

12 Samengevoegde vragen van

- **Anja Vanrobaeys** aan **Pierre-Yves Dermagne** (VEM Economie en Werk) over "De toename van het aantal gevallen van seksuele intimidatie op het werk" (55019237C)
- **Evita Willaert** aan **Pierre-Yves Dermagne** (VEM Economie en Werk) over "Genderdiscriminatie op de arbeidsmarkt" (55019776C)

12 Questions jointes de

- **Anja Vanrobaeys** à **Pierre-Yves Dermagne** (VPM Économie et Travail) sur "L'augmentation du phénomène de harcèlement sexuel au travail" (55019237C)
- **Evita Willaert** à **Pierre-Yves Dermagne** (VPM Économie et Travail) sur "Les discriminations de genre sur le marché de l'emploi" (55019776C)

12.01 **Anja Vanrobaeys** (Vooruit): Mevrouw de voorzitter, mijnheer de minister, deze vraag gaat over de jongste cijfers van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, dat in 2020 opnieuw 9 % meer klachten kreeg op grond van genderdiscriminatie dan in 2019. Het grootste deel van die meldingen, namelijk 40 %, heeft betrekking op het werk. Ook valt op dat het aantal gevallen van seksuele intimidatie stijgt, ondanks het feit dat er veel werd getelewerkt. We zouden denken dat er minder seksuele intimidatie is doordat er minder fysiek contact is, maar dat blijkt helemaal niet het geval te zijn: het aantal meldingen van intimidatie op grond van geslacht stijgt met 17 % en het aantal meldingen van seksuele intimidatie op het werk stijgt met 13 %.

Ik weet dat er een heel arsenaal aan wettelijke middelen bestaat om dergelijke zaken tegen te gaan. Ondanks dat arsenaal zien wij weinig verbetering, althans in bepaalde sectoren. De cijfers tonen aan dat de stijging van meldingen niet algemeen is, maar dat sommige sectoren er gevoeliger voor zijn dan andere.

Ik vind dat wel belangrijk, want dergelijke vormen van seksuele intimidatie tasten ook de gezondheid aan. Men moet zich veilig kunnen voelen op het werk, maar dat kan niet voor wie constant onder druk staat. Voor de indiening van een klacht bestaan er bovendien heel wat drempels. De enquête van het instituut geeft aan dat 83 % van de slachtoffers er niet over praat, noch met collega's, noch met leidinggevenden, en de schuld op zich neemt.

Om al die redenen wil ik u vragen wat er met die cijfers gebeurt.

Mijnheer de minister, de cijfers stijgen al verschillende jaren op rij.

12.01 **Anja Vanrobaeys** (Vooruit): En 2020, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) a à nouveau reçu 9 % de plaintes portant sur des discriminations liées au genre de plus que l'année précédente. Parmi celles-ci, 40 % concernent des signalements au travail, même durant la pandémie de coronavirus. En dépit de l'arsenal de moyens légaux, il y a donc peu d'amélioration. Que fera le ministre de cette constatation et de ces chiffres?

Worden die cijfers besproken met de sociale partners? Wordt er gedacht aan een plan? In het federaal plan *Gender mainstreaming* hebt u gezegd dat u wil inzetten op een verbetering van het welzijn van werknemers. Kan er in die context ook aan deze cijfers aandacht besteed worden?

Tijdens de coronapandemie zijn de cijfers niet verbeterd. Kan er misschien ook, aangezien er een blijvend probleem blijkt te zijn, aangaande telewerk in omkadering voorzien worden omtrent seksuele intimidatie?

12.02 Evita Willaert (Ecolo-Groen): *Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen ontving in 2020 9% meer klachten op grond van genderdiscriminatie dan in 2019. 40 % daarvan speelt zich af op het werk. Deze meldingen gaan voornamelijk over de toegang tot werk (33%), de arbeidsvoorwaarden en verloning (31%) en de beëindiging van de arbeidsrelatie (22%). Meer dan één op de drie ontvangen meldingen (36%) in het domein werk betrof zwangerschap of moederschap. Dit toont aan dat discriminatie op grond van zwangerschap, moederschap of kinderwens nog altijd een structureel probleem vormt. Dit is volstrekt onaanvaardbaar.*

Verder is het opmerkelijk dat ook de meldingen van intimidatie op grond van geslacht alsook over seksuele intimidatie op het werk blijven stijgen (respectievelijk 17% en 13%), ondanks het vele telewerk tijdens de coronacrisis.

