

Samenwerkingsprotocol tussen Brussel Economie en Werkgelegenheid en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

Tussen Brussel Economie en Werkgelegenheid, de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie (hierna "GWI" genoemd),

Kruidtuinlaan 20 te 1035 Brussel,

vertegenwoordigd door Peter Michiels, directeur-generaal van Brussel Economie en Werkgelegenheid,

en

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (hierna "Instituut" genoemd)

Ernest Blerotstraat 1

1070 Brussel, vertegenwoordigd door Michel Pasteel, directeur, en Liesbet Stevens, adjunct-directeur,

Overeenkomstig de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling;

Overeenkomstig de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt;

Overeenkomstig de ordonnantie van 30 april 2009 betreffende het toezicht op de reglementeringen inzake werkgelegenheid die tot de bevoegdheid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest behoren en de invoering van administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op deze reglementeringen;

Overeenkomstig de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen;

Overeenkomstig de wet van 16 december 2002 tot oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen;

Overeenkomstig het samenwerkingsprotocol van 1 januari 2016 tussen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen;

Wordt het volgende overeengekomen:

Inleiding

Dit protocol beoogt de organisatie van de samenwerking tussen de partijen in het kader van de bestrijding, in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, van discriminatie bij de toegang tot werk op basis van geslacht en zodoende de tenuitvoerlegging van een gecoördineerde benadering van klachten inzake discriminatie bij aanwerving. In dat opzicht proberen de partijen samen te werken, met inachtneming van hun complementariteit, middelen en respectieve bevoegdheden en de informatie waarover ze beschikken toegewijd uit te wisselen.

Beide partijen zijn overtuigd van de complementariteit van de specifieke opdrachten en bevoegdheden van de GWI en het Instituut.

De samenwerking tussen de partijen heeft specifiek betrekking op:

- het verlenen van onderlinge bijstand in voornoemde domeinen, de uitwisseling van informatie en advies betreffende de optimale praktijken bij de behandeling van de klachten;
- de onderlinge uitwisseling van standpunten over concrete vragen inzake behandeling van klachten wegens discriminatie bij de toegang tot werk op basis van geslacht, in het kader van de gewestelijke bevoegdheden;
- het opstarten van een opvolging en een gegevensuitwisseling over het fenomeen van de discriminatie bij de toegang tot werk op basis van geslacht.

Hoofdstuk 1: Toepassingsgebied en definities

Artikel 1: Toepassingsgebied

Het protocol heeft betrekking, in het kader van de gewestelijke bevoegdheden inzake werkgelegenheidsbeleid als bedoeld in artikel 6, § 1, IX, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, op discriminatie bij de toegang tot werk in de zin dat deze discriminatie voorkomt tijdens het wervings- of selectieproces of tijdens de gesprekken die voorafgaan aan de aanwerving van een kandidaat voor een betrekking, met inbegrip van:

- discriminatie in het kader van publieke of private arbeidsbemiddeling door intermediaire organisaties, waaronder arbeid via uitzendarbeid,
- discriminatie bij de socioprofessionele inschakeling van niet-werkende werkzoekenden,
- discriminatie bij de bevordering van de buurtdiensten en -banen, waaronder arbeid via dienstencheques,
- discriminatie door de lokale besturen en de overheidsinstellingen zoals bedoeld in de ordonnanties van 4 september 2008.

Artikel 2: Definities

Voor de toepassing van dit protocol wordt verstaan onder:

1° Discriminatie bij aanwerving: elke vorm van discriminatie op basis van geslacht als bepaald in de ordonnanties van 4 september 2008 die zowel in de openbare als in de private sector voorkomt, voor zover dat deze discriminatie betrekking heeft op de toegangsvoorwaarden tot een bezoldigd werk en/of beroep, met inbegrip van de wervings-, selectie- en benoemingscriteria.

