

Durven doen



JAARVERSLAG 2015



INSTITUUT VOOR
DE GELIJKHEID
VAN VROUWEN
EN MANNEN

.be

Inhoudsopgave

A. INLEIDING	2
B. HET INSTITUUT IN ENKELE CIJFERS	8
C. OPDRACHTEN EN WAARDEN	12
D. ACTIVITEITEN	16
1. Discriminatie	18
2. Seksisme en genderstereotypen	40
3. De strijd tegen gendergerelateerd geweld	48
4. Gender mainstreaming	56
5. Werk	64
6. Besluitvorming	66
7. Transgender	70
8. Internationaal	74
E. CONTEXT	82
1. Partners	84
2. Netwerken	91
3. Steun aan terreinactoren	92
F. ORGANISATIE	94
1. Structuur van het Instituut	96
2. Personeel	97
3. Budget	101
G. CONCLUSIE	104
H. BIJLAGE	108



“Ik ben te weten gekomen dat mijn mannelijke collega die dezelfde functie heeft, meer verdient dan ik. Ik vind dit niet rechtvaardig, daarom maakte ik een afspraak met mijn vakbond.”



A. Inleiding



In 2015 vielen vooral de opmars van seksistische opvattingen en de discussie over de vrijheid van meningsuiting en haar grenzen op.

De 'Seksismewet' uit 2014, die bepaalde seksistische gedragingen strafbaar stelt, kreeg zowel in de media als binnen de juridische wereld heel wat tegenwind omdat de vrijheid van meningsuiting erdoor zou ingeperkt worden. Voor het Instituut vormt seksisme een reële bedreiging voor een democratische maatschappij als de onze, waarin samenleven en gelijkheid elementaire beginselen zijn. Seksisme versterkt de ongelijkheid tussen vrouwen en mannen en leidt soms zelfs tot discriminatie of intimidatie op grond van geslacht. De Seksismewet geeft dan ook het sterke signaal dat we seksisme niet mogen tolereren in onze maatschappij.

Op internationaal niveau merkten we in 2015 dat seksistische stromingen die de rechten van vrouwen op losse schroeven zetten almaar vastere voet aan de grond krijgen. Twintig jaar na de invoering van het actieplatform van Peking, heeft de VN-commissie voor de Status van de Vrouw een balans opgemaakt. Globaal genomen blijkt daaruit dat in geen enkel land vrouwen en mannen volledig gelijk zijn, dat de geboekte vooruitgang traag en ongelijk verloopt en bovendien heel broos is, en dat patriarchale familiestructuren en geweld tegen vrouwen alomtegenwoordig blijven.

Ondanks die hardnekkige seksistische opvattingen, blijft het Instituut zich elke dag inzetten om discriminatie op grond van geslacht te bestrijden en de gelijkheid van vrouwen en mannen te bevorderen.

Als coördinerende instantie droeg het Instituut bij tot de goedkeuring van het nieuwe Nationaal Actieplan ter bestrijding van gendergerelateerd geweld (2015-2019), een gezamenlijk initiatief van de Federale Staat, de Gemeenschappen en de Gewesten. Op die manier bevestigde het Instituut zijn rol als coördinator van het Belgische beleid ter bestrijding van geweld op grond van gender.

Op het vlak van *gender mainstreaming* werkte het Instituut mee aan het federaal plan dat de Regering in juli goedkeurde en dat leidde tot de invoering van opleidingen over deze problematiek.

Wat gendergelijkheid op de arbeidsmarkt betreft, zette het Instituut in 2015 zijn inspanningen voort om informatie te verzamelen en te sensibiliseren, met de publicatie van zijn jaarlijkse statistieken over de

loonkloof en de regelmatige uitwisseling van goede praktijken in het netwerk van 'gender-friendly' ondernemingen.

Het Instituut onderwierp de resultaten van de federale, gewestelijke en gemeenschapsverkiezingen van 2014 aan een genderanalyse.

Het Instituut ondersteunde ook het verenigingsleven, niet enkel via structurele subsidies, maar ook met eenmalige subsidies voor projecten op het terrein of in het kader van het lokale gelijkheidsbeleid.

Tot slot informeerde en sensibiliseerde het Instituut ook verder over de rechten van transgender personen, meer bepaald door te pleiten voor een herziening van de wet op de 'transseksualiteit' uit 2007.

In de strijd tegen discriminatie en voor gelijkheid moeten de stem en de ervaringen van mensen die te maken krijgen en kregen met discriminatie op grond van geslacht of gender centraal staan. Mensen die het aandurven om klacht in te dienen, kunnen met hun individuele actie een kentering in de collectieve mentaliteit teweegbrengen. Dat geldt evenzeer voor die vrouwen en mannen die er elk met hun middelen en op hun manier voor ijveren om privé- en beroepsleven beter op elkaar af te stemmen, de taboes rond intrafamiliaal geweld te doorbreken, zich te verzetten tegen seksisme, het glazen plafond voor vrouwen te doorbreken enz.

Of het nu gaat om een vrouw die klacht neerlegt omdat ze is ontslagen vanwege haar zwangerschap, een vader in ouderschapsverlof, een werkgever die verschillende initiatieven opzet binnen haar of zijn bedrijf om de toegang van vrouwen tot functies met verantwoordelijkheid te bevorderen, een vereniging die praatgroepen organiseert voor slachtoffers van partnergeweld, ouders die hun kinderen graag de beide achternamen geven, een man of vrouw die betoogt voor meer vrouwenrechten, een transgender persoon die ingaat tegen een verzekeringsmaatschappij die weigert om medische kosten terug te betalen, enz.: ze dragen allemaal bij tot meer gelijkheid.

De ervaringen en de studies van het Instituut tonen aan dat mensen die ongelijkheid durven aanklagen nog steeds zeer sterk in de minderheid zijn. Ondanks de toename van het aantal meldingen in 2015, stellen

we opnieuw vast dat de meeste slachtoffers van gendergerelateerde discriminatie het Instituut niet inlichten, bang zijn om discriminatie te melden of zich er soms zelfs niet van bewust zijn dat ze gediscrimineerd worden.

Het Instituut wil dan ook een hart onder de riem steken van iedereen die de stilte durft te doorbreken en zo het bewustzijn aanwakkert, in het bijzonder bij andere mogelijke slachtoffers, dat elk van ons de mogelijkheid heeft om bij te dragen tot een mentaliteits- en gedragswijziging om zo onze grondrechten te beschermen.

We hopen dat u dankzij dit jaarverslag een beter inzicht krijgt in hoe het Instituut tracht hiertoe bij te dragen. We wensen u veel leesplezier.

Chris Verhaegen
Voorzitster van de Raad van Bestuur

Michel Pasteel
Directeur

Liesbet Stevens
Adjunct-directeur



“ Ons uitzendkantoor wil niet dat klanten geslacht als uitsluitingsvoorwaarde gebruiken. Mannen en vrouwen zijn gelijk op de arbeidsmarkt. ”



249
214



B. Het Instituut in enkele cijfers

% 463

223



In 2015 registreerde de cel Recht van het Instituut **463** meldingen, waarvan **249** informatievragen en **214** klachten. Daarnaast werden nog eens **223** verzoeken om niet-juridische informatie behandeld.

Via het nummer 0800/12 800 kwamen er **515** oproepen binnen.

53% van de meldingen kwam van vrouwen, **32%** van mannen. Ongeveer **13%** van de meldingen die het Instituut binnenkreeg, had te maken met discriminatie van transgender personen.

Door de media-aandacht voor de loonkloof en zwangerschapsdiscriminatie steeg het aantal meldingen binnen de rubriek 'Werk' met **23%**. **39%** van die meldingen had te maken met zwangerschapsdiscriminatie.

Door de media-aandacht voor seksistische reclamecampagnes is het aantal meldingen binnen de rubriek 'Cultuur en media' verdrievoudigd. Het aantal meldingen over seksisme steeg met **28%** ten opzichte van 2014. Tegelijkertijd waren er zes keer zoveel meldingen van seksuele intimidatie.

In 2015 verdiende een vrouw gemiddeld **9%** per uur minder dan een man. In vergelijking met 2014 is de loonkloof op basis van de uurloren met andere woorden **1%** kleiner geworden. Op jaarbasis loopt de loonkloof evenwel op tot **2%**.

De Senaat telt **50%** vrouwen, in de Kamer is dat **39,3%**.

De bijzondere Eurobarometer inzake gendergelijkheid, gepubliceerd in maart, toont dat ongeveer 3 Europeanen op de 5 (**62%**) denken dat de ongelijkheid tussen vrouwen en mannen nog steeds groot is in hun land, **1%** denkt zelfs dat de kloof enorm is.

Er werd **€ 250.000** vrijgemaakt om het middenveld een financieel duwtje in de rug te geven, dat is **€ 58.000** meer dan in 2014 en voor het derde opeenvolgende jaar een verhoging. Het Instituut subsidieerde **50** projecten.

Wat de middelen betreft (los van de personeels-, werkings- en investeringskosten, € 2.401.000 in totaal) werd

= 63% besteed aan de financiële ondersteuning van het werk of de projecten van andere organisaties en ging **= 37%** naar de uitvoering van de eigen opdrachten van het Instituut.

Het Instituut stelde **35** personen te werk, afgezien van de directie. Dat zijn **32,9** voltijdse equivalenten.

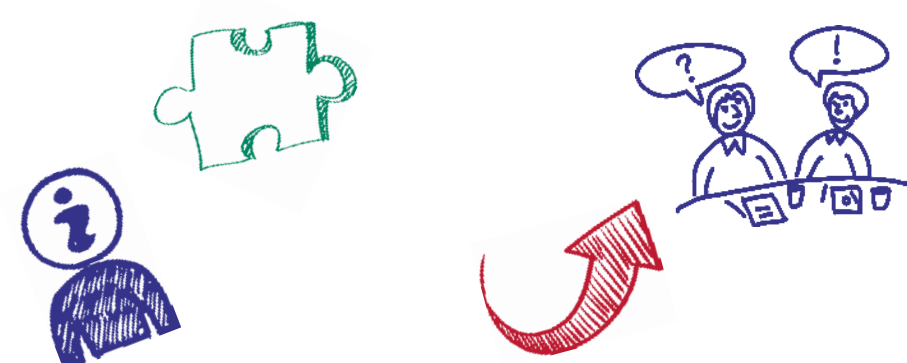




“Ik heb een leidinggevende functie in de IT en heb drie kinderen. Een gezin en carrière combineren is vaak moeilijk maar het is mogelijk, ook voor vrouwen.”



C. Opdrachten en waarden



Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen streeft ernaar de gelijkheid van vrouwen en mannen te verankeren in onze opvattingen en gewoontes. Als onafhankelijke federale overheidsinstelling bevordert en beschermt het Instituut die gelijkheid **door de strijd aan te gaan met elke vorm van discriminatie en ongelijkheid op grond van geslacht.**

In dat opzicht:

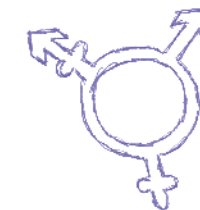
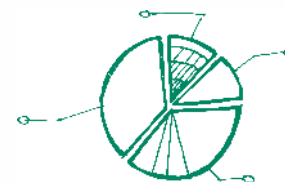
- behandelt het Instituut informatievragen over de Belgische wetgeving ter bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen;
- kan het slachtoffers van discriminatie en hun advocaten bijstaan met informatie, bij onderhandelingen of wanneer ze gerechtelijke stappen zetten;
- realiseert, coördineert en ondersteunt het onafhankelijke studies en onderzoeken omtrent gendergelijkheid;
- verzamelt het kwantitatieve en kwalitatieve gegevens, bijvoorbeeld in de vorm van statistieken, en stelt het die informatie gratis ter beschikking van het grote publiek, de stakeholders en de individuele slachtoffers van discriminatie en ongelijkheid op grond van geslacht;
- formuleert het adviezen en aanbevelingen voor overheden, sociale partners, andere stakeholders en privéorganisaties, door zich in het bijzonder te baseren op de vragen en klachten die het ontvangt en op de studies en onderzoeken die het voert. Het Instituut streeft naar een adequaat wettelijk kader, gepaste strategieën en structuren, acties en instrumenten om de gelijkheid van vrouwen en mannen te waarborgen, zowel in theorie als in de praktijk;
- vervult het een rol als vertegenwoordiger van België op het vlak van gendergelijkheid, zowel op nationaal als op internationaal niveau;
- begeleidt en ondersteunt het het proces van de integratie van de genderdimensie, in het bijzonder in het kader van de tenuitvoerlegging van het federaal plan *gender mainstreaming*;
- coördineert, evalueert en garandeert het de opvolging van de uitvoering van het nationaal actieplan ter bestrijding van partnergeweld en andere vormen van intrafamiliaal geweld;
- bouwt het verschillende formele en informele netwerken rond gendergelijkheid uit. Het overlegt met de vele stakeholders en partners op dat vlak om extra impulsen te geven aan de integratie van gendergelijkheid in alle aspecten van het dagelijks leven. Het Instituut besteedt in dat kader ook elk jaar een aanzienlijk deel van zijn budget aan de ondersteuning van middenveldorganisaties, via samenwerking of structurele of eenmalige subsidies.



“Met de steun van mijn werkgever neem ik op woensdag ouderschapsverlof. Dit geeft mij de kans om meer betrokken te zijn bij de opvoeding van mijn zontje.”



D. Activiteiten



1. Discriminatie

De cel Recht van het Instituut speelt een sleutelrol in de strijd tegen discriminatie en ongelijkheid op grond van geslacht. Ze biedt essentiële hulp aan slachtoffers die zich in een kwetsbare situatie bevinden en soms ongerust zijn over de eventuele gevolgen van een actie.

DE MELDINGSPROCEDURE EN DE EERSTELIJNSDIENST

Slachtoffers en personen die vragen hebben over gendergerelateerde discriminatie kunnen met het Instituut contact opnemen:

- via een gratis telefoonnummer (0800/12 800);
- door het meldingsformulier op de website in te vullen;
- door een brief of e-mail te sturen.

De eerstelijnsdienst van het Instituut registreert alle meldingen en brengt ze onder in één van de volgende categorieën:

- klachten;
- juridische informatievragen;
- informatievragen aan de andere cellen van het Instituut.

Sinds 2015 maakt het gegevensbeheersysteem een onderscheid tussen meldingen van privépersonen en meldingen die het Instituut bereiken via een middenveldorganisatie, een bedrijf of de juridische wereld. Die drie laatste categorieën worden vanaf nu systematisch ondergebracht in de rubriek 'Andere' en worden niet meer geregistreerd als uitgaande van privépersonen.

De eerstelijnsdienst analyseert de melding om na te gaan of deze al dan niet binnen de bevoegdheden van het Instituut valt. Is de eerstelijnsdienst niet bevoegd, dan wordt de aanvrager doorverwezen naar andere diensten of organisaties. De eerstelijnsdienst luistert steeds aandachtig en behandelt elk dossier in volstrekte vertrouwelijkheid.

OPDRACHTEN VAN DE CEL RECHT VAN HET INSTITUUT OP HET VLAK VAN DISCRIMINATIE

➔ Het Instituut informeert

Het Instituut beantwoordt informatievragen over mogelijke discriminaties op grond van:

- geslacht, geslachtsverandering, genderidentiteit en -expressie;
- seksisme;
- seksuele intimidatie;
- seksistische stereotypen.

Het gaat daarbij dikwijls over de toepassing van de antidiscriminatiewetgeving op een concrete situatie.

Het Instituut licht melders met een informatievraag in over hun rechten en actiemogelijkheden, zowel bij het Instituut als bij andere instanties.

➔ Het Instituut adviseert

Burgers die zich in een situatie bevinden waarvan zij denken dat deze tegen de wetgeving indruist, vragen het advies van het Instituut over hoe zij daarmee moeten omgaan:

- Welke stappen kunnen ze ondernemen?
- Op welke wetgeving kunnen ze zich beroepen?
- Hoe kaarten ze dit aan bij hun werkgever of bij de persoon of instantie die discrimineert?

➔ Het Instituut bemiddelt

In een conflictsituatie rond genderdiscriminatie zoekt het Instituut in eerste instantie steeds naar een oplossing door bemiddeling. De mogelijks discriminerende partij wordt ingelicht over de melding – uiteraard enkel met de toestemming van het slachtoffer – en over het wetgevend kader. Daarbij wordt getracht een adequate oplossing te zoeken.

Soms weigert een discriminerende partij te erkennen dat er wordt gediscrimineerd en zijn er te weinig elementen voorhanden om de discriminatie te bewijzen. Dan dient een dossier helaas te worden afgesloten. In andere gevallen kan het Instituut bekomen:

- dat er excuses worden aangeboden;
- dat de discriminerende partij zich engageert om in de toekomst rekening met de wetgeving te houden of
- wordt er een schadevergoeding voor het slachtoffer bekomen.

→ Het Instituut treedt in rechte op

Wanneer een bemiddeling onsuccesvol is, is het soms mogelijk om een gerechtelijke procedure in te leiden. Het Instituut baseert zich daarbij vooral op de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (hierna de 'Genderwet' genoemd). Daarnaast laten de recente wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen (de 'Loonkloofwet') en de wet van 22 mei 2014 ter bestrijding van seksisme in de openbare ruimte (de 'Seksismewet') toe om specifieke ongelijkheden tussen vrouwen en mannen aan te pakken. De beslissing om gerechtelijke stappen te zetten wordt altijd in samenspraak met het slachtoffer genomen.

Het genereren van rechtspraak en principiële uitspraken kunnen belangrijk zijn om in toekomstige dossiers succes te verzekeren.

In een conflictsituatie met betrekking tot discriminatie op grond van geslacht, verkiest het Instituut altijd de weg van het overleg.

DISCRIMINATIE OP GROND VAN GESLACHT IN CIJFERS

Meldingen worden steeds vaker ingediend via het onlineformulier of via e-mail.

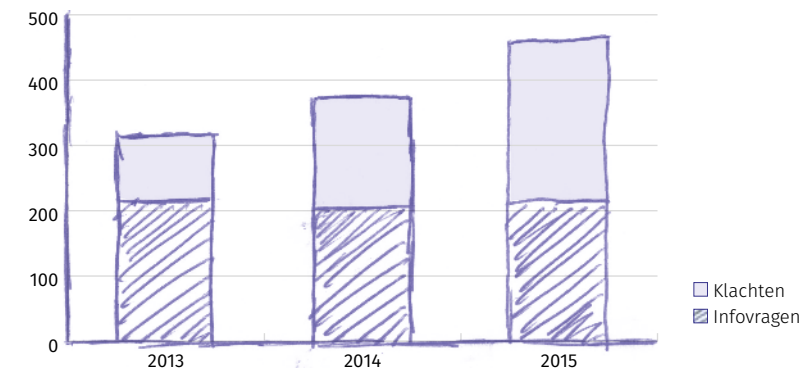
Het Instituut ontvangt de meeste meldingen (74,7%) langs elektronische weg (meldingsformulier of e-mail). In 2014 lag dat aandeel op 69,7%. De opwaartse trend zet zich dus door.

Dat wil ook zeggen dat de andere meldingskanalen er in 2015 licht op achteruit gingen:

- 22,2% van de meldingen werd gedaan per telefoon (24% in 2014);
- 1,7% kwam binnen per brief (in 2014 was dat nog 4,4%);
- en 1,3% werd gedaan via andere wegen.

Op het gratis nummer 0800/12 800 kwamen 515 oproepen binnen. Die hebben geleid tot de registratie van 103 meldingen, ingedeeld als verzoeken om juridische informatie of als klachten.

Totaal aantal meldingen



Toename van het aantal informatievragen

In 2015 registreerde de cel Recht van het Instituut 463 meldingen, waarvan 249 informatievragen en 214 klachten. Daarnaast ontving het Instituut 223 niet-juridische informatievragen. Het totale aantal meldingen steeg met 26,5% ten opzichte van het voorgaande jaar en met 43,3% ten opzichte van 2013. De stijging van het aantal meldingen is voornamelijk toe te wijzen aan het grote aantal juridische informatievragen die het Instituut in 2015 behandelde (+58,5% ten opzichte van 2014). Het aantal klachten steeg amper in vergelijking met 2014 (+0,2%).

Het topje van de ijsberg

De voortdurende toename van het aantal meldingen toont aan dat de nood aan informatie en bijstand groot blijft. Het Instituut vermoedt evenwel dat slechts weinig mensen die te maken krijgen met gendergerelateerde discriminatie ook daadwerkelijk melding doen bij het Instituut. De meeste slachtoffers richten zich niet tot het Instituut of durven de discriminatie niet aan te kaarten.

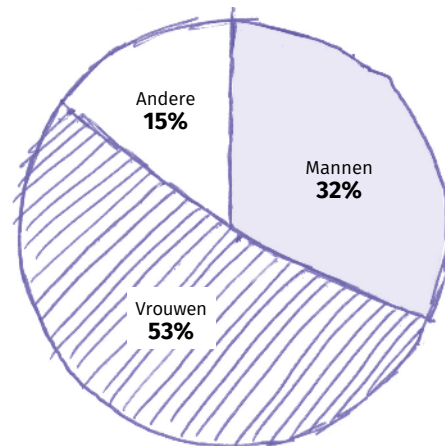
Het Instituut moet zijn zichtbaarheid dus blijven versterken. Om dat te doen:

- sluit en onderhoudt het Instituut partnerschappen met andere organisaties;
- sluit het samenwerkingsprotocollen met de Gemeenschappen en Gewesten;
- voert het sensibiliserings- en informatiecampagnes;
- en schakelt het de media in om discriminatie op grond van gender onder de aandacht te brengen.

De helft van de melders is vrouw

In 2015 kwam 53% van de meldingen van vrouwen, 32% van mannen. Vrouwen en mannen worden niet geregistreerd op basis van hun geslacht bij de geboorte, wel volgens hun genderidentiteit.¹ 13% van de meldingen die het Instituut binnenkreeg, ging over discriminatie van transgender personen.² Dat is een stijging ten opzichte van 2014.