In Uw beleidsnota lezen we dat U genderdiscriminatie doeltreffender wil bestrijden middels een grootschalig project in samenwerking met de sociale partners. Verder overweegt U in Uw beleidsnota de invoering van quota, evenals wijzigingen in de wet van 2012 betreffende de gelijke verloning van vrouwen en mannen. U vermeldt ook een doorgedreven toepassing van de bestaande discriminatietests, waarvan we in de commissie van 22 juni 2021 vernamen dat U hiervan volop werk maakt, wat ons uiteraard zeer tevreden stemt.

Op welke manier wil U de strijd tegen discriminatie van vrouwen op de arbeidsmarkt opvoeren? Wat is de stand van zaken betreffende het project dat U samen met de sociale partners wil realiseren om genderdiscriminatie te bestrijden? Overweegt U nog steeds de invoering van quota zoals opgenomen in Uw beleidsnota en zo ja, wat is hiervan de stand van zaken? Welke wijzigingen in de wet van 2012 heeft U precies voor ogen en wat is hiervan de stand van zaken? Werd hiervoor reeds voorbereidend werk gedaan?

Heeft U een verklaring voor de stijging van het aantal meldingen van intimidatie op de werkvloer? Op welke manier wil U dit bestrijden?

Gelet op de relevantie ervan voor deze kwestie; wat is de actuele stand van zaken inzake de bekrachtiging van het IAO-verdrag nr.190 betreffende de uitbanning van geweld en intimidatie in de wereld van werk?

12.03 Minister **Pierre-Yves Dermagne**: *Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen heeft vastgesteld dat het aantal klachten over genderdiscriminatie in 2020 is toegenomen. Om discriminatie op het werk actief te bestrijden, ben ik gestart met een*

12.02 Evita Willaert (Ecolo-Groen): *Comment le ministre compte-t-il intensifier la lutte contre la discrimination des femmes sur le marché de l'emploi? Envisage-t-il l'instauration de quotas, comme le prévoit également son exposé d'orientation politique? Où en est la ratification de la Convention OIT n° 190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail?*

12.03 **Pierre-Yves Dermagne**, ministre: *Pour lutter contre la discrimination au travail, j'ai lancé une réforme du test de discri-*

hervorming van de discriminatietest. Ik heb ook de Nationale Arbeidsraad om advies gevraagd over de omzetting van de richtlijn over het evenwicht tussen werk en privéleven. Een betere balans tussen werk en privéleven voor alle werknemers is van essentieel belang voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Wat de bestrijding van de loonkloof betreft, volg ik van nabij de werkzaamheden rond het voorstel van richtlijn rond loontransparantie. Daarnaast is het huidige wetgevend kader rond welzijn op het werk uitgebreid en biedt het mogelijkheden om seksuele intimidatie in een werkcontext aan te kaarten. De specifieke regels inzake psychosociale risico's zijn bovendien ook onverminderd van toepassing voor werknemers die telewerken, inclusief de risicoanalyse en de actiemiddelen voor werknemers. Daarnaast werk ik samen met mevrouw Schlitz aan de verbetering van de regelgeving voor de bescherming van slachtoffers en getuigen tegen represailles.

We werken verder aan het aannemen van de wet tot de goedkeuring van verdrag nr. 190 van de IAO over geweld en pesteringen. Bij de FOD WASO zijn de verschillende onderdelen van het voorontwerp van wet opgesteld, inclusief de memorie van toelichting. Voor het dossier aan de FOD Buitenlandse Zaken kan worden overgemaakt, moet eerst het advies worden ingewonnen van de inspecteurs van Financiën van de verschillende betrokken FOD's. We wachten nog op het advies van de inspecteur van Financiën bij de FOD Justitie. Het positieve advies van de inspecteur van Financiën bij de FOD WASO is er al. De volgende stap is de goedkeuring vragen van de staatssecretaris voor Begroting. Zodra dit proces is afgerond, wordt het dossier doorgestuurd naar de FOD Buitenlandse Zaken. De vertegenwoordigers van de deelstaten zullen dan ook op de hoogte worden gebracht en een kopie van de toelichting ontvangen, zodat zij verdrag nr. 190 snel ter goedkeuring kunnen voorleggen aan hun respectievelijke parlementen.