2° Beschermd criterium: elk onderscheid gebaseerd op geslacht, geslachtsverandering, zwangerschap, bevalling of moederschap,

3° Discriminatietest: de test die de werkgelegenheidsinspecteurs via de post, elektronisch of telefonisch onder een valse identiteit uitvoeren en die de volgende vormen kan aannemen:

- de praktijktest, die bestaat uit het versturen door de gewestelijke werkgelegenheidsinspecteurs van paren gelijkaardige sollicitaties die enkel verschillen op één criterium dat mogelijk tot discriminatie leidt. De indiening van deze sollicitaties gebeurt

- in principe als antwoord op een jobaanbieding. In voorkomend geval kan deze indiening gebeuren als spontane sollicitaties;
- mystery calling, wat bestaat uit het contacteren van een werkgever om te controleren of hij niet tegemoetkomt aan een discriminerende vraag van een mogelijke klant.

In dit document wordt de mannelijke vorm als genderneutraal gebruikt, en termen als "klager" of "inspecteur" duiden zowel op vrouwen als op mannen.

Hoofdstuk 2: Bevoegdheidsdomein en beschermde criteria

Artikel 3: Bevoegdheidsdomein

De algemene bevoegdheden van de GWI en het Instituut zijn respectievelijk vastgelegd in de ordonnantie van 30 april 2009 en de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Wat de discriminatiegerelateerde geschillen betreft, is de inspectie enkel bevoegd, in het kader van de gewestelijke bevoegdheden, om toezicht uit te oefenen over de discriminatie in het kader van de ordonnanties van 4 september 2008 die verband houden met de toegang tot werk.

Het Instituut heeft onder meer als taak om, binnen de perken van zijn bevoegdheidsdomein, elke persoon te helpen die vraagt om advies over de reikwijdte van zijn rechten en plichten. Via die hulp krijgt de begunstigde informatie en advies over de middelen om zijn/haar rechten te doen gelden bij elk toepassingsgeval van de voornoemde wetten, waaronder discriminatie die verband houdt met de werkrelaties. Het Instituut kan ook optreden in rechte.

Artikel 4: Beschermde criteria

De GWI is bevoegd om tussen te komen in alles wat betrekking heeft op de in artikel 2, 2° opgesomde criteria. Op basis van de ordonnanties van 4 september 2008 is de GWI ook bevoegd om tussen te komen in geval van discriminatie op basis van geslacht.

Het Instituut is bevoegd om tussen te komen in alles wat betrekking heeft op de in artikel 2, 2° opgesomde beschermde criteria inzake geslacht en geslachtsverandering.

Hoofdstuk 3: Samenwerkingsgronden en -wijze

Artikel 5: Onderzoek en bijstand

De GWI beschikt over onderzoeksbevoegdheid. In dat opzicht kunnen de werkgelegenheidsinspecteurs met name vaststellingen doen en discriminatietesten uitvoeren om objectieve feiten te bewijzen die de klacht rechtvaardigen en bewijsmiddelen à charge en à décharge verzamelen. Bij eventuele inbreuken kunnen de werkgelegenheidsinspecteurs, krachtens hun beoordelingsvermogen, een buitengerechtelijke oplossing begunstigen voor de oplossing van het conflict.

Het Instituut is een onafhankelijke overheidsinstelling die als doel heeft te waken over de naleving van de gelijkheid van vrouwen en mannen, en elke vorm van discriminatie en ongelijkheid op grond van geslacht te bestrijden.

Het Instituut heeft onder meer als taak:

- binnen de perken van zijn bevoegdheidsdomein elke persoon te helpen die vraagt om advies over de reikwijdte van zijn rechten en plichten. Via die hulp krijgt de begunstigde informatie en advies over de middelen om zijn/haar rechten te doen gelden;
- in rechte op te treden in geschillen waarop strafwetten en andere wetten die specifiek betrekking hebben op het waarborgen van gendergelijkheid van toepassing zouden kunnen zijn.

