

**DO 2014201503023**

**Vraag nr. 217 van mevrouw de volksvertegenwoordiger Evita Willaert van 11 mei 2015 (N.) aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel:**

*Het tegengaan en voorkomen van seksisme op het werk.*

Uit een bevraging van de VRT en "Knack" bij 1 000 Vlamingen die op 29 april 2015 werd gepubliceerd blijkt dat seksisme op het werk nog lang niet is uitgeroeid. Bijna vier op de tien vrouwen kreeg er al mee te maken.

Slechts een minderheid doet er verder iets mee. Deze enquête, maar ook de getuigenissen naar aanleiding van de actie "Wij overdrijven niet", leggen de pijnpunten opnieuw bloot.

**DO 2014201503023**

**Question n° 217 de madame la députée Evita Willaert du 11 mai 2015 (N.) au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur:**

*La répression et la prévention du sexisme au travail.*

Il ressort d'une enquête de la VRT et "Knack", effectuée auprès de 1 000 Flamandes et publiée le 29 avril 2015, que le sexisme au travail est encore loin d'être éradiqué. Quatre femmes sur dix y ont déjà été confrontées.

Seule une minorité des victimes entreprennent des démarches. Cette enquête ainsi que les témoignages de victimes dans le cadre de l'action "Nous n'exagérons pas" mettent à nouveau en lumière les problèmes rencontrés dans ce domaine.

Vorig jaar werd de seksismewet aangenomen. De bedoeling ervan is zeker goed, maar met een strafwet alleen gaan we problemen als seksisme op het werk niet oplossen. Daarvoor hebben we een mentaliteitsverandering nodig, en om dat te realiseren zie ik een belangrijke rol voor de sociale partners. Het zijn zij die binnen een bedrijf of organisatie grenzen kunnen trekken: tot daar en niet verder

Een code tegen seksisme en intimidatie op de werkvloer kan verschillen van organisatie tot organisatie. We kennen het voorbeeld van een grote organisatie waar na een incident werd beslist een code te verspreiden. Op geregelde tijdstippen worden medewerkers daar aan herinnerd. Zo weet iedereen waaraan zich te houden.

Alleen zo krijg je een cultuuromslag, zodat je niet steeds weer brandjes hoeft te blussen. Zo'n code kan van organisatie tot organisatie verschillen. Ze duidt een mechanisme aan dat in werking kan treden als er iets fout loopt.

Bijvoorbeeld een vertrouwenspersoon die je kunt aanspreken als je vindt dat je het slachtoffer bent geworden van seksisme of *harassment*. Het moet iemand zijn die vlot aanspreekbaar is. Niet zoals de officiële vertrouwenspersonen in sommige bedrijven, die bijna niemand kent.

Voor alles moet worden voorkomen dat slachtoffers van seksistische opmerkingen of ongewenst gedrag zich schuldig en verantwoordelijk voelen voor wat hen overkomt.

1. Bent u zich bewust van de problematiek?
2. Deelt u mijn mening dat dit iets is dat op de agenda moet worden geplaatst in organisaties en bedrijven, zowel door de overheid als door de sociale partners?
3. Wat denkt u van een code, zoals hierboven beschreven?
4. Welke acties hebben u en uw collega's hier rond reeds ondernomen en welke acties overweegt u nog te ondernemen?

**Antwoord van de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel van 23 juni 2015, op de vraag nr. 217 van mevrouw de volksvertegenwoordiger Evita Willaert van 11 mei 2015 (N.):**

La loi anti-sexisme a été adoptée l'an passé. Nul doute que la philosophie qui la sous-tend est louable mais une loi pénale seule ne résoudra pas des problèmes tels que le sexisme. Il faudra un changement de mentalité dans la réalisation duquel les partenaires sociaux ont à mon sens un rôle important à jouer en définissant au sein d'une entreprise ou d'une organisation des limites à ne franchir sous aucun prétexte.