12.04 Anja Vanrobaeys (Vooruit): Bedankt voor uw antwoord, mijnheer de minister.

Er is een heel wettelijk arsenaal en we weten welke initiatieven u nog bijkomend neemt om in te zetten, enerzijds om discriminatie te bestrijden via praktijktesten, anderzijds om een beter evenwicht tussen werk en privéleven te brengen, zodat meer vrouwen aan het werk kunnen. Dat is ook belangrijk. Wanneer er meer diversiteit is op het werk is er ook minder intimidatie, volgens de cijfers van het instituut.

Het IAO-verdrag nr. 190 is heel belangrijk omdat dat nog bijkomende tools biedt. Als we dat uitvoeren, kunnen we de wetgeving toch nog wat versterken. Ik had daarover ook al een vraag gesteld aan mevrouw Wilmès, zij verwees mij door naar u. Nu weet ik heel goed wat de stand van zaken is. Vlaanderen heeft het ondertussen ook al geratificeerd. Daar mogen we toch wel een tandje bij zetten om vooruitgang te boeken. Ondertussen is dat verdrag al in werking getreden. We moeten daarin onze voortrekkersrol kunnen blijven spelen.

Het zal vooral ook een mentaliteitswijziging vragen. Iedereen moet zich er goed van bewust zijn welke impact een dergelijke vorm van intimidatie kan hebben op collega's en werknemers. Als iedereen

mination. Le Conseil National du Travail remettra un avis sur la transposition de la directive relative à l'équilibre entre travail et vie privée. Je suis également les travaux relatifs à la proposition de directive sur la transparence des salaires. Par ailleurs, l'élargissement du cadre législatif relatif au bien-être au travail offre des possibilités de répertorier les intimidations sexuelles dans un contexte professionnel. Les règles relatives aux risques psychosociaux restent également applicables aux travailleurs qui télétravaillent. Je collabore, en outre, avec Mme Schlitz en vue d'améliorer les règles de protection des victimes et de signalement de représailles. Dès que nous disposerons des avis des inspecteurs des Finances des différents SPF impliqués, nous pourrons envoyer la loi de ratification de la convention 190 de l'OIT au SPF Affaires étrangères. Les représentants des entités fédérées seront également informés.

12.04 Anja Vanrobaeys (Vooruit): Le cadre législatif existant, ainsi que les initiatives encore prévues par le ministre sont importants pour accroître également l'emploi des femmes. Une diversité accrue au travail réduit, en effet, les intimidations. La convention de l'OIT propose encore d'autres outils légaux, mais il faut renforcer les efforts. Cela nécessitera surtout un changement de mentalité. Chacun doit prendre conscience de l'impact de ces intimidations et doit convaincre les victimes de porter plainte.

daarvoor aandacht heeft en we mensen ervan kunnen overtuigen dat zij niet de schuldige zijn maar dat het ligt aan de intimidatie, als we hen ook kunnen overtuigen om klacht neer te leggen, dan kunnen we er eindelijk van verlost geraken.

12.05 Evita Willaert (Ecolo-Groen): Dank u voor de heel concrete stand van zaken van de omzetting van IAO-verdrag nr.190. Ik treed mevrouw Vanrobaeys bij dat we daar nog een tandje kunnen bij zetten. Daar mag nu toch wel vaart in komen.

U somde een aantal heel belangrijke punten op: 36 % van de meldingen in het domein werk gaat over zwangerschap, moederschap of een kinderwens. Ik word daar enorm kwaad van. Op dit moment, volop in de 21^e eeuw, zijn dit nog altijd zaken waarbij vrouwen op drempels en pure discriminatie stuiten. Het blijft daar jammer genoeg alle hens aan dek om dat te bestrijden. Dat is een fundamentele onrechtvaardigheid die we helemaal niet kunnen minimaliseren. Ik sta er nog altijd van versteld dat dit nog altijd zo hard leeft.

Het is aan ons, aan de wetgever, om ervoor te zorgen dat de stappen vooruit vergezeld worden van goed beleid. Het is waardevol dat u verwijst naar het advies van de NAR rond de betere *work-life balance*. Dat is ook enorm belangrijk.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

12.05 Evita Willaert (Ecolo-Groen): Il est temps effectivement d'accélérer la transposition de la convention n° 190 de l'OIT. Je fulmine en entendant les réticences et les discriminations auxquelles les femmes restent toujours confrontées au 21^{ème} siècle. Le législateur doit avancer et mener une politique adéquate. L'avis du CNT sur l'équilibre entre travail et vie privée est aussi extrêmement important.