

**05** Vraag van Anja Vanrobaeys aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Meldingen van genderdiscriminatie/seksuele intimidatie op de werkvloer" (55036884C)

**05** Question de Anja Vanrobaeys à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Les plaintes pour discrimination de genre/intimidation sexuelle sur le lieu de travail" (55036884C)

**05.01** **Anja Vanrobaeys** (Vooruit): Mevrouw de voorzitter, ik verwijs naar mijn schriftelijke vraag.

*Mijnheer de minister, het aantal klachten op basis van genderdiscriminatie bij het Instituut voor gelijkheid van mannen en vrouwen is vorig jaar opnieuw toegenomen ten opzichte van 2021. De meeste klachten, zo'n 32 %, hebben te maken met discriminatie op het werk. Daarvan houden bijna 40 % van de meldingen verband met ouderschap. Hoewel zwangerschap en moederschap nog steeds het gros van deze meldingen uitmaken, vallen ook andere criteria, zoals borstvoeding, vaderschap, co-ouderschap, adoptie en medisch begeleide voortplanting onder deze discriminatiegrond sinds de uitbreiding van de Genderwet in 2020. Het Instituut geeft wel aan dat van deze meldingen 17 % afkomstig is van mannen, wat wijst op een mentaliteitswijziging dat mannen meer betrokken zijn bij het gezinsleven. Het aantal meldingen van seksuele intimidatie op de werkplek, dat in 2021 aanzienlijk was gestegen, blijft nu op hetzelfde niveau.*

*Mijn vragen:*

*Heeft u reeds kennisgenomen van die cijfers? Hoewel er reeds een pak maatregelen genomen zijn, blijft genderdiscriminatie in de praktijk nog*

**05.01** **Anja Vanrobaeys** (Vooruit):

*Le nombre de plaintes pour discrimination sur la base du genre déposées auprès de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) a une nouvelle fois augmenté l'année dernière. De nombreuses plaintes ont trait à la parentalité.*

*Le ministre a-t-il pris connaissance des chiffres? Quelles mesures propose-t-il? Va-t-il se mettre au travail en s'inspirant des recommandations de l'IEFH?*

*steeds hardnekkig aanwezig. Welke concrete maatregelen stelt u voor zodat iedereen zich aanvaard en veilig kan voelen op de werkplek? Hoewel de ratificatie van het IAO-verdrag 190 formeel gezien geen specifieke aanpassingen vereist in het al uitgebreide Belgische nationale recht, kan het beleid altijd worden verbeterd. In die optiek deed het Instituut in zijn advies nr. nr.2021-R/001 een aantal voorstellen om de genderdimensie beter op te nemen in het wettelijk kader welzijn op het werk. Ook de sociale partners gaven eerder al aan open te staan voor verbeteringen, als die hen ter advies worden voorgelegd. Zijn hiertoe al initiatieven genomen? Zal u aan de slag gaan met die aanbevelingen van het Instituut?*

**05.02** Minister **Pierre-Yves Dermagne**: Ik heb kennisgenomen van de cijfers en de aanbevelingen.

Er werd al gevolg gegeven aan een aantal van die aanbevelingen. Ten eerste werden zeer recent zowel de federale antidiscriminatie wetten alsook de welzijnswet aangepast om tegemoet te komen aan de uitspraak in de zaak-Hakelbracht. Door die wetswijzigingen werd de bescherming tegen represailles van getuigen en slachtoffers van discriminatie verbeterd.

Ten tweede werd het koninklijk besluit betreffende het welzijn op het werk van dienstboden en huispersoneel gepubliceerd. De welzijnswet en de codex over het welzijn op het werk zijn voortaan dus van toepassing op die preciaire werknemers.

Ten derde beveelt het Instituut ook aan het onderzoek en het overleg over die thematiek te versterken. In dit kader verwijs ik naar het federaal actieplan Mentaal Welzijn op het Werk. In dat actieplan staan verschillende initiatieven om het mentaal welzijn op het werk te optimaliseren. Er wordt eveneens een dataminingproject uitgevoerd om over gegevens te kunnen beschikken om de evolutie van de arbeidsomstandigheden, alsook de psychosociale risico's, te volgen.

Naast de kwestie van welzijn op het werk heb ik er ook voor gezorgd dat de Europese richtlijn work-lifebalance ambitieus wordt omgezet, in het bijzonder door een betere bescherming van vrouwelijke werknemers met preciaire contracten.

Tot slot zal de volgende werkgelegenheidsconferentie, die ik elk jaar organiseer, gericht zijn op discriminatie van vrouwelijke werknemers.

**05.02** **Pierre-Yves Dermagne**, ministre: Il a été donné suite à plusieurs recommandations.

Très récemment, les lois fédérales de lutte contre les discriminations, ainsi que la loi relative au bien-être au travail ont été modifiées afin de se conformer à une décision judiciaire et de protéger les témoins et les victimes de discrimination contre les représailles. En outre, la loi relative au bien-être s'applique désormais également aux domestiques et au personnel de maison.

L'IEFH demande de procéder à davantage d'investigations et de concertations. Le plan d'action relatif au bien-être mental au travail contient différentes initiatives visant à optimiser le bien-être mental sur le lieu de travail. Un projet d'exploration des données doit nous permettre d'assurer un suivi de l'évolution des conditions de travail. La transposition de la directive européenne sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée est ambitieuse.

La prochaine conférence sur l'emploi traitera de la discrimination à l'égard des femmes dans le milieu professionnel.

**05.03** **Anja Vanrobaeys** (Vooruit): Mijnheer de minister, ik dank u voor het antwoord. Een aantal verbeteringen in de wetgeving en het federaal actieplan waren mij al bekend. Ik kijk ook uit naar de werkgelegenheidsconferentie. Vanmorgen vond hier een hoorzitting plaats over fertiliteitsbehandelingen en de discriminatie ter zake. Naast verbeteringen aan de wetgeving was er ook de vaststelling dat dit nog steeds een taboe is, dat het een heikel gespreksonderwerp is en dat het moeilijk is om echt iets op de werkvloer te veranderen. Ik hoop dus dat de werkgelegenheidsconferentie dat thema wat meer in de kijker zet, dat men het taboe doorbreekt, dat het bespreekbaar wordt en dat wij echt aan verandering kunnen werken.

**05.03** **Anja Vanrobaeys** (Vooruit): J'espère que la conférence pour l'emploi dédiée à la discrimination des femmes brisera les tabous et permettra d'aborder les thèmes épineux. Je trouve que les chiffres sont hallucinants. Il semblerait que, en 2023, la parentalité soit encore un motif d'exclusion du marché de l'emploi.

Ik vind de cijfers van het aantal aanmeldingen echt hallucinant. Het gaat onder meer om genderdiscriminatie en ouderschap, allemaal zaken die evident zijn. Het is 2023, maar dat is blijkbaar nog altijd een reden om mensen van werk uit te sluiten.

*L'incident est clos.*

*Het incident is gesloten.*