Le code de lutte contre le sexisme et l'intimidation sur le lieu de travail peut varier d'une organisation à l'autre. L'on peut ainsi citer l'exemple d'une grande organisation où, après un incident, il a été décidé de diffuser un tel code dont l'existence est régulièrement rappelée à tous les collaborateurs. Chacun sait ainsi ce qu'il peut et ne peut pas faire.

C'est le seul moyen d'induire une mutation culturelle qui évitera de devoir résoudre sans arrêt des problèmes ponctuels. Un tel code peut varier d'une organisation à l'autre. Il définit un mécanisme susceptible de s'enclencher en cas de dysfonctionnement.

Il peut s'agir par exemple d'une personne de confiance à laquelle peut s'adresser celui ou celle qui estime avoir été victime de sexisme ou de harcèlement. Cette personne doit être aisément accessible, ce que ne sont pas dans certaines entreprises les personnes de confiance officielles, que presque personne ne connaît.

Il importe avant tout d'éviter que des victimes d'observations à caractère sexiste ou de harcèlement sexuel se sentent coupables et responsables de ce qui leur arrive.

1. Êtes-vous conscient de ce problème?
2. Estimez-vous comme moi que cette question devrait être inscrite à l'ordre du jour dans les organismes et les entreprises, tant par les pouvoirs publics que par les partenaires sociaux?
3. Que pensez-vous d'un code tel que celui décrit ci-dessus?
4. Quelles actions vos collègues et vous-même avez-vous déjà entreprises ou envisagez-vous d'entreprendre?

**Réponse du vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur du 23 juin 2015, à la question n° 217 de madame la députée Evita Willaert du 11 mai 2015 (N.):**

1. In het artikel van *Knack* wordt er voornamelijk aandacht besteed aan gedragingen die onder de noemer van seksuele intimidatie en intimidatie op basis van geslacht op de werkvloer vallen. Artikel 7 van de "Genderwet" (wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen) stelt dat de bepalingen uit deze wet niet van toepassing zijn op (seksuele) intimidatie op het gebied van arbeidsbetrekkingen. Dan zijn de diensten bevoegd die instaan voor welzijn op het werk.

Het is de "Welzijnswet" van 4 augustus 1996 die voor slachtoffers van seksuele intimidatie of intimidatie op basis van geslacht op het werk van toepassing is. Deze problematiek vormt een onderdeel van de regelgeving over psychosociale risico's op het werk:

- wijziging van de wet van 4 augustus 1996 (Welzijnswet)
- door de wet van 28 februari 2014
- en 28 maart 2014 (publicatie *Belgisch Staatsblad*, 28 april 2014)
- en
- vervanging van koninklijk besluit van 17 mei 2007
- door koninklijk besluit van 10 april 2014 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk; in werking getreden op 1 september 2014.

De Genderwet en Welzijnswet definiëren (seksuele) intimidatie of ongewenst (seksueel) gedrag op het werk als elke vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag dat met het geslacht verband houdt of met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft de waardigheid van een persoon aan te tasten of een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie te creëren (artikel 5, 10°, Genderwet, artikel 32ter, 3°, Welzijnswet).

Sinds de inwerkingtreding van de "Seksismewet" (wet van 22 mei 2014 ter bestrijding van seksisme in de openbare ruimte) kan er echter geargumenteed worden dat seksistisch gedrag op het werk strafbaar is. Gezien de recentheid van deze wet is er nog geen rechtspraak die hierop wijst.

2. Werknemers met klachten over ongewenst seksueel gedrag op het werk kunnen terecht bij de vertrouwenspersoon of bij de preventieadviseur psychosociale aspecten. De coördinaten van de vertrouwenspersoon en de preventieadviseur psychosociale aspecten (of van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk waarvoor hij werkt) moeten worden opgenomen in het arbeidsreglement.