In deze optiek gaat het Instituut bij de meldingen over discriminatie bij de toegang tot werk na in welke dossiers de GWI bevoegd is en een klacht een meerwaarde kan betekenen om via een onderzoek door GWI tot objectieve vaststellingen of een remediërende oplossing te komen. De GWI onderzoekt dan weer of de personen die haar gevraagd hebben een onderzoek in te stellen op grond van een vorm van discriminatie bij tewerkstelling al (rechts)bijstand genoten hebben. Ze zal die personen wijzen op de mogelijkheid om van het Instituut advies of gespecialiseerde bijstand te verkrijgen voor geschillen die het gevolg zijn van discriminatie. Deze bijstand kan eventueel de vorm aannemen van een advies t.a.v. de vakbond waarvan de klager lid is of t.a.v. een advocaat gevolmachtigd door de klager. De vakbond kan immers gratis bijstand verlenen om de persoonlijke belangen van zijn leden te verdedigen, en dit kan betrekking hebben op andere sociaalrechtelijke materies dan de problematiek van de discriminatie bij de toegang tot werk.

Hoofdstuk 4: behandeling van de klachten voor discriminatie bij de toegang tot werk

Artikel 6: bezorging van de dossiers

Het overbrengen van de officiële stukken, de klacht of melding, de kennisgeving van de resultaten van het vooronderzoek en de mededeling van het eindrapport aan de in bijlage 1 vermelde contactpersonen gebeurt per brief of e-mail. Indien ze al gekend zijn, moeten hierbij het dossiernummer vermeld worden evenals de naam van de persoon die met het dossier belast is bij de dienst waarnaar het dossier verstuurd is.

Het overbrengen van bijkomende informatie of stukken, de informatie- of adviesaanvraag met betrekking tot het zoeken naar bewijsstukken, en de verzending van tussentijdse verslagen kunnen rechtstreeks gebeuren tussen de respectieve dossierbeheerders in overleg met hun interne contactpersonen.

Artikel 7: Filterrol

De partijen komen overeen onderling geen anonieme klachten of informatie uit te wisselen tenzij er manifeste tekenen zouden zijn dat er een structureel probleem bestaat bij een werkgever. In een dergelijk geval kan de GWI niet waarborgen dat ze zal overgaan tot een onderzoek dat rechtstreeks op deze werkgever toegespitst is. De informatie-uitwisseling hieromtrent moet de partijen in staat stellen te oordelen of ze al dan niet een grondig onderzoek willen. Enkel in het geval dat ze een onderzoek voert, zal de GWI de informatie aan het Instituut bezorgen in de vorm van een volgens de hieronder bepaalde nadere regels opgesteld verslag.

Wanneer ze klachten naar de GWI verstuurt, verbindt het Instituut zich ertoe de GWI voldoende informatie hierover te bezorgen, met name de volgende elementen:

- de problematiek van de federale-gewestelijke bevoegdheden;

- de toepasselijke antidiscriminatiewetgeving en het beschermde criterium;
- de omstandigheden van de klacht: feitenrelaas, periode waarin de feiten zich hebben voorgedaan, onrechtvaardige behandeling, verband met het beschermde criterium, beschikbare bewijsstukken, aanwijzingen voor de identificatie van de betrokken personen (rijksregisternummer en identificatienummer bij de Kruispuntbank van Ondernemingen) en aanwezige getuigen. Deze gedetailleerde informatie dient voor een snelle en doeltreffende behandeling van de klacht door de GWI;
- eerste aanwijzing; de verwachtingen van de klager en/of het Instituut;
- eventuele suggesties voor de vaststelling van het bewijs en/of de verschuiving van de bewijslast;
- formaliteiten verbonden aan de toestemming (toestemming om het dossier door te geven, en om de identiteit al dan niet te onthullen in het kader van een onderzoek).

Artikel 8: Formaliteiten verbonden aan de toestemming

De GWI brengt de klagers die zich rechtstreeks tot haar richten ervan op de hoogte dat het Instituut altijd een kopie van de onderzoeksverslagen kan ontvangen en vraagt hen of hun identiteit tijdens het onderzoek gebruikt en aan het Instituut meegedeeld mag worden. Hiervoor gebruikt de GWI haar modelformulier opgesteld in samenspraak met het Instituut. De GWI wijst de klagers erop dat het Instituut hen zowel ten aanzien van de vakbond als ten aanzien van de mogelijke werkgever steun en juridische bijstand kan bezorgen.