Percentage meldingen per genderidentiteit

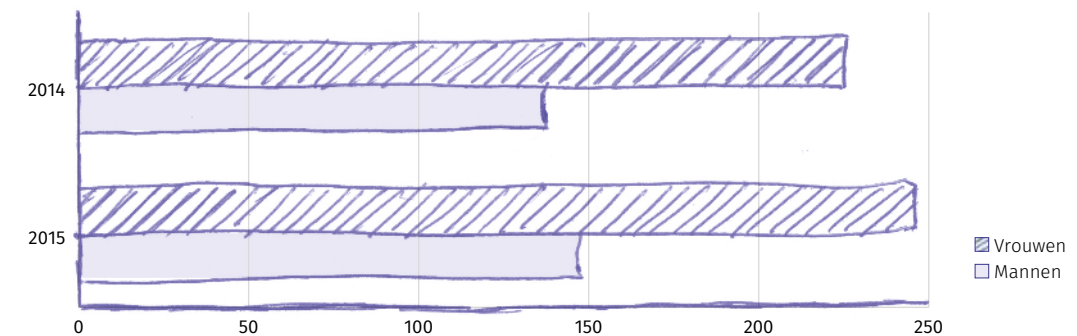


1. Genderidentiteit: de wijze waarop iemand zijn identiteit beleeft en benoemt, al dan niet in overeenstemming met het geboortegeslacht.
 2. Voor meer informatie over discriminatie van transgender personen, zie punt 7 van het hoofdstuk 'Activiteiten'.

Sinds 2015 worden melders van middenveldorganisaties, bedrijven of overheidsinstellingen ondergebracht bij de rubriek 'Andere'. Ze worden dus niet meer geregistreerd als privépersonen. Dat verklaart de toename van het aantal meldingen in de rubriek 'Andere', van 1% in 2014 naar 15% in 2015, en de daling van het aantal meldingen van vrouwelijke privépersonen (-9%) in 2015.

Binnen die rubriek 'Andere' zijn 94% van de meldingen informatievragen van overheidsadministraties in het kader van samenwerkingsprotocollen met de Gemeenschappen en Gewesten³, of van journalisten, middenveldorganisaties, vakbonden, advocaten, magistraten of buitenlandse gelijkheidsbevorderende organisaties.

Aantal meldingen per genderidentiteit 2014-2015



Terwijl de uitsplitsing van de meldingen in 2015 is geëvolueerd door de uitbreiding van de categorie 'Andere', is ook in 2015 het aantal meldingen van zowel mannelijke als vrouwelijke privépersonen toegenomen. Het gaat om een stijging van respectievelijk 7,3% en 9,3% in vergelijking met 2014. Vooral vrouwen blijven evenwel bij het Instituut aankloppen, zowel voor informatievragen als voor klachten.

3. Het Instituut werd aangeduid als gelijkheidsbevorderend orgaan door de Federatie Wallonië-Brussel (in 2008), het Waals Gewest (in 2009) en de Franse Gemeenschapscommissie (COCOF - in 2013). Het behandelt de meldingen met betrekking tot de bevoegdheidsdomeinen van deze entiteiten. Zie infra: hoofdstuk Context, punt 1. Partners.

DISCRIMINATIE ONDER DE LOEP

Discriminatiegedragingen

Het Instituut deelt de ontvangen meldingen in op basis van de discriminerende handelingen vastgelegd in de Genderwet van 2007 of in andere wetgeving met betrekking tot de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Verdeling van de geregistreerde meldingen naar type gedrag per jaar

	2015	2014	2013
Directe discriminatie	179	161	204
Indirecte discriminatie	13	20	11
Aanzetten tot discriminatie	1	0	4
Pesten	14	21	25
Seksuele intimidatie	36	6	2
Verzwarende omstandigheden, misdrijf	0	1	0
Seksisme	74	58	22
Geweld	3	9	2
Meervoudige discriminatie	4	2	1
Andere	192	121	62

Het aantal meldingen van directe discriminatie is in 2015 lichtjes gestegen, de meldingen van indirecte discriminatie zijn daarentegen licht teruggevallen ten opzichte van 2014. Dat kan ermee te maken hebben dat vormen van directe discriminatie duidelijker te herkennen zijn, zeker voor de slachtoffers. Indirecte discriminatie is daarentegen eerder een 'verhulde' vorm van discriminatie, omdat het doorgaans gaat om schijnbaar geslachtsneutrale regels die niet tot doel hebben om te discrimineren.

Wat de discriminatievormen betreft, liet de rubriek 'Andere' een stijging van 59% optekenen ten opzichte van 2014. De onderstaande tabel toont het aantal meldingen per thema voor deze rubriek. Het gaat vooral om juridische informatievragen over:

- ☞ het geslacht (bijvoorbeeld over scheidingen);
 - ☞ het werk (bijvoorbeeld over de wet op de loonloof);
 - ☞ transgender personen (bijvoorbeeld over de naamswijziging)
 - ☞ en zwangerschap of moederschap (bijvoorbeeld over ouderschapsverlof),
- maar waarvoor er ofwel geen sprake is van discriminatie, ofwel blijkt dat het Instituut niet bevoegd is.

In 2015 kreeg het Instituut geen enkele melding over het aanzetten tot discriminatie. Het aantal meldingen in deze categorie is al sinds 2013 heel laag. Er lopen daarentegen wel heel wat meldingen binnen over seksuele intimidatie en seksisme.

Rubriek 'Andere' in 2015

Geslacht	70
Transgenders	42
Zwangerschap/Moederschap	14
Besluitvorming	1
Arbeid	16
Gender mainstreaming	1
Geweld	4
Overige	46

→ Domeinen waarvoor melding werd gemaakt van discriminatie

De onderstaande tabellen tonen de verdeling van de discriminatiemeldingen en de evolutie van de klachten naar domein sinds 2010. De discriminatiedomeinen zijn bepaald op grond van de Genderwet en van de bevoegdheden van de deelstaten waar het Instituut mee samenwerkt.⁴

4. Zie infra: hoofdstuk Context, punt 1. Partners.

Net zoals de voorbije jaren is het aantal discriminatiemeldingen het hoogst in de domeinen 'Werk', 'Goederen en diensten' en 'Cultuur en media'.

Verdeling van de meldingen per discriminatiedomein in 2015			
	Informatiedossier	Klachtendossier	Totaal
Werk	77	87	164
Goederen en diensten	18	45	63
Cultuur en media	33	21	54
Sociale zekerheid	8	18	26
Privérelaties	8	4	12
Onderwijs en vorming	7	7	14
Jeugd, sport en toerisme	5	9	14
Arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding	2	3	5
Vermelding in een officieel stuk/PV	12	13	25
Economische, sociale, culturele en politieke activiteiten	5	7	12
Andere	114	42	156

Het aantal meldingen binnen de categorie 'Andere' was in 2015 erg hoog. We onderscheiden twee grote categorieën:

- vragen om informatie over andere wetgeving inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen of transgender personen;
- meldingen over scheidingen (meer dan 11%), waar het Instituut niet voor bevoegd is.

"OP SCHOOL MOET NIEMAND WETEN VAN EEN JONGEN DIE EEN OPLEIDING TOT SCHOONHEIDSSPECIALIST VOLGT"

Een jongen richtte zich tot een dienst voor studiekeuzebegeleiding om een geval van discriminatie te melden. Toen hij zich wilde inschrijven voor een opleiding tot schoonheidsspecialist in een middelbare school in zijn buurt, werd hem dat geweigerd omdat hij een jongen was. De school deed dat naar eigen zeggen om organisatorische redenen. De leerlingen moeten elkaar tijdens bepaalde praktijklessen immers opmaken. Volgens de school zouden meisjes (of hun ouders) weigeren om dat te doen met een jongen. De dienst wilde nagaan of de weigering om de jongen in te schrijven een geval van gendergerelateerde discriminatie was. Het Instituut verstreekte de gevraagde juridische informatie en bevestigde dat het wel degelijk ging om directe discriminatie op grond van geslacht.

Het Instituut had in het verleden al een gelijkaardig geval behandeld van een jongen die zich niet mocht inschrijven voor een opleiding tot schoonheidsspecialist in een Brusselse school. Het Instituut nam toen contact op met de school, die verklaarde dat het de jongen had geweigerd om redenen van privacy en fatsoen: de leerlingen dienen immers zelf als model tijdens de praktijkoefeningen. De directie gebruikte daarbij het argument dat (minderjarige) meisjes en hun ouders het niet zouden aanvaarden dat een jongen bijvoorbeeld hun bikinilijn zou moeten ontharen.

Het Instituut nam contact op met de administratie van de Federatie Wallonië-Brussel over dit dossier. De Federatie Wallonië-Brussel steunde het Instituut in zijn eis aan de school om ook jongens toe te laten en de nodige aanpassingen door te voeren, zodat ook zij de opleiding van hun keuze zouden kunnen volgen (externe modellen enz.). Na een paar maanden werd er een oplossing gevonden, zodat ook jongens zich nu kunnen inschrijven voor de opleiding tot schoonheidsspecialist.

Evolutie van de klachten per jaar, sinds 2010 en per domein						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Werk	69	90	66	76	82	87
Goederen en diensten	16	33	35	91	46	45
Sociale zekerheid	4	20	8	8	11	18
Privérelaties	1	14	15	10	10	4
Onderwijs en opleiding	6	7	10	6	11	7
Jeugd, sport en toerisme	1	0	0	1	1	9
Beroepsoriëntatie en -opleiding	0	0	2	4	4	3
Cultuur en media	10	18	67	24	15	21
Vermelding in een officieel document of pv	3	2	0	4	15	13
Economische, sociaal-culturele en politieke activiteiten	0	0	1	3	9	7
Andere	23	9	22	17	52	42

Net zoals de voorbije jaren blijkt dat wanneer de media extra aandacht besteden aan een bepaald thema, het aantal klachten over dat thema de hoogte in schiet. Door de media-aandacht voor de loonkloof en zwangerschapsdiscriminatie steeg het aantal meldingen in de rubriek 'Werk' in 2015 met 23%. Door de media-aandacht voor seksistische reclamecampagnes verdrievoudigde het aantal meldingen binnen de rubriek 'Cultuur en media'.

→ Dubbele familienaam

De meldingen die het Instituut in 2015 ontving over de naamgeving van kinderen, beter bekend als de 'dubbele familienaam', werden ondergebracht bij 'Andere'.

Op 1 juni 2014 trad de wet op de keuze van de familienaam in werking. Die wet biedt ouders verschillende mogelijkheden wat betreft de familienaam van hun kind. Zo kunnen ze:

- de familienaam van de vader geven;
- de familienaam van de moeder geven;
- of een dubbele familienaam geven, in een volgorde die ze zelf wensen.

Het Instituut vond echter dat de wet een bepaling bevatte die moeders zou kunnen discrimineren op grond van hun geslacht. Bij onenigheid over de familienaam van het kind, had de vader immers een vetorecht en werd enkel zijn naam aan het kind gegeven. Op 27 november 2014 diende het Instituut bij het Grondwettelijk Hof een verzoek in tot nietigverklaring van de discriminerende bepaling.⁵

EEN DUBBELE ACHTERNAAM VOOR MOEDERDAG

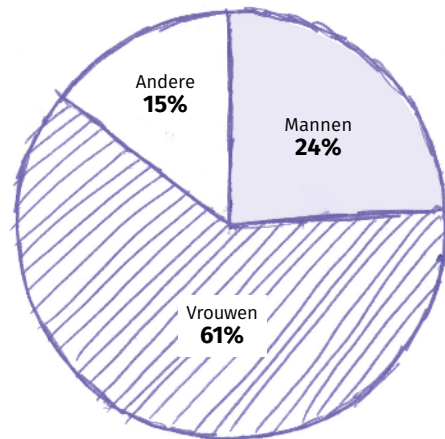
Ter gelegenheid van moederdag herinnerde het Instituut ouders eraan dat de overgangsbepaling voor kinderen geboren vóór 1 juni 2014 op 30 mei 2015 afliep. Ouders werden aangemoedigd om gebruik te maken van de overgangsbepaling om een gezamenlijke aanvraag bij de burgerlijke stand in te dienen zodat ook mama's hun naam aan hun kinderen konden doorgeven.

→ Discriminatie op het werk

De meeste meldingen die het Instituut in 2015 ontving, hadden te maken met discriminatie op het werk. Meer dan 6 werkgerelateerde meldingen op de 10 kwamen van vrouwen.

5. Op de dag van publicatie van dit jaarverslag heeft het Grondwettelijk Hof zich reeds uitgesproken in dit dossier (zie: http://igvm-iefh.belgium.be/nl/nieuws/persbericht_overwinning_voor_de_gelijkheid_geen_vetorecht_meer_voor_vaders).

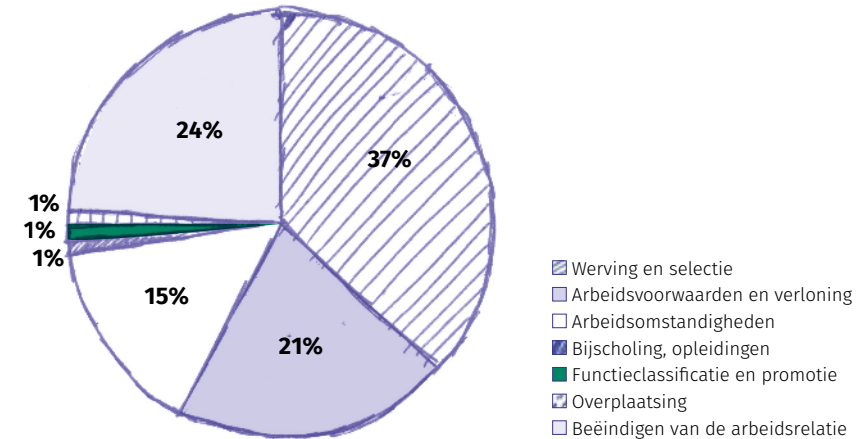
Meldingen in het domein 'Werk' per genderidentiteit



Net zoals de voorbije jaren had 39% van de meldingen die het Instituut ontving op het vlak van werk te maken met zwangerschapsdiscriminatie. Dergelijke meldingen worden hoofdzakelijk gedaan door vrouwen, al hebben ook een aantal mannen contact opgenomen met het Instituut omdat hun zwangere partner gediscrimineerd werd. Ze vragen dan informatie over de rechten van hun partner, de juridische opties en het verloop van de procedure. Ze willen hun partner bijstaan die, omwille van haar zwangerschap of de moeilijkheden op het werk, niet de energie heeft om zelf actie te ondernemen.

In de rubriek 'Werk' waren de voornaamste thema's 'Werving en selectie', 'Arbeidsvoorwaarden en verloning' en 'Beëindigen van de arbeidsrelatie'.

Verdeling van de meldingen in het domein 'Werk'



Gendergerelateerde stereotypen bij aanwerving en selectie

Hoewel eigenschappen gebaseerd op gender geen enkele rol mogen spelen in de kans op een baan, blijkt dat er bij sommige werkgevers nog steeds impliciete overtuigingen bestaan die ingeven dat een man of een vrouw minder of meer geschikt is om een bepaalde functie te bekleden. Die vaststelling komt voort uit een aantal meldingen die het Instituut in 2015 ontving over vacatures waarin gebruik wordt gemaakt van uitsluitend vrouwelijke of mannelijke voornaamwoorden of waarin specifiek vrouwelijke of mannelijke omschrijvingen van een functienaam worden gebruikt, zoals bijvoorbeeld 'poetsvrouw/verkoopster/caissière'.

DE POETSMAN EN DE SECRETARIS

Poetsen, strijken, zorgen, administratie, planning enz. worden nog steeds beschouwd als een 'vrouwenjob'. Daarom wil men voor bepaalde jobs geen mannen aanwerven: vrouwen zouden het beter kunnen, zouden er meer geschikt voor zijn en zouden er meer ervaring mee hebben.

Interimbureaus verschuilen zich al snel achter het feit dat hun klant geen poetsman of secretaris wil om te rechtvaardigen waarom ze een bepaalde kandidaat niet weerhouden. Zij volgen naar eigen zeggen enkel de wensen van hun klanten. Uit vaste rechtspraak volgt echter dat de wensen van klanten geen rechtvaardiging vormen voor discriminatie. Interimbureaus dienen hun klanten in te lichten over het wetgevend kader wanneer zij een discriminatoire vraag krijgen en staan mee in voor het waarborgen van een gelijke behandeling van vrouwen en mannen bij de toegang tot arbeid. Het Instituut heeft de interim- en dienstenchequekantoren in kwestie aangesproken en gesensibiliseerd over het wettelijk kader.

Discriminatie op grond van zwangerschap en moederschap

Zwangere vrouwen en jonge moeders worden nog steeds het slachtoffer van discriminatie.

"EEN WERKENDE MOEDER KAN NOCH EEN GOEDE MOEDER, NOCH EEN CARRIÈREVROUW ZIJN"

Toen een jonge mama voor een baan solliciteerde werd zij niet weerhouden met de volgende boodschap: "We hebben uw kandidatuur niet weerhouden, uw rol als mama moet primeren op uw carrière en we zoeken een persoon die vrij is van familiale verplichtingen en flexibel kan werken."

Het Instituut brengt in herinnering dat het enkel aan een candidate zelf is om te beoordelen of de voorgestelde functie verenigbaar is met haar gezinssituatie. Een werkgever heeft niet het recht om een candidate af te wijzen op grond van haar moederschap, vanuit het vermoeden dat een job niet verenigbaar zou zijn met haar gezinssituatie. Omdat de werkgever na een brief en een ingebrekestelling door een advocaat nog steeds weigerde om de discriminatie te erkennen, heeft het Instituut beslist om de erkenning van de discriminatie langs juridische weg af te dwingen.

Een ontslag of de discriminerende beslissing om een contract niet te verlengen kan meteen na de melding van een zwangerschap volgen of bij de terugkeer uit moederschapsverlof, of later.

KINDERWENS NIET GEMELD? EEN ONVOLDOENDE VOOR COMMUNICATIE!

Een werkneemster werkt met een contract van bepaalde duur voor een klein bedrijf. Ze wordt zwanger maar krijgt na vijf weken een miskraam. Op haar eerstvolgende evaluatie krijgt ze een onvoldoende voor het onderdeel 'communicatie met de werkgever' omdat ze haar zwangerschap niet had gemeld vóór haar miskraam.

Er wordt bovendien gepolst naar de kinderwens van de werkneemster. Uiteindelijk deelt de werkgever mondeling mee dat haar contract niet verlengd wordt omwille van die kinderwens. De afwezigheden door de zwangerschap zouden het functioneren van de dienst in het gedrang kunnen brengen. De vrouw heeft een beroep ingesteld bij de Brusselse Arbeidsrechtbank, het Instituut volgt de ontwikkelingen in de procedure.

ZWANGERSCHAP BEKEND GEMAAKT? NIET IEDEREEN DEELT IN DE VREUGDE

Op 26 november 2015 deed de arbeidsrechtbank te Gent uitspraak in de zaak van een verkoopster wiens contract niet werd verlengd na de bekendmaking van haar zwangerschap. Zij beschikte over twee getuigenverklaringen van collega's waaruit volgens de rechter onomwonden bleek dat er geen nieuw contract werd aangeboden omwille van de zwangerschap van de werkneemster. De tegenargumenten van de werkgever die aanhaalde dat de werkneemster niet goed presteerde, konden de rechtbank niet overtuigen. De werkgever werd veroordeeld tot een schadevergoeding wegens de schending van de Genderwet. Het Instituut werd op de hoogte gebracht van deze beslissing en volgt de verdere evolutie van de procedure.

Sommige werkgevers discrimineren vrouwen omwille van onverwachte afwezigheden om medische redenen die gepaard kunnen gaan met een zwangerschap of een ivf-behandeling.

ONTSLAG NA AFWEZIGHEID OM MEDISCHE REDENEN

Een werkneemster, die kort na de geboorte haar kindje verloor, bij een nieuwe zwangerschap een miskraam kreeg en wiens daaropvolgende zwangerschap om medische redenen moest worden afgebroken, werd door haar werkgever ontslagen vlak voor haar terugkeer naar het werk. De werkgever – die perfect op de hoogte was van de situatie van de vrouw – nam haar de herhaalde afwezigheden kwalijk. Het Instituut en het slachtoffer trokken samen naar de rechtbank. De arbeidsrechtbank van Bergen en Charleroi, afdeling La Louvière, oordeelde op 22 mei 2015 dat het ontslag discriminatoir was en in strijd met de Genderwet van 10 mei 2007. De werkgever werd veroordeeld tot het betalen van een schadevergoeding van zes maanden brutoloon aan de werkneemster.

IVF-BEHANDELING

Een werkneemster volgt een ivf-behandeling. Haar collega's en werkgever zijn hiervan op de hoogte aangezien zij door de behandeling enkele keren per maand om medische redenen afwezig is. Zij haalt deze gemiste uren in op andere momenten zodat het werk vlot blijft lopen. Haar werkgever begint echter moeilijk te doen over de afwezigheden. Tegen de klanten vertelt hij dat ze naar een dekstation is, hij noemt haar in het bijzijn van haar collega's een labiel persoon en dreigt haar taken af te nemen. Hij zegt dat hij haar het liefst zou ontslaan, maar dat kost te veel geld. De vrouw vroeg het Instituut om juridische informatie, maar veranderde uiteindelijk van job.

ONVERWACHTE EVALUATIE

Een zwangere werkneemster overhandigt een attest aan haar werkgever om deze van haar zwangerschap op de hoogte te brengen. Twee dagen later krijgt ze een negatieve evaluatie waarbij men stelt dat ze na negen jaar dienst niet langer voldoet aan de functiebeschrijving. Haar vorige evaluaties waren allemaal positief. Zes dagen later wordt ze ontslagen. Door de interventie van het Instituut krijgt ze een ontslagvergoeding en een schadevergoeding van zes maanden brutoloon op basis van artikel 40 van de Arbeidswet.

De zwangerschapsgerelateerde meldingen die het Instituut ontvangt, hebben niet allemaal te maken met een ontslag of het niet verlengen van een arbeidsovereenkomst. Het Instituut krijgt ook vaak vragen over de plichten van werkgevers in het kader van de risicoanalyse om een zwangere werkneemster en haar kind te beschermen op de werkplek, over moederschapsrust of over borstvoedingspauzes. Het Instituut stelt ook vast dat sommige werkgevers hun werkneemsters 'aanmoedigen' om hun prenataal verlof op te nemen op een moment dat dit de onderneming het best uitkomt. Zo gaan ze voorbij aan het recht van zwangere werkneemsters om zelf te beslissen wanneer ze hun prenatale rust nemen.

BORSTVOEDINGSPAUZES OP HET TOILET

Een zwangere verkoopster diende twee weken eerder dan gepland in zwangerschapsverlof te gaan omdat haar werk fysiek te belastend werd. Tijdens dit verlof bleek dat de werkgever de sociale documenten voor het ziekenfonds niet tijdig in orde maakte, waardoor ze een tijdlang geen uitkering kreeg. Een week voor haar terugkeer uit zwangerschapsverlof wijzigde de werkgever haar werkuren volledig. De jonge moeder had al een onthaalmoeder geregeld voor de momenten waarop ze terug aan het werk zou zijn en moest die regeling volledig wijzigen. Terug op het werk deed de werkgever moeilijk over de regeling rond borstvoedingspauzes. Bovendien was er geen lokaal voorzien en moest de werkneemster haar moedermelk afkolven op het toilet. Door deze aanhoudende problemen en de negatieve houding van haar werkgever nam de werkneemster uiteindelijk zelf ontslag. Het Instituut heeft de werkgever niettemin aangesproken, die zijn beleid ter zake daarop heeft bijgesteld.

ZWANGERSCHAPSUITKERING

Hof van Justitie van de Europese Unie - 21 mei 2015 - zaak C-65/14

Op verzoek van het Instituut, dat tussenkwam in de zaak, heeft de Arbeidsrechtbank van Nijvel een prejudiciële vraag gesteld aan het Hof van Justitie van de Europese Unie in een zaak over de weigering om een zwangerschapsuitkering toe te kennen aan mevrouw R. Bij het begin van haar moederschapsverlof zou de wachttijd waarin de Belgische wetgeving voorziet nog niet verstreken zijn. Mevrouw R. was nochtans statutair ambtenaar en had onbetaald verlof genomen om als loontrekkende te werken. Op grond van de Belgische wetgeving bleek ze als loontrekkende nog niet lang genoeg te hebben gewerkt om een zwangerschapsuitkering te kunnen ontvangen. De instanties die de uitkering moesten goedkeuren, hadden echter over het hoofd gezien dat mevrouw R. wel de totale wachttijd had doorlopen, aangezien haar prestaties als ambtenaar meetelden.

Het Hof was van mening dat de wachttijd niet beperkt mocht worden tot de betrekking die werd uitgeoefend onmiddellijk voorafgaand aan de vermoedelijke bevallingsdatum.

Het Instituut raadt vrouwen altijd aan om zowel tijdens als na hun zwangerschap alle elementen te verzamelen die erop wijzen dat hun werkgever negatief aankijkt tegen een zwangerschap, moederschap of ivf. Wie vreest gediscrimineerd te (zullen) worden, verzamelt best zoveel mogelijk schriftelijk bewijsmateriaal.

Als een werknemster het gevoel heeft dat haar werkgever het niet op prijs stelt dat ze zwanger is, dan is het cruciaal dat ze dit niet negeert en alle aspecten verbonden aan haar werksituatie als zwangere vrouw zoveel mogelijk schriftelijk documenteert.

Gelijk loon voor gelijk werk

In 2015 stelde het Instituut een toename vast in het aantal verzoeken om juridische informatie met betrekking tot de loonkloof. Dat is deels te verklaren door het belang dat het Instituut hechtte aan de inwerkingtreding van een aantal koninklijke besluiten ter uitvoering van de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen.⁶

⁶ Zie dit hoofdstuk, punt 5 'Werk'.

Sinds deze nieuwe maatregelen van kracht zijn, hebben heel wat juristen, arbeidsmarktspecialisten, studenten of buitenlandse specialisten het Instituut om bijkomende inlichtingen gevraagd over deze juridische nieuwigheden.

Ondanks de berichtgeving over de loonkloof, kwamen maar heel weinig slachtoffers ervan aankloppen bij het Instituut. Dat zou te maken kunnen hebben met het feit dat een lager loon voor vrouwen nog zo vanzelfsprekend wordt geacht in onze maatschappij dat vrouwen er zich (te) weinig van bewust zijn dat dit een discriminatie is. Een andere verklaring zou kunnen zijn dat op het werk maar zelden over loon wordt gesproken, waardoor vergelijken lastig wordt.

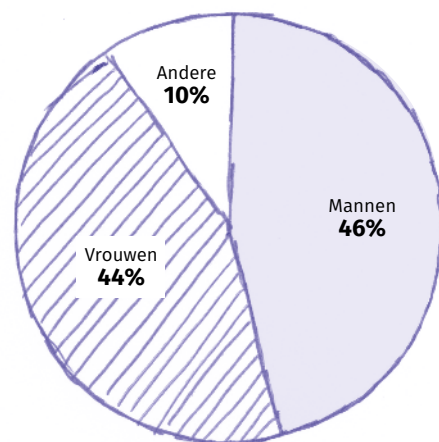
ONGELIJK LOON

Een werknemster deed bij het Instituut melding van ongelijk loon. Ze werd beduidend minder betaald dan haar mannelijke collega's. Nochtans deed ze hetzelfde werk, was ze al minstens even lang of zelfs langer in dienst, en kon ze attesten van nascholing voorleggen die haar mannelijke collega's niet hadden. Ze besloot om bij de HR-dienst van haar bedrijf de nodige documenten op te vragen om die ongelijke behandeling te staven. Deze dienst antwoordde dat ze het nodige zouden doen, maar dit leidde niet tot een adequate oplossing.

Het Instituut heeft vervolgens aan de Inspectie van het Toezicht op de sociale wetten gevraagd om de situatie bij de firma te onderzoeken.

→ Discriminatie op het vlak van goederen en diensten

Het aantal meldingen op het vlak van 'Goederen en diensten' is licht teruggevallen. Terwijl in 2014 meer dan de helft van de meldingen in deze rubriek van mannen kwam, is de uitsplitsing naar geslacht in 2015 meer in evenwicht. Mannen en vrouwen deden min of meer even vaak melding. Nochtans is het aanbod van goederen en diensten traditioneel één van de weinige discriminatiedomeinen waarvoor mannen vaker dan vrouwen melding doen bij het Instituut.

Meldingen in het domein 'Goederen en diensten' per genderidentiteit

Meldingen over goederen en diensten hebben hoofdzakelijk te maken met het weigeren van toegang, het aanrekenen van een hogere prijs of verzekeringen.

Enkele voorbeelden van discriminerende handelspraktijken

- Een sportvereniging organiseerde een Ladies Night ter gelegenheid van Valentijn. Vrouwen mochten gratis binnen en kregen een kleine verrassing.
- Op 8 maart 2015, de Internationale Vrouwendag, kregen vrouwen op 600 verschillende plaatsen gratis bier aangeboden.
- Een datingsite gebruikt een verschillend tarief voor mannen en vrouwen.
- Op een Ladies Night in een discotheek mochten vrouwen tot middernacht gratis binnen, mannen moesten het normale tarief betalen.

MANNEN MET LANG HAAR

Een man krijgt geen toegang tot een horecacursus omdat hij een paardenstaart heeft. In het reglement van de cursus wordt een duidelijk onderscheid gemaakt tussen de haartooi van vrouwen en mannen. Mannen dienen een kortgeknipt kapsel te hebben, vrouwen mogen hun lange haren opsteken. Het Instituut heeft de organisatoren gecontacteerd en ingelicht over de geldende wetgeving. De organisatoren pasten het reglement aan en maakten het genderneutraal. Zowel vrouwen als mannen moeten nu een verzorgd kapsel hebben en ervoor zorgen dat hun haren niet in hun gezicht hangen.



2. Seksisme en genderstereotypen

SEKSISME: ENKELE GEVALLEN

In 2015 steeg het aantal meldingen over seksisme met 28% ten opzichte van 2014. Tegelijkertijd waren er zes keer zoveel meldingen van seksuele intimidatie.

Seksisme is een heel ruim begrip. Deze categorie omvat met andere woorden uiteenlopende meldingen, gaande van genderstereotypen in de reclame en de media tot meldingen van strafbare feiten die mogelijk onder de seksismewet vallen.

"VOETBAL VOOR JONGENS, MAKE-UP VOOR MEISJES"

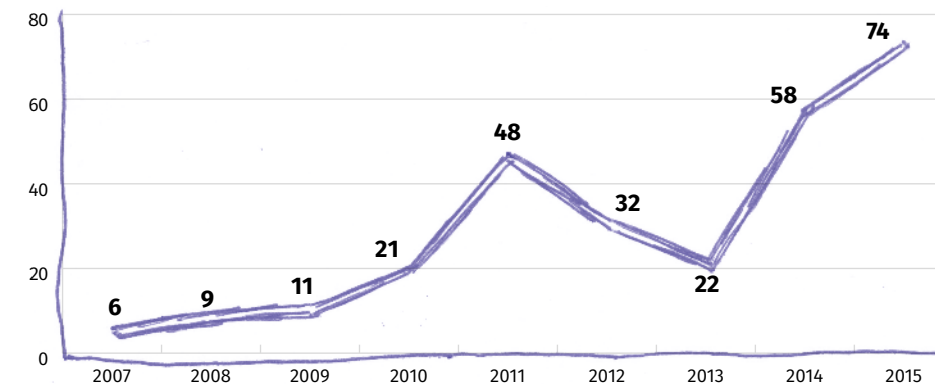
Een moeder meldt aan het Instituut een geval van gendergerelateerde stereotypen in het Engelse handboek van haar zoon, die in het eerste middelbaar zit. Het handboek bevat immers een oefening waarbij de leerlingen de activiteiten van jongens en meisjes moeten beschrijven met behulp van een bijwoord van frequentie (altijd, soms, vaak...). Volgens de oefening zijn meisjes en jongens enorm verschillend op die leeftijd. Dit zijn de verschillende activiteiten:

- zich opmaken;
- sport kijken op tv;
- technologie leuk vinden;
- romantische liedjes zingen;
- zich scheren;
- voetballen.

De leerlingen moeten kiezen tussen een 'activiteit voor meisjes' en een 'activiteit voor jongens', en er staat nergens aangegeven of de leerkracht de zinnen enkel op zinsbouw corrigeert.

Het aantal meldingen dat het Instituut binnenkrijgt over seksisme, in de ruime zin van het woord, stijgt jaar na jaar.

Meldingen over seksisme



VROUWELIJKE VOETBALFANS 'GEWIST'

Een professionele voetballer publiceerde op zijn Instagram-profiel een seksistische foto. Op de foto waren de hoofden van vier vrouwelijke fans weggegomd. Een van de 'gewiste' vrouwen voelde zich beledigd en diende hierover een melding in bij het Instituut.

Vanzelfsprekend is het idee dat vrouwen niet thuisshoren in een voetbalstadion onaanvaardbaar.

Het Instituut nam contact op met de voetbalploeg en de voetballer in kwestie. De voetballer legde uit dat hij de foto niet zelf had gefotoshopt en hij niet had gezien dat de vrouwen waren uitgegomd. Hij verwijderde de foto van zijn profiel en bood zijn excuses aan de vrouw in kwestie aan.

Het Instituut hecht geloof aan de verklaring van de voetballer dat hij niet de intentie had om opzettelijk vrouwen te kwetsen. Intentie is een noodzakelijke voorwaarde om van strafbaar seksisme te spreken. Gezien de verontschuldiging en de verwijdering van de foto werd het dossier afgesloten.

DE WETGEVING VAN 2014

Sinds de invoering van de wet van 22 mei 2014 ter bestrijding van seksisme in de openbare ruimte, zijn bepaalde vormen van seksisme strafbaar, op voorwaarde dat het aangeklaagde gedrag tegelijk aan de volgende vijf kenmerken voldoet:

1. elke uitspraak of handeling...

De wet veroordeelt zowel vernederende fysieke als verbale daden, zoals bijvoorbeeld beledigingen en obscene gebaren. Ook het publiceren van bepaalde items op sociale media valt onder de wet.

2. in de openbare ruimte...

De uitspraak of handeling moet in het openbaar, zoals op straat of in een station, of in aanwezigheid van andere personen gebeuren. Ook internetfora of sociale netwerken worden als openbare ruimten beschouwd.

3. die duidelijk bedoeld is...

De persoon die de uitspraak doet of de actie onderneemt, doet dat duidelijk met de bedoeling het slachtoffer te vernederen. Die klaarblijkelijke bedoeling kan niet alleen uit de houding of het gedrag van de dader blijken, maar ook uit de aard van de handeling zelf afgeleid worden.

4. om één of meerdere specifieke personen...

Het gedrag richt zich niet tot een abstracte groep, zoals vrouwen in het algemeen. De uitspraak of handeling mikt op één of meerdere welbepaalde personen omwille van hun geslacht. Het of de slachtoffer(s), vrouw of man, moet(en) dus identificeerbaar zijn. Daarom valt seksistische reclame niet onder de wet.

5. te vernederen omwille van hun geslacht, met een ernstige aantasting van de waardigheid van die persoon tot gevolg.

De persoon die de uitspraak of handeling doet, heeft duidelijk de intentie om het slachtoffer te vernederen omwille van haar of zijn geslacht. Het slachtoffer wordt omwille van haar of zijn geslacht geminacht, als minderwaardig beschouwd of tot haar of zijn lichaam gereduceerd op een manier die een ernstige aantasting van de waardigheid van die persoon inhoudt. Het is aan de strafrechter om te bepalen of de feiten van dien aard zijn dat ze zo'n 'ernstige aantasting van de waardigheid' betekenen.

HET GRONDWETTELIJK HOF

Op 20 januari 2015 diende de Parti Libertarien bij het Grondwettelijk Hof een vordering in tot nietigverklaring van de wet op seksisme. De partij vond dat de wet zodanig vaag was en de formulering zodanig onduidelijk, dat hij niet strookte met de Grondwet. Strafwetten moeten inderdaad duidelijk en precies worden geformuleerd. De seksismewet zou het recht op de vrijheid van meningsuiting en van eredienst inperken. Het Instituut is tussengekomen in de procedure voor het Grondwettelijk Hof, omdat het vindt dat de seksismewet een juridisch vacuüm opvult en justitie een kader geeft om seksuele intimidatie op straat en in publieke ruimten aan te pakken. De uitspraak van het Grondwettelijk Hof wordt verwacht in de loop van 2016.⁷

SEKSUELE INTIMIDATIE

Het begrip 'seksuele intimidatie' wordt gedefinieerd in artikel 5, 10° van de Genderwet van 10 mei 2007. Op grond van dit artikel wordt met seksuele intimidatie bedoeld "[enige] vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie met als doel of gevolg dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd".

Normaal gezien wordt deze vorm van discriminatie op grond van geslacht opgenomen in de rubriek 'Werk'. In 2015 gebeurde dat niet, meer bepaald naar aanleiding van de aandacht die uitging naar een reclamecampagne van een wielervedstrijd.

⁷ Op de dag van publicatie van dit jaarverslag heeft het Grondwettelijk Hof zich reeds uitgesproken in de zaak. Meer informatie vindt u op de website van het Instituut.

IN DE BILLEN GEKNEPEN OP EEN WIELERWEDSTRIJD

Het Instituut werd gecontacteerd naar aanleiding van de affiche voor een wielerskoers in Vlaanderen. Die toonde de achterkant van een hostess, haar rok omhoog, en de hand van een wielrenner die dichterbij kwam. Daarbij werd gesuggereerd dat deze laatste haar in de billen ging knijpen. De affiche deed denken aan een incident tijdens een vorige wielerswedstrijd. Bovendien bevestigde de slogan de bedoeling van de wielrenner om de hostess in de billen te knijpen.

Het Instituut veroordeelt elk gebruik van seksistische stereotypen, in alle domeinen, ook in reclame. Het was echter van oordeel dat deze specifieke campagne verder ging dan het loutere gebruik van seksistische stereotypen maar bovendien aanzette tot seksuele intimidatie. Door de afbeelding en de bijhorende tekst werd het stellen van dergelijk seksueel intimiderend gedrag goedgepraat, aangemoedigd en zelfs verheerlijkt, wat de drempel tot het stellen ervan verlaagt.

Het Instituut stelde de organisatoren van de wielerskoers daarom in gebreke. De bemiddeling leidde tot het intrekken van de affiche. De affiche werd trouwens ook veroordeeld door de Jury voor Ethische Praktijken inzake Reclame (JEP).

SEKSISME IN DE RECLAME

Sinds 2009 zetelt het Instituut, via een personeelslid, in één van de twee groepen van de jury van eerste aanleg van de Jury voor Ethische Praktijken inzake Reclame (JEP), het zelfreguleringsorgaan van de reclamesector.

Ongeveer 26,8% van alle in 2015 door de Jury voor Ethische Praktijken behandelde klachten betroffen seksisme in de reclame. De trend die werd ingezet in 2014 lijkt zich dus door te zetten: ongeveer een vierde van de klachten die de JEP ontvangt gaat over neerbuigende reclame ten opzichte van vrouwen, de aantasting van hun waardigheid, seksistische uitlatingen of ook het stereotiepe rollenpatroon ten aanzien van vrouwen en mannen.

Ongeveer 21% van deze klachten leidde tot een beslissing tot stopzetting of wijziging op basis van argumenten die verband hielden met discriminatie, maatschappelijke verantwoordelijkheid en menselijke waardigheid, tegenover 20% in 2014. Voor slechts 3% werd een advies van voorbehoud geformuleerd (in 2014 was dat nog 10%). Bij 76% moest volgens de JEP geen enkele opmerking gemaakt worden. In het algemeen 'veroordeelt' de Jury 'seksistische' reclame minder vaak dan de andere vormen van reclame (21% tegenover 284% voor het globale gemiddelde van de beslissingen tot stopzetting of wijziging).

VEROORDEELDE URINOIRS

Een reclamespot die leidde tot een veroordeling door de JEP wegens seksisme, toont drie mannen langs achter met een jeans aan, die lachend voor urinoirs staan in de vorm van een vrouwenmond. De JEP heeft de spot veroordeeld omdat de vrouw als lustobject werd afgebeeld.

TOPLESS OP VRACHTWAGENS

Het Instituut werd gecontacteerd naar aanleiding van een promotiecampagne van een vervoersfirma. Het campagnebeeld bestond uit een foto van twee vrouwen met ontblote borsten. De afbeelding werd zowel vertoond op de website als op enkele vrachtwagens van het bedrijf. De Jury voor Ethische Praktijken oordeelde dat het campagnebeeld geen enkel verband vertoonde met de betrokken dienst en dat de reclame op deze manier de vrouw tot een object herleidde. Rekening houdend met de manier waarop de vrouwen afgebeeld werden, was de Jury eveneens van oordeel dat de reclame denigrerend was voor de vrouw en de menselijke waardigheid aantast. De Jury oordeelde dat de afbeeldingen op de website verwijderd moesten worden. De reclame bleef echter nog steeds te zien op de vrachtwagens van het bedrijf. Dergelijke reclame valt buiten de bevoegdheid van de Jury. Binnen het bestaande wettelijke kader kon ook het Instituut geen juridische stappen ondernemen.

Van de klachten die de Jury voor Ethische Praktijken beoordeelt, gaat iets meer dan de helft over de aantasting van de menselijke waardigheid: duidelijke en misplaatste seksuele connotaties. De andere hebben eerder te maken met de veroordeling van stereotypen.

De klachten hebben trouwens niet altijd betrekking op commerciële reclame. In 2015 liepen er ook klachten binnen over campagnes om geweld tegen vrouwen aan te kaarten of te sensibiliseren rond seksueel overdraagbare aandoeningen, waarbij het de klagers vooral ging om de manier waarop vrouwen werden afgebeeld. Die campagnes werden niet veroordeeld.

De klachten over seksistische reclame die rechtstreeks gericht waren aan het Instituut, zijn dan weer goed voor 6,7% van het totaal aantal in 2015 ontvangen klachten, tegenover 2% een jaar eerder. Sommige van deze klachten werden trouwens beoordeeld door de Jury voor Ethische Praktijken omdat het Instituut ook aanmoedigt om klacht in te dienen bij de Jury (zie boven).

MANNELIJKE SLACHTOFFERS VAN STEREOTYPEN EN DISCRIMINATIE

Het Instituut behandelt niet enkel meldingen van vrouwen. Ook mannen worden het slachtoffer van genderstereotypen en discriminatie op grond van hun geslacht, vooral dan bij aanwerving en selectie, maar ook in andere beroepsgerelateerde contexten.

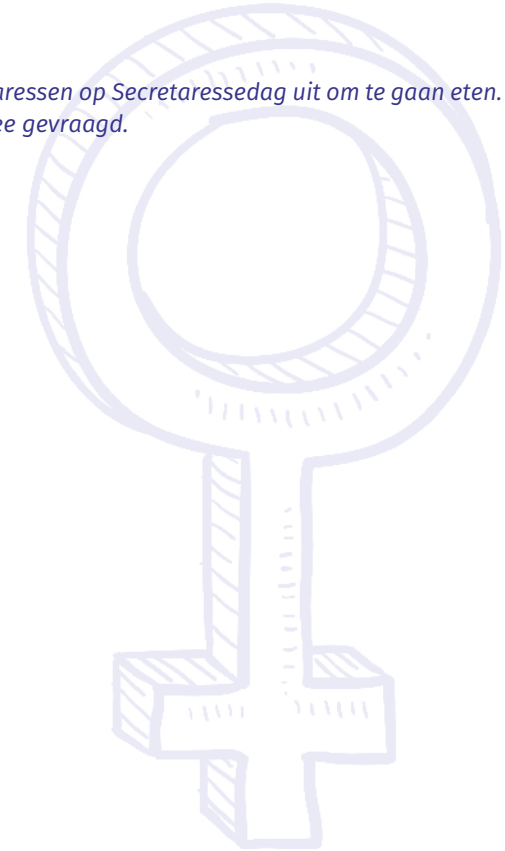
KORTE BROEK OF ROK

In de zomermaanden, wanneer het warm is, krijgt het Instituut dikwijls vragen van mannen die van hun werkgever geen korte broek mogen dragen. Hun vrouwelijke collega's mogen dan wel in rok werken. Een werkgever kan, wanneer het noodzakelijk is, bepaalde kledingvoorschriften opleggen aan zijn werknemers. In het algemeen worden de voorschriften opgenomen in het arbeidsreglement. Als in het arbeidsreglement niet is opgenomen dat personeelsleden geen korte broek mogen dragen, dan wil dat impliciet zeggen dat het toegelaten is. Er kunnen dan ook geen sancties volgen voor personeelsleden die een korte broek dragen. Het arbeidsreglement dient in principe volledig genderneutraal te zijn, er mogen dus geen verschillende regels zijn voor mannen en vrouwen.