1. L'article publié dans *Knack* s'intéresse principalement aux comportements que l'on peut ranger sous le dénominateur de harcèlement sexuel et de harcèlement fondé sur le sexe sur le lieu de travail. L'article 7 de la "Loi sur le genre" (loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes) stipule que les dispositions de ladite loi ne sont pas applicables en cas de harcèlement (sexuel) dans les relations de travail. Dans un tel cas, ce sont les services en charge du bien-être au travail qui sont compétents.

C'est la "Loi sur le bien-être" du 4 août 1996 qui s'applique aux victimes de harcèlement sexuel ou de harcèlement fondé sur le sexe sur le lieu de travail. Cette problématique est une des composantes de la réglementation sur les risques psychosociaux au travail:

- modification de la loi du 4 août 1996 (Loi sur le bien-être)
- par la loi du 28 février 2014
- et du 28 mars 2014 (publication *Moniteur belge*, 28 avril 2014)
- et
- remplacement de l'arrêté royal du 17 mai 2007
- par l'arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail, entré en vigueur le 1er septembre 2014.

La Loi sur le genre et la Loi sur le bien-être définissent le harcèlement (sexuel) au travail comme tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (article 5, 10°, Loi sur le genre, article 32ter, 3°, Loi sur le bien-être).

Depuis l'entrée en vigueur de la "Loi sur le sexisme" (loi du 22 mai 2014 tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public), on peut toutefois argumenter qu'un comportement sexiste au travail est punissable. Cette loi étant assez récente, il n'y a pas encore de jurisprudence allant dans ce sens.

2. Les travailleurs rencontrant des problèmes de harcèlement sexuel au travail peuvent s'adresser aux personnes de confiance ou au conseiller en prévention aspects psychosociaux. Les coordonnées des personnes de confiance ou du conseiller en prévention aspects psychosociaux (ou du service externe pour la prévention et la protection au travail pour lequel il travaille) doivent figurer dans le règlement de travail. C'est une obligation qui incombe à l'employeur.

Dit is een verplichting van de werkgever. Indien de werkgever deze verplichting niet nakomt, kunnen de preventieadviseur van de interne dienst, een vakbondsafgevaardigde, de preventieadviseur-arbeidsgeenesheer of de maatschappelijk assistent(e) de werknemer helpen om deze informatie te verkrijgen.

Dit thema maakt integraal deel uit van de wetgeving over psychosociale risico's op het werk waarbij de werkgever verplicht wordt een algemene risicoanalyse op te maken waarin onder meer rekening moet gehouden worden met de situaties die aanleiding kunnen geven tot ongewenst seksueel gedrag op het werk, een risicoanalyse uit te voeren van de specifieke arbeidssituatie waarin een gevaar werd vastgesteld en preventiemaatregelen te treffen.

Als een derde van de werknemersvertegenwoordigers in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk dit thema op de agenda plaatst en verzoekt om een risicoanalyse van de specifieke arbeidssituatie, is de werkgever verplicht om deze risicoanalyse uit te voeren.

Bovendien moet de werkgever een interne procedure voorzien waarop werknemers die schade lijden door psychosociale risico's op het werk (waaronder ongewenst seksueel gedrag op het werk) een beroep kunnen doen.

Het slachtoffer van ongewenst seksueel gedrag op het werk (alsook van geweld of pesterijen op het werk) kan aanspraak maken op een forfaitaire schadevergoeding. Dit betekent dat de omvang van de schade, de fout en het causaal verband niet moeten bewezen worden opdat het slachtoffer een vergoeding kan krijgen voor zijn schade.

3. In het kader van hun preventiebeleid betreffende welzijn op het werk kunnen organisaties beslissen om een code tegen intimidatie en seksisme te verspreiden. Dit kan eventueel een resultaat zijn van de preventie-maatregelen waartoe beslist wordt na een risicoanalyse.