Indien de klager toestemming verleent om zijn/haar identiteit kenbaar te maken aan de werkgever en andere derden, wordt het onderzoek toegespitst op zijn/haar situatie tijdens het wervings- of selectieproces of op de gesprekken die aan de indienstneming voorafgaan.

Indien de klager geen toestemming verleent om zijn/haar identiteit kenbaar te maken, kan de GWI beslissen een onderzoek in te stellen, indien nodig met een discriminatietest. Als uit het onderzoek tekenen van discriminatie blijken, wordt er verslag uitgebracht bij het Instituut.

Artikel 9: Ontvangstbevestiging van de klachten

In geval van overdracht van een klacht of melding bezorgt de ontvangende partij zo snel mogelijk een schriftelijke ontvangstbevestiging aan de indiener. De partijen hanteren hierbij een richttermijn van 5 werkdagen.

Deze ontvangstbevestiging vermeldt de datum van ontvangst, het dossiernummer van beide partijen evenals, als hij/zij al is aangewezen, de gegevens van de werkgelegenheidsinspecteur die met het dossier belast is.

Indien nodig laat de ontvangende partij in deze ontvangstbevestiging weten of er een bevoegdheidsprobleem bestaat of dat ze niet over alle nodige stukken en informatie beschikt om het dossier te behandelen, in het bijzonder wat de eventuele toestemmingsformaliteiten betreft.

Hoofdstuk 5: Kennisgeving van de resultaten en registratie

Artikel 10: Tussentijds verslag in het geval van langdurig onderzoek

Wanneer een onderzoek langer duurt dan drie maanden na de kennisgeving aan het Instituut van de resultaten van een eerste onderzoek door de GWI, bezorgt de GWI het Instituut een tussentijds

verslag over de stand van zaken in het dossier met vermelding van de ondervonden moeilijkheden. In dat geval verbindt het Instituut zich ertoe de nodige steun en adviezen te bezorgen om het onderzoek succesvol af te sluiten.

Artikel 11: Administratief onderzoeksverslag

Wanneer een klacht rechtstreeks bij de GWI wordt ingediend, bezorgt de GWI het eindverslag aan de klager om zijn/haar rechten te vrijwaren. In dat verslag wijst de GWI de klager op de mogelijkheid om via het Instituut, een vakbond of een advocaat juridisch advies en/of rechtsbijstand te verkrijgen over de inhoud van het discriminatiegeschied.

Op grond van artikel 10 van de ordonnantie van 30 april 2009 bezorgt de GWI het Instituut een eindverslag voor zover dit verslag betrekking heeft op feiten i.v.m. de ordonnanties van 4 september 2008 en de klager zijn/haar formele toestemming gegeven heeft om zijn/haar identiteit aan het Instituut mee te delen.

Indien de klager geen toestemming verleende om zijn/haar identiteit mee te delen aan het Instituut, bezorgt GWI een geanonimiseerd eindverslag aan het Instituut om de onderrapportering van discriminatie te bestrijden.

Het onderzoeksverslag bevat met name de volgende elementen:

- situatieschets (korte samenvatting van de situatie en van de betrokken partijen);
- memorie van toelichting (redenen voor het onderzoek);
- kwalificaties (toepasselijke wetgeving, CAO, deontologische code, ...);
- identiteiten (naam en gegevens van de benadeelde persoon, van de van discriminatie betichte persoon, werkgever, getuigen). De identiteit van de klager wordt enkel vermeld wanneer die ermee ingestemd heeft om zijn/haar identiteit naar buiten toe bekend te maken - zo niet wordt het verslag geanonimiseerd wat de oorsprong van de klacht betreft (behalve voor de vaststellingen tijdens het onderzoek over de identiteit van de slachtoffers);
- maatregelen genomen tijdens het onderzoek (discriminatietest, bezoek ter plaatse, verhoren, ...);
- "modus operandi" (vorm die de discriminatie aanneemt);
- vaststellingen (door de werkgelegenheidsinspecteur zelf vastgestelde materiële bewijslast);
- verhoren (typevragen, letterlijke citaten);
- andere inlichtingen (niet-verifieerbare informatie, persoonlijke indrukken van de werkgelegenheidsinspecteur);
- stukken (materiële bewijzen, formele klacht, ...).