Indien in het arbeidsreglement een verschillende regeling voor mannen en vrouwen wordt beschreven, is er mogelijk sprake van een vorm van discriminatie op grond van geslacht. Er is ook sprake van een vorm van discriminatie wanneer enkel vrouwen een kledingstuk van een bepaalde lengte (bijvoorbeeld knielengte) mogen dragen en mannen geen equivalent kledingstuk van dezelfde lengte mogen dragen.

SECRETARESSEDAG

Elk jaar nodigt een baas zijn vrouwelijke secretaresses op Secretaressedag uit om te gaan eten. Mannen die dezelfde functie uitoefenen worden niet mee gevraagd.

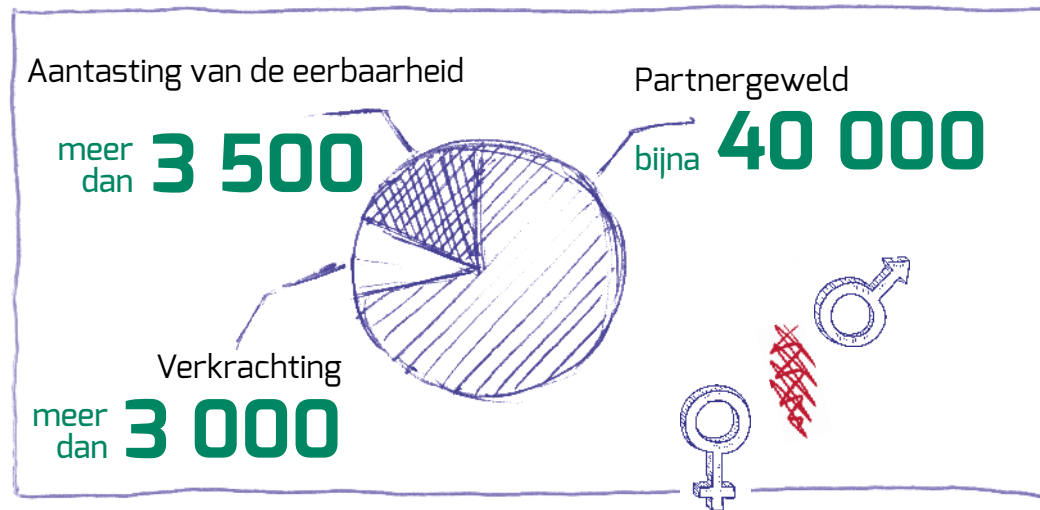


3. De strijd tegen gendergerelateerd geweld

Sinds zijn oprichting in 2002 zet het Instituut zich in voor de strijd tegen gendergerelateerd geweld, vanuit de overtuiging dat dit één van de sleutels is tot gelijkheid tussen vrouwen en mannen. Ondanks de geboekte vooruitgang van de voorbije jaren, blijft gendergerelateerd geweld een groot probleem.

Zo registreerde de politie in 2014 bijna 40.000 klachten voor feiten van partnergeweld. Daarnaast waren er nog eens meer dan 3.000 klachten voor verkrachting en meer dan 3.500 wegens aanranding van de eerbaarheid.

Klachten in 2014



Het aantal feiten van partnergeweld en seksueel geweld ligt echter veel hoger dan het aantal klachten dat de politie hierover binnenkrijgt. Zo blijkt uit de resultaten van een studie van het Europees Bureau voor de grondrechten naar geweld op vrouwen⁸, gepubliceerd in 2014:

- dat 78% van de Belgische slachtoffers het meest ernstige feit van geweld dat hun partner tegen hen pleegt niet meldt aan de politie;
- dat 85% een feit gepleegd door een andere persoon niet meldt.

Bovendien schat men volgens een studie over de prevalentie van het risico op vrouwelijke genitale verminking in België⁹, bijgewerkt in 2014, dat:

- 13.112 meisjes en vrouwen 'zeer waarschijnlijk al besneden zijn';
- 4.084 meisjes en vrouwen 'het risico lopen op een besnijdenis'.

Verschillende studies tonen ook aan dat:

- er regelmatig meldingen van gedwongen huwelijken of gevallen van eengerelateerd geweld binnenlopen bij organisaties die zich inzetten voor deze slachtoffers;
- veel mensen bij hun asielaanvraag die redenen opgeven.

Deze onderzoeken en cijfers vormen voor het Instituut de basis om de strijd tegen alle vormen van gendergerelateerd geweld vastberaden voort te zetten.

Gendergerelateerd geweld blijft een groot probleem.

8. 'Geweld tegen vrouwen: een Europese enquête', Bureau voor de grondrechten van de Europese Unie, 2014.

9. Dubourg D. en Richard F., Studie over de prevalentie van het risico op vrouwelijke genitale verminking in België, 2014. Bijgewerkt op 31 december 2012. FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu.

NATIONAAL ACTIEPLAN TER BESTRIJDING VAN ALLE VORMEN VAN GENDERGERELATEERD GEWELD 2015-2019

De strijd tegen gendergerelateerd geweld is transversaal van aard en vereist een omvattende en geïntegreerde aanpak. Een nationaal actieplan is de meest doeltreffende manier om alle betrokken sectoren te verenigen.

In 2015 heeft het Instituut actief bijgedragen tot de goedkeuring van het nieuwe Nationaal Actieplan (NAP) ter bestrijding van alle vormen van gendergerelateerd geweld (2015-2019), een gezamenlijk initiatief van de Federale Staat, de Gemeenschappen en de Gewesten. Zo bevestigde het Instituut zijn rol als coördinerende instantie van het Belgische beleid ter bestrijding van gendergerelateerd geweld.

→ Een actie in drie stappen

1. Het Instituut maakte een ontwerp van NAP op basis van de besprekingen binnen een interdepartementale groep samengesteld uit vertegenwoordigers van de federale, gemeenschaps- en gewestelijke overheden die betrokken zijn bij de strijd tegen gendergerelateerd geweld. Om tot dat ontwerp te komen, ging het Instituut hoofdzakelijk uit van:
 - het verdrag van de Raad van Europa ter preventie en bestrijding van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld;
 - de aanbevelingen van het Belgische middenveld;
 - de verslagen van Europese en internationale instanties.

Op basis daarvan stelde het Instituut een pakket richtlijnen en beleidsaanbevelingen voor om de strijd aan te binden met:

- partnergeweld;
- seksueel geweld;
- vrouwelijke genitale verminking;
- gedwongen huwelijken;
- eengerelateerd geweld en prostitutie.

2. Het Instituut maakte zijn ontwerp van NAP officieel over aan de strategische cel van de staatssecretaris voor Gelijke Kansen en heeft meermaals met de cel overlegd om de keuzes in het ontwerp van NAP toe te lichten.
3. Het Instituut coördineerde ook de finale opmaak van het NAP door deel te nemen aan het beleidsoverleg in de interkabinettenvergaderingen met de vertegenwoordigers van de verschillende federale, gewestelijke en gemeenschapsministers en -staatssecretarissen bevoegd voor de problematiek. Daarnaast verleende het Instituut ook zijn steun en expertise tijdens de bilaterale ontmoetingen die de strategische cel van de staatssecretaris voor Gelijke Kansen organiseerde en die specifiek gingen over bepaalde maatregelen uit het NAP.

Het hele proces mondde uit in het NAP 2015-2019, dat 235 maatregelen bevat, geënt op zes globale doelstellingen:

1. een geïntegreerd beleid voeren en kwantitatieve en kwalitatieve gegevens verzamelen;
2. geweld voorkomen;
3. slachtoffers beschermen en bijstaan;
4. beschermingsmaatregelen onderzoeken, doorzetten en goedkeuren;
5. de genderdimensie integreren in het asiel- en migratiebeleid;
6. geweld bestrijden op internationaal niveau.

Het NAP 2015-2019 werd officieel gelanceerd op 10 december 2015, tijdens een persconferentie georganiseerd door de staatssecretaris voor Gelijke Kansen. Het Instituut nam deel aan de persconferentie en zag er zijn rol als toezichthouder, begeleider en coördinator in de uitvoering van het plan bevestigd.

In 2015 heeft het Instituut actief bijgedragen tot de goedkeuring van het nieuwe Nationaal Actieplan ter bestrijding van alle vormen van gendergerelateerd geweld.

HULPCENTRA VOOR SLACHTOFFERS VAN SEKSUEEL GEWELD

Het Instituut werkte mee aan de haalbaarheidsstudie naar de oprichting van hulpcentra voor slachtoffers van seksueel geweld (Sexual Assault Referral Centres - SARC) in België, die door de staatssecretaris voor Gelijke Kansen werd aangevraagd bij het 'International Centre for Reproductive Health (ICRH)'.

In het licht daarvan organiseerde het Instituut op 1 en 2 oktober 2015 een studiebezoek aan SARC's in Londen en Utrecht, om inspiratie op te doen uit hun ervaringen en methodes. De Belgische delegatie bestond uit de staatssecretaris voor Gelijke Kansen, vertegenwoordigers uit de politie-, de juridische en de medische sector, vertegenwoordigers van de FOD's Volksgezondheid en Justitie en van het College van Procureurs-generaal, en leden van het Instituut. Die inspirerende werkbezoeken hebben bijgedragen tot de ambitie om ook in België SARC's op te richten.

Sensibiliseringscampagne 'Denk voor je doet!'



Partnergeweld is een vaak voorkomend probleem onder jongeren tussen 18 en 25 jaar. 22% van de jonge vrouwen en 11% van de jonge mannen verklaart dat ze in de voorbije twaalf maanden het slachtoffer zijn geweest van dergelijk geweld.

Daarom lanceerde het Instituut op 25 november 2015, ter gelegenheid van de Internationale dag tegen geweld op vrouwen, de campagne 'Denk voor je doet!', vooral gericht tot die jongeren. De campagne focuste op de signalen die geweld aankondigen en op het stoppen van de spanningsopbouw om niet over te gaan tot effectief geweld.¹⁰

Voor deze campagne werden drie filmpjes gemaakt, respectievelijk over fysiek, verbaal en seksueel geweld. De filmpjes werden als pre-roll afgespeeld op YouTube (voor het eigenlijke filmpje dat de gebruiker wil bekijken), het perfecte kanaal om een groot deel van de doelgroep van de campagne te bereiken. De campagne was ook te zien op Google en Facebook, via banners

en advertenties om jongeren naar de website www.stop.partnergeweld.be te leiden, om zo de campagne te ondersteunen en te tonen dat ze partnergeweld afkeuren.

Partnergeweld: een frequent probleem onder jongeren tussen 18 en 25 jaar

PREVENTIE VAN VROUWELIJKE GENITALE VERMINKING

Elke vrouwelijke genitale verminking is een schending van het recht van een vrouw om over haar eigen lichaam te beschikken. Het is cruciaal dat alles in het werk wordt gesteld om gevallen van vrouwelijke genitale verminking te voorkomen en hulp te verlenen aan vrouwen en jonge meisjes die er het slachtoffer van worden. Sinds meerdere jaren verleent het Instituut financiële steun aan verschillende middenveldorganisaties die op het terrein actief zijn, om preventie- en sensibiliseringscampagnes, opleidingen en workshops op te zetten voor de betrokken gemeenschappen en voor gezondheidsprofessionals.

In samenwerking met GAMS België (groep voor de uitbanning van vrouwelijke genitale verminking) en de vzw INTACT, organiseerde het Instituut ter gelegenheid van de Internationale Dag tegen vrouwelijke genitale verminking de conferentie 'Voor een betere preventie van vrouwelijke genitale verminking in België'. Bedoeling van de conferentie was om de eerste nationale toolkit ter preventie van vrouwelijke genitale verminking voor gezondheidsprofessionals voor te stellen.

Voor een samenhangende nationale aanpak tegen vrouwelijke genitale verminking, werd deze toolkit, oorspronkelijk ontwikkeld voor Franstalig België, aangepast aan de realiteit op het terrein langs Nederlandstalige kant, met de steun van het Instituut en de hulp van gespecialiseerde verenigingen en professionals, verenigd binnen het Vlaams Forum Kindermishandeling. Het bevat meer bepaald een preventiehandleiding en een folder met de criteria voor het evalueren van een risico, een risicoladder en een beslissingsboom. Sinds de lancering ondersteunt het Instituut de verspreiding van deze praktische tool in de strijd tegen vrouwelijke genitale verminking.

¹⁰. Ervaringen van vrouwen en mannen met psychologisch, fysiek en seksueel geweld, 2010, Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

COLLOQUIUM 'SUGGESTIES VOOR DE AANPAK VAN KIND- EN GEDWONGEN HUWELIJKEN IN BELGIË EN IN BELGISCHE PARTNERLANDEN'

Op 24 maart 2015 organiseerde het Instituut het colloquium 'Suggesties voor de aanpak van kind- en gedwongen huwelijken in België en in Belgische partnerlanden', met de medewerking van het 'International Centre for Reproductive Health (ICRH)' en Plan België. Het ICRH stelde er de resultaten voor van een kwalitatieve studie naar de problematiek van gedwongen huwelijken in België. Voor Plan België was het colloquium de gelegenheid om de aandacht te vestigen op het probleem van kind- en gedwongen huwelijken in ontwikkelingslanden.

Het Instituut formuleerde een reeks aanbevelingen voor professionals in het werkveld en voor de betrokken overheden. Zo benadrukte het Instituut de noodzaak om:

- sterker te sensibiliseren;
- meer preventieve informatie te verstrekken aan slachtoffers;
- de problematiek van gedwongen huwelijken op te nemen in de basisopleidingen en voortgezette opleidingen van de betrokken beroeps categorieën;
- concrete instrumenten te ontwikkelen om gedwongen huwelijken snel en adequaat op te sporen.

Deze aanbevelingen werden ook aangehaald in het kader van de voorbereidingen voor het NAP 2015-2019.

Handleiding over gedwongen huwelijken voor dienstverleners



De zomer is een risicoperiode voor jongeren die het risico lopen op een gedwongen huwelijk. Voor dienstverleners is het moeilijk om, enerzijds, uit te maken of ze worden geconfronteerd met een gedwongen huwelijk en, anderzijds, slachtoffers van een gedwongen huwelijk te begeleiden wanneer er duidelijk sprake van is.

Het Instituut besloot dan ook om die leemte op te vullen, door in juni 2015 een handleiding te publiceren voor professionele dienstverleners, in samenwerking met het 'Réseau Mariage et Migration'.

De handleiding geeft hen concrete antwoorden:

- door de kennis van het probleem uit te breiden;
- door instrumenten aan te reiken om gemakkelijker probleemsituaties op te merken;
- door advies te verstrekken om de slachtoffers gepast te begeleiden en/of door te verwijzen.

De handleiding is bestemd voor iedereen die beroepsmatig geconfronteerd kan worden met een gedwongen huwelijk, en vooral voor professionelen uit het onderwijs, de medische sector, de politie en de administratie. Het Instituut verspreidt de handleiding dan ook specifiek binnen deze sectoren, met de steun van verschillende partners.¹¹

Brochure over de rechten van migranten die het slachtoffer worden van partnergeweld



Migranten die het slachtoffer worden van partnergeweld vormen een bijzonder kwetsbare groep. Daarom ondersteunde het Instituut de actualisering van een brochure met de titel 'Migrant en slachtoffer van partnergeweld: wat zijn mijn rechten?', een initiatief van de vzw Ciré (Coordination et Initiatives pour Réfugiés et Étrangers). Naast de actualisering werd de brochure, oorspronkelijk in het Frans geschreven, ook naar het Nederlands vertaald door het Instituut, in samenwerking met het Agentschap Integratie en Inburgering en het Steunpunt Algemeen Welzijnswerk. Het doel is om slachtoffers te informeren over hun rechten en over de mogelijke stappen die ze kunnen zetten om zich te beschermen tegen geweld, en ze in contact te brengen met professionele dienstverleners voor advies en hulp in hun acties.

11. De Federale Politie, de FOD Binnenlandse Zaken, de Vlaamse overheid, de Federatie Wallonië-Brussel en de Waalse overheid.

4. Gender mainstreaming

WAT IS GENDER MAINSTREAMING?

Gender mainstreaming is een aanpak die erop gericht is om de gelijkheid van vrouwen en mannen in de maatschappij te versterken, door bij het uitstippelen van het overheidsbeleid oog te hebben voor de verschillende situaties van vrouwen en mannen in onze samenleving.

De integratie van de genderdimensie in een overheidsbeleid verloopt in vier stappen:

1. Analyse van de naar geslacht uitgesplitste samenstelling van de doelgroep van een beleidsinitiatief;
2. Identificatie van de eventuele verschillen in de respectievelijke situatie van vrouwen en mannen binnen de materie waarop het ontwerp van regelgeving betrekking heeft;
3. Identificatie van de eventuele problematische verschillen, met andere woorden die verschillen die de toegang tot bestaansmiddelen (inkomen, werk, verantwoordelijkheden, gezondheid, mobiliteit, veiligheid...) of de uitoefening van fundamentele rechten (burger-, sociale of politieke rechten) van vrouwen of mannen beperken;
4. Opmaak van beleidsmaatregelen die rekening houden met de resultaten van deze denkoefening vanuit een genderperspectief en die de eventuele vastgestelde ongelijkheden vermijden of bijsturen.

Deze aanpak is geënt op een goed inzicht in de maatschappelijke verschillen tussen mannen en vrouwen. Hij vereist het gebruik van naar geslacht uitgesplitste statistieken.

ENKELE CIJFERS

Uit de laatste onderzoeken¹² blijkt dat vrouwen nog steeds 8 uur meer besteden aan huishoudelijke taken dan mannen en anderhalf uur meer aan de zorg voor hun kinderen. Dat vrouwen meer bezig zijn met het huishouden en met hun gezin heeft ook gevolgen voor de sociaaleconomische situatie van vrouwen en mannen.

Vrouwen besteden nog steeds 8 uur meer aan huishoudelijke taken dan mannen en anderhalf uur meer aan de zorg voor hun kinderen.

¹² Belgisch tijdsbestedingsonderzoek, 2013, en Enquête naar de arbeidskrachten, 2014.

→ Op sociaaleconomisch vlak

Volgens de meest recente naar geslacht uitgesplitste cijfers (2014):

- ligt de tewerkstellingsgraad bij vrouwen (57,9%) nog steeds lager dan bij mannen (65,8%);
- werken veel meer vrouwen deeltijds dan mannen (81,24% van de deeltijdse arbeidskrachten zijn vrouwen);
- zijn vrouwen vooral werkzaam in minder goed betaalde sectoren.

Deze verschillen in het beroepsleven hebben gevolgen voor de sociale zekerheid.

In 2014:

	Mannen	Vrouwen
Deeltijdse werknemers met inkomensgarantie (in %)	22	78
Werknemers die hun arbeidstijd aanpassen met steun van de RVA (in %)	32	68
Vergoede werklozen (in %)	55,6	44,4
Pensioenbedrag (in €)	953	698

Het armoederisico ligt iets hoger voor vrouwen (21,5%, tegenover 20,9% voor mannen), maar aanzienlijk hoger (34,2%) voor eenoudergezinnen, waar in meer dan 80% van de gevallen een vrouw het gezinshoofd is. In 2013 maakten vrouwen bijvoorbeeld de grootste groep van de leefloners uit (53,6%), en vooral onder de alleenstaande begunstigden met kinderen ten laste was het percentage vrouwen bijzonder hoog (80,7%).

→ Op het vlak van gezondheid

De verschillen tussen vrouwen en mannen gaan verder dan het sociaaleconomische. Volgens de meest recente gezondheidsenquête (2013) bestaan er ook op het vlak van gezondheid talloze verschillen tussen mannen en vrouwen.

	Mannen (in %)	Vrouwen (in %)
Slechte gezondheidstoestand (subjectieve beoordeling)	20,4	23,6
Chronische aandoeningen	25,8	31,1
Lichamelijke pijn	19,1	26,8
Ziekteverlof genomen in de laatste 12 maanden	35,9	43,9
Alcoholgebruik	87	78
Tabaksgebruik	26	20
Gezondheidsrisico wegens het gebrek aan lichaamsbeweging	23	31
Jaarlijks contact met de huisarts	74	80
Jaarlijks contact met een specialist	40	53

→ Op het vlak van veiligheid en justitie

Onder geweldplegers zijn mannen duidelijk in de meerderheid. Volgens de naar geslacht uitgesplitste analyse van de Federale Politie uit 2012 wordt 85% van de gevallen van doodslag en moord, 83,7% van de gevallen van slagen en verwondingen en 93,4% van de feiten van verkeersagressie gepleegd door een man.

Vrouwen zijn dan weer in de meerderheid als het gaat om verwaarlozing/schuldig verzuim (56,3%) en zijn ook sterk vertegenwoordigd (47,9%) als het over het ontzeggen van zorg gaat.

Het gerecht veroordeelt vooral mannen (81,5% van de veroordelingen), en ook de gedetineerden in de Belgische gevangenissen zijn hoofdzakelijk mannen (95,7% in 2014).

Plegers van...	Mannen (in %)	Vrouwen (in %)
Doodslag en moord	85	15
Slagen en verwondingen	83,7	16,3
Verkeersagressie	93,4	6,4
Verwaarlozing/schuldig verzuim	43,7	56,3
Ontzegging van zorg	52,1	47,9

→ Op het vlak van mobiliteit

Ook al bestaan er in België nog niet veel naar geslacht uitgesplitste mobiliteitsstatistieken, toch kunnen we vaststellen dat mannen iets meer tijd besteden aan hun verplaatsingen (1u20 per weekdag) dan vrouwen (1u14 per weekdag). Verschillende buitenlandse studies wijzen evenwel op het feit dat verplaatsingen van vrouwen en mannen niet hetzelfde verlopen: vrij lineair en gebaseerd op het woon-werktraject bij mannen, sterker versnipperd door de combinatie van werk en privéleven bij vrouwen.

FEDERAAL PLAN GENDER MAINSTREAMING

Het regeerakkoord van 9 oktober 2014 stelt dat de regering "zich ertoe engageert de genderdimensie te integreren in elk beleidsdomein zodat bestaande ongelijkheden worden weggewerkt en het overheidsbeleid geen ongelijkheden tussen vrouwen en mannen creëert of versterkt (*gender mainstreaming*)."

De Ministerraad van 27 maart 2015 keurde een nota van het Instituut goed over de implementering van *gender mainstreaming* op het federale Belgische niveau. Die nota somde de voornaamste wettelijke verplichtingen nog eens op en zette de regeringsleden ertoe aan om vertegenwoordigers van hun beleidscel aan te stellen binnen de interdepartementale coördinatiegroep (ICG) en een voorstel van federaal plan *gender mainstreaming* voor te leggen.

Het Instituut heeft alle beleidsverklaringen onder de loep genomen om na te gaan welke beleidsmaatregelen mogelijk een genderdimensie hebben. Zo had het Instituut eind mei 2015 26 fiches klaar, die werden overgemaakt aan de verschillende federale beleidscellen.

Op basis daarvan, en na overleg met het middenveld, hebben de regeringsleden de maatregelen bepaald waarin ze de genderdimensie beloven te integreren.

Het federaal plan *gender mainstreaming*, goedgekeurd door de Ministerraad van 10 juli 2015, bestaat uit twee delen:

- het engagement van de regeringsleden - en dus van hun administraties - op het vlak van *gender mainstreaming* en de wet van 12 januari 2007¹³: de productie van naar geslacht uitgesplitste statistieken en genderindicatoren uitwerken of verbeteren, *gender budgeting* uitvoeren, de genderdimensie integreren in de instrumenten voor strategische planning enz.
- de 75 beleidslijnen die prioritair de genderdimensie moeten integreren tijdens de legislatuur.

DE OPRICHTING VAN DE ICG EN DE OPLEIDING VAN ZIJN LEDEN

→ De oprichting van de ICG

De wet van 12 januari 2007 en het koninklijk besluit van 26 januari 2010¹⁴ voorzien in de oprichting van een interdepartementale coördinatiegroep (ICG), bestaande uit leden van de strategische cel van elk regeringslid en ambtenaren van elke federale overheidsdienst, het ministerie van Defensie en van elke federale programmatorische overheidsdienst.

Deze groep, die de uitvoering van *gender mainstreaming* op federaal niveau moet coördineren, wordt voorgezeten door de directie van het Instituut, dat ook instaat voor het secretariaat. De groep kwam in 2015 twee keer samen (in mei en november):

- tijdens de eerste vergadering, in aanwezigheid van staatssecretaris Elke Sleurs, werden de nodige voorbereidingen getroffen om het plan op te maken;
- de tweede bijeenkomst ging vooral over de tenuitvoerlegging en het proces voor halfjaarlijkse rapportage.

Deze vergaderingen zijn ook nuttig om goede en concrete praktijken die bepaalde FOD's hanteren uit te wisselen en het overleg tussen beleidsmakers en administraties inzake *gender mainstreaming* te bevorderen.

¹³ Wet van 12 januari 2007 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de Wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad en tot integratie van de genderdimensie in het geheel van de federale beleidslijnen, B.S. van 13 februari 2007.

¹⁴ Koninklijk besluit van 26 januari 2010 tot vastlegging van de samenstelling, de opdrachten en de werkingsregels van een 'interdepartementale coördinatiegroep' alsook van het niveau van minimale kwalificaties van zijn leden in uitvoering van artikel 8 van de wet van 12 januari 2007 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de Wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad en tot integratie van de genderdimensie in het geheel van de federale beleidslijnen (B.S. van 8 februari 2010).

→ De opleidingen

Bij de start van een nieuwe legislatuur organiseert het Instituut voor alle ICG-leden een opleiding over het integreren van de genderdimensie in beleidsinitiatieven of *gender mainstreaming*. De voornaamste doelstellingen van die opleiding zijn:

- dat men een zekere vertrouwdheid met het thema gelijkheid van vrouwen en mannen en met de uitdagingen die dit thema stelt, en kennis van de onderliggende concepten ontwikkelt;
- dat men de aanpak van *gender mainstreaming* kan afbakenen en begrijpen;
- dat men in staat is om de genderdimensie in het overheidsbeleid te integreren dat binnen de bevoegdheden van de betrokken ICG-leden valt, en dit aan de hand van praktijkoefeningen;
- dat men actief kan deelnemen aan de uitvoering van alle wetsbepalingen rond *gender mainstreaming* die rechtstreeks of onrechtstreeks op hem of haar betrekking hebben.

De voorbije jaren duurde de voortgezette opleiding twee dagen. Gelet op de soms overvolle agenda van de ICG-leden, werd deze keer de keuze geboden uit twee opleidingsvormen: een beknopte opleiding van een dag en een uitgebreidere versie van twee dagen. Door ook opleidingen van een dag in te richten, wilde het Instituut meer deelnemers aantrekken. De verschillende opleidingssessies vonden allemaal plaats in de loop van de maand oktober. Gezien het grote aantal geplande sessies besliste het Instituut om de opleiding voor de ICG-leden ook open te stellen voor anderen die betrokken zijn bij de uitvoering van *gender mainstreaming*. Zo volgden alles bij elkaar 33 mensen de opleiding, waarvan 18 ICG-leden. Daarbij moet opgemerkt worden dat heel wat federale ambtenaren de opleiding al hadden gevolgd.

DE DOELGERICHTE STEUN VAN HET INSTITUUT

→ Opleidingen binnen de FOD's

Naast de opleiding voor de ICG-leden stelde het Instituut ook voor om dagopleidingen te financieren en in te richten bij de departementen die dat wensten. Die opleidingen werden toegespitst op het bevoegdheidsdomein van het departement in kwestie.

Zo gingen in november 2015 twee dergelijke opleidingen door.

- bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg werden 22 mensen opgeleid.
- bij de FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu kregen 11 mensen een opleiding.

→ Rapport rond gender en fiscaliteit

Het Instituut bestelde een intern rapport rond gender en fiscaliteit. Dat rapport moest bijdragen tot de opmaak van het federaal plan en omvatte:

- een genderanalyse van de fiscale maatregelen vervat in de beleidsverklaring en de beleidsnota van de minister van Financiën;
- een analyse van de werkgerelateerde fiscale maatregelen die de toegang tot de arbeidsmarkt voor vrouwen beperken.

→ Advies over de financiële gevolgen van een relatiebreuk

Het Instituut financierde en organiseerde ook de opmaak van een intern advies omtrent de financiële gevolgen van een relatiebreuk, door huwelijken en wettelijke samenwoningen te bekijken vanuit een genderperspectief. Dat advies moet het makkelijker maken om de genderdimensie te integreren in de hervorming van de huwelijksstelsels en van het successierecht, een engagement van de minister van Justitie in het federaal plan.

→ Begeleiding bij de uitvoering van het federaal plan

Het Instituut biedt beleidscellen en federale administraties ondersteuning op maat bij de uitvoering van het federaal plan door middel van bilaterale contacten. Die ondersteuning bestond voornamelijk uit het leggen van een verband tussen het thema van gelijkheid van vrouwen en mannen en de verschillende bevoegdheidsdomeinen die aan bod komen in het federaal plan, in het bijzonder door:

- te helpen om de stakeholders te identificeren die nuttig zijn bij de uitvoering van *gender mainstreaming*;
- te helpen bij het identificeren van de verschillen tussen de situaties van vrouwen en mannen voor de materies waarop de beleidsdomeinen uit het plan betrekking hebben;
- te wijzen op de noodzaak om naar geslacht uitgesplitste statistieken te produceren en te gebruiken.

HET RAPPORT VAN HET IMPACTANALYSECOMITÉ (IAC) MET BETREKKING TOT DE REGELGEVINGSIMPACTANALYSE (RIA)

Sinds eind 2013 moeten alle ontwerpen van regelgeving die worden voorgelegd aan de Ministerraad een regelgevingsimpactanalyse ondergaan. Thema 3 van die analyse heeft betrekking op de beoordeling van de impact die ontwerpen van regelgeving kunnen hebben op de gelijkheid van vrouwen en mannen. Het gaat daarbij om vijf open vragen. De eerste drie vragen zijn bedoeld om de auteur van de regelgeving vertrouwd te maken met de respectievelijke situatie van vrouwen en mannen binnen het domein in kwestie. Via een andere vraag wil men de impact van de regelgeving beoordelen op grond van die kennis.

Elk jaar is er een evaluatierapport voorzien. Voor 2014 analyseerde het Instituut de antwoorden op de vragen van thema 3 van de RIA. Op enkele uitzonderingen na werden de RIA's niet echt efficiënt uitgevoerd door de regelgevingsauteurs:

- thema 3 krijgt vaak slechts beperkte aandacht en wordt doorgaans beschouwd als een loutere formaliteit.
- er wordt te weinig gebruik gemaakt van naar geslacht uitgesplitste statistieken, terwijl deze wel degelijk bestaan en beschikbaar zijn.
- de auteurs doen meestal niet meer dan verklaren dat het ontwerp van regelgeving mannen en vrouwen niet verschillend behandelt, evenwel zonder hun respectievelijke situatie te analyseren voor het domein in kwestie, noch de impact van het ontwerp van regelgeving op die situatie te beoordelen.

De kwaliteit van die analyses blijkt nog voor verbetering vatbaar, wat suggereert dat de RIA als instrument nog onvoldoende in het besluitvormingsproces is verankerd.

Het rapport raadt dan ook aan om een cultuur van impactevaluaties ex ante te ontwikkelen en de beschikbare middelen beter te benutten. Het rapport werd overgemaakt aan de rechtstreeks betrokken regeringsleden.

De kwaliteit van de regelgevingsimpactanalyses moet nog beter.

5. Werk

HET LOONKLOOFRAPPORT




Het Instituut publiceert elk jaar een rapport over de loonkloof. In 2015 verdiende een vrouw gemiddeld 9% per uur minder dan een man. In vergelijking met 2014 is de loonkloof op basis van de uurlonen met andere woorden 1% kleiner geworden. Op jaarbasis loopt de loonkloof evenwel op tot 22%. Het rapport wordt afgesloten met een reeks aanbevelingen voor de beleidsmakers.

 *In 2015 verdiende een vrouw gemiddeld nog steeds 9% per uur minder dan een man.*

DE LOONKLOOFWET VAN 22 APRIL 2012

In 2014 had het Instituut al de aandacht gevestigd op de inwerkingtreding van verschillende koninklijke besluiten ter uitvoering van de wet van 22 april 2012¹⁵, met als doel om het principe van 'gelijk loon voor gelijk werk' naar de praktijk te vertalen.

→ Nieuwe verplichtingen op grond van de wet en zijn koninklijke besluiten

-  op interprofessioneel niveau: de verplichting voor de sociale partners om maatregelen ter bestrijding van de loonkloof te onderhandelen;
-  op sectorniveau: controle van de collectieve arbeidsovereenkomsten, om functieclassificaties genderneutraal te maken;
-  op ondernemingsniveau: verplichting om een analyserapport in te dienen over de loonstructuur, de uitsplitsing van de gegevens van de sociale balans en de mogelijkheid om een bemiddelaar aan te stellen.

DE TASK FORCE 'LOONKLOOF'

Om de sociale partners te sensibiliseren en ze te helpen om de wet doeltreffend toe te passen, zette het Instituut in 2014 een Task Force op samen met de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Die Task Force organiseerde op 12 februari 2015 het colloquium 'Hoe de loonkloof tussen mannen en vrouwen bestrijden: voorstelling van de nieuwe juridische instrumenten'. Meer dan 140 mensen schreven zich in, waaruit blijkt dat bij werkgevers, werknemers, sociale partners, sociale secretariaten en andere specialisten in arbeidsrecht duidelijk de behoefte bestond om toelichting te krijgen bij die nieuwe maatregelen.

Tot slot kwam de Task Force in 2015 ook meermaals samen om na te gaan hoe de toepassing van de wet en de koninklijke besluiten verloopt en waar de uitvoering nog spaak loopt. De Task Force ontving ook twee onderzoeksters (respectievelijk uit Frankrijk en Quebec) om inzichten uit te wisselen binnen een internationaal perspectief.

HET NETWERK 'GENDER-FRIENDLY ONDERNEMINGEN'

In 2015 organiseerde het Instituut, binnen de context van zijn netwerk van 'gender-friendly ondernemingen', ook drie evenementen in de vorm van een uitwisseling van goede praktijken.

1. Het evenement in maart bracht de genomineerden van de 'Wo.Men @ Work Award' samen, om hen uit te laten leggen hoe zij gendergelijkheid op het werk zien en welke goede praktijken hun organisatie op dat gebied hanteert. De 'Wo.Men @ Work Award' belooft vooruitstrevende managers op het vlak van gendergelijkheid.
2. In juni was er een ontmoeting rond het thema verzoening van werk en privéleven.
3. In oktober, op verzoek van het netwerk, werd er een uitwisseling van goede praktijken georganiseerd rond het belang van een vlotte terugkeer naar het werk na langdurige afwezigheid.

15. Wet ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen (B.S., 28 augustus 2012).

8. Besluitvorming

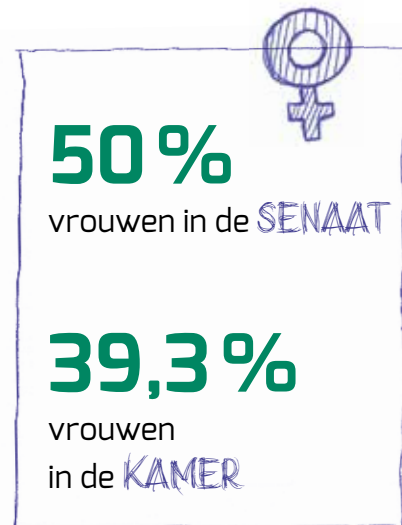
Het Instituut maakte een genderanalyse van de resultaten van de federale, gewestelijke, gemeenschaps- en Europese verkiezingen van 25 mei 2014. Deze analyse is tweeledig:

1. het eerste deel gaat over de samenstelling van de kieslijsten en de resultaten van de verschillende verkiezingen.
2. het tweede deel toetst die resultaten aan die van de verkiezingsuitslagen sinds het begin van de jaren '90, een tijdperk waarin er nog geen kader bestond om de aanwezigheid van vrouwen op het politieke toneel te versterken.

DE VOORNAAMSTE RESULTATEN VAN DE VERKIEZINGEN VAN 25 MEI 2014, UITGESPLITST NAAR GESLACHT

Vrouwen zijn ondervertegenwoordigd in de besluitvorming in België.

→ Op het niveau van de federale kamers



- De pariteit werd bereikt in de Senaat, die voor het eerst volledig onrechtstreeks werd samengesteld op basis van de resultaten die de politieke partijen behaalden in de gemeenschaps- en gewestverkiezingen.
- In de Kamer is het aandeel vrouwelijke verkozenen en parlementsleden identiek gebleven ten opzichte van de verhouding na de verkiezingen van 2010 (59 vrouwen op 150 Kamerleden).

→ Op gewest- en gemeenschapsniveau

- Het percentage vrouwelijke verkozenen in het Vlaams Parlement is met 3,3% toegenomen ten opzichte van de vorige verkiezingen tot 44,4%, een hoog percentage dat identiek is aan het aantal Vlaamse vrouwelijke parlementsleden na de effectieve samenstelling van dit parlement.

- In het Waals Parlement is het aantal vrouwelijke verkozenen gestegen met 5,3%, naar 40%. Het percentage Waalse vrouwelijke parlementsleden is gestegen tot 42,7% na de effectieve samenstelling van dit parlement.
- Tegenover die versterking van de vrouwelijke aanwezigheid in het Vlaamse en het Waalse Parlement valt de daling van het aantal vrouwelijke verkozenen en parlementsleden binnen het Parlement van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest nog meer op. In dit parlement is het aandeel vrouwelijke verkozenen met 3,4% afgenomen tot 41,2% en het percentage vrouwelijke parlementsleden kwam na de aanduiding van opvolgers op 40,4%. Het Brussels Parlement, dat traditioneel de pariteit het sterkst benaderde, is nu minder vrouwelijk dan het Vlaams Parlement en het Waals Parlement.
- In het Parlement van de Franse Gemeenschap, dat op indirecte wijze wordt samengesteld, zien we ook een versterking van de vrouwelijke aanwezigheid ten opzichte van de vorige verkiezingen (+6,4%). Daardoor telt het nu 43,6% vrouwelijke parlementsleden.
- Het percentage vrouwelijke verkozenen in het Parlement van de Duitstalige Gemeenschap, het kleinste parlement dat traditioneel ook het kleinste percentage vrouwen kent, is gestegen en ligt nu op 36% (+4% in vergelijking met 2009). Het percentage vrouwelijke parlementsleden is echter lager dan in 2009 en bedraagt er slechts 28% (-4%).

→ Op het niveau van het Europees Parlement

In vergelijking met de verkiezingen van 2009 is de vrouwelijke aanwezigheid binnen de Belgische delegatie in het Europees Parlement gedaald in termen van verkozenen (-3,2%). Het feit dat de Belgische delegatie weinig vrouwen telt, wordt nog veel duidelijker bij de effectieve samenstelling, want slechts 23,8% van de Belgische Europarlementsleden is vrouw.

Overzichtstabel voor de parlementen

Parlement	Aandeel effectieve verkozenen (in %)	Evolutie ten opzichte van de vorige verkiezingen (in %)
Vlaams	44,4	+3,3
Waals	42,7	+5,3
Brussel Hoofdstad	40,4	-3,4
Franse Gemeenschap	43,6	+6,4
Duitstalige Gemeenschap	28	-4
Europees	23,8	-3,2

→ Op regeeringsniveau

De aanwezigheid van vrouwen in de regeringen evolueert ook op verschillende manieren.

De Vlaamse, Waalse en Duitstalige regeringen die aantraden na de verkiezingen van 2014 hebben identiek hetzelfde percentage vrouwen als hun voorgangers:

- het aandeel vrouwen blijft hoog op Vlaams niveau (44,4%) en bijzonder laag op Waals niveau (12,5%).
- binnen de, kleinere, Duitstalige regering bleef het percentage vrouwen op 25%.
- in de federale regering en de Franse Gemeenschapsregering is het aantal vrouwen daarentegen gedaald (-9,4%) (-14,2%).
- de Brusselse Hoofdstedelijke Regering telt duidelijk meer vrouwen en is nu zelfs paritair samengesteld.

Overzichtstabel voor de regeringen

Regering	Aandeel vrouwen (in %)	Evolutie ten opzichte van de vorige regeringen (in %)
Federaal	22,2	-9,4
Vlaams	44,4	=
Waals	12,5	=
Franse Gemeenschap	28,6	-14,2
Duitstalige Gemeenschap	25	=
Brussels	50	+25

DE VOORNAAMSTE LESSEN UIT DE ANALYSE VAN DE NAAR GESLACHT OPGESPLITSTE RESULTATEN

De invoering van de quota om te waarborgen dat eerst een derde en vervolgens 50% van de kandidaten op de kieslijsten vrouw is, heeft het aantal vrouwelijke parlementsleden aanzienlijk doen toenemen.

Het eerste quotum van maximaal twee derde leden van hetzelfde geslacht op de kieslijsten had een vrij beperkte invloed op de aanwezigheid van vrouwen in de verschillende parlementen. De toepassing van de pariteit op de lijsten had wel onmiddellijk effect op de samenstelling van de Kamer, het Vlaams Parlement

en het Brussels Parlement. Ook bij de volgende verkiezingen had dat pariteitsbeginsel een positief effect op de samenstelling van die parlementen.

De invoering van de man-vrouwafwisseling op de eerste twee plaatsen op de lijst heeft geleid tot een sterke stijging van de vrouwelijke aanwezigheid in het Waals Parlement en in dat van de Duitstalige Gemeenschap, waarvoor de kieskringen kleiner zijn.

De consolidatie van de vrouwelijke vertegenwoordiging binnen de parlementen heeft zich nog niet vertaald in een structureel grote vrouwelijke aanwezigheid in alle regeringen. Wanneer we het aantal vrouwen in de regeringen van de verschillende bevoegdheidsniveaus samentellen sinds de inwerkingtreding van de verplichting om minstens een lid van beide geslachten te benoemen, zien we dat vrouwen gemiddeld het best vertegenwoordigd waren in de regeringen van de Franse Gemeenschap (45%)¹⁶, gevolgd door de Vlaamse (39,3%) en de Brusselse regering (37,5%). De federale (30%), de Duitstalige (25%) en de Waalse (20%) regeringen hinken achterop op het gebied van de vrouwelijke aanwezigheid.

Sinds de invoering van de man-vrouwpariteit op de kieslijsten in 2002 lijkt het aandeel vrouwelijke verkozenen en vrouwelijke parlementsleden zich over het algemeen te consolideren rond de 40%. Toch is het mogelijk dat de huidige maatregelen hun grenzen hebben bereikt en dat de vrouwelijke aanwezigheid in de parlementen in de toekomst rond deze drempel blijft schommelen.

Om de gelijkheid tussen vrouwen en mannen binnen de politieke besluitvorming te versterken, raadt het Instituut aan om:

- de man-vrouwafwisseling uit te breiden naar de hele lijst¹⁷ of tenminste naar de verkiesbare plaatsen;
- alle regeeringspartijen te verplichten om vrouwen in de uitvoerende macht op te nemen.

¹⁶ Dit positieve resultaat is voor een groot deel toe te schrijven aan de samenstelling van die regering in 2004, met vier vrouwen op zes regeeringsleden.

¹⁷ Brussel en Wallonië zullen dat principe al toepassen tijdens de volgende lokale verkiezingen.

7. Transgender

DISCRIMINATIE VAN TRANSGENDERS IN CIJFERS

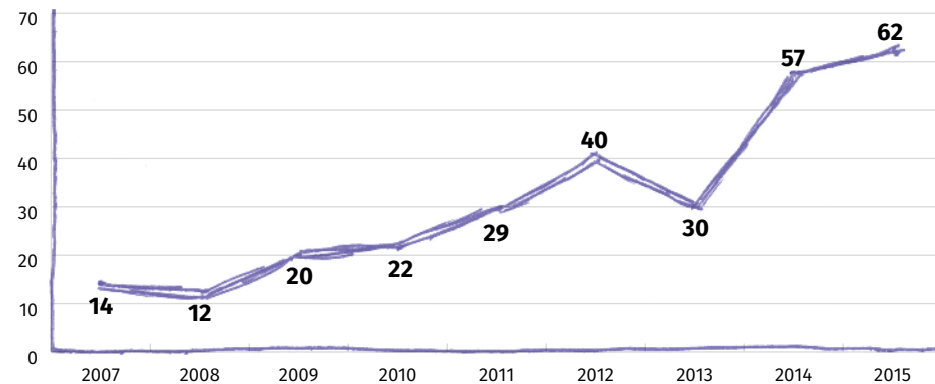
De Genderwet stelt discriminatie op grond van geslachtsverandering en sinds 2014, ook op grond van genderidentiteit of genderexpressie, gelijk aan discriminatie op grond van geslacht. Het Instituut is dan ook bevoegd voor de strijd tegen discriminatie van transgenders.

De 'Genderwet' stelt discriminatie op grond van geslachtsverandering, genderidentiteit of genderexpressie gelijk met discriminatie op grond van geslacht.

In 2015 ontving het Instituut **62 meldingen** over discriminatie op grond van genderidentiteit of -expressie en over de procedure tot geslachtsverandering. Ze gingen voornamelijk over:

- discriminatie bij verzekeringen of op het werk;
- over de toepassing van de wet betreffende de transseksualiteit van 10 mei 2007;
- de vermelding van het geslacht of de naam in officiële documenten;
- over de manier waarop mensen aangesproken worden.

Transgenders en discriminatie



Het aantal meldingen van transgenders is in 2015 opnieuw licht gestegen. Die stijging wordt mogelijk verklaard door de goede samenwerking tussen het Instituut en de verschillende middenveldorganisaties die de belangen van transgenders verdedigen. Het aantal meldingen over discriminatie op de arbeidsmarkt is in 2015 licht gedaald. Directe en indirecte discriminaties deden zich voornamelijk voor bij het afsluiten van een arbeidscontract en bij de al dan niet terugbetaling van bepaalde medische behandelingen.

Een transvrouw is al zeven jaar aangesloten bij een verzekeringsmaatschappij. Zij heeft een hospitalisatieverzekering waar zij een beroep op wil doen naar aanleiding van geslachtsbevestigende chirurgie. De maatschappij meldt haar echter dat ze niet zal tussenkomen in de kosten omdat ze enkel kosten terugbetalen die medisch noodzakelijk zijn in het kader van een ziekte. Dankzij het Instituut heeft de vrouw in kwestie een compromis kunnen sluiten met haar verzekeringsmaatschappij. Ze hebben de hospitalisatiekosten quasi volledig terugbetaald en enkele onduidelijkheden in het verzekeringscontract rechtgezet.

DE WET BETREFFENDE DE TRANSSSEKSUALITEIT IS AAN EEN HERZIENING TOE

Door de wet van 10 mei 2007 betreffende de transseksualiteit (de Transwet)¹⁸ is het onder bepaalde voorwaarden mogelijk voor transgenders om de juridische vermelding van hun geslacht op hun identiteitskaart en geboorteaakte te veranderen. De Transwet heeft van het wijzigen van de officiële geslachtsvermelding een eenvoudige administratieve procedure gemaakt en van de voornaamswijziging een recht in plaats van een gunst.

18. B.S. 11 juli 2007.

Deze juridische geslachtsverandering wordt geregistreerd door het Rijksregister. Uit de statistieken van het Rijksregister blijkt dat er in de periode van januari 1993 tot en met 30 juni 2015 in België 794 personen officieel van geslacht veranderden. Twee derde van de transgender personen veranderde van man naar vrouw, één derde van vrouw naar man. Een verhouding die over de jaren vrij stabiel is. Het Instituut communiceert jaarlijks over deze evolutie.

De huidige Transwet stelt strenge voorwaarden om juridisch van geslacht te veranderen, waaronder de eis tot sterilisatie en het ondergaan van verregaande medische ingrepen. Wie geen dergelijke zware medische ingrepen wil ondergaan, kan op geen enkele wijze een geslachtsverandering laten registreren. De praktijk heeft uitgewezen dat slechts een minderheid van de transgenders al deze ingrepen wil ondergaan. Daardoor vormt het aantal personen dat onder de huidige wetgeving van geslacht verandert, een minderheid.

Bovendien worden die strenge voorwaarden fundamenteel ter discussie gesteld door het arrest van het Europese Hof voor de Rechten van de Mens in de zaak Y.Y. vs. Turkije. Op 10 maart 2015 veroordeelde dit Hof Turkije omdat het een geslachtsbevestigende operatie enkel toelaat wanneer men zich niet meer kan voortplanten. Het Hof beklemtoonde dat lidstaten bepaalde voorwaarden mogen opleggen bij het ondergaan van een geslachtsbevestigende operatie. Het vermogen om zich te kunnen voortplanten beschouwde het Hof echter niet als een voorwaarde die noodzakelijk is in een democratische samenleving.

Bovendien keurde de Raad van Europa op 22 april 2015 een resolutie goed over de mensenrechten van transgenders in Europa. Deze niet-bindende tekst is een belangrijk signaal naar de lidstaten over de bescherming van transgenders, en pleit voor:

- het invoeren van procedures om van geslacht te veranderen die zijn gebaseerd op 'zelfbeschikking', waar geen verplichte medische ingrepen (zoals hormonenbehandeling en sterilisatie) noch psychologische diagnoses aan te pas komen;
- het toegankelijk maken van genderbevestigende ingrepen voor transgenders die er gebruik van wensen te maken, mét terugbetaling van de medische kosten;
- een derde genderaanduiding ('x'), in plaats van 'm' of 'v', mogelijk te maken op identiteitspapieren.

Het Instituut, dat dit standpunt bijtreedt en hierover reeds een rechtsvergelijkend onderzoek deed, bracht in 2015 zijn aanbevelingen in herinnering bij een reeks sleutelactoren, zoals de beleidsmakers, naar aanleiding van een door de minister van Justitie aangekondigde wetswijziging.

Sensibiliseren en informeren



Het Instituut informeert en sensibiliseert transgenders en hun omgeving over de rechten van transgenders in België. In dat kader publiceerde het Instituut de folder 'Leven als transgender zonder discriminatie'. Met die folder wil het Instituut de weg wijzen naar het Instituut zodat zij een mogelijke discriminatie op grond van geslachtsverandering, genderidentiteit of -expressie kunnen melden of informatie over hun rechten kunnen vragen.

Het Instituut nam ook deel aan verschillende conferenties en opleidingen, bijvoorbeeld over de rechten van transgenders en over de behandeling van klachten door het Instituut. Het nam ook deel aan de 'Transgender Day of Remembrance', georganiseerd door Çavaria.

Ten slotte ondersteunde het Instituut in 2015 twee transgenderorganisaties bij het uitwerken van hun websites. Daarbij werd de website van Genres Pluriels van het Frans naar het Nederlands vertaald en kreeg de website van Transgender Infopunt, die al naar het Frans vertaald was, een update.

Het Instituut wil graag zo veel mogelijk transgenders bereiken die het slachtoffer werden van een discriminatie of nadelige behandeling. Het werkt op dat vlak samen met een aantal in België actieve transgenderorganisaties, die het Instituut in contact kunnen brengen met transgender personen die een klacht willen indienen.

8. Internationaal

Het Instituut staat in voor de opvolging van het nationale en internationale beleid met betrekking tot de gelijkheid van vrouwen en mannen. Binnen die context zette het zijn werk voort op het vlak van vertegenwoordiging, onderhandeling, coördinatie, rapportering en opvolging op Europees en internationaal niveau.

De internationale instrumenten hadden en hebben nog steeds een aanzienlijke invloed op de inhoud van de wetgeving en het beleid van ons land inzake gelijkheid van vrouwen en mannen. Dat bleek nog maar eens in 2015:

- Peking +20;
- Programma voor duurzame ontwikkeling tegen 2030;
- Conferentie van de wereldleiders rond gendergelijkheid en empowerment van vrouwen;
- Strategisch engagement voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (2016-2019) van de Europese Commissie.

ENKELE OPVALLENDE CIJFERS

- Volgens een analyse van UN Women hadden in 2015 128 van de 143 onderzochte landen nog minstens één discriminerende rechtsbepaling die de kansen van vrouwen op economisch vlak beperkt.
- Wereldwijd werd 1 vrouw op 3 het slachtoffer van fysiek of seksueel geweld, meestal gepleegd door een intieme partner.
- Meer dan 700 miljoen vrouwen trouwden toen ze nog een kind waren.
- De moedersterfte is op 20 jaar tijd met 45% gedaald, de vooropgestelde daling van 75% tegen 2015 werd echter niet gehaald.
- 140 miljoen vrouwen hebben nog altijd geen toegang tot de moderne methodes voor gezinsplanning, terwijl het doel was om die methodes tegen 2015 universeel beschikbaar te maken.
- Twintig jaar geleden had 40% van de vrouwen een betaalde baan. In 2015 was dat aantal al gestegen tot ongeveer 50%. Aan dit tempo duurt het nog 80 jaar voor er evenveel vrouwen als mannen werken.
- In de periode tussen 1992 en 2011 was 4% van de ondertekenaars van vredesakkoorden een vrouw, tijdens vredesonderhandelingen maakten vrouwen minder dan 10% van de onderhandelaars uit.

VERENIGDE NATIES

➔ Peking +20

Tijdens de zitting van de Commissie voor de Status van de Vrouw in maart 2015 op de zetel van de Verenigde Naties werd de balans opgemaakt van de vooruitgang die geboekt werd in de 20 jaar sinds de goedkeuring van de Verklaring en het Actieplatform van Peking.

Er namen heel wat Belgische vertegenwoordigers deel aan deze 'jubileumeditie', wat aantoont dat er in ons land een breed draagvlak bestaat voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. De aanwezige ministers en staatssecretarissen zijn als vertegenwoordigers van België meermaals met krachtige en progressieve boodschappen tussengekomen.

Het Instituut heeft actief bijgedragen tot de voorbereiding van deze zitting door het Belgische standpunt af te stemmen en de verschillende Belgische tussenkomsten te coördineren. Het werd er ook zelf vertegenwoordigd door Chris Verhaegen, de voorzitter van de Raad van Bestuur.

Tijdens de zitting werd de geboekte vooruitgang binnen een aantal domeinen belicht:

- de politieke besluitvorming, bijvoorbeeld waar België met zijn dwingende wetgeving als voorbeeld dient;
- de ontwikkeling van institutionele mechanismen;
- de afschaffing van discriminerende wetsbepalingen;
- de vorderingen in het onderwijs van meisjes enz.

Globaal genomen bleek echter dat vrouwen en mannen nog in geen enkel land volledig gelijk zijn, zoals ook aangegeven in de beleidsverklaring en in de slotrede van de directrice van UN Women. Hieruit bleek ook dat er eerder traag en ongelijk vooruitgang wordt geboekt, dat die vooruitgang bovendien heel broos is en dat patriarchale familiestructuren en geweld tegen vrouwen nog steeds alomtegenwoordig zijn.

De resolutie over de werkmethodes bevestigde de Commissie in haar opdracht als beleidsmaker, toezichthouder en evaluator van het actieplatform van Peking. België heeft zijn mandaat binnen de Commissie overigens met twee jaar verlengd (2016-2017).

Patriarchale familiestructuren en geweld tegen vrouwen blijven alomtegenwoordig.

→ Programma voor duurzame ontwikkeling tegen 2030

Dit programma werd unaniem goedgekeurd door de 193 lidstaten tijdens de VN-top van september 2015. Het is het verlengstuk van de Millenniumdoelstellingen die in 2000 werden aangenomen, met als doel om de armoede uit te roeien tegen 2015. Dit brede en ambitieuze programma werkt in op de drie dimensies van duurzame ontwikkeling (sociaal, economisch en ecologisch) en heeft niet langer uitsluitend betrekking op de ontwikkelingslanden. Het bevat 17 doelstellingen en 169 subdoelstellingen die de komende 15 jaar behaald moeten worden. De uitvoering zal worden gemonitord aan de hand van een reeks mondiale indicatoren.

België ondersteunde de invoering van een specifieke doelstelling inzake gendergelijkheid, en ijverde ook voor de integratie van de genderdimensie in alle andere doelstellingen (om zich ervan te vergewissen dat ze voor zowel vrouwen als mannen gehaald worden), in het bijzonder door de uitsplitsing naar geslacht van alle indicatoren die individuen betreffen.

De specifieke doelstelling inzake gendergelijkheid werd ook daadwerkelijk toegevoegd. Ze bevat de expliciete ambitie om geweld tegen vrouwen de wereld uit te helpen. De genderdimensie is geïntegreerd, maar niet overal. Een van de grote uitdagingen voor 2016 wordt de goedkeuring van de opvolgingsindicatoren door de Statistische Commissie van de Verenigde Naties.

Het Instituut leverde een aanzienlijke bijdrage bij het bepalen van de Belgische standpunten inzake gendergelijkheid tijdens de verschillende onderhandelingsrondes, tot aan de goedkeuring van het definitieve document. Het was ook actief betrokken bij de Europese inspanningen op dat vlak, met de opmaak van analysesnota's over de voorgestelde indicatoren. Een andere uitdaging voor 2016 zal erin bestaan de omzetting van deze doelstellingen op Europees en vooral nationaal niveau op te volgen, door erop toe te zien dat de genderdimensie daadwerkelijk en systematisch geïntegreerd wordt in alle doelstellingen.

In de marge van de top rond duurzame ontwikkeling was er ook een bijeenkomst van de internationale leiders rond 'Gender Equality and Women's Empowerment: A Commitment to Action'. Een 80-tal van hen, waaronder ook Belgisch premier Charles Michel, heeft zich er persoonlijk geëngageerd om discriminatie van vrouwen tegen 2030 de wereld uit te helpen en concrete maatregelen aangekondigd om een ommekeer teweeg te brengen in hun land. Het Instituut was betrokken bij de voorbereiding van deze vergadering. België heeft zich er meer bepaald toe verbonden om zijn strategisch partnerschap met UN Women voort te zetten en de verschillende goedgekeurde plannen inzake gelijkheid en de strijd tegen geweld op vrouwen op Belgisch niveau ten uitvoer te leggen.

→ Het universeel periodiek onderzoek door de Mensenrechtenraad (UPR)

Het Instituut leverde een bijdrage aan het in oktober 2015 voorgestelde Belgische rapport door het coördineren van de delen rond gendergelijkheid en bestrijding van geweld tegen vrouwen. Het heeft ook bijgedragen tot de raadpleging van het middenveld in juni 2015.

Het Belgische beleid inzake mensenrechten wordt in januari 2016 voor de tweede keer geëvalueerd tijdens het Universeel Periodiek Onderzoek ('Universal Periodic Review' of UPR) van de VN-Mensenrechtenraad. Het gaat om een peer review door de lidstaten aan de hand van een reeks vragen en aanbevelingen.

→ Vrouwen, vrede en veiligheid

Het Instituut staat in voor de coördinatie van het nationaal actieplan (NAP) 2013-2016 ter uitvoering van resolutie 1325 rond 'Vrouwen, Vrede en Veiligheid' die in oktober 2000 werd aangenomen door de VN-Veilighedsraad. Het Instituut voert de engagementen uit die het zelf in dat NAP is aangegaan.

Zo heeft het in 2015 bijvoorbeeld:

- deelgenomen aan een 'outreach event', een gezamenlijk initiatief van UN Women en Ontwikkelings-samenwerking;
- ondersteuning verleend en deelgenomen aan de conferentie van 31 oktober in Ieper met de titel 'Vrouwenkracht is Vredesmacht';
- de opmaak gecoördineerd van het tweede rapport aan het Parlement, waardoor het systematisch kon toezien op de inhoud van het document.

EUROPESE UNIE

In 2015 leverde de openbare raadpleging rond de toekomst voor gendergelijkheid op Europees niveau meer dan 5000 antwoorden op.

→ De EU-voorzitterschappen en de opvolging van de Europese richtlijnen

Het Instituut stond in voor de opvolging van:

- de inspanningen voor het Letse en het Luxemburgse voorzitterschap, meer bepaald via de High Level Group voor *gender mainstreaming* (HLG);
- de conclusies omtrent de genderkloof in de pensioenen en de gelijkheid van vrouwen en mannen in de besluitvorming.

Onder het Luxemburgse voorzitterschap, dat heel actief was op het vlak van gelijkheid van vrouwen en mannen, nam het Instituut deel aan verschillende internationale conferenties rond besluitvorming, belastingsaanslag op individueel niveau en tewerkstelling. Het bereidde ook de Belgische deelname voor aan de informele raad van de ministers van Werk en Gelijkheid van 10 juli 2015. Daarbij was een sessie gewijd aan de veranderingen op de arbeidsmarkt die een uitdaging vormen voor zowel vrouwen als mannen.

Het Instituut deelde zijn technische expertise tijdens diverse vergaderingen van de groep voor sociale vraagstukken van de Raad van de Europese Unie met betrekking tot het voorstel voor een richtlijn om een meer evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen te voorzien bij de niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde bedrijven. Deze richtlijn voorziet de invoering van een quotum van 40% van elk geslacht in de bestuursraden van beursgenoteerde bedrijven tegen 2020. Ondanks de inspanningen van het Luxemburgse voorzitterschap, daarin gesteund door België en een aantal andere lidstaten, bereikte de Raad geen compromis over de tekst. Het voorstel van richtlijn zal dus hoogstwaarschijnlijk worden afgevoerd in 2016.

Inzake opvolging van de tenuitvoerlegging van de Europese richtlijnen, coördineerde het Instituut de antwoorden op de ingebrekestelling van de Commissie naar aanleiding van de inbreukprocedures wegens de inadequate omzetting van richtlijnen 2006/54¹⁹ en 2004/113²⁰.

→ De toekomst van de gelijkheidsstrategie op Europees niveau

De strategie van de Commissie voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 2010-2015 liep eind 2015 ten einde. Dat was meteen de aanleiding tot verschillende debatten in hetzelfde jaar over de goedkeuring van een nieuwe strategie.

Er werd een forum georganiseerd over de toekomst van de gendergelijkheid binnen de EU, samen met een grootschalige openbare raadpleging en een gerichte evaluatie bij de leden van de High Level Group inzake *gender mainstreaming* (HLG). Het Instituut leverde zijn bijdrage tot die evaluatieprocedures, waarmee men vooral wilde bepalen of een strategie nog wel nut had en welke actiedomeinen prioriteit moesten krijgen.

19. Herschikingsrichtlijn betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep.

20. Richtlijn houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van vrouwen en mannen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten.

De Europese Commissie leek te aarzelen om een specifieke gelijkheidsstrategie aan te nemen in de vorm van een mededeling die door het College van Commissarissen is goedgekeurd en alle diensten verbindt, zoals vroeger. België was daar wel voorstander van en stuurde samen met een aantal andere lidstaten een gezamenlijke brief naar de Commissie met de wens om een nieuwe, ambitieuze strategie. Ondanks alle diplomatieke en politieke inspanningen (meer bepaald in de verschillende Raden Werkgelegenheid en Sociale zaken), die door het Instituut ondersteund werden, gaf de Commissie niet toe. Uiteindelijk kwam ze dan op 3 december met een strategisch engagement voor gendergelijkheid 2016-2019.

Het is jammer dat er slechts een werkdocument werd goedgekeurd dat noch de nodige politieke zichtbaarheid, noch het onmisbare verantwoordingsmechanisme voorziet. Gelukkig schept het strategisch engagement toch minstens een referentiekader. Het omvat meer dan dertig belangrijke maatregelen die ten uitvoer moeten worden gelegd, op vijf prioritaire gebieden:

- economische onafhankelijkheid;
- verkleinen van de loon-, pensioen- en armoedekloof;
- gelijkheid in de besluitvorming;
- de strijd tegen geweld;
- het bevorderen van gendergelijkheid over de hele wereld.

Dit document legt termijnen vast en definieert indicatoren om de vooruitgang te monitoren. Daarnaast onderlijnt het het belang om het perspectief van gendergelijkheid op te nemen in alle beleidslijnen van de Unie en in de Europese financieringsprogramma's.

→ European Institute for Gender Equality (EIGE - Europees Instituut voor gendergelijkheid)

Het 'European Institute for Gender Equality' is een agentschap van de Europese Unie dat de Europese instellingen en de lidstaten bijstaat in het voeren van een doeltreffend genderbeleid. Het Instituut ondersteunde zijn Europese tegenhanger, meer bepaald via de vertegenwoordiging van een lid van het Instituut in het Experts' Forum. Dit forum moet de directie van het EIGE adviseren en een brug vormen tussen het Europese en het nationale niveau. Zo werd in 2015 een nieuw platform voor *gender mainstreaming* opgezet (onlinepublicatie van definities, tools, steekkaarten per land...) en een databank met genderstatistieken aangelegd. En ook de 'Gender Equality Index' kreeg een update (in juni voorgesteld in Brussel).

Het Instituut nam die gelegenheid te baat om er nog eens op te wijzen dat België, al staat het dan op de vijfde plaats in de ranking van 2015, een plaatsje hoger dus dan in 2013, slechts 58,2/100 scoort. Er is in ons land dus nog werk om de gelijkheid van vrouwen en mannen te verwezenlijken, zeker op het vlak van tijdsbesteding (44,1/100) en macht (49,5/100).

→ Equinet

Equinet is het Europees netwerk van gelijkheidsbevorderende instellingen, waarvan het Instituut al sinds zijn oprichting deel uitmaakt. Het biedt hen de mogelijkheid om informatie uit te wisselen rond specifieke thema's. Aan de hand van opleidingen en seminars²¹, waar het Instituut aan deelnam, wil Equinet de expertise van zijn leden versterken.

Diverse werkgroepen stellen adviezen en verslagen op. Het Instituut zetelt in twee werkgroepen: de werkgroep over gendergelijkheid en de werkgroep over communicatie. De eerste van de twee focuste in 2015 op loongelijkheid.

RAAD VAN EUROPA

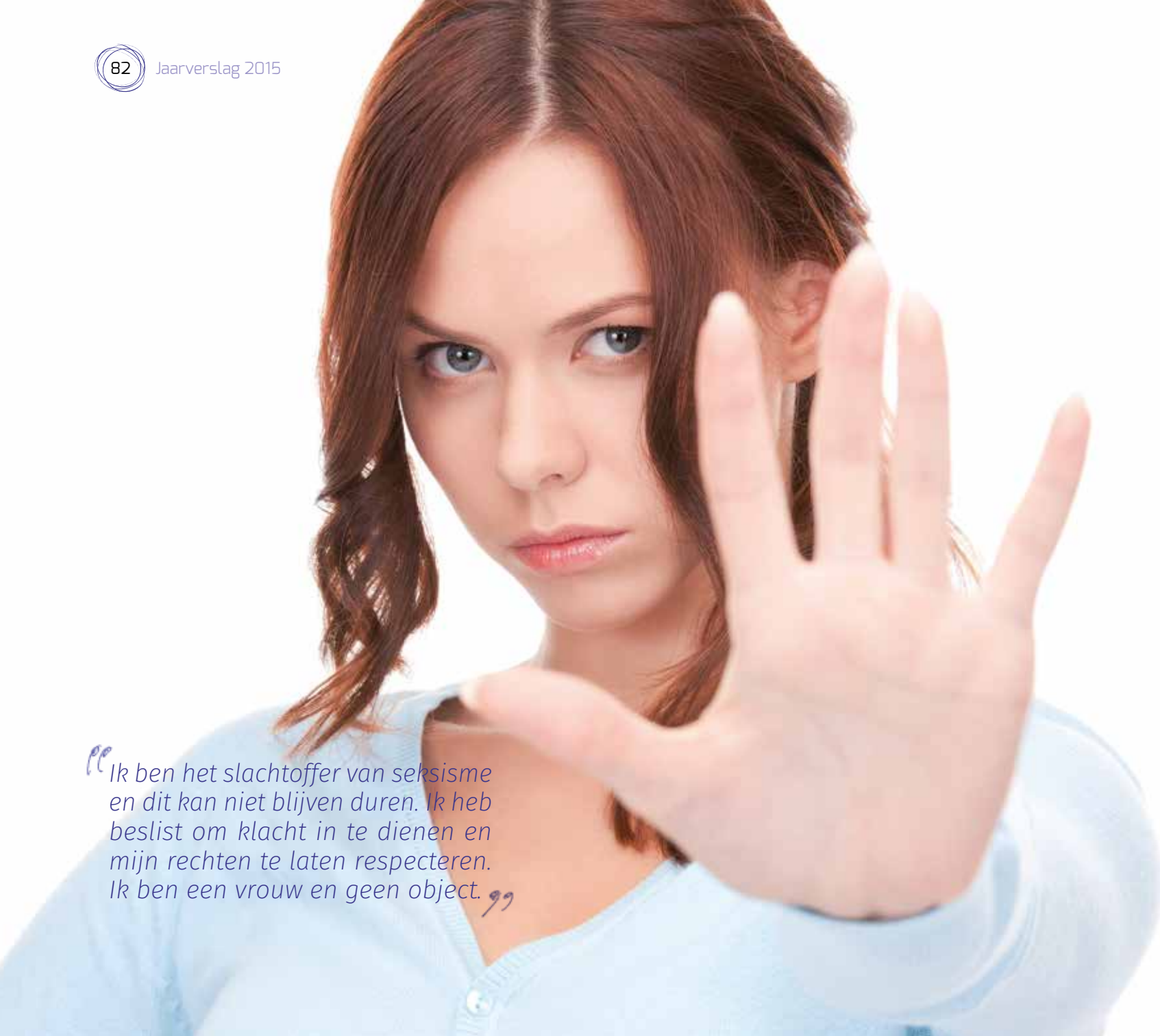
Het Instituut nam deel aan de internationale conferentie van de Raad van Europa over de gelijke toegang van vrouwen tot justitie (conferentie 'Pour garantir l'égalité d'accès des femmes à la justice', Bern, 15-16 oktober). Daar stelde het een aantal succesvolle Belgische instrumenten voor, zoals de seksismewet, en belichtte het de rol van het Instituut in de behandeling van klachten inzake discriminatie op grond van geslacht.

Het Instituut nam ook deel aan de vergadering van de nationale contactpunten voor gelijkheid op 16 oktober 2015. Er werd onder meer gedebatteerd over de inspanningen op nationaal vlak om een genderbewuste aanpak te bevorderen (*gender mainstreaming*).

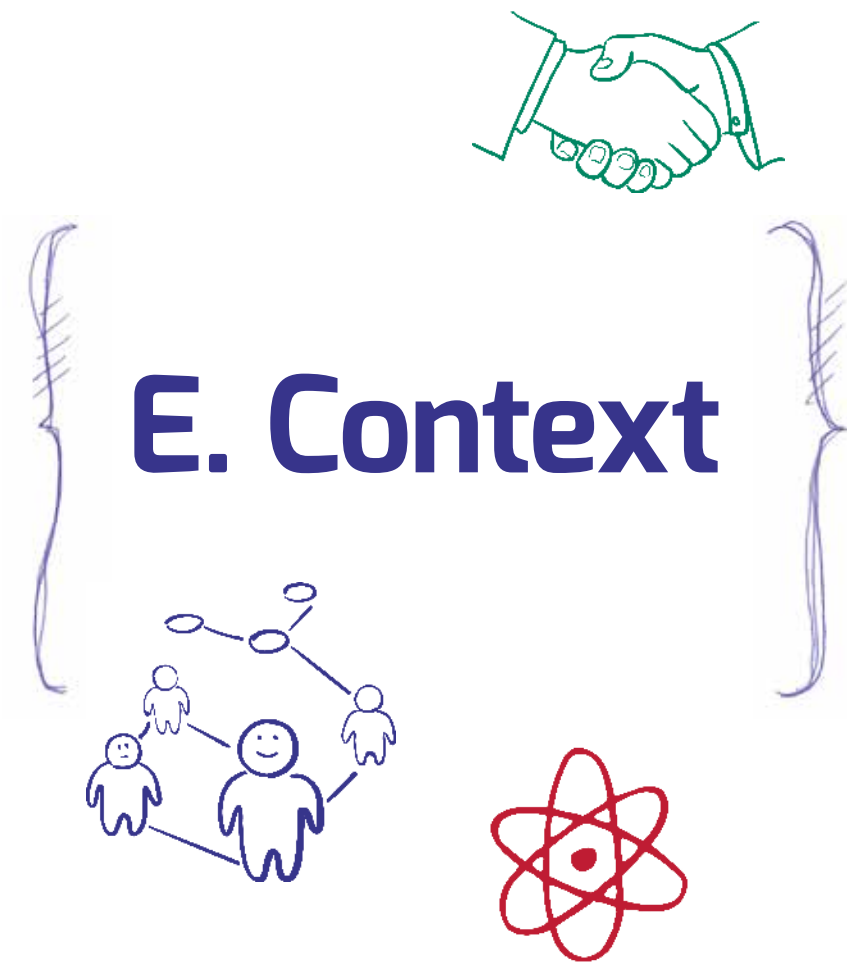
Het Instituut stelde de seksismewet ten slotte ook voor tijdens de vergadering van de GEC (de Gender Equality Commission of commissie voor gendergelijkheid) op 19 november 2015, op verzoek van de Raad van Europa.

21. Zoals de opleidingen in april rond de geldende normen voor instellingen ter bevordering van gelijkheid, in juli rond de verzoening van werk en privéleven en zwangerschapsdiscriminatie, en in september over de Europese fondsen.





“Ik ben het slachtoffer van seksisme en dit kan niet blijven duren. Ik heb beslist om klacht in te dienen en mijn rechten te laten respecteren. Ik ben een vrouw en geen object.”



1. Partners

SAMENWERKINGSPROTOCOLLEN

Het Instituut zag zijn bevoegdheidssfeer uitgebreid in het kader van een reeks samenwerkingsprotocollen: zo kan het meldingen over discriminatie op grond van geslacht en gelijkgestelde criteria behandelen, en volledig onafhankelijk adviezen en aanbevelingen formuleren binnen de bevoegdheidsdomeinen van de gemeenschappen en gewesten.

→ Federatie Wallonië-Brussel

In 2008 sloot het Instituut een samenwerkingsprotocol met de Federatie Wallonië-Brussel (FWB). Dit protocol is erop gericht het decreet van de FWB van 12 december 2008 over de strijd tegen bepaalde vormen van discriminatie uit te voeren.

Naast de behandeling van individuele dossiers, verstrekke het Instituut in 2015 ook juridisch advies bij dit decreet, meer bepaald over:

- de overeenstemming met de Europese richtlijnen inzake gelijkheid tussen vrouwen en mannen;
- de uitbreiding van de bescherming van transgenders, door in het decreet de criteria genderidentiteit en -expressie te integreren;
- de uitvoeringsbesluiten voor bepaalde bepalingen uit het decreet;
- het ontwerpcharter diversiteit.

Het Instituut zette ook zijn informatie- en sensibiliseringsactiviteiten bij het personeel van de FWB voort, meer bepaald door deel te nemen aan twee informatievoormiddagen over het decreet, bestemd voor het personeel van de Algemene directie verplicht onderwijs en van schooldirecties, in nauwe samenwerking met de Directie Gelijke Kansen van het ministerie van de FWB.

In het kader van het protocol nam het Instituut ook deel aan een conferentie over discriminatie en insluiting van transgenders op school, een initiatief van het middenveld.

→ Wallonië

Sinds 2009 werken het Waals Gewest en het Instituut samen in het kader van een protocol tot uitvoering van het decreet van het Waals Gewest van 6 november 2008 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

In 2015 had 46,7% van de dossiers ingediend binnen de Waalse bevoegdheden te maken met arbeidsrelaties, een stijging van de meldingen op dat vlak met maar liefst 16% ten opzichte van het jaar ervoor.

Het Instituut werkte mee aan de sensibilisering van het Forem-personeel over de gelijkheid van vrouwen en mannen door middel van twee artikelen voor de interne nieuwsbrief en een update van de opleiding van de instructeurs en instructrices.

In november 2015 nam het Instituut ook deel aan een colloquium in Namen over discriminatie van transgender personen, waar het zijn voor 2016 geplande campagne tegen transfobie aankondigde.

→ Franse Gemeenschapscommissie

Op 11 juli 2013 sloten de Franse Gemeenschapscommissie (Cocof) en het Instituut een samenwerkingsprotocol. Dit protocol is gericht op de uitvoering van het Cocof-decreet van 9 juli 2010²², dat voorziet in de oprichting van een gelijkheidsbevorderend orgaan.

Het Instituut verstrekke in 2015 een reeks adviezen over de decreten van 9 juli 2010 en 22 maart 2007²³, meer bepaald wat hun overeenstemming betreft met de Europese richtlijnen die verband houden met de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Het Instituut zette ook zijn informatie- en sensibiliseringsacties voort. Zo waren er ontmoetingen met verschillende diensten en werkgroepen binnen de Cocof, en ook met het personeel in het kader van een outreach-actie.

22. Ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling.

23. Betreffende de gelijkheid van behandeling van personen in de beroepsopleiding.

De samenwerking tussen het Instituut en de Cocof mondde ook uit in een reeks publicaties:

- een kalender voor 2015, geïllustreerd met karikaturen over discriminatie, gemaakt en verspreid door de Cocof, het Instituut en het Interfederaal Gelijkekansencentrum;
- de handelingen van het colloquium²⁴ 'Egalité et mixité - Associations et Cocof: ensemble, construisons l'égalité' van 9 oktober 2014 over gelijkheid en verenigingen (het middenveld kan immers een stuwende kracht zijn in het streven naar gendergelijkheid).

→ Brussels Hoofdstedelijk Gewest

In 2015 was er contact tussen het Instituut en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest met het oog op de uitwerking van een samenwerkingsprotocol. Het gaat erom het Instituut aan te stellen als orgaan ter bevordering van de gelijke behandeling tussen vrouwen en mannen in de bevoegdheden van het Brussel Hoofdstedelijk Gewest bij de uitvoering van de verschillende Brusselse ordonnanties.²⁵

Dit protocol zou het Instituut bevoegd maken om:

- hulp te verlenen aan slachtoffers van discriminatie op grond van geslacht of een gelijkgesteld criterium;
- onderzoek te voeren;
- in alle onafhankelijkheid adviezen en aanbevelingen uit te brengen binnen de bevoegdheidsdomeinen van het Brussels Gewest.

In de loop van 2016 zou de laatste hand aan het protocol worden gelegd.²⁶

24. Beschikbaar in elektronisch formaat op: http://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/actes_colloque_egalite_et_mixite

25. De ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt; de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van tewerkstelling; de ordonnantie van 11 juli 2013 tot wijziging van de ordonnantie van 17 juli 2003 houdende de Brusselse Huisvestingscode.

26. Bij de publicatie van dit verslag was het protocol al ondertekend.

OVEREENKOMSTEN

→ Actiris

Op 1 januari 2015 ondertekende het Instituut een partnerschapovereenkomst met Actiris.

Het doel ervan is om:

- hulp te bieden aan slachtoffers van discriminatie op grond van geslacht en gelijkgestelde criteria op de Brusselse arbeidsmarkt;
- meer in het algemeen samen te werken rond specifieke acties op het vlak van de gelijkheid van vrouwen en mannen;
- rekening te houden met de genderdimensie in de acties van Actiris ter bevordering van de diversiteit.

Vanuit dit algemeen kader worden dan meer specifieke acties uitgewerkt in toepassing van de overeenkomst.

In 2015 organiseerde het Instituut in samenwerking met Actiris heel wat opleidingen en sensibiliseringsinitiatieven:

- presentaties 'Stop au sexisme dans le monde du travail' en 'Recrutement et mixité: l'exemple du secteur de la construction', bestemd voor antidiscriminatieadviseurs;
- basisopleiding rond gender, bestemd voor de medewerkers van de dienst Diversiteit;
- organisatie van een workshop 'Vrouwen en werk' bij de uitreiking van de diversiteitslabels.

Tot slot stelde het Instituut ook zijn expertise ter beschikking, meer bepaald door advies te verlenen over de onlinepublicatie van vacatures die discrimineren op grond van gender.

RAAD VAN DE GELIJKE KANSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN

Het Instituut staat in voor het secretariaat van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen en zijn diverse commissies.

De samenwerking tussen het Instituut en de Raad past in het kader van wederzijdse hulp en uitwisseling van informatie, een samenwerking die in een protocol werd gegoten. De procedure om dat protocol te herzien werd in 2015 opgestart.

LOKAAL BELEID VOOR DE GELIJKHEID VAN MANNEN EN VROUWEN

De provinciale coördinaties staan in voor het lokale gelijkheidsbeleid. Hun taak is om samen te werken met de lokale partners op het vlak van:

- de strijd tegen geweld op vrouwen (alle provincies en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest);
- de bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen op sociaaleconomisch gebied, in het sociale leven en bij de toegang tot beslissingsfora (enkel de Waalse provincies en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest).

Elke provincie beschikt in wezen over twee coördinatrices/coördinatoren die elk bevoegd zijn voor een van beide luiken en de schakel zijn tussen de verschillende beleidsniveaus en het lokale en provinciale niveau. Daartoe:

- zetten ze projecten op touw;
- bevorderen en verspreiden ze federale en gemeenschapsinitiatieven;
- overleggen ze met de stakeholders.

Het samenwerkingsakkoord tussen het Instituut, de Federatie Wallonië-Brussel en Wallonië maakt bovendien een gecoördineerde ontwikkeling van het lokale gendergelijkheidsbeleid mogelijk.

→ Projectoproep

Federatie Wallonië-Brussel

In het licht van het samenwerkingsakkoord over het lokale beleid lanceert het Instituut samen met de Federatie Wallonië-Brussel elk jaar een projectoproep onder de provinciale coördinatoren langs Franstalige kant en in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Deze oproep heeft als doel om vooruitstrevende pilootprojecten op te zetten die de lokale partners samenbrengen in de ontwikkeling van het lokale gelijkheidsbeleid.

Op verzoek van de provinciale coördinaties kadert de projectoproep in een driejarenplan 2013-2015. De diverse partners hebben besloten het luik 'gelijkheid' van die oproep toe te spitsen op het wegwerken van stereotypen onder jongeren, om zo een mentaliteitsverandering tot stand te brengen.

De voorbije drie jaar was de projectoproep voor het luik 'gelijkheid' voor de Franstalige provincies en Brussel gericht op de organisatie van de 'Girls Day, Boys Day', een project met als doel om genderstereotypen binnen de school- en loopbaankeuze te doorbreken.

Wat het luik 'geweld' betreft, hadden de verschillende mogelijkheden van de projectoproep betrekking op het NAP 2015-2019. Heel wat acties hebben te maken met de opleiding van beroepskrachten op dit domein, zowel in het kader van basisopleidingen als van bijscholing op het werk, meer bepaald in het kader van de arrondissementplatformen (met de steun van Wallonië). Tal van politieagenten, artsen en advocaten zijn zo opgeleid door de 'Pôles de ressources'.

De provincie Luxemburg bijvoorbeeld stelde een handleiding samen rond echtscheidingen, geweld en de familie- en jeugdrechtbank ('Séparations conjugales, violences, tribunal de la famille et de la jeunesse'). Deze handleiding werd op een colloquium in oktober 2015 in Libramont voorgesteld.

Vlaamse Gemeenschap

Zoals elk jaar lanceerde het Instituut ook in 2015 in elke provincie een projectoproep voor projecten over de strijd tegen geweld. De provinciale coördinatrices en coördinatoren zijn de tussenpersonen tussen de subsidiërende overheid en de betrokken lokale partners. Zij zijn ook verantwoordelijk voor de goede uitwerking van het project.

De ingediende projecten moeten handelen over partnergeweld, seksueel geweld, gedwongen huwelijken, eergerelateerd geweld of genitale verminking. Bovendien moeten ze tot de federale bevoegdheden behoren.

Vier provincies hebben in 2015 een dergelijk project uitgewerkt.

In Oost-Vlaanderen werden trainingen inzake weerbaarheid en zelfverdediging voor vrouwen ingericht met het oog op preventie van fysiek en seksueel geweld. Er werd een basistraining voor het grote publiek georganiseerd en een *train-de-trainermodule* opgezet.

In Antwerpen werden specifieke middelen voor het 'Family Justice Center' en de 'Ketenaanpak intrafamiliaal geweld (CO3)' uitgewerkt. Om de aanpak van intrafamiliaal geweld te verbeteren is een goede afstemming

2. Netwerken

van de betrokken diensten nodig. In Antwerpen kreeg dit vorm naar het model van een *Family Justice Center*. Het *Family Justice Center* is een interdisciplinaire organisatie waar diverse organisaties op één locatie samenwerken om alle nodige hulp te bieden aan slachtoffers van intrafamiliaal geweld en hun gezinnen. In dit project werden instrumenten uitgewerkt die via een specifieke website werden verspreid.

In Vlaams-Brabant werd een ketenaanpak voor het stoppen van intrafamiliaal geweld opgestart naar het voorbeeld van CO3 in Antwerpen en LINK in Limburg.

In Limburg werd een haalbaarheidsonderzoek uitgevoerd over de opstart van een *Family Justice Center* in deze provincie. Er werd een analyse uitgevoerd bij de belangrijkste betrokken personen, instanties, organisaties, beleidsmakers,... Zo werden de stakeholders bevroegd over hun wensen en belangen, over een geschikte locatie en het gebouw en naar hun visie op de samenwerking.

FELINK

Het Instituut ondersteunt Felink nu al acht jaar op rij. Felink is een organisatie die vrouwen binnen de federale overheid wil ondersteunen bij het uitbouwen van hun netwerk, zodat ze kunnen doorgroeien.

Sinds zijn oprichting in 2007 voor en door vrouwen, heeft Felink zijn horizon verruimd en ook mannelijke leden aangetrokken. Het voorzitterschap van Felink wordt sinds 2009 waargenomen door een lid van het Instituut.

NETWERK COMMNET

Het Instituut verleent zijn steun aan het netwerk COMMnet, dat federale communicatieambtenaren bijeenbrengt om workshops of conferenties te volgen over technische onderwerpen die verband houden met de communicatiewereld.

3. Steun aan terreinactoren

STRUCTURELE SUBSIDIES

Sinds zijn oprichting kent het Instituut een structurele subsidie toe aan de volgende vijf organisaties:

- vzw Amazone
- het Archiefcentrum voor Vrouwengeschiedenis (Carhif-AVG)
- vzw SOPHIA
- de Nederlandstalige Vrouwenraad (NVR)
- de Conseil des Femmes Francophones de Belgique (CFFB)

Het gaat om een algemene werkingssubsidie die wordt toegekend voor de personeels- en werkingskosten die voortvloeien uit de basisactiviteiten van deze vrouwenorganisaties dewelke aansluiten bij de wettelijke opdrachten en de strategische doelstellingen van het Instituut.

Sinds 2013 was het bedrag voor de structurele subsidies gevrijwaard gebleven van de besparingen die aan het Instituut werden opgelegd. In het budgettair conclaaf van oktober 2014 legde de federale regering een bijkomende besparing op. Voor 2015 was het daardoor onmogelijk om te ontsnappen aan de algemene tendens om te snoeien in de subsidies. De Raad van Bestuur opteerde om een besparing van 7% door te voeren op de bedragen voor de verschillende vrouwenorganisaties.

Bedragen toegekend in 2015:

Amazone	€ 470 000,00
Carhif-AVG	€ 99 000,00
Sophia	€ 62 000,00
NVR	€ 29 000,00
CFFB	€ 29 000,00

EENMALIGE OF KLEINE SUBSIDIES

Het Instituut kreeg in 2015 opnieuw meer aanvragen voor de subsidiëring van gelijkheidsbevorderende projecten. Om het middenveld financieel te steunen werd hiervoor in 2015 een bedrag van € 250.000 vrijgemaakt. Dit is € 58.000 meer dan in 2014, een derde stijging op drie jaar en dit ondanks de budgettaire beperkingen.

Het Instituut besliste om aan vijftig projecten een subsidie toe te kennen:

- 25 Franstalige projecten;
- 21 Nederlandstalige projecten;
- 4 tweetalige projecten.

Net als de voorbije jaren werd van de aanvragende verenigingen gevraagd een project voor te stellen dat aansloot bij een thema van 2015:

- de verenigingen kozen vooral voor de strijd tegen seksisme en geweld (goed voor iets minder dan de helft van de ingediende dossiers). Deze aanvragen werden ingediend om colloquia of debatten te kunnen organiseren om de doelgroep zo goed mogelijk te informeren over de diverse vormen van geweld, zoals partnergeweld, genitale verminking, seksuele en reproductieve rechten, enz.
- de verzoening tussen werk en privéleven was goed voor een vierde van alle projecten en eindigde op de tweede plaats in de lijst van meest gekozen thema's voor projecten.
- ook projecten rond de gelijkheid op de arbeidsmarkt en vrouwenemancipatie scoorden goed. Deze projecten hadden tot doel om zo goed mogelijk te informeren over de bestaande ongelijkheden tussen vrouwen en mannen en de discriminatie van vrouwen of mannen, maar ook om een balans te maken van de emancipatie.
- projecten rond de transgenderthematiek waren goed voor 14% van het totale aantal dossiers.



“Tijdens mijn eerste gesprek zag mijn directeur geen enkel probleem in mijn zwangerschap. Mijn toestand is voor hem geen handicap en hij heeft beslist om mij aan te werven voor mijn professionele kwaliteiten.”



F. Organisatie



1. Structuur van het Instituut

De Raad van Bestuur²⁷ van het Instituut is samengesteld uit veertien stemgerechtigde leden en drie leden met raadgevende stem. Ze worden benoemd door de Koning bij een in de Ministerraad overlegd Koninklijk Besluit op voorstel van de minister van Gelijke Kansen. De Raad van Bestuur van het Instituut bepaalt het algemeen beleid op voorstel van de directie.

De directie van het Instituut bestaat uit een directeur en een adjunct-directeur. Samen staan ze in voor het dagelijks bestuur van het Instituut, geven ze leiding aan het personeel, organiseren ze de werkzaamheden van het Instituut en brengen ze verslag uit aan de Raad van Bestuur tijdens de maandelijkse vergaderingen. De functie van directeur van het Instituut wordt uitgeoefend door de heer Michel Pasteel, wiens mandaat in 2012 hernieuwd werd. Sinds september 2014 is mevrouw Liesbet Stevens adjunct-directeur van het Instituut.

27. Zie bijlage: 'Lijst van de leden van de Raad van Bestuur'.

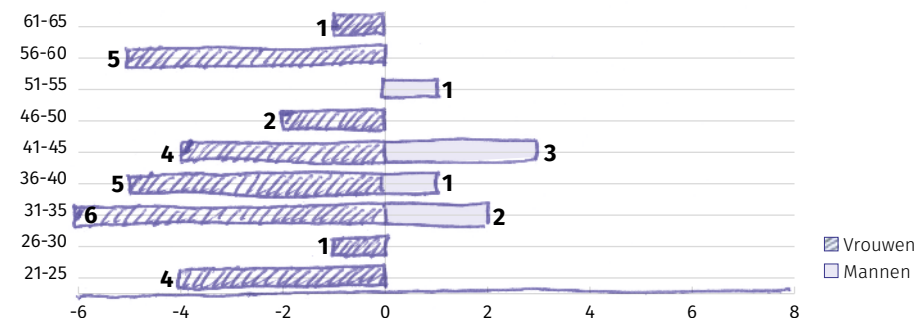
2. Personeel

In 2015 stelde het Instituut 35 mensen te werk, de directie niet meegerekend. Dat kwam overeen met 32,9 voltijdse equivalenten.

Er waren in de loop van 2015 allerlei wijzigingen binnen het personeelsbestand. Een statutaire ambtenaar kreeg langdurig verlof, en voor 2016 werd in vervanging voorzien. Daarnaast waren er ook een aantal personeelsbewegingen onder de medewerkers met een startbaanovereenkomst (twee vertrekken, drie indiensttredingen). Het bijzondere aan deze jobs is dat ze voor 100% worden gesubsidieerd en bij gebrek aan voldoende middelen niet vervangen kunnen worden door personeelsleden met een vast statuut. Sinds 2014 werd dit een gewestelijke bevoegdheid. De startbanen toegekend aan het Instituut worden behouden tot de lopende contracten aflopen.

Leeftijdspiramide van de leden van het Instituut naar geslacht

Afgezien van de directie zijn de personeelsleden van het Instituut gemiddeld 40 jaar oud.



De meerderheid van de personeelsleden, zo'n 80%, zijn vrouwen.

Zoals alle overheidsadministraties werkt ook het Instituut voor zijn selectieprocedures samen met de diensten van Selor. Hoewel het Instituut veel belang hecht aan diversiteit, moet het vaststellen dat vrouwen meer belangstelling tonen voor zijn vacatures. Daarom slagen statistisch gezien ook meer vrouwen en komen ze meer in aanmerking om een vacature in te vullen.

Meer dan de helft van de ambtenaren is van niveau A (57%), ongeveer een kwart is van niveau B (26%), de niveaus C en D zijn goed voor nog eens 8,5%.

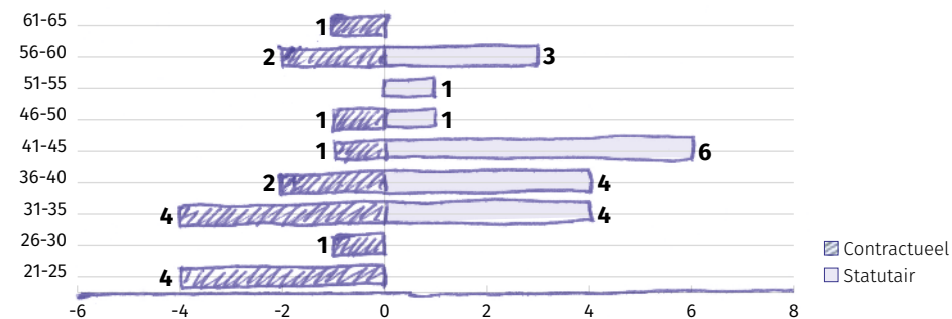
	FR	NL	Totaal personeel	Mannen	Vrouwen
Niveau A statutair	6	5	11	3	8
Niveau A contractueel	6	3	9	3	6
Totaal Niveau A	12	8	20	6	14
Niveau B statutair	2	3	5	1	4
Niveau B contractueel	1	3	4	0	4
Totaal Niveau B	3	6	9	1	8
Niveau C statutair	1	1	2	0	2
Niveau C contractueel	1	0	1	0	1
Totaal Niveau C	2	1	3	0	3
Niveau D statutair	1	0	1	0	1
Niveau D contractueel	1	1	2	0	2
Totaal Niveau D	2	1	3	0	3
Totaal	19	16	35*	7	28

* Directie niet meegeteld

Leeftijdspiramide van de leden van het Instituut op basis van statuut

Het merendeel van het personeel is statutair (54%). In de mate van het mogelijke tracht het Instituut zijn medewerkers blijvend in dienst te houden door bij selectieprocedures bij voorkeur statutair personeel aan te werven.

Het Instituut levert ook inspanningen om meer mensen met een handicap aan te werven, in het bijzonder door de specifieke wervingslijsten van Selor te raadplegen en de nodige aanpassingen te doen aan de werkplek van de betrokken werknemers.



STAGIAIRS

In 2015 werden 16 stageaanvragen goedgekeurd. Deze aanvragen worden geval per geval bekeken naargelang de beschikbaarheid van een personeelslid dat kan instaan voor de begeleiding van de stagiair(e). Het is immers van essentieel belang dat elke stage in optimale omstandigheden omkaderd wordt en dat er een win-winsituatie kan gecreëerd worden. Het aantal stageaanvragen bij het Instituut blijft trouwens stelselmatig toenemen.

OPLEIDINGEN

Om het expertiseniveau van zijn medewerk(st)ers op peil te houden, moedigt het Instituut hen aan om opleidingen te volgen. Zo krijgen nieuwe personeelsleden een opleidingsprogramma aangeboden dat op hun functie en behoeften is afgestemd.

Van de 35 medewerkers volgden er 29 een opleiding, van wie 15 van niveau A, 10 van niveau B, 2 van niveau C en 2 van niveau D.

In 2015 werden in totaal 82 opleidingen gevolgd, goed voor 204 opleidingsdagen. Dertig van deze opleidingen werden georganiseerd door het OFO (Opleidingsinstituut van de Federale Overheid), 52 werden verstrekt door diverse organisaties.

3. Budget

BASISOVERLEGCOMITÉ

Naast de naleving van de wettelijke regels die de relaties tussen een overheidsinstelling en de werknemersvertegenwoordigers beheren, wil het Instituut ook een serene en constructieve sociale dialoog blijven aangaan met deze vertegenwoordigers. Het Basisoverlegcomité is de plaats bij uitstek voor het overleg tussen de vertegenwoordigers van het Instituut en de werknemers.

Het Basisoverlegcomité komt ook samen in de hoedanigheid van Comité voor preventie en bescherming op het werk. In dat opzicht geeft het Comité advies over het preventieplan dat wordt opgesteld door de interne preventieadviseur en neemt kennis van diens verslag over de stand van zaken van de verwezenlijkingen op dit domein.

INKOMSTEN

Het Instituut ontvangt jaarlijks een dotatie en een subsidie van de Nationale Loterij. In 2015:

— bedroeg de dotatie € 4.867.000

— en de eenmalige subsidie € 96.500.

De samenwerkingsprotocollen

Het Instituut ontving € 66.000 aan specifieke middelen van het Waals Gewest en € 33.500 van de Franse Gemeenschap voor de uitvoering van het in 2009 ondertekende samenwerkingsprotocol met het oog op sensibilisering, informatie en bemiddeling aangaande genderdiscriminatie.

In 2014 werd ook een samenwerkingsprotocol afgesloten met COCOF waarvoor een bedrag ter beschikking werd gesteld van € 35.000 en in het kader van het samenwerkingsprotocol met Actiris ontving het Instituut een bedrag van € 25.000.

Met deze inkomsten wordt bijkomend personeel aangeworven om de opdrachten in het kader van deze protocollen uit te voeren. Deze worden afzonderlijk in de budgetten opgenomen.

BESPARINGEN

Het Instituut vroeg bijkomende inkomsten voor het werkjaar 2015 om zijn normale werkings- en missiekosten te kunnen handhaven. De regering besliste echter dat er in oktober 2014 een bijkomende besparing diende te worden gerealiseerd van 4% op het personeel, 20% op de werkingskosten en 20% op investeringen.

Dit zou een daling van de dotatie met € 282.000 met zich meebrengen, wat een grote impact zou hebben op het uitvoeren van de basistaken van het Instituut. De bijkomende middelen die eind april 2015 konden worden vrijgemaakt voor de specifieke doelstellingen, hebben de ingrijpende besparingen in zekere zin kunnen compenseren. Uiteindelijk kreeg het Instituut zo ongeveer dezelfde dotatie als in 2014.

Vanaf 12 oktober 2015 kreeg het Instituut opnieuw met een blokkering van de uitgaven te maken. De Ministerraad besliste immers dat de principes van de begrotingsbehoedzaamheid opnieuw werden doorgevoerd en dat alle uitgaven boven de € 8.500 geblokkeerd werden. Concreet betekent dit dat het Instituut het overgrote deel van zijn opdrachten die voorzien waren voor het laatste trimester door deze beperkingen niet heeft kunnen uitvoeren, waardoor er een bedrag van € 77.702 niet kon worden uitgegeven.

DE JAARREKENING 2015

BEGROTINGSJAAR				
	Uitgaven 2014		Uitgaven 2015	
Personeelskosten	2.414.000	49%	2.579.000	49%
Werkings- en communicatiekosten	287.000	6%	326.000	6%
Steun aan andere organisaties	1.566.000	32%	1.522.000	29%
Specifieke uitgaven voor de basisopdrachten	571.000	12%	879.000	16%
Investeringskosten	13.000	0,3%	3.000	0,05%
TOTAAL	4.851.000	100%	5.309.000	100%

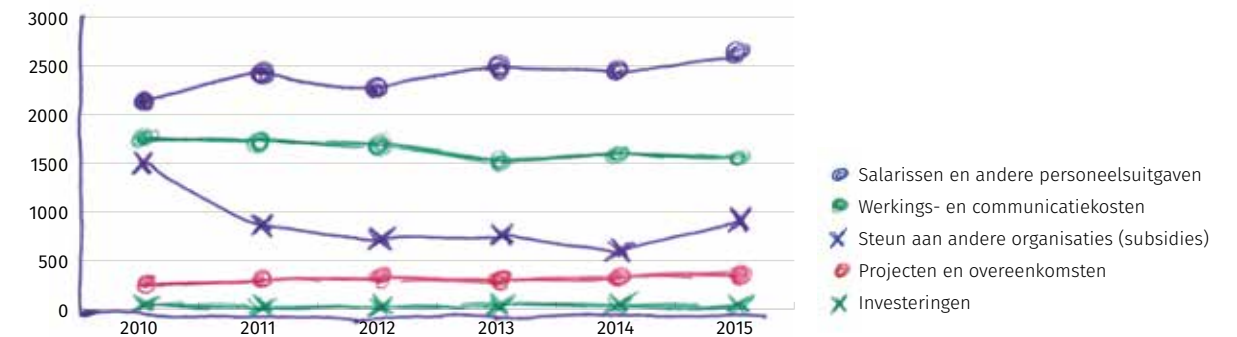
Bij het lezen van deze tabel moet er rekening worden gehouden met het feit dat het Instituut sinds oktober 2015 door maatregelen van de overheid slechts zeer beperkte uitgaven kon doen. Deze beperking was voornamelijk voelbaar in de uitgaven voor investeringen en eigen activiteiten en projecten binnen de basisopdracht van het Instituut. De personeelskosten en werkingskosten zijn sinds 2013 ongewijzigd.

Wat de middelen betreft, behoudens de personeels-, werkings- en investeringskosten (€ 2.401.000 in totaal):

- werd 63% besteed aan de financiële ondersteuning van de andere organisaties in hun werk of in hun projecten;
- ging 37% naar de uitvoering van de eigen opdrachten van het Instituut.

De bedrijfsrevisor oordeelde dat de boekhouding conform de in België geldende wettelijke en administratieve voorschriften gebeurt.

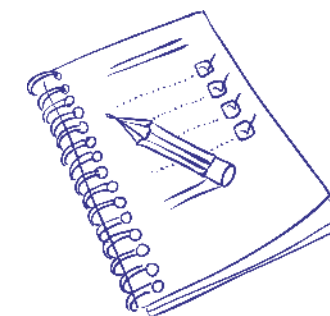
Evolutie van het budget (in duizenden euro's)





“ Na de aanpassing van de wet hebben we onze kinderen de dubbele familienaam gegeven. ”

G. Conclusie



In 2015 koos het Instituut weer voluit voor een dynamiek van durven en doen.

Durven, door seksisme aan de kaak te stellen door een wet te verdedigen die door sommigen fel bekritiseerd werd, naar de rechter te stappen en de rechten van slachtoffers van genderdiscriminatie te verdedigen en door sterke standpunten te verdedigen op de internationale scène in een context waar conservatieve en seksistische opvattingen opnieuw aan belang winnen, soms ook in de Europese context.

Doen, door steeds meer slachtoffers concreet te helpen, informatie te publiceren die een getrouw beeld geven van de ongelijkheden, projecten van het middenveld te subsidiëren, nieuwe actieplannen te coördineren die werden aangenomen door de Belgische overheden of de federale regering, zoals het plan ter bestrijding van alle vormen van gendergerelateerd geweld en het plan *gender mainstreaming*, en door het opvolgen van gelijkheidsbevorderende wetgeving, onder andere met betrekking tot de loonkloof.

In 2016 gaan we op deze weg verder. Ondanks een context van steeds grotere besparingen willen we onze belangrijkste opdrachten en engagementen blijven vervullen, maar ook onze partners blijven ondersteunen.

De toename van het aantal meldingen in 2015 mag niet doen vergeten dat de ontvangen klachten maar het topje van de ijsberg vormen. Het Instituut zal zich dan ook blijven inzetten om zijn zichtbaarheid te vergroten, in het bijzonder door nieuwe protocollen af te sluiten of via sensibiliseringscampagnes.

Het Instituut blijft ook de ontwikkelingen op wetgevend vlak aandachtig opvolgen, zowel wat de evaluatie van de Genderwet van 2007 betreft als inzake de wijziging van de wet op de transseksualiteit en de wet op de overdracht van de familienaam, die vaders een vetorecht geeft als de ouders het oneens zijn over de naam van hun kind.

De strijd tegen geweld blijft een centrale bekommernis: de ratificatie van het Verdrag van Istanbul van de Raad van Europa, de coördinatie van het actieplan, de ontwikkeling van een praktische tool om de risico's bij partnergeweld te kunnen inschatten, sensibilisering rond seksueel geweld ...

De regering heeft er zich in het federaal plan *gender mainstreaming* toe verbonden om beter rekening te houden met de verschillende situaties van vrouwen en mannen. Het Instituut zal zijn coördinatie en ondersteuning in deze context voortzetten.

Wat werk en besluitvorming betreft gaan de acties met betrekking tot de loonkloof verder, de wet op de quota in raden van bestuur zal geëvalueerd worden en het onderzoek 'Gender en tijdsbesteding' wordt vernieuwd.

Op internationaal vlak zal het universeel periodiek onderzoek van de Mensenrechtenraad de gelegenheid bieden om de Belgische verbintenissen op het gebied van de gelijkheid van vrouwen en mannen in herinnering te brengen. De Commissie voor de Status van de Vrouw zal zich buigen over de Agenda 2030 en eraan herinneren dat duurzame ontwikkeling niet mogelijk is zolang de helft van de bevolking ervan wordt uitgesloten. De systematische integratie van de genderdimensie in alle doelstellingen is van cruciaal belang, net als de ontwikkeling van indicatoren die nodig zijn om de vooruitgang te kunnen meten.

Het Instituut zal zich blijven inzetten om een mentaliteitsverandering op gang te brengen en de gelijkheid van vrouwen en mannen in onze samenleving te verankeren.



“Ik ben het bewijs dat vrouwen ook een typisch ‘mannelijk’ beroep kunnen uitoefenen. In ons bedrijf ben ik de enige vrouwelijke loodgieter, maar ik sta mijn mannetje!”



H. Bijlage



LEDEN VAN DE RAAD VAN BESTUUR

Mevrouw	Chris	VERHAEGEN, voorzitter
Mevrouw	Valérie	VERZELE, ondervoorzitter

Effectieve leden

Mevrouw	Sandrine	DEBUNNE
Mevrouw	Malvina	GOVAERT
Mevrouw	Valérie	KINOO
Mevrouw	Doumia	BOUMAAZA
Mevrouw	Marie-Thérèse	COENEN
Mevrouw	Inès	de BIOLLEY
Mevrouw	Tinneke	HUYGHE
Mevrouw	Magda	DEBROUWER
Mevrouw	Valerie	REEKMANS
Mevrouw	Claudine	CURRAN-TERRIERE
Mevrouw	Vera	CLAES
De heer	Yves	AERTS
Mevrouw	Fatima	HANINE
De heer	Jean	JACQMAIN
De heer	Pierre-Paul	MAETER

Plaatsvervangende leden

Mevrouw	Dominique	PLASMAN
De heer	Michael	CERULUS
De heer	Amaury	CAPRASSE
De heer	David	WEYTSMAN
De heer	Frédéric	MAGHE
De heer	Alexandre	AZER NESSIM
Mevrouw	Cathérine	XHARDEZ
Mevrouw	Brenda	FURNIERE

Mevrouw	Ann	VERRETH
Mevrouw	Leen	VERRAEST
Mevrouw	Danka	DE WERT
Mevrouw	Lieve	CERULUS
De heer	Pieter	VANDENBROUCKE
Mevrouw	Tine	DESTROOPER
Mevrouw	Nathalie	DENIES
Mevrouw	Annemie	PERNOT
Mevrouw	Mirjam	MALDERIE

Regeringscommissarissen

Mevrouw	Veronica	ZAKOWSKI
De heer	Jan	MORRE

Verantwoordelijke uitgever: Michel Pasteel,
Directeur van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen
Ernest Blerotstraat 1
B-1070 Brussel
Tel. 02 233 41 75
gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be
<http://igvm-iefh.belgium.be>

Cette publication est également disponible en français.

Deze publicatie werd met plantaardige inkt gedrukt op milieuvriendelijk papier.

De functies, titels en graden die in deze publicatie worden gebruikt, verwijzen naar personen van beide geslachten.



tp://igvm-iefh.belgium.be



INSTITUUT VOOR
DE GELIJKHEID
VAN VROUWEN
EN MANNEN