Wanneer dergelijk gedrag zich voordoet op de werkplaats dient er ingegrepen te worden, door de diensten die instaan voor het psychosociaal welzijn of door de werkgever zelf. Het niet sanctioneren van dergelijke gedragingen geeft de indruk dat dergelijk gedrag toegelaten is en verhoogt de drempel om dit gedrag te melden. Een toegelijke houding ten aanzien van seksistisch gedrag leidt louter tot het in stand houden van een dergelijke mentaliteit.

4. Werken aan een mentaliteitswijziging ten aanzien van seksistisch gedrag is één van de doelstellingen van het Instituut voor de gelijkheid van mannen en vrouwen (instituut) maar wordt ook door FOD WASO (Werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg) belangrijk geacht.

Si l'employeur ne respecte pas cette obligation, le conseiller en prévention du service interne, un délégué syndical, le conseiller en prévention-médecin du travail ou l'assistant(e) social(e) peuvent aider le travailleur à obtenir cette information.

Ce thème fait intégralement partie de la législation sur les risques psychosociaux au travail qui oblige l'employeur à faire une analyse des risques générale tenant notamment compte des situations qui peuvent donner lieu à du harcèlement sexuel au travail, à réaliser une analyse des risques de la situation de travail spécifique pour laquelle un danger a été constaté et à prendre des mesures de prévention.

Si un tiers des représentants des travailleurs au sein du Comité pour la Prévention et la Protection au travail inscrit ce thème à l'ordre du jour et demande une analyse des risques de la situation de travail spécifique, l'employeur est tenu de réaliser cette analyse des risques.

De plus, l'employeur doit prévoir une procédure interne à laquelle peuvent recourir les travailleurs qui subissent un dommage en raison de risques psychosociaux au travail (entre autres le harcèlement sexuel au travail).

La victime de harcèlement sexuel au travail (ainsi que de violence ou de harcèlement moral au travail) peut prétendre à une indemnisation forfaitaire. Cela signifie que l'ampleur du dommage, la faute et le lien de causalité ne doivent pas être prouvés pour que la victime puisse obtenir une indemnité pour le dommage subi.

3. Dans le cadre de leur politique de prévention concernant le bien-être au travail, les organisations peuvent décider de diffuser un code visant à lutter contre le harcèlement et le sexisme. Ceci peut être une des mesures de prévention décidées après une analyse des risques.

Lorsqu'un tel comportement se produit sur le lieu de travail, les services en charge du bien-être psychosocial ou l'employeur lui-même doivent intervenir. Ne pas sanctionner de tels comportements donne l'impression qu'ils sont admis et cela rend le signalement de tels cas plus difficile. Une attitude indulgente à l'égard du comportement sexiste contribue à faire persister une telle mentalité.

4. Amener un changement de mentalité à l'égard des comportements sexistes est un des objectifs de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes mais c'est également un thème important pour le SPF ETCS (Emploi, travail et concertation sociale).

Het sensibiliseren van mensen draagt ertoe bij dat men een duidelijker beeld krijgt over wat nu precies als seksistisch gedrag wordt ervaren en wat de gevolgen van seksistisch gedrag zijn. De FOD WASO en het Instituut zijn van mening dat seksisme de voedingsbodem is voor heel wat ernstigere gedragingen, zoals discriminatie op basis van geslacht.

In het verleden werden door mijn administratie initiatieven genomen ter sensibilisering en om een mentaliteitswijziging tegen seksisme en discriminatie te promoten.

Een voorbeeld daarvan is de campagne die de FOD WASO in 2012 gefinancierd en gecoördineerd heeft om vrouwen te stimuleren om zich kandidaat te stellen voor de sociale verkiezingen in 2012.

Met deze affichecampagne "Een snor is niet verplicht" riep de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg vrouwen op om zich kandidaat te stellen voor de sociale verkiezingen. Uit een studie van het HIVA bleek dat de kans dat een vrouw zich kandidaat stelt maar half zo groot is als bij mannen. Veel vrouwen twijfelen om zich kandidaat te stellen, terwijl de aanwezigheid van vrouwen in overlegorganen de bijdrage van het vrouwelijk standpunt verzekert en meer genderevenwicht een factor kan zijn in het verminderen van seksisme op de werkvloer.