Artikel 12: Overlegvergadering

Op vraag van een van de partijen wordt een vergadering georganiseerd om onderling overleg te plegen en/of een stand van zaken te geven van de afgesloten, de lopende en de toekomstige onderzoeken die de GWI zal uitvoeren.

Artikel 13: Pro justitia

Wanneer de GWI na de afsluiting van het onderzoek kiest voor een pro justitia deelt zij het Instituut, gelijktijdig met de verzending van de pro justitia naar het bevoegde arbeidsauditoraat, het inschrijvingsnummer van de pro justitia mee, voor zover de feiten uiteengezet in het pv verband houden met de ordonnanties van 4 september 2008.

Indien GWI daarentegen een onderzoek voert op vraag van gerechtelijke instanties, vraagt zij het arbeidsauditoraat of parket altijd, op basis van artikel 10 van de ordonnantie van 30 april 2009, de toelating om een integrale kopie van de pro justitia aan het Instituut te bezorgen.

Artikel 14: Registratie en opvolging

De melding/informatie of de klacht wordt door de ontvangende partij geregistreerd in een elektronische database.

De partijen verbinden zich ertoe alle mogelijkheden te onderzoeken om bij deze registraties gebruik te maken van parameters die nuttige statistieken kunnen opleveren.

De partij die de melding of klacht ontving, informeert de melder over het verdere gevolg hiervan.

Artikel 15: Opleiding en informatie-uitwisseling

De GWI en het Instituut verbinden zich ertoe de mogelijkheden te onderzoeken om een opleidingsmodule betreffende de discriminatie op de arbeidsmarkt te integreren in het kader van de doorlopende opleiding van de inspectie.

De GWI verbindt er zich ondertussen toe om jaarlijks per taalrol een opleidingsdag te organiseren voor de ter zake aangewezen experten-werkgelegenheidsinspecteurs en/of verantwoordelijken. Hiervoor zal ze bij voorkeur een beroep doen op het Instituut, volgens de gebruikelijke modaliteiten.

Hoofdstuk 6: Slotbepalingen

Artikel 16: Jaarlijkse evaluatie

De werking van dit samenwerkingsprotocol zal jaarlijks geëvalueerd worden op basis van een jaarverslag opgemaakt door GWI. Dit evaluatieverslag zal statistieken bevatten, de in algemene bewoordingen geformuleerde resultaten van afgesloten dossiers waarin GWI een tussenkomst deed, evenals beoordelingen over de problematiek, informatie over de werking van het protocol en, indien nodig, aanbevelingen over het te voeren beleid.

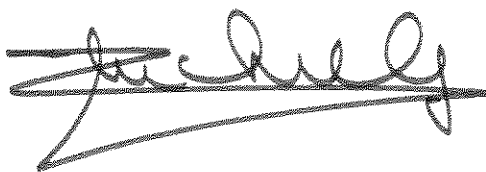
Het Instituut bezorgt GWI de informatie die nodig is voor de redactie van dit jaarverslag bij het begin van het volgende kalenderjaar.

Artikel 17: Inwerkingtreding en beëindiging

Dit protocol treedt in werking op 1 mei 2018.

Dit protocol kan op elk moment door elke partij eenzijdig en met onmiddellijke ingang opgezegd worden.

De opzegging moet per aangetekend schrijven gebeuren.



Voor de GWI
Peter Michiels
Directeur-generaal



Voor het IGVM
Liesbet Stevens en Michel Pasteel
Adjunct-directeur en directeur

BIJLAGE 1: Contactpersonen

Voor de GWI:

- Philippe Van Houtte– verantwoordelijke cel Coördinatie & Ondersteuning
(pvanhoutte@gob.brussels, 02 800 35 11)
- Gerrit De Craen– directeur
(gdecraen@gob.brussels, 02/800 35 01)

Voor het IGVM:

- Loeckx Pauline (FR) (pauline.loeckx@iefh.belgique.be, 02 233 49 34)
- Cardon Annelis (NL) (annelies.cardon@igvm.belgie.be, 02 233 40 38)