende reden waarom de indieners pleiten voor inclusievere werkvloeren is dat de toegang tot de werkvloer voor iedereen gelijk moet zijn. Uit onderzoek blijkt evenwel dat 7 procent van de lgbti+-gemeenschap discriminatie ervaart bij aanwerving.

Uit alle onderzoek blijkt bovendien dat open kunnen zijn op de werkvloer leidt tot meer tevredenheid en welzijn en een betere werksfeer. Ook de zogenaamde 'allies', de medestanders van de regenbooggemeenschap die niet per se tot die gemeenschap behoren, appreciëren inclusie op de werkvloer.

Een inclusievere werkvloer is ook een goede zaak voor de werkgevers. Een inclusieve ondernemer bereikt meer sollicitanten en dat is een belangrijk pluspunt in tijden van een krappe arbeidsmarkt. Het initiatief Open for Business toont bovendien aan dat er een sterke correlatie is tussen inclusieve werkvloeren en verbeterde prestaties van economieën, bedrijven en werknemers. Uit een onderzoek van McKinsey blijkt dat bedrijven die inzetten op genderdiversiteit en etnische en culturele diversiteit bovengemiddelde financiële resultaten halen.

Stephanie D'Hose besluit dat inclusievere werkvloeren een win-win-winsituatie zijn. Het is een winst voor de werknemers uit de regenbooggemeenschap, voor de medestanders van de regenbooggemeenschap en voor de werkgevers.

1.3. Beleidsvoorstellen

De indieners formuleren in de conceptnota ook concrete beleidsvoorstellen. Een eerste aanbeveling is die voor extra wetenschappelijk onderzoek, bijvoorbeeld over de reden waarom maar 51 procent van de lgbti+-werknemers zich maar gedeeltelijk out op de werkvloer. De indieners stellen voor dit toe te voegen aan het VIONA-onderzoeksprogramma en te bekijken of er mogelijkheden zijn voor ESF-middelen voor dit soort wetenschappelijk onderzoek.

De indieners stellen vast dat er geen structurele stem voor lgbti+ is in de commissie Diversiteit van de SERV. Ze pleiten ervoor om een vertegenwoordiger van een organisatie zoals çavaria op te nemen in de commissie Diversiteit. Dat kan helpen om een regenboogreflex te creëren bij het beoordelen van beleidsvoorstellen.

VDAB is een partner bij het streven naar een inclusieve werkvloer. Bij het publiceren van vacatures moet de dienst erover waken dat die inclusief zijn maar VDAB moet ook sensibiliseren en zelf goede praktijken ter beschikking stellen. Als grote organisatie moet VDAB ook zelf een inclusief personeelsbeleid voeren. In de raad van bestuur moet het gesprek worden aangegaan met de sociale partners die daarin zetelen.

Voor het realiseren van inclusieve werkvloeren op bedrijfsniveau maken de indieners het onderscheid tussen enkele quickwins, als eerste versnelling, en structurele ingrepen. Voorbeelden van quickwins zijn inclusieve vacatures, genderneutraal communiceren en de juiste voornaamwoorden gebruiken, genderinclusief sanitair enzovoort.

De structurele ingrepen op bedrijfsniveau kunnen starten met een duidelijke visie in het bedrijfscharter en het aannemen van een non-discriminatiebeleid en antipestbeleid, voor zover die nog niet aanwezig zijn. Bedrijven kunnen een lgbti+-netwerk oprichten en personeelsbevragingen houden.

Bedrijven kunnen daarbij een beroep doen op externe expertise. Die is aanwezig bij organisaties zoals çavaria en het vormings- en trainingscentrum KLIQ. Dat kan concreet gebeuren in een drietrapsaanpak: het uitvoeren van een inclusiescan en een nulmeting, het opstellen van een begeleidingsplan op maat gevolgd door een trajectbegeleiding en vorming voor een goede implementatie.

Een ideaal instrument voor het realiseren van meer inclusieve werkvloeren is dat van de sectorconvenants. Er is al een addendum non-discriminatie en de indieners pleiten ervoor dit uit te breiden naar lgbti+.

1.4. Samenwerken met het federale niveau

Op het federale niveau is er de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Die Welzijnswet is bijna dertig jaar oud en sindsdien is er veel veranderd op de werkvloer zoals bijvoorbeeld de stijging van het aantal burn-outs. Ook diversiteit is nu een belangrijker thema dan dertig jaar geleden. Een actualisering van de Welzijnswet is volgens de indieners nodig.

In mei 2022 werd het federale actieplan voor een lgbti+-vriendelijk België voorgesteld. Aanvankelijk zou het actieplan een interfederale opzet krijgen maar voor de bevoegde staatssecretaris was het belangrijk dat snel een plan kon worden aangenomen voor de federale kwesties. Voor de indieners van de conceptnota is het belangrijk dat de Vlaamse Regering de hand blijft reiken voor een samenwerking en afstemming tussen de beleidsniveaus. Ze vragen overleg tussen de Vlaamse en federale minister van Werk over het thema inclusieve werkvloeren.

Stephanie D'Hose concludeert dat samenwerking nodig is tussen de beleidsniveaus en op de werkvloer. Ze dankt de mede-indieners voor de constructieve medewerking over meerderheid en oppositie heen.

2. Bespreking

Maxim Veys stelt dat ook de Vooruitfractie tevreden is dat over de partijgrenzen en de grenzen van meerderheid en oppositie heen kan worden samengewerkt over dit thema. In de Commissie voor Binnenlands Bestuur, Gelijke Kansen en Inburgering gaat het vaak over aanvaarding en mentaliteitswijziging. Daarvoor kan er geen decreet worden opgesteld, het is iets dat gestaag moet groeien. Veel bedrijven streven al naar een regenboogvriendelijk imago maar dat blijft vaak steken in de marketing terwijl het ook op de werkvloer moet gebeuren. Iedereen moet zich goed kunnen voelen op het werk. Gelukkige werknemers die veilig zichzelf kunnen zijn, zorgen voor een betere werksfeer, een beter draaiende economie en een betere samenleving. De fractie kan ook niet aanvaarden dat iemand zijn identiteit moet verbergen uit schrik om niet aanvaard of om ontslagen te worden.

De idee van de conceptnota komt van een ontmoeting van verschillende parlementsleden met çavaria in het Vlaams Parlement. Maxim Veys herhaalt tevreden te zijn met deze constructieve samenwerking en hoopt dat ze kan worden voortgezet.

Ook *Freya Perdaens* dankt de andere indieners voor de goede samenwerking. In de huidige krappe arbeidsmarkt zoeken de werkgevers meer werknemers dan er sollicitanten zijn. Werknemers hebben nu vaak de luxe dat ze kunnen kiezen voor een werkgever die bij hen past, die inclusief is en waarbij ze zich goed kunnen voelen. Wie zich goed voelt op de werkvloer zal zich ook beter inzetten. Werkgevers zijn gefocust op het voeren van hun zaak. De taak van het Vlaams Parlement kan dan zijn om te helpen invulling te geven aan de blinde vlekken. De conceptnota duidt die blinde vlekken aan. Wie niet zichzelf kan zijn op de werkvloer en zich niet durft te uiten onder collega's kan worden gehinderd bij het uitoefenen van zijn taak in het bedrijf. De conceptnota zet deze problematiek op de politieke agenda. Als het nodig is dat iedereen aan de slag gaat, moet de werkvloer ook openstaan voor iedereen.

De voorliggende nota gaat in op de inclusie van de regenbooggemeenschap. De N-VA-fractie ziet dat graag nog breder: iedereen moet zich goed voelen op het werk, zowel de lgbti+-personen als alle andere Vlamingen.

Stijn De Roo spreekt namens de cd&v-fractie zijn appreciatie uit voor de conceptnota, waaraan de fractie heeft meegewerkt. Het is goed dat het thema in het parlement wordt besproken en dat daarover kan worden samengewerkt over de grenzen van meerderheid en oppositie heen.

Robrecht BOTHUYNE,
voorzitter

Els STERCKX,
verslaggever

Gebruikte afkortingen

ESF	Europees Sociaal Fonds
ILGA	International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association
SERV	Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VIONA	Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwerk Arbeidsmarktreportering