De affichecampagne werd verspreid in het openbaar vervoer (*banner*), via een radiospot en op facebook. De campagne was ook te zien op affiches, in tijdschriften en op internet. Er werd ook een Facebook-applicatie ontwikkeld die werknemers wees op het belang van de vrouwelijke aanwezigheid op de kieslijsten.

De FOD WASO en Instituut achten het opportuun om werkgevers en werknemers te sensibiliseren. Werknemers moeten weten waar ze terecht kunnen wanneer ze met dergelijk gedrag geconfronteerd worden. Het is belangrijk dat de vertrouwenspersonen en preventieadviseurs seksistisch gedrag niet weglachen of het als niet-problematisch beschouwen.

De AD (Algemene Directie) Humanisering van de Arbeid van de FOD WASO organiseert sinds meer dan tien jaar informatie- en netwerksessies voor vertrouwenspersonen en preventieadviseurs. Het lijkt ons aangewezen om de problematiek van seksisme op de werkvloer volgend jaar extra aandacht te geven. Daarnaast krijgt het thema ook een plaats op de websites ter promotie van respect op het werk: [www.voeljegoodopphetwerk.be](http://www.voeljegoodopphetwerk.be) en [www.respectopphetwerk.be](http://www.respectopphetwerk.be).

Par la sensibilisation, on veut faire comprendre plus clairement ce qui est précisément ressenti comme un comportement sexiste et les conséquences qu'un tel comportement peut avoir. Le SPF ETCS et l'Institut sont d'avis que le sexisme est le terreau de comportements bien plus graves tels que la discrimination fondée sur le sexe.

Par le passé, mon administration a pris des initiatives de sensibilisation et des initiatives visant à promouvoir un changement de mentalité afin de lutter contre le sexisme et la discrimination.

Je citerai pour exemple la campagne que le SPF ETCS a financée et coordonnée en 2012 pour encourager les femmes à poser leur candidature pour les élections sociales de 2012.

Par cette campagne se déclinant par affiches "La moustache n'est pas obligatoire", le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale appelait les femmes à poser leur candidature pour les élections sociales. Une étude de l'HIVA avait fait apparaître que la probabilité qu'une femme soit candidate était deux fois moindre que pour un homme. De nombreuses femmes hésitent à poser leur candidature, alors que la présence de femme dans les organes de concertation garantit d'apporter un point de vue féminin et qu'un plus grand équilibre des genres peut être un facteur de réduction du sexisme sur les lieux de travail.

La campagne a été diffusée dans les transports en commun (*banner*), via un spot à la radio et sur Facebook. La campagne a également été visible sur des affiches, dans des revues et sur internet. Une application Facebook a également été développée pour attirer l'attention des travailleuses sur l'importance de la présence de femmes sur les listes.

Le SPF ETCS et l'Institut estiment opportuun de sensibiliser les employeurs et les travailleurs. Les travailleurs doivent savoir à qui s'adresser quand ils sont confrontés à un tel comportement. Il est primordial que les personnes de confiance et les conseillers en prévention ne tournent pas en dérision un comportement sexiste ou ne le considèrent comme non-problématique.

La DG (Direction générale) Humanisation du travail du SPF ETCS organise depuis plus de 10 ans des sessions d'information et de réseau pour les personnes de confiance et les conseillers en prévention. Il nous semble indiqué d'accorder une attention particulière l'année prochaine à la problématique du sexisme sur le lieu de travail. Par ailleurs, ce thème est aussi abordé sur les sites web visant à promouvoir le respect au travail: [www.sesentirbienautravail.be](http://www.sesentirbienautravail.be) et [www.respectautravail.be](http://www.respectautravail.be).