



Engagement

JAARVERSLAG 2014



INSTITUUT VOOR
DE GELIJKHEID
VAN VROUWEN
EN MANNEN

.be

Inhoudsopgave

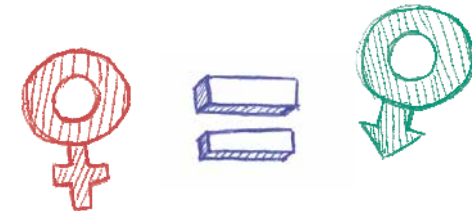
“ Vechten tegen gendergerelateerd geweld is werken aan een meer gelijke samenleving door de meest kwetsbaren te verdedigen en patriarchale tradities te bestrijden. ”

A. VOORWOORD	3
B. INLEIDING	7
C. HET INSTITUUT IN ENKELE CIJFERS	11
D. OPDRACHTEN	15
E. ACTIVITEITEN	19
1. Discriminatie	20
2. Strijd tegen geweld	46
3. Werk	51
4. Gender mainstreaming	57
5. Transgender	63
6. Bestrijding van stereotypen	67
7. Sensibilisering	70
8. Internationaal	74
F. CONTEXT	85
1. Partners	86
2. Netwerken	91
3. Steun aan terreinactoren	92
G. ORGANISATIE	95
1. Structuur van het Instituut	96
2. Personeel	97
3. Budget	103
H. CONCLUSIE	107
I. BIJLAGE	111

“ De gelijkheid van vrouwen en mannen is nog steeds geen realiteit, niet in België, en niet in de rest van de wereld. In de 21^{ste} eeuw vind ik dat onrechtvaardig en absurd. ”



A. VOORWOORD





20

Twintig jaar na de VN-wereldvrouwenconferentie in Peking (1995) en iets meer dan tien jaar na de oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (2003) is er nog steeds veel werk te verzetten om vrouwen én mannen maatschappelijke gelijkheid te garanderen, hier en elders in de wereld.

Het afgelopen jaar was er bovendien één van verandering voor het Instituut: met het aantreden van een nieuwe regering kreeg het Instituut een nieuwe voogdijminister, mevrouw Elke Sleurs, staatssecretaris onder andere bevoegd voor Gelijke Kansen, de directie werd versterkt met een nieuwe adjunct-directrice, mevrouw Liesbet Stevens, en ikzelf mocht in 2014 het voorzitterschap van de nieuw samengestelde Raad van Bestuur opnemen.

In 2014 brachten de budgettaire restricties waaraan ook het Instituut onderworpen werd met zich mee dat niet alle oorspronkelijk geplande activiteiten uitgevoerd konden worden zoals voorzien.

Dat het Instituut er in weerwil van zulke beperkingen toch in slaagt zijn activiteiten in stand te houden is mede te danken aan het engagement van het personeel dat sterk gelooft in de missie van het Instituut.

In deze publicatie kan u lezen waartoe dit engagement in 2014 allemaal geleid heeft.

Ik wens u veel leesplezier.

Chris Verhaegen
Voorzitster van de Raad van Bestuur



“ Een van de redenen waarom ik meewerk aan de strijd tegen ongelijkheid en geslachtsdiscriminaties is dat mijn dochters bij een sollicitatie niet zou gevraagd worden of ze zwanger zijn. ”

B. INLEIDING





Het European Institute for Gender Equality berekende onlangs dat het aan het huidige tempo nog meer dan een eeuw duurt vooraleer er in België sprake is van een echte gelijkheid van vrouwen en mannen. De Belgische samenleving wordt wel degelijk meer gendergelijk, maar de evolutie gaat te traag.

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen engageert zich dagelijks om discriminatie op basis van geslacht te bestrijden en gelijkheid van vrouwen en mannen te bevorderen. De in dit jaarverslag opgenomen citaten van de leden van het Instituut over hun engagement en motivatie zijn hier het bewijs van. Ook in 2014 was dit engagement de drijvende kracht achter al onze activiteiten.

Wat het Instituut in de eerste plaats voortstuwt, zijn de ervaringen van hen die omwille van hun geslacht onrechtvaardig en ongelijk behandeld worden. Het Instituut staat individuele slachtoffers van geslachtsdiscriminatie met raad en daad bij. Het immer stijgend aantal meldingen van geslachtsdiscriminatie onderstreept de nood die leeft bij wie ermee geconfronteerd wordt.

Wat discriminerende handelingen betreft was 2014 het jaar met een opvallende stijging van het aantal meldingen in verband met seksisme. Hoogstwaarschijnlijk ligt de verklaring daarvoor bij de goedkeuring en inwerkingtreding van de antiseksismewet.

Vaak leiden individuele meldingen van discriminaties tot de vaststelling dat er een ruimer en soms zelfs structureel probleem is. Met adviezen en aanbevelingen tracht het Instituut dergelijke kwesties bij beleidsverantwoordelijken en andere decision makers aan te kaarten. Zo droeg de positionering van het Instituut over de loonkloof bij tot de totstandkoming van de Loonkloofwet.

Ten slotte informeert en sensibiliseert het Instituut de brede samenleving over gendergelijkheid. In 2014 werd met twee campagnes aandacht gevraagd voor de problematiek van respectievelijk seksueel en intrafamiliaal geweld. Ook het in de kijker zetten van de resultaten van het onderzoek met betrekking tot geweld op vrouwen

door het European Fundamental Rights Agency sluit hierbij aan. Sensibilisering en expertise-uitwisseling is ook het doel van de in 2014 bijgewerkte databank van goede praktijken in ondernemingen.

Natuurlijk kan enkel het engagement van het Instituut niet volstaan om vooruitgang te boeken bij de gendergelijkheid.

Het Instituut hangt immers af van zijn nationale internationale omgeving, in het bijzonder op politiek vlak.

In 2014 kwam deze politieke wil concreet tot uiting in het kader van meerdere thema's. Zo werd de wet ter bestrijding van seksisme in de openbare ruimte gestemd in het federaal parlement op initiatief van de toenmalige ministers van Gelijke Kansen en van Justitie.

De gender-mainstreamingwet van 2007 verplicht de regering tot het integreren van de genderdimensie in het beleidslijnen. Het Instituut kreeg hierbij een coördinerende en ondersteunende en dus stuwende rol bij de actie van de regering.

In 2014 gaven de huidige regering en de staatssecretaris voor Gelijke Kansen respectievelijk in het regeerakkoord en in de algemene beleidsnota uiting aan hun engagement om de genderdimensie te integreren in alle beleidsdomeinen. Dit zal zich vertalen in het opstellen van een ambitieus nieuw federaal plan gender mainstreaming om hen toe te laten om beleid te voeren in overeenstemming met de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Er moet gewezen worden op de grote vooruitgang die geboekt werd door de wet van 22 mei 2014 die de antidiscriminatiewet van 2007 wijzigde om deze uit te breiden naar genderidentiteit en genderexpressie. De doelstelling is om zo de strijd tegen de discriminaties tegen transgenders te verbeteren en hen beter te beschermen.

De strijd tegen gendergerelateerd geweld en in het bijzonder seksueel geweld zijn grote uitdagingen die de betrokkenheid van de politiek op alle machtsniveaus vereisen. Het Instituut is in 2014 begonnen met het opstellen van een nieuw nationaal actieplan ter bestrijding van gendergerelateerd geweld om er de bepalingen van het Verdrag van Istanbul zo goed mogelijk in te integreren.

Het Instituut speelde ook een ondersteunende en coördinerende rol op Europees en internationaal vlak. Het stond bijvoorbeeld in voor de coördinatie van de werkzaamheden van de delegatie die het 7^{de} Belgische verslag voorstelde over de tenuitvoerlegging van het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie tegen vrouwen (CEDAW) in het kader van een constructieve dialoog met het CEDAW-Comité.

Maatschappelijke veranderingen vereisen doorgaans mentaliteitswijzigingen en aanpassingen van maatschappelijke structuren. De laatste jaren staan in het teken van een economische crisis die moeilijke beslissingen noodzakelijk maakt.

Op zo'n momenten dient het bestrijden van discriminaties en onrechtvaardigheden op basis van geslacht precies een prioriteit te zijn. De medewerkers van het Instituut zetten zich voortdurend in om een verbetering op het vlak van gendergelijkheid teweeg te brengen in het kader van een convergentie van acties met de ons omringende politieke wereld.

We hopen dat dit dagelijks engagement doorklinkt in de activiteiten waarvan u hier het verslag leest.

Liesbet Stevens
Adjunct-directeur



Michel Pasteel
Directeur



C. HET INSTITUUT IN ENKELE CIJFERS



“ Het Instituut brengt een enorme hoeveelheid expertise samen, de gesprekken zijn er altijd interessant en onze core-business is een grademeter van een democratische samenleving. ”



  De juridische cel van het Instituut registreerde **366** meldingen, waarvan **157** informatievragen en **209** klachten.


 **54%** van de meldingen werd gedaan door vrouwen en **36%** door mannen. 

 Het totaal aantal meldingen over een discriminatie afkomstig van transgenders maakte bijna **10%** van alle meldingen uit.

Het Instituut ontving **58** meldingen over seksisme. 

 Er werkten gemiddeld **36** mensen op het Instituut. De gemiddelde leeftijd van de personeelsleden van het Instituut is **41** jaar.

Het Instituut maakte **32%** van zijn budget vrij om andere organisaties te ondersteunen. 

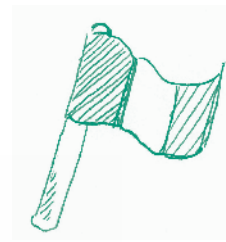
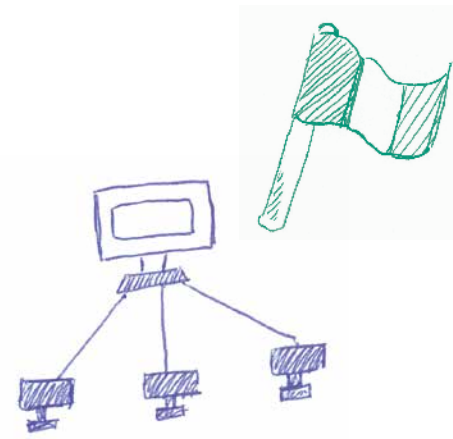
 Het Instituut kende in de loop van het jaar een **60-TAL** subsidies toe.

De website van het Instituut werd door **41.014** gebruikers bezocht. Het aantal geraadpleegde pagina's steeg naar **188.590**. 



“Gelijkheid op de arbeidsmarkt is essentieel want om echt je eigen levenskeuzes te kunnen maken is het belangrijk om financieel onafhankelijk te zijn.”

D. OPDRACHTEN



Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen streeft ernaar gelijkheid van vrouwen en mannen in de samenleving te verankeren, zodat dit een vanzelfsprekendheid wordt, zowel in het denken als in het handelen.

Als onafhankelijke federale overheidsinstelling bevordert en beschermt het Instituut deze gelijkheid door elke vorm van discriