

JAARVERSLAG | 2020



INSTITUUT VOOR
DE GELIJKHEID
VAN VROUWEN
EN MANNEN

.be

Inhoudstafel

A VOORWOORD	3
B INLEIDING	5
C OPDRACHT	7
D 2020 IN CIJFERS	9
E ACTIVITEITEN	12
1 Discriminatie	13
2 Gendergerelateerd grensoverschrijdend gedrag of geweld	41
3 Gendergelijkheid en werk	52
4 Gender mainstreaming	60
5 Internationaal	66
F ORGANISATIE	71
G CONCLUSIE	75
H PARTNERS EN NETWERKEN	77
I BIJLAGEN	81



A | VOORWOORD

2020 was op veel vlakken een moeilijk jaar, ook voor het Instituut. Het afgelopen jaar is duidelijk geworden hoe geëngageerd en weerbaar de medewerksters en medewerkers van het Instituut zijn. Ze verdienen dan ook een warme 'dankjewel' vanuit de raad van bestuur.

In maart zorgde het coronavirus voor een radicale verandering in de werkorganisatie: de medewerksters/-ers moesten plots thuiswerken, fysieke bijeenkomsten werden onmogelijk. De directie en het personeel namen hun verantwoordelijkheid en probeerden hun opdracht zo goed mogelijk, in deze nieuwe constellatie uit te voeren. Veel initiatieven vonden op een later moment of in aangepaste vorm plaats, maar ze gingen wel degelijk door. Met een flinke dosis optimisme gingen de medewerksters/-ers de uitdagingen aan. Een van de belangrijkste aspecten was de bereikbaarheid van het Instituut te garanderen. Slachtoffers van discriminatie konden zich dus nog altijd informeren bij de eerstelijnsdienst of klacht indienen. Dat verdient meer dan een pluim gezien de bijzondere context.

Verder zag ik in 2020 verschillende hoopgevende signalen voor de bevordering van de gendergelijkheid. We kregen voor het eerst een paritair samengestelde federale regering – als we de staatssecretarissen meetellen. Misschien liet de regering-De Croo zich inspireren door de nieuwe Franse regering, met 22 vrouwelijke en 22 mannelijke regeringsleden? Het is hoe dan ook een mijlpaal. Het is een stap die niet kan worden teruggedraaid, een precedent voor toekomstige generaties.

De opschaling van de Zorgcentra na Seksueel Geweld (ZSG) is voor mij ook een lichtpunt. Na de positieve evaluatie van de eerste drie Zorgcentra besloot minister Nathalie Muylle om het model uit te breiden met zeven nieuwe Zorgcentra. In 2020 werden daarvoor geschikte partners gezocht en de nodige samenwerkingsakkoorden afgesloten. Deze Zorgcentra verstrekken onder één en hetzelfde dak deskundige fysieke én psychologische verzorging van slachtoffers van seksueel geweld in heel België. Deze geïntegreerde aanpak is erg innovatief.

Ons land lost daarmee een belangrijke belofte in die het heeft gemaakt in het kader van het Verdrag van Istanbul. Op een ogenblik dat conservatieve landen aankondigen zich uit dit verdrag terug te trekken, blijft België zich, via het Instituut, inzetten voor de effectieve tenuitvoerlegging van dit verdrag inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld. Dat is een inspanning waar we zeker trots op mogen zijn.

Onder invloed van de wereldwijde #MeToo-beweging verheffen ook steeds meer vrouwen en mannen hun stem tegen geweld op vrouwen en tegen diverse vormen van discriminatie. Waar sommige omgangsvormen vroeger als 'normaal' werden bestempeld, groeit het besef dat ze onaanvaardbaar geworden zijn. De juridische dienst van het Instituut ontvangt elk jaar meer meldingen en krijgt ook nieuwe bevoegdheden toevertrouwd. Het Instituut heeft extra juristen aangeworven om die toenemende vraag op te vangen, maar stoot op de limieten van de beschikbare middelen. Voor onderzoek naar gendergerelateerde onderwerpen blijven gewoon te weinig middelen over. Het Instituut is van oordeel dat het zijn eigen basisresearchcapaciteit zou moeten kunnen versterken doch de middelen daartoe ontbreken.

Mijn wens voor de komende jaren is dat het Instituut mag uitgroeien tot een sterke *equality body*, met voldoende financiering, en meer personeel. Het Instituut heeft alle competenties in huis om het beleid ter bevordering van de gendergelijkheid voor te bereiden en de uitvoering ervan te monitoren.

Neem dit jaarverslag door en ontdek hoeveel werk de medewerksters en medewerkers van het Instituut hebben verzet dankzij hun expertise en inzet.

Chris Verhaegen
Voorzitter van de raad van bestuur



B | INLEIDING

2020 was voor het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen – zoals voor zovelen – een uitzonderlijk jaar. Niet alleen kreeg het Instituut er twee nieuwe bevoegdheden bij en moest het enkele projecten opschorten tot eind oktober omdat de regering in lopende zaken was, maar het Instituut werd ook geconfronteerd met de gevolgen van de coronacrisis.

Op 9 maart werd de Genderwet aangevuld met de criteria vaderschap, meemoederschap, borstvoedingsverlof, adoptie, verlof voor medisch begeleide voortplanting en seksekenmerken. Daardoor werd de bevoegdheid van het Instituut gevoelig uitgebreid. Het Instituut zette in 2020 in op het informeren van de sociale partners over de impact van de wetswijziging. Hoewel de uitbreiding van de criteria ruimschoots aan bod kwam in de media, bleef het aantal meldingen over de nieuwe criteria – voorlopig – beperkt.

Waar het Instituut wel een grote toename zag, was het aantal meldingen voor de nieuwe bevoegdheid in verband met wraakporno en andere vormen van de niet-consensuele verspreiding van naaktbeelden. Sinds 1 juli 2020 kan het Instituut slachtoffers van dit soort feiten en van voyeurisme juridisch bijstaan. Zo stelde het Instituut zich in 2020 burgerlijke partij namens de niet-bekende slachtoffers in de zaak 'Eveline' en liet het ongeveer 150 seksueel getinte afbeeldingen en video's verwijderen van het web. Gezien de omvang van het probleem en de verreikende impact van wraakporno op de slachtoffers is het Instituut blij met deze nieuwe bevoegdheid. Het vraagt wel extra middelen om de nieuwe opdracht effectief te kunnen uitvoeren.

Een andere uitbreiding die het Instituut in 2020 toejuichte, was die van het model van de Zorgcentra na Seksueel Geweld. Op basis van de evaluatie van de eerste drie Zorgcentra in Brussel, Gent en Luik besloot de ministerraad namelijk om zeven nieuwe Zorgcentra op te richten en de drie bestaande uit te breiden. Op die manier genieten slachtoffers van seksueel geweld op termijn overal in België van de gepaste zorgen en politionele bijstand. Opvallend is dat slachtoffers die in de Zorgcentra begeleid worden, vaker klacht neerleggen dan voor de komst van de Zorgcentra het geval was.

De Zorgcentra spelen dus een belangrijke rol in de strijd tegen seksueel geweld in België.

Verder legde het Instituut in 2020 de basis voor essentiële activiteiten in 2021 en 2022. Het hield een grootschalige enquête over seksisme, onder de naam #YouToo? De enquête polste naar de ervaringen van duizenden Belgen met seksisme en naar hun mening daarover. De resultaten van de enquête laten het Instituut toe om de komende jaren gerichte acties te ondernemen tegen deze bedreiging voor de gendergelijkheid. Hetzelfde geldt voor de update van de cijfers over de loonkloof en de voorbereiding van het uitgebreide loonkloofrapport dat in 2021 zal worden gepubliceerd.

En dan was er natuurlijk nog het coronavirus. Plots werd de expertise van het Instituut gevraagd over de impact van COVID-19 op allerlei gendergerelateerde domeinen. Want al snel werd duidelijk dat het virus ook een gevaar was voor de gendergelijkheid, met een toename van partnergeweld, meer werkloosheid en ouders die worstelden om hun werk en de zorg voor hun kinderen te combineren. Uiteindelijk nam de regering, met de ondersteuning van het Instituut, maatregelen tegen gendergerelateerd geweld en om deeltijdwerksters/-ers en eenoudergezinnen te beschermen.

Daarbij mag niet vergeten worden dat de werking van het Instituut helemaal omgegooid werd door de coronamaatregelen. De medewerksters/-ers werkten meestal thuis en ontmoetten elkaar in een virtuele wereld. Ze bleven samenwerken, ondanks de afstand en de schermen. Van productiviteitsverlies was geen sprake: soms was het even aanpassen, maar alle projecten zijn met succes afgerond. Dat is een bijzondere prestatie waarvoor het Instituut de medewerksters/-ers expliciet wil bedanken.

Dit jaarverslag geeft een mooi beeld van de diverse activiteiten van het Instituut in 2020. We wensen u veel leesplezier!

Liesbet Stevens
Adjunct-directeur

Michel Pasteel
Directeur



C | OPDRACHT

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen is een katalysator die de gendergelijkheid, waaronder de gelijkheid van vrouwen en mannen, wil verankeren in onze opvattingen en gewoontes. Als onafhankelijke overheidsinstelling beschermt en bevordert het Instituut die gelijkheid door de strijd aan te binden met elke vorm van discriminatie en ongelijkheid op grond van gender. Verder stimuleert het Instituut de integratie van de genderdimensie in het beleid.

In dat verband vervult het Instituut vier fundamentele rollen:

Het Instituut steunt slachtoffers van discriminatie en seksisme:

- Het staat slachtoffers van discriminatie en hun advocaten bij met informatie, wanneer ze onderhandelen of gerechtelijke stappen zetten.
- Het beantwoordt informatievragen over de Belgische wetgeving ter bevordering van de gendergelijkheid, waaronder de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Het Instituut analyseert en ondersteunt het beleid:

- Het streeft naar een adequaat wettelijk kader, doeltreffende strategieën en structuren, acties en instrumenten om de gendergelijkheid, en dus ook de gelijkheid van vrouwen en mannen, te beschermen en te bevorderen, zowel in theorie als in de praktijk.
- Het formuleert adviezen en aanbevelingen bestemd voor overheden, sociale partners, andere stakeholders en privéorganisaties. Het Instituut baseert zich daarbij op de vragen en klachten die het ontvangt en laat zich inspireren door de studies en onderzoeken die het uitvoert.
- Het bereidt de federale regeringsbeslissingen voor en voert ze vervolgens uit. Het volgt eveneens het internationale en Europese beleid inzake gendergelijkheid op. Het voert die opdrachten uit onder het gezag van de federale minister belast met het beleid van de gelijkheid van vrouwen en mannen.

- Het coördineert, evalueert en garandeert de opvolging van de uitvoering van het Nationaal Actieplan ter bestrijding van alle vormen van gendergerelateerd geweld.
- Het begeleidt en ondersteunt het proces van de integratie van de genderdimensie in het federale beleid, in het bijzonder in het kader van de ontplooiing van het Federaal Plan Gender mainstreaming.
- Het zorgt voor de opvolging en de uitvoering van het pilootproject 'Zorgcentra na Seksueel Geweld' (ZSG).

Het Instituut verricht onderzoek, sensibiliseert en geeft opleidingen:

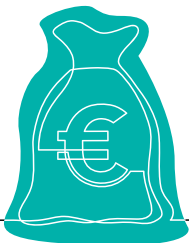
- Het realiseert, coördineert en ondersteunt onafhankelijke studies en onderzoeken omtrent gendergelijkheid.
- Het verzamelt kwantitatieve en kwalitatieve gegevens, bijvoorbeeld in de vorm van statistieken en stelt die informatie gratis ter beschikking van het grote publiek, de stakeholders en de individuele slachtoffers van discriminatie en ongelijkheid op grond van gender.
- Het Instituut informeert, sensibiliseert en geeft opleidingen aan betrokken actoren en het grote publiek.

Het Instituut bouwt aan een gemeenschap rond gendergelijkheid:

- Het ondersteunt organisaties, zoals de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen, en ontwikkelt solide *partnerships* rond gendergelijkheid.
- Het bouwt samenwerkingsverbanden uit met gelijkheidsorganen en mensenrechten- en middenveldorganisaties in binnen- en buitenland.



D I 2020 IN CIJFERS



1 035 426 euro

structurele subsidies ter ondersteuning
van verenigingen die actief zijn op het
gebied van gendergelijkheid



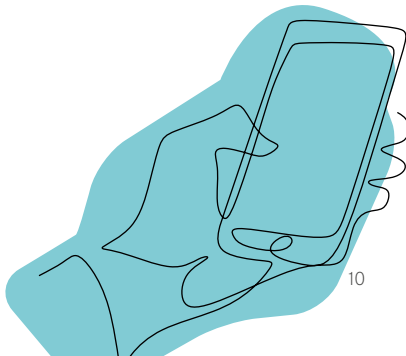
5 nieuwe publicaties

60

beantwoorde
parlementaire vragen



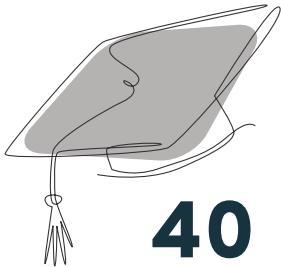
127 000
gebruikers van de website



375 vermeldingen in de pers

41

werkneemsters/
werknemers



40

opleidingen gegeven

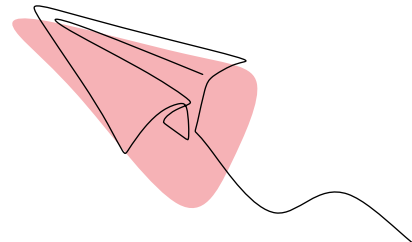
882

meldingen ontvangen waarvan:

301 juridische informatievragen

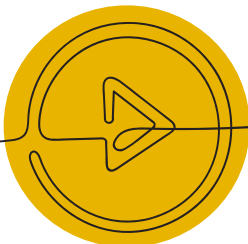
278 klachten

303 mededelingen

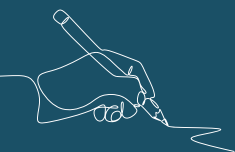


11

adviezen en aanbevelingen



3 animatiefilmpjes



E | ACTIVITEITEN

1 | DISCRIMINATIE



Op 21 februari vond in het federaal parlement het colloquium 'Intersekse personen' plaats, op initiatief van minister voor Arbeid en Gelijke Kansen Nathalie Muylle en in samenwerking met het Instituut. Tijdens de studiedag getuigden personen met intersekse variaties in de geslachtskenmerken en spraken academici over het onderwerp.



Op 5 maart communiceerde het Instituut over de aanbeveling ter versterking van het wetgevend kader en het vervolgingsbeleid met betrekking tot **seksistische en transfobe haatspraak**.

Op 9 maart werd het discriminatieverbod onder de Genderwet uitgebreid met **nieuwe beschermde criteria**, zoals vaderschap, meemoederschap, borstvoeding, adoptie, medisch begeleide voortplanting en seksekenmerken. Het Instituut werd bevoegd om meldingen over discriminatie op grond van de nieuwe criteria te behandelen.



Het Instituut sprak op 17 juni tijdens de hoorzittingen van de Franstalige Gemeenschapscommissie over het thema 'Le cyberharcèlement aux prismes du genre' (**Cyberpesten** door een genderbril). Het Instituut legde onder meer uit over welke juridische middelen het beschikt om slachtoffers juridisch te ondersteunen.



De *Equality Law Clinic* (ELC) en het Instituut publiceerden een rapport over het arrest van 19 juni 2019 van het Grondwettelijk Hof dat enkele bepalingen van de **Transgenderwet** als ongrondwettelijk bestempeld had. In het rapport onderzocht de ELC hoe die tekortkomingen kunnen worden rechtgezet.



Samen met auteurs Nina Callens en Joz Motmans bracht het Instituut de brochure '**Binnenste buiten: Infobrochure voor ouders van kinderen met variaties in geslachtskenmerken**' uit. De publicatie wil ouders in de eerste plaats een houvast bieden door informatie en getuigenissen te bundelen.

SAMENVATTING VAN HET HOOFDSTUK

Het Instituut vervulde in 2020 diverse opdrachten, die elk bijdroegen tot de bestrijding van de genderongelijkheid. De bevoegdheid van het Instituut werd daarbij uitgebreid met de nieuwe criteria van de Genderwet, zoals vaderschap en meemoederschap. De eerstelijnsdienst verleende juridisch advies over discriminatie en registreerde de gegevens over het aantal meldingen en hun oorsprong. Die informatie geeft een beeld van de gender(on)gelijkheid in België. Zo valt onder meer het fenomeen seksistische haatspraak op. Verder ondersteunde het Instituut beleidsmakers op vrijwel elk politiek niveau in België. Het werkte bijvoorbeeld aan een aanpassing van de Transgenderwet, en ondersteunde het beleid van de Franstalige Gemeenschapscommissie, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, het Waals Gewest, de Federatie Wallonië-Brussel en de Duitstalige Gemeenschap. Het Instituut voerde ook onderzoek naar en deelde informatie over onder andere seksisme, de ervaringen van intersexe personen en non-binaire personen.

De activiteiten van het Instituut rond de thema's 'Gendergerelateerd grensoverschrijdend gedrag en geweld', 'Gendergelijkheid en werk', 'Gender mainstreaming' en 'Internationaal' worden in de volgende hoofdstukken toegelicht.

1.1. DE JURIDISCHE ACTIVITEITEN VAN HET INSTITUUT

Het Instituut speelt een sleutelrol in de strijd tegen discriminatie en ongelijkheden op grond van gender. Het draagt bij tot de naleving van de wetgeving die de gelijkheid van vrouwen en mannen beoogt.

➤ Het Instituut informeert

Het Instituut informeert slachtoffers van discriminatie, werkgevers en organisaties die concrete vragen hebben over de toepassing van de gendergelijkheidswetgeving. Zo beantwoordt het bijvoorbeeld vragen om informatie over de toepassing van de Genderwet of de Seksismewet, de wetgeving over de loonkloof of de quota, de rechten van transgender personen, enz.

➤ Het Instituut adviseert

Personen die denken op grond van hun gender of een ander beschermd criterium gediscrimineerd te worden, kunnen het Instituut advies vragen over hoe ze daarmee om moeten gaan:

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

➤ Het Instituut bemiddelt

Bij een inbreuk op de wetgeving kan het Instituut tussenkomen om buiten het gerecht om oplossingen te zoeken waar de betrokken partijen zich in kunnen vinden, inclusief de erkenning van de discriminatie en de regeling van een eventuele schadevergoeding. Het Instituut is daarbij altijd voorstander van bemiddeling. Met instemming van het slachtoffer stelt het de discriminerende partij in kennis van de melding. Het schetst het wettelijk kader

en vraagt de tegenpartij om een reactie. Naargelang die reactie en de verwachtingen van het slachtoffer tracht het Instituut een adequate oplossing te vinden.

Soms blijkt na overleg met het slachtoffer en de andere partij dat er te weinig elementen voorhanden zijn om de discriminatie te bewijzen. In die gevallen sluit het Instituut de dossiers noodgedwongen af.

➤ **Het Instituut stapt naar de rechter**

Als een bemiddeling niet tot oplossingen leidt, kan het Instituut – op voorwaarde dat het slachtoffer hier toestemming voor geeft – gerechtelijke stappen ondernemen om de rechten van het slachtoffer te doen gelden en/of via juridische weg duidelijkheid te krijgen over het wettelijk kader. Het Instituut kan, afhankelijk van het dossier en met instemming van het slachtoffer, besluiten om in eigen naam en/of in naam van het slachtoffer naar de rechter te stappen. Het Instituut verdedigt dan het maatschappelijk belang en verleent het slachtoffer bijstand en ondersteuning.

➤ **Het Instituut formuleert adviezen en aanbevelingen**

Het Instituut kan adviezen en aanbevelingen formuleren om lacunes of knelpunten in het wetgevend kader of in de praktijk te signaleren aan overheden of andere stakeholders. 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 gendergelijkheid. Ook op vraag van een overheidsinstantie of naar aanleiding van nieuwe wetgeving kan het Instituut een advies of aanbeveling formuleren.

Geslachtsdiscriminatie is de situatie waarbij iemand ongunstiger wordt behandeld dan anderen op grond van haar of zijn geslacht. De ongunstige behandeling kan zich in diverse vormen manifesteren, kan direct of indirect zijn, en opzettelijk of onopzettelijk, maar heeft altijd als resultaat dat een persoon op grond van haar of zijn geslacht negatiever wordt benaderd of behandeld. Voorbeelden zijn een man die niet wordt aangeworven als kleuterleider omdat hij een man is of een vrouw die minder loon ontvangt dan een mannelijke collega.

Zwangerschapsdiscriminatie is de situatie waarbij een persoon ongunstiger wordt behandeld wegens zwangerschap of moederschap. Dat is bijvoorbeeld het geval wanneer een vrouw enige tijd na haar terugkeer op het werk wordt ontslagen, volgend op haar zwangerschapsverlof.

Transdiscriminatie is de situatie waarbij iemand ongunstiger wordt behandeld wegens haar of zijn genderidentiteit en -expressie, of zogenaamde geslachtsverandering. De ongunstige behandeling kan zich in diverse vormen manifesteren, kan direct of indirect zijn, opzettelijk of onopzettelijk, maar heeft altijd als resultaat dat een persoon wegens haar of zijn genderidentiteit en -expressie, of zogenaamde geslachtsverandering negatiever wordt benaderd of behandeld. Voorbeeld: een verzekeraar wil de kosten verbonden aan een genderbevestigende ingreep niet verzekeren.

Genderdiscriminatie wordt gebruikt als een overkoepelende term die geslachts-, zwangerschaps- en transdiscriminatie omvat.

Contact opnemen met het Instituut: de eerstelijnsdienst

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

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

De meeste meldingen bereiken het Instituut via elektronische weg. In 2020 werd 49% van de meldingen ingediend via e-mail en 32% via het elektronisch meldingsformulier op de website. 18% van de meldingen kwam via het gratis telefoonnummer toe bij het Instituut. Daarnaast kreeg het enkele meldingen per post. De overige meldingen werden persoonlijk tot personeelsleden van het Instituut gericht op evenementen of via professionele netwerken.

De eerstelijnsdienst onderzoekt vervolgens 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 volgende stappen te bepalen.
- Is het Instituut niet bevoegd, dan wordt de aanvrager zo goed mogelijk naar andere diensten of organisaties doorverwezen.

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

- klacht;
- mededeling;
- juridische informatievraag;
- andere, niet-juridische informatievraag.

Een **klacht** is elke melding van een persoon die denkt het slachtoffer te zijn van discriminatie in een concrete situatie of wanneer het om een discriminerende actie of handeling gaat waarbij de tussenkomst van het Instituut gewenst of vereist is.

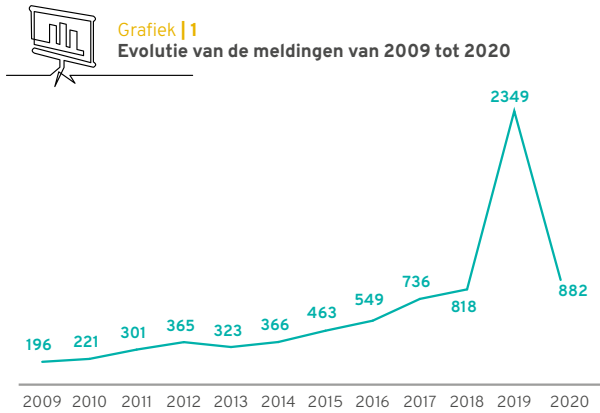
Een **mededeling** is elke melding over inbreuken op de wetgeving waarbij er geen geïdentificeerd slachtoffer is of over onderzoeken naar vermeende discriminaties gevoerd door inspectie, politie of overheidsinstanties waarbij het voornaamste doel is om het Instituut in te lichten. Ook meldingen over discriminaties uit het verleden of verhalen van slachtoffers die met het Instituut worden gedeeld maar waar geen verdere acties van het Instituut worden verwacht, worden als mededeling geregistreerd.

Een **juridische informatievraag** is elke vraag naar informatie over de toepassing en draagwijdte van de wetgeving die de gendergelijkheid en de gelijkheid van vrouwen en mannen bevordert of nastreeft.

Een **niet-juridische informatievraag** is elke vraag over de andere thema's waar het Instituut actief in is, zoals bv. gender mainstreaming of gendergerelateerd geweld.

1.2. GENDERDISCRIMINATIE IN CIJFERS

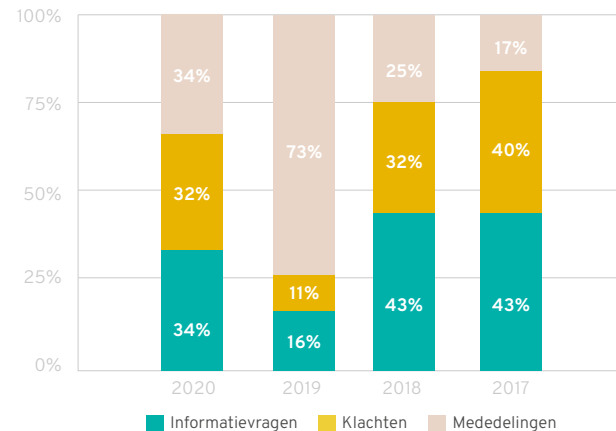
Evolutie van de meldingen



In 2020 werden 882 meldingen geregistreerd, waaronder 301 juridische informatievragen (34%), 278 klachten (32%) en 303 mededelingen (34%). Het totale aantal meldingen steeg ten opzichte van 2018 en 2017, maar lag lager dan in 2019 (zie grafiek 1). Het ongewone verloop van het aantal meldingen is te wijten aan de zaak 'Jeff Hoeyberghs', waarvoor het Instituut 1489 meldingen ontving in 2019 (zie het jaarverslag 2019). Wanneer de meldingen in die zaak buiten beschouwing worden gelaten, lag het aantal meldingen in 2020 hoger dan in 2019. Hun aantal steeg met 2,5%, van 860 meldingen in 2019 tot 882 meldingen in 2020, en dat ondanks de pandemie, die in april en mei (de eerste lockdown) het aantal meldingen deed dalen. Het aantal meldingen bij het Instituut blijft dus verder stijgen sinds 2009 (met uitzondering van een lichte daling in 2013).

De opwaartse trend is vermoedelijk deels toe te schrijven aan de aandacht die gendergelijkheid de voorbije jaren heeft gekregen. Onze maatschappij wordt zich bewuster van seksuele intimidatie of seksistische beledigingen, terwijl de media en sociale netwerken meer aandacht aan het thema gendergelijkheid besteden. Door die elementen zijn steeds meer mensen geneigd om de

discriminatie te melden waarvan zij het slachtoffer of getuige zijn. Hoewel de media in 2020 vooral aandacht besteedden aan nieuwsitems rond COVID-19, heeft het Instituut de afgelopen jaren steeds meer bekendheid verworven als onafhankelijke instelling die personen verdedigt van wie de rechten worden geschonden. In die context kan de toename van het aantal meldingen worden gelinkt aan de toenemende naamsbekendheid van het Instituut en zijn opdracht.

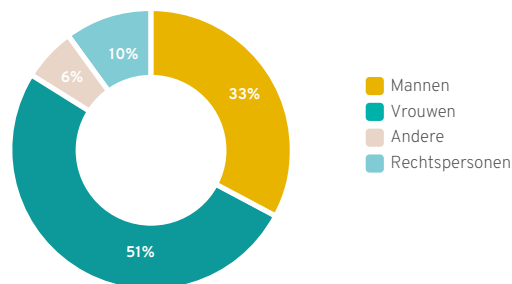


In 2020 ontving het Instituut vrijwel evenveel mededelingen als informatievragen, met 303 mededelingen en 301 informatievragen. Het aantal juridische informatievragen daalde in 2020 met 19% ten opzichte van 2019. Het aantal klachten steeg daarentegen met 9% tegenover het voorgaande jaar.

Verder kwamen de verschillende soorten meldingen in min of meer dezelfde mate voor. Elk was goed voor ongeveer een derde van het totaal.

➤ **Wie zijn de melders/-sters?**

 **Grafiek | 3**
Totale verdeling van de meldingen volgens genderidentiteit van de melders/-sters



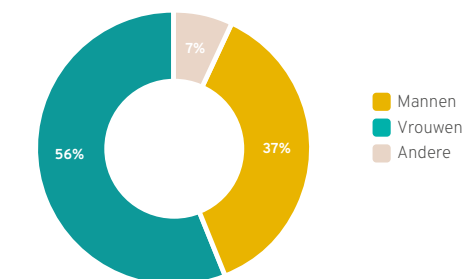
Zoals de voorbije jaren kwamen de meeste meldingen in 2020 van vrouwen (zie grafiek 3). Met 51% nam het percentage vrouwelijke melders in 2020 aanzienlijk af ten opzichte van 2019 (63%), maar lag het in dezelfde lijn als die van de voorgaande jaren: 50% in 2018, 53% in 2017 en 59% in 2016. De sterke toename van het aantal vrouwelijke melders in 2019 was te wijten aan het grote aantal vrouwen dat de seksistische lezing van een plastisch chirurg aan de UGent meldde. Niettemin neemt het percentage vrouwelijke melders de laatste jaren eerder af.

Het aantal mannelijke melders steeg in 2020 ten opzichte van de voorgaande jaren. Mannen waren goed voor een derde van de meldingen, terwijl hun aandeel daarvoor tussen 21% (2019) en 28% (2018, 2016) schommelde.

6% van de meldingen werd in 2020 gedaan door personen met een non-binaire of onbekende genderidentiteit. 35% van die meldingen was afkomstig van anonieme melders/-sters en 65% ging uit van particulieren die niet geïdentificeerd wilden worden als man of vrouw.

1 op de 10 meldingen kwam van rechtspersonen, namelijk ondernemingen, organisaties of overheidsinstanties. Dat betekent dat het Instituut, net als de voorgaande jaren hoofdzakelijk werd gecontacteerd door particulieren (90% in 2020, 96% in 2019 en 83% in 2018).

 **Grafiek | 4**
Verdeling van de meldingen van particulieren volgens genderidentiteit van de melders/-sters



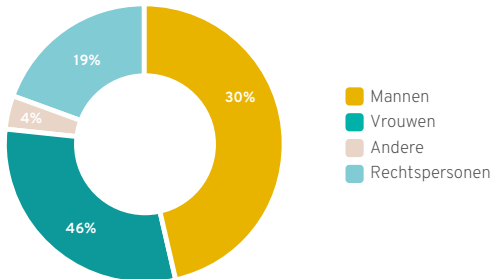
Van de meldingen die uitgingen van particulieren kwam meer dan de helft van vrouwen, ongeveer een derde van mannen en 7% viel onder de categorie 'andere' (zie grafiek 4).

➤ Waarom contacteren mensen het insituut?



Grafiek | 5

Verdeling van de juridische informatievragen volgens genderidentiteit van de melders/-sters

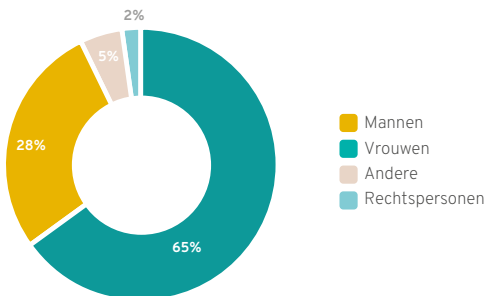


Van de 301 juridische informatievragen was ongeveer een vijfde afkomstig van rechtspersonen en vier vijfde van particulieren (zie grafiek 5). Vrouwen (46%) stellen meer juridische informatievragen dan mannen (30%). Slechts 4% van de juridische informatievragen ging uit van personen met een onbekende of andere genderidentiteit.



Grafiek | 6

Verdeling van de klachten volgens genderidentiteit van de melders/-sters

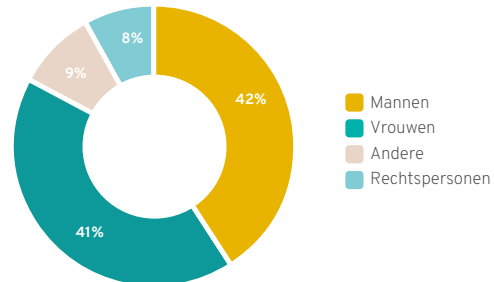


Zoals verwacht gingen bijna alle klachten uit van particulieren (98%) (zie grafiek 6). De rechtspersonen namen met het Instituut nagenoeg uitsluitend contact op om informatie of advies in te winnen. Van alle klachten die het Instituut in 2020 ontving, kwam twee derde van vrouwen. Met 28% dienden mannen aanzienlijk minder klacht in. Slechts 1 op de 20 klachten ging uit van een persoon met een onbekende of andere genderidentiteit.



Grafiek | 7

Verdeling van de mededelingen volgens genderidentiteit van de melders/-sters

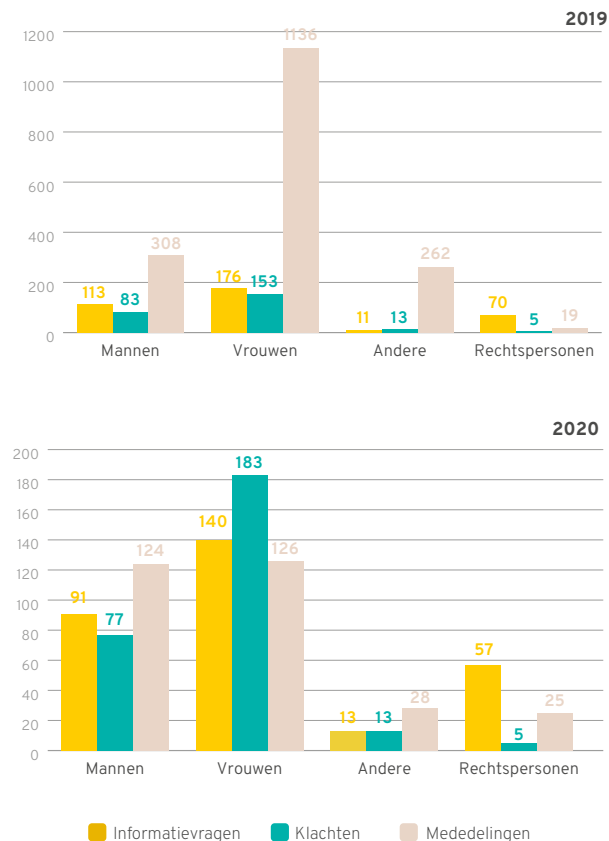


Ook de door het Instituut ontvangen mededelingen kwamen grotendeels van particulieren (92%) (zie grafiek 7). Slechts 8% van alle ontvangen mededelingen kwam van rechtspersonen. In tegenstelling tot de andere meldingstypes was het aandeel van de vrouwelijke melders (41%) bijna gelijk aan dat van de mannelijke (42%). Slechts 9% van de mededelingen kwam van een persoon met een onbekende of andere genderidentiteit.



Grafiek | 8

Verdeling van het type meldingen volgens genderidentiteit van de melders/-sters in 2019 en 2020



Net als de voorbije jaren deden vrouwen in 2020 meer melding dan mannen, ongeacht de reden van het contact. Het was evenwel op het vlak van de juridische informatievragen en de klachten dat het verschil met de mannelijke melders het meest uitgesproken was (zie grafiek 8). In 2020 dienden bijna

tweënhalf keer meer vrouwen dan mannen een klacht in. Voor de juridische informatievragen was het verschil tussen vrouwen en mannen minder groot, terwijl het voor de mededelingen vrijwel onbestaande was.

In 2020 dienden mannen meer juridische informatievragen dan klachten in, terwijl vrouwen meer klachten dan juridische informatievragen indienden. Dat was niet het geval in 2019, toen zowel de vrouwelijke als de mannelijke melders meer juridische informatievragen dan klachten indienden. In 2020 kwam bij mannen, net als in 2019, de categorie ‘mededelingen’ het meest voor. Die categorie komt evenwel het minst voor bij vrouwen, in tegenstelling tot het voorgaande jaar, toen ze de ‘populairste’ categorie was. Het aandeel van de mededelingen door vrouwelijke melders lag in 2020 dus duidelijk lager dan in 2019, maar die daling was te wijten aan het grote aantal mededelingen die vrouwen in 2019 deden over een seksistische lezing aan de UGent.

De meeste meldingen door personen met een ongekende genderidentiteit of een genderidentiteit die niet vrouwelijk of mannelijk is, waren mededelingen (52%). Rechtspersonen namen vooral contact op met het Instituut om inlichtingen in te winnen (65%).

➤ Voor welke vormen van discriminatie?



Tabel | 1
Verdeling van de meldingen volgens wetgeving/
rechtsgrond in 2017, 2018, 2019 en 2020

	2017	2018	2019	2020
Genderwet	454	508	2025	514
Haatmisdrijf	15	10	12	20
Seksisme-haatspraak	133	166	1625	111
Seksueel strafrecht	-	-	-	69
Arbeidswet	36	51	45	15
Welzijnswet	-	-	48	41
Andere	205	250	247	243

Behalve de aard van de melding registreert het Instituut ook de vorm van discriminatie en het thema. Daarbij kan eenzelfde melding onder meerdere vormen of thema's vallen.

De meeste meldingen gingen ook in 2020 over mogelijke inbreuken op de Genderwet¹ (51%) (zie tabel 1). Daarnaast ging 11% van alle meldingen over haatspraak. Dat is een sterke daling ten opzichte van de afgelopen jaren. 1% van de meldingen ging over de beschermingsmaatregelen rond zwangerschap en moederschap vervat in de Arbeidswet² en 4% over seksuele intimidatie en intimidatie op grond van gender zoals bepaald in de Welzijnswet³. 2% van de meldingen betrof haatmisdrijven. In de categorie 'andere' werd 24% van de meldingen ondergebracht.

In 2020 werd de categorie 'seksueel strafrecht' toegevoegd, meteen goed voor 7% van de meldingen. Die toevoeging volgde op de goedkeuring van de wet van 4 mei 2020 ter bestrijding van de niet-consensuele verspreiding van seksueel getinte beelden en opnames⁴ waarvoor het Instituut bevoegd werd. De nieuwe categorie maakt het mogelijk om wraakporno, *sextorsion* en voyeurisme in kaart te brengen (zie ook 'Niet-consensuele verspreiding van beelden' in het hoofdstuk over grensoverschrijdend gedrag).

De tweede grote categorie van verboden gedragingen was de categorie 'andere' (24%) (zie tabel 1). Deze groepeerde onder meer de meldingen die geen inbreuk op de Genderwet, de Seksismewet⁵, de Arbeidswet of de Welzijnswet vormen, maar waar een andere wet van toepassing kan zijn. Het kan daarbij gaan om meldingen over de Loonkloofwet⁶, de Transgenderwet⁷ of de Quotawet⁸. De meldingen die niet onder de bevoegdheid van het Instituut vallen, maar waarvoor het de melders/-sters doorverwijst naar de geëigende instanties, behoren eveneens tot deze categorie. Zo is de Genderwet bijvoorbeeld niet van toepassing op de ongelijke behandeling van vrouwen en mannen op de gebieden die vallen onder de bevoegdheid van de Vlaamse overheid (zoals onderwijs) of op situaties in de privésfeer (zoals echtscheidingen).

De categorie 'Arbeidswet' vertegenwoordigde 1% van de meldingen die het Instituut in 2020 ontving. Wanneer een melding kan worden ingedeeld in de categorie 'Arbeidswet' of 'Welzijnswet', kan ze vaak ook worden ingedeeld in de categorie 'Genderwet'. Er is namelijk een nauw verband tussen de Arbeidswet die de bescherming en veiligheid van de zwangere werkneemster garandeert en het principe van non-discriminatie op grond van zwangerschap in de werkcontext uit de Genderwet.

- 1 Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, *BS*, 30 mei 2007.
- 2 Arbeidswet van 16 maart 1971, *BS*, 30 maart 1971.
- 3 Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, *BS*, 18 september 1996.
- 4 Wet van 4 mei 2020 ter bestrijding van de niet-consensuele verspreiding van seksueel getinte beelden en opnames, *BS*, 18 mei 2020.
- 5 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, *BS*, 24 juli 2014.
- 6 Wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen, *BS*, 28 augustus 2012.
- 7 Wet van 25 juni 2017 tot hervorming van regelingen inzake transgenders wat de vermelding van een aanpassing van de registratie van het geslacht in de akten van de burgerlijke stand en de gevolgen hiervan betreft, *BS*, 10 juli 2017.
- 8 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, *BS*, 14 september 2011.

Directe discriminatie: wanneer iemand op grond van haar of zijn gender werd, wordt of zou worden benadeeld. Voorbeeld: een vrouw wordt vanwege haar zwangerschap ontslagen; een man heeft geen toegang tot *ladies only events*.

Indirecte discriminatie: wanneer iemand op grond van haar of zijn gender door een algemeen beleid of een neutrale regel werd, wordt of zou worden benadeeld. Voorbeeld: enkel voltijdse werknemers mogen een opleiding volgen terwijl de meeste deeltijdse werknemers in het bedrijf vrouwen zijn.

Opdracht tot discriminatie: wanneer iemand anderen de opdracht geeft om te discrimineren, op basis van gender.

Aanzetten tot discriminatie: wanneer iemand anderen aanspoort een groep mensen op grond van hun gender te discrimineren. Voorbeeld: 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 vanwege haar of zijn gender op een ongewenste wijze wordt benaderd met als doel een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving te creëren. Voorbeeld: de kwaliteit van het werk van een werkneemster wordt in verband gebracht 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. Voorbeeld: 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. Voorbeeld: 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 vanwege haar of zijn geslacht te minachten of minderwaardig te behandelen, en zo de waardigheid van die persoon ernstig aantast. Voorbeeld: iemand die op straat een 'hoer' of 'slet' wordt genoemd.

Meervoudige discriminatie in strikte zin: eenzelfde persoon wordt op verschillende gronden gediscrimineerd op verschillende momenten. Voorbeeld: een homoseksuele man wordt vandaag gediscrimineerd vanwege zijn seksuele oriëntatie en morgen vanwege zijn man-zijn.

Samengestelde of cumulatieve discriminatie: discriminatie op verschillende gronden die in één tijd bij elkaar komen, waarbij het mogelijk blijft om de respectieve rollen van de verschillende gronden te onderscheiden. Voorbeeld: een bedrijf keert een lager loon uit aan vrouwen en buitenlandse werknemers. Vrouwelijke buitenlandse werknemers worden tweemaal gediscrimineerd.

Intersectionele discriminatie: de gronden zijn intrinsiek met elkaar verbonden en de respectieve invloed van verschillende gronden kan niet worden ontrafeld. Voorbeeld: twee Aziatische academici nemen deel aan een internationaal congres in het buitenland. Wanneer ze terug naar huis vertrekken, is er een probleem met hun vlucht en willen de dames een hotelkamer boeken. Ze worden echter geweigerd, terwijl hun Aziatische mannelijke collega's en Kaukasische vrouwelijke collega's wel een kamer krijgen. De hoteluitbater ging ervan uit dat de twee Aziatische vrouwen prostituees waren.

Meervoudige discriminatie (in de ruime zin): meervoudige discriminatie in enge zin, samengestelde of cumulatieve discriminatie en intersectionele discriminatie.

 **Tabel | 2**
Verdeling van de meldingen binnen de categorie 'Genderwet' van 2017 tot 2020

	2017	2018	2019	2020
Directe discriminatie	372	421	403	379
Indirecte discriminatie	18	22	57	44
Meervoudige discriminatie	4	9	8	18
Intimidatie	44	42	58	68
Seksuele intimidatie	26	38	31	35
Aanzetten tot discriminatie	21	63	1554	31
Opdracht geven tot discriminatie	2	2	2	4

Aangezien het Instituut uitdrukkelijk tot taak heeft discriminatie op grond van gender of een ander beschermd criterium te bestrijden, is het niet verrassend dat de meeste meldingen onder de Genderwet vallen.

Binnen de categorie 'Genderwet' nam het aantal meldingen van directe discriminatie in 2020 lichtjes af ten opzichte van 2019 (-6%) en 2018 (zie tabel 2).

De categorie 'directe discriminatie' bleef niettemin de grootste. Ze vertegenwoordigde 65% van de meldingen in verband met de Genderwet en 43% van alle meldingen die het Instituut in 2020 ontving. In vergelijking met de voorgaande jaren boette ze echter in aan belang, terwijl andere categorieën groeiden. Mogelijke verklaringen zijn de betere kennis van het publiek van de verschillende vormen van discriminatie en de uitbreiding van de bevoegdheden van het Instituut.

Het aantal meldingen van indirecte discriminatie daalde tegenover 2019, maar lag nog altijd hoger dan de voorgaande jaren.

De stijging ging van 22 meldingen in 2018 naar 57 in 2019 en 44 in 2020.

De categorie 'intimidatie' steeg ten opzichte van 2019. Ze omvatte hoofdzakelijk meldingen over pesterijen op de werkvloer op grond van gender, zwangerschap of genderidentiteit/-expressie.

Het Instituut noteerde ook een stijging van de meldingen in de categorie 'seksuele intimidatie' ten opzichte van 2019. Opvallend is dat het aantal meldingen over dit type gedrag op de werkvloer bleef toenemen, ook al werkten in 2020 veel meer mensen thuis door de pandemie.

De categorie 'aanzetten tot discriminatie' ontving veel minder meldingen dan in 2019 en 2018. Een mogelijke verklaring is dat de vorige jaren veel meldingen gingen over seksistische uitspraken die in de pers verschenen. Aangezien in 2020 de coronapandemie volop in de schijnwerpers stond, besteedden de pers en het publiek misschien minder aandacht aan gevallen van aanzetten tot discriminatie.

 **Tabel | 3**
Verdeling van de meldingen in de categorie 'seksisme/haatspraak' in 2017, 2018, 2019 en 2020

	2017	2018	2019	2020
Seksismewet	54	80	1604	83
Andere	60	86	21	28
Totaal	114	166	1625	111

De vroegere categorie 'seksisme' werd in 2020 omgedoopt tot 'haatspraak'. De meeste meldingen in de categorie 'haatspraak' betroffen de Seksismewet (75%). Het ging om mogelijke inbreuken die het Instituut moest analyseren om te bepalen of ze onder het toepassingsgebied van de Seksismewet konden vallen. Het aantal gedragingen dat daadwerkelijk kan worden bestraft door de Seksismewet is uiterst laag, want de wet eist dat de seksistische aanval is gericht tegen een afzonderlijke persoon en niet tegen vrouwen in het algemeen.

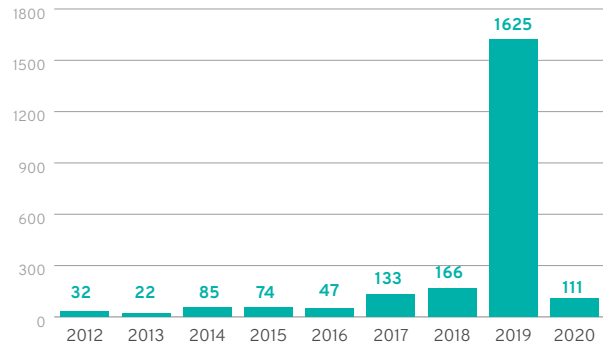
Een vrouw wendt zich tot het Instituut nadat ze in een park is aangevallen. Volgens de vrouw en het Instituut heeft de aanval een genderdimensie, want de dader uitte een resem seksistische beledigingen, bagatelliseerde de ernst van de slagen omdat het slachtoffer een vrouw is en toonde zich veel rustiger ten opzichte van mannen. In haar vonnis van 26 februari 2020 veroordeelt de rechtbank de beklaagde tot 18 maanden voorwaardelijke gevangenisstraf wegens slagen en verwondingen en tot betaling van een schadevergoeding aan de eiseres. Maar de rechtbank is van mening dat het uiten van seksistische beledigingen niet volstaat om verzwarende omstandigheden in te roepen.

Een referentiepolitieagente inzake antidiscriminatie bezorgt aan het Instituut een proces-verbaal over feiten van straat-intimidatie. Het Instituut treedt vervolgens op als benadeelde persoon. De zaak wordt geseponneerd om de volgende reden: onbekende dader.



Grafiek | 9

Evolutie van de meldingen binnen de categorie 'seksisme' van 2012 tot 2020



In 2020 lag het aantal meldingen van seksisme veel lager dan in de voorbije jaren (zie tabel 3). Het aantal meldingen in de categorie 'seksisme' vertienvoudigde in 2019 bijna ten opzichte van 2018 (zie grafiek 9). Die sterke stijging van de meldingen wegens seksisme was toe te schrijven aan een seksistische lezing aan de UGent, die alleen al 1489 meldingen kreeg, en in mindere mate de zaak 'Bicky Burger' waarvoor er 48 meldingen waren.

Meer algemeen besteedden de media, door de pandemie, ongetwijfeld minder aandacht aan de seksismeproblematiek. Het verklaart mogelijk waarom de cijfers zowel in de categorie 'aanzetten tot discriminatie' als voor 'seksisme' daalden.

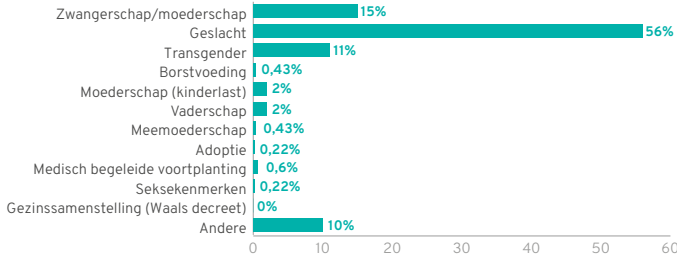
voor welke redenen?

Het thema waarvoor het Instituut de meeste meldingen kreeg was 'geslacht'. Het gaat om 518 meldingen, of 56% van de gevallen (zie grafiek 10). Dat is geen verrassing, aangezien het Instituut als opdracht heeft om de gelijkheid tussen vrouwen en mannen te bevorderen en toe te zien op de naleving van de wet op de gendergelijkheid.



Grafiek | 10

Verdeling van de meldingen volgens discriminatiethema



Het tweede meest voorkomende thema, met 142 meldingen (15%), was ‘zwangerschap en moederschap’. In 2019 ontving het Instituut 151 meldingen binnen dit thema. Met 104 meldingen vertegenwoordigde het thema ‘transgender’ ruim 1 op de 10 gemelde gevallen. Het aantal meldingen over het thema ‘transgender’ daalde ten opzichte van 2018, het jaar waarin het aantal meldingen hoog was wegens het in voege treden van de Transgenderwet, maar het bleef stabiel ten opzichte van 2019. In 2020 werd 1 op de 10 meldingen ingedeeld in de categorie ‘andere’.

Omdat vooral vrouwen contact opnemen met het Instituut, ligt het voor de hand dat dit zich afspiegelt in elk thema (zie grafiek 11). Bijna de helft van de meldingen over het thema ‘geslacht’ kwam van vrouwen (48%). Ruim een derde van de meldingen over dat thema werd ingediend door mannen (37%) en 1 op de 20 meldingen door personen met een ongekende genderidentiteit. Rechtspersonen vertegenwoordigden een tiende van alle meldingen rond het thema ‘geslacht’.

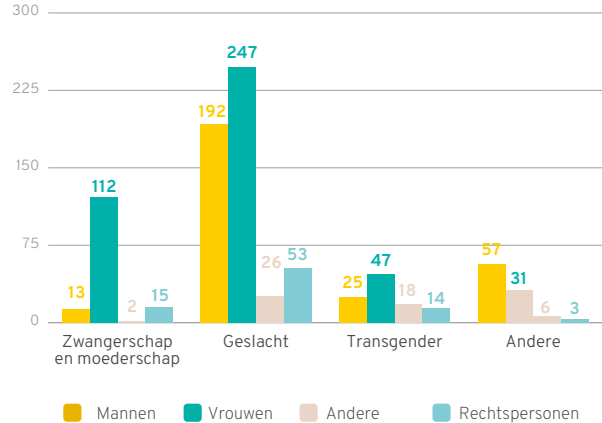
Aangezien zwangerschap hoofdzakelijk vrouwen aanbelangt, is het geen verrassing dat de meldingen rond het thema ‘zwangerschap en moederschap’ bijna allemaal afkomstig waren van vrouwen (79%). 11% van de meldingen over dit thema kwam van rechtspersonen.

In het thema ‘transgender’ kwam 45% van de meldingen van personen met een vrouwelijke genderidentiteit en 24% van personen met een mannelijke genderidentiteit. 17% van de feiten die in deze categorie werden opgenomen, waren meldingen van personen met een onbekende of andere genderidentiteit. 13% van de meldingen over het thema ‘transgender’ ging uit van rechtspersonen.



Grafiek | 11

Verdeling van de meldingen volgens discriminatiethema en genderidentiteit van de melder/-sters



> In welke situaties?



Tabel | 4

Verdeling van de meldingen volgens discriminatiedomein en type melding

	Informatievragen	Klachten	Mededelingen	Totaal 2020
Werk	125	125	100	350
Goederen en diensten	28	45	31	104
Sociale zekerheid	13	6	1	20
Gezondheidszorg	8	15	5	28
Sociale steun	4	2	1	7
Privérelaties	18	45	35	98
Onderwijs	21	9	9	39
Arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding	1	2	1	4
Cultuur en media	2	7	52	61
Vermelding in officieel stuk/PV	6	7	5	18
Economische, sociale, culturele en politieke activiteiten	1	0	7	8
Functionarissen	2	2	3	7
Belastingen en fiscale voordelen	0	1	1	2
Wetgeving	41	1	7	49
Openbare plaats	27	59	65	151
Overheidsdienst	2	7	5	14
Andere	27	6	34	67

Tabel 4 toont de verdeling van de meldingen volgens domein in 2020. De discriminatiedomeinen zijn bepaald op basis van de bevoegdheidsdomeinen in de Genderwet en van de bevoegdheden van de deelstaten waarvoor het Instituut optreedt als onafhankelijk gelijkheidsbevorderend orgaan.

Zoals elk jaar (behalve in 2019) telde het domein 'werk' het grootste aantal meldingen. Het domein 'openbare plaats' bekleedde de tweede plaats van het klassement, een plaats die doorgaans door het domein 'goederen en diensten' wordt ingenomen. Dat domein eindigde in 2020 echter op de derde plaats.

 **Tabel | 5**
Verdeling van de meldingen volgens discriminatiedomein van 2014 tot 2020

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Werk	133	164	193	340	365	332	350
Goederen en diensten	68	63	121	140	197	151	104
Sociale zekerheid	17	40	40	19	15	24	20
Gezondheidszorg				17	16	20	28
Sociale steun				3	2	1	7
Privérelaties	12	12	12	32	31	45	98
Onderwijs	16	14	17	36	27	28	39
Arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding	4	5	6	19	7	7	4
Cultuur en media	18	54	29	68	57	77	61
Vermelding in officieel stuk/PV	24	25	4	5	26	13	18
Economische, sociale, culturele en politieke activiteiten	17	12	13	20	44	16	8
Ambtenaren				9	7	3	7
Belastingen en fiscale voordelen				5	6	2	2
Wetgeving				120	104	61	49
Openbare plaats					71	1588	151
Overheidsdienst							14
Andere	125	156	155	41	89	91	67

Op de vierde plaats volgde het domein 'privérelaties', waarvan het aantal meldingen meer dan verdubbelde, van 45 meldingen in 2019 naar 98 in 2020 (zie tabel 5). Het aantal meldingen steeg zo sterk, doordat het Instituut bevoegd werd voor gevallen van wraakporno. Dergelijke zaken werden geregistreerd in het domein 'privérelaties' wanneer de (ex-)partner de wraakporno verspreidde.

De ex-partner van mevrouw M. heeft een vrijpartij gefilmd en verspreidt het filmpje na de relatiebreuk via de accounts van mevrouw M. waar hij toegang toe had. Mevrouw M. dient daarop klacht in tegen haar ex-partner. Met de hulp van de politie verwijderd het Instituut de beelden van pornografische websites. Het Instituut volgt het strafonderzoek mee op.

Het domein 'cultuur en media' bekleedde in 2020 de vijfde plaats met 61 meldingen (6%). Het domein 'wetgeving' bleef afnemen ten opzichte van 2019, 2018 en 2017, en eindigde op de zesde plaats met 5%.

Terwijl het aantal meldingen inzake 'sociale zekerheid' licht daalde, stegen ze voor het domein 'gezondheidszorg' in vergelijking met 2019. Het aantal meldingen groeide immers van 20 in 2019 tot 28 meldingen in 2020. Dezelfde tegengestelde tendensen keerden terug in de domeinen 'arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding' en 'onderwijs'. Terwijl het eerste domein achteruitging, nam het aantal meldingen voor 'onderwijs' toe in vergelijking met 2019.

Het domein 'economische, sociale, culturele en politieke activiteiten' boekte daarentegen een forse daling, met een halvering van het aantal meldingen ten opzichte van 2019. Die daling was ongetwijfeld te wijten aan de lockdown, waardoor de bevolking veel minder kansen had om deel te nemen aan dit soort activiteiten.

Het aantal meldingen binnen het domein 'vermelding in officieel stuk/PV' steeg daarentegen. Hun aantal klom van 13 in 2019 tot 20 meldingen in 2020.

Verder werd in 2020 het domein 'overheidsdienst' toegevoegd. Het telde 14 meldingen, hoofdzakelijk over het thema 'transgender'.

Het Instituut ontvangt verschillende meldingen van vluchtelingen die transgender of interseks zijn. Twee personen melden dat ze hun correcte genderidentiteit en voorkeursnaam niet mochten registreren tijdens de asielprocedure. Een andere meldster vertelt dat ze geen toegang heeft tot een hormonenbehandeling in het kader van een transitie terwijl ze wacht op haar uitzetting. Het Instituut neemt contact op met de bevoegde diensten, en volgt de problemen structureel op.

 **Tabel | 6**
Verdeling van de meldingen volgens discriminatiedomein en -thema

	Geslacht	Zwangerschap en moederschap	Trans-gender	Andere
Werk	193	126	12	18
Goederen en diensten	83	2	14	9
Sociale zekerheid	9	5	17	2
Gezondheidszorg	12	1	12	0
Sociale steun	3	0	5	1
Privérelaties	65	0	9	13
Onderwijs	22	2	25	1
Arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding	3	0	3	0
Cultuur en media	60	0	0	2
Vermelding in officieel stuk/PV	8	0	8	0
Economische, sociale, culturele en politieke activiteiten	7	0	8	1
Ambtenaren	2	0	3	1
Belastingen en fiscale voordelen	2	0	2	0
Wetgeving	28	5	37	2
Openbare plaats	121	1	17	11
Overheidsdienst	2	0	12	0
Andere	4	2	57	4

Bij onderzoek van de domeinen per thema in tabel 6 blijkt dat de meeste meldingen voor het thema 'geslacht' vielen onder de domeinen 'werk' (31%), 'openbare plaats' (19%), 'goederen en diensten' (13%) en 'privérelaties' (10%). Onder het thema 'zwangerschap en moederschap' situeerden de meldingen zich hoofdzakelijk en bijna uitsluitend in het domein 'werk' (87%). De meldingen over het thema 'transgender' betroffen heel uiteenlopende domeinen, met evenwel een overwicht voor de domeinen 'andere' (24%), 'wetgeving' (15%), 'onderwijs' (10%), 'sociale zekerheid' (7%) en 'openbare plaats' (7%).

Werk

Ook in 2020 werden nog heel wat mensen op het werk of bij de toegang tot werk gediscrimineerd. Die categorie was in 2020 de grootste. 350 meldingen gingen geheel of gedeeltelijk over de werksituatie.

 **Tabel | 7**
Verdeling van de meldingen in het domein 'werk' in 2017, 2018, 2019 en 2020

	2017	2018	2019	2020
Toegang tot werk	42%	36%	29%	33%
Arbeidsvoorwaarden en verloning	35%	37%	33%	31%
Beëindigen van de arbeidsrelatie	21%	21%	23%	22%
Positieve actie	3%	4%	4%	2%
Beroepsvereiste	3%	0%	1%	0%
Zelfstandigen	2%	4%	3%	2%
Aanvullende regelingen van sociale zekerheid	1%	2%	1%	1%
Represailles getuigen	0%	0%	0%	1%
Andere	0%	3%	5%	3%

De meldingen in dit domein gingen hoofdzakelijk over de toegang tot werk (33%), de arbeidsvoorwaarden en verloning (31%) en de beëindiging van de arbeidsrelatie (22%). De categorie 'arbeidsvoorwaarden en verloning' omvatte eveneens alle meldingen over het welzijn op het werk.

De verdeling van de subdomeinen binnen het domein 'werk' was in 2020 vrijwel dezelfde als in de voorgaande jaren (zie tabel 7). Het aandeel van de meldingen in het domein 'toegang tot werk' groeide evenwel een beetje, terwijl dat de afgelopen jaren steeds was afgenomen. Anderzijds kromp het aandeel van de meldingen onder de categorie 'arbeidsvoorwaarden en verloning' verder, net als dat van de meldingen in de domeinen 'positieve actie' en 'zelfstandigen'.

De meldingen in de categorie 'toegang tot werk' hadden voornamelijk betrekking op de selectie (71%) en de advertentie of het aanbod van een vacature (33%).

Binnen 'arbeidsvoorwaarden en verloning' ging het in 94% van de meldingen over een situatie rond het thema 'welzijn op het werk'. 8 op de 10 meldingen in de categorie 'arbeidsvoorwaarden en verloning' ging specifiek over de omstandigheden op de werkvloer. Bijna een kwart van de meldingen over 'arbeidsvoorwaarden en verloning' betrof problemen rond het aanvragen en opnemen van verlofstelsels (moederschapsverlof, ouderschapsverlof, vaderschapsverlof). Andere vaak gemelde moeilijkheden hadden te maken met de wijziging van de functie of de arbeidsomstandigheden, dikwijls na een terugkeer uit zwangerschapsrust of ouderschapsverlof, en de verloning (14%).

Een werkneemster vraagt aan het Instituut of haar werkgever haar discrimineert door eenzijdig te besluiten om haar een ander bureau toe te wijzen wanneer ze uit moederschapsverlof terugkeert. Het Instituut antwoordt dat ze na afloop van haar moederschapsverlof het recht heeft om haar baan terug te krijgen of een gelijkwaardige baan onder voorwaarden die niet minder gunstig zijn, en om te profiteren van elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden waarop ze tijdens haar afwezigheid recht zou hebben gehad. Op voorwaarde dat de werkgever de meldster een werkplek aanbiedt met een gelijkwaardig niveau van comfort, uitrusting en ruimte, discrimineert hij haar dus niet. Tot op zekere hoogte heeft de werkgever het recht om de arbeidsomstandigheden van zijn personeel te wijzigen (*ius variandi*). Een andere plaats binnen hetzelfde gebouw kan daar deel van uitmaken. De situatie zou natuurlijk anders zijn als de werkneemster 'in een vergeethoek' zou worden gezet in een bureau dat niet overeenstemt met het bureau dat ze vroeger had.

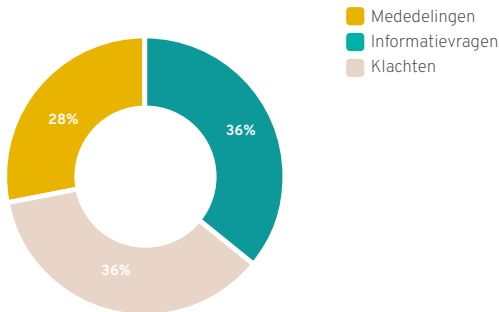
Een werknemster wordt minder goed betaald dan haar mannelijke collega, die net als zij op de personeelsdienst werkt en op hetzelfde ogenblik als zij is aangeworven. Het Instituut neemt contact op met de werkgever om zijn versie van de feiten te verkrijgen. De werkgever toont aan dat de mannelijke werknemer op het moment van aanwerving beter gekwalificeerd was, omdat hij een relevanter diploma had en meer nuttige ervaring had voor de functie. Het Instituut is daarom van mening dat er objectieve criteria zijn die het verschil in behandeling rechtvaardigen en sluit het dossier af.

In de rubriek 'beëindiging van de arbeidsrelatie' ging het bij 4 op de 5 meldingen over een ontslagbeslissing en in net geen vijfde van de meldingen (18%) over de niet-verlenging van een arbeidsovereenkomst.

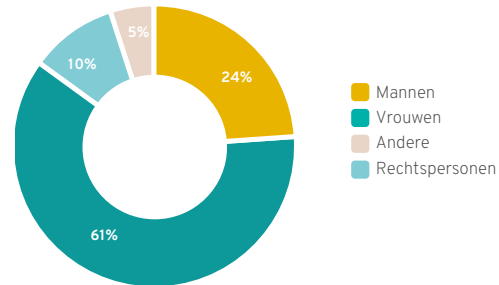
Ruim een derde (36%) van de meldingen die het Instituut ontving over arbeidsgerelateerde discriminaties waren juridische informatievragen (zie grafiek 12). De klachten waren eveneens goed voor meer dan een derde van de meldingen (36%). 28% van de meldingen betrof een mededeling.



Grafiek | 12
Verdeling van de meldingen in het domein 'werk' volgens type melding



Grafiek | 13
Verdeling van de meldingen in het domein 'werk' volgens genderidentiteit van de melders/-sters

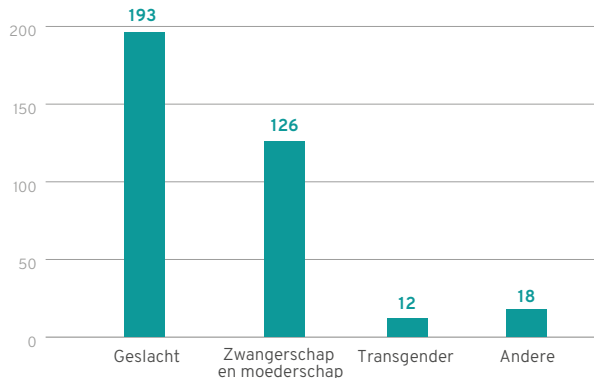


Meer dan de helft van de melders/-sters van arbeidsgerelateerde discriminaties waren vrouwen (61%) (zie grafiek 13). Aangezien 36% van de meldingen in het domein 'werk' over het thema 'zwangerschap en moederschap' ging, is dat niet verwonderlijk. Een kwart van de personen (24%) die het Instituut contacteerden in verband met het domein 'werk', had een mannelijke genderidentiteit. De meldingen van mannen gingen vooral over de toegang tot werk, terwijl de meldingen van vrouwen veeleer betrekking hadden op de arbeidsvoorwaarden en de beëindiging van de arbeidsrelatie. Ondanks die verschillen meldden nog altijd veel meer vrouwen dan mannen een probleem bij de toegang tot werk. Slechts 1 op de 20 meldingen in het domein 'werk' werd gedaan door personen met een onbekende of andere genderidentiteit. Een tiende was afkomstig van rechtspersonen.



Grafiek | 14

Verdeling van de meldingen in het domein 'werk' volgens discriminatiethema



Verder betrof 55% van de meldingen discriminatie op grond van geslacht en 36% discriminatie wegens zwangerschap en moederschap (zie grafiek 14). In vergelijking met 2019 kromp het aandeel van de meldingen over zwangerschap en moederschap, terwijl die met betrekking tot discriminatie op grond van geslacht toenamen. Toch blijven de gevallen van discriminatie en ongelijke behandeling wegens zwangerschap, moederschap of de wens om een kind te krijgen, een groot probleem in onze samenleving.

In een vonnis van 21 februari 2020 oordeelt het arbeidshof van Luik over de situatie van een vrouw die werd ontslagen kort nadat ze haar werkgever had meegedeeld dat ze wegens een miskraam afwezig zou zijn. Het arbeidshof oordeelt dat ontslag wegens het moederschap van een werknemster, haar kinderwens, haar zwangerschap, een miskraam of de arbeidsongeschiktheid die het gevolg is van die miskraam, een directe discriminatie op grond van geslacht is. Bijgevolg veroordeelt het arbeidshof de werkgever tot betaling van een vergoeding van zes maanden brutosalaris aan de eiseres en van een symbolische euro aan het Instituut.

In een vonnis van 26 maart 2020 veroordeelt de arbeidsrechtbank van Luik een werkgever omdat die een werknemster heeft ontslagen vanwege haar zwangerschap. Het slachtoffer had vóór haar ontslag haar leidinggevende verwittigd dat ze zwanger was. Bijgevolg was de ontslagbescherming omschreven in artikel 40 van de Arbeidswet van 16 maart 1971 van toepassing. Volgens die regel mag de werkgever de werknemster niet ontslaan gedurende de periode die begint op het tijdstip waarop de werkgever van de zwangerschap op de hoogte is gebracht en eindigt één maand na het einde van het moederschapsverlof, behalve om redenen die losstaan van de lichamelijke conditie als gevolg van de zwangerschap of de bevalling. In dit geval wijst de werkgever het ontslag aan een interne reorganisatie, maar dat argument kan de rechtbank niet overtuigen.

Maar een beperkt deel van de meldingen in het domein 'werk' betrof het thema 'transgender' (3%). De laatste twee jaar daalde het aantal meldingen door transgender personen aanzienlijk voor het domein 'werk'. In 2018 lag het aantal meldingen over transgender personen binnen dat domein immers op 37, terwijl dat in 2020 nog maar 12 was.

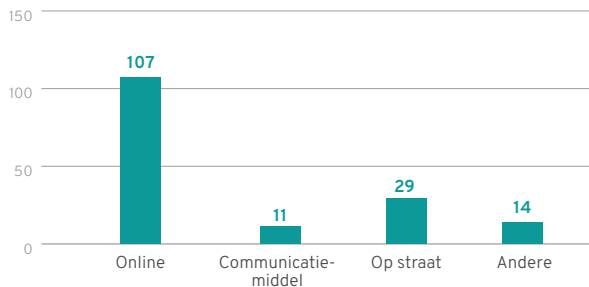
Openbare plaats

In 2020 was het domein ‘openbare plaats’ de tweede categorie met 15% van de meldingen. In 2019 had dit domein de eerste plaats bekleed door de meldingen over een seksistische lezing aan de UGent. Zonder die meldingen zou het domein ‘openbare plaats’ dat jaar de derde grootste categorie zijn met 99 meldingen. In 2020 betroffen 151 meldingen het domein ‘openbare plaats’. Die sterke stijging was mogelijk te wijten aan de goedkeuring van de wet van 4 mei 2020 ter bestrijding van de niet-consensuele verspreiding van seksueel getinte beelden en opnames, waarvoor het Instituut bevoegd werd (69 meldingen).



Grafiek | 15

Verdeling van de meldingen in het domein ‘openbare plaats’



71% van de meldingen betrof de categorie ‘online’. De tweede categorie was ‘op straat’ (19%). Die twee categorieën namen in 2020 sterk toe. De categorie ‘op straat’ ontving 14 meldingen in 2019 ten opzichte van 29 in 2020, terwijl de categorie ‘online’ 67 meldingen ontving in 2019 (waarvan 48 over Bicky Burger) ten opzichte van 107 in 2020.

De sterke toename van het aantal meldingen in het domein ‘online’ wordt verklaard door de nieuwe bevoegdheid van het Instituut op het gebied van wraakporno (zie ook

‘Gendergerelateerd grensoverschrijdend gedrag en geweld’), en is mogelijk ook te wijten aan de stijging van het aantal virtuele ontmoetingen tijdens de lockdown. De sterke stijging van het aantal meldingen in de categorie ‘op straat’ kan eveneens worden toegeschreven aan de lockdown, maar net zozeer aan het feit dat steeds meer mensen zich bewust zijn van de noodzaak om seksistische uitlatingen, beelden en handelingen in de openbare ruimte tegen te gaan. Het doet ook vermoeden dat het Instituut aan zichtbaarheid heeft gewonnen.

De meeste meldingen binnen het domein ‘op straat’ betroffen seksistische inbreuken en geven een beeld van het aantal meldingen over seksuele straatintimidatie die het Instituut bereikten. In 2020 gingen 10 meldingen in het domein ‘openbare plaats’ over seksuele intimidatie op straat. Uiteraard was dit aantal niet representatief voor de mate waarin burgers het slachtoffer werden van straatintimidatie. Slechts een zeer beperkt aantal slachtoffers nam immers contact op met het Instituut.



Tabel | 8

Verdeling van de meldingen in het domein ‘openbare plaats’ volgens type melding in 2018, 2019 en 2020

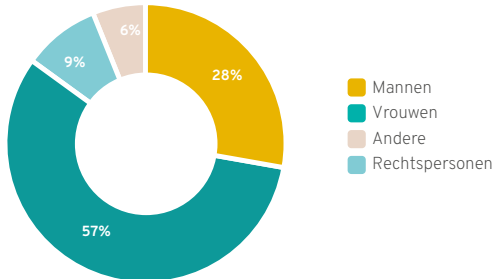
	2018	2019	2020
Informatievragen	7	12	27
Klachten	13	15	59
Mededelingen	51	1561	65

Het Instituut ontving in het domein ‘openbare plaats’ hoofdzakelijk mededelingen, namelijk 65 op een totaal van 151 meldingen (tabel 8). 59 meldingen waren klachten. Het aantal juridische informatievragen bedroeg 27.



Grafiek | 16

Verdeling van de meldingen in het domein 'openbare plaats' volgens genderidentiteit van de melders/-sters



De meeste meldingen in het domein 'openbare plaats' kwamen van vrouwen (57%). Mannen contacteerden het Instituut in 28% van de meldingen en 6% kwam van personen met een onbekende of andere genderidentiteit. Ongeveer een tiende kwam van rechtspersonen (zie grafiek 16).

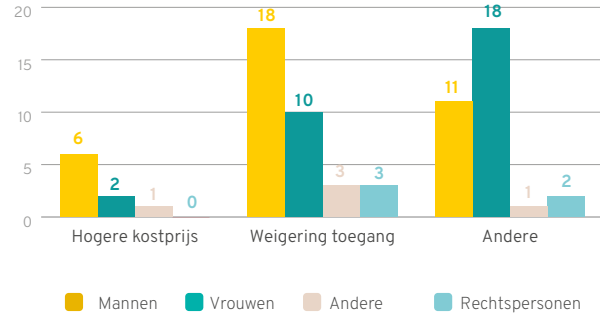
Goederen en diensten

Van de meldingen die het Instituut in 2020 kreeg, vormde 'goederen en diensten' de derde sterkst vertegenwoordigde categorie. 104 meldingen gingen geheel of gedeeltelijk over discriminaties op grond van gender bij de toegang tot of het aanbod van goederen en diensten.



Grafiek | 17

Verdeling van de meldingen in het domein 'goederen en diensten' volgens genderidentiteit van de melders/-sters voor de toegang tot goederen en diensten



Wat betreft de vormen van discriminatie waarvan de melders/-sters in het domein 'goederen en diensten' het slachtoffer waren, ging 12% van de meldingen over een hogere kostprijs, 45% over de weigering van toegang en 43% van de meldingen over een andere vorm van discriminatie (zie grafiek 17).

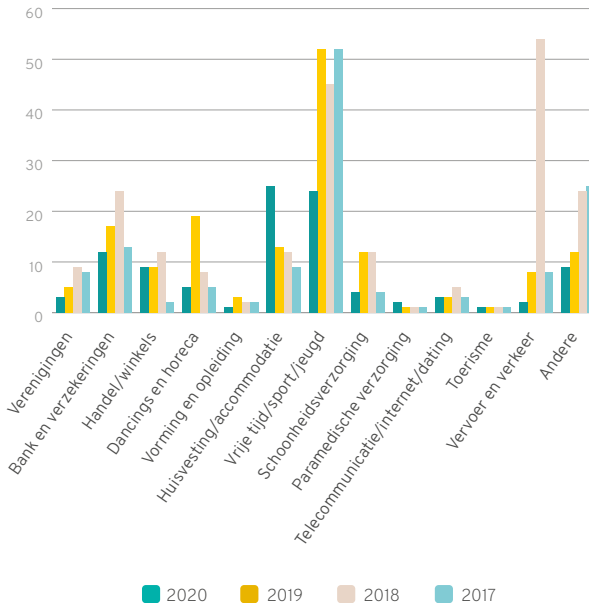
De categorie 'andere' werd in 2019 in het leven geroepen, want het Instituut had vastgesteld dat discriminaties wat betreft goederen en diensten niet beperkt bleven tot een hogere kostprijs of weigering van toegang, maar veel verschillende vormen konden aannemen. In deze categorie ging het hoofdzakelijk om personen die op grond van hun gender 'anders' werden behandeld in de relatie met een dienstverlener.

Wat de hogere kostprijs en de weigering van toegang tot een goed of dienst betreft, waren de melders meestal mannen (56%). Voor de categorie 'andere' waren de melders meestal vrouwen (56%).



Grafiek | 18

Verdeling van de meldingen in het domein 'goederen en diensten' volgens sector in 2017, 2018, 2019 en 2020



In 2019 was 27% van de meldingen in het domein 'goederen en diensten' een juridische informatievraag, 30% betrof een mededeling en 43% was een klacht. Het totale aantal meldingen in het domein 'goederen en diensten' daalde in 2020 met 31% ten opzichte van 2019. Die categorie vertegenwoordigde een bijzonder klein deel van de meldingen in vergelijking met de vorige jaren. De belangrijkste verklaring daarvoor is ongetwijfeld de lockdown die de Belgische overheid had opgelegd en die de toegang tot goederen en diensten in 2020 sterk beperkte.

Bovendien dook het aantal meldingen in de categorieën 'dancings en horeca', 'vrije tijd/sport/jeugd', 'schoonheidsverzorging' en 'vervoer en verkeer' steil naar beneden. Aan de

andere kant lag het aantal meldingen over discriminatie op het gebied van 'huisvesting/accommodatie' bijna dubbel zo hoog. De meldingen over 'banken en verzekeringen', 'handel en winkels' en 'telecommunicatie, internet en dating' bleven stabiel.

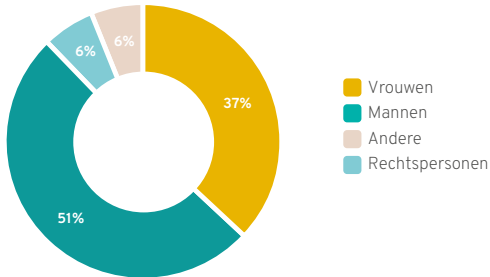
Het grootste aantal meldingen in 2020 betrof de categorie 'huisvesting/accommodatie', goed voor 24% van alle meldingen over 'goederen en diensten'. In 2019 en 2018 was dit nog de vierde categorie, en in 2017 de derde.

De tweede grootste categorie in 2020 was 'vrije tijd/sport/jeugd', met 23% van de meldingen over goederen of diensten (tegenover 34% in 2019). De derde categorie was 'banken en verzekeringen' met 11% van de meldingen.

Een transgender persoon meldt aan het Instituut een probleem met zijn hospitalisatieverzekering. De verzekeraar weigert om de kosten van ingrepen in het kader van een transitie terug te betalen. In zijn algemene voorwaarden sluit hij alle kosten gelinkt aan genderdysforie namelijk uit. Het Instituut neemt contact op met de verzekeraar en legt uit dat dit directe discriminatie op basis van genderidentiteit en zogenaamde geslachtsverandering is. De verzekeraar besluit daarop alle kosten toch te betalen, en de algemene voorwaarden voor alle huidige en toekomstige polissen te wijzigen.

Grafiek | 19

Verdeling van de meldingen in het domein 'goederen en diensten' volgens genderidentiteit van de melders/-sters



In 2018 meldden voor het eerst meer mannen dan vrouwen discriminaties in het domein 'goederen en diensten'. In 2019 was dat opnieuw het geval en in 2020 werd het verschil nog groter met 51% meldingen van mannen en 37% van vrouwen (ten opzichte van 44% meldingen van mannen en 33% van vrouwen in 2019).

6% van de meldingen kwam van rechtspersonen (zie grafiek 19). Ze stelden uitsluitend juridische informatievragen. Bij 6% van alle meldingen rond 'goederen en diensten' werd het Instituut gecontacteerd door personen met een onbekende of andere genderidentiteit. Het ging hoofdzakelijk om mededelingen waarvoor de melders/-sters soms anoniem wensten te blijven.

1.3. BELEIDSANALYSE EN -OPVOLGING

Transgenderwet

Op 19 juni 2019 verklaarde het Grondwettelijk Hof bepaalde delen van de Transgenderwet van 2017 ongrondwettelijk.⁹ Het Instituut vroeg daarom aan de *Equality Law Clinic* (ELC) van de *Université Libre de Bruxelles* (ULB) om het betrokken arrest nader te onderzoeken. De ELC beschikt namelijk over een grote deskundigheid op het gebied van de rechten van transgender en interseks personen.

Professor Emmanuelle Bribosia, professor Isabelle Rorive, Hania Ouhnai en enkele studenten van de ELC namen het arrest onder de loep, en analyseerden de mogelijke impact ervan in de Belgische rechtsorde. Ze voerden eveneens een rechtsvergelijkend onderzoek uit. Hun rapport van 62 pagina's verscheen in september 2020 op de websites van het Instituut en de ELC. Het Instituut zal het rapport gebruiken als basis voor de verdere werkzaamheden in het kader van het arrest.

1.4. INDIVIDUELE JURIDISCHE ONDERSTEUNING

Seksistische haatspraak

Hoewel het Instituut hierover minder meldingen ontving en het publiek zowel op nationaal als op internationaal niveau zich bewust werd van de schadelijke gevolgen ervan, bleven seksisme en seksistische haatspraak een groot maatschappelijk probleem. Het Instituut ontving meerdere meldingen over seksistische uitlatingen in televisieprogramma's of YouTube-filmpjes, maar ook over reclame die genderstereotypen bevestigde of zelfs aanmoedigde, of die vrouwelijk naakt gebruikte om de aandacht te trekken. Het Instituut kon in die dossiers meestal geen actie ondernemen. De wetten die seksisme en seksistische haatspraak bestraffen, vereisen immers dat de persoon die de uitlating deed ook daadwerkelijk de intentie had om de vrouw te kleineren, of om derden aan te zetten tot het haten of discrimineren van vrouwen. Onder het mom van humor, economische opzet of artistieke vrijheid worden veel schadelijke uitlatingen dan toch aanvaard in onze maatschappij.

In 2020 werden vrouwen die uitkwamen voor hun mening ook opvallend vaak het doelwit van seksistische aanvallen. Het ging bijvoorbeeld om een nationale politica, een lokale politica, een actrice, de vrouwen die zich burgerlijke partij hadden gesteld tegen televisiemaker Bart De Pauw ... De tegenstanders aarzelden daarbij niet om bedreigende en belagende technieken te gebruiken. Veel van hun opmerkingen waren wel strafbaar, maar werden de facto niet vervolgd.

⁹ Arrest 99/2019 van 19 juni 2019 van het Grondwettelijk Hof.

Geschreven opmerkingen moeten volgens artikel 150 van de Grondwet door het hof van assisen vervolgd worden, wat een duur en tijdrovend proces is en dus niet wordt toegepast. Het artikel maakt een uitzondering voor haatspraak ingegeven door racisme en xenofobie, waardoor die wel werd vervolgd. De nieuwe regering werkt naarstig aan een wijziging van artikel 150 van de Grondwet, zodat geschreven seksistische haatspraak wel vervolgd en dus bestraft kan worden. Het Instituut is nauw betrokken bij dat proces.

Tijdens de verkiezingen wordt een kandidate door een andere kandidaat uitgemaakt voor “partijhoer”. De kandidate en het Instituut leggen daarom een verklaring van benadeelde persoon neer. Het Openbaar Ministerie seponereert de zaak nadat het de beklaagde aan de wet heeft herinnerd.

Een journaliste deelt haar mening in het debat over de rellen in Blankenberge. Na haar uitspraken krijgt ze een privébericht via sociale media waarin een man wenst dat ze haar “afschieten samen met de bruin en zwarte vuiligheid”, om haar vervolgens “mottige vuil slet” te noemen.

Nadat bekend raakt dat het Instituut tussenkomt in het dossier van een bekende tv-maker, ontvangt het Instituut haatspraak, ofwel als instelling of via de eigen medewerkers. Het Instituut zou “kakelen” en “de samenleving meer verzieken dan het huidige coronavirus”. Een melder schrijft aan een medewerkster dat hij hoopt dat ze “erin stikt, stomme trut”.

In 2020 spraken rechters meerdere veroordelingen voor inbreuken op de Seksismewet uit. Opvallend is dat de slachtoffers veelal vrouwelijke politieambtenaren waren. Zij staan doorgaans sterker, omdat ze zelf de feiten kunnen vaststellen en hun verklaringen extra juridisch gewicht hebben. Vrouwelijke burgers ervaren ook seksisme, maar zij kunnen dat vaak niet bewijzen. Bovendien gaat seksisme gepleegd op vrouwelijke politieambtenaren vaak gepaard met andere strafbare feiten zoals weerspanningheid of bedreigingen, waardoor het Openbaar Ministerie minder snel geneigd is om te seponeren. Verder kan de stijging van het aantal veroordelingen wijzen op een inburgering van de Seksismewet, maar kan ze ook het gevolg zijn van de coronamaatregelen waardoor er op straat meer confrontaties waren tussen politie en burgers.

Het beleid moet blijven inzetten op de bestrafing van straatintimidatie, ook op niet-politieambtenaren. Tijdens de lockdown steeg het aantal meldingen van vrouwen die op straat waren lastiggevallen, achtervolgd, nagefloten, uitgescholden of zelfs ongewenst aangeraakt (zie ook “Genderdiscriminatie in cijfers”). Ook het aantal meldingen over partnergeweld ging omhoog. Het Instituut volgt daarom lokale initiatieven op die de aangifte van dergelijke gevallen vergemakkelijken, zoals het online melden, maar voert eveneens onderzoek naar de reactie van de politie-diensten op zo’n melding.

Tijdens een coronacontrole krijgen twee vrouwelijke politie-inspecteurs van enkele mannen te horen dat ze “schijt op een bord zijn” en dat de mannen “heel het dorp gaan neuken”. De politie-inspecteurs melden het incident aan het Instituut.

Een man is in overtreding met het reglement van een provinciaal domein. Wanneer een medewerkster van het domein hem daarop wijst, antwoordt de man dat je met vrouwen niet kan spreken en eist hij een mannelijke werknemer te spreken.

➤ Nieuwe criteria in de Genderwet

Op 9 maart 2020 trad een nieuwe wet¹⁰ in werking die een einde moest maken aan de discriminatie van vaders en meemoeders. De wet breidde de Genderwet uit met nieuwe beschermde criteria, zoals vaderschap, meemoederschap, borstvoeding, adoptie, medisch begeleide voortplanting en seksekenmerken.

Het Instituut ontving in 2020 in totaal 38 meldingen over de nieuwe criteria die uitsluitend de arbeidsbetrekkingen betroffen. Het Instituut vindt niet meteen een verklaring voor dat vrij beperkte aantal en wil voorlopig geen conclusies trekken. Mogelijk zijn de nieuwe criteria nog te weinig bekend. Mannen kunnen bijvoorbeeld wel degelijk gediscrimineerd worden vanwege hun vaderschap. 20 van de 38 meldingen betroffen het criterium vaderschap, maar geen enkele van die meldingen was een effectieve klacht. Wat borstvoeding betreft ontving het Instituut enkel infovragen. De melders/-sters informeerden naar hun rechten of die van anderen rond (betaald) borstvoedingsverlof en de regelgeving rond werkverwijdering. Ook bij de 6 meldingen over medisch begeleide voortplanting ging het meestal over infovragen.

Een man heeft een tijdelijke arbeidsovereenkomst tot eind 2020. Nadat hij bij zijn werkgever heeft aangegeven begin 2021 geboorteverlof te willen opnemen, wordt zijn contract niet verlengd. De man neemt contact op met het Instituut, maar besluit geen verdere stappen te zetten omdat hij geen bewijs voor de mogelijke discriminatie heeft.

1.5. ONDERZOEK, SENSIBILISERING EN VORMING

➤ Onderzoek naar seksisme

Seksisme en stereotypering vormen een belangrijke drempel voor meer gendergelijkheid in onze maatschappij. Het Instituut identificeerde de strijd tegen seksisme en stereotypering daarom als een essentieel onderdeel van zijn opdracht. Om het fenomeen

beter in kaart te brengen, organiseerde het Instituut in 2020 een groot onderzoek naar de ervaringen van de Belgen met seksisme in verschillende domeinen en naar hun mening erover. De enquête werd #YouToo? gedoopt, naar analogie met #MeToo. 4778 mensen beantwoordden de enquête minstens gedeeltelijk. 1329 van hen waren geselecteerd via een aselechte steekproef door het Rijksregister.

De dataverzameling en eerste analyses gebeurden door het studiebureau M.A.S., *Market Analysis & Synthesis*. Het leverde een uitgebreide dataset op met een schat aan informatie die in de loop van 2021 en 2022 in thematische rapporten gepubliceerd zal worden.

➤ Colloquium over de ervaringen van intersekse personen

Het Instituut ondersteunde het kabinet van de minister voor Gelijke Kansen bij de organisatie van een colloquium over de ervaringen van intersekse personen, dat op 21 februari 2020 in de Kamer van volksvertegenwoordigers plaatsvond. Via het colloquium wou de minister meer inzicht bieden in de behoeften en uitdagingen waarmee personen met een intersekse conditie en hun familie worden geconfronteerd. Het colloquium had als doel om taboes te doorbreken en het debat aan te wakkeren.

Na een toespraak van de minister kwamen drie ervaringsdeskundigen aan het woord. Emmanuelle Verhagen (Intersekse Vlaanderen), Thierry Bosman (*Intersex Belgium*) en Londé Ngosso (*Genres Pluriels*) getuigden over de ervaringen van intersekse personen. Daarna gaf dr. Pieter Cannoot een toelichting over zijn onderzoek 'Het recht op persoonlijke autonomie van intersekse personen in België'. Het colloquium werd afgesloten met een vragenronde aan de sprekers, gemodereerd door het Instituut.

¹⁰ De wet van 4 februari 2020 tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen wat het discriminatieverbod op vaderschap of meemoederschap betreft, BS, 9 maart 2020.

➤ Infobrochure voor ouders van kinderen met variaties in geslachtskenmerken

In 2020 publiceerde het Instituut een brochure voor ouders van kinderen met een interseks variatie. Ouders hadden namelijk aangegeven dat ze bij de geboorte van een kind met een dergelijke variatie, onvoldoende toegang hadden tot algemene informatie over de interseks conditie en de eventuele gevolgen daarvan voor hun kind. Dat leidde vaak tot onnodige medische ingrepen. De brochure trachtte een eerste reeks antwoorden te bieden om ouders op weg te zetten. Ze werd uitgewerkt door Nina Callens en Joz Motmans, onderzoekers aan de UGent, en voorgelegd aan ervaringsdeskundigen en middenveldorganisaties voor interseks personen.



➤ Tips voor de registratie van non-binaire personen

Naar aanleiding van het arrest van het Grondwettelijk Hof van 19 juni 2019 vroegen verschillende instellingen het Instituut om advies in het kader van de vernieuwing van hun IT-systeem. Ze zochten tips om non-binaire personen en/of personen die niet typisch vrouw of man zijn, zo gepast mogelijk in de genderaanmeldingen van hun systeem op te nemen. Het Grondwettelijk Hof had namelijk een lacune in de Belgische wet aan de kaak gesteld. De wet zegt niets over de burgerlijke staat van non-binaire personen, dat wil zeggen personen die zich noch met mannen, noch met vrouwen identificeren. Die personen kunnen zich momenteel alleen laten registreren onder 'M' of 'V', terwijl geen van die vermeldingen overeenstemt met hun genderidentiteit.

In afwachting van passende wetgeving moedigde het Instituut de instellingen aan om dezelfde filosofie te volgen als het Hof wanneer ze hun IT-systemen bijwerken. Om beter in te spelen

op de realiteit en de gevoeligheid van elke persoon, vroeg het Instituut hen om een systeem van genderaanmeldingen in te voeren dat de genderidentiteit en -expressie van de persoon weerspiegelt, zonder dat de betrokkene zich anders moet laten registreren bij de burgerlijke stand. Verder stelde het Instituut voor om extra categorieën naast die van 'mevrouw' of 'mijnheer' aan te bieden, of om de betrokkenen de mogelijkheid te geven om zelf hun eigen genderaanmelding in te vullen door daarvoor een vrije ruimte te laten.

Het Instituut ontving in 2020 opvallend veel vragen van bedrijven en organisaties die hun communicatie genderinclusief wilden maken. De vragen gingen onder meer over de communicatie met klanten, vacatures, functieomschrijvingen en e-mailhandtekeningen. Het Instituut adviseerde door middel van richtlijnen en goede praktijken.

1.6. GEMEENSCHAP ROND GENDERGELIJKHEID

➤ Het Instituut en de deelstaten

Het Instituut is een onafhankelijke federale publieke instelling die discriminatieklachten over 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, werkt het Instituut nauw samen met de gemeenschappen en gewesten.

Het Instituut heeft die samenwerking met verschillende deelstaten geformaliseerd aan de hand van protocollen. Via deze protocollen wordt het Instituut als onafhankelijke gelijkheidsbevorderende instantie van de deelstaten aangeduid – in de zin van de Europese richtlijnen. Het Instituut kan daardoor in alle onafhankelijkheid ook meldingen over genderdiscriminatie binnen bevoegdheden van de betrokken deelstaten behandelen, en adviezen en aanbevelingen over gendergelijkheid

tot de betrokken deelstaten richten. Het Instituut sloot aldus samenwerkingsprotocollen af met de Federatie Wallonië-Brussel, Wallonië, de Franse Gemeenschapscommissie (hierna COCOF), het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap. Vlaanderen wees de opdrachten rond genderdiscriminatie binnen de Vlaamse bevoegdheden in 2015 toe aan een ombudsvrouw Gender binnen de Vlaamse Ombudsdienst.

Bij de registratie krijgt elke melding een bevoegdheidsniveau toegewezen. Dat stelt het Instituut in staat om in kaart te brengen binnen wiens bevoegdheidsniveau de meldingen precies vallen. In 2020 ontving het Instituut 136 meldingen die tot de bevoegdheid van de Federatie Wallonië-Brussel behoorden (11%) en 13 meldingen over materies van het Waalse Gewest (1,1%). Hoewel het Instituut niet bevoegd is voor de aangelegenheden die tot de bevoegdheid van Vlaanderen behoren, ging 3% van alle meldingen die het Instituut ontving over Vlaamse bevoegdheden. In dergelijke gevallen verwijst het Instituut de melders/-sters door naar de Vlaamse Ombudsdienst. Sinds juli 2015 heeft de Vlaamse Ombudsdienst de expliciete opdracht om de klachten over genderdiscriminatie binnen de Vlaamse bevoegdheden te behandelen. In 2020 verwees het Instituut 25 meldingen door naar de Vlaamse Ombudsdienst.

Franse Gemeenschapscommissie

Op 11 juli 2013 sloten de COCOF en het Instituut een samenwerkingsprotocol. Ze voerden daarmee het decreet uit van de COCOF van 9 juli 2010 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling. Dat decreet voorzag in het aanduiden van een orgaan ter bevordering van gelijke behandeling. Op 1 januari 2018 werd een tweede samenwerkingsprotocol van kracht met als doelstelling de uitvoering van het decreet van 22 maart 2007 betreffende de gelijkheid van behandeling van personen in een beroepsopleiding.

Het Instituut werd op 17 juni 2020 uitgenodigd door de adviescommissie voor gelijke kansen voor mannen en vrouwen van de COCOF voor hoorzittingen over het thema *'Le cyberharcèlement*

aux prismes du genre' (Cyberpesten door een genderbril). Het Instituut legde onder meer uit over welke juridische middelen het beschikt om slachtoffers juridisch te ondersteunen.

In het verlengde van zijn werk rond de toegankelijkheid van sportactiviteiten voor vrouwen zetelde het Instituut eveneens als jurylid voor de projectoproep *'Sport au féminin'*.

Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en het Instituut sloten een samenwerkingsprotocol af in 2016, dat ze in 2020 heronderhandelden (zie 'Gender mainstreaming'). Daarnaast sloten het Instituut en de gewestelijke werkgelegenheidsinspectie (Brussel Economie en Werkgelegenheid) in 2018 een specifiek samenwerkingsprotocol af om discriminatie tegen te gaan bij de toegang tot de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Dat protocol volgde op de inwerkingtreding van de ordonnantie van 16 november 2017 die discriminatietesten toestaat.

In 2020 formuleerde het Instituut twee nieuwe aanbevelingen binnen de bevoegdheden van het Brusselse Gewest. De eerste betrof de beschikbaarheid van een borstvoedingsruimte, het recht op borstvoedingspauzes en de bescherming van werknemers die borstvoeding geven tegen discriminatie. Ze had als doel om de situatie te verbeteren voor werknemers die borstvoeding geven en voor de Brusselse gewestelijke en lokale openbare diensten werken. In een nota aan alle gemeenten vroeg Brussel Plaatselijke Besturen vervolgens om de wetgeving en de aanbevelingen van het Instituut toe te passen. De tweede aanbeveling ging over niet-seksistische communicatie en volgde op een klacht tegen een Brusselse openbare instelling.

Ten slotte gaf het Instituut aan de ambtenaren van de diensten van de regering van het Brusselse Gewest en van de instellingen die daarvan afhankelijk zijn, opleidingen over verschillende onderwerpen: genderinclusieve vacatures, seksisme en seksuele intimidatie op het werk, de integratie van transgender personen op het werk, de integratie van de genderdimensie in overheidsopdrachten en de genderdimensie in welzijn op het werk.

Wallonië

Het Waalse Gewest en het Instituut sloten in 2009 een samenwerkingsprotocol af, waarin de bevordering van gelijkheid in gewestelijke aangelegenheden werd toevertrouwd aan het Instituut. Onder het protocol verleent het Instituut niet alleen onafhankelijke bijstand aan slachtoffers van discriminatie op grond van gender, maar formuleert het ook aanbevelingen aan de overheid om het wettelijke kader aangaande gelijkheid te verbeteren.

Het Waalse agentschap AViQ deed in 2020 een beroep op de expertise van het Instituut en Unia in het kader van een project rond seksistisch en seksueel geweld in beschutte werkplaatsen. Dat project wou goede praktijken belichten en verspreiden over alle beschutte werkplaatsen die door AViQ worden erkend en gesubsidieerd. De partners streefden er in de eerste plaats naar om:

- acties te bedenken om de werkneemsters en werknemers te informeren;
- kansen op het gebied van preventie te bepalen;
- die acties concreet gestalte te geven via informatiesessies, enz.

Het Instituut droeg ook actief bij aan de werkgroep 'Huisvesting'. Die werkgroep hield zich vooral bezig met de opleidingen die de groep samen met het BIV en Unia aan vastgoedmakelaars geeft. Het is de bedoeling dat dergelijke opleidingen een integraal onderdeel worden van het curriculum voor vastgoedmakelaars in spe. De groep wil er eveneens voor zorgen dat de opleidingen aan de Waalse huisvestingsmaatschappijen worden verstrekt. Een ander project van de werkgroep is een informatiebrochure.

Federatie Wallonië-Brussel

Het protocol met de Federatie Wallonië-Brussel werd in december 2008 opgesteld. Het moest het gelijkheidsbeleid van beide partijen versterken en discriminatie op grond van gender binnen de gemeenschapsbevoegdheden tegengaan.

In 2020 deden veel actoren een beroep op het Instituut in het kader van het plan '*Droits des Femmes*' van minister Linard. Het Instituut verleende daarbij niet alleen advies in de raadplegingsfase, maar ondersteunde ook andere bevroegde actoren, zoals de Hoge Raad voor de Audiovisuele Sector (HRA) met betrekking tot de maatregelen die binnen de mediasector worden genomen.

Binnen het overlegplatform tussen de Federatie Wallonië-Brussel, Unia en het Instituut vestigde het Instituut de aandacht van de partners op het belang van samenhang tussen de antidiscriminatielenormen. Zowel het Waalse als het federale niveau breidde namelijk de bescherming tegen discriminatie op grond van gender uit met nieuwe criteria. Het Instituut achtte het wenselijk om op alle overheidsniveaus de hoogste mate van bescherming te bereiken.

In het kader van het samenwerkingsprotocol met de HRA droeg het Instituut bij aan een onderzoek naar de gendergelijkheid in de audiovisuele sector en het personeelbestand van uitgevers van audiovisuele mediadiensten.

Duitstalige Gemeenschap

Sinds 1 augustus 2016 is er een samenwerkingsprotocol tussen het Instituut en de Duitstalige Gemeenschap. Daardoor kan het Instituut adviezen en aanbevelingen richten aan de overheid van de Duitstalige Gemeenschap om de gendergelijkheidswetgeving te verbeteren. Die juridische missie komt aan bod in artikel 2 van het samenwerkingsprotocol.

In 2020 maakte het Instituut kennis met een nieuwe contactpersoon die binnen de Duitstalige overheid verantwoordelijk was voor kwesties rond gelijkheid en niet-discriminatie.

Verder consolideerde het Instituut de samenwerking met de vzw Prisma, die verantwoordelijk is voor het eerstelijnscontact in de Duitstalige Gemeenschap.

2 | GENDERGERELATEERD GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG OF GEWELD

FEBRUARI



Op 6 februari, de Internationale dag van nultolerantie tegen **vrouwelijke genitale verminking**, maakte het Instituut Belgische zorginstellingen bewust van de problematiek.

MEI



Op 29 mei verwees het parket televisiemaker Bart De Pauw door naar de correctionele rechter voor **belaging en elektronische overlast**.

JULI



Op 1 juli trad de wet van 4 mei 2020 ter bestrijding van de **niet-consensuele verspreiding van seksueel getinte beelden en opnames** in werking. Dankzij die wet werd het Instituut expliciet wettelijk bevoegd om slachtoffers van zogenaamde wraakporno en voyeurisme op elke mogelijke manier bij te staan.

SEPTEMBER



In september raakte de zaak 'Eveline' bekend, het dossier waarbij **intieme beelden van bekende Vlamingen werden verspreid** zonder hun toestemming. Het Instituut stelde zich later burgerlijke partij in naam van de niet-bekende slachtoffers.

Op 21 september publiceerde de GREVIO zijn verslag en de slotopmerkingen van de Belgische overheid.

OKTOBER



Het OPZC Rekem kreeg op 5 oktober de opdracht om een nieuw advies uit te werken over de **risicotaxatie van seksuele delinquenten**.

Op 8 oktober organiseerde het Instituut het eerste van een reeks overlegmomenten met private en publieke actoren over de bestrijding van de **niet-consensuele verspreiding van beelden**.

Het seminarie 'De voorstelling van het Belgische model van **Zorgcentra na Seksueel Geweld**' vond plaats op 23 oktober.

Op 29 oktober organiseerde het Instituut samen met het Openbaar Ministerie een videoconferentie over de **risico-evaluatie van partnergeweld** door de politiediensten en de parketten.

NOVEMBER



Een externe jury selecteerde op 5 november zeven ziekenhuizen die de nieuwe Zorgcentra na Seksueel Geweld zullen huisvesten.

Vanaf 19 november ondersteunde de Orde der artsen de [handleidingen bij de meldcodes](#) seksueel geweld, partnergeweld en vrouwelijke genitale verminkingen.

DECEMBER

Op 7 december legde het Instituut [klacht neer tegen Twitter](#) omdat het platform had geweigerd om naaktbeelden te verwijderen op vraag van de afgebeelde persoon. Tegelijk diende het Instituut klacht in tegen een account dat, ondanks herhaaldelijke aanmaningen, dezelfde beelden bleef tonen.

649

zorginstellingen ontvingen de meldcode voor vrouwelijke genitale verminking (VGV) en een poster met de belangrijkste resultaten van de prevalentiestudie van VGV in België.

De eerste stappen werden gezet om de **3** bestaande Zorgcentra na Seksueel Geweld aan te vullen met **7** nieuwe Zorgcentra.

> 800

organisaties werden bereikt in het kader van het ACCESS-project.

> 800

professionals maakten kennis met het Belgische model van de Zorgcentra na Seksueel Geweld.

581

gemeenten ontvingen de meldcode voor gedwongen huwelijken, met de ambtenaren van de burgerlijke stand als doelgroep.

> 160

mensen namen deel aan de videoconferentie over de risico-evaluatie van partnergeweld door de politiediensten en de parketten.

SAMENVATTING VAN HET HOOFDSTUK

In 2020 ondersteunde het Instituut de Belgische beleidsmakers door een nieuw Nationaal Actieplan tegen gendergerelateerd geweld uit te werken, de uitbouw van het Belgische model van de Zorgcentra na Seksueel Geweld te coördineren, het rapport van de GREVIO op te volgen en de maatregelen tegen gendergerelateerd geweld tijdens de coronacrisis te inventariseren. Daarnaast kreeg het Instituut er een bevoegdheid bij, namelijk de juridische ondersteuning van slachtoffers van wraakporno of de niet-consensuele verspreiding van naaktbeelden, een onderwerp dat meteen actueel werd door de zaak 'Eveline'. Verder liet het Instituut de risicotaxatie-instrumenten voor daders van seksueel geweld in kaart brengen, bereidde het een nationaal onderzoek naar gendergerelateerd geweld voor en testte het een mobiel stalkingalarm. Het maakte ook (potentiële) slachtoffers en professionals bewust van de diverse vormen van gendergerelateerd geweld. Ten slotte deelde het Instituut zijn expertise met de werkgroepen van de interministeriële conferentie voor vrouwenrechten die gendergerelateerd geweld trachtten tegen te gaan tijdens de coronacrisis.

2.1. BELEIDSANALYSE EN -OPVOLGING

➤ Nationaal Actieplan ter bestrijding van gendergerelateerd geweld

Het Instituut speelt een centrale rol in de bestrijding van gendergerelateerd geweld en coördineert al jaren het Nationaal Actieplan ter bestrijding van alle vormen van gendergerelateerd geweld (NAP). Daarom stelde het Instituut in 2020 de lijnen op van een nieuw NAP dat volledig aansluit bij het Verdrag van Istanbul en dat verdrag verder uitvoert in België.

Het Instituut centraliseerde de tekortkomingen, aanbevelingen en mogelijke maatregelen om het beleid ter bestrijding van gendergerelateerd geweld te verbeteren. Het baseerde zich daarbij onder meer op de bevindingen van het middenveld. Het Instituut deelde die gegevens met alle federale, communautaire en regionale overheidsdiensten die bij de bestrijding van gendergerelateerd geweld betrokken zijn. Vervolgens werkte het de inventaris bij ter voorbereiding van het nieuwe NAP. Het Instituut bundelde ook de belangrijkste verwezenlijkingen van het NAP voor 2015-2019. Op die manier kon het de globale balans van dat plan opmaken en die in het volgende NAP opnemen.

➤ Opmaking van het Verdrag van Istanbul

Als nationaal coördinatieorgaan voor de opvolging van het verdrag van de Raad van Europa inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld (het Verdrag van Istanbul) ontving het Instituut in maart het ontwerpverslag van de expertengroep inzake het bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld (GREVIO) over de uitvoering van het Verdrag van Istanbul in België. Nadat ze in mei enkele eerste opmerkingen had ingediend, kreeg de Belgische overheid in september de gelegenheid om haar slotopmerkingen bij dat verslag over te maken. Het Instituut coördineerde de hele procedure samen met de federale, communautaire en regionale overheden.

Op 21 september publiceerde de GREVIO zijn eindverslag, dat vergezeld ging van 43 aanbevelingen ter verbetering van het

Belgische beleid ter bestrijding van gendergerelateerd geweld. Het Instituut moedigde de diverse overheden aan om het verslag te gebruiken wanneer ze nieuwe projecten lanceren en de volgende instrumenten ter bestrijding van gendergerelateerd geweld in België ontwikkelen, zoals het volgende NAP.

Zorgcentra na Seksueel Geweld

Een belangrijk werkpunt uit het Verdrag van Istanbul is de uitbouw van referentiecentra seksueel geweld waar slachtoffers zowel medische, psychologische als politionele bijstand krijgen. Eind 2017 opende de toenmalige staatssecretaris voor Gelijke Kansen drie Zorgcentra na Seksueel Geweld (ZSG) in Brussel, Gent en Luik om een Belgisch model voor dergelijke referentiecentra testen. Het proefproject werd in 2019 wetenschappelijk geëvalueerd door UGent – *International Centre for Reproductive Health* (UGent-ICRH). Uit die evaluatie bleek dat de Zorgcentra een grote vooruitgang betekenden voor de zorg aan slachtoffers van seksueel geweld.

Opstart van nieuwe Zorgcentra

Naar aanleiding van de positieve resultaten besloot de ministerraad om zeven nieuwe Zorgcentra, één per gerechtelijk arrondissement¹¹, te openen en om de bestaande Zorgcentra uit te breiden.¹² Op die manier kon het project over het hele land worden uitgerold. Het project wordt sindsdien in fasen uitgerold, zodat alle partners en het Instituut de nieuwe Zorgcentra geleidelijk en correct kunnen opzetten.

Het Instituut startte in juni met een selectieprocedure om te bepalen welke ziekenhuizen het meest geschikt waren om een Zorgcentrum te huisvesten. Op 5 november 2020 ging een externe jury, bestaande uit deskundigen in domeinen zoals gezondheidszorg, ziekenhuizen of financiering over tot de gunning van de opdracht. Ze selecteerde de volgende ziekenhuizen: UZ Antwerpen, UZ Leuven, CHU Charleroi, AZ Delta Roeselare, CHR Namur, Ziekenhuis Oost-Limburg (ZOL) en Vivalia.

Daarna begon het Instituut de onderhandelingen met twee essentiële partners (ziekenhuis en politie) van de drie Zorgcentra die

in 2021 zouden worden geopend. Eind 2020 sloot het Instituut overeenkomsten met het UZ Leuven en de betrokken politiezones van het gerechtelijk arrondissement Leuven, het UZ Antwerpen en de politiezone HEKLA voor het gerechtelijk arrondissement Antwerpen, en het CHU Charleroi voor het gerechtelijk arrondissement Henegouwen. Bovendien sloot het Instituut overeenkomsten met de politiescholen in de betrokken gerechtelijke arrondissementen om een gelijke opleiding voor toekomstige zedeninspecteurs te creëren.

Uitbouw van de bestaande Zorgcentra

Wat de bestaande Zorgcentra betreft waren de activiteiten tijdens het proefproject beperkt tot één politiezone. Voor het Zorgcentrum Gent werd het werkingsgebied in 2020 uitgebreid tot het hele gerechtelijke arrondissement Oost-Vlaanderen. Om die uitbreiding mogelijk te maken, werd een geheel nieuw netwerk opgezet, met inbegrip van de federale politie, en werden overeenkomsten gesloten. Voor Brussel en Luik werd een dergelijke uitbreiding in 2021 gepland.

Ten slotte werd het ZSG-team van het Instituut in 2020 aangevuld met een boekhouder.

¹¹ De gerechtelijke arrondissementen Antwerpen, Limburg, Leuven, West-Vlaanderen, Henegouwen, Namen en Luxemburg.

¹² Beslissingen van de ministerraad van 15.05.2020 en 13.06.2020.

De zorgcentra in cijfers

De drie belangrijkste partners van de Zorgcentra (ziekenhuizen, politie en Openbaar Ministerie) registreren hun activiteiten om verdere analyses mogelijk te maken. Deze gegevens bevestigen de positieve resultaten van het ZSG-project.

Ten eerste hebben de 3 Zorgcentra al meer dan 3000 slachtoffers van seksueel geweld verzorgd. Sinds de start van het project stijgt hun aantal constant. Opmerkelijk is dat 6 op de 10 slachtoffers een klacht neerlegt, terwijl dat ongeveer 1 op de 10 was vóór de opening van de Zorgcentra. Het cijfer wijst erop dat het *dark number*, dat over het algemeen zeer hoog wordt geschat voor seksueel geweld, afneemt.

Verder zijn de Zorgcentra vooral bedoeld om slachtoffers van seksueel geweld tijdens de acute fase te helpen. Die acute fase wordt gedefinieerd als (pogingen tot) verkrachting en aanrandingen van de eerbaarheid waarbij eventuele sporen kunnen worden gevonden en die zich de afgelopen 7 dagen hebben voorgedaan. 64% van de slachtoffers werd binnen 72 uur na de feiten door de Zorgcentra opgevangen, waardoor de kans om sporen te vinden tijdens het forensisch onderzoek groter was. 66% van de verzorgde slachtoffers was het slachtoffer geworden van verkrachting, wat overeenkomt met de doelgroep van de Zorgcentra.

Een ander opmerkelijk cijfer is het percentage mannelijke slachtoffers dat de Zorgcentra heeft bezocht, namelijk 9%. Dat cijfer lijkt misschien laag, maar behoort eigenlijk tot de hoogste percentages in vergelijkbare projecten over de hele wereld.

Voorstelling van het Belgische model van Zorgcentra na Seksueel Geweld

Op 23 oktober 2020 organiseerde het Instituut het seminarie 'De voorstelling van het Belgische model van Zorgcentra na Seksueel Geweld'. Wegens de coronapandemie werd het seminarie online gehouden. De deelnemers/deelnemers konden zich vooraf inschrijven voor één van de drie aangeboden workshops, met name de eerste zorgen, het psychosociale aspect en het aspect politie-justitie. Het evenement was een groot succes, met meer dan 800 deelnemers/deelnemers.

Het volledige seminarie is nog te bekijken via de volgende link: <https://igvm-iefh-conference.be/NL/home/>

De definitieve versie van het ZSG-model, waarin alle documenten zijn opgenomen die de verzorging van slachtoffers van seksueel geweld in de centra toelichten, werd in mei 2020 trouwens bekrachtigd door de nationale stuurgroep voor de Zorgcentra. In juni 2020 werd die versie ook goedgekeurd door de Vaste Commissie van de Lokale Politie (VCLP) en het Coördinatiecomité van de Geïntegreerde Politie (CCGPI). Ze werd vervolgens aan alle betrokken partners bezorgd.

Opleiding van nieuwe zedeninspecteurs

Gezien de geplande uitbreiding van de bestaande Zorgcentra tot het hele gerechtelijke arrondissement leidden de politiezones in 2020 nieuwe zedeninspecteurs op. De opleiding werd daarbij enigszins gewijzigd. Ten eerste onderhandelde het Instituut met de Nationale Politieacademie (ANPA) om de opleiding te standaardiseren en voldoende praktisch te maken. Ten tweede werd een screeningsysteem ontwikkeld om de politiebeambten die in aanmerking komen voor de opleiding, vooraf te selecteren. De screening omvat een aantal vragenlijsten en een gesprek, en maakt het mogelijk om de houding van de kandidaten te beoordelen ten opzichte van de verschillende mythes rond seksueel geweld.

Permanente vorming: forensisch onderzoek van minderjarige slachtoffers

De ZSG-medewerkers/-sters kunnen elk jaar permanente vormingen volgen, afhankelijk van hun behoeften. In 2020 hadden de forensisch verpleegkundigen de mogelijkheid om zich bij te scholen in het forensische onderzoek van minderjarige slachtoffers. De vorming werd gegeven door dokter Wouter Karst, die zich als forensisch geneesheer in Nederland gespecialiseerd heeft in dit soort onderzoeken. Hij lichtte nieuwe technieken en kennis op dat gebied toe.

Flotte verwijzing naar de justitiehuisen

Na onderhandelingen met de betrokken kabinetten en overheidsdiensten is de dienst Slachtofferonthaal van de justitiehuisen een belangrijke nieuwe partner van de Zorgcentra geworden. Slachtoffers die naar een Zorgcentrum komen en klacht willen neerleggen, hebben nu de mogelijkheid om hun eventuele juridische vragen aan een contactpersoon van Slachtofferonthaal te stellen. Het is daarom de bedoeling dat de justitiehuisen in de toekomstige samenwerkingsovereenkomsten van de Zorgcentra worden opgenomen. Bovendien onderhandelde het Instituut met de centrale administraties van de justitiehuisen en het parket-generaal over een nieuwe verwijzingsprocedure voor deze dienst.

Registratie van seksueel geweld

Overeenkomstig het Verdrag van Istanbul moeten de drie belangrijkste partners van de Zorgcentra (ziekenhuis, politie en Openbaar Ministerie) hun activiteiten in het kader van dit project registreren. Ze moeten bijvoorbeeld gegevens registreren over het seksueel geweld (datum, type, contacten, enz.), over de behandeling van het slachtoffer en over de vraag of het slachtoffer heeft besloten om een klacht in te dienen.

De voornaamste doelstelling van die registratie is om slachtoffers van seksueel geweld de meest gepaste zorg te verlenen. Daarnaast maakt registratie een politieke opvolging van het project mogelijk. De verzamelde gegevens rechtvaardigen de noodzaak van aanzienlijke financiële steun voor de Zorgcentra.

Wat de technische aspecten van de registratie betreft, werkt het Instituut samen met UGent-ICRH. Uit de wetenschappelijke evaluatie van UGent-ICRH en de partners, met name de ziekenhuizen, blijkt echter dat de registratie vereenvoudigd moet worden. Om die reden werken het Instituut en UGent-ICRH samen met Sciensano om de registratie van de Zorgcentra op te nemen in HealthData, een systeem dat al door de ziekenhuizen wordt gebruikt. Dankzij het nieuwe registratiesysteem kunnen het Instituut en UGent-ICRH beter bepalen welke gegevens nodig zijn, rekening houdend met de specifieke ethische aspecten en de doelstelling van politieke opvolging.

In 2020 onderhandelden het Instituut en UGent-ICRH daarover met Sciensano. Sciensano voerde daarop een eerste analyse uit, bevestigde dat het de Zorgcentra in zijn systeem kon opnemen, en stelde een eerste raming op van de begroting en van de benodigde tijd. Het nieuwe instrument zou eind 2021 gebruiksklaar moeten zijn.

☒ Strijd tegen gendergerelateerd geweld tijdens de coronacrisis

Tijdens de coronacrisis trachtten een aantal landen om de gevolgen van de crisis voor de vrouwenrechten te verzachten. De Raad van Europa wou de specifieke maatregelen en praktijken die zijn lidstaten hadden ingevoerd, in kaart brengen. Het Instituut centraliseerde daarop alle acties die de Belgische overheden tijdens de crisis hadden ondernomen. Later zette het Instituut die samenwerking en informatie-uitwisselingen met zijn federale, communautaire en regionale partners voort opdat ze elkaar zouden inspireren bij de aanpak van de crisis en de gevolgen ervan voor slachtoffers van gendergerelateerd geweld. Zo werkte het Instituut de inventaris van de maatregelen die in ons land werden genomen regelmatig bij.

2.2. INDIVIDUELE JURIDISCHE ONDERSTEUNING

➤ Niet-consensuele verspreiding van intieme beelden

Op 1 juli 2020 kreeg het Instituut er een belangrijke bevoegdheid bij, namelijk het ondersteunen van slachtoffers van de niet-consensuele verspreiding van intieme beelden.¹³ Sinds de inwerkingtreding van de wet ter bestrijding van de niet-consensuele verspreiding van seksueel getinte beelden en opnames is het strafbaar om naaktbeelden of beelden waarop een persoon een expliciete seksuele daad stelt, te tonen, te verspreiden of toegankelijk te maken zonder toestemming van de afgebeelde persoon. Dergelijke feiten leiden tot een gevangenisstraf van 6 maanden tot 5 jaar, of tot 10 jaar als de afgebeelde persoon ouder is dan 16 maar jonger dan 18, of tot 15 jaar als de afgebeelde persoon jonger is dan 16 jaar. Als de dader met kwaadwillige of economische redenen handelde, kan de rechter een bijkomende boete tot 80 000 euro opleggen.

Het Instituut verwelkomde die nieuwe opdracht, aangezien niet-consensuele verspreiding een gevaar vormt voor de gendergelijkheid. 80-90% van de slachtoffers is namelijk een vrouw. Ze ervaren schaamte, angstaanvallen, vertrouwensproblemen en vaak ook suïcidale gedachten. Veel slachtoffers worden online of in de echte wereld lastiggevallen, verliezen hun job of stoppen met hun opleiding. Sommige slachtoffers veranderen zelfs van naam. Veel vrouwen passen ook hun online-gedrag aan of trekken zich terug uit de virtuele wereld.

Dat niet-consensuele verspreiding een ernstig maatschappelijk probleem is, blijkt uit het feit dat het Instituut op zeven maanden tijd 69 dossiers over het onderwerp heeft ontvangen. Zoals steeds zal het Instituut in eerste instantie de dossiers buitengerechtelijk oplossen. Eerst en vooral informeert het Instituut de melder over het wettelijk kader. Daarnaast helpt het Instituut het slachtoffer de beelden te verwijderen. Het heeft bijvoorbeeld een handleiding opgesteld waarin het stap voor stap uitlegt hoe het slachtoffer de beelden aan elk platform kan rapporteren

om ze te laten verwijderen. Indien nodig laat het Instituut zelf de beelden verwijderen. Zo liet het Instituut in 2020 ongeveer 150 afbeeldingen en video's van seksuele aard verwijderen. Het zorgde er ook voor dat Google zo'n 60 combinaties van de naam van het slachtoffer en het woord 'porno' voortaan vergeet. Verder begeleidt het Instituut het slachtoffer naar de politie en doorheen het strafrechtelijk onderzoek.

In sommige gevallen blijken gerechtelijke stappen nodig te zijn. Het Instituut stelde zich intussen burgerlijke partij in verschillende onderzoeken die reeds liepen, maar diende ook zelf al klacht in. In december 2020 bijvoorbeeld diende het Instituut klacht in tegen Twitter, omdat het platform het voor slachtoffers structureel moeilijk maakte om de verwijdering aan te vragen of die aanvraag weigerde. Ook legde het Instituut klacht neer tegen een account dat weigerde om beelden offline te halen. Het Instituut verdedigde eveneens de niet-bekende slachtoffers van 'Eveline', de dader die naaktbeelden van bekende Vlamingen bemachtigde.

Naast de individuele ondersteuning stimuleert het Instituut ook op structurele wijze verbeteringen door onder meer met de politie en de parketten, maar ook met socialemediaplatformen samen te werken. Vaak moeten zij nog bewust gemaakt worden van de noodzaak van een correcte omgang met het slachtoffer, van een correcte bewijsvoering en van een proactieve aanpak om schade te voorkomen. Dat is des te belangrijker omdat in de meeste dossiers ook andere strafbare feiten werden gepleegd: verkrachting, voyeurisme, *catfishing*, *sextorsion* ... Het Instituut heeft echter bijkomende middelen nodig om dergelijke dossiers correct te behandelen en alle nodige acties te ondernemen.

¹³ Wet van 4 mei 2020 ter bestrijding van de niet-consensuele verspreiding van seksueel getinte beelden en opnames, BS, 18 mei 2020.

Mevrouw V. wordt verkracht door haar ex-partner, die de feiten filmt. Enige tijd later verschijnt een beeldfragment op alle mogelijke digitale kanalen. Na een tussenkomst van het Instituut wordt het strafonderzoek nieuw leven ingeblazen. Uit het strafonderzoek blijkt evenwel dat het waarschijnlijk niet de dader is die het filmpje op het internet heeft geplaatst. Het Openbaar Ministerie meent bijgevolg dat de dader niet vervolgd kan worden voor niet-consensuele verspreiding, ook al kan in principe enkel hij het filmpje initieel aan een derde hebben gegeven die het vervolgens verder zou hebben verspreid. De man wordt wel nog vervolgd voor verkrachting.

G.R. gebruikt al jaren valse profielen om intieme beelden van anderen te bekomen. Die beelden gebruikt hij op zijn beurt weer om nieuwe valse profielen te maken en nog meer slachtoffers in de val te lokken. Op een bepaald moment gebruikt G.R. de foto en naam van een vrouw om naaktbeelden van bekende Vlamingen te ontfutselen. De beelden raken verspreid in heel Vlaanderen. Het Instituut is burgerlijke partij in het dossier van de niet-bekende Vlamingen die het slachtoffer werden van G.R.

Het Instituut ontvangt een melding dat een vrouw op sociale media afbeeldingen verspreidt van mannen die ze op datingwebsites vindt. Op verschillende van die afbeeldingen zijn geslachtsdelen (gedeeltelijk) zichtbaar. Het Instituut contacteert de accounthoudster en wijst haar op haar strafrechtelijke verantwoordelijkheid. De betrokkene verwijderd daarop de accounts.

2.3. ONDERZOEK, SENSIBILISERING EN VORMING

➤ Advies risicotaxatie seksuele delinquenten

In 2016 gaf toenmalig staatssecretaris voor Gelijke Kansen de dienst Gedragswetenschappen van de federale politie de opdracht om een onderzoek te voeren naar een risicotaxatie bij seksuele delinquenten. In 2020 gaf het Instituut aan het OPZC Rekem de opdracht om een nieuw advies uit te werken met een update van de aanbevelingen uit het onderzoek van 2016.

In zijn advies verzamelde het OPZC Rekem de bestaande risicotaxatie-instrumenten voor daders van seksueel geweld die in België gebruikt werden (of moesten worden) en voor welke dadergroep. Het overliep welke instrumenten beschikbaar waren in het Nederlands en/of Frans en welke instrumenten nog vertaald moesten worden. Daarnaast haalde het OPZC Rekem de beperkingen van een risicotaxatie aan en formuleerde het aanbevelingen om die beperkingen weg te werken. Op basis van dit advies zal het Instituut een nieuw beleidsadvies uitwerken voor de betrokken ministers.

➤ Nationaal onderzoek naar gendergerelateerd geweld

Een prevalentieonderzoek levert essentiële informatie op voor de bestrijding van gendergerelateerd geweld. Het verschaft namelijk een beter inzicht in de ervaringen van slachtoffers met geweld, de redenen waarom ze geen klacht indienen, de tevredenheid over de verkregen opvang en verzorging, de meningen en het gedrag van slachtoffers, daders en getuigen met betrekking tot het geweld.

Het Instituut is zich bewust van de noodzaak van actuele gegevens op nationaal niveau. In 2020 onderzocht het daarom, samen met vertegenwoordigers van Statbel en van de regionale overheidsinstellingen voor statistiek (IWEPS, VSA en IBSA) binnen het Interfederaal Instituut voor de Statistiek, of een dergelijk onderzoek haalbaar is in 2021-2022. Die

werkzaamheden leidden in juni tot de ondertekening van een financieringsmemorandum tussen de federale staat en de deelstaten. Ze werden in de loop van het jaar verdergezet om begin 2021 met dit onderzoek te beginnen.

Pilootproject rond het mobiel stalkingalarm

In 2020 coördineerde het Instituut het pilootproject rond de ontwikkeling van een mobiel stalkingalarm voor slachtoffers van levensbedreigende stalking door een ex-partner. Met dat stalkingalarm kunnen slachtoffers van extreme stalking razendsnel de politie alarmeren, waar ze zich ook bevinden. Bovendien wordt het alarm gekoppeld aan een multidisciplinair overleg om het stalken te stoppen, om de veiligheid van het slachtoffer te garanderen en om zowel slachtoffers, daders als eventuele kinderen te begeleiden.

Vanaf juni 2020 testten tien slachtoffers het stalkingalarm, een hoog aantal gezien de strikte voorwaarde van 'levensbedreigend' die aan de toekenning van het mobiel stalkingalarm gekoppeld werd. Alle testpersonen ervaarden een groot gevoel van veiligheid dankzij het alarm. De tests toonden ook hoezeer het mobiel stalkingalarm en de snelle mogelijke interventie van de politie nodig was.

Verder werd het multidisciplinair overleg rond het mobiel stalkingalarm getest, op basis van een door het parket Oost-Vlaanderen opgesteld protocol. Dat protocol schetst het wettelijk kader waarin het multidisciplinair overleg plaatsvindt. Ter aanvulling van het protocol werd in 2020 een huishoudelijk reglement opgesteld. Dat huishoudelijk reglement was een verfijning en praktische doorvertaling van de ministeriële omzendbrief en het protocol met betrekking tot het stalkingalarm en verduidelijkte de werking van het multidisciplinair overleg.

Uit de ervaringen en kennis die in het kader van het pilootproject werden opgedaan, bleek dat het mobiel stalkingalarm technisch werkt. De werking van het multidisciplinair overleg

rond het mobiel stalkingalarm in Gent werd samen met alle lokale partners geëvalueerd. Op basis van die evaluatie omschreef het Instituut onderbouwde voorstellen voor modellen om de werking van het stalkingalarm op nationaal niveau uit te rollen en in te bedden. In 2021 toetst het Instituut die modellen af met onder meer de lokale stakeholders en de betrokken nationale partners. Vervolgens maakt het een beleidsadvies over aan zijn voogdijkabinet. In het kader van dat advies kan het Instituut samen met de federale staatssecretaris voor Gendergelijkheid en de federale ministers van Justitie en van Binnenlandse Zaken nagaan of het pilootproject ook in de rest van het land kan worden uitgerold.

Meertalige bewustmakingstool voor slachtoffers van partnergeweld met een migratieachtergrond

Het Instituut sloeg de handen ineen met de Federatie van Marokkaanse en Mondiale Democratische Organisaties (FMDO) vzw om hun bewustmakingstool ter bestrijding van partnergeweld beter bekend te maken en te verspreiden. De tool is bedoeld voor personen met een migratieachtergrond die het slachtoffer zijn van partnergeweld. Met de meertalige tool worden potentiële slachtoffers geïnformeerd en gesensibiliseerd over hun rechten en op een heel laagdrempelige manier aangespoord om met iemand te praten.

Door outreachend te werken, brachten het Instituut en FMDO vzw de tool in 2020 onder de aandacht van professionals en organisaties die mogelijk met de doelgroep in aanraking komen. Ze contacteerden sociale diensten van ziekenhuizen, toeleiders integratie, leerkrachten van integratiecursussen, organisaties die rond gezinnen en/of opvoeding werken en verenigingen die bij FMDO vzw zijn aangesloten, om ze via een online informatiesessie op de hoogte te brengen van het bestaan van de tool. Een belangrijk deel van de bewustmakingstool was de omvangrijke lijst van 42 telefonische contactpersonen. Die personen kwamen uit de verschillende taalgemeenschappen, hadden zelf vaak een migratieachtergrond en spraken minstens één nationale taal en één vreemde taal. Ze waren

de eerste contactpersonen voor slachtoffers die met iemand wilden spreken en boden potentiële slachtoffers telefonisch een luisterend oor. Indien nodig, verwezen ze hen door naar verdere hulpverlening. Die aanpak moest de drempel om hulp te vragen, verlagen. De telefonische contactpersonen werden ook als ambassadeurs ingeschakeld om de tool beter bekend te maken in hun gemeenschappen.

Tijdens de lockdown stelden verschillende hulplijnen en hulpchats een sterke toename van intrafamiliaal geweld vast. De bekendmakingscampagne rond deze tool kon dus niet op een beter moment komen.

Bewustmaking van migranten die met gendergerelateerd geweld worden geconfronteerd

Samen met GAMS België (Groep voor de afschaffing van vrouwelijke genitale verminking) verspreidde het Instituut eind juni 2020 bewustmakingsmateriaal om vrouwelijke migranten die met allerlei vormen van gendergerelateerd geweld worden geconfronteerd, beter te wapenen, beschermen en ondersteunen. Het materiaal werd samen met een bewustmakings- en informatiebrief verspreid in het kader van het ACCESS-project. Het materiaal en de brief bereikten meer dan 800 organisaties in Brussel, Wallonië en Vlaanderen die betrokken zijn bij de opvang, de verzorging of de begeleiding van het doelpubliek, zoals Fedasil-centra, gemeenschapsverenigingen, opvangdiensten, integratiecentra, enz.

Handleidingen bij de meldcodes partnergeweld, seksueel geweld en vrouwelijke genitale verminkingen

In 2020 schreef het Instituut, in samenwerking met professor Tom Goffin (UGent), drie handleidingen bij de meldcodes partnergeweld, seksueel geweld en vrouwelijke genitale verminkingen. Die handleidingen vormen een begeleidend instrument bij de meldcodes. Ze zijn praktijkgericht en bieden een ruimer kader aan artsen en zorgverleners. De handleidingen ondersteunen de artsen in hun handelen wanneer

ze geconfronteerd worden met vermoedens van partnergeweld, seksueel geweld of vrouwelijke genitale verminkingen bij hun patiënt. Bovendien bevatten ze tips over hoe artsen en zorgverleners met hun patiënt een gesprek kunnen aangaan over het geweld, hoe ze het best bewijs kunnen verzamelen, wie ze kunnen contacteren en hoe ze met hun beroepsgeheim moeten omgaan. De handleidingen worden ondersteund door de Orde der artsen.

Na de vertaling zal het Instituut de handleidingen publiceren en verspreiden onder de Belgische artsen, ziekenhuizen en een bredere groep zorgverleners. Daarnaast streeft het Instituut ernaar om ze in de betrokken opleidingen te laten opnemen. De publicatie en verspreiding van de handleidingen vloeien voort uit het Federaal actieplan ter bestrijding van gendergerelateerd en intrafamiliaal geweld dat in november 2020 werd gelanceerd door de staatssecretaris voor Gelijke Kansen, Gendergelijkheid en Diversiteit naar aanleiding van de tweede golf van COVID-19 in België.

Bewustmaking van zorgverleners over vrouwelijke genitale verminking

Ter gelegenheid van de Internationale dag van nultolerantie tegen vrouwelijke genitale verminking (VGV) op 6 februari maakte het Instituut meer dan 600 Belgische zorginstellingen attent op het bestaan van een meldcode voor VGV en van een prevalentiestudie van VGV in België. De meldcode VGV is goedgekeurd door de Belgische Orde der artsen en kan zorgverleners helpen als ze met een dergelijke situatie worden geconfronteerd. Het Instituut spoorde de zorgverleners dan ook aan om de meldcode indien nodig te gebruiken.

➤ **Bewustmaking van het bedrijfsleven rond de bestrijding van partnergeweld op de werkplek**

Het Instituut verleende financiële steun aan de denktank *Pour la Solidarité* (PLS) en werkte ermee samen om een brochure over de gevolgen van partnergeweld op de werkplek op te stellen en uit te geven. De brochure, die voor Belgische ondernemingen bestemd is, onthult niet alleen de mechanismen van geweld en

de weerslag ervan op het werk, maar toont ook verschillende manieren om werknemers/werknemers die ermee te maken hebben, zo goed mogelijk te begeleiden. Het Instituut en PLS stelden de brochure op naar aanleiding van Verdrag 190 van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende de uitbanning van geweld en intimidatie in de wereld van het werk. Ze is beschikbaar in 5000 exemplaren in het Nederlands en het Frans, en zal in 2021 gericht worden verspreid onder de sociale partners en bedrijven.



➤ **Bewustmaking rond de risico-evaluatie van partnergeweld door de politie en de parketten**

In juni 2020 publiceerde het College van procureurs-generaal een omzendbrief over de risico-evaluatie van partnergeweld door de politiediensten en de parketten¹⁴, die op 1 januari 2021 in werking zou treden. Om de betrokken diensten voor te bereiden, organiseerde het Instituut, samen met het expertisenetwerk rond criminaliteit tegen personen van het

Openbaar Ministerie, een algemene vergadering van referentiemagistraten inzake partnergeweld om die tool voor de risico-evaluatie te presenteren, de werking ervan toe te lichten en uitwisselingen met de deelnemers/deelnemers te bevorderen. Gezien de pandemie vond de algemene vergadering op 29 oktober plaats in de vorm van een videoconferentie. Bovendien werd de vergadering uitgebreid tot alle magistraten en politiefunctionarissen die meer wilden weten over de omzendbrief. Op die manier woonden meer dan 160 deelnemers/deelnemers het evenement bij.

Na de videoconferentie en opnieuw in samenwerking met het Openbaar Ministerie maakte het Instituut eind 2020 een informatieve film over de risico-evaluatietool. De film licht gedurende een uur de achtergrond en de richtsnoeren van de omzendbrief over de risico-evaluatie toe, maar illustreert ook de praktische toepassing ervan in concrete situaties.

2.4. GEMEENSCHAP ROND GENDERGELIJKHEID

➤ **Interministeriële conferentie over vrouwenrechten**

Door de coronapandemie en de daaropvolgende lockdowns steeg het aantal gevallen van gendergerelateerd geweld. Om snel en concreet een oplossing te bieden aan vrouwen die het slachtoffer waren van dit geweld, richtten de ministeriële kabinetten die deel uitmaken van de interministeriële conferentie over vrouwenrechten vier werkgroepen op rond de volgende thema's: geïntegreerd beleid en onderzoek, preventie en bewustmaking, bescherming en ondersteuning, en vervolging. Het Instituut droeg actief bij aan de vier werkgroepen door zijn expertise en kennis te delen. Bovendien ondersteunde het Instituut de staatssecretaris voor Gendergelijkheid, die aan het hoofd van de werkgroep 'Geïntegreerd beleid en onderzoek' stond.

¹⁴ COL. 15/2020, Tool voor de risico-evaluatie - Omzendbrief van het College van procureurs-generaal betreffende de veralgemening van het gebruik door de politiediensten en de parketten van een tool voor de eerstelijnsrisico-evaluatie inzake partnergeweld, 26 juni 2020.

3 | GENDERGELIJKHEID EN WERK

JANUARI



Twee nieuwe publicaties over een **discriminatievrije toegang tot werk** verschenen op 17 januari. Ze geven sollicitanten en werkgevers meer informatie en tips.

MAART



Op 9 maart werd de Genderwet uitgebreid met **nieuwe beschermde criteria**, zoals vaderschap, meemoederschap, borstvoeding, adoptie, medisch begeleide voortplanting en seksekenmerken.

Op 13 maart bevestigde het Gentse arbeidshof in een arrest grotendeels een eerder vonnis van de arbeidsrechtbank en veroordeelde het een sportwinkel wegens **discriminatie op grond van geslacht**. Een werkneemster was ontslagen om een evenwichtige verdeling tussen dames en heren in de winkel te bekomen.

MEI



Met het koninklijk besluit nr. 23 van 13 mei maakte de federale overheid een nieuwe vorm van ouderschapsverlof mogelijk, zodat ouders de opvang van hun kinderen met hun werk zouden kunnen combineren tijdens de coronacrisis. Ouders met een kind jonger dan 12 jaar, of jonger dan 21 jaar als het kind een handicap heeft, hadden daardoor de mogelijkheid om hun prestaties te verminderen tussen 1 mei en 30 september 2020. Het nieuwe **corona-ouderschapsverlof** was extra ouderschapsverlof en werd dus niet verrekend met het gewone ouderschapsverlof.

JUNI



In een arrest van 22 juni vernietigde het Hof van Cassatie een vonnis van het arbeidshof van Bergen in een zaak over **tijdskrediet**, die mede door het Instituut was ingeleid. Het arbeidshof had geoordeeld dat het slachtoffer ontslagen was omdat ze tijdskrediet had genomen om voor haar kind van minder dan acht jaar te zorgen. Het slachtoffer had bijgevolg recht op een forfaitaire vergoeding van zes maanden brutoloon. Het Hof van Cassatie sprak zich uit over de berekeningswijze van die vergoeding. Ze moest worden berekend op basis van het voltijdse salaris voordat het slachtoffer het tijdskrediet had opgenomen.

SEPTEMBER



De Antwerpse arbeidsrechtbank veroordeelde op 29 september een bedrijf wegens **discriminatie op grond van geslacht** en op **grond van handicap**. Een zwangere vrouw met een auditieve beperking had gesolliciteerd voor een functie binnen het bedrijf, maar dat weigerde haar kandidatuur. Het bedrijf heeft hoger beroep aangetekend en midden 2021 wordt een uitspraak verwacht.

OKTOBER

Het netwerk 'Gendervriendelijk ondernemen' kwam op 8 oktober virtueel bijeen om de impact van COVID-19 op de gendergelijkheid te bespreken.

Op 29 oktober verscheen de factsheet 'Arbeid en gezin combineren'.

DECEMBER

Op 4 december organiseerde het Instituut de **internationale webinar** 'Tackling pregnancy and parenthood related discrimination in the labour market' voor Europese *equality bodies* en arbeidsinspectiediensten.

36 personen meldden mogelijke discriminatie in vacatures of advertenties, **78** personen meldden discriminatie tijdens de selectie.

98 meldingen gingen over welzijn op het werk, en dat ondanks het verplichte telewerk.

15 729 vrouwen en **6549** mannen maakten gebruik van het corona-ouderschapsverlof.

72 bedrijven/personen namen deel aan de webinar van het netwerk 'Gendervriendelijk ondernemen'.

Vrouwen verdienen per jaar **23,7%** minder dan mannen, na correctie voor de arbeidsduur is dat

9,6%.

SAMENVATTING VAN HET HOOFDSTUK

Het Instituut stelde het afgelopen jaar adviezen op over de omzetting van de *Work-life balance*-richtlijn en over de aanpassing van de Loonkloofwet. Aangezien bijna vier op de tien meldingen met het werk te maken hadden, begeleidde het Instituut ook veel slachtoffers van discriminatie op de werkvloer. Opvallend was dat het aantal meldingen van grensoverschrijdend gedrag op het werk steeg, ondanks het opgelegde telewerk. Verder leidde het Instituut in het kader van het project '*Parents@Work*' arbeidsinspecteurs op en sensibiliseerde het werkgevers over een goed evenwicht tussen werk en privéleven. Om zowel sollicitanten als werkgevers een houvast te bieden, publiceerde het Instituut ook twee brochures over een discriminatievrije toegang tot werk. Ten slotte onderzocht het Instituut de gevolgen van de coronacrisis voor de gendergelijkheid op het werk. Het werd meteen ook het onderwerp van een webinar van het netwerk 'Gendervriendelijk ondernemen'.

3.1. BELEIDSANALYSE EN -OPVOLGING

De Work-life balance-richtlijn

In 2019 stemde het Europees Parlement een nieuwe richtlijn¹⁵ die het voor ouders en mantelzorgers makkelijker moet maken om werk te combineren met hun privéleven. België streeft ernaar om die richtlijn tegen midden 2022 in nationale wetgeving om te zetten. In het kader van die omzetting gaf het Instituut in 2020 aan de sociale partners eerst advies over het vaderschapsverlof of geboorteverlof. Daarna schetste het welke gevolgen de invoering van het vaderschap als nieuw discriminatiecriterium in de Genderwet had voor de relatie tussen werknemer en werkgever, alsook welke mogelijke gevolgen de invoering had voor de daadwerkelijke opname van het geboorteverlof. De vergaderingen worden in 2021 voortgezet, aangezien de omzetting tegen de zomer van 2022 rond zou moeten zijn.

Advies over een eventuele wijziging van de Loonkloofwet

In januari bracht het Instituut een advies uit op vraag van het Parlement over drie wetsvoorstellen tot wijziging van de Loonkloofwet.¹⁶ Dat advies werd op voorhand grondig doorgesproken met de partners van de Nationale Arbeidsraad en de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

3.2. INDIVIDUELE JURIDISCHE ONDERSTEUNING

Impact van stereotypen bij sollicitaties

Het sollicitatieproces omvat verschillende stappen, van de vacature tot de eventuele aanwerving van een kandidaat. In iedere fase kan zich een discriminatie voordoen. Het Instituut ontvangt dan ook jaarlijks meldingen over zowel de vacature, de sollicitatieprocedure als de niet-aanwerving. Die meldingen situeren zich in alle sectoren, zelfs in de sociale sector. Wat de vacatures betreft, is het wel duidelijk dat de meldingen voortkomen uit sectoren waar werknemers/werknemers contact hebben met het publiek (winkels, slagerijen, bakkerijen) of waar ze fysiek contact hebben met de klanten (schoonheidssalons, afslankcentra).

In 2020 ontving het Instituut 36 meldingen over vacatures of advertenties, en 78 meldingen over de selectie. Wat de vacatures betreft, deden mannen vaker een melding (17 mannen t.o.v. 8 vrouwen). In deze fase van de sollicitatieprocedure gaat het dan ook meestal om discriminatie op grond van gender.

Een onderneming die in de kledinghandel actief is, publiceert een vacature voor de functie 'voorbereider van bestellingen in de logistiek'. De vacature vermeldt dat de betrokken werkplek alleen voor vrouwen bestemd is. Een mannelijke kandidaat beslist toch om te solliciteren, omdat hij over alle vaardigheden beschikt die nodig zijn om de functie uit te oefenen. De onderneming antwoordt dat ze alleen vrouwen in dienst neemt voor die functie. Het Instituut spreekt de onderneming aan en legt uit dat ze bij de aanwerving van personeel discrimineert op grond van gender. De betrokken partijen komen tot een minnelijke schikking en de eiser krijgt een schadevergoeding van drie maanden brutosalaris.

Een man informeert bij een instituut dat tanden bleekt naar een vacature. Het bedrijf meldt hem dat het enkel vrouwen in dienst neemt, omdat veel klanten niet door mannen behandeld willen worden.

¹⁵ Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad, OJ L 188, 12.7.2019, p. 79-93.

¹⁶ De wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen vrouwen en mannen, BS, 28 augustus 2012.

Bij de meldingen over de selectie waren de vrouwelijke melders licht in de meerderheid (36 vrouwen t.o.v. 31 mannen). In die fase wordt meestal duidelijk dat de sollicitante zwanger is en komt discriminatie op grond van zwangerschap en/of moederschap vaker voor. Sommige werkgevers zien de zwangerschap als een probleem en nemen de kandidatuur dan niet langer in overweging. Af en toe geven werkgevers aan dat dit te maken heeft met de aankomende afwezigheid, waarmee ze de moederschapsrust bedoelen. Hun weigering is daardoor onlosmakelijk verbonden met een door de Genderwet beschermd criterium. De aangehaalde reden is dus niet zo aanvaardbaar als men zou denken.

De meldingen over het sollicitatieproces tonen aan dat werkgevers zich bij kandidaturen en aanwervingen nog te vaak laten leiden door stereotiepe veronderstellingen over het verschil tussen vrouwen en mannen.

Een vrouw solliciteert voor een nieuwe job. Wanneer ze per e-mail uitgenodigd wordt voor een gesprek, reageert ze daar positief op. Tegelijk laat ze weten 6,5 maanden zwanger te zijn. Enkele dagen later meldt het bedrijf dat het de functie dringend wil invullen en dus niet op haar kan wachten.

In een interview met de krant Het Laatste Nieuws verklaart een bekende advocaat niet langer vrouwen aan te werven als gevolg van een negatieve ervaring met een vrouwelijke stagiaire. Als reactie op het bewuste artikel melden 15 personen de uitlatingen bij het Instituut.

Eerste uitspraak in een zaak van meervoudige discriminatie

Eind november 2018 werd het Instituut gecontacteerd door Unia, omdat een vrouw had gemeld dat ze niet was aangenomen wegens haar doofheid en zwangerschap. De vrouw had

gesolliciteerd bij een bedrijf en meegedeeld dat ze een auditieve beperking had. Ze werd uitgenodigd voor een gesprek waarbij snel duidelijk werd dat ze hoogzwanger was. Na maanden van onzekerheid besloot het bedrijf om haar niet in dienst te nemen.

In een e-mail wees het bedrijf op het probleem van de handicap en vroeg het aan de candidate om een tijdelijke opdracht uit te voeren om zich extra te bewijzen. In de briefwisseling met de advocaat van het bedrijf werd haar afwezigheid (wegens moederschapsrust) als reden voor de niet-aanwerving aangegeven. De candidate stapte daarom in oktober 2019 samen met Unia en het Instituut naar de arbeidsrechtbank.

In september 2020 volgde het vonnis van de arbeidsrechtbank. De rechter veroordeelde het bedrijf wegens discriminatie op grond van geslacht. Het bedrijf had namelijk uitdrukkelijk verklaard dat het de sollicitante niet wou aanwerven, omdat ze niet onmiddellijk de openstaande vacature zou kunnen invullen door de spoedige geboorte van haar kind. Daarnaast erkende de rechter een discriminatie op grond van handicap en dat op twee verschillende momenten in het aanwervingsproces, met name de sollicitatieprocedure en de uiteindelijke beslissing om de candidate niet aan te werven.

Het was de eerste maal dat een Belgische rechtbank een bedrijf tot gecumuleerde schadevergoedingen veroordeelde naar aanleiding van een opeenstapeling van discriminaties ten aanzien van eenzelfde persoon binnen dezelfde sollicitatieprocedure.

Het bedrijf besloot in hoger beroep te gaan. De uitspraak van het arbeidshof volgt midden 2021.

Evenwichtige verdeling tussen vrouwen en mannen op de werkvloer

De voorbije jaren begeleidde het Instituut een aantal slachtoffers die ontslagen waren of niet in dienst waren genomen omwille van een evenwichtige verdeling van vrouwen en mannen op de werkvloer. Ondanks het aangehaalde doel ging het wel degelijk om discriminatie op grond van geslacht. Enkel wanneer

het geslacht een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste is, kan een werkgever systematisch mannelijke of vrouwelijke kandidaten zoeken voor een bepaalde job. De lijst van beroepen waarvoor een bedrijf specifiek vrouwen of mannen mag aanwerven, is wettelijk vastgesteld.¹⁷

Een vakbond neemt in april 2016 contact op met het Instituut. Een lid van de vakbond is ontslagen omdat haar werkgever een evenwichtige verdeling tussen vrouwen en mannen in zijn winkel wilde bereiken. Omdat de werkneemster en de werkgever niet onderling tot een oplossing kunnen komen, trekt de werkneemster samen met de vakbond naar de arbeidsrechtbank. Het Instituut komt vrijwillig tussen.

In een vonnis van 11 oktober 2018 oordeelt de rechter dat er wel degelijk sprake is van een directe discriminatie op grond van geslacht. De werkgever gaat in beroep. Op 13 maart 2020 volgt de uitspraak waarbij het vonnis van de eerste rechter grotendeels bevestigd wordt. De werkgever maakt zich inderdaad schuldig aan een discriminatie op grond van geslacht. Het arbeidshof bevestigt dat het geslacht geen essentiële en welbepaalde beroepsvereiste is voor de functie van verkoopmedewerker in een winkel. Het hof stelt verder dat het streven naar een evenwichtige verdeling tussen vrouwelijke en mannelijke verkopers het ontslag van een vrouwelijke verkoper niet kan rechtvaardigen.

Een vrouw vervangt in een onderwijsinstelling aanvankelijk een werkneemster die moederschapsverlof heeft. Wanneer haar vervangopdracht ten einde komt, solliciteert ze voor een baan als vormingsmedewerkster. De directrice van de onderwijsinstelling schrijft haar: "Ik heb besloten een mannelijke collega in dienst te nemen om meer evenwicht te brengen in het team van vormingsmedewerkers, dat vooral uit vrouwen bestaat (...)".

De vakbond van de eiseres spreekt de directie van de instelling aan en vraagt het Instituut om advies over de geldigheid van een dergelijk argument onder de heersende wetgeving. In haar antwoord aan de vakbond beweert de directie niet te discrimineren en kadert ze haar beslissing in de uitzondering die wordt bepaald in artikel 10 van het decreet ter bestrijding van discriminatie van de Federatie Wallonië-Brussel van 12 december 2008.

Het Instituut herinnert er daarop aan dat het decreet bepaalt dat de lijst van functies waarvoor het geslacht een essentiële en doorslaggevende beroepsvereiste kan zijn, gesloten is, dat wil zeggen dat die in een besluit wordt vastgesteld. Maar tot op heden is er in de Federatie Wallonië-Brussel geen uitvoeringsbesluit aangenomen. Het dossier is afgesloten.

▣ Grensoverschrijdend gedrag op het werk

In 2020 ontving het Instituut 98 meldingen over het welzijn van werkneemsters/werknemers op de werkvloer. In 2019 waren dat er 89. Het aantal meldingen steeg dus licht, ondanks het toegenomen telewerk in het kader van de coronamaatregelen. Ongeveer een derde van de meldingen (38) betrof een klacht. 29 daarvan werden door vrouwen ingediend.

Veel slachtoffers van grensoverschrijdend gedrag door een werkgever, collega of externe persoon weten amper bij wie en waar ze terecht kunnen om daarover melding te doen. Wanneer ze de feiten willen melden, voelen ze zich bovendien weinig gesteund door de werkgever, en in enkele gevallen ook door de vertrouwenspersoon of preventieadviseur. Slachtoffers van grensoverschrijdend gedrag worden in veel gevallen als het probleem gezien. De oplossing voor het grensoverschrijdend gedrag wordt al te vaak gevonden in een functiewijziging, overplaatsing of zelfs ontslag van de persoon die het slachtoffer

¹⁷ Koninklijk besluit van 8 februari 1979 tot vaststelling van de gevallen waarin melding kan worden gemaakt van het geslacht in de toegangsvoorwaarden van een betrekking of beroepsactiviteit, BS, 16 februari 1979.

werd van grensoverschrijdend gedrag, terwijl de dader ongemoeid blijft. Dat punt verdient de nodige aandacht, niet alleen van het Instituut, maar ook van werkgevers en de (externe) preventiediensten.

3.3. ONDERZOEK, SENSIBILISERING EN VORMING

Parents@Work

Een belangrijk project binnen het Instituut is 'Parents@Work', dat mede wordt gefinancierd door de Europese Commissie in het kader van het *Rights, Equality and Citizenship Programme*.¹⁸ Het project wil het (on)evenwicht tussen werk en gezin onder de aandacht brengen. Het streeft er daarbij naar om de bescherming van werknemers/werkneemsters te verbeteren en de discriminatie van zwangere werknemers, moeders en vaders op de werkvloer tegen te gaan.

Om dat doel te bereiken, vraagt het project aan de betrokken partners om bij te dragen aan drie grote pijlers:

1. Het delen en verspreiden van goede praktijken die het evenwicht tussen werk en gezin bevorderen;
2. Het informeren van werkgevers en werknemers/werkneemsters over hun rechten en plichten; en
3. Het informeren en trainen van arbeidsinspecteurs over de wettelijke bescherming van ouders op de werkvloer.

Het project duurt twee jaar. Het startte op 1 september 2019 en loopt tot 31 augustus 2021. Het Instituut werkt voor dit project samen met drie buitenlandse partners, namelijk de *equality bodies* van Bulgarije, Estland en Portugal.

In het kader van het project organiseerde het Instituut in 2020 een *mutual-learning*-sessie met de andere projectpartners over de samenwerking met de arbeidsinspectie. Naar aanleiding van die sessie schreef het Instituut twee rapporten, respectievelijk over de huidige onderzoekstechnieken van arbeidsinspecteurs en over innovatieve technieken voor de arbeidsinspectie. Het Instituut ontwikkelde daarnaast opleidingsmateriaal voor de

arbeidsinspectie over de rechten van zwangere werknemers en ouders op de werkvloer. Tot slot organiseerde het Instituut op 4 december 2020 de internationale webinar 'Tackling pregnancy and parenthood related discrimination in the labour market' voor Europese *equality bodies* en arbeidsinspectiediensten.

Met de focus op werkgevers organiseerde het Instituut in 2020 een *mutual-learning*-sessie met de andere projectpartners over het sensibiliseren van werkgevers. De deelnemers aan de sessie verzamelden ook goede praktijken in bedrijven met betrekking tot het evenwicht tussen werk en privé. Bovendien ontwikkelden ze een praktische toolkit met een online opleiding en checklists voor werkgevers. Zowel de goede praktijken als de toolkit zullen in het voorjaar van 2021 online beschikbaar zijn voor het publiek.

Een discriminatievrije toegang tot werk

De juiste persoon op de juiste plek krijgen, dat is wat een werkgever drijft bij een aanwerving. De beslissing om iemand aan te werven, moet steunen op objectieve criteria die te maken hebben met de vacature, maar een werkgever mag ook rekening houden met meer subjectieve criteria. Het principe van gelijke behandeling houdt in dat elke kandidatuur voor een job op dezelfde manier wordt behandeld. In de praktijk worden vrouwen en mannen echter niet altijd gelijk behandeld bij de toegang tot werk. Dat bewijzen de vele klachten die het Instituut daarover elk jaar ontvangt.



¹⁸ Call REC-AG-2018 nr. 831 612.

Het Instituut bracht daarom de publicatie 'Een discriminatievrije toegang tot werk voor vrouwen en mannen' uit, in een versie voor sollicitanten en een versie voor werkgevers. In de eerste versie vinden sollicitanten informatie over hun rechten en een aantal tips om in elke fase van het aanwervingsproces discriminatie op grond van gender te herkennen en ertegen te reageren. In de andere versie vinden werkgevers, naast tips om discriminatie te voorkomen en te verhelpen, informatie over het wetgevend kader. Met de gids wil het Instituut aangeven waar en hoe het fout kan gaan en waarvoor werkgevers extra aandachtig moeten zijn.

Impact van de coronacrisis

2020 werd op alle vlakken getekend door de coronacrisis. Voor veel sectoren was de crisis een enorme aderlating. De steunmaatregelen van de regeringen boden soelaas, maar er wordt gevreesd dat de economische impact zich pas vanaf 2021 duidelijk zal laten voelen. Vanuit verschillende hoeken kreeg het Instituut de vraag om de impact van de coronacrisis op de gendergelijkheid te onderzoeken.

In 2020 ontving het Instituut vragen van zwangere vrouwen die wilden weten wanneer ze hun werkgever over hun zwangerschap moesten informeren en welke gevolgen dat mogelijk voor hen had. Daarnaast ontving het Instituut een aantal meldingen van vrouwen die tot voor kort in de creatieve sector hadden gewerkt, maar ontslagen waren nadat ze interesse in ouderschapsverlof hadden geuit of dat hadden aangevraagd. Het is nog te vroeg om conclusies te trekken, maar dit waren signalen dat de gendergelijkheid in het gedrang kwam.

Naast de economische impact die vrouwen en jonge moeders mogelijk harder treft, lijkt de coronacrisis de rollenpatronen te bevestigen op het vlak van zorg voor de kinderen en de opname van thematische verloven. Uit recente cijfers blijkt dat vrouwen sinds de crisis nog meer dan mannen thematische verloven opnemen om voor hun kinderen of andere familieleden te zorgen. Die trend is nog duidelijker in de cijfers over het corona-ouderschapsverlof: in heel België maakten 6549 mannen en 15 729 vrouwen daar gebruik van tussen 1 mei en 1 oktober 2020.

Statistieken rond gendergelijkheid en werk

Het Instituut publiceert regelmatig statistieken over gendergerelateerde thema's. In 2020 werkte het Instituut de loonkloofcijfers bij op basis van de gegevens van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en besprak die met de partners. De cijfers werden opgenomen in het vierjaarlijkse uitgebreide loonkloofrapport dat begin 2021 verschijnt en het datajaar 2018 betreft.

Het Instituut bracht ook een factsheet uit over de combinatie arbeid-gezin. Tegelijk werkte het drie hoofdstukken uit de cijferpublicatie 'Vrouwen en mannen in België' bij voor extra achtergrondinformatie. De publicaties zijn online beschikbaar en werden bekendgemaakt via een persbericht.

Ander onderzoek

Het Instituut werkte in 2020 verder aan de ontwikkeling van goede genderindicatoren voor pensioenen. Het identificeerde verschillende knelpunten.

Het onderzoek naar vaderschap uit 2009 wordt hernomen in 2021. In de loop van 2020 bereidde het Instituut dat nieuwe onderzoek voor met een behoeftestudie en een grondige herwerking van de vragenlijst.

3.4. GEMEENSCHAP ROND GENDER-GELIJKHEID

Netwerk 'Gendervriendelijk ondernemen'

Het Instituut organiseerde op 8 oktober 2020 een nieuwe samenkomst van het netwerk 'Gendervriendelijk ondernemen'. Deze keer ging de webinar over de vraag 'Met welke uitdagingen rond gendergelijkheid worden ondernemingen, tijdens en na COVID-19, geconfronteerd? Hoe kunnen die worden aangepakt?'

Tewijl de crisis de kans gaf tot meer evenwicht in de verdeling van huishoudelijke taken tussen mannen en vrouwen, bleef een grote verandering uit. Een klein lichtpuntje: mannen namen meer routinematige huishoudelijke taken op. Uit de getuigenissen

van de ondernemingen bleek dat communicatie en in contact blijven met werknemers/werknemers cruciaal is. Luisteren naar de behoeften en daarbij aandacht hebben voor diverse doelgroepen maakte ondersteuning op maat mogelijk.

De coronacrisis heeft aangetoond dat gendergelijkheid en zorg op de werkvloer een groot struikelblok is voor ondernemingen en de samenleving als geheel. Het heeft ondernemingen wel, noodgedwongen, doen nadenken over flexibel werken. De uitdaging zal erin bestaan die maatregelen te handhaven en tot een duurzaam instrument te maken voor de onderneming en voor gendergelijkheid.

Tijdens de webinar presenteerden drie ondernemingen concrete maatregelen die ze hadden ingevoerd om hun werknemers/werknemers, met of zonder kinderen, tijdens de coronacrisis te ondersteunen. Daarnaast ging de onderzoeksgroep TOR van VUB in op de gevolgen van COVID-19 voor de tijdsbesteding van werknemers/werknemers, zowel in het privé- als het professionele leven.

De webinar kaderde in het uitbouwen van een netwerk van gendervriendelijke ondernemingen, die hun goede praktijkvoorbeelden delen. Het Instituut verzamelde en ontwikkelde in 2020 bijkomende goede praktijken, mede in kader van het project '*Parents@Work*' (zie hierboven), en nam die in zijn online databank op. Het Instituut maakt die goede praktijken bekend in het voorjaar van 2021.

Samenwerking met werkgeversorganisaties en vakbonden

In het voorjaar stelde het Instituut aan alle werkgeversorganisaties het Europese project '*Parents@Work*' (zie hierboven) voor. Het Instituut legde daarbij uit dat het op zoek was naar goede praktijken rond de verzoening van werk en privéleven, en vroeg aan de werkgeversorganisaties om de oproep onder hun leden te verspreiden. Verschillende organisaties gaven daar gevolg aan. Door de coronapandemie bleef de uitwisseling in 2020 echter beperkt tot dit onderwerp.

4 | GENDER MAINSTREAMING



De begrotingen van **14** federale overheidsinstellingen werden aan de hand van gender budgeting geanalyseerd.

De **23** beleidsverklaringen van de regeringsleden werden vanuit genderperspectief gescreend.

Het Instituut woonde **10** werkvergaderingen bij over steunmaatregelen om de sociale gevolgen van de coronacrisis te beperken.

2 educatieve animatiefilmpjes over gender en gender mainstreaming werden gepubliceerd.

100 tabellen met naar gender uitgesplitste statistieken en genderindicatoren werden gecompileerd om het proces van gender mainstreaming te ondersteunen.

SAMENVATTING VAN HET HOOFDSTUK

In 2020 stelde het Instituut een overzicht op van de genderstatistieken en -indicatoren die op het Belgische federale niveau beschikbaar zijn, werkte het het onderdeel 'Gender mainstreaming' van de website van het Instituut bij en publiceerde het twee animatiefilmpjes. Het Instituut hielp de genderdimensie integreren in verschillende federale initiatieven en deelde zijn expertise in gender mainstreaming tijdens vergaderingen, seminars, enz. Ten slotte hervatte het Instituut na de vorming van de federale regering het proces voor de toepassing van de Wet Gender mainstreaming.

4.1. BELEIDSANALYSE EN -OPVOLGING

➤ Audit door het Rekenhof

Het Rekenhof heeft onder meer als opdracht om de goede besteding van overheidsmiddelen te controleren. Het gaat daarbij na of de uitvoering van het overheidsbeleid (gezondheidszorg, justitie, werkgelegenheid, belastingen, onderwijs, landbouw, toerisme, enz.) voldoet aan de beginselen van goed beheer, volgens de criteria zuinigheid, doeltreffendheid en doelmatigheid. In het kader van die opdracht besloot het Rekenhof om de verschillende transversale beleidslijnen op federaal niveau, waaronder gender mainstreaming, te analyseren.

Omdat het Instituut een belangrijke rol vervult in het domein 'gender', ontving het van het Rekenhof een vragenlijst over gender mainstreaming binnen de Belgische overheidsinstellingen. In zijn antwoorden bood het Instituut meer uitleg over de ontwikkelde werkmethoden en de moeilijkheden bij de toepassing van de Wet Gender mainstreaming¹⁹ en bij de geleidelijke integratie van gender mainstreaming in het institutionele bestel van de federale overheid en in de besluitvorming van de federale regering. De vragenlijst van het Rekenhof ging voornamelijk over gender mainstreaming, maar betrof ook andere thema's zoals gendergerelateerd geweld. In juli kwamen een medewerker van het Instituut en een vertegenwoordiger en een vertegenwoordigster van het Rekenhof bijeen om een aantal antwoorden op de vragenlijst nader te bespreken.

➤ Reactie op het ontwerp van het nationaal actieplan voor hormoonverstoorders

Als lid van de Interdepartementale Commissie voor Duurzame Ontwikkeling (ICDO) wees het Instituut de FOD Volksgezondheid op het belang van de integratie van de genderdimensie in elk van de drie hoofdpijlers (onderzoek, regelgevende acties en bewustmaking) die de structuur vormen van het nationaal actieplan voor hormoonverstoorders. De hormonale huishouding van vrouwen en mannen vertoont immers duidelijke verschillen. Onderzoek naar de impact van hormoonverstoorders op de gezondheid dient daarom afzonderlijk te worden uitgevoerd

voor vrouwen en mannen. Beleidsmakers zouden ook rekening moeten houden met dat onderzoek wanneer ze de regelgeving en bewustmakingsacties uitwerken die in het kader van het plan worden voorzien.

➤ Integratie van de genderdimensie in de werkzaamheden van het Koninklijk Instituut der Eliten van de Arbeid

Het Koninklijk Instituut der Eliten van de Arbeid reikt eretekens uit, zoals de titel en het symbool van 'Eredeken', 'Laureaat' en 'Cadet van de Arbeid', aan kandidaten die door de nationale organiserende comités worden geselecteerd. Ze worden geselecteerd per sector, op basis van hun beroepskwalificaties en maatschappelijke betrokkenheid in hun functie. De toekenning van de titel is een blijk van respect voor hoogstaande professionele activiteiten. Behalve de oprichting van het Vrouwenforum werden in 2020 de procedures, de selectie van sectoren en documenten met de hulp van het Instituut onderzocht en gendergevoelig gemaakt, en werden de teksten op een inclusieve manier herschreven.

➤ Evaluatie van de toepassing van gender budgeting

Om de twee jaar analyseert het Instituut de toepassing van de omzendbrief gender budgeting. In mei 2020 deelde het Instituut zijn evaluatie van de toepassing van gender budgeting op de begroting van 2019 mee aan de coördinatoren en coördinatrices gender mainstreaming van de FOD's, de POD's en het ministerie van Defensie. In de evaluatie analyseerde het Instituut eerst globaal de ontwerpbegroting voor de uitgaven van 2019. Daarna toonde het voor elke overheidsdienst het resultaat van de categorisering die door de omzendbrief wordt gevraagd. Ten slotte formuleerde het Instituut conclusies over de manier waarop de overheidsdienst in kwestie de instructies uit de omzendbrief uitgevoerd had.

¹⁹ 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, BS, 13 februari 2007.

➤ **Het proces van gender mainstreaming**

Na de vorming van de federale regering begin oktober 2020 hervatte het Instituut onmiddellijk het proces om de Wet Gender mainstreaming toe te passen en de genderdimensie in het overheidsbeleid te integreren. Dat proces vereist onder meer een formele verbintenis van de ministerraad, de benoeming en de opleiding van de leden van de nieuwe Interdepartementale coördinatiegroep (ICG), en de volledige omkadering om een Federaal Plan Gender mainstreaming uit te werken op basis van de inhoud van het regeerakkoord en de beleidsverklaringen van alle leden van de regering.

➤ **Nota over de genderdimensie van de coronacrisis**

Op vraag van de minister voor Gelijke Kansen stelde het Instituut een nota op over de mogelijke impact van de coronacrisis op de gendergelijkheid. De nota behandelt onder meer de thema's gezondheid, onbetaalde zorgtaken, economie, werkgelegenheid en armoede.

➤ **Advies aan de Kamer over gender en de coronacrisis**

Op vraag van de commissie Volksgezondheid en Gelijke Kansen van de Kamer schreef het Instituut in september een advies over de ontwerp-resolutie met betrekking tot maatregelen ter bescherming van de rechten van vrouwen tijdens de coronacrisis. In het advies belicht het Instituut de verschillende manieren waarop de gelijkheid van vrouwen en mannen kan worden gewaarborgd tijdens de coronacrisis, samen met enkele specifieke aandachtspunten.

➤ **Advies over duurzame ontwikkeling en het herstelbeleid na COVID-19**

Het Instituut droeg bij aan een advies van de Federale Raad voor Duurzame Ontwikkeling over een duurzaam herstelbeleid. Het Instituut benadrukte dat alle acties in het kader van het herstelbeleid zoveel mogelijk rekening moeten houden met de eventuele verschillen in de situatie van vrouwen en mannen

(gender mainstreaming). Alleen zo wordt een duurzaam herstel bewerkstelligd dat zowel vrouwen als mannen ten goede komt. Het Instituut gaf onder meer voorbeelden van de genderdimensie in de strijd tegen de klimaatverandering, in de circulaire economie, duurzame mobiliteit en gezondheid.

4.2. ONDERZOEK, SENSIBILISERING EN VORMING

➤ **Overzicht van de genderstatistieken en -indicatoren die op federaal niveau beschikbaar zijn**

Om gender mainstreaming gemakkelijker toe te passen en omdat de verschillende betrokken actoren hier regelmatig naar vroegen, stelde het Instituut een overzicht op van statistieken uitgesplitst naar gender en van genderindicatoren die door de federale overheid gepubliceerd of geproduceerd zijn. Met dat overzicht wil het Instituut een hele reeks statistieken over de situatie van vrouwen en mannen in het kader van de verschillende federale bevoegdheden bekendmaken en beschikbaar stellen. Daarnaast moet het de integratie van de genderdimensie in het regeringsbeleid vergemakkelijken. Het document vormt een aanvulling op de verzameling van statistieken 'Vrouwen en mannen in België', die periodiek door het Instituut wordt gepubliceerd en een uitgebreide analyse maakt van een reeks gendergerelateerde statistieken, ook buiten de federale bevoegdheden.

➤ **Update van het onderdeel 'Gender mainstreaming' van de website van het Instituut**

Om zijn website duidelijker te maken voor degenen die betrokken zijn bij en/of geïnteresseerd zijn in de toepassing van gender mainstreaming op federaal niveau reorganiseerde het Instituut het onderdeel 'Gender mainstreaming' op basis van de verschillende bepalingen van de Wet Gender mainstreaming. Het ontwikkelde afzonderlijke webpagina's over het Federaal Plan Gender mainstreaming en de verslagen aan het Parlement, de Interdepartementale coördinatiegroep (ICG),

de coördinatoren/-trices gender mainstreaming, statistieken en indicatoren, de gendertest, gender budgeting, overheidsopdrachten, subsidies, toelagen, enz.

Animatiefilmpjes over gender, geslacht en gender mainstreaming

In april 2020 voltooide het Instituut drie animatiefilmpjes over het begrip gender, over gender mainstreaming en over discriminatie op grond van geslacht en gender, en plaatste ze op zijn website. Het animatiebedrijf Capsule12 nam het technische aspect van de filmpjes voor zijn rekening.

Het eerste filmpje legt het verschil uit tussen de begrippen 'geslacht' en 'gender' en toont waarom dat verschil belangrijk is. Gender verwijst namelijk naar de constructies en verwachtingen die de samenleving creëert rond de biologische verschillen tussen mannen en vrouwen. Het tweede filmpje legt uit wat gender mainstreaming is. Het maakt duidelijk dat er op veel gebieden nog steeds verschillen tussen vrouwen en mannen bestaan en dat gender mainstreaming ernaar streeft om de beleidsvoering af te stemmen op die verschillen. Het derde filmpje, dat niet direct met gender mainstreaming te maken heeft, licht de verschillende vormen van discriminatie op grond van geslacht en gender toe, en benadrukt dat die vormen van discriminatie nog steeds bestaan in onze samenleving.

De twee animatiefilmpjes over gender mainstreaming worden getoond op de volgende pagina: https://iqvm-iefh.belgium.be/nl/activiteiten/gender_mainstreaming

4.3. GEMEENSCHAP ROND GENDERGELIJKHEID

Adviesgroep 'Kwetsbare groepen' (1^e golf van COVID-19)

2020 stond helemaal in het teken van de gezondheids crisis die door COVID-19 werd veroorzaakt. Tijdens de eerste golf zette de federale regering in lopende zaken een regeling op om de gevolgen van de crisis op te vangen. In het kader van die

regeling riep ze op politiek niveau een taskforce 'Kwetsbare groepen' in het leven. Die taskforce werd ondersteund door een werkgroep 'Sociale impact van COVID-19' en door een adviesgroep die werd opgericht en voorgezeten door de POD Maatschappelijke Integratie.

Het Instituut werd verzocht om deel te nemen aan de werkzaamheden van de adviesgroep. De groep kwam tussen april en juli 2020 zeven keer bijeen. Hij stelde 96 fiches op met talrijke voorstellen voor maatregelen die de taskforce zou kunnen nemen. Het Instituut benadrukte de genderdimensie van de crisis en vroeg om maatregelen ter ondersteuning van deeltijdwerkers/-sters, werknemers/werkneemsters met een laag loon, eenoudergezinnen en de non-profitsector. Het stelde ook voor om de kinderopvang te versterken en de sociaal-economische gevolgen van de crisis naar gender te monitoren.

Tot de vele maatregelen die in het kader van de crisis op federaal niveau werden genomen, behoorden de financiële middelen die ter beschikking van de OCMW's werden gesteld om kwetsbare gezinnen te ondersteunen, de betere toegang tot corona-ouderschapsverlof dankzij de verhoging van de uitkering voor eenoudergezinnen tot 150%, en het verzoek aan de FOD Financiën (dienst DAVO) om de dringende verzoeken te bestuderen van alleenstaande ouders die snel aanspraak wilden maken op hun recht op een onderhoudsuitkering of de opheffing van het inkomensplafond voor toegang tot de dienst DAVO.

Taskforce 'Kwetsbare groepen' (2^e golf van COVID-19)

In november 2020, na de vorming van de regering en de opflakering van de epidemie, riep de minister van Maatschappelijke Integratie de taskforce opnieuw bijeen, waarbij ze de politieke werkgroep en de adviesgroep die tijdens de eerste golf actief waren, samenvoegde. Binnen die taskforce 2.0 en op basis van de monitoring van de gevolgen van COVID-19 voor de werkgelegenheid en de sociale bescherming in België, die door de technische werkgroep was opgesteld, wees het Instituut erop

dat de tijdelijke werkloosheid die in het kader van de crisis was ingevoerd, het inkomensverlies van deeltijdwerkers/-sters onvoldoende compenseerde. Het Instituut benadrukte daarbij dat dit vooral problematisch was voor eenoudergezinnen, die per definitie slechts één inkomen uit arbeid ontvangen.

Tijdens de tweede golf nam de regering een aantal belangrijke, nieuwe maatregelen. Zo vergoedde ze de tijdelijke werkloosheid van deeltijdwerkers/-sters beter door de dagpremie van de RVA volledig toe te wijzen, kende ze extra financiële middelen toe aan opvangcentra voor slachtoffers van intrafamiliaal geweld en aan hulporganisaties voor sekswerkers, en financierde ze de oprichting van opvangcentra voor LGBTQI+-personen.

Adviesraad Gender en Ontwikkeling

Als lid van de Adviesraad Gender en Ontwikkeling nam het Instituut deel aan de plenaire vergaderingen en aan verschillende werkgroepen van de raad. Het Instituut droeg onder meer bij aan het advies voor de nieuwe minister van Ontwikkelingssamenwerking en het advies over de 65^e zitting van de Commissie voor de status van de vrouw.

Interdepartementale Commissie voor Duurzame Ontwikkeling

Het Instituut wil de integratie van de genderdimensie in duurzame ontwikkeling eveneens bevorderen door deel te nemen aan de Interdepartementale Commissie voor Duurzame Ontwikkeling. In dat verband droeg het Instituut bij aan het voorontwerp van het Federaal Plan voor Duurzame Ontwikkeling.

Studiedag ‘Gender mainstreaming en gender budgeting in de Europese structuur- en investeringsfondsen en in de nationale begrotingen’

In het kader van haar *mutual-learning*-programma op het gebied van gendergelijkheid organiseert de Europese Commissie studiedagen om goede praktijken uit te wisselen. In februari

2020 woonde het Instituut de studiedag over gender budgeting bij en deelde het zijn ervaringen op dat gebied.

Overeenkomst betreffende gender mainstreaming met het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Het Instituut en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest sloten in 2016 een eerste samenwerkingsprotocol rond gender mainstreaming af (zie ook ‘Het Instituut en de deelstaten’). Gezien het groeiende aantal vragen tot samenwerking werd die overeenkomst in 2020 heronderhandeld en het bedrag verhoogd.

In het kader van de overeenkomst hielp het Instituut het Brussels Hoofdstedelijk Gewest onder meer door de genderdimensie van de verschillende projectoproepen te analyseren, door deel te nemen aan begeleidingscommissies van meerdere projecten en door zijn expertise op het gebied van gender en de coronacrisis te delen.

5 | INTERNATIONAAL

MAART



APRIL



JUNI



OKTOBER



NOVEMBER



DECEMBER

De 64^e sessie van de [Commissie voor de status van de vrouw](#) vond plaats.

Het derde rapport over de uitvoering van het [NAP 'Vrouwen, Vrede en Veiligheid'](#) (2017-2021) vertrok naar het Parlement.

Op 18 juni stelde het Instituut het [corona-ouderschapsverlof](#) voor tijdens de webinar '*Gender equality aspects of work and care in the context of COVID-19*'.

Het Instituut nam op 22 oktober deel aan de [online rondetafel](#) '*Women in Poverty: Breaking the Cycle*' van Equinet.

België verzond op 18 november zijn achtste verslag naar het [CEDAW](#)-comité.

Het Instituut presenteerde een goede praktijk over de samenwerking tussen het Instituut en transgender middenveldorganisaties tijdens het seminarie '*Trans and Intersex Rights. Building bridges between equality bodies and trans and intersex activists*' van Equinet.

Het Instituut coördineerde het antwoord op **25** vragen over de toepassing van het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie tegen vrouwen.

Voor het derde rapport over het NAP 'Vrouwen, Vrede en Veiligheid' (2017-2021) verzamelde het Instituut input over de uitvoering van de **111** actielijnen uit het NAP.

Dit rapport werd gedeeld met **110** parlementsleden en **29** middenveldorganisaties.

SAMENVATTING VAN HET HOOFDSTUK

Het Instituut is belast met de opvolging van het Europese en internationale beleid inzake gelijkheid van vrouwen en mannen. In die context heeft het zijn vertegenwoordigings-, onderhandelings-, coördinatie-, rapporterings- en opvolgingswerkzaamheden op Europees en internationaal niveau voortgezet. Voor 2020 waren dat bijvoorbeeld de opstelling en coördinatie van het achtste Belgische verslag over de toepassing van het Verdrag inzake de uitbanning

van alle vormen van discriminatie tegen vrouwen en de opvolging van de werkzaamheden van het voorzitterschap van de EU. Het Instituut is ook lid van het Europese netwerk van gelijkheidsbevorderende organisaties, Equinet, waar zijn deskundigheid inzake de rechten van transgender en interseksuele personen op nuttige wijze aan bod kwam. Het gedeelte 'Internationaal' van de website van het Instituut werd geüpdatet.

5.1. OP HET NIVEAU VAN DE VERENIGDE NATIES

➤ CEDAW

Het Instituut verzorgde de redactie en, samen met de FOD Buitenlandse Zaken, de coördinatie van het achtste Belgische verslag over de toepassing van het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie tegen vrouwen (CEDAW). Meer concreet bood het verslag een antwoord op een aantal vragen die het CEDAW-comité aan België had gesteld over de uitvoering van het verdrag sinds 2012. Het rapport behandelde heel diverse onderwerpen, zoals institutionele mechanismen, geweld, vrouwenhandel, prostitutie, werk, de deelname aan het politieke en publieke leven, onderwijs, gezondheid, genderstereotypen, de verhoudingen binnen het gezin en de klimaatverandering. Ze raakten alle Belgische machtsniveaus, met name het federale niveau, de gewesten en de gemeenschappen. Het rapport werd besproken met het middenveld, voordat het op 18 november 2020 officieel werd verzonden naar het CEDAW-comité.

➤ Commissie voor de status van de vrouw

De Commissie voor de status van de vrouw (*Commission on the Status of Women*, hierna CSW) is een functionele commissie van de Economische en Sociale Raad van de Verenigde Naties (hierna VN). De 64^e zitting van de CSW was gepland van 9 tot 20 maart 2020, maar werd ingekort door de coronacrisis. De sessie had als thema het onderzoek naar en de evaluatie van de uitvoering van de Verklaring en het Actieprogramma van Beijing. De deelnemers namen een politieke verklaring over dat onderwerp aan.

In 2020 heeft het Instituut:

- het Belgische standpunt gecoördineerd;
- input gegeven voor de onderhandelingen over de Europese positie en over de politieke verklaring;
- ontwerpen opgesteld voor tussenkomsten van België (verklaring, tussenkomsten in panels, enz.);
- deelgenomen aan de consultatie van het middenveld.

➤ Nationaal Actieplan ‘Vrouwen, Vrede en Veiligheid’

In oktober 2000 nam de VN-Veilighedsraad resolutie 1325 aan. Die resolutie heeft als doel om vrouwen beter te beschermen tegen geweld in gewapende conflicten en hun deelname aan processen van conflictoplossing en vredesopbouw te vergroten. Sinds 2009 beschikt België over een Nationaal Actieplan (NAP) ter uitvoering van de resolutie en de opvolgresoluties.

In 2020 werkte het Instituut het derde rapport aan het Parlement over de uitvoering van het NAP ‘Vrouwen, Vrede en Veiligheid’ (2017-2021) af en verspreidde het dit. Daarna vatte het de coördinatie van het vierde rapport aan. Het Instituut nam ook deel aan de vergaderingen en werkzaamheden van de federale taskforce ‘Vrouwen, Vrede en Veiligheid’ en de *EU Taskforce on Women, Peace and Security*.

➤ Andere opvolging

In het kader van het verslag voor de derde cyclus van de Universele Periodieke Doorlichting (*Universal Periodic Review*, UPR) van België zorgde het Instituut voor de opvolging inzake gelijkheid van vrouwen en mannen en de strijd tegen geweld tegen vrouwen. Het droeg eveneens bij aan de verdediging van het vijfde periodieke verslag voor het Internationaal verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten (IVESCR) die in februari 2020 in Genève plaatsvond. Het Instituut stelde diverse thematische fiches ter beschikking van de Belgische delegatie en hield zich beschikbaar voor het aanleveren van bijkomende informatie.

Op vraag van de Speciale Rapporteur van de Verenigde Naties over geweld tegen vrouwen, de oorzaken en gevolgen daarvan leverde het Instituut bijdragen voor de verslagen over het probleem van verkrachting en het verband tussen COVID-19 en de toename van huiselijk geweld tegen vrouwen. Het Instituut bracht ook verslag uit over de vooruitgang die België heeft geboekt in het kader van diverse resoluties van de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties over seksuele intimidatie (resolutie 73-148), handel in vrouwen en meisjes (resolutie 73-146) en genitale verminking van vrouwen (resolutie 73-149).

5.2. OP HET NIVEAU VAN DE EUROPESE UNIE

☞ Het beleid voor de gelijkheid van vrouwen en mannen van de Europese Unie en haar voorzitterschappen

Het Instituut volgde de werkzaamheden van het Kroatische en het Duitse voorzitterschap op, met name via de *High-level group on gender mainstreaming*. Het Kroatische voorzitterschap gaf prioriteit aan het effect van *'long term care'* op het evenwicht tussen werk en privéleven. Duitsland concentreerde zich op de verhoging van de arbeidsparticipatie van vrouwen door de aanname van de conclusies van de Raad over de loonkloof en een betere waardering en verdeling van zorgtaken in de privé sfeer.

Op 18 juni 2020 nam het Instituut deel aan de webinar *'Gender equality aspects of work and care in the context of COVID-19'*, waarin het het corona-ouderschapsverlof voorstelde.

Het Instituut bereidde verschillende interventies voor voor de minister van Werkgelegenheid en Gelijke Kansen en vervolgens voor de staatssecretaris voor Gendergelijkheid, ter gelegenheid van hun deelname aan de Raden Werkgelegenheid, Sociaal Beleid, Volksgezondheid en Consumentenzaken van 19 maart 2020 (loonkloof), 9 juni 2020 (lockdown en partnergeweld), 13 oktober 2020 (gelijke participatie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt) en 3 december 2020 (uitvoering van de gendergelijkheidsstrategie van de Europese Commissie).

In september 2020 nam het Instituut, samen met de FOD Werkgelegenheid, ook deel aan de openbare raadpleging van de EU over het actieprogramma voor de Europese pijler van sociale rechten.

Het Instituut presenteerde de uitvoering van het Verdrag van Istanbul in België ter gelegenheid van de vergadering van de *Working Party on Fundamental Rights, Citizens Rights and Free Movement of Persons* (FREMP) van 10 maart 2020, op verzoek van het Kroatische voorzitterschap van de Raad van de Europese Unie. Die bijeenkomst was voor het Instituut een gelegenheid om

te wijzen op de verwezenlijkingen van België in de strijd tegen gendergerelateerd geweld, maar ook op de uitdagingen die in de toekomst moeten worden aangegaan. De vergadering had als doel om de juridische en politieke uitdagingen aan te pakken die Europese landen ondervonden bij de uitvoering van het Verdrag.

☞ Europese projecten

In 2018 werd het Europese project *'Equal Rights – Equal Pay – Equal Pensions'* rond de loon- en pensioenkloof goedgekeurd. Het Instituut werkte daarvoor samen met de *Ombudsperson for Gender Equality of the Republic of Croatia*. De focus van het project lag volledig in Kroatië. Het Instituut werd geraadpleegd als externe expert in het meten van de loonkloof, de gevolgen ervan in de levensloop van vrouwen, het beleid inzake het wegwerken van de loon- en pensioenkloof en het sensibiliseren rond genderthema's. Door de pandemie en twee aardbevingen in Zagreb liep het project vertraging op, maar eind 2020 kon het toch met succes worden afgerond.

Het Instituut werkte mee aan de workshops die op vier verschillende locaties in Kroatië gegeven werden aan een publiek van ambtenaren, vakbondsmedewerkers, activisten en studenten. Verder maakte het Instituut een aantal analyses en instrumenten die nuttig kunnen zijn voor de Kroatische Ombudspersoon Gendergelijkheid bij de strijd tegen de loonkloof.

In het kader van het *Rights, Equality and Citizenship Programme* (2014-2020) coördineerde het Instituut het project *'Parents@Work'*, dat door de Europese Unie gefinancierd werd (zie 'Gendergelijkheid en werk').

➤ Europees Instituut voor Gendergelijkheid

Het Europees Instituut voor Gendergelijkheid (*European Institute for Gender Equality*, hierna EIGE) is een agentschap van de Europese Unie dat de Europese instellingen en de lidstaten bijstaat in het voeren van een doeltreffend genderbeleid.

De raad van bestuur van EIGE, waarvan het Instituut lid is, is in 2020 tweemaal bijeengekomen. Het Instituut nam ook deel aan de twee vergaderingen van het *Experts' Forum*. Dat forum moet de directie van EIGE adviseren en een brug vormen tussen het Europese en het nationale niveau. De vergadering in februari was een gezamenlijke vergadering met de raad van bestuur en had als onderwerp de rol van het *Experts' Forum* en de verbetering van de informatie-uitwisseling. De vergadering in november handelde over de aanvallen op het concept 'gender' en strategieën om daar mee om te gaan.

➤ Equinet

Equinet is het Europese netwerk van gelijkheidsbevorderende organen, waartoe het Instituut van bij de start behoort. Via opleidingen en seminars stelt Equinet zijn leden in staat om een steeds grotere deskundigheid te verwerven.

Het Instituut woonde in 2020 de twee online vergaderingen van de *Equinet Working Group on Gender Equality* bij. Op 22 oktober 2020 organiseerde Equinet samen met de Spaanse *equality body* de online rondetafel 'Women in Poverty: Breaking the Cycle'. Het Instituut nam deel aan de voorbereiding van deze rondetafel en schreef mee aan een *background paper* over vrouwen en armoede. In november 2020 publiceerde Equinet de *discussion paper* 'Equality bodies working on the rights and discriminations faced by trans and intersex persons'. Het Instituut schreef actief mee aan die paper. Op 15, 16 en 17 december 2020 organiseerde Equinet het online seminarie 'Trans and Intersex Rights. Building bridges between equality bodies and trans and intersex activists'. Het Instituut nam deel aan dat seminarie en presenteerde er ook een goede praktijk over de samenwerking tussen het Instituut en transgender middenveldorganisaties.

5.3. OP HET NIVEAU VAN DE RAAD VAN EUROPA

➤ Verdrag van Istanbul

Het Instituut heeft gevolg gegeven aan de evaluatie door de Groep van deskundigen inzake de bestrijding van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld (GREVIO) van de uitvoering van het Verdrag van Istanbul in België (zie 'Gendergerelateerd grensoverschrijdend gedrag en geweld'). Het Instituut nam ook deel aan de vergaderingen van het Comité van de Partijen bij het Verdrag, die op 30 en 31 januari en 15 december 2020 in Straatsburg plaatsvonden. Voorts droeg het Instituut bij aan het initiatief van de Raad van Europa om de maatregelen en praktijken te verzamelen die de lidstaten van de Raad van Europa hebben ingevoerd tijdens de coronacrisis om de impact ervan op de rechten van vrouwen te verzachten.

➤ Andere opvolging

Het Instituut reageerde op de collectieve klacht van de *University Women Europe* over de loonkloof door mee te werken aan de toezending van aanvullende informatie naar de Raad van Europa. De Raad had België immers gedeeltelijk veroordeeld in het kader van het beginsel van de loontransparantie.

Het Instituut werkte de federale bijdrage uit voor het '2020 annual report and mid-term review on the implementation of the Gender Equality Strategy of the Council of Europe'. Het Instituut zorgde ook voor de vertaling naar het Frans van de 'Recommendation CM/Rec (2019)1 of the Committee of Ministers to member States to prevent and combat sexism'.



F | ORGANISATIE

1. BEHEERSTRUCTUUR

Als autonome overheidsinstelling (parastataal type B) heeft het Instituut een eigen raad van bestuur, die het algemene beleid bepaalt op voorstel van de directie. De raad van bestuur bestaat uit veertien leden met stemrecht en drie leden met raadgevende stem. Ze worden voorgedragen door de minister belast met gelijke kansen, in de ministerraad besproken en vervolgens door de Koning benoemd bij een koninklijk besluit. De directie van het Instituut bestaat uit een directeur en een adjunct-directeur. Ze

zijn samen verantwoordelijk voor het dagelijks beheer van het Instituut, leiden het personeel, organiseren de activiteiten van het Instituut en brengen tijdens maandelijkse vergaderingen verslag uit aan de raad van bestuur. De functie van directeur wordt uitgeoefend door de heer Michel Pasteel, mevrouw Liesbet Stevens is adjunct-directeur.

2. PERSONEEL

In 2020 had het Instituut gemiddeld 41 personeelsleden in dienst. Dat kwam overeen met 39,26 voltijdse equivalenten. In de loop van het jaar veranderde het personeelbestand sterk. 1 vast benoemde medewerkster had voordien al langdurig verlof verkregen en zette haar verlof in 2020 verder. 9 personeelsleden verlieten het Instituut en 5 mensen traden in dienst.

De meeste personeelsleden, ongeveer 80%, waren vrouwen. Voor selectieprocedures doet het Instituut, zoals elke federale overheidsdienst, een beroep op de diensten van Selor. Hoewel het Instituut veel belang hecht aan diversiteit, stelt het vast dat vrouwen meer belangstelling voor de vacatures van het Instituut tonen. Daardoor hebben ze ook statistisch meer kans om te slagen en behalen vrouwen vaak een betere rangschikking voor de vacante betrekking. Het Instituut betreurt evenwel dat het geen beter evenwicht tussen vrouwen en mannen bij het personeel bereikt.

Bijna driekwart van de ambtenaren bevond zich in 2020 op niveau A (72%), terwijl ongeveer een kwart van niveau B (24%) was. De niveaus C en D maakten respectievelijk 2% en 2% uit. Ruim een derde van het personeel was vastbenoemd (37%).

Het Instituut bevorderde ook de integratie van personen met een beperking door, wanneer mogelijk, de specifieke wervingslijsten van Selor te raadplegen en de nodige aanpassingen aan te brengen aan de werkplekken van de betrokken personeelsleden.

Het Instituut moedigt al zijn personeelsleden aan om opleidingen te volgen om hun deskundigheid te waarborgen. Zo krijgen (nieuwe) personeelsleden opleidingen aangeboden die aan hun functie en behoeften aangepast zijn. In 2020 volgden 27 personeelsleden een opleiding, waarvan 16 op niveau A, 9 op niveau B, 1 op niveau C en 1 op niveau D. Ze woonden in totaal 96 opleidingen bij, wat neerkomt op 90 opleidingsdagen. Van die opleidingen werden er 53 georganiseerd door het Opleidingsinstituut van de Federale Overheid (OFO) en de andere door verschillende organisaties.

Tot slot ging het Instituut in 2020 in op 3 stageaanvragen. Dat aantal was veel lager dan normaal door het telewerk dat was opgelegd naar aanleiding van COVID-19. Het Instituut staat er immers op dat elke stage goed begeleid wordt en een meerwaarde betekent voor alle betrokkenen. Het gaat steeds na of een medewerker voor de begeleiding van de stagiair kan instaan. Pas dan aanvaardt het de aanvraag. Tijdens het voorbije, moeilijke jaar was die goede begeleiding veel minder evident.

3. SOCIALE DIALOOG

Naast de naleving van de wettelijke regels voor de betrekkingen tussen een openbare instelling en de vertegenwoordigers van de personeelsleden waakt het Instituut erover om een serene en constructieve sociale dialoog te onderhouden met het personeel. Het Basisoverlegcomité is het bevoorrechte forum voor uitwisselingen tussen de vertegenwoordigers van het Instituut en van de werknemers/werknemers.

Het Basisoverlegcomité komt ook samen in de hoedanigheid van het Comité voor preventie en bescherming op het werk, geeft advies over het preventieplan van de interne preventieadviseur en neemt kennis van haar verslag over de verwezenlijkingen op dit gebied.

4. BUDGET

Het Instituut ontvangt jaarlijks een federale dotatie en een subsidie van de Nationale Loterij. In 2020 was dat:

- een dotatie van 9 634 000 euro;
- een subsidie van de Nationale Loterij van 103 255 euro.

Het Instituut heeft eigen inkomsten (31 187 euro) die afzonderlijk in het budget worden opgenomen. Bij het Instituut lopen ook 2 Europese projecten over verschillende jaren, waarvoor het van de Europese Commissie 136 571 euro ontvangt, namelijk 131 166 euro voor het project *'Parents@Work'* en 5405 euro voor het project *'Equal Rights - Equal Pay - Equal Pensions'*.

Daarnaast ontvangt het Instituut jaarlijks specifieke middelen in het kader van de protocollen die het afsloot met het Waals Gewest en de Federatie Wallonië-Brussel (Franse Gemeenschap) met het oog op sensibilisering, informatie en bemiddeling aangaande genderdiscriminatie. Sinds 2016 zijn gelijkaardige protocollen met het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige gemeenschap van kracht. Bovendien sloot het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in 2020 opnieuw een samenwerkingsovereenkomst met het Instituut om gender mainstreaming binnen zijn diensten toe te passen (9000 euro). In totaal ontving het Instituut in 2020 in het kader van alle protocollen 176 777 euro, waarvan 69 177 euro van het

Waals Gewest, 33 500 euro van de Federatie Wallonië-Brussel, 57 000 euro van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en 8100 euro van de Duitstalige Gemeenschap.

De samenwerkingsprotocollen die in 2014 werden afgesloten met de Franse Gemeenschapscommissie (COCOF) en met Actiris werden opnieuw verlengd voor een bedrag van respectievelijk 40 269 euro en 25 000 euro.

In opdracht van de staatssecretaris voor Gelijke Kansen staat het Instituut in voor de administratieve opvolging van de 3 pilootprojecten binnen de Zorgcentra na Seksueel geweld. Het monitort vooral de besteding en de uitbreiding ervan. Om de werking van die pilootprojecten te bekostigen, ontving het Instituut in 2020 een bijkomende, specifieke dotatie ten belope van 4 500 000 euro en een extra 4 155 665 euro via een eenmalige subsidie van de Nationale Loterij.



Tabel | 9

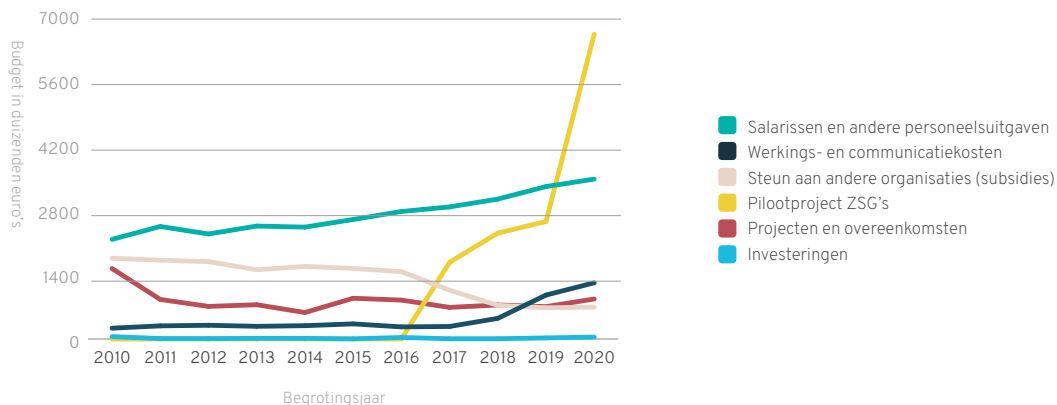
Jaarrekening (in duizenden euro's)

Begrotingsjaar	2016	2017	2018	2019	2020	%
Salarissen en andere personeelsuitgaven	2751	2850	3019	3289	3450	27
Werkings- en communicatiekosten	261	270	445	948	1212	9
Steun aan andere organisaties (subsidies)	1454	1053	726	673	688	5
Pilootproject ZSG's	0	1655	2285	2535	6576	51
Projecten en overeenkomsten	839	682	734	698	863	7
Investerings	33	5	6	23	41	0
TOTAAL	5338	6515	7215	8166	12 830	100



Grafiek | 20

Evolutie van het budget van 2010 tot 2020





G | CONCLUSIE

Ondanks de uitdagende context is het Instituut erin geslaagd om zijn opdracht te blijven vervullen. De vele adviezen, concrete acties en projecten brengen ons stap voor stap dichterbij gendergelijkheid. Die gelijkheid staat helaas onder druk door het coronavirus. Vanuit alle hoeken krijgt het Instituut signalen dat gendergerelateerd geweld toeneemt, het evenwicht tussen werk en privéleven ernstig verstoord is en kwetsbare groepen, zoals eenoudergezinnen, het moeilijk hebben.

Het is dan ook bang afwachten hoe bijvoorbeeld de loonkloof of de arbeidsparticipatie van vrouwen zal evolueren. 2021 zal meer duidelijkheid scheppen, met meer concrete cijfers over de impact van de coronacrisis. Het Instituut heeft in ieder geval niet gewacht op extra cijfers om actie te ondernemen. In 2020 formuleerde het al een eerste advies over het herstelbeleid na COVID-19 en nam het actief deel aan de werkgroepen die de regering oprichtte om de ergste gevolgen van de crisis tegen te gaan.

De nieuwe Belgische regering is alvast ambitieus op het vlak van gendergelijkheid. Ze heeft meteen het proces van de toepassing van de Wet Gender mainstreaming hervat. Er werd een nieuwe Interdepartementale coördinatiegroep (ICG) opgericht en het Instituut begon de werkzaamheden voor een Federaal Plan Gender mainstreaming. Bovendien neemt de regering zich in haar regeerakkoord voor om het Instituut te versterken en de strijd tegen gendergerelateerd geweld op te voeren. Ze ziet daarbij een belangrijke rol weggelegd voor de Zorgcentra na Seksueel Geweld.

Daarvoor zijn natuurlijk extra middelen nodig. Het Instituut doet momenteel al veel met relatief weinig middelen. In 2020 heeft het Instituut er ook twee nieuwe bevoegdheden bijgekregen, die voor een stijging van het aantal meldingen hebben gezorgd. Het wordt dus een steeds grotere uitdaging om alle opdrachten terdege te vervullen.

De coronacrisis heeft alvast nieuwe werkvormen bij het Instituut geïntroduceerd. Door het verplichte telewerk verhuisden de medewerksters en medewerkers naar een digitale werkomgeving en testten ze nieuwe samenwerkingsplatformen. Het Instituut neemt die ervaringen mee bij de voorbereiding van de echte, fysieke verhuis in 2022. De medewerksters en medewerkers ondernamen daarvoor in 2020 al de eerste acties. In de loop van 2021 zal het Instituut blijven werken aan een slagkrachtige organisatie. Het rekent daarvoor op de steun van het beleid.



H | PARTNERS EN NETWERKEN

1 | PARTNERS

FOD Sociale Zekerheid | Rijksregister | Sciensano | Gender Equality Ombudsperson Croatia CESI – Center for Education, Counseling and Research Croatia | ECRI European Commission against Racism and Intolerance – Council of Europe | Secretariaat van het follow-upmechanisme van het Verdrag van Istanbul – Raad van Europa | Nationale Arbeidsraad (NAR) | Bulgarian Commission for Protection against Discrimination (CPD) | Portuguese Commission for Equality in Labour and Employment (CITE) | Estonian Gender Equality and Equal Treatment Commissioner (SVV) | Waalse Raad en Brusselse Raad voor Gelijkheid (M/V) | Forem | Actiris | Franse Gemeenschapscommissie | Duitstalige Gemeenschap | European Institute for Gender Equality (EIGE) | Equinet | Federatie Wallonië-Brussel | KU Leuven | Nationale Loterij | Brussels Hoofdstedelijk Gewest | FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg | Unia | Wallonië | Vlaamse Ombudsdienst | CoPrev | FWB Bemiddelaar | Ombudsfrau der Deutschsprachigen Gemeinschaft | Ombudsman van Wallonië en de Federatie Wallonië-Brussel | Vlaamse overheid | Brussel Economie en Werkgelegenheid | Brussel Plaatselijke Besturen | Brussel Huisvesting | Belspo

Genres Pluriels | Statbel | Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten (FRA) | Amazone | CRIPEL | Centres régionaux d'intégration (Discrì) | IRE Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie (Brussel) | AVG-CARHIF | Federaal Planbureau | Çavaria | International Centre for Reproductive Health (ICRH) | CFFB | ACLVB | FOD Kanselarij van de Eerste Minister | College van procureurs-generaal | College van federale Ombudsmannen | Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen | Hoge Raad voor de Audiovisuele Sector | Hoge Raad voor de Justitie | Dienst voor het Strafrechtelijk beleid | Directoraat-generaal Wetgeving en Fundamentele Rechten en Vrijheden | Toezicht op de Sociale Wetten | Toezicht op het Welzijn op het Werk | ACV | Délégué général aux droits de l'enfant | ABVV | GAMS | GREVIO |

Onderzoeksgroep TOR | Sociale Inspectie | Jury voor Ethische Praktijken inzake reclame (JEP) | EAP-FWB School voor Bestuurskunde | Prisma | Orde der artsen | Transgender InfoPunt | Federale Politie | Lokale Politie | Vaste Commissie van de Lokale Politie | Luikse lokale politiekezone | Lokale politiekezone Gent | Lokale politiekezone Brussel | Family Justice Center | Sophia | FOD Justitie | FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking | Stepstone | TGEU - Transgender Europe | UCLL | UGent | Université libre de Bruxelles | Universiteit van Luik | UZ Gent | UMC Sint-Pieter Brussel | CHU Luik | Vrouwenraad | Vrije Universiteit Brussel | Comité P | Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer (CBPL) | Vlaamse ombudsvrouw Gender | Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting | Federale ombudsman | Fins Voorzitterschap van de EU | Sensoa platform seksueel grensoverschrijdend gedrag

CIRé | Vast Comité | Ella vzw | Engender | Federatie van sociaal-culturele verenigingen van mensen met een migratieachtergrond | Folia | Koning Boudewijnstichting | Furia | IBA | Institute for International Research on Criminal Policy | Nationaal Instituut voor Strafrecht en Criminologie | Instituut voor gerechtelijke opleiding | INTACT vzw | La Voix des Femmes | ONEM | Plan International België | vzw ZIJN | Nationale Commissie voor de Rechten van het Kind | Kinderrechtencommissariaat | Rainbowhouse Brussels | Arc-en-ciel Wallonie | Intersexe Vlaanderen | Intersex Belgium | MRKH | MAS | Manufast | Comaid | Deloitte | Cap Gemini | Sprint transport | HR rail | IN-Z | Proximus | Selor | Stad Gent | IDEWE

Het Instituut werkt ook samen met alle federale overheidsdiensten (FOD's), programmatorische overheidsdiensten (POD's) en de beleidscellen van de federale overheid.

2 | NETWERKEN

- Statistiek Vlaanderen
- Federaal netwerk Armoede
- LDIA Legal Diversity & Inclusion Alliance
- Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen
- Federaal netwerk Diversiteit
- Platform voor de mensenrechten
- Interdepartementale Commissie voor Duurzame Ontwikkeling
- Interdepartementale Coördinatiegroep Gender mainstreaming
- Adviesraad Gender en Ontwikkeling
- Equinet
- EU Taskforce on Women, Peace & Security
- Actieplan Diversiteit
- Werkgroep Inclusieve Communicatie



II BIJLAGEN

1 | LEDEN VAN DE RAAD VAN BESTUUR

Mevrouw Chris VERHAEGEN, voorzitter
Mevrouw Valérie VERZELE, ondervoorzitter

Effectieve leden

Mevrouw Sandrine DEBUNNE
Mevrouw Malvina GOVAERT
Mevrouw Valérie KINOO
Mevrouw Doumia BOUMAAZA*
Mevrouw Marie-Thérèse COENEN
Mevrouw 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 Geert DE POORTER (voorzitter FOD WASO)

Plaatsvervangende leden

De heer Michael CERULUS*
De heer Amaury CAPRASSE
De heer David WEYTSMAN
De heer Frédéric MAGHE*
Mevrouw Brenda FURNIERE
Mevrouw Leen VERRAEST
Mevrouw Danka DE WERT
Mevrouw Lieve CERULUS
De heer Pieter VANDENBROUCKE
Mevrouw Tine DESTROOPER

Plaatsvervangende leden met raadgevende stem

Mevrouw Annemie PERNOT
Mevrouw Nathalie DENIES

**ontslagnemende leden*

Regeringscommissarissen

Mevrouw Elke BLOMMAERT
De heer Jan MORRE

De staatssecretaris of minister bevoegd voor Gelijke Kansen ontvangt een permanente uitnodiging voor de bijeenkomsten van de raad van bestuur.

2 | LIJST VAN ADVIEZEN EN AANBEVELINGEN

Nr	Titel	Bestemming
R/001/2020	Aanbeveling betreffende de versterking van het wetgevend kader en het vervolgingsbeleid met betrekking tot seksistische en transfobe haatspraak	Voorzitter van de Kamer Fractieleden Partijvoorzitters Leden van de commissie Grondwet Leden van de commissie Gelijke Kansen Voorzitter van de commissie Justitie Minister voor Gelijke Kansen Minister van Justitie
R/002/2020	Aanbeveling betreffende de situatie van werknemers die borstvoeding geven bij de Brusselse gewestelijke en lokale overheid	Nawal Ben Hamou, staatssecretaris van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, belast met Huisvesting en Gelijke Kansen Sven Gatz, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Financiën, Begroting, Openbaar Ambt, de Promotie van Meertaligheid en van het Imago van Brussel Bernard Clerfayt, minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Werk en Beroepsopleiding, Digitalisering, de Plaatselijke Besturen en Dierenwelzijn Ridouane Chahid, waarnemend burgemeester van Evere
R/003/2020	Aanbeveling betreffende genderneutrale communicatie	Tanguy du Bus de Warnaffe, directeur-generaal dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest Pascal Smet, staatssecretaris van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest belast met Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp
R/005/2020	Aanbeveling over vrouwen en sport	Minister-presidenten van het Brussels en Waals Gewest Franse en Duitstalige Gemeenschap Ministers van Sport Administraties en schepenen bevoegd voor sport van gemeenten die het Europees charter voor gelijkheid van vrouwen en mannen op lokaal vlak ondertekenden
A/001/2020	Advies betreffende diverse wetsvoorstellen tot wijziging van de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen aangaande de doeltreffendheid en de efficiëntie van de wet	Marie-Colline Leroy, voorzitter van de commissie Werk, Sociale Zaken en Pensioenen
A/002/2020	Advies betreffende de toepassing van de strafverzwaring voor haatmisdrijven gepleegd omwille van geslacht	Advocaat
A/003/2020	Advies aan de Dienst Rekwesten en Sociale Zaken van het Kabinet van de Koning over de statuten van de folkloregroep 'Les Paysans de Buvrinnes'	Chantal Cooreman, directrice

A/004/2020	Advies over de genderdimensie van de COVID-19-crisis	Kamer van volksvertegenwoordigers
A/004/2020	Advies over uitzending 'Au commissariat' – aflevering 4 op RTL	CSA
A/005/2020	Advies over het gebruik van EFRO	Brussels Hoofdstedelijk Gewest
A/006/2020	Advies over gender binnen ambtenarenzaken	Minister van Ambtenarenzaken

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

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

**IINSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID
VAN VROUWEN EN MANNEN**

Ernest Blerotstraat 1

B-1070 Brussel

Tel. 02 233 44 00

gelijkheid.manvrouw@iqvm.belgie.be

<http://iqvm-iefh.belgium.be>

De functies, titels en graden die in deze publicatie worden gebruikt, verwijzen naar personen van eender welk geslacht of genderidentiteit.

Cette publication est également disponible en français.

