



— JAARVERSLAG 2016 —



INSTITUUT VOOR  
DE GELIJKHEID  
VAN VROUWEN  
EN MANNEN

.be

# INHOUDSOPGAVE



A. Voorwoord .....	2
B. Inleiding .....	3
C. Missie .....	5
D. 2016 in cijfers .....	6
E. Activiteiten .....	7
1. Discriminatie .....	7
2. Gendergerelateerd geweld .....	41
3. Gendergelijkheid en werk .....	51
4. Gender mainstreaming .....	56
5. Internationaal .....	62
F. Partners .....	69
G. Organisatie .....	70
H. Conclusie .....	73
I. Bijlagen .....	74

# A. VOORWOORD

---



In 2016 werden België, Europa en de wereld met grote omwentelingen geconfronteerd. De aanslagen in en rond Brussel in het voorjaar, de Brexit en het resultaat van de Amerikaanse verkiezingen in het najaar zullen waarschijnlijk een invloed hebben op de context waarin wij leven.

Hoewel de impact op de gendergelijkheid in België vooralsnog beperkt lijkt, zouden de aanslagen die gepleegd werden tegen onze Westerse samenleving een nieuwe dimensie kunnen geven aan de discussies over de gelijkheid van vrouwen en mannen en over gender in het algemeen. Elke vorm van geweld vindt zijn oorsprong in de wet van de sterkste die tot uiting komt bij patriarchale en autoritaire machthebbers. Bovendien zou een verzwakking van de Europese Unie, die een onbetwistbare rol speelt op het gebied van de gendergelijkheid, bijzonder problematisch zijn.

Maar elke crisis is ook een opportuniteit. Dat gendergelijkheid weer als discussiepunt op de maatschappelijke en politieke agenda staat, biedt ook de kans om uit te leggen waarom gendergelijkheid belangrijk is, wat het inhoudt (en wat niet) en waar en hoe vooruitgang kan blijven geboekt worden op Europees niveau.

Als de onafhankelijke overheidsinstelling met de wettelijke opdracht om gendergelijkheid te bevorderen en elke vorm van discriminatie op grond van geslacht of gender te bestrijden, heeft het Instituut zich ook in

2016 ingespannen om deze taak in te vullen. Gendergelijkheid vormt immers de centrale as waar de acties van het Instituut zich op enten.

De strijd voor gelijkheid valt niet te herleiden tot de strijd tegen discriminatie, al is deze laatste er wel een essentieel onderdeel van. In dit jaarverslag vindt u dan ook niet alleen informatie over de discriminatiezaken die het Instituut in 2016 behandelde, u vindt er tevens een overzicht van de activiteiten waarmee we de structurele verbeteringen inzake gendergerelateerd geweld, gendergelijkheid op het werk en – via de methode van *gender mainstreaming* – in alle beleidsdomeinen beogen.

De strijd voor gendergelijkheid heeft ook een belangrijke internationale dimensie. Zo er op EU niveau een belangrijk acquis bestaat via de richtlijnen en het Verdrag stellen we vast dat er internationaal – in de VN en aanverwante instellingen – steeds meer pogingen ondernomen worden om te tornen aan de absolute waarde van de gelijkheid tussen vrouwen en mannen. Dit is een verontrustende tendens waaraan alert en met daadkracht het hoofd geboden moet worden.

Ik hoop dat dit verslag u een goed inzicht geeft van de inspanningen die het Instituut levert om de gelijkheid van vrouwen en mannen voor de volle honderd percent te realiseren in weerwil van een moeilijk budgettair kader.

**Chris Verhaegen**  
Voorzitster van de Raad van Bestuur

## B. INLEIDING

---



In dit jaarverslag kan u lezen hoe het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen in 2016 de strijd voor gendergelijkheid concreet gestalte heeft gegeven.

Allereerst wordt gefocust op de belangrijke opdracht van het Instituut om informatie en bijstand te verlenen aan individuen die met genderdiscriminatie geconfronteerd worden. Hoewel onderrapportering nog steeds een heikel punt blijft, steeg het aantal meldingen – en binnen die meldingen, het aantal klachten (d.w.z. dossiers die ons door slachtoffers zelf gemeld worden en waarin zij om een interventie vragen) – ook dit jaar weer opnieuw. In 2016 behandelde het Instituut net geen 550 nieuwe meldingen, waarvan bijna twee derde klachten, en was het in 18 lopende rechtszaken betrokken. Deze steeds stijgende aantallen creëren voor het Instituut – hoe kan het anders – ook toenemende financiële uitdagingen.

Een tweede opdracht van het Instituut die als een rode draad doorheen de activiteiten loopt zijn de inspanningen ter ontwikkeling en verspreiding van kennis over kernmateries inzake gendergelijkheid, met name discriminatie, geweld, werk en *gender mainstreaming*. Zo werd in 2016 bijvoorbeeld de impact van de zogenaamde Quotawet een eerste keer geanalyseerd. Een bijzondere vorm van kennisontwikkeling is ongetwijfeld de ontwikkeling

van specifieke (beleids)instrumenten. Zo investeerde het Instituut in 2016 onder meer in een onderzoek ter voorbereiding van de ontwikkeling van een meldcode inzake partnergeweld voor professionals met beroepsgeheim en werd de online tool inzake risicotaxatie partnergeweld verspreid.

Het Instituut organiseerde opnieuw meerdere studiedagen, onder meer over gender en tijdsbesteding, over *restorative justice* bij intrafamiliaal geweld en over de impact van gendergerelateerd geweld bij asielprocedures. Daarnaast werden in 2016 niet minder dan negen nieuwe brochures gepubliceerd, en dit naast 'klassiekers' zoals het jaarlijkse Loonkloofrapport. Kennisverspreiding gebeurt niet alleen via het organiseren van studiedagen, het verspreiden van brochures en publicaties of via de website, maar ook door het uitbouwen van netwerken waarbinnen kennis gedeeld wordt. In 2016 bouwde het Instituut verder aan het eigen netwerk 'Gendervriendelijk ondernemen' en was het actief in verschillende andere netwerken, zoals onder meer Equinet op EU-niveau.

Het formuleren van aanbevelingen en adviezen gericht tot wie de mogelijkheid en de bevoegdheid heeft om bij te dragen tot gendergelijkheid en non-discriminatie is een derde belangrijke opdracht van het Instituut. In 2016 formuleerde het Instituut onder meer aanbevelingen inzake dubbele

naam, wezenlijke en bepalende beroepsvereisten, discriminatie op de huurmarkt, borstvoeding als discriminatiegrond, de seksuele agressie set, eergerelateerd geweld en genitale verminking. In deze context kan ook verwezen worden naar de tussenkomst van het Instituut in de procedure voor het Grondwettelijk Hof over de Seksismewet.

Het Instituut vervult zijn opdrachten in een geest van samenwerking met en ondersteuning van de organisaties die – voornamelijk of occasioneel – op deze terreinen actief zijn en waarvan de vrouwenorganisaties de meest voor de hand liggende zijn. Dit vertaalt zich o.m. in het feit dat meer dan 20% van de federale middelen van het Instituut ingezet wordt voor de financiële ondersteuning van bepaalde sleutelorganisaties inzake v/m gelijkheid en gender.

Tot slot ondersteunt het Instituut, indien het daartoe de opdracht krijgt, de Belgische regering bij de uitvoering van beleidsbeslissingen inzake gender-

gelijkheid. In 2016 ging het voornamelijk om activiteiten verbonden aan het Nationaal Actieplan Gendergerelateerd geweld, het Federaal Actieplan *Gender mainstreaming* en het Federaal Actieplan Gender en werk. Ook bij de opvolging van het gendergelijkheidsbeleid in de context van de VN, de EU en de Raad van Europa ondersteunt het Instituut. Daarbij kan onder meer gedacht worden aan de klassieke activiteiten die verband houden met de Commissie voor de Status van de Vrouw, CEDAW, Resolutie 1325 van de VN-Veiligheidsraad en het beleid inzake gendergelijkheid van de EU. Sinds 2016 maakt het Instituut opnieuw deel uit van de Raad van Bestuur en het *Standing Committee* van EIGE, het Genderinstituut van de EU.

We hopen dat de informatie in dit jaarverslag u zal boeien en wensen u veel leesplezier.

**Liesbet Stevens**  
**Adjunct-directeur**

**Michel Pasteel**  
**Directeur**

## C. MISSIE

---



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 overheidsinstelling beschermt en bevordert het Instituut die gelijkheid door de strijd aan te gaan met elke vorm van discriminatie en ongelijkheid op grond van geslacht.

In dat verband:

- behandelt het Instituut informatievragen over de Belgische wetgeving ter bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen;
- staat het slachtoffers van discriminatie en hun advocaten bij 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;
- streeft het Instituut 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;
- 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;
- vervult het een rol als vertegenwoordiger van België op het vlak van gendergelijkheid, zowel op nationaal als op internationaal niveau;
- bouwt het formele en informele netwerken rond gendergelijkheid uit.

# D. 2016 in cijfers



**38**  
medewerkers



**549** meldingen, waarvan  
**231** informatievragen  
en **318** klachten



**18**  
rechtszaken



**1.020.000**  
euro structurele  
subsidies voor middenveld



**455**  
vermeldingen  
in persartikels



**48.511**  
gebruikers  
van de website



**95**  
personen opgeleid  
inzake *gender mainstreaming*



**9** nieuwe  
brochures

# E. ACTIVITEITEN



## 1. Discriminatie

- Januari 2016:** Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest sluit een protocol af met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.
- Januari 2016:** Het Grondwettelijk Hof oordeelt dat het vetorecht van papa's bij de toekenning van een dubbele naam discriminatoir is.
- Februari 2016:** Het Instituut lanceert de campagne *'Et toi, t'es casé-e?'* tegen transfobie.
- April 2016:** Het Instituut onderzoekt de afschaffing van het gemengd waterpolo in de nationale competitie in het licht van de anti-discriminatiewetgeving.
- Mei 2016:** Het Grondwettelijk Hof oordeelt dat de Seksismewet niet tegen de vrijheid van meningsuiting indruist en verwerpt alle principiële bezwaren tegen de wet.
- Augustus 2016:** Het Instituut sluit een protocol af met de Duitstalige Gemeenschap.
- Augustus 2016:** Het Instituut richt een aanbeveling tot de bevoegde overheden over de wijziging van de wetgeving rond de dubbele naam, opdat deze discriminatie zou vermijden.
- September 2016:** Verzekeraars mogen een transgender persoon niet discrimineren bij het afsluiten van een verzekeringspolis door het formuleren van uitsluitingen die rechtstreeks met het trans-zijn verband houden.
- Oktober 2016:** Het Instituut publiceert een nieuwe brochure over de toepassing van de Seksismewet.
- Oktober 2016:** Het Instituut lanceert een brochure met tips voor transgender personen die een verzekering willen afsluiten.
- November 2016:** Een werkgever wordt veroordeeld wegens de discriminatie van een man omwille van diens geslacht.
- November 2016:** Het Instituut lanceert een nieuwe brochure over de rechten van transgender personen op het werk.
- December 2016:** De wet van 25 december 2016 stelt een einde aan het vetorecht van papa's bij het toekennen van de dubbele naam.





**549** meldingen, waarvan  
**231** informatievragen  
en **318** klachten



Bijna de helft meer klachten

**18%**  
meer meldingen



**59%**  
van de meldingen werd  
gedaan door vrouwen en  
**28%** door mannen



**35%**  
van de meldingen gaat over  
arbeidssituaties



**38%** van de meldingen over  
arbeidssituaties gaat over zwanger-  
schaps- of moederschapsdiscriminatie



Meer dan **1** op de **5** meldingen gaat  
over de toegang tot en het aanbod van  
goederen en diensten



Bijna **1** op de **7** meldingen gaat over  
discriminaties ten aanzien van  
transpersonen

## De juridische missie van het Instituut

De basismissie van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen is de gelijkheid van vrouwen en mannen bevorderen en discriminatie op grond van geslacht of gender bestrijden. De cel Recht vervult daarbij een essentiële rol door bij te dragen tot de naleving van wetgeving die de gelijkheid van vrouwen en mannen beoogt. Het gaat onder meer over de Genderwet<sup>1</sup> die discriminatie op grond van geslacht of gender verbiedt, en de Seksismewet<sup>2</sup> die seksuele intimidatie en seksistisch gedrag ten aanzien van individuen verbiedt.

Het Instituut realiseert deze opdracht door:

- Informatie te verlenen aan zowel slachtoffers van discriminatie als werkgevers of organisaties die vragen hebben over de toepassing van de wetgeving;
- te bemiddelen tussen de betrokken partijen bij inbreuken op de wetgeving met het oog op erkenning en herstel voor het slachtoffer via een buitengerechtelijke oplossing;
- gerechtelijke stappen te ondernemen bij inbreuken op de wetgeving wanneer geen oplossing kon bereikt worden via bemiddeling met als doel om alsnog rechtsherstel voor het slachtoffer te

<sup>1</sup> *Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (Belgisch Staatsblad, 30.05.2007).*

<sup>2</sup> *Wet van 22 mei 2014 ter bestrijding van seksisme in de openbare ruimte en tot aanpassing van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie teneinde de daad van discriminatie te bestraffen (Belgisch Staatsblad, 24.07.2014).*

bekomen en/of via gerechtelijke weg verduidelijking te verkrijgen over het wettelijk kader;

- adviezen en aanbevelingen te formuleren om lacunes of knelpunten in het wetgevend kader of in de praktijk te signaleren aan overheden of andere stakeholders.

**Genderdiscriminatie** is de situatie waarbij iemand ongunstiger wordt behandeld omwille van haar of zijn geslacht of gender. Zowel een benadeling omwille van zwangerschap of moederschap, als een ongunstige behandeling omwille van geslachtsverandering, genderidentiteit en -expressie, worden hiermee gelijkgesteld. De ongunstige behandeling kan zich in diverse vormen manifesteren, kan direct of indirect zijn, en opzettelijk of onopzettelijk, maar heeft steeds als resultaat dat een persoon omwille van haar of zijn geslacht negatiever wordt benaderd of behandeld.

## Het Instituut als meldpunt

Wie vragen heeft over discriminatie op grond van geslacht of gender, of wie denkt er het slachtoffer van te zijn, kan gratis en in alle vertrouwelijkheid contact opnemen met het Instituut:

- door op <http://igvm-iefh.belgium.be/nl> het meldingsformulier in te vullen bij 'Info en hulp';
- door via [gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be](mailto:gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be) een e-mail te sturen;
- door het gratis telefoonnummer 0800/12 800 te gebruiken;
- door een brief te sturen naar Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel.

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

- klachten;
- juridische informatievragen;
- andere, niet-juridische informatievragen.

### Een klacht?

Een melding wordt als klacht geregistreerd wanneer ze afkomstig is van een persoon die in een concrete situatie het slachtoffer van discriminatie denkt te zijn. Ook meldingen over inbreuken op de wetgeving waarbij er geen geïdentificeerd slachtoffer is, worden als klacht geregistreerd.

### Een juridische informatievraag?

Elke vraag naar informatie over wetgeving die de gelijkheid van vrouwen en mannen bevordert of nastreeft, wordt als een juridische informatievraag geregistreerd.

### Een niet-juridische informatievraag?

Vragen over de andere thema's van het Instituut, zoals *gender mainstreaming*, transgenders, gendergerelateerd geweld of gendergelijkheid en werk, worden door andere cellen van het Instituut beantwoord. In 2016 ontving het Instituut 218 niet-juridische informatievragen.

De eerstelijnsdienst onderzoekt of de melding tot de bevoegdheid van het Instituut behoort.

- Is het Instituut bevoegd, dan wordt het dossier verder geanalyseerd om – in samenspraak met het slachtoffer – de vervolgstappen te bepalen.
- Is het Instituut niet bevoegd, dan wordt de aanvrager zo goed mogelijk naar andere diensten of organisaties doorverwezen.

Het Instituut gebruikt sinds 2007 een databeheersysteem waarin meldingen geregistreerd worden. Dit databeheersysteem is niet langer toereikend om het toenemend aantal dossiers op een efficiënte manier te behandelen en te digitaliseren, en laat ook niet toe alle relevante statistische informatie te produceren.

Om beter tegemoet te kunnen komen aan vragen over het aantal en de kenmerken van de dossiers die het Instituut behandelt, én om de dossiers nog efficiënter te behandelen, diende het Instituut in de loop van 2016 op zoek te gaan naar een nieuw databeheersysteem. In 2017 zal naar een nieuw databeheersysteem overgeschakeld worden.

Meer dan driekwart (77%) van de meldingen bereikten het Instituut via digitale weg (website of e-mail). Dat is 2,5% meer dan in 2015 en 7,5% meer dan in 2014. De opwaartse trend blijft zich dus doorzetten.

Het Instituut registreerde in 2016 114 meldingen die via het gratis nummer 0800 12 800 binnenkwamen. Dit komt overeen met 21% van alle geregistreerde meldingen. Het

gratis nummer boet dus in aan belang als meldingskanaal. Desalniettemin blijven telefonische oproepen voor velen een erg toegankelijke manier om contact op te nemen met het Instituut.

De overige 2% meldingen werden per brief of op een andere wijze ontvangen.

Wat kan het Instituut voor u doen?

### Het Instituut informeert

Het Instituut ontvangt voornamelijk informatievragen over de toepassing van de Genderwet of de Seksismewet in een concrete situatie.

Het Instituut beantwoordt ook informatievragen over de wetgeving die de gelijkheid van vrouwen en mannen bevordert zoals de Quotawetgeving,<sup>3</sup> de Loonkloofwet,<sup>4</sup> de Transwet,<sup>5</sup> de Dubbele Naamwet,<sup>6</sup> ...

3 *Wet van 28 juli 2011 tot wijziging van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, het Wetboek van vennootschappen en de wet van 19 april 2002 tot rationalisering van de werking en het beheer van de Nationale Loterij teneinde te garanderen dat vrouwen zitting hebben in de raad van bestuur van de autonome overheidsbedrijven, de genoteerde vennootschappen en de Nationale Loterij (Belgisch Staatsblad, 14.09.2011).*

4 *Wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen (Belgisch Staatsblad, 28.08.2012).*

5 *Wet van 10 mei 2007 betreffende de transseksualiteit (Belgisch Staatsblad, 11.07.2014).*

6 *Wet van 8 mei 2014 tot wijziging van het Burgerlijk Wetboek met het oog op de invoering van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen bij de wijze van naamsoverdracht aan het kind en aan de geadopteerde (Belgisch Staatsblad, 26.05.2014).*

Wanneer een melding een situatie betreft waarop niet meteen wetgeving van toepassing is die de gelijkheid van mannen en vrouwen nastreeft, zoals bij disputen in het familierecht (echtscheiding, verblijfsverdeling van de kinderen, ...), kan het Instituut geen actie ondernemen. Het Instituut licht melders dan in over de instanties waar zij eventueel wel terecht kunnen voor informatie of bijstand.

### **Het Instituut adviseert**

Wie denkt omwille van haar of zijn geslacht of gender gediscrimineerd te worden, kan het Instituut advies vragen over hoe zij daarmee moeten omgaan:

- Welke stappen kunnen ze ondernemen?
- Op welke wetgeving kunnen ze zich beroepen?
- Wat zijn hun rechten?
- Hoe kaarten ze deze rechten aan bij hun werkgever of bij de persoon of instantie die hen discrimineert?
- Moeten ze een advocaat inschakelen?

In situaties waarin het Instituut niet bevoegd is om actie te ondernemen, worden melders geadviseerd om andere instanties of diensten te contacteren die hen mogelijks wel verder kunnen helpen.

### **Het Instituut bemiddelt**

In een conflictsituatie waaraan een discriminatie op grond van geslacht of gender ten grondslag ligt, zoekt het Instituut in eerste instantie steeds via

bemiddeling naar een oplossing. Mits toestemming van het slachtoffer wordt de van discriminatie beschuldigde partij ingelicht over de melding en over het wetgevend kader, en wordt haar of hem om een reactie gevraagd. In functie van die reactie en de verwachtingen van het slachtoffer wordt getracht een adequate oplossing te zoeken.

Soms blijkt na overleg met de melder en de andere partij dat er te weinig elementen voorhanden zijn om de discriminatie te bewijzen. In dergelijke gevallen worden dossiers noodgedwongen afgesloten.

### **Het Instituut stapt naar de rechter**

Wanneer een bemiddelingspoging faalt, kan een slachtoffer alsnog besluiten een gerechtelijke procedure in te leiden. Het Instituut kan dan – met de toestemming van het slachtoffer – in eigen naam en/of in naam van het slachtoffer in rechte optreden. Het Instituut verdedigt dan het maatschappelijk belang en verleent het slachtoffer bijstand en ondersteuning.

### **Het Instituut formuleert beleidsaanbevelingen**

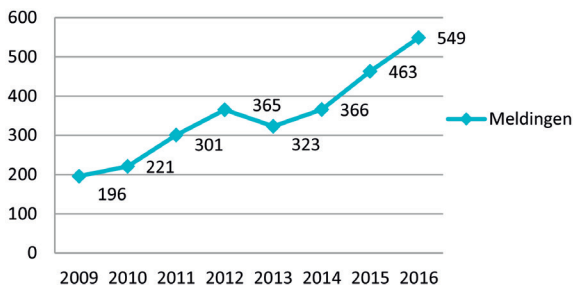
Het Instituut kan adviezen en aanbevelingen tot overheidsinstanties richten. Het kan dit doen wanneer het over een bepaalde thematiek één (of meerdere) klachten ontvangt en vaststelt dat er een lacune in de wetgeving bestaat, of dat de wetgeving kan verbeterd worden ter bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen. Ook op vraag van een overheidsinstantie of naar aanleiding van nieuwe wetgeving kan het Instituut een advies of aanbeveling formuleren.

## Genderdiscriminatie in cijfers

### **Genderdiscriminatie is toch niet meer van deze tijd?**

In 2016 werden in totaal 549 meldingen geregistreerd, waarvan 231 informatievragen en 318 klachten. Het totaal aantal juridische meldingen steeg met 18% ten opzichte van 2015 en met 50% ten opzichte van 2014. Daarmee wordt de trend van het toenemend aantal meldingen in 2016 verder gezet. Met uitzondering van de beperkte daling in 2013, heeft het Instituut sinds 2009 elk jaar meer meldingen ontvangen, met een spectaculaire stijging in 2015 en 2016. In de laatste zeven jaar steeg het aantal meldingen met 180%.

Grafiek 1: Evolutie meldingen van 2009 tot 2016



Het is mogelijk dat de toename van de meldingen een stijging van genderdiscriminatie in de samenleving impliceert. Het Instituut gelooft echter eerder dat slachtoffers van discriminatie sneller of makkelijker hun weg naar het Instituut vinden. Zelfs ondanks deze forse stijging in de laatste jaren, vermoedt het Instituut, zoals ook aangetoond door bepaalde van zijn onderzoeken, dat de onderrapportering van genderdiscriminatie nog steeds hoog

is. Het Instituut zal daarom blijven inzetten op het verhogen van zijn zichtbaarheid en het verruimen van zijn actiemogelijkheden.

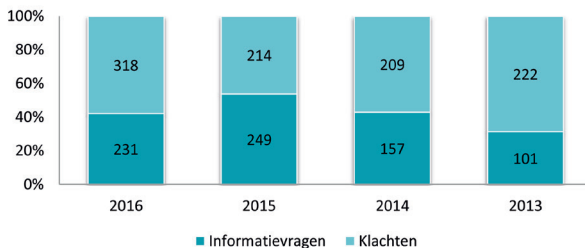
- ✓ Op 1 januari 2016 werd een protocol afgesloten met het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en op 1 augustus 2016 met de Duitstalige Gemeenschap, waardoor het Instituut aangeduid werd als onafhankelijke gelijkheidsbevorderende instantie die de gelijkheid van vrouwen en mannen voor deze bevoegdheidsniveaus bevordert en discriminatie bestrijdt.
- ✓ De cel Recht gaf 37 opleidingen of lezingen in 2016.
- ✓ Sinds 1 juli 2016 leidt een opleidingsverantwoordelijke de toenemende vraag naar bijscholing en toelichting in goede banen.
- ✓ De bestaande partnerschappen werden versterkt en geformaliseerd, met in 2016 een specifieke focus op transgenderorganisaties. Er werd een overeenkomst afgesloten met Çavaria, Genres Pluriels en het Transgender Infopunt.
- ✓ Er werd een sensibiliserings- en informatie-campagne gevoerd: *'Et toi t'es casée ?'*.
- ✓ Er werden drie nieuwe brochures uitgewerkt: 'Een hospitalisatieverzekering afsluiten - Tips voor transgender personen', 'Gids ter begeleiding van transgenders op het werk' en 'Seksisme tegengaan: een uitdaging voor de gelijkheid van vrouwen en mannen'.
- ✓ Het Instituut won in 2016 vier rechtszaken.

## ***Ik heb een vraagje: zou het kunnen dat ik gediscrimineerd werd?***

De stijging van het aantal meldingen, m.a.w. het totaal van klachten en informatievragen, was in 2016 voornamelijk toe te wijzen aan het grote aantal klachten die het Instituut behandelde. In 58% van de meldingen ging het om klachten. Iets meer dan 4 op de 10 van de meldingen betrof vragen om informatie.

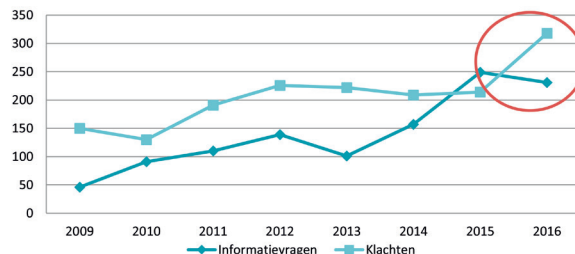
Ook de verhouding van informatievragen en klachten verschoof in 2016 in vergelijking met 2015 door het grote aantal klachten die het Instituut ontving. In 2015 was het grote aantal juridische informatievragen ervoor verantwoordelijk dat er voor het eerst méér informatievragen dan klachten werden geregistreerd. Doordat in 2016 het aantal klachten in vergelijking met 2015 enorm toenam (+49%) en het aantal informatievragen licht daalde (-7,2%), vertoont de verhouding informatievragen tot klachten in 2016 opnieuw dezelfde proporties als vóór 2015. In de jaren voorheen ontving het Instituut immers steeds méér klachten dan informatievragen.

Grafiek 2: Verhouding van informatievragen en klachten van 2013 tot 2016



Grafiek 3 illustreert de evolutie van informatievragen en klachten over de jaren heen en toont aan dat er in 2016 sprake is van een opvallende stijging van het aantal ontvangen klachten.

Grafiek 3: Evolutie infovragen en klachten van 2009 tot 2016

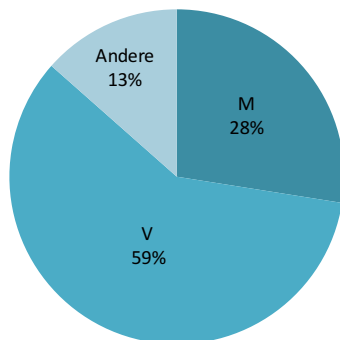


## ***Steeds meer vrouwen vinden ons<sup>7</sup>***

De meeste meldingen kwamen net zoals voorgaande jaren ook in 2016 van vrouwen (59%). Het aantal vrouwelijke melders blijkt in 2016 echter sterk te zijn toegenomen in vergelijking met voorgaande jaren. Het aantal meldingen van vrouwen steeg in 2016 met 32% in vergelijking met 2015 en met 44% in vergelijking met 2014. Deze stijging van het aantal meldingen van vrouwen is voornamelijk toe te schrijven aan het feit dat steeds meer vrouwen de weg naar het Instituut vinden, en waarschijnlijk in mindere mate aan een stijging van genderdiscriminatie van vrouwen in de samenleving.

<sup>7</sup> Sinds 2015 worden melders niet langer geregistreerd op basis van hun geslacht bij de geboorte maar wel volgens hun genderidentiteit. Met het begrip 'genderidentiteit' wordt verwezen naar de wijze waarop iemand haar of zijn identiteit beleeft en benoemt, al dan niet in overeenstemming met het geboortegeslacht van de persoon in kwestie.

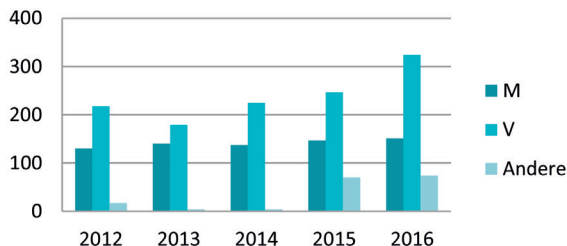
Grafiek 4: Verdeling op basis van genderidentiteit in 2016



lets meer dan één vierde van de meldingen komt van mannen (27,5%). In 2016 contacteerden 2,7% meer mannen het Instituut dan in 2015 en 10% meer dan in 2014. Ook hier is dus sprake van een stijging, maar wel een lichtere dan bij de vrouwelijke melders. Dit verklaart waarom de groep vrouwelijke melders in 2016 proportioneel groter werd.

Zowel voor mannen als vrouwen geldt dat zij het Instituut voornamelijk contacteren om een klacht in te dienen (69% mannen, 64% vrouwen) en minder om informatie te vragen.

Grafiek 5: Meldingen per genderidentiteit van 2012 tot 2016



Slechts 13,5% van de meldingen komt van bedrijven, organisaties of overheidsinstanties.<sup>8</sup> Het gaat bij deze laatste groep voornamelijk over juridische informatievragen, slechts 9% van de meldingen van organisaties of overheidsinstanties zijn klachten.

### Waarover spreken we eigenlijk?

De Genderwet bepaalt welke handelingen als een vorm van discriminatie worden beschouwd en derhalve verboden zijn. Het Instituut hanteert groten-deels dezelfde indeling om de meldingen in categorieën op te delen.

**Directe discriminatie:** Wanneer iemand op grond van haar of zijn geslacht werd, wordt of zou worden benadeeld. Vb: een vrouw wordt omwille van haar zwangerschap ontslagen; een man wordt op grond van zijn geslacht niet aangeworven als poetshulp.

**Indirecte discriminatie:** Wanneer iemand op grond van haar of zijn geslacht door een algemeen beleid of een neutrale regel wordt benadeeld. Vb: enkel voltijdse werknemers mogen een opleiding volgen terwijl de meeste deeltijdse werknemers in het bedrijf vrouwen zijn.

<sup>8</sup> Sinds 2015 worden meldingen van middenveldorganisaties, bedrijven of overheidsinstellingen ondergebracht bij de rubriek 'andere'. Ze worden dus niet langer geregistreerd als privépersonen en volgens het geslacht van de persoon die in naam van de organisatie de melding deed. Dit verklaart de toename van het aantal meldingen in de rubriek 'andere'.



**Aanzetten tot discriminatie:** Wanneer iemand anderen aanspoort een groep mensen op grond van hun geslacht te discrimineren. Vb: een post op het internet roept werkgevers binnen de IT-sector op om geen vrouwen aan te werven aangezien zij toch nooit dezelfde technische vaardigheden als mannen kunnen ontwikkelen.

**Intimidatie:** Wanneer iemand omwille van haar of zijn geslacht op een ongewenste wijze wordt benaderd met als doel een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving te creëren. Vb: een werknemster krijgt voortdurend opmerkingen over de kwaliteit van haar werk in verband met haar menstruatiecyclus.

**Seksuele intimidatie:** Elke vorm van ongewenst gedrag met een seksuele connotatie en als doel een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving te creëren. Vb: Ongewenst pornografisch materiaal toegestuurd krijgen door collega's.

#### **Seksisme:**

1. Algemeen seksisme: een geheel aan vooroordelen, overtuigingen en stereotypen over vrouwen en mannen en de relatie tussen de geslachten. Vb: een reclamespotje waarin wordt gezegd dat jongens voetballen en meisjes op ballet gaan.

2. Strafbaar seksisme: gedrag of handeling die in het openbaar wordt gesteld en bedoeld is om iemand omwille van haar of zijn geslacht te minachten of minderwaardig te behandelen, en zo de waardigheid van die persoon ernstig aantast. Vb: iemand die op straat een 'hoer' of 'slet' wordt genoemd.

**Meervoudige discriminatie:** Wanneer iemand niet enkel wordt benadeeld omwille van haar of zijn geslacht, maar ook omwille van een ander kenmerk. Vb: in een vacature staat dat men enkel jonge meisjes wil aanwerven.

Het grootste aantal meldingen in 2016 behoorde tot de categorie 'directe discriminatie'. Dit is reeds enkele jaren de grootste of één van de grootste categorieën. Aangezien het aantal meldingen in 2016 in het algemeen fors is toegenomen, is er ook een stijging merkbaar van het aantal meldingen in deze categorie (40% t.o.v. 2015, 55% t.o.v. 2014).

Tabel 1: Verdeling van de meldingen naar type gedrag van 2012 tot 2016

	2016	2015	2014	2013	2012
Directe discriminatie	251	179	161	204	142
Indirecte discriminatie	13	13	20	11	19
Aanzetten tot discriminatie	6	1	0	4	35
Intimidatie	28	14	21	25	17
Seksuele intimidatie	4	36	6	2	13
Seksisme	47	74	58	22	32
Meervoudige discriminatie	2	4	2	1	3
Geweld	4	3	9	2	5
Verzwarende omstandigheden, misdrijf	3	0	1	0	2
Andere	214	192	121	62	97

De tweede grootste categorie in 2016 is de groep 'andere'. In deze categorie worden enerzijds de meldingen ondergebracht waarin er geen sprake is van een inbreuk op de Genderwet of de Seksismewet, maar waar wel andere wetgeving die de gendergelijkheid wil bevorderen op van toepassing is. Het gaat dan bijvoorbeeld over meldingen over de Dubbele Naamwet, de regelingen die zwangere vrouwen op de werkvloer beschermen, de Loonkloofwet of de Quotawet. Ook de meldingen waarbij de melder meent dat deze omwille van diens geslacht wordt benadeeld, maar waarop de Genderwet of Seksismewet niet van toepassing is, worden in deze groep opgenomen. We denken hier aan de vele meldingen over echtscheidingen die het Instituut ontvangt, maar ook over burenruzies of andere problematische privéconflicten waar transgender personen mee worden geconfronteerd.

In 2016 kreeg het Instituut in tegenstelling tot het voorgaande jaar minder meldingen over 'seksuele intimidatie' en 'seksisme'. De daling in de categorie 'seksuele intimidatie' is vrij markant in vergelijking met 2015. Het aantal meldingen voor 2016 ligt wel in dezelfde lijn als wat het Instituut in 2013 en 2014 in deze categorie registreerde. De stijging in 2015 was vooral toe te schrijven aan het hoge aantal meldingen dat het Instituut ontving over een zaak die veel media-aandacht kreeg. In 2016 was er geen dergelijke zaak die de media-aandacht opeiste, waardoor het Instituut over deze thematiek opnieuw minder werd gecontacteerd.

Het aantal meldingen in de categorie 'seksisme' is nog steeds vrij hoog, het is in 2016 de derde grootste categorie, maar is wel gedaald in vergelijking met de voorgaande twee jaren (-36% t.o.v. 2015 en

-19% t.o.v. 2014). Dit hoeft echter niet te verwonderen. In 2014 werd de Seksismewet goedgekeurd, met heel wat media-aandacht als gevolg. Ook in 2015 was er veel media-aandacht voor deze problematiek. Het aantal meldingen steeg hierdoor aanzienlijk in 2014 en 2015. In 2016 lijkt de aandacht voor het fenomeen weer wat te gaan liggen, waardoor ook het Instituut minder meldingen ontving.

Ongetwijfeld worden vele mensen het slachtoffer van seksistisch gedrag dat door de Seksismewet strafbaar werd gesteld. Deze slachtoffers vinden vooralsnog hun weg nog niet naar het Instituut. Het Instituut blijft echter zoveel mogelijk over deze wetgeving en zijn mogelijkheden informeren en sensibiliseren. In dit kader werd in 2016 een nieuwe brochure over de Seksismewet gepubliceerd.

Meldingen over 'intimidatie' op grond van geslacht, maar zonder seksuele connotatie, zijn verdubbeld in vergelijking met vorig jaar, en met een derde toenomen in vergelijking met 2014. Het gaat voornamelijk over meldingen van vrouwen die in een arbeidscontext worden gepest omwille van hun geslacht, zwangerschap of transgenderidentiteit.

### *In welke situaties wordt er gediscrimineerd?*

Tabel 2 en Tabel 3 tonen de verdeling van de meldingen per domein in 2016 en de evolutie van de klachten naar domein sinds 2012. De discriminatiedomeinen zijn bepaald in functie van de Genderwet en van de bevoegdheden van de deelstaten waarvoor het Instituut als gelijkheidsbevorderend orgaan optreedt.

Tabel 2: Verdeling van meldingen per discriminatiedomein in 2016, 2015 en 2014

	Informatie-dossier	Klachten-dossier	Totaal 2016	Totaal 2015	Totaal 2014
Werk	83	110	193	164	133
Goederen en diensten	32	89	121	63	68
Sociale zekerheid	7	33	40	40	17
Economische, sociale, culturele en politieke activiteiten	6	7	13	12	17
Cultuur en media	4	25	29	54	18
Vermelding in een officieel stuk/PV	0	4	4	25	24
Onderwijs en vorming	7	10	17	14	16
Kinderopvang	0	2	2	0	0
Jeugd, sport en toerisme	2	7	tt9	14	7
Arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding	1	5	6	5	4
Privérelaties	4	8	12	12	12
Andere	108	47	155	156	125

Net zoals de voorbije jaren is het aantal discriminatiemeldingen het hoogst in de domeinen 'werk', 'goederen en diensten' en 'andere'. Binnen de categorie 'andere' gaat het voornamelijk over informa-

tienvragen, in de andere categorieën over klachten. Een verrassende stijging van het aantal klachten is in 2016 merkbaar in de categorie 'sociale zekerheid'.

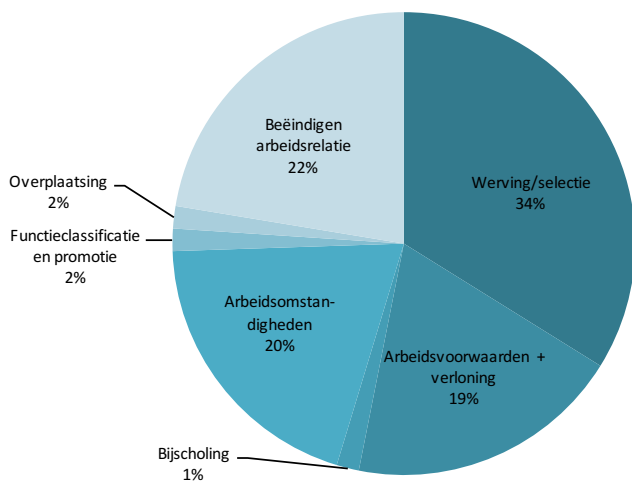
Tabel 3: Verdeling van de klachten per discriminatiedomein van 2012 tot 2016

	2012	2013	2014	2015	2016
Werk	66	76	82	87	110
Goederen en diensten	35	91	46	45	89
Sociale zekerheid	8	8	11	18	33
Economische, sociale, culturele en politieke activiteiten	1	3	9	7	7
Vermelding in een officieel stuk/PV	0	4	15	13	4
Cultuur en media	67	24	15	21	25
Onderwijs en vorming	10	6	11	7	10
Kinderopvang	0	0	0	0	2
Jeugd, sport en toerisme	0	1	1	9	7
Arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding	2	4	4	3	5
Privérelaties	15	10	10	4	8
Andere	22	17	52	42	47

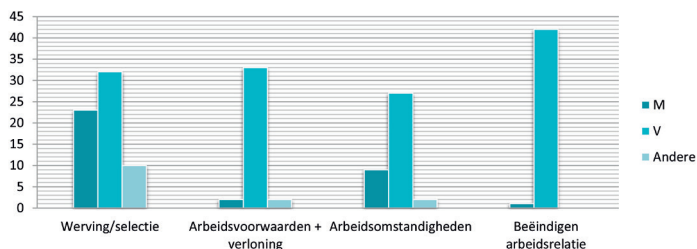
Het Instituut stelt opnieuw vast dat er nog steeds heel wat mensen in het domein 'werk' gediscrimineerd worden. Iets meer dan een derde van de meldingen (35%) gaat geheel of gedeeltelijk over de werksituatie. Deze meldingen hebben voornamelijk

betrekking op aanwerving, ontslag, arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden of verloning. Bijna 6 op de 10 van de meldingen (59%) die het Instituut over arbeidsgerelateerde discriminaties ontvangt, zijn klachten.

Grafiek 6: Verdeling meldingen werk per subdomein



Grafiek 7: Subdomeinen 'werk' naar genderidentiteit



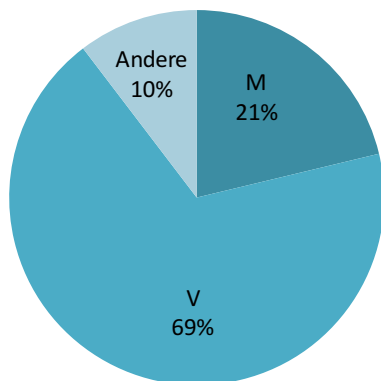
De overgrote meerderheid van de melders van arbeidsgerelateerde discriminaties zijn vrouwen (69%). Het is bijgevolg niet verrassend dat 38% van de meldingen over werk over zwangerschaps- of moederschapsdiscriminatie gaat. De 21% mannen die het Instituut in het domein 'werk' contacteren, doen dat vooral over discriminatie bij aanwerving. Vrouwen lijken in elke fase van het tewerkstellingsproces het slachtoffer te worden van discriminatie.

Een dame solliciteerde via een interimkantoor voor de functie van HR diensthoofd in een transportbedrijf. Zij slaagde voor de eerste testen en bleef uiteindelijk over met één andere kandidaat. In de interviews en sollicitatiegesprekken liet men duidelijk verstaan dat zij de betere kandidaat was. De werkgever vroeg haar om hem enkele loonfiches te bezorgen van haar vorige werkgever. De dame wou hier niet op ingaan, maar vroeg de werkgever om een loonvoorstel te doen.

De dame hoorde de werkgever na dit laatste gesprek niet meer. Zij informeerde bij het interimbureau, dat op zijn beurt informeerde bij de werkgever. Plots kreeg de dame een voicemail van de werkgever waaruit bleek dat zij op zoek gingen naar iemand met een ander profiel, namelijk een man.

Het Instituut heeft er vertrouwen in dat er in dit dossier een buitengerechtelijke oplossing zal worden bereikt.

Grafiek 8: Verdeling meldingen 'werk' naar genderidentiteit



Een vrouw beviel in juni 2014 van haar eerste kindje en keerde na een periode van zwangerschapsverlof en ouderschapsverlof van acht maanden in maart 2015 terug naar de werkvloer. Zij wou in de zomer drie maanden tijdskrediet nemen oorspronkelijk met als motief 'de zorg voor een kind jonger dan 8 jaar', maar kreeg van haar leidinggevende slechts de toestemming om één maand tijdskrediet op te nemen. Tijdens de zomer kreeg zij voor de gepresteerde vier maanden een tussentijdse evaluatie. Zoals gewoonlijk voldeden haar prestaties aan de verwachtingen, mits enkele werkpunten.

Na de zomer bleek de vrouw in verwachting te zijn van haar tweede kindje. De zwangerschap verliep moeizaam en zij was af en toe wegens

medische redenen afwezig. Na een medische afwezigheid, en enkele dagen nadat haar werkgever op de hoogte werd gebracht van haar zwangerschap, kreeg de vrouw in oktober een onverwachte en ongeplande evaluatie. Deze was negatief. Haar leidinggevende zou een formeel verbeteringsplan tot het einde van het jaar 2015 opmaken. Dit plan werd echter nooit opgesteld.

De vrouw was omwille van haar zwangerschap door medische redenen afwezig in november en enkele dagen in december. In december kreeg zij als eindevaluatie 'voldoet niet aan de verwachtingen'. Na het kerstverlof werd zij ontslagen.

Na de analyse van de feiten was het duidelijk dat de vrouw omwille van haar moederschap en zwangerschap ontslagen werd. Het komt dikwijls voor dat een vrouw voor haar zwangerschap geen problemen op de werkvloer ondervindt. Soms wordt er bij de bekendmaking van de zwangerschap eerst zeer positief gereageerd. Nadien kan dit echter omslaan en vindt er plots een onverwachte en negatieve evaluatie plaats, blijkt de zwangerschap moeilijk te verlopen en gepaard te gaan met medische afwezigheden of wordt de vraag van de werkneemster om gebruik te maken van verlofstelsels zoals tijdskrediet, ouderschap, enz. negatief onthaald.

Het Instituut stelde de werkgever in gebreke en eiste een schadevergoeding voor de vrouw op grond van de Arbeidswet van 1971, aangezien zij tijdens de moederschapsbeschermingsperiode werd ontslagen, en op grond van de Genderwet, aangezien haar ontslag een vorm van discriminatie uitmaakte. Er werd een dadingsovereenkomst afgesloten waarbij de vrouw onder andere een substantiële schadevergoeding ontving.

Twee op de tien meldingen die het Instituut in 2016 ontving (22%) gingen geheel of gedeeltelijk over gendergerelateerde discriminaties bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten. Deze meldingen komen zowel van vrouwen (56%) als mannen (37%). In bijna drie op de vier gevallen (74%) ging het om een klacht. De infovragen die het Instituut in dit domein ontving gingen dikwijls over de toepassing van de wetgeving. Zo kreeg het Instituut verschillende vragen over de mogelijkheid om een kot aan studenten van een welbepaald geslacht te verhuren. Dit is in het huidig wetgevend kader uiteraard niet mogelijk.

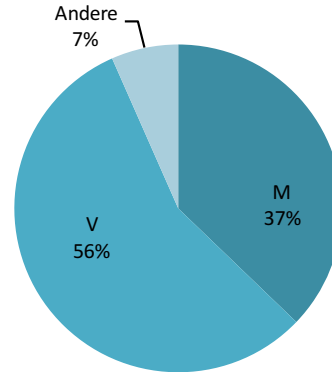
Ook in dit domein zijn het aantal meldingen van vrouwen toegenomen. Traditioneel was dit de categorie waarin voornamelijk mannen het Instituut contacteerden. De laatste jaren nam het aantal meldingen van vrouwen echter gestaag toe. In 2015 was er sprake van een evenwichtige verdeling, maar in 2016 is er sprake van een vrouwelijk overwicht. Dit is voornamelijk toe te schrijven aan de afschaffing van het gemengd waterpolo in de nationale waterpolocompetitie. Heel wat vrouwelijke waterpolospelsters en hun ouders hebben over deze maatregel bij het Instituut een klacht ingediend.

wie hij de kamer deelde. De reisorganisatie bleef bij zijn standpunt en de transman kon zich niet inschrijven zonder extra kosten. De transman contacteerde daarop het Instituut en ging nadien op zoek naar een reisorganisatie die van zijn genderidentiteit geen probleem maakte.

Het Instituut stelde de reisorganisatie in gebreke. Deze bleef echter beweren zich niet schuldig te hebben gemaakt aan discriminatie en weigerde de wettelijke vastgelegde morele schadevergoeding te betalen. De reisorganisatie gaf wel aan dat ze beter hun best hadden moeten doen om een oplossing te vinden. Enkele dagen voor de reis startte kreeg de transman plots alsnog te horen dat hij mee mocht. Weliswaar in een éénpersoonskamer, maar zonder extra kosten. Op dat ogenblik had de transman echter zijn vakantieplannen al zodanig gewijzigd dat dit voor hem geen optie meer was.

Aangezien er duidelijk sprake is van een inbreuk op de Genderwet, en de reisorganisatie dit blijft ontkennen, heeft het Instituut beslist in dit dossier in rechte op te treden.

Grafiek 9: Verdeling meldingen 'goederen en diensten' naar genderidentiteit



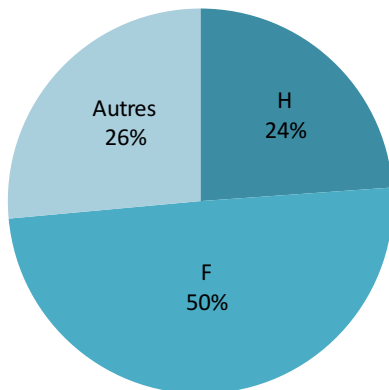
Een transman contacteerde een reisorganisatie om zich in te schrijven voor een georganiseerde groepsreis. Hij vertelde daarbij dat hij een mannelijke genderidentiteit had maar juridisch nog een vrouw was, en zou zijn op het ogenblik van de groepsreis. De man wou deelnemen als alleenreiziger en op een tweepersoonskamer slapen. Aanvankelijk leek de reisorganisatie hier geen probleem van te maken, tot zij de voorwaarde inriepen dat de man best alleen op een kamer sliep en voor die éénpersoonskamer dan ook een supplement diende te betalen.

De transman gaf aan hier niet mee akkoord te gaan: het maakte voor hem niet uit met

Het domein 'andere' is goed voor 28% van de meldingen. In 7 op de 10 gevallen gaat het om informatievragen en een op de twee meldingen in deze categorie gaat uit van vrouwen. In deze categorie zijn onder meer algemene vragen over de toepassing van de wetgeving die de gelijkheid tussen vrouwen en mannen nastreeft, terug te vinden (65%). Deze vragen komen van particulieren, maar voornamelijk van organisaties of overheidsinstellingen.

Van de meldingen in deze categorie gaat 14% over echtscheiding en hoederechtsbeslissingen. De helft van deze meldingen komt van mannen. Deze melders hebben alvast de stellige indruk dat genderstereotypen een invloed hebben op uitspraken over de verblijfsverdeling van de kinderen en de verdeling van de gemeenschappelijke goederen na een echtscheiding. Het Instituut kan dergelijke dossiers echter enkel registreren en erover rapporteren. Vonnissen van de familierechtbank of het vredegerecht, en problemen tussen papa's en mama's in het kader van een echtscheiding, vallen immers niet binnen de bevoegdheden van het Instituut.

Grafiek 10: Verdeling meldingen 'andere' naar genderidentiteit



Ook de meldingen in het domein 'onderwijs en vorming' kenden in 2016 een lichte stijging (+21%). Een aantal van de meldingen gingen over het gebruik of de aanwezigheid van genderstereotypen in schoolactiviteiten of buitenschoolse activiteiten.

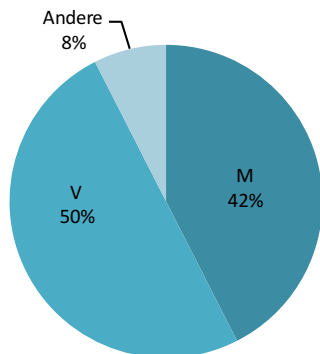
Een mama informeerde het Instituut over een schoolactiviteit waaraan haar 11-jarige dochter zou deelnemen, georganiseerd door het *Centre Psycho-Medico-Sociale* (PMS). De activiteit was bedoeld om de leerlingen voor te bereiden op de secundaire school en hen te informeren over de verschillende vakken die ze zouden volgen. In een van de oefeningen moeten de kinderen zeggen welke bekwaamheden er ontwikkeld worden en welke kwaliteiten eruit voortvloeien. De oefening begint met twee voorbeeldzinnen:  
- Mijn ploeg heeft het voetbaltornooi gewonnen  
- Ik heb voor mijn eenjarig zusje gezorgd  
Uit de verbuiging in de Franse tekst blijkt dat het om een meisje gaat...

Een andere moeder beklagde zich bij het Instituut over het liedje dat door de leerlingen van het lager onderwijs wordt gebracht op het feest op het einde van het jaar. Het gaat over een jongen die ervan droomt om zijn fiets te ruilen voor een motor en dan aan hoge snelheid weg te scheuren met achterop een meisje dat zich aan hem vastklemt.

In 2016 steeg het aantal klachten in verband met 'sociale zekerheid' merkbaar. In deze categorie worden uiteenlopende dossiers ondergebracht, gaande van pensioen, gezondheidszorg, werkloosheidsuitkering, belastingen tot kinderbeijslag. De stijging in de categorie 'sociale zekerheid' was in 2016 toe te schrijven aan een toenemend aantal klachten in twee subcategorieën.



Grafiek 11: Verdeling meldingen 'sociale zekerheid' naar gender-identiteit



Het Instituut ontving vaker dan de voorgaande jaren klachten van zowel gehuwde als wettelijk samenwonende vrouwen en mannen over hun belastingaangifte en de naamsvermeldingen op de briefwisseling. In een gezin wordt de man in het kadaster automatisch als gezinshoofd geregistreerd waardoor de vrouw geen document m.b.t. de berekening van de onroerende voorheffing ontvangt, noch het biljet online kan raadplegen, niettegenstaande zij mede-eigenaar is en (deels) instaat voor de betaling. Bovendien ontvangen vrouwen geen meldingen over de behandeling van de belastingaangifte en het aanslagbiljet, hiervoor dienen zij 'tax on web' te raadplegen. Het Instituut vindt dat gezien zowel de vrouw als man belastingplichtig zijn beiden het recht hebben om dezelfde informatie te ontvangen, en richtte een brief aan de FOD Financiën om de verschillende problemen waarover melders het Instituut contacteerden aan te kaarten.

Een koppel dat sinds 2011 wettelijk samenwoont contacteerde het Instituut in verband met hun gezamenlijke aangifte voor de provinciebelasting. Het viel hen op dat de aangifte steeds aan de man wordt gericht, terwijl deze ook de vrouw aanbelangt.

Een gehuwd koppel diende een klacht in over de wijze waarop zij hun aanslagbiljet onroerende voorheffing ontvingen. Alhoewel zowel de man als vrouw op het biljet als belastingplichtige worden vermeld, wordt dit biljet bij een gehuwd koppel enkel per post naar de man verzonden. Zelfs als de vrouw de onroerende voorheffing betaald, krijgt de man hiervan de ontvangstbevestiging.

Ook de klachten over de gezondheidszorg namen toe in 2016. Het ging daarbij enerzijds over klachten van mannen die geen terugbetaling kregen voor medicatie die standaard wordt voorgeschreven voor ziektes die vooral vrouwen treffen, zoals bijvoorbeeld osteoporose.

Anderzijds ontving het Instituut ook in 2016 opnieuw veel meldingen over de problemen die transgender personen ondervinden bij de toegang tot de gezondheidszorg en de terugbetaling van medicatie of ingrepen die rechtstreeks met hun trans-zijn te maken hebben.

Een man die al jarenlang aan osteoporose lijdt nam contact op met het Instituut. Gezien zijn medicatie hem ernstige bijwerkingen bezorgde, raadde zijn behandelende arts hem aan om over te schakelen op een ander medicijn. Dit geneesmiddel is echter veel duurder voor mannen dan voor vrouwen omdat het enkel voor vrouwen wordt terugbetaald. Het Instituut richtte een brief aan het RIZIV om dit probleem aan te kaarten

Zoals uit Tabel 2 en Tabel 3 blijkt, zijn in het domein 'cultuur en media' het aantal meldingen in vergelijking met 2015 sterk afgenomen, maar zijn het aantal klachten net licht toegenomen. Dit kan worden verklaard door het grote aantal reacties die het Instituut in 2015 kreeg over een seksistische affiche voor een wielervedstrijd, die grotendeels als informatievragen werden geregistreerd.

De meldingen in dit domein gaan dikwijls over seksisme, genderstereotypen en de vraag of de Seksismewet van toepassing is.

Een man diende bij het Instituut een informatie-aanvraag in omdat hij wilde weten of de inhoud van een rapnummer, met zeer geweldadige uitlatingen tegenover vrouwen, bestraft kon worden via de Seksismewet.

Het Instituut herinnerde aan de toepassingsvoorwaarden van de Seksismewet, die in dit geval niet kon gebruikt worden.

Het Instituut bracht de klager ook op de hoogte van de Franse rechtspraak in een zaak die door meerdere feministische verenigingen ahangig werd gemaakt tegen de rapper Orelsan en zijn nummer 'Sale pute'. In mei 2013 werd de rapper in eerste aanleg veroordeeld tot een geldboete van 1000 euro met uitstel. Dit was ook de eerste veroordeling in Frankrijk wegens smaad en het aanzetten tot geweld op grond van geslacht.

In februari 2015 oordeelde het hof van beroep van Versailles echter dat "het willen verbieden van deze uitdrukkingvormen de creatieve vrijheid zou aantasten" en argumenteerde daarbij dat de tekst in kwestie "de weerspiegeling is van een generatie zonder aanknopingspunt, in het bijzonder op het gebied van de relaties tussen mannen en vrouwen..."

Deze rechtspraak toont aan dat seksistische uitlatingen, beledigingen en discriminaties nog steeds maatschappelijk getolereerd worden.

Op zich worden ze niet als seksistisch en discriminerend beschouwd.

Het Instituut ontving een klacht over een via Youtube verspreide seksistische reclame voor een automerk op basis van seksistische stereotypen, namelijk de schoonheid van vrouwen als een sociale vereiste en het feit dat ze niet zouden kunnen parkeren.

Er werd een antwoord gestuurd met een analyse van de juridische situatie. Hoewel de reclame intuïtief als seksistisch kan worden ervaren is ze in de huidige stand van de wetgeving niet als verwerpelijk te beschouwen. De toepassingsvoorwaarden van de wet ter bestrijding van seksisme van 22 mei 2014 zijn immers strikt bepaald en in dit geval werd er niet aan voldaan.

Het zijn situaties als deze die het Instituut ertoe geleid hebben om een samenwerking op gang te brengen met de JEP (Jury voor Ethische Praktijken inzake reclame), het zelfregulerend orgaan van de reclamesector. Een lid van het Instituut neemt deel aan bepaalde vergaderingen.

Deze samenwerking is al een aantal jaren aan de gang. Het Instituut heeft de klacht doorgestuurd naar de JEP.

Tijdens een interview verklaarde een bedrijfs-leider: “Moderne vrouwen zijn steeds veeleisender geworden. De man moet nu meewerken in het huishouden, thuisblijven en verlof nemen tijdens de vakanties van zijn kinderen. Dat belet hem om een ondernemer te zijn.”

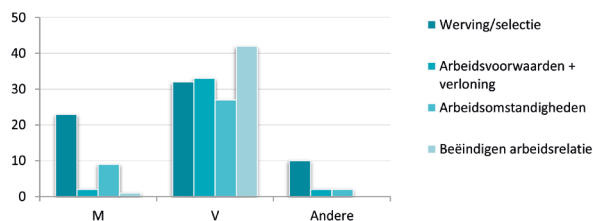
Een vrouw, gechoqueerd door deze woorden, richtte zich tot het Instituut om te weten of de Seksismewet in dit geval van toepassing kon zijn. Hoewel de aangehaalde verklaringen bijdragen aan het propageren van seksistische stereotypen, vallen ze onder de vrije meningsuiting en gaan ze niet in tegen de wetgeving op basis waarvan het Instituut kan tussenkomen. Deze woorden richten zich bijvoorbeeld niet tot één bepaalde persoon maar tot een groep van individuen ‘de vrouwen’.

2016 onder de loep genomen

### **Mannen worden ook gediscrimineerd op de arbeidsmarkt**

In het domein ‘werk’ werd het Instituut voornamelijk door vrouwen gecontacteerd. Bijna 4 op de 10 arbeidsgerelateerde meldingen (38%) gingen over zwangerschapsdiscriminatie. Vrouwen meldden systematisch gediscrimineerd te worden in alle stadia van het tewerkstellingsproces. Zij contacteren het Instituut over hun ontslag of de niet-verlenging van hun contract van bepaalde duur, de arbeidsvoorwaarden en verloning en werving en selectie. Mannen contacteerden het Instituut daarentegen voornamelijk in verband met aanwervings- en selectieprocedures, en niet zozeer over de andere fasen van tewerkstelling.

Grafiek 12: Verdeling meldingen naar genderidentiteit binnen domein ‘werk’



Aanwerving blijkt een fase te zijn waarin mannen aangeven bijna evenveel het slachtoffer van discriminatie te worden als vrouwen. De meldingen van mannen over aanwerving betreffen voornamelijk klachten en in mindere mate informatievragen: 44% van de klachten over aanwerving en selectie komen van mannen. Het kan daarbij gaan over vacatures waarin duidelijk naar een vrouw wordt gezocht, over mannen die solliciteren voor een functie en niet worden aangeworven omdat ze man zijn, of een combinatie van beiden. Vast staat dat genderstereotypen nog steeds een grote invloed hebben op het aanwervingsproces, niet enkel wanneer het om vrouwelijke sollicitanten gaat, maar ook voor mannen kan het de jobkansen nadelig beïnvloeden.

### **Marketingbedrijf – telemarketing**

“Goeie voormiddag XXX,  
Mijn fout! Maar we zijn op zoek naar een telefonistE...  
Succes verder.”

### **Bakkerij – verkoper**

“Beste,  
Ik ben eerder op zoek naar vrouwelijke kandidaten!!!  
Veel succes in je zoektocht naar werk.”

### **Kledingwinkel - Stockbeheerder**

“Beste XXX,  
Bedankt voor de interesse in XXX.  
Helaas moet ik je negatieve feedback geven hiervoor.  
We zijn op zoek naar een vrouwelijke collega voor deze functie.  
Verder veel succes met de zoektocht!”

In een (Franstalige) jobadvertentie voor een ‘administratief assistente’ stonden alle vereiste eigenschappen in de vrouwelijke vorm. Een mannelijke kandidaat besloot zich desondanks voor de functie aan te bieden, aangezien hij over de vereiste administratieve kwalificaties beschikte. Zijn kandidatuur werd echter geweigerd met als motivering dat de werkgever “zoals vermeld in jobadvertentie [...] een administratief assistente zocht, van het vrouwelijke geslacht”.

De kandidaat richtte zich tot het Instituut. Nadat het tevergeefs geprobeerd had om via bemiddeling een oplossing te vinden, stapte het samen met het slachtoffer naar de rechter.

... Op basis van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen mannen en vrouwen veroordeelde de arbeidsrechtbank van Brussel op 9 november 2016 de werkgever tot het betalen van een schadevergoeding aan het slachtoffer van 5.308,59 euro, wat overeenkomt met drie maanden brutoloon voor de functie in kwestie, en aan het Instituut een symbolische euro.

Vrouwen worden natuurlijk niet gespaard van genderstereotypen op arbeidsmarkt, ook bij de selectie- en wervingsprocedures.

Een Waalse gemeente weigert de kandidatuur van een vrouw met een opleiding en ervaring als lasser met als motivering dat “er geen infrastructuur bestaat om een vrouw op te nemen in het mannelijke team”.

De klaagster contacteerde het Instituut voor juridische informatie over haar rechten.

...

## De Seksismewet

Hoewel het aantal meldingen dat het Instituut in de categorie 'seksisme' en 'seksuele intimidatie' registreerde in 2016 afnam, zijn er over de Seksismewet in 2016 belangrijke ontwikkelingen te melden.

In het jaarverslag van 2015 kondigde het Instituut al aan dat het tussenkwam in een procedure voor het Grondwettelijk Hof om het belang van de Seksismewet te verdedigen. Op 20 januari 2015 werd bij het Grondwettelijk Hof een vordering tot nietigverklaring van de Seksismewet ingediend met als argumentatie dat de wet zodanig vaag en onduidelijk geformuleerd was dat hij niet strookte met de Grondwet en bovendien het recht op vrijheid van meningsuiting onrechtmatig inperkte.

Op 25 mei 2016 verwierp het Grondwettelijk Hof alle principiële bezwaren tegen de Seksismewet. Het Hof oordeelde dat de inperking van de Seksismewet op het recht op vrije meningsuiting kon worden gerechtvaardigd door de voldoende duidelijke en toegankelijke formulering van de wet en door de doelstelling die de wet nastreeft om de gelijkheid van vrouwen en mannen te waarborgen. Deze doelstelling houdt niet enkel een bescherming van de rechten van slachtoffers in, maar ook een bescherming van de openbare orde en een bevestiging van één van de fundamentele waarden van de democratie.

Zelfs na het gunstige arrest van het Grondwettelijk Hof bleef in de media de vraag opduiken of de samenleving wel echt nood had aan de Seksismewet.

Deze vraag werd deels ingegeven door het uitblijven van rechtspraak en de beperkte registratie van feiten door politie en parket.

Het Grondwettelijk Hof bevestigde het standpunt dat de strijd tegen seksisme kadert in de bredere context van het nastreven van gelijkheid van vrouwen en mannen en de strijd tegen gendergerelateerd geweld. De Seksismewet heeft niet enkel als doelstelling om slachtoffers van seksistische handelingen te beschermen, maar heeft doordat het de gelijkheid tussen vrouwen en mannen wil waarborgen een gunstig effect op de samenleving als geheel. Bovendien heeft het bestaan van de wet, zo beaamt het Hof, een educatief en preventief effect.

## Blijft de Seksismewet dode letter?

Het is vooralsnog moeilijk om een oordeel te vellen over de effectiviteit van de Seksismewet, gezien de wet nog steeds relatief recent is. Dat er nog geen rechtspraak is over feiten die strafbaar zijn volgens de Seksismewet is niet ongewoon.<sup>9</sup> Er zijn dan ook nog geen beleids- of effectenevaluaties gebeurd, en er zijn nog geen gerechtelijke uitspraken bekend. Begin 2017 verscheen in de media het bericht dat tussen mei 2015 en mei 2016 slechts 25 klachten over seksisme bij de politie werden ingediend. Naar

<sup>9</sup> Zo bleef de eerste veroordeling op basis van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden (Belgisch Staatsblad, 08.08.1981) bijna 10 jaar uit.

aanleiding van deze cijfers klonken stemmen om de Seksismewet te begraven.

Er moeten echter vraagtekens geplaatst worden bij deze cijfers. Er zijn immers nog geen officiële cijfers bekend over het aantal klachten die bij de politie worden ingediend, en de politie registreert inbreuken op de Seksismewet niet afzonderlijk als strafbare feiten. De mogelijke bestraffing van seksisme is zowel bij politie en justitie, als bij het grote publiek, nog steeds onvoldoende gekend. Dit heeft tot gevolg dat zelfs voor situaties die in het toepassingsgebied van de wet vallen, geen beroep op de Seksismewet wordt gedaan. Het is mede om deze reden dat het Instituut een brochure over de Seksismewet heeft gepubliceerd: 'Seksisme tegengaan: een uitdaging voor de gelijkheid van vrouwen en mannen'.



Het Instituut werd gecontacteerd naar aanleiding van een voorval van seksisme op een zomerfestival. Festivalgangers en gastdjs scandeerden 'hoeren' terwijl enkele vrouwen op dat ogenblik op het podium dansten. Later werd dit 'humoristische' voorval tijdens een interview door de betrokkenen opnieuw aangehaald en werd er naar diezelfde vrouwen opnieuw als 'hoeren' verwezen. Een verontwaardigde getuige diende hierover een melding in bij het Instituut, dat op zijn beurt de betrokken vrouwen wist te contacteren. De vrouwen wensten uiteindelijk geen klacht neer te leggen, maar gelet op het publieke karakter van het incident, besliste het Instituut de betrokkenen toch aan te schrijven en hen te wijzen op het wetgevend kader. Zij erkenden een grens te hebben overschreden en onderschreven voorts het belang van de strijd tegen seksisme. Gelet op de constructieve reactie en de wens van de vrouwen werd het dossier daarmee afgesloten.

### Is de Seksismewet nodig?

Dankzij de Seksismewet bestaat er een instrument om tegen seksistische gedragingen en handelingen op te treden waartegen vóór 2014 geen actie kon ondernomen worden. De wet vult een juridisch vacuüm op en geeft een kader om seksuele intimidatie op straat, in publieke ruimten en op sociale media aan te pakken. De wetgever beoogde met de Seksismewet om slachtoffers die zich vaak machteloos voelen te beschermen.

In 2016 ontving het Instituut enkele meldingen over seksisme en seksuele intimidatie in een studentencontext. In één geval ging het om studentendopen en -activiteiten waarbij voornamelijk vrouwelijke studenten op een seksuele manier werden benaderd, en druk voelden om bepaalde fysieke handelingen te stellen. De andere melding betrof seksueel getinte pesterijen en scheldpartijen ten aanzien van een vrouwelijke studente door haar medestudenten. In beide gevallen richtte het Instituut een brief aan de directeur/rector van de betrokken onderwijsinstelling. Deze meldingen en de reacties hierop tonen duidelijk aan dat ook jongvolwassenen zich nog steeds niet bewust zijn van het onaanvaardbaar karakter en de strafbaarheid van seksisme en seksuele intimidatie, noch van de negatieve impact die deze gebeurtenissen op de slachtoffers kunnen hebben.

Zoals voorgaande voorbeelden illustreren is het niet omdat de wet het Instituut extra tanden geeft dat het Instituut deze in alle gevallen gebruikt. Het louter bestaan van de Seksismewet geeft het Instituut de mogelijkheid om in bepaalde situaties op te treden, te sensibiliseren, te informeren en te bemiddelen waar het dat vroeger niet kon doen. De wet doet nu al dienst als middel om een mentaliteitswijziging op te wekken en geeft het Instituut de mogelijkheid een sterk signaal te sturen dat seksisme in onze samenleving niet getolereerd mag worden.

## Dubbele naam

De Dubbele Naamwet van 8 mei 2014 liet ouders de keuze over de familienaam van hun kinderen: de dubbele familienaam, alleen de naam van de moeder of alleen de naam van de vader. Wanneer de ouders het echter niet eens geraakten, of bij afwezigheid van een keuze, kreeg het kind automatisch de naam van de vader. De vader kreeg hierdoor een vetorecht: hij kon vermijden dat een kind (ook) de familienaam van de moeder zou dragen.

Op 26 november 2014 diende het Instituut een verzoek in bij het Grondwettelijk Hof om de passage in de Dubbele Naamwet die papa's een vetorecht gaf, te laten vernietigen. Op 14 januari 2016 deed het Grondwettelijk Hof uitspraak in deze zaak en oordeelde het dat dit vetorecht inderdaad discriminatoir was ten aanzien van mama's.

*“Alleen zeer sterke overwegingen kunnen een verschil in behandeling verantwoorden dat uitsluitend op het geslacht is gegrond. [...] Noch de traditie, noch de wil om geleidelijk vooruitgang te boeken kunnen worden geacht zeer sterke overwegingen te zijn die een verschil tussen de papa's en de mama's verantwoorden [...]”<sup>10</sup>*

Het Hof gaf de wetgever de tijd tot 31 december 2016 om de wet te wijzigen en een gepaste regeling voor onenigheid tussen ouders bij de naamskeuze te voorzien. Tot dan zou de vernietigde passage in voege blijven. Het Instituut maakte op 11 augustus 2016 een aanbeveling<sup>11</sup> ter zake over aan

<sup>10</sup> Citaat uit het arrest van het Grondwettelijk Hof van 14 januari 2016 (arrest nr. 2/2016).

<sup>11</sup> Beleidsaanbeveling van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen met betrekking tot de uitvoering van het arrest nr. 2/2016 van het Grondwettelijk Hof over de naamsoverdracht, [http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/advisories/aanbeveling\\_naamsoverdracht.pdf](http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/advisories/aanbeveling_naamsoverdracht.pdf).

de minister van Justitie en de staatssecretaris bevoegd voor Gelijke Kansen met betrekking tot de wijze waarop de wet gewijzigd kon worden zodat:

- de gelijkheid van vrouwen en mannen gerespecteerd zou worden;
- mama's die in het verleden werden gediscrimineerd rechtsherstel zouden bekomen;
- nieuwe vormen van discriminatie konden worden vermeden.

#### Aanbeveling in een notendop:

- bij onenigheid van de ouders of afwezigheid van keuze zou automatisch de dubbele familienaam aan het kind moeten worden toegekend. Dat zou willen zeggen dat wanneer de ouders het niet eens zouden raken over de toekenning van de familienaam de dubbele familienaam, samengesteld uit één van de namen van de moeder en één van de namen van de vader, zou worden toegekend.
- bij onenigheid tussen de ouders zou de volgorde van de namen op een neutrale wijze vast dienen te worden gelegd. Dit is van belang om de gelijkheid van de ouders te waarborgen en vereist dat geen van de ouders vooraf de volgorde van de namen kan kennen, anders zou dit de machtsverhouding tussen de ouders kunnen beïnvloeden en de gelijkheid in het gedrag brengen. De enige neutrale regel die aldus kan gelden is loting.
- er zou een overgangsbepaling voorzien moeten worden voor vrouwen die door het veto-recht werden benadeeld, zodat zij alsnog de kans krijgen hun naam aan hun kind(eren) door te geven.

Op 28 oktober 2016 keurde de Ministerraad een voorontwerp van wet goed dat de regeling bij onenigheid naar aanleiding van het arrest van het Grondwettelijk Hof zou wijzigen. De wet van 25 december 2016 tot wijziging van de artikelen 335 en 335ter van het Burgerlijk Wetboek betreffende de wijze van naamsoverdracht aan het kind ging op 1 januari 2017 van kracht. Door deze wetswijziging zullen kinderen geboren na 1 januari 2017 - wanneer ouders het niet eens raken over de naam van hun kind - voortaan de dubbele familienaam in alfabetische volgorde krijgen.

Er kwam aldus een oplossing voor het discriminatoir vetorecht van papa's bij de naamgeving. Het feit dat in dergelijke gevallen de ouder met de familienaam met een eerdere letter uit het alfabet een overwicht heeft in een eventueel conflict over de naamgeving van het kind, heeft geen link met het geslacht van de ouders in kwestie. Het kan aldus niet als een geslachtsdiscriminatie worden beschouwd.

De nieuwe wet van 25 december 2016 bevat een nieuwe overgangsbepaling die, wanneer aan zeer strikte voorwaarden wordt voldaan, ouders de mogelijkheid geeft alsnog de dubbele naam aan hun kind te geven. Deze overgangsbepaling zal tot 1 juli 2017 lopen. Door de strikte voorwaarden is de overgangsbepaling echter enkel van toepassing wanneer aan de volgende cumulatieve voorwaarden wordt voldaan:

- Het kind waarvan men de naam wil wijzigen naar een dubbele naam werd geboren tussen 1 juni 2014 en 31 december 2016;
- Het kind kreeg de naam van de vader door het



vetorecht, wat inhoudt dat er geen gemeenschappelijke verklaring over de naamkeuze bij de ambtenaar van de burgerlijke stand werd afgelegd;

- Op het ogenblik van de aanvraag heeft het kind geen broers/zussen die werden geboren vóór 1 juni 2014.

Het Instituut betreurt te moeten vaststellen dat heel wat mama's die door het vetorecht werden getroffen onder deze voorwaarden geen rechtsherstel kunnen krijgen. De wetgever heeft ervoor gekozen zich strikt te beperken tot een wetswijziging van het specifieke artikel waarover het Grondwettelijk Hof een uitspraak deed. Het vetorecht was echter ook van toepassing in het kader van de oude overgangsbepalingen<sup>12</sup> van de Dubbele Naamwet, die de ouders van kinderen geboren vóór 1 juni 2014 gedurende één jaar de mogelijkheid gaf toch de dubbele naam aan hun kind(eren) te geven. Voor de mama's die van deze oude overgangsbepalingen gebruik wilden maken, maar geen toestemming kregen van de papa van hun kind, werd in de nieuwe overgangsbepaling geen rechtsherstel voorzien. Ook de ouders van kinderen geboren

---

<sup>12</sup> Artikel 12 van de wet van 8 mei 2014 tot wijziging van het Burgerlijk Wetboek met het oog op de invoering van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen bij de wijze van naamsoverdracht aan het kind en aan de geadopteerde (Belgisch Staatsblad, 26.05.2014), zoals gewijzigd door de wet van 18 december 2014 tot wijziging van het Burgerlijk Wetboek, het Wetboek van internationaal privaatrecht, het Consulaire Wetboek, de wet van 5 mei 2014 houdende de vaststelling van de afstamming van de meemoeder en de wet van 8 mei 2014 tot wijziging van het Burgerlijk Wetboek met het oog op de invoering van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen bij de wijze van naamsoverdracht aan het kind en aan de geadopteerde (Belgisch Staatsblad, 23.12.2014).

tussen 1 juni 2014 en 31 december 2016 met een oudere broer of zus, kunnen geen gebruik maken van de nieuwe overgangsbepaling.

Dat deze problematiek vele mama's raakt, getuigen de 65 meldingen die het Instituut over deze thematiek kreeg sinds de invoering van de Dubbele Naamwet. Het gaat daarbij over 20 nieuwe meldingen in 2016.

Een reactie van een vader wiens dochter mee als partij in de procedure voor het Grondwettelijk Hof stapte:

*Dit is geen goed nieuws.*

*De nieuwe wet lost de discriminatie voor de toekomst op, maar biedt geen oplossing voor de discriminatoire toestand van hen die door het vetorecht van de vader getroffen werden en hiertegen klacht hadden ingediend bij het Grondwettelijk Hof. Door de geformuleerde overgangsbepaling van de nieuwe wet wordt hun de kans ontnomen om deze onrechtvaardigheid recht te trekken.*

*Mijn dochter is hier niet over te spreken. Zijn er nog andere mogelijkheden voor haar om ook haar naam aan haar kindjes door te geven?*

Een reactie van een mama die niet langer samen is met de papa van haar dochter. De dochter heeft een halfbroertje langs papa's kant en een halfzusje langs mama's kant. Zij deelt enkel met haar halfbroertje éénzelfde naam.

*Dit is zeer triest om te horen.*

...

...

*Mijn dochter mag dan wel bij de vader een oudere halfbroer hebben, zij heeft ook een inmiddels bijna 1-jarig zusje dat mijn naam draagt. Het is voor haar zo niet alleen onmogelijk om haar identiteit als dochter van haar papa en haar mama te uiten, eveneens wordt haar de link met haar zusje geweigerd. Zij is zelf vragende partij om de beide namen te dragen.*

*Een dubbele naam betekent voor ons zeer veel. Ik ben ervan overtuigd dat wij niet de enigen zijn die zich door de beperkingen van deze nieuwe wet zeer gekwetst en teleurgesteld voelen.*

## **Waterpolo**

Het aantal meldingen over discriminatie op grond van geslacht van vrouwen in het domein van de 'goederen en diensten' nam in 2016 substantieel toe. De beslissing van de Koninklijke Belgische Zwembond (hierna: KBZB) om het gemengde waterpolo in de jeugdcategoryën af te schaffen had daar een belangrijk aandeel in. Door het beperkte aantal vrouwelijke waterpolospelsters had deze maatregel tot gevolg dat jonge vrouwelijke waterpolospelsters niet langer aan de nationale competitie, die door de KBZB wordt georganiseerd, zouden kunnen deelnemen. De speelsters waren immers met te weinig om een afzonderlijke meisjescompetitie te organiseren. De beslissing lokte quasi onmiddellijk een debat uit in de media.

Naar aanleiding van de beslissing van de KBZB kreeg het Instituut 33 meldingen van speelsters, ouders en sympathisanten van de waterpolosport.

Er bleek in eerste instantie geen éénduidige motivering voor de beslissing voorhanden te zijn. De KBZB verwees achtereenvolgens naar een preventieve aanpak voor seksueel geweld of grensoverschrijdend gedrag, naar een verzekeringskwestie, naar praktische overwegingen en competities op Europees niveau.

De beslissing bleek discriminatoir te zijn. Alhoewel het wettelijk mogelijk is een afzonderlijke sportcompetitie voor vrouwen en mannen te organiseren, mag dit er in de praktijk niet toe leiden dat de leden van één geslacht volledig van deze competitie worden uitgesloten. Aangezien de KBZB wist dat hun beslissing tot gevolg zou hebben dat vrouwelijke waterpolospelsters in de jeugdcategoryën niet langer zouden kunnen deelnemen aan een competitie op nationaal niveau, was er sprake van een inbreuk op de Genderwet.

Na een eerste overleg met de KBZB heeft het Instituut de KBZB verschillende malen geïnterpelleerd opdat zij een regeling zou treffen die niet indruist tegen de principes van de gelijke behandeling van vrouwen en mannen. Dit heeft er uiteindelijk toe geleid dat de KBZB voor het seizoen 2016-2017 de gemengde competitie nog éénmalig toeliet en in hun raad van bestuur van 22 september 2016 maatregelen werden uitgewerkt om vanaf het seizoen 2017-2018 een afzonderlijke competitie voor vrouwen te verzekeren.

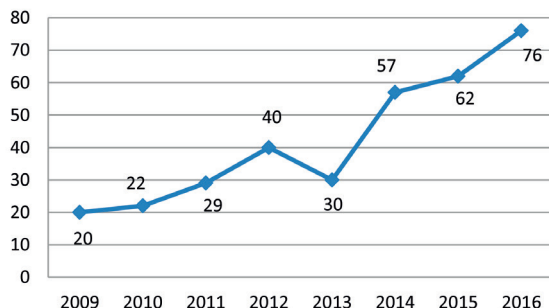
Bij de start van dit seizoen zal moeten blijken of de maatregelen toereikend zijn.

## Trans

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 de bevoegde instantie voor de strijd tegen discriminatie van transgender personen.

Bijna 1 op de 7 meldingen in 2016 betrof transgenderdiscriminatie (14%). Daarmee gingen de meldingen over dit thema opnieuw de hoogte in (+23% in vergelijking met 2015) en zet de opwaartse trend die in 2014 startte zich verder door. Deze stijging wordt mogelijk verklaard doordat de bestaande partnerschappen met Cavaria, Genres Pluriels en het Transgender Infopunt in 2016 werden versterkt en geformaliseerd. Zo verscheen in het kader daarvan bijvoorbeeld een advertentie in het ZiZo-magazine waarin de rol van het Instituut als meldpunt voor transgenderdiscriminaties in de verf werd gezet.

Grafiek 13: Evolutie meldingen transgenderdiscriminatie van 2009 tot 2016



De meldingen die het Instituut in 2016 ontving gaan over:

- de toegang tot goederen en diensten, voornamelijk met betrekking tot de toegang tot gezondheidszorg en problemen met verzekeringsmaatschappijen;
- problematische arbeidsomstandigheden en discriminatie in een werkcontext;
- de vermelding van de naam op officiële documenten en de procedures betreffende naams- en geslachtswijziging;
- moeilijke privé-situaties en de invloed van het trans-zijn op echtscheidingsprocedures.

Het Instituut werd gecontacteerd door de moeder van een transgender meisje dat was ingeschreven voor een opleiding schoonheidszorgen in een secundaire school en in dit kader een stage diende te volgen. Er werd een stagecontract afgesloten voor twee weken met een schoonheidssalon.

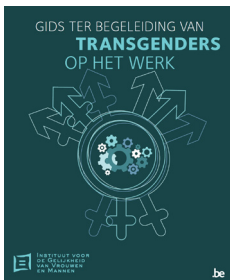
Enkele dagen voor de aanvang van de stage contacteerde het schoonheidssalon de school om te melden dat er toch moeilijkheden waren met de stage omwille van het geroddel van het personeel over de genderidentiteit van de student. Het personeel was hier via Facebook van op de hoogte. Bovendien verwachtte het personeel moeilijkheden met bepaalde klanten. De school besliste toen om de stage niet te laten doorgaan en zocht op zeer korte tijd een nieuwe stageplaats waar de genderidentiteit en

...

... -expressie van de student geen probleem zou vormen.

Aangezien het stagecontract uiteindelijk door de school werd verbroken, en niet door het schoonheidssalon, was het in dit dossier moeilijk hard te maken dat het schoonheidssalon zich schuldig had gemaakt aan discriminatie. Het Instituut heeft het schoonheidssalon derhalve enkel op de wettelijke bepalingen ter zake kunnen wijzen en de werkgever attent gemaakt op de instanties waar deze ondersteuning kan zoeken wanneer personeel of cliënteel ongepast reageren op de genderidentiteit van een werknemer of stagiair.

Het Instituut ontving ook in 2016 weer voornamelijk meldingen over discriminatie op de werkvloer en discriminatie door verzekeringsmaatschappijen of in de gezondheidszorg. In het licht van deze persisterende vaststelling bracht het Instituut over beide thematieken in 2016 een informerende en sensibiliserende brochure uit, respectievelijk 'Gids ter begeleiding van transgenders op het werk' en 'Een hospitalatieverzekering afsluiten - Tips voor transgender personen'.



Mevrouw X. volgde in 1997 een geslachtsbevestigende behandeling. In 1998 volgde de juridische erkenning als vrouw. Vijftien jaar later wou mevrouw X. via haar werkgever een hospitalatieverzekering afsluiten. De verzekeraar wou dit echter enkel doen als alle kosten gerelateerd aan de diagnose, behandeling, oorzaken en gevolgen van 'genderdysforie' werden uitgesloten. Daardoor zou de verzekeraar de terugbetaling kunnen weigeren van alle toekomstige kosten die van ver of dichtbij met haar transgender zijn in verband zouden kunnen worden gebracht. De verzekeraar argumenteerde daarbij dat mevrouw X. chronisch ziek was. Wanneer iemand bij het afsluiten van een verzekering aan een chronische ziekte lijdt, kan een verzekeraar immers beslissen om voor bepaalde kosten niet tussen te komen.

Mevrouw X. lijdt echter sinds het afronden van haar behandeling in 1997 niet langer aan genderdysforie, waardoor er op het ogenblik dat zij een verzekering wou afsluiten van een chronische ziekte geen sprake kon zijn. Na een mislukte bemiddelingspoging trok het Instituut met mevrouw X. naar de rechtbank.

De rechtbank volgde op 6 september 2016 het standpunt van het Instituut. De rechtbank meent dat mevrouw X. sinds haar geslachtsbevestigende behandeling niet langer aan een gendergerelateerde ziekte lijdt en dat zij dus door deze uitsluiting nadeliger werd behandeld, enkel omwille van haar geslachtsverandering. Elke andere persoon die in het verleden geen geslachtsverandering onderging, zou een polis met voordeligere voorwaarden kunnen afslui-

...

...

ten. De rechtbank stelde dan ook een directe discriminatie op grond van geslachtsverandering vast. De verzekeraar ging tegen de beslissing in beroep.

### Het Instituut en de deelstaten

Het Instituut is van oorsprong een onafhankelijke federale publieke instelling die discriminatieklachten over de federale bevoegdheidsdomeinen behandelt, en aanbevelingen of adviezen tot de federale overheidsinstanties richt. Omdat uit meldingen dikwijls blijkt dat bevoegdheidsniveaus elkaar overlappen en aanvullen, en om voor de burger de toegang tot rechtsherstel te vergemakkelijken, zet het Instituut voluit in op samenwerking met de Gemeenschappen en Gewesten.

Deze samenwerking werd met verschillende deelstaten aan de hand van protocollen geformaliseerd. Met deze protocollen wordt het Instituut als onafhankelijke gelijkheidsbevorderende instantie van de deelstaten - in de zin van de Europese Richtlijnen - aangeduid. Het Instituut kan derhalve in alle onafhankelijkheid ook meldingen over genderdiscriminatie in het kader van bevoegdheden van de betrokken deelstaten behandelen én adviezen en aanbevelingen over gendergelijkheid tot de deelstaten richten.

Tabel 4: Protocollen deelstaten

	Protocol sinds
Federatie Wallonië-Brussel (FWB)	2008
Wallonië	2009
Franse Gemeenschapscommissie (Cocof)	2013
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	2016
Duitstalige Gemeenschap	2016

Bij de registratie krijgt elke melding een bevoegdheidsniveau toegewezen. Wanneer er sprake is van meerdere betrokken niveaus wordt er één 'hoofd-bevoegdheidsniveau' gekozen. Voor alle 549 meldingen die het Instituut in 2016 ontving werd aldus één van de deelstaten of het federale niveau als bevoegdheidsniveau geregistreerd.

De verdeling van de meldingen volgens bevoegdheidsniveau wordt in Tabel 5 weergegeven. De grote meerderheid van de meldingen die het Instituut ontvangt gaan over federaal geregelde aangelegenheden. Ongeveer 15% van de meldingen betreft materies die tot de bevoegdheid van de deelstaten horen. Dit is niet verrassend aangezien het overgrote deel van de meldingen die het Instituut ontvangt over onderwerpen gaan die onder federale regelgeving vallen (zoals bijvoorbeeld genderdiscriminatie in arbeidscontext of bij de toegang tot goederen en diensten). De Genderwet, de Seksismewet, de Loonkloofwet, de Quotawet, enz. zijn immers federale wetten. Bovendien zijn enkele van de protocollen pas vrij recent tot stand gekomen wat een lager aantal meldingen op dat bevoegdheidsniveau kan

verklaren. In de protocollen die al langer bestaan, merken we dat het aantal meldingen die het Instituut ontvangt steeds toeneemt. De meldingen die het Instituut registreert in het kader van de protocollen kunnen bovendien tevens gaan over federale regelgeving, waardoor de 'hoofbevoegdheid' het federale niveau is.

Tabel 5: Meldingen naar bevoegdheidsniveau

	Meldingen 2016
Federaal	468
Vlaanderen	4
Federatie Wallonië-Brussel (FWB)	28
Wallonië	22
Franse Gemeenschapscommissie (Cocof)	8
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	18
Duitstalige Gemeenschap	1

In de loop van 2015 werd de Vlaamse Ombudsdienst aangeduid als het gelijkheidsbevorderend onafhankelijk orgaan voor materies die tot de bevoegdheid van de Vlaamse Gemeenschap of het Vlaams Gewest behoren. Het Instituut heeft in 2016 vijf meldingen doorverwezen en vier meldingen van de Genderkamer van de Vlaamse Ombudsdienst ontvangen. Voor wat de vijf doorverwezen meldingen betreft, was in vier gevallen de hoofbevoegdheid Vlaams en was er in één dossier sprake van een gedeelde bevoegdheid.

Als gelijkheidsbevorderende instantie kan het Instituut adviezen en aanbevelingen richten tot de deelstaten. Het Instituut stelde in deze context in 2016 vijf aanbevelingen op:

- Aanbeveling betreffende het onderscheid op grond van geslacht en het begrip wezenlijke en bepalende beroepsvereiste van 17/05/2016 (2016/R/001);
- Aanbeveling betreffende de weigering van mannelijke kandidaten voor schoonheidsopleidingen van 30/09/2016 (2016/R/002/306);
- Beleidsaanbeveling betreffende de bescherming van de statutaire ambtenaren van de lokale overheden tegen discriminatie op grond van geslacht van 12/09/2016 (2016/R/003/287);
- Beleidsaanbeveling van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen betreffende de strijd tegen discriminatie op grond van geslacht op het gebied van huisvesting in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 12/09/2016 (2016/R/004/288);
- Aanbeveling over de wetgeving ter bestrijding van discriminaties in de noodopvangcentra en de opvanghuizen van 01/12/2016 (2016/R/005/372).

## Protocolactiviteiten in 2016

Het protocol dat in 2008 werd afgesloten met de Federatie Wallonië-Brussel maakt het voor beide partijen mogelijk om hun beleid ter bevordering van de gelijkheid te versterken en om de bestrijding van discriminaties op grond van geslacht die onder de gemeenschapsbevoegdheden vallen te ondersteunen.

In 2016 formuleerde het Instituut een aanbeveling over de toegelaten uitzonderingen in de arbeidsrelaties in de Federatie Wallonië-Brussel en over de inhoud van een eventueel regeringsbesluit tot uitvoering van het art. 10 § 3 van het antidiscriminatiedecreet van de Federatie Wallonië-Brussel.

Bij ontmoetingen met diensten van de administraties en bij gesprekken tijdens opleidingen voor het personeel van de Federatie Wallonië-Brussel kreeg het Instituut vragen over bepaalde situaties die een onderzoek vereisten in het licht van het wettelijk kader over de beroepsvereisten. Deze vragen aan het Instituut hadden betrekking op de domeinen onderwijs, sport en jeugdzorg, meer in het bijzonder over de beroepen lera(a)r(es) lichamelijke opvoeding, (m/v) studiemeester/opvoeder in internaten, (m/v) studiemeesters en opvoed(st)ers in de Openbare Instellingen voor Jeugdzorg (*Institutions Publiques de Protection de la Jeunesse*) en monitoren en monitrices bij vervolmakingsstages voor gymnasten.

Volgens het Instituut dienen deze beroepen niet opgenomen te worden in een lijst van uitzonderingen op het principe van de gelijke behandeling van

vrouwen en mannen aangezien ze niet beantwoorden aan de voorschriften van het Europees wettelijk kader.

In 2016 richtte het Instituut ook een advies aan Wallonië over de integratie van het criterium borstvoeding in het antidiscriminatiedecreet van 6 november 2008.

Bij de herziening van het decreet bekijkt Wallonië immers verschillende opties om de wettelijke bescherming tegen zwangerschaps- en moederschapsgerelateerde discriminaties te verbeteren.

Het rapport van de Europese Commissie aan het Europees Parlement van 5 mei 2015 over de richtlijn 2004/113/EG (goederen en diensten) bevat de volgende opmerking met betrekking tot borstvoeding:

“Praktische problemen met dienstverleners die beperkingen opleggen aan het geven van borstvoeding in hun gebouwen, lijken vrij vaak voor te komen. In sommige lidstaten komt het voor dat restaurants borstvoeding verbieden.”<sup>13</sup>

Hoewel borstvoeding een normaal gevolg is van de bevalling wordt de juridische situatie van borstvoeding gevende werkneemsters niet of onvolledig geregeld door de wetgeving. Noch artikel 40 van de arbeidswet van 1971, noch de wet betreffende

<sup>13</sup> Rapport van de commissie aan het Europees Parlement, de Raad en het Europees Economisch en Sociaal Comité - Verslag over de toepassing van Richtlijn 2004/113/EG van de Raad houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten, Brussel, 5 mei 2015, COM(2015) 190 final, p.6.

de arbeidsovereenkomsten van 1978 voorzien immers een specifieke bescherming voor werknemers die borstvoeding geven. De beperking van het ontslagrecht die verband houdt met zwangerschap en bevalling loopt een maand na het einde van het verlof ten einde.

Ondanks de bestaande wettelijke bepalingen zijn dus in verschillende domeinen verbeteringen mogelijk aan de bescherming van borstvoeding gevende moeders.

Op 11 juli 2013 sloten de Franse Gemeenschapscommissie en het Instituut een Protocol af.

Dit Protocol gaf uitvoering aan het decreet van de Franse Gemeenschap van 9 juli 2010 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling, waarin de aanduiding van een gelijkheidsbevorderende instantie werd voorzien.

In 2016 kwam het Instituut met een nieuwe aanbeveling over discriminatie in opvanghuizen die erkend zijn door de Franse Gemeenschapscommissie en de toepassing van de Europese richtlijn 2004/113 over de gelijke behandeling van vrouwen en mannen in het domein van goederen en diensten.

Het Instituut heeft ook informatie- en sensibiliseringsacties gevoerd. Zo nam het deel aan een door de Franse Gemeenschapscommissie georganiseerd colloquium getiteld *'De la défense des droits des femmes à la promotion de l'égalité des genres'* ('Van de verdediging van de rechten van vrouwen naar de bevordering van gendergelijkheid').

Het Instituut heeft een klacht ontvangen over de opvang van vrouwen en mannen in de door de Franse Gemeenschapscommissie erkende opvanghuizen. Volgend op die klacht heeft het Instituut een aanbeveling opgesteld over de wetgeving ter bestrijding van discriminaties in de noodopvangcentra en opvanghuizen die door de Franse Gemeenschapscommissie erkend worden.

De toegang tot een noodvangcentrum of een opvanghuis valt binnen het toepassingsgebied van de richtlijn 2004/113 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten.

Het decreet van de Franse Gemeenschapscommissie van 27 mei 1999 betreffende de erkenning en de toekenning van subsidies aan opvanghuizen voorziet dus logischerwijze dat een opvanghuis zijn opdrachten moet vervullen "zonder discriminatie in de zin van het decreet van 9 juli 2010 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en de tenuitvoerlegging van de gelijke behandeling". In dit opzicht kan opgemerkt worden dat het artikel 4, §1, 7° van het decreet van 9 juli 2010 discriminatie verbiedt, zonder enige mogelijkheid tot afwijking.



Het Instituut beveelt daarom aan om bepaalde toegestane uitzonderingen te voorzien, met name om een niet-gemengde opvang in de opvanghuizen en centra voor noodopvang mogelijk te maken wanneer dat gerechtvaardigd is.

Het Instituut heeft in 2016 een samenwerkingsprotocol afgesloten met het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap.

Begin 2016 werd het samenwerkingsprotocol tussen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en het Instituut van kracht.

Er werd een klacht ingediend door een transgender persoon die de verkozen voornaam wilde gebruiken bij de omgang met een Brusselse instelling van openbaar nut. Deze zaak werd tot een goed einde gebracht.

Het Instituut heeft aanbevelingen uitgebracht over de strijd tegen discriminaties bij huurcontracten en over de bescherming van statutaire ambtenaren van plaatselijke besturen tegen discriminaties.

Het protocol met de Duitstalige Gemeenschap dateert van augustus 2016. Deze prille samenwerking heeft geleid tot de registratie van één melding over discriminatie binnen het onderwijs.

De moeder van een minderjarige transgender contacteerde het Instituut omdat een middelbare school in de Duitse Gemeenschap weigerde om haar dochter in te schrijven voor de richting 'schoonheidsleer' omdat er geen rekening wordt gehouden met inschrijvingsaanvragen van 'jongens'.

De bemiddeling van het Instituut leidde tot een oplossing.

Deze problematiek kwam ook aan de orde in het onderwijs onder de bevoegdheid van de Federatie Wallonië-Brussel en in de gewestelijke bevoegdheden rond beroepsopleiding.

Het meermaals voorkomen van dossiers van transgender leerlingen of jongens die een schoonheidsopleiding willen volgen hebben het Instituut ertoe aangezet om een aanbeveling te richten aan de Duitstalige Gemeenschap maar ook aan alle andere betrokken deelstaten.

## 2. Gendergerelateerd geweld

	<b>Maart 2016</b>	Ratificatie van het Verdrag van Istanbul
	<b>April 2016</b>	Instituut officieel coördinatieorgaan van het Verdrag van Istanbul
	<b>Juli 2016</b>	Brochure 'Migrant en slachtoffer van partnergeweld. Wat zijn mijn rechten?'
	<b>Juli 2016</b>	Lancering van Risicotaxatietool partnergeweld
	<b>November 2016</b>	Publicatie van de studie over intrafamiliaal geweld en partnergeweld op basis van de nationale gezondheidsenquête
	<b>December 2016</b>	Studiedag over risicotaxatie en risicobeheer met betrekking tot partnergeweld
	<b>December 2016</b>	Opleiding van de federale sociale diensten rond partnergeweld



**15.717**

gebruikers  
van de site  
partnergeweld tijdens

**19.921**

sessies



**10.000**

exemplaren verspreid van  
'Migrant en Slachtoffer van  
partnergeweld – Wat zijn mijn  
rechten?' van CIRÉ, gefinancierd  
door het Instituut.



Bijna **1.000**

politie mensen namen deel aan de studiedag  
'Stop geweld. Code 37 – Geef slachtoffers  
een stem door het voeren van een kwalita-  
tief zedenonderzoek'.

## Adviezen en aanbevelingen

Het Instituut formuleert adviezen en aanbevelingen voor overheden, partners en andere stakeholders om de strijd tegen gendergerelateerd geweld steeds adequater aan te pakken. Het baseert zich hiervoor op onderzoek en studies en op vragen en opmerkingen die het ontvangt. Deze adviezen en aanbevelingen worden soms verder toegelicht in werkgroepen om concrete maatregelen uit te werken of aan te passen.

### *Opvolging van COL's*

#### **Aanpassing van de ministeriële richtlijnen van 15 september 2005 betreffende de Seksuele Agressie Set (COL 10/2005 van het College van Procureurs-generaal bij de Hoven van Beroep)**

Op 3 augustus 1992 keurden de procureurs-generaal een omzendbrief met betrekking tot het gebruik van de Seksuele Agressie Set (S.A.S.) goed. Deze omzendbrief werd nadien twee keer aangepast. Eerst via de ministeriële richtlijn van 15 december 1998, en een tweede keer door de ministeriële richtlijn van 15 september 2005. Zoals bepaald in deze laatste ministeriële richtlijn volgde in 2012-2013 een evaluatie door de Dienst voor het Strafrechtelijk Beleid en het Nationaal Instituut voor de Criminalistiek en Criminologie. In 2015 richtte de Steundienst van het Openbaar Ministerie een werkgroep op om deze ministeriële richtlijn aan te passen. Ook het Instituut maakte deel uit van deze werkgroep. In 2016 kwam hij verschillende keren samen en eind 2016 werden de werkzaamheden afgerond. De werkgroep heeft rekening gehouden met de elementen uit de knelpuntennota van het Instituut inzake de aanpak van seksueel geweld. De richtlijn wordt in 2017 aan de minister van Justitie ter goedkeuring en ondertekening voorgelegd.

#### **Evaluatie van de ministeriële omzendbrief van 2001 betreffende de audiovisuele opname van het verhoor van minderjarige slachtoffers of getuigen van misdrijven**

Op 12 maart 2015 kreeg de Dienst Strafrechtelijk Beleid officieel de opdracht van de minister van Justitie om de ministeriële omzendbrief van 16 juli 2001 over het audiovisueel verhoor te evalueren. Hiervoor werd een werkgroep opgericht voorgezeten door de Dienst Strafrechtelijk Beleid. Het Instituut maakte er deel van uit omdat het toepassingsgebied van de richtlijn ook verruimd werd naar kwetsbare meerderjarige slachtoffers. De groep kwam verschillende keren bij elkaar in de loop van 2016 en eind 2016 werd de evaluatie afgerond, die vervolgens werd bezorgd aan de minister van Justitie.

Het Instituut was binnen deze werkgroep vragende partij om de richtlijn ook uit te breiden naar sterk getraumatiseerde slachtoffers, waardoor deze richtlijn ook van toepassing kan zijn op volwassen slachtoffers van seksueel geweld. De werkgroep heeft bij zijn evaluatie met deze vraag en andere elementen uit de knelpuntennota van het Instituut inzake de aanpak van seksueel geweld rekening gehouden.

#### **Opstellen van de omzendbrief over het strafrechtelijk beleid met betrekking tot eergerelateerd geweld**

In 2016 werkte het Instituut actief mee in de werkgroep binnen het College van procureurs-generaal met het oog op het opstellen van een omzendbrief over het strafrechtelijk beleid met betrekking tot eergerelateerd geweld, gedwongen huwelijken en vrouwelijke genitale verminking. De bedoeling was om tot richtlijnen te komen voor de aanpak door politie en justitie in het hele land, zoals dat het ge-

val is bij partnergeweld (aanstelling van referentiepersonen, plan van aanpak, betere registratie van geweldsituaties, opleiding van professionals, samenwerking tussen actoren, enz.). Het Instituut drong hierbij aan op het waarborgen van de detectie van signalen van eengerelateerd geweld en de ondersteuning van de politionele en gerechtelijke aanpak met een netwerk van lokale referentiepersonen.

De werkgroep heeft met deze elementen rekening gehouden en erkende de deskundigheid van het Instituut door in de omzendbrief een specifieke samenwerking te voorzien tussen het openbaar ministerie en het Instituut. Dit alles zou in de loop van 2017 moeten uitmonden in de officiële goedkeuring van deze omzendbrief.

### ***Advies van het instituut betreffende het voorstel van resolutie en het wetsvoorstel over genitale verminking***

In juni vroeg het voorzitterschap van de Commissie voor Volksgezondheid, Leefmilieu en Maatschappelijke Hernieuwing van de Kamer van Volksvertegenwoordigers het Instituut om advies in het kader van de parlementaire werkzaamheden over vrouwelijke genitale verminking (VGV). Het Instituut formuleerde een eerste advies over het voorstel van resolutie over de bestrijding van VGV (Doc 54 1406/001) en een tweede over het wetsvoorstel over VGV (Doc 54 1799/001). Het nam deze gelegenheid te baat om ook te herinneren aan verschillende aanbevelingen over de bestrijding van VGV, zoals het opnemen ervan in de basisopleiding van professionals, de structurele financiering van gespecialiseerde verenigingen, de verbetering van de registratie van VGV in de ziekenhuisstructuren, enz.

### ***Kennisontwikkeling en verspreiding***

Om de strijd tegen het gendergerelateerd geweld efficiënt aan te pakken is een goede kennis van de problematiek en van de mogelijke oplossingen noodzakelijk. Daarom coördineert en ondersteunt het Instituut ook onafhankelijke onderzoeken over dit thema.

### ***Conference on Restorative Justice and Domestic Violence - Challenges for implementation***

Op 26 januari 2016 verzorgde het Instituut de conferentie *'Restorative justice and domestic violence. Challenges for implementation'* en stelde er de visies van de verschillende Belgische regeringen voor over bemiddeling en partnergeweld.

### ***Publicatie onderzoek naar intrafamiliaal geweld en partnergeweld op basis van de gezondheidsenquête 2013***

In 2015 en 2016 voerde het Wetenschappelijk Instituut Volksgezondheid in opdracht van het Instituut een onderzoek naar intrafamiliaal geweld op basis van de gezondheidsenquête van 2013.

Uit dit onderzoek blijkt een duidelijk verband tussen intrafamiliaal geweld of partnergeweld en een slechtere geestelijke gezondheid van het slachtoffer. Slachtoffers worstelen meer met psychische problemen, zoals depressieve gevoelens, angststoornissen en slaapproblemen, geven aan meer zelfmoordgedachten te hebben en meer zelfmoordpogingen te hebben ondernomen en gebruiken meer antidepressiva en psychotrope geneesmiddelen. Ook de lichamelijke gezondheid van deze

slachtoffers is niet zo goed: de kans dat ze geen enkel gezondheidsprobleem aangeven, is kleiner en ze scoren slechter op hun algemene levenskwaliteit. Opvallend was verder dat ook daders van intra-familiaal geweld en partnergeweld een slechtere geestelijke en lichamelijke gezondheid blijken te hebben in vergelijking met niet-daders. Slachtoffers vermelden meer dan anderen een zwak sociaal netwerk om op te kunnen rekenen. Toch zijn informele netwerken zoals familie en vrienden meestal het eerste contactpunt voor slachtoffers van intra-familiaal geweld en partnergeweld, eerder dan formele diensten zoals een medische dienst of de politie. Een kwart van de slachtoffers zoekt overigens helemaal geen hulp. Slachtoffers van intrafamiliaal geweld of partnergeweld raadplegen vaker dan anderen een psycholoog of psychotherapeut. Verder valt op dat slachtoffers vaker een homeopaat, acupuncturist, chiropractor of osteopaat raadplegen, meer alternatieve geneesmiddelen of voedings-supplementen en niet-terugbetaalde geneesmiddelen gebruiken dan wie geen slachtoffer is. Tot slot blijkt dat de gemiddelde maandelijkse uitgaven voor gezondheidszorg hoger zijn bij slachtoffers dan bij mensen die niet te maken krijgen met intra-familiaal geweld of partnergeweld.

Het onderzoek werd in 2016 vertaald en in het Nederlands en het Frans gepubliceerd op de website van het Instituut op 25 november 2016, de internationale dag in de strijd tegen het geweld op vrouwen.

### ***Studiedagen 'Stop geweld. Code 37 – Geef slachtoffers een stem door het voeren van een kwalitatief zedenonderzoek'***

Op vraag van de staatssecretaris voor Gelijke Kansen organiseerde het Instituut samen met de federale politie vijf studiedagen getiteld 'Stop geweld. Code 37 - Geef slachtoffers een stem door het voeren van een kwalitatief zedenonderzoek'. De bedoeling was om nieuwe maatregelen voor te stellen en de stem van de slachtoffers te laten horen door middel van een kwalitatief zedenonderzoek. De studiedagen waren exclusief bestemd voor politiemensen en draaiden rond het nieuwe draaiboek 'zedenmisdriften'. Het draaiboek behandelt elke stap die de politie moet ondernemen, van het verhoor, het verzamelen van bewijzen, het identificeren van de dader en de opheldering van het zedenmisdrif tot het samenstellen van een gedetailleerd strafrechtelijk dossier voor de gerechtelijke instanties. Een groot aantal sprekers lichtten hun ervaringen op het terrein toe en wisselden goede praktijken uit. Deze dagen maakten het mogelijk om de aandacht te vestigen op de impact van seksueel geweld op de slachtoffers. Bijna 1.000 politiemensen namen eraan deel.

### ***Slachtoffers van partnergeweld met een migratieachtergrond***

Partnergeweldslachtoffers met een migratieachtergrond zijn een bijzonder kwetsbare groep. De wetgeving laat toe om in bepaalde omstandigheden hun verblijfsrecht te behouden. In de praktijk verhinderen een aantal moeilijkheden echter vaak om deze beschermingsmechanismen in te zetten.

Daarom heeft het Instituut steun geboden bij het opstellen en verspreiden van een specifieke brochure. Het ging daarbij om een samenwerking met CIRÉ, een Franstalige Brusselse organisatie die zich toespitst op het lot van asielzoekers, vluchtelingen en vreemdelingen met en zonder een verblijfsvergunning. Deze brochure, getiteld 'Migrant en slachtoffer van partnergeweld. Wat zijn mijn rechten?' was bedoeld om slachtoffers informatie te bieden over hun rechten en de nodige stappen om zich tegen het geweld te beschermen, en contactgegevens te bieden van professionals die hen raad kunnen geven en kunnen helpen.

In juni bracht het Instituut de betrokken sectoren (politie, justitie, integratie, de psychosociale sector, enz.) op de hoogte van de beschikbaarheid van de brochure en nodigde hen uit om er gebruik van te maken en exemplaren te bestellen. Een groot succes, want de voorraad van 10.000 stuks in het Frans en het Nederlands was al snel uitgeput. Door de snelle evoluties in de migratieproblematiek vroeg het Instituut ook om de updates van de online versie te raadplegen.

Daarnaast werd ook samengewerkt met CIRÉ om de impact en de gevolgen van het Verdrag van Istanbul op het Belgisch asiel- en migratiebeleid te analyseren. Dit mondde eind 2016 uit in een eerste analysedocument. In de loop van 2017 zal meer specifiek gewerkt worden aan het opstellen van beleidsaanbevelingen.

### ***Onderzoek met betrekking tot de ontwikkeling van een 'meldcode' partnergeweld voor professionals met beroepsgeheim***

Het opheffen van het beroepsgeheim en het aan-geven van partnergeweld zorgt bij heel wat profes-sionals voor vragen, bijvoorbeeld over het afwegen van de verplichting om het beroepsgeheim na te leven en de wens om iemand te helpen die in ge-vaar is.

Daarom lanceerde het Instituut een studie over de ontwikkeling van een meldcode voor alle profes-sionals met een vertrouwensfunctie die te maken krijgen met (vermoedens van) partnergeweld.

De Universiteit van Luik werd belast met de uitvoe-ring van het onderzoek van augustus tot december. De bedoeling was om gestandaardiseerde prag-matische richtlijnen te ontwikkelen om het beslis-singsproces om al dan niet het beroepsgeheim te doorbreken bij partnergeweld te structureren. De resultaten van deze studie leidden tot het aanne-men van een meldcode en een verklarende nota om het gebruik van dit nieuwe hulpmiddel te ver-gemakkelijken.

Het project kwam tot stand in de logica van het NAP 2015-2019, dat gericht is op multidisciplinai-re samenwerking en uitwisseling van gegevens. In 2017 wordt het werk voortgezet. De bedoeling is om het instrument in de praktijk te brengen in nauwe samenwerking met de verschillende betrokken federaties en ministers.

### ***Colloquium over gendergerelateerd geweld, mentale gezondheid en asiel***

Op 18 november organiseerde het Instituut in samenwerking met de verenigingen GAMS en INTACT een colloquium getiteld 'Gendergeweld en traumatische herinnering. Welke plaats in de asielprocedure?'. Het Instituut leidde deze conferentie met meer dan 140 deelnemers in. De centrale gast was Dr. Muriel Salmona, een Franse psychiater, onderzoekster en docente in psychotraumatologie en victimologie. Een groot aantal Belgische en Europese sprekers uit de overheid en het verenigingsleven stelden hun praktijkervaringen voor en wisselden goede praktijken uit. De conferentie liet toe om de aandacht te vestigen op de impact van gendergerelateerd geweld op de mentale gezondheid en op de noodzaak om de trauma's die eruit voortvloeien beter te herkennen. Ook het belang om slachtoffers van gendergerelateerd geweld zo snel mogelijk te identificeren en hen een aangepaste begeleiding te bieden kwam aan bod.

### **Instrumenten en netwerken**

Het Instituut werkt regelmatig samen met partners of op eigen initiatief sensibiliserings- en preventietools uit voor slachtoffers, daders, getuigen of professionals die geconfronteerd kunnen worden met gendergerelateerd geweld. Het legt daarbij in het bijzonder de nadruk op een betere kennis van de problematiek, een vroegtijdige detectie van situaties door professionals en aangepaste hulpverlening aan slachtoffers om zo bij te dragen aan het versterken van het beleid ter bestrijding van gendergerelateerd geweld.

### ***Project E-learning VGV***

In samenwerking met de verenigingen GAMS en INTACT stond het Instituut op 15 april in voor een nationale overlegvergadering in het kader van het door de Europese gefinancierde Commissie Europese E-learningproject over vrouwelijke genitale verminking (VGV). De doelstelling is om een online leerplatform over VGV ter beschikking te stellen aan professionals in tien Europese talen, waaronder het Nederlands, het Frans en het Duits. Naast de in verschillende luiken opgedeelde online leermodules voorziet het project ook gemeenschappelijke onderdelen voor alle landen en fiches per land om de nationale context uit te leggen. Een projectfiche bundelt de belangrijkste informatie over de Belgische context, het wettelijk en politiek kader, goede praktijken, de beschikbare steun en de aanvullende hulpbronnen. De nationale overlegvergadering bracht een dertigtal nationale experts in de strijd tegen VGV samen (gelijke kansen, gezondheid, asiel, justitie, enz.). Dankzij deze uitwisseling kon de Belgische fiche opgemaakt en nationaal gevalideerd worden. Het E-learningproject wordt begin 2017 officieel gelanceerd.

### ***Online tool risicotaxatie partnergeweld***

De staatssecretaris voor Gelijke Kansen vroeg het Instituut om in samenwerking met de UCLL een online wetenschappelijk instrument te ontwikkelen met het oog op risicotaxatie in de strijd tegen partnergeweld. De tool wordt gratis ter beschikking gesteld aan actoren uit het werkveld, zoals de politie en magistraten, en biedt professionals die geconfronteerd worden met partnergeweldsituaties

een praktisch hulpmiddel om probleemsituaties correct, onmiddellijk en gestructureerd in te schatten. Het document bevat een lijst van mogelijke juridische en concrete acties op grond van verschillende wettelijke basissen, zoals de omzendbrief COL4/2006.

Na het invullen van de online tool biedt het politiemensen en magistraten een overzicht van de mogelijke antwoorden op concrete vragen met betrekking tot de verwijdering van de dader, de bescherming van de kinderen, de begeleiding van de dader, enz. Deze beschermingsfactoren werden ontwikkeld in samenwerking met de substituten van de procureur des Konings van Brussel, Antwerpen en Limburg.

Op 15 december 2016 organiseerde het Instituut een studievoormiddag over de evaluatie van de risico's op partnergeweld. Deze gemandateerde opleiding voor parketmagistraten en referentieambtenaren voor partnergeweld bracht meer dan 140 deelnemers samen.

De studievoormiddag was bedoeld om de nieuwe tools en hulpmiddelen voor te stellen die kunnen gebruikt worden in het kader van een multidisciplinaire aanpak. Het was ook een goede gelegenheid om het multidisciplinaire project CO3 dat werd opgestart in Antwerpen voor te stellen, het thema van het profiel van daders van partnergeweld aan te raken via de expertise van de vzw Praxis en om de aanpassingen als gevolg van de herziening van COL4/2006 uit te leggen.

## Ondersteuning

De strijd tegen gendergerelateerd geweld vereist de inzet van een groot aantal bevoegdheden die gedeeld worden tussen het federale niveau en de deelstaten. De samenwerking tussen de betrokken machtsniveaus is van essentieel belang voor een doeltreffende aanpak. Daarom concretiseert en hernieuwt België zijn beleid in deze materie via een nationaal actieplan dat wordt gecoördineerd door het Instituut. Het staat in voor de opvolging, controle en evaluatie van de uitvoering van de verschillende opeenvolgende nationale actieplannen.

### ***Nationaal actieplan ter bestrijding van gendergerelateerd geweld 2015-2019***

In december 2015 ging België officieel van start met zijn Nationaal Actieplan ter bestrijding van gendergerelateerd geweld (NAP) 2015-2019. Dit ligt volledig in de lijn van het Verdrag van de Raad van Europa inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld (Verdrag van Istanbul, zie verder). Het NAP 2015-2019 richt zich door middel van een gezamenlijke aanpak en doelstellingen prioritair op partnergeweld, seksueel geweld, genitale verminking, gedwongen huwelijken, eergegerelateerd geweld en prostitutie.

In 2016 vervulde het Instituut zijn opdracht als coördinator van het NAP 2015-2019. Net als bij de voorgaande plannen richtte het een interdepartementale groep op om de uitvoering en opvolging te verzekeren van de 235 maatregelen die erin vervat zijn. Daarbij werden vertegenwoordigers uitgenodigd van alle bij het plan betrokken federale, gewest- en gemeenschapsdepartementen.



Als coördinator van de interdepartementale groep stelde het Instituut een voorstel van werkmethode op voor de monitoring van het NAP 2015-2019. Op 20 april werd een vergadering gehouden van de groep om deze methode voor te stellen en te bespreken. Ook de staatssecretaris van Gelijke Kansen was aanwezig.

Door het aannemen van het NAP 2015-2019 beschikt België over een ambitieus instrument dat de mobilisatie en de betrokkenheid van een groot aantal partners vereist. De interdepartementale groep kwam overeen om alle maatregelen verder te omschrijven en de verantwoordelijken voor de uitvoering ervan meer specifiek te identificeren. Daarnaast verbond het Instituut zich ertoe om tegen eind 2016 een rapport op stellen met alle informatie, daarbij gesteund door de leden van de interdepartementale groep.

De strijd tegen geweld vereist ook een transversale aanpak. Het NAP 2015-2019 omvat heel wat aspecten die zowel onder federale, gewest- als gemeenschapsbevoegdheid vallen. In de marge van de interdepartementale groep organiseerde het Instituut in juni een overlegvergadering met de vertegenwoordigers van de deelstaten om te bepalen welke departementen moeten instaan voor de opvolging van welbepaalde maatregelen.

Op 19 december organiseerde het Instituut een vergadering van de interdepartementale coördinatiegroep van het NAP 2015-2019 om de balans op te maken van de geboekte vooruitgang sinds de officiële lancering in december 2015 door middel van de monitoringmethodes die in april werden goedgekeurd.

Volgens die eerste balans was iets meer dan de helft van de 235 maatregelen aan de gang. Iets meer dan een derde moest nog opgestart worden tegen 2019. De andere maatregelen waren al klaar of gingen zeer binnenkort van start. De deelstaten werden uitgenodigd om hun belangrijkste verwezenlijkingen van 2016 te komen voorstellen. De uitvoering van het NAP 2015-2019 verloopt goed. Alle betrokken departementen hebben een groot aantal maatregelen opgestart en hebben zich geëngageerd voor de verdere uitvoering van het plan.

In de loop van 2016 heeft het Instituut ook nauwer samengewerkt met de leden van de interdepartementale groep. Het beantwoordde heel wat vragen om bijkomende informatie over specifieke maatregelen. Het vervulde ook zijn informatieopdracht en stelde het NAP 2015-2019 voor bij diverse gelegenheden.

### ***Verzameling van statistieken in de context van het NAP 2015-2019***

De verzameling van naar geslacht uitgesplitste statistieken over gendergerelateerd geweld, zowel op internationaal als Europees niveau, is een van de voornaamste aanbevelingen aan de lidstaten. Het is een essentieel middel om het grote publiek te sensibiliseren over de omvang van de problematiek en om de fenomenen te doen begrijpen, maar ook om de doeltreffendheid van het gevoerde beleid te evalueren en beleidsacties te ondersteunen.

Daarom werd de verzameling van naar geslacht uitgesplitste statistieken over gendergerelateerd geweld vastgelegd als een van de prioriteiten in

het NAP 2015-2019. De verschillende betrokken departementen hebben zich geëngageerd om naar geslacht uitgesplitste statistieken over de vormen van gendergerelateerd geweld uit het NAP te verzamelen. Dit wordt ook opgelegd door het Verdrag van Istanbul, dat op 14 maart 2016 door België werd geratificeerd. Ten slotte vereist ook de wet *gender mainstreaming* dat de administratieve statistieken naar geslacht worden uitgesplitst. Conform deze instrumenten hebben de betrokken instellingen zich ertoe verbonden om deze statistieken aan het Instituut te bezorgen. Als coördinator van het NAP 2015-2019 en het nationaal orgaan dat verantwoordelijk is voor de opvolging van het Verdrag van Istanbul, heeft het Instituut immers als opdracht om deze statistieken te verzamelen.

#### Verdrag van Istanbul

Op 14 maart 2016 ratificeerde België het Verdrag van de Raad van Europa inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld, ook het Verdrag van Istanbul genoemd. Op 11 april 2016 werd het Instituut officieel aangeduid als het orgaan dat verantwoordelijk is voor de coördinatie, uitvoering, opvolging en evaluatie van de Belgische beleidslijnen en maatregelen in het kader van dit verdrag. Het Instituut heeft zich geëngageerd om deze opdracht te verzekeren in nauwe samenwerking met alle federale, gewestelijke en gemeenschapsdepartementen die betrokken zijn bij de preventie en bestrijding van gendergerelateerd geweld.

Het Instituut stelde voor om een specifieke werkgroep rond statistieken op te richten en de leden van de interdepartementale groep die er het vaakst mee te maken krijgen uit te nodigen om er deel van uit te maken. Op federaal niveau gaat het daarbij over politie, justitie, asiel en gezondheidszorg (ziekenhuizen). Bij de deelstaten gaat het om ambulante en residentiële hulpverlening (CAW's, opvangcentra, vluchthuizen, enz.), het onderwijs, de jeugdzorg en kinderopvang.

De werkgroep vond het meer opportuun om in eerste instantie per sector te werk te gaan. Het Instituut zorgde voor voorbereidende documenten op basis van de statistische vereisten in het Verdrag van Istanbul en andere internationale instrumenten en kwam overeen om prioritair te werken aan de inventaris van de beschikbare gegevens. Op die basis werden op 21 en 30 september vergaderingen georganiseerd over respectievelijk de psychosociale sector en politie en justitie waarbij de voornaamste betrokken partners aanwezig waren. Om de oefening af te maken nam het Instituut ook contact op met de ziekenhuissector en de sector van asiel en migratie.

Het Instituut richtte een ad hoc interdepartementale werkgroep op om dit proces te begeleiden gedurende het hele verloop van het NAP 2015-2019 om zo goed mogelijk te kunnen beantwoorden aan de Europese en internationale verbintenissen van België op het gebied van statistieken met betrekking tot gendergerelateerd geweld, waaronder in de eerste plaats de bepalingen van het Verdrag van Istanbul. Het Instituut voorziet om deze werkzaamheden voort te zetten in 2017.

### ***Lancering van de website seksueel geweld***

De staatssecretaris voor Gelijke Kansen actualiseerde de website rond seksueel geweld van de Federale Politie in samenwerking met het Instituut. Voor het updaten van de site deed het Instituut een beroep op een aantal experts in partnergeweld uit de praktijk (psychiatrische experts in seksueel geweld met betrekking tot post-traumatische stresssyndromen, provinciale coördinatrices met een expertise in seksueel geweld, de dienst gedragswetenschappen van de politie en hulpcentra seksueel geweld)

De website is bedoeld om slachtoffers van seksueel geweld en hun naaste omgeving te helpen, informatie te verstrekken over de mogelijkheid om klacht in te dienen, de medische verzorging in de ziekenhuizen en de wetsgeneeskunde en om slachtoffers de weg te wijzen naar de gepaste hulpdiensten, zoals Tele-Onthaal 106 en de Hulplijn 1712 voor het Nederlandstalige landsgedeelte en SOS Viol en Télé-accueil 107 voor het Frans-talige. Er wordt ook verwezen naar de drietalige brochure 'Geweld. Wat nu?' van het Instituut, die samen met de contactgegevens van de lokale politiezones beschikbaar is op zijn website.

### 3. Gendergelijkheid en werk

	Januari 2016	Onderzoek naar quota in raden van bestuur
	Juni 2016	Loonkloofrapport 2016
	September 2016	Studiedag 'Gender en tijdsbesteding'
	Oktober 2016	Mutual Learning Programme over de Loonkloofwet
	Oktober 2016	Netwerksessie 'Quota in raden van bestuur'



De combinatie met het gezinsleven is voor **1 op de 2** van de deeltijds werkende vrouwen de belangrijkste reden om deeltijds te werken. Voor deeltijds werkende mannen is dit slechts **1 op de 4.**



Vrouwen in bestuursraden van Quotatwetbedrijven: van 8,2% in 2008 naar **21,6%** in 2016.

**76,2%**

van alle onderzochte directiecomités telde in 2016 **geen** of slechts **één** vrouw.



Mama's van jonge kinderen besteden op een gemiddelde weekdag **1u22min** meer aan huishoudelijk werk en **1u15min** meer aan kindzorg dan papa's.



Tijdskrediet, loopbaanonderbreking en ouderschapsverlof werden in 2015 voor **66,7%** door vrouwen gebruikt.

Mannen namen in 2015 **(18.000) vijf keer** meer ouderschapsverlof dan in 2004 (3600).



## Kennisontwikkeling en -verspreiding

### **Genderquota in raden van bestuur**

Het federaal Parlement nam op 28 juli 2011 de zogenaamde Quotawet<sup>14</sup> aan die een minimale vertegenwoordiging van een derde van elk geslacht garandeert in de raad van bestuur van sommige economische overheidsbedrijven, beursgenoteerde vennootschappen en de Nationale Loterij. In de praktijk betekent dit dat deze bedrijven het aantal vrouwen in hun bestuursraden tot minstens een derde dienen uit te breiden. Voor grote beursgenoteerde bedrijven treedt deze verplichting in werking in 2017. Middelgrote en kleine beursgenoteerde ondernemingen krijgen twee jaar extra de tijd om aan deze regel te voldoen. De Nationale Loterij en de economische overheidsbedrijven Proximus (Belgacom), Belgocontrol, BPost, Infrabel, NMBS en NMBS Holding moesten – gezien hun voorbeeldfunctie – reeds vanaf januari 2012 aan deze verplichting voldoen.

Begin 2016 analyseerde het Instituut voor de eerste keer de verhouding tussen vrouwen en mannen in de raden van bestuur van bedrijven die in het toepassingsgebied van de wet vallen en bracht zo de eerste effecten van de quotawetgeving in kaart. In het najaar herhaalde het Instituut deze oefening en werd een beeld geschetst van de evolutie van 2008 tot 2016.

---

<sup>14</sup> *Wet tot wijziging van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, het Wetboek van vennootschappen en de wet van 19 april 2002 tot rationalisering van de werking en het beheer van de Nationale Loterij teneinde te garanderen dat vrouwen zitting hebben in de raad van bestuur van de autonome overheidsbedrijven, de genoteerde vennootschappen en de Nationale Loterij.*

De eerste resultaten waren bemoedigend. De bindende aanpak van de wet lijkt te werken: het percentage vrouwen in de bestuursraden van de onderzochte bedrijven verdrievoudigde op 8 jaar tijd: van 8,2% in 2008 naar 21,6% in 2016. Dit positieve nieuws mag echter niet doen vergeten dat dit cijfer nog ver verwijderd ligt van de verplichte 33,3%. Dit wettelijke minimum werd slechts door 38,7% of 46 van de 119 onderzochte bedrijven bereikt. Bovendien voldeden alle economische overheidsbedrijven – evenals de Nationale Loterij – pas vanaf 2014 aan de wettelijke doelstelling. Tot slot werd duidelijk dat sommige raden van bestuur meer evenwichtig zijn samengesteld dan andere.

De Quotawet is niet van toepassing op directiecomités. Het Instituut koos er niettemin voor om ook een balans op te maken van de gelijkheid van vrouwen en mannen in deze strategische en beslissingsfuncties. Hoewel ook hier een positieve tendens vast te stellen is, blijven vrouwen er heel zwak vertegenwoordigd. In 2016 telde meer dan 3 op de 4 van alle onderzochte directiecomités geen of slechts één vrouw.

Het Instituut heeft naaraanleiding van deze analyses opnieuw gewezen op het belang van een evenwichtige taakverdeling die het mogelijk maakt dat ook vrouwen leidinggevende functies kunnen opnemen. Het Instituut pleitte ervoor om de systemen voor ouderschapsverlof en loopbaanonderbreking te beschermen, te versterken en flexibeler te maken en om vaders aan te moedigen om er gebruik van te maken. Bovendien pleitte het Instituut ervoor om genderquota op te leggen voor de directiecomités van beursgenoteerde ondernemingen en overheidsbedrijven, want ook daar lijkt dit de meest aangewezen manier om verandering op gang te brengen.

## Loonkloofrapport 2016

Om de evolutie van de loonkloof tussen vrouwen en mannen in België op te volgen publiceerde het Instituut ook in 2016 een loonkloofrapport. Het loonkloofrapport komt tot stand in samenwerking met de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, de Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium (ADS) van de Federale Overheidsdienst Economie, KMO, Middenstand en Energie en het Federaal Planbureau. De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg staat in voor de berekeningen volgens Europese indicatoren. De cijfers worden geleverd door de Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium (ADS) en het Federaal Planbureau. Uitsluitend officiële bronnen worden gebruikt.

Het loonkloofrapport 2016 toont aan dat in 2013 een vrouw in België gemiddeld 8% bruto per uur minder verdiende dan een man. Op jaarbasis, en dus rekening houdend met deeltijds werk, bedroeg de loonkloof gemiddeld 21%. Deze cijfers zijn een verbetering van 1 procentpunt ten opzichte van het vorige rapport. Toch zien we de laatste jaren slechts een trage evolutie naar meer loongelijkheid tussen vrouwen en mannen.



## Studiedag 'Gender en tijdsbesteding'

Op 13 september organiseerde het Instituut de studiedag 'Gender en Tijdsbesteding'. Op deze studiedag werden de beide nieuwe publicaties over het thema aan het publiek voorgesteld: 'Gender en tijdsbesteding' en 'De organisatie en combinatie van arbeids- en gezinsverantwoordelijkheden bij vrouwen en mannen in België'.

De onderzoeksgroep TOR van de Vrije Universiteit Brussel analyseerde voor het Instituut de genderverschillen in tijdsbesteding en stelde op de studiedag die resultaten voor. De invalshoek van de onderzoekers werd verder aangevuld met die vanuit het human resource management. Verder werden cijfers voorgesteld in verband met het opnemen van thematische verloven.

In een panelgesprek werd nagegaan hoe onze samenleving een beter evenwicht kan nastreven tussen zorg en betaalde arbeid. Er werd ook over de grens gekeken met de voorstelling van een project in ruraal Peru. Een video uit het programma Penelope, met een getuigenis van een buitenshuis werkende moeder uit 1964, herinnerde eraan dat het thema niet van recente aard is.

De studiedag kreeg lovende evaluaties en werd met veel interesse gevolgd door een zestigtal deelnemers.



Wanneer de vergelijking gemaakt wordt met eerdere onderzoeken uit 1999 en 2005 en de pioniersstudie uit 1966, dan blijkt dat de evolutie naar een grotere gendergelijkheid de laatste jaren grotendeels is gestagneerd. Sinds de grote wijzigingen bij de intrede van vrouwen op de arbeidsmarkt zijn er nauwelijks nog grote veranderingen geweest in de genderstereotiepe tijdsbesteding van vrouwen en mannen.

Gemiddeld genomen zijn mannen van 18 jaar en ouder op een doorsnee weekdag 1u23min langer bezig met betaald werk maar hebben ze desondanks 44min meer vrije tijd dan vrouwen. Vrouwen besteden dan weer 1u20min meer aan huishoudelijk werk en 15min meer aan de kinderen. In het weekend valt het verschil tussen vrouwen en mannen in betaald werk weg, maar het verschil in huishoudelijk werk, kinderopvang en vrije tijd blijft.

### **Taskforce 'Loonloofwet'**

Om de sociale partners en bedrijven te sensibiliseren en hen te helpen om de wet van 22 april 2012 ter bestrijding tegen de loonloof tussen mannen en vrouwen doeltreffend toe te passen, zette het Instituut in 2014 samen met de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg een Taskforce op.

In 2016 is de Taskforce meerdere keren bijeengekomen om informatie uit te wisselen over de stand van zaken van de tenuitvoerlegging van de wet.

De Belgische Loonloofwet kon dankzij de Taskforce worden voorgesteld als een goede praktijk bij de andere lidstaten van de Europese Unie in het kader

van het programma 'Mutual Learning Programme in gender equality'.

### Netwerken & Instrumenten

#### **Netwerk 'gendervriendelijke ondernemingen'**

De online databank<sup>15</sup> met een zestigtal goede praktijken van bedrijven inzake genderdiversiteitsbeleid is uitgegroeid tot het netwerk 'gender-friendly ondernemingen'. De ondernemingen komen meerdere malen per jaar samen rond een bepaalde topic en telkens worden enkele ondernemingen uitgenodigd om een presentatie over hun specifieke aanpak te geven. In 2016 vonden twee netwerksessies plaats die aan ondernemingen een unieke kans boden om theoretische kennis en praktijkervaring met elkaar te delen.

In oktober verzamelden de ondernemingen zich naar aanleiding van de eerste balans die het Instituut opmaakte over de vertegenwoordiging van vrouwen in raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen, de zogenaamde Quotawet van 2011. De meeste bedrijven hadden het minimale aantal vrouwelijke bestuurders nog niet bereikt. De gastsprekers op deze sessie kwamen dan ook van ondernemingen die reeds voldeden aan de vereisten van de Quotawet. De heer Stefaan De Clerck van Proximus, mevrouw Françoise Chombar van Melexis en mevrouw Katleen Vandeweyer van IBA kwamen een aantal strategieën belichten die hun onderneming aanwendde om de aanwezigheid van vrouwen in hun bestuursraden en directiecomi-

---

<sup>15</sup> <http://igvm-action.be/>

tés te versterken. Hierna volgde een debat onder leiding van een journaliste, Indra Dewitte. De netwerksessie werd zeer enthousiast onthaald bij de deelnemers en zorgde voor interessante uitwisselingen op het vlak van gelijke kansen en economische besluitvorming.

De tweede netwerksessie vond plaats in november, met als centraal thema 'Hoe kunnen we mannen en vrouwen in atypische sectoren en beroepen aantrekken en behouden?'. Stereotypen over vrouwen en mannen lijken op de arbeidsmarkt immers vaak versterkt te worden. Vrouwen zouden eerder zorgend en empathisch zijn, waardoor ze vooral vertegenwoordigd zijn in de zorgsector. Mannen zouden eerder fysiek sterk en technisch aangelegd zijn, waardoor ze bijvoorbeeld vaker in de bouwsector terug te vinden zijn. Doordat aan deze stereotypen bovendien vaak een waardeoordeel wordt verbonden, krijgt niet iedereen gelijke kansen op de arbeidsmarkt en wordt het potentiële talent niet maximaal benut. Ondernemingen Procter & Gamble, Sodexo en het *Centre for Balanced Leadership* begrijpen dit maar al te goed en kwamen elk hun goede praktijken toelichten.

#### Ondersteuning

#### **Federaal actieplan Gender & Werk**

Het federaal regeerakkoord van 9 oktober 2014 toonde duidelijk de ambitie om een impuls te geven aan het gendergelijkheidsbeleid op de arbeidsmarkt en streeft naar een versterkte toegang van vrouwen tot de arbeidsmarkt. Met een eerste federaal actieplan Gender en Werk wou de staatsse-


cretaris voor Gelijke Kansen de strijd tegen genderongelijkheden op de arbeidsmarkt verder opvoeren.

De ongelijkheden tussen vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt zijn multifactorieel en vaak onderling verbonden. Om de gelijkheid van vrouwen en mannen inzake de werkgelegenheid te versterken en de discriminaties op grond van geslacht te bestrijden is het daarom onvermijdelijk om transversaal te werk te gaan. De volgende domeinen werden weerhouden om een reeks maatregelen op korte en middellange termijn voor te stellen die de gelijkheid van vrouwen en mannen verbeteren, ongeacht het statuut van de werkenden (werknemers, zelfstandigen, ambtenaren): de discriminaties op grond van geslacht bestrijden in het beroepsleven, de combinatie van werk en privéleven verbeteren, de vertegenwoordiging van vrouwen in de economische besluitvorming verbeteren, de loonkloof verkleinen en de seksistische stereotypen op de arbeidsmarkt bestrijden.

Het Instituut heeft de staatssecretaris voor Gelijke Kansen bijgestaan bij de opstart en consultatieronde bij experts uit het middenveld die concrete acties konden voorstellen die zij prioritair achtten met het oog op de verbetering van de gelijkheid van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt of ter bestrijding van genderdiscriminatie.



## 4. Gender mainstreaming

	<b>Maart 2016</b>	Voorstelling tweede halfjaarlijks verslag 2015 op de Ministerraad
	<b>April 2016</b>	Bijeenkomst van de interdepartementale coördinatiegroep
	<b>Augustus 2016</b>	Publicatie van de 'Handleiding voor de integratie van de genderdimensie in de procedures voor de toekenning van subsidies'
	<b>Oktober 2016</b>	Voorstelling eerste halfjaarlijks verslag 2016 op de Ministerraad
	<b>November 2016</b>	Bijeenkomst van de interdepartementale coördinatiegroep
	<b>December 2016</b>	Aanname jaarverslag 2015 van het Impactanalysecomité op de Ministerraad



**95** personen, uit **9** beleidscellen en **4** administraties, volgden een vorming rond *gender mainstreaming*.

### Federaal plan *gender mainstreaming*

Ter herinnering, het federaal plan *gender mainstreaming*, dat op 10 juli 2015 werd goedgekeurd door de ministerraad, bestaat uit twee delen:

- het engagement van de regeringsleden - en dus van hun administraties - op het vlak van *gender mainstreaming* en de 'wet *gender mainstreaming*'<sup>16</sup>;

<sup>16</sup> 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. (Belgisch Staatsblad, 13.02.2007).

- de 75 beleidslijnen waar de genderdimensie prioritair in moet worden geïntegreerd.

### **Rapportageproces**

Het koninklijk besluit van 26 januari 2010<sup>17</sup> voorziet dat een halfjaarlijks opvolgingsverslag over de uitvoering van het plan wordt bezorgd aan het regeringslid dat bevoegd is voor gelijke kansen. In zijn nota van 26 maart 2015 vroeg de ministerraad

<sup>17</sup> 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 (Belgisch Staatsblad, 8.02.2010).

de staatssecretaris bevoegd voor Gelijke Kansen expliciet om op de hoogte te worden gehouden over de uitvoering van het dossier *gender mainstreaming*.

Het Instituut heeft het verslag voorbereid dat betrekking had op het eerste semester en dat voorgesteld werd op de ministerraad. Dit verslag werd opgesteld op basis van de informatie die werd verzameld via rapportagefiches die betrekking hadden op elk van de bevoegdheden van de regeringsleden. Deze fiches bestonden hoofdzakelijk uit vragen met betrekking tot de verantwoordelijken voor de beleidslijnen in het plan, over de vorm van die beleidslijnen en over de acties om er de genderdimensie in te integreren.

Het halfjaarlijkse verslag voor de ministerraad is bedoeld om de betrokken partijen te informeren en te stimuleren met betrekking tot het federaal plan en *gender mainstreaming* in het algemeen.

De 'wet *gender mainstreaming*' van 12 januari 2007 voorziet eveneens in een tussentijds verslag (halverwege de legislatuur) dat door de regering wordt voorgesteld aan het parlement. Het Instituut heeft het proces ter uitwerking van dit verslag voorbereid. De aanneming van het verslag is begin 2017 voorzien.

### **Interdepartementale Coördinatiegroep**

Het Instituut organiseert periodiek bijeenkomsten van de Interdepartementale Coördinatiegroep (ICG). Deze verzamelt de coördinatoren/trices *gender mainstreaming* benoemd binnen de federale beleidscellen, de FOD's, de POD's en het ministe-

rie van Defensie. Deze bijeenkomsten hebben als voornaamste doelstellingen om de uitwisseling van goede praktijken tussen de departementen mogelijk te maken en om de uitvoering van het federaal plan en de 'wet *gender mainstreaming*' te coördineren.

De ICG is in 2016 tweemaal bijeengekomen (in april en november).

De vergadering van april volgde op de goedkeuring van het federaal plan *gender mainstreaming* en was vooral gewijd aan het belichten van twee goede praktijken bij de uitvoering hiervan. De eerste betrof het engagement van de minister van Binnenlandse Zaken om de genderdimensie te integreren in de bestrijding van radicalisering. De tweede goede praktijk betrof het engagement van de minister van Justitie om de genderdimensie te integreren in de hervorming van de huwelijksstelsels en het erfrecht.

De bijeenkomst van november bood de gelegenheid aan verschillende federale actoren (de Algemene Directie Statistiek van de FOD Economie, K.M.O., Middenstand en Energie, de beleidscel van de minister van Digitale Agenda en de POD Maatschappelijke Integratie) om hun goede praktijken met betrekking tot naar geslacht uitgesplitste statistieken voor te stellen.

Het Instituut stelde ook een evaluatie voor van de toepassing van *gender budgeting* op federaal niveau in het kader van de begroting 2015 (zie verder).

## Ondersteuning op maat

Het Instituut biedt de federale beleidscellen en administraties via bilaterale contacten ondersteuning op maat aan bij de uitvoering van het federaal plan. Die ondersteuning bestond voornamelijk uit het leggen van een verband tussen het thema van de 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 binnen de materies waarop de beleidslijnen uit het plan betrekking hebben;
- te wijzen op de noodzaak om naar geslacht uitgesplitste statistieken te produceren en te gebruiken.

Het Instituut heeft ook een studie besteld om een beter zicht te krijgen op de situatieverschillen tussen mannen en vrouwen bij de toegang tot en het gebruik van digitale technologieën. Deze analyse door de Vrije Universiteit Brussel werd bezorgd aan de minister van Digitale Agenda en Telecommunicatie. Ze maakte het mogelijk om de bestaande cijfergegevens samen te brengen om zo de situatie van vrouwen en mannen in het digitale domein te vergelijken, de studies over de toegang van vrouwen (en in het bijzonder sociaal kwetsbare vrouwen) tot nieuwe technologieën te verzamelen,

de goede praktijken om de digitale uitsluiting van vrouwen aan te pakken en te identificeren, en tot slot om nuttige aanbevelingen te formuleren om concrete acties uit te voeren.

Het Instituut waakt eveneens over de bevordering van de integratie van de genderdimensie binnen verschillende netwerken. Het is bijzonder actief binnen de Interdepartementale Commissie Duurzame Ontwikkeling om ervoor te zorgen dat de respectieve situatie van vrouwen en mannen in acht genomen wordt bij de uitvoering van de 2030 Agenda. Het neemt ook deel aan de 'werkgroep gender' van het netwerk van diversiteitsambtenaren en heeft zich onlangs aangesloten bij het netwerk van federale armoedeambtenaren. Ten slotte heeft het Instituut in het kader van de Adviesraad Gender en Ontwikkeling eveneens ondersteuning geboden bij de integratie van de genderdimensie in de 'Strategienota Landbouw' en in het 'Standpunt rond humanitaire hulp' van de Belgische ontwikkelingssamenwerking.

## Opleidingen *gender mainstreaming*

Begin 2016 vroeg de staatssecretaris voor Gelijke Kansen aan het Instituut om voor de eerste keer korte opleidingen (2u30) rond *gender mainstreaming* te organiseren voor alle federale beleidscellen. De bedoeling was om de toepassing van *gender mainstreaming* op de maatregelen uit het fede-

raal plan te faciliteren en een zekere gevoeligheid te ontwikkelen voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en de uitdagingen die ermee samen gaan. Door hun gecondenseerde formaat konden deze opleidingen een doelpubliek bereiken dat in het algemeen zeer weinig tijd heeft voor opleidingen, waardoor hun relevantie meteen aangetoond werd.

In de periode van januari tot maart 2016 volgden de beleidscellen van de minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid, de minister van Financiën en de staatssecretaris voor Armoedebestrijding, Gelijke Kansen, Personen met een beperking en Wetenschapsbeleid, belast met Grote Steden deze opleidingen.

Op de Ministerraad van 4 maart 2016 riep de staatssecretaris haar collega's binnen de regering op om deze opleidingen te promoten bij hun medewerkers.

Van september tot december 2016 volgden de leden van de beleidscellen van de volgende regeringsleden opleidingen over *gender mainstreaming*: de eerste minister, de minister van Werk, Economie en Consumenten, de minister van Ontwikkelingsamenwerking, Digitale Agenda, Telecommunicatie en Post, de minister van Financiën, de minister van Energie, Leefmilieu en Duurzame Ontwikkeling, de Minister van Mobiliteit, de staatssecretaris voor Armoedebestrijding, Gelijke Kansen, Personen met een beperking, en Wetenschapsbeleid, belast met Grote Steden en de staatssecretaris voor Asiel en Migratie, belast met Administratieve Vereenvoudiging.

Er vonden ook opleidingen plaats in de volgende administraties: de FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking (diplomatenstagiairs), de FOD Financiën, het Federaal Instituut voor Duurzame Ontwikkeling en de POD Wetenschapsbeleid.

In totaal hebben 95 personen deze opleidingen gevolgd. De evaluaties toonden aan dat de opleiding erg gewaardeerd werd (gemiddelde waardering van 4 op 5 waarbij 5 maximale tevredenheid aanduidt). De deelnemers en deelnemsters benadrukten het belang van het theoretisch kader en de objectivering van situaties op basis van becijferde voorbeelden, evenals het nut van de concrete voorbeelden en praktische cases (bespreken van verschillen in situatie tussen vrouwen en mannen en de integratie van de genderdimensie in de mentale gezondheidszorg, de hervorming van de fiscale werkbonus, projecten van de ontwikkelingsamenwerking, de strijd tegen kinderarmoede enz.).

### *Gender budgeting*

### **Evaluatie van budget 2015**

Het Instituut heeft de uitvoering van *gender budgeting* geëvalueerd in het kader van het budget 2015. Het doel was om voor de FOD's, POD's en het ministerie van Defensie te onderzoeken of de methode voorzien in de omzendbrief *gender budgeting* (categorisering van de basisallocaties<sup>18</sup>) correct

<sup>18</sup> In uitvoering van de 'omzendbrief *gender budgeting*', moeten de budgettaire allocaties onderverdeeld worden in drie categorieën:

- Categorie 1: de kredieten die de interne werking betreffen of geen genderdimensie bevatten.
- Categorie 2: de kredieten met betrekking tot de acties om gelijkheid van mannen en vrouwen te verwezenlijken.
- Categorie 3: de kredieten met betrekking tot de dossiers die het overheidsbeleid betreffen en een genderdimensie bevatten.

was toegepast. Elf van de zestien geanalyseerde administraties hadden niet al hun basisallocaties gecategoriseerd. Acht administraties beschikten over basisallocaties van categorie 3 en vier administraties over basisallocaties van categorie 2. Zes administraties gaven aan over geen enkele basisallocatie te beschikken die betrekking had op één van deze twee categorieën. De evaluatie werd overgemaakt aan de leden van de ICG en ze werden geïnformeerd over de te gebruiken methode en bestaande goede praktijken.

### ***'Handleiding voor de integratie van de genderdimensie in de procedures voor de toekenning van subsidies'***

Het Instituut heeft een 'Handleiding voor de integratie van de genderdimensie in de procedures voor de toekenning van subsidies' en een daarbij horende checklist gepubliceerd. Deze leggen uit op welke manier overheidsinstellingen kunnen stimuleren dat er bij het gebruik van subsidies rekening gehouden wordt met eventuele verschillen tussen vrouwen en mannen en hoe de toegekende subsidies kunnen bijdragen tot de versterking van de gelijkheid van vrouwen en mannen door een betere identificatie van het doelpubliek. Om de toepassing van deze aanpak te bevorderen, bieden de handleiding en de checklist duidelijke instructies aan: vraag naar de genderdimensie van het project in aanvraagformulieren, neem de genderdimensie op in de evaluatie-/gunningscriteria, neem de genderdimensie op in de overeenkomst enz. Er worden ook voorbeelden gegeven om de concrete toepassing van de aanpak te illustreren (bv. de FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ont-

wikkelingssamenwerking die bij subsidieaanvragen rond conflictpreventie naar de genderstrategie van het project vraagt of de POD Wetenschapsbeleid die de integratie van de genderdimensie als evaluatiecriterium opgenomen heeft in het BRAIN-be programma). Het Instituut organiseerde eveneens informatiesessies over deze twee documenten voor de leden van de ICG en voor de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.



## Regelgevingsimpactanalyse (RIA)

### **Rapport 2015 van het Impactanalysecomité (RIA)**

Sinds eind 2013 moeten alle ontwerpen van regelgeving die worden voorgelegd aan de minister-raad een regelgevingsimpactanalyse (RIA) ondergaan. Thema 3 van die analyse heeft betrekking op de beoordeling van de impact die ontwerpen van regelgeving kunnen hebben op de respectieve situatie van vrouwen en mannen. Het Instituut draagt elk jaar bij aan het evaluatieverslag over de uitvoering van de RIA. Voor 2015 analyseerde het Instituut de antwoorden op de vragen van thema 3 van de RIA. Op enkele uitzonderingen na werden de RIA's, zoals in 2014, niet echt efficiënt uitgevoerd:

- Thema 3 wordt vaak op minimale wijze ingevuld en doorgaans beschouwd als een loutere formaliteit.
- Er wordt te weinig gebruik gemaakt van naar geslacht uitgesplitste statistieken, zelfs indien 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 (wat een directe discriminatie zou vormen en dus wettelijk verboden is), zonder hun respectieve situatie te analyseren binnen het domein in kwestie of de impact van het ontwerp van regelgeving op die situatie te beoordelen.

De kwaliteit van de impactanalyses blijkt nog voor verbetering vatbaar, wat suggereert dat de

RIA als instrument nog altijd onvoldoende in het besluitvormingsproces is verankerd. Het verslag met betrekking tot 2015 werd in december 2016 afgewerkt en raadt aan om een cultuur van ex ante impactevaluaties te ontwikkelen en de beschikbare middelen beter te benutten.

Het verslag dat betrekking had op 2014 werd voorgesteld aan de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen op 19 februari 2016.

### **Adviezen van het Impactanalysecomité**

Het Instituut heeft meegewerkt aan verschillende adviezen over de kwaliteit van de in 2016 gemaakte impactanalyses. Deze adviezen worden op vraag van de auteurs van regelgeving door het Impactanalysecomité opgesteld.

## 5. Internationaal



Januari 2016	Deelname aan het Universeel Periodiek Onderzoek Mensenrechtenraad
Maart 2016	60ste zitting van de Commissie voor de Status van de Vrouw
Maart 2016	België ratificeert het Verdrag van Istanbul
Juni 2016	Tweede opvolgingsverslag Plan 'Vrouwen, Vrede en Veiligheid 2013-2016' overgemaakt aan het Parlement
Oktober 2016	<i>Mutual Learning Programme</i> van de Europese Commissie over de loonkloof
December 2016	Seminarie ' <i>Diverse, Inclusive and Equal: Innovating at the intersections of gender equality</i> ' georganiseerd door Equinet

Het Instituut volgt het Europese en internationale gendergelijkheidsbeleid op, via vertegenwoordiging, onderhandeling, coördinatie en rapportering op Europees en internationaal niveau.

Op het niveau van de Verenigde Naties

### ***Het Universeel Periodiek Onderzoek van de Mensenrechtenraad (UPR)***

In januari werd het Belgische mensenrechtenbeleid voor de tweede keer geëvalueerd in het kader van het Universeel Periodiek Onderzoek (*Universal Periodic Review* -UPR) van de Mensenrechtenraad van de Verenigde Naties, een *peer review* door de lidstaten via vragen en aanbevelingen.

Het Instituut, dat ook meewerkte aan het Belgische rapport, maakte deel uit van de delegatie die in Genève aanwezig was voor de opvolging van de aanbevelingen over gendergelijkheid en de bestrijding van geweld tegen vrouwen.

### ***Commissie voor de Status van de Vrouw***

De Commissie voor de Status van de Vrouw is een functionele commissie van de Economische en Sociale Raad van de Verenigde Naties. Deze commissie evalueert jaarlijks de vooruitgang van de tenuitvoerlegging van het Actieplatform van Peking en identificeert nieuwe uitdagingen in verband met gendergelijkheid. Het prioritaire thema van de 60e sessie was 'Empowerment van vrouwen en de link

met duurzame ontwikkeling'. Het revisiethema was 'De uitbanning en het voorkomen van alle vormen van geweld tegen vrouwen en meisjes'.

Het Instituut heeft actief bijgedragen aan de voorbereiding van deze zitting door het Belgische standpunt af te stemmen en de verschillende Belgische tussenkomsten te coördineren. Het Instituut was ook aanwezig tijdens de sessie in New York.

Tijdens de onderhandelingen over de overeengekomen conclusies voor het prioritaire thema werden door België, via het Instituut, onder andere de volgende punten verdedigd:

- de bevordering van de vrouwenrechten die integraal deel uitmaken van de universele en onvervreembare mensenrechten;
- de systematische integratie van de genderdimensie in de uitvoering van de 2030 Agenda voor Duurzame Ontwikkeling;
- de uitsplitsing naar geslacht van de opvolgingsindicatoren van de 2030 Agenda;
- het betrekken van de nationale mechanismen voor gendergelijkheid bij de uitvoering van de 2030 Agenda.

***Opvolgingsverslag met betrekking tot het zevende periodiek verslag van België voor het CEDAW-Comité (Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie tegen vrouwen)***

In november 2014 had het CEDAW-Comité bij het

onderzoek van het zevende Belgische periodieke verslag drie prioritaire aanbevelingen voor België. Het vroeg ons land om na twee jaar verslag uit te brengen over de opvolging van die aanbevelingen, die betrekking hadden op de bestrijding van geweld tegen vrouwen (vrouwen met een migratieachtergrond die het slachtoffer zijn van partnergeweld en vluchthuizen voor vrouwelijke geweldslachtoffers) en mensenhandel. Het Instituut coördineerde het Belgische antwoord, dat in november aan het CEDAW-Comité werd bezorgd.

***2030 Agenda voor Duurzame Ontwikkeling***

De 193 lidstaten van de VN keurden de 2030 Agenda voor Duurzame Ontwikkeling unaniem goed in 2015. Dit brede en ambitieuze programma werkt in op de drie dimensies van duurzame ontwikkeling (sociaal, economisch en ecologisch) en is van toepassing op alle landen. 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.

Aangezien de 2030 Agenda en de 17 Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen een ruim spectrum aan thema's omvatten, bieden ze de gelegenheid om de gelijkheid van vrouwen en mannen te bevorderen binnen heel wat aspecten van de samenleving. Daarom bleef het Instituut in 2016 inzetten op twee belangrijke punten: de concrete uitvoering van de specifieke doelstelling inzake gendergelijkheid (Duurzame Ontwikkelingsdoelstelling 5) en de integratie van de genderdimensie in alle andere doelstellingen (om zich ervan te vergewissen dat ze



voor zowel vrouwen als mannen gehaald worden). De uitsplitsing naar geslacht van alle indicatoren die individuen betreffen, kreeg hierbij bijzondere aandacht. De opvolging gebeurt onder andere via:

- de deelname aan de maandelijkse overlegvergaderingen bij de FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking;
- de deelname aan de Interdepartementale Commissie Duurzame Ontwikkeling;
- bi- en multilaterale contacten met betrokken actoren op nationaal en internationaal niveau, onder andere op basis van de door het Instituut opgestelde nota '*Gender and the 2030 Agenda for Sustainable Development*'.

### ***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'. Deze resolutie werd in oktober 2000 aangenomen door de VN-Veiligheidsraad met als doel vrouwen beter te beschermen tegen geweld in gewapende conflicten en hun deelname aan processen van conflictoplossing en vredesopbouw te verhogen.

Het Instituut voert de engagementen uit die het zelf in dat NAP is aangegaan. Zo heeft het in 2016 bijvoorbeeld:

- de modules 'Vrouwen en gewapende conflicten' en 'Gender en vredesopbouw' opgesteld en gegeven tijdens de *Basic Generic Training on Civilian Crisis Management*, georganiseerd door het Egmont Instituut op vraag van de FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking;
- ondersteuning verleend en deelgenomen aan de ceremonie ter inhuldiging van de 'Vredesvrouwen 2016' in de Senaat;
- deelgenomen aan de vergaderingen en werkzaamheden van de *EU Informal Taskforce on UNSCR 1325*;
- de opmaak gecoördineerd van het derde rapport over de uitvoering van het NAP aan het Parlement.

Het Instituut ving ook de voorbereidingen aan voor het derde NAP met een looptijd van 2017 tot en met 2021 door:

- de evoluties te analyseren sinds de aanname van het tweede NAP;
- aanbevelingen op te stellen voor de andere departementen die betrokken zijn bij het NAP;
- de consultatie met het middenveld mee te organiseren.

### ***Opvolging van de uitvoering van de resolutie van de Verenigde Naties over de uitbanning van kindhuwelijken, vroegtijdige huwelijken en gedwongen huwelijken***

In februari antwoordde het Instituut op de vraag om informatie van de Hoge Commissaris voor de Mensenrechten van de Verenigde Naties over de resolutie van de Algemene Vergadering A/RES 69/156, over de uitbanning van kindhuwelijken, vroegtijdige huwelijken en gedwongen huwelijken. Het Instituut herinnerde aan de Belgische initiatieven in het kader van het NAP 2015-2019.

Op het niveau van de Europese Unie

### ***Het beleid voor de gelijkheid van vrouwen en mannen van de Europese Unie en van de voorzitterschappen***

Het Instituut volgde de werkzaamheden van de Nederlandse en Slowaakse voorzitterschappen, in het bijzonder via de *High Level Group on Gender Mainstreaming* (HLG). Op vraag van de Europese Commissie stelde het tijdens de vergadering in september een nota voor over gender in de 2030 Agenda voor duurzame ontwikkeling (zie verder).

Het Instituut stond in voor de opvolging van de onderhandelingen over de conclusies in het kader van de opvolging van de EU-strategie voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en LGBTI-kwesties. België kwam daarbij op voor zijn wens dat deze kwesties afzonderlijk en niet gezamenlijk zouden behandeld worden, zoals het Nederlandse voorzitterschap aanvankelijk had voorgesteld. Het Instituut volgde ook de onderhandelingen van de conclusies over vrouwen en armoede en werkte mee aan het Bel-

gische standpunt over de voorstellen van de Commissie over het afsluiten en ondertekenen door de EU van het Verdrag van de Raad van Europa inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld.

Het Instituut heeft deelgenomen aan twee *Mutual Learning* seminars die werden georganiseerd door de Commissie: het eerste in april, over vrouwelijke genitale verminking en andere schadelijke praktijken, en daarna in november, over de balans en de toekomst van deze seminars op Europees niveau. Het Instituut stelde er zijn ervaringen voor met het doorgeven van maatregelen in de strijd tegen geweld. Tot slot was het ook medeorganisator van een van de seminars in oktober over de loonkloof.

Tot slot nam het Instituut deel aan de werkzaamheden van het Raadgevend Comité in het domein van de gelijkheid van mannen en vrouwen. In 2016 boog het zich over twee adviezen, een over genitale verminking en een tweede over het integreren van de genderdimensie in de opvang- en integratiecentra voor vluchtelingen.

Wat betreft de opvolging van de uitvoering van de Europese richtlijnen informeerde het Instituut de beleidschef van de staatssecretaris voor Gelijke Kansen en de Europese Commissie over de opvolging van de procedures wegens de slechte omzetting van de Kaderrichtlijn<sup>19</sup> en de richtlijn Goederen en Diensten<sup>20</sup>.

<sup>19</sup> Kaderrichtlijn betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep.

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

Het *Mutual Learning Programme in gender equality* ondersteunt de uitwisseling van goede praktijken over een bepaald thema tussen de verschillende lidstaten. Het Instituut werd gevraagd om het seminarie over de Belgische loonkloofwet uit te werken en dieper in te gaan op de maatregelen en de praktische uitvoering van de wet. Gedurende twee dagen werd gedebatteerd over de verplichting voor de sociale partners om maatregelen ter bestrijding van de loonkloof te onderhandelen, de controle van de collectieve arbeidsovereenkomsten om functieclassificaties genderneutraal te maken, de verplichting om een analyserapport over de loonstructuur in te dienen, de uitsplitsing van de gegevens van de sociale balans en de mogelijkheid om een bemiddelaar aan te stellen.

Ondanks de vooruitgang in sommige EU-landen was de bijeenkomst zeer relevant gezien het persistente karakter van de verloningsverschillen. Naast België, namen er op 20 en 21 oktober 2016 vertegenwoordigers en deskundigen uit 17 lidstaten deel, waaronder Oostenrijk, Kroatië, Tsjechische Republiek, Estland, Frankrijk, Duitsland, Griekenland, Ierland, Litouwen, Malta, Nederland, Polen, Portugal, Roemenië, Slowakije en Spanje. De Europese Commissie en het Europees Instituut voor gendergelijkheid namen eveneens deel.

In het licht van de aanbeveling van 2014 van de Europese Commissie inzake loontransparantie was de focus van het seminar bijzonder relevant. Heel wat landen ontwikkelden in uitvoering van deze aanbeveling verschillende mechanismen en instrumenten waaronder onder

meer het vergemakkelijken van het individuele recht op looninformatie, loonrapporten op bedrijfsniveau bij grote en middelgrote bedrijven, loonaudits en de bevordering van gendergelijkheid en gelijke verloning bij collectieve arbeidsonderhandelingen.

### ***European Institute for Gender Equality (EIGE – Europees Instituut voor gendergelijkheid)***

Het *European Institute for Gender Equality* (EIGE) is een agentschap van de Europese Unie dat de Europese instellingen en de lidstaten bijstaat in het voeren van een doeltreffend genderbeleid. Sinds mei 2016 maakt België, vertegenwoordigd door de Directie van het Instituut, opnieuw deel uit van de raad van bestuur en het *Standing Committee*, dat de vergaderingen van de raad van bestuur voorbereidt. De raad van bestuur is tweemaal bijeen gekomen en heeft met name gediscussieerd over het derde meerjarenprogramma 2017-2019 van EIGE.

Het Instituut nam ook deel aan het *Experts' Forum*. Dit forum moet de directie van het EIGE adviseren en een brug vormen tussen het Europese en het nationale niveau. In het kader van de uitwisseling van goede praktijken, organiseerde het Instituut tijdens een van de bijeenkomsten van dit forum een workshop rond gender en de 2030 Agenda voor Duurzame Ontwikkeling.

In 2016 publiceerde EIGE onder andere een brochure met goede praktijken rond de verzameling van administratieve gegevens inzake geweld te-

gen vrouwen, een studie rond armoede en gender en een online gids om gender te bevorderen in onderzoeken en de academische wereld.

### **Equinet**

Equinet is het Europese netwerk van organen die de gelijkheid bevorderen. Het Instituut maakt er al van bij zijn oprichting deel van uit. Het netwerk laat toe om onderling informatie uit te wisselen over specifieke thema's. Door zijn opleidingen en seminars maakt Equinet het ook mogelijk om de deskundigheid van zijn leden te vergroten. Het Instituut nam deel aan een opleiding over gelijkheid in het onderwijs in mei en in december was het de gastheer van het seminarie *'Diverse, Inclusive and Equal: Innovating at the intersections of gender equality'*. Het kwam ook aan het woord tijdens het rondetafelgesprek over het thema *'The parenthood penalty? Work-life balance, pregnancy and parenthood related discrimination: equality bodies and MEPs contributing to new EU and national initiatives'*, in de context van het toekomstige initiatief van de Europese Commissie over de verzoening van werk en privéleven.

Verschillende werkgroepen produceren adviezen of verslagen. Het Instituut maakt deel uit van twee ervan: de werkgroep over gendergelijkheid en de werkgroep rond communicatie. In 2016 richtte die eerste zich op het uitwerken van een praktische handleiding getiteld *'How to build a case on equal pay'*.

Het Instituut werkte ook mee aan de uitwisseling van informatie met andere Europese organen in het

kader van concrete vragen over moederschapsuitkeringen en *gender pricing*.

Op het niveau van de Raad van Europa

### **Verdrag van Istanbul**

Het Verdrag van de Raad van Europa inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld is het eerste juridisch dwingende instrument in de strijd tegen geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld. De lidstaten die het geratificeerd hebben moeten de rechten die erin vervat zitten dus respecteren en doen respecteren.

Het Verdrag van Istanbul is een gemengd verdrag omdat het betrekking heeft op zowel federale als gewest- en gemeenschapsbevoegdheden. Na afloop van de specifieke procedures voor het afsluiten van gemengde verdragen heeft België het Verdrag van Istanbul geratificeerd op 14 maart 2016. Op 11 april 2016 stelde België het Instituut officieel aan als het verantwoordelijke orgaan voor de coördinatie, uitvoering, opvolging en evaluatie van de Belgische beleidslijnen en maatregelen in het kader van het Verdrag. Het Instituut heeft zich geëngageerd om deze opdracht te vervullen in nauwe samenwerking met de federale, gewestelijke en gemeenschapsdepartementen die betrokken zijn bij de preventie en bestrijding van gendergerelateerd geweld.

Het Instituut heeft de leden van de interdepartementale groep de vragenlijst bezorgd die werd opgesteld door GREVIO, een groep van deskundigen

rond actie tegen geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld die binnen de Raad van Europa werd opgericht om de opvolging van de uitvoering van het Verdrag van Istanbul door de lidstaten te begeleiden. Het Instituut heeft de leden gevraagd om deze lijst als een leidraad te gebruiken om nu al te beginnen met de voorbereiding van het in 2018-2019 voorziene onderzoek van België. Bovendien wees het Instituut erop dat het Verdrag van Istanbul er toe aanzet om zich in te zetten op het gebied van de multidisciplinaire aanpak, het verzamelen van naar geslacht uitgesplitste statistieken, de opleiding van professionals, de beschikbaarheid van telefonische hulplijnen, de ondersteuning van slachtoffers van seksueel geweld, aandacht voor kwetsbare groepen, enz.

In juli 2016 antwoordde het Instituut op de vragenlijst van het GIRH, het Duitse Mensenrechteninstituut, over de uitdagingen en lessen als nationaal orgaan voor de coördinatie van het Verdrag van Istanbul. In november publiceerde de Raad van Europa het einddocument met de bijdragen van het Instituut.<sup>21</sup>

### **Verdere opvolging**

Het Instituut werkte mee aan de vergadering van een werkgroep van de Commissie voor de gelijkheid van vrouwen en mannen van de Raad van Europa die een ontwerp van advies moest opstellen over seksisme.

<sup>21</sup> <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTM-Content?documentId=09000016806f6fc0>: 'Implementing article 10 of the Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence – establishing national co-ordinating bodies', Heike Rabe, Nadiye Ünsal, German Institute for Human Rights, Raad van Europa, november 2016.

In april leverde het Instituut een zeer grote bijdrage aan de vragenlijst van het Stuurcomitee voor de Mensenrechten (CDDH) van de Raad van Europa met het oog op de voorbereiding van een vergelijkende analyse van de wettelijke kaders en good practices met betrekking tot vrouwelijke genitale verminking en gedwongen huwelijken.

In mei werkte het Instituut mee aan de vragenlijst over de evaluatie van de uitvoering van het Verdrag van de Raad van Europa over de strijd tegen de mensenhandel om er een genderdimensie in aan te brengen en nuttige aanvullingen te doen. Begin juni stuurde de FOD Justitie de Belgische antwoorden officieel door naar de Raad van Europa.

In juli coördineerde het Instituut het Belgische antwoord op de online vragenlijst in het kader van de derde opvolgingscyclus van de uitvoering van de Aanbeveling Rec(2003)3 Van de Raad van Europa over de evenwichtige deelname van vrouwen en mannen aan de politieke en publieke besluitvorming.

Op 7 maart kreeg het Instituut de gelegenheid om zijn werking voor te stellen aan de door België geaccrediteerde vrouwelijke ambassadeurs tijdens een lunch georganiseerd door de minister van Buitenlandse Zaken. Het Instituut lichtte zijn rol toe inzake de concrete hulp aan slachtoffers van discriminaties op grond van geslacht.

# F. PARTNERS



# G. ORGANISATIE

---



## Beheersstructuur

Het Instituut heeft, als overheidsinstelling met beheersautonomie (parastatale B), een eigen raad van bestuur, die op voorstel van de directie, het algemeen beleid van het Instituut bepaalt. De raad van bestuur is samengesteld uit veertien stemgerechtigde leden en drie leden met raadgevende stem.<sup>22</sup> Ze worden benoemd door de Koning bij een in de Ministerraad overlegd Koninklijk Besluit op voorstel van de minister van Gelijke Kansen.

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. Mevrouw Liesbet Stevens is adjunct-directeur van het Instituut.

---

<sup>22</sup> Zie bijlage: 'Leden van de raad van bestuur'

## Personeel

Het Instituut stelde in 2016 40 mensen te werk. Dat kwam overeen met 37,3 voltijdse equivalenten.

In de loop van het jaar vonden er verschillende veranderingen plaats bij het personeel. Zo verkreeg een vastbenoemde ambtenaar in 2015 een verlof van lange duur. Zij werd pas in 2016 vervangen. Daarnaast waren er ook evoluties bij de medewerkers met een startbaanovereenkomst. Deze volledig gesubsidieerde betrekkingen, ook Rosetta-banen genoemd, zijn aan het uitdoven. In 2016 vertrok een van deze medewerkers en zij werd niet vervangen. Sinds 2014 werd dit immers een gewestelijke bevoegdheid. De startbanen toegekend aan het Instituut worden behouden tot de lopende contracten aflopen.

De meerderheid van de personeelsleden van het Instituut, zo'n 80%, zijn vrouwen. Het Instituut werkt voor zijn selectieprocedures samen met de diensten van Selor. Vrouwen tonen systematisch meer belangstelling voor vacatures bij het Instituut. Het hoeft daarom ook niet te verwonderen dat meer vrouwen slagen en vrouwen vaker in

aanmerking komen om een vacature in te vullen. Precies omdat het veel belang hecht aan gelijkheid en pariteit betreurt het Instituut dat het niet tot een genderevenwicht in het personeelsbestand komt.

Het Instituut levert ook inspanningen om meer mensen met een beperking 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.

Meer dan de helft van de ambtenaren is van niveau A (61%), ongeveer een vijfde is van niveau B (18%), de niveaus C en D zijn goed voor elk nog eens 8,5%. Het merendeel van het personeel (54%) is statutair.

Het Instituut moedigt alle personeelsleden aan om opleidingen te volgen. Nieuwe personeelsleden krijgen een opleidingsprogramma aangeboden dat op hun functie en behoeften is afgestemd. Van de 37 medewerkers volgden er 30 een opleiding, van wie 22 van niveau A, 5 van niveau B, 1 van niveau C en 2 van niveau D. In 2016 werden in totaal 102 opleidingen gevolgd, goed voor 191 opleidingsdagen. Het Opleidingsinstituut van de Federale Overheid (OFO) organiseerde 31 van deze opleidingen, de overige 71 opleidingen werden door andere organisaties verstrekt.

Tot slot werden in 2016 16 stageaanvragen goedgekeurd. Stageaanvragen 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. Ook in 2016 steeg het aantal stageaanvragen bij het Instituut opnieuw.

### Sociale dialoog

Naast de naleving van de wettelijke regels die de relaties tussen een overheidsinstelling en de werknemersvertegenwoordigers regelen, 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 het kennis van diens verslag over de stand van zaken van de verwezenlijkingen op dit domein.

### Budget

#### ***Inkomsten***

Het Instituut ontvangt jaarlijks een dotatie van de federale overheid en een subsidie van de Nationale Loterij. In 2016 bedroeg de dotatie € 4.927.000 en de subsidie van de Nationale Loterij € 96.500.

Daarnaast ontvangt het Instituut jaarlijks middelen in het kader van de protocollen die het afsloot met het Waals Gewest en de Franstalige Gemeenschap met het oog op sensibilisering, infor-



matie en bemiddeling inzake genderdiscriminatie. In 2016 traden gelijkaardige protocollen in werking met het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap. In totaal ontving het Instituut in 2016 € 155.125 in het kader van alle protocollen (Waaals Gewest: € 66.000; Franstalige Gemeenschap: € 33.500; Brussels Hoofdstedelijk Gewest: € 52.250; Duitstalige Gemeenschap: € 3.375).

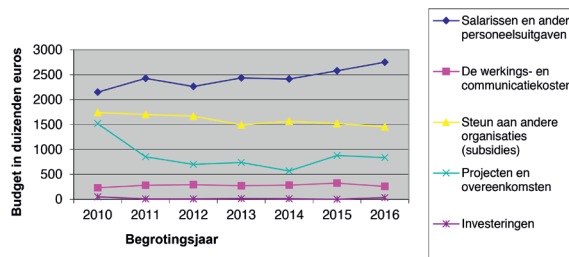
In het kader van de in 2014 afgesloten samenwerkingsovereenkomsten met COCOF en Actiris ontving het Instituut ook in 2016 opnieuw een bedrag van respectievelijk € 35.000 en € 25.000. In het kader van de samenwerkingsovereenkomst afgesloten met het Brussels Hoofdstedelijk Gewest inzake *gender mainstreaming* ontving het Instituut in 2016 €6.500.

De inkomsten uit de protocollen en samenwerkingsovereenkomsten worden afzonderlijk in het budget van het Instituut opgenomen.

### Jaarrekening

BEGROTINGSJAAR	2015	2016
Salarissen en andere personeelsuitgaven	2579	2751
Werkings- en communicatiekosten	326	261
Steun aan andere organisaties (subsidies)	1522	1454
Projecten en overeenkomsten	879	839
Investerings	3	33
<b>TOTAAL</b>	<b>5309</b>	<b>5338</b>

Grafiek 14: Evolutie van het budget



# H. CONCLUSIE

---



Ook in 2016 heeft het Instituut zich opnieuw naar best vermogen gekweten van de opdracht om individuen bij te staan wanneer ze zich vragen stellen over of geconfronteerd worden met genderdiscriminatie, om bij te dragen tot de kennis over allerlei deelaspecten van de strijd voor gendergelijkheid en om aanbevelingen en adviezen te formuleren ten aanzien van wie impact heeft in deze materies. Het doet dat zoveel mogelijk in samenspraak met alle stakeholders en ondersteunt – binnen de budgettaire restricties – de organisaties die de belangen behartigen van wie de gevolgen ondervindt van genderongelijkheid.

Eind **2017** zal het Instituut **15 jaar** oud zijn. Gendergelijkheid heeft als thema immers nog steeds niets aan actualiteit ingeboet. Integendeel zelfs. De uitdagingen zijn wereldwijd, en ook in België, gekend: de strijd tegen de vele vormen van discriminatie en tegen de seksistische en soms zelfs ronduit misogynie opvattingen die eraan ten grondslag liggen.

# I. BIJLAGEN

---



## **BIJLAGE 1: LEDEN VAN DE RAAD VAN BESTUUR**

Mevrouw Chris VERHAEGEN, voorzitter

Mevrouw Valérie VERZELE, ondervoorzitster

### **Effectieve leden**

Mevrouw Sandrine DEBUNNE

Mevrouw Malvina GOVAERT

Mevrouw Valérie KINOO

Mevrouw Doumia BOUMAAZA

Mevrouw Marie-Thérèse COENEN

Mevrouw Tinneke HUYGHE

Mevrouw Magda DEBROUWER

Mevrouw Valerie REEKMANS

Mevrouw Claudine CURRAN-TERRIERE

Mevrouw Vera CLAES

De heer Yves AERTS

Mevrouw Cathérine XHARDEZ

### **Effectieve leden met raadgevende stem**

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 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

*\*ontslagnemende leden*

## **Regeringscommissarissen**

Mevrouw Veronica ZAKOWSKI (tot 31/05/2016)

Mevrouw Elke BLOMMAERT (vanaf 01/06/2016)

De heer Jan MORRE

## BIJLAGE 2: OVERZICHT ADVIEZEN EN AANBEVELINGEN

	TITEL	DATUM	GEADRESSEERDE
1	Avis sur la Proposition de modification du décret wallon du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination	04/02/2016	Service Public de Wallonie
2	Avis sur l'intégration du critère « allaitement » dans le décret wallon du 6 novembre 2008	11/05/2016	Service Public de Wallonie
3	Recommandation sur l'exigence professionnelle essentielle et déterminante	17/05/2016	Ministre de l'enseignement de promotion sociale, de la Jeunesse, des Droits des femmes et de l'Égalité des chances du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles Ministre du Budget, de la Fonction publique et de la Simplification administrative du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles Ministre de l'Aide à la Jeunesse, du Sport, des maisons de Justice et de la promotion de Bruxelles du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles Ministre de la Culture et de l'Enfance du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles Ministre de la Culture et de l'Enfance du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles
4	Avis dans le cadre du projet de Plan de promotion de l'égalité et de la diversité au sein de la Fonction publique de la Fédération Wallonie-Bruxelles 2015-2019	18/05/2016	Ministre du Budget, de la Fonction publique et de la Simplification administrative du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles
5	Avis sur la Proposition de résolution visant à lutter contre les mutilations génitales féminines déposée par Mme Fabienne Winckel, Mr Philippe Blanchart et mme Karine Lalieux (DOC 54 1406/001)	20/07/2016	Présidente de la Commission de la Santé publique, de l'Environnement et du Renouveau de la Société de la Chambre des Représentants
6	Avis sur la Proposition de loi relative aux mutilations génitales déposée par Mmes Els Van Hoof et Nahima Lanjri (DOC 54 1799/001)	20/07/2016	Présidente de la Commission de la Santé publique, de l'Environnement et du Renouveau de la Société de la Chambre des Représentants

7	Beleidsaanbeveling met betrekking tot de uitvoering van het arrest nr. 2/2016 van het Grondwettelijk Hof over de naamsoverdracht	02/08/2016	minister van Justitie staatssecretaris voor Armoedebestrijding, Gelijke Kansen, Personen met een beperking, Grootstedenbeleid en Wetenschapsbeleid
8	Recommandation concernant la protection des agents statutaires des pouvoirs locaux contre les discriminations fondées sur le sexe	12/09/2016	Ministre-président du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale Secrétaire d'Etat à la Région de Bruxelles-Capitale chargée de la fonction publique Secrétaire d'Etat à la Région de Bruxelles-Capitale chargée de l'Égalité des chances Cellule Égalité des chances et Diversité du Service public régional de Bruxelles
9	Recommandation concernant la lutte contre les discriminations fondées sur le sexe dans le domaine du logement au sein de la Région de Bruxelles-Capitale	12/09/2016	Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargée du Logement Cellule Égalité des chances et Diversité du Service public régional de Bruxelles
10	Recommandation concernant le refus des candidats masculins en formation esthétique	30/09/2016	Ministre-Président du Gouvernement de la Communauté Germanophone Ministre de l'Éducation du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles Ministre de l'Enseignement de promotion sociale, de la jeunesse, des droits des femmes et de l'égalité des chances du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles Ministre de l'Emploi et de la Formation du Gouvernement de la Région Wallonne Ministre-Présidente du Collège de la Cocof chargée de l'enseignement Membre du Collège de la Cocof chargé de la formation professionnelle Vice-Président et Ministre des Travaux publics, de la Santé, de l'Action sociale et du patrimoine du Gouvernement de la Région wallonne

11	Advies inzake het voorontwerp van wet tot wijziging van de artikelen 355 en 355ter van het Burgerlijk Wetboek betreffende de wijze van naamsoverdracht aan het kind	29/11/2016	minister van Justitie staatssecretaris voor Armoedebestrijding, Gelijke Kansen, Personen met een beperking, Grootstedenbeleid en Wetenschapsbeleid
12	Recommandation concernant la législation relative à la lutte contre les discriminations dans les centres d'accueil d'urgence et les maisons d'accueil	01/12/2016	Membres de la Cocof et de la Cocom

**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 44 00

[gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be](mailto: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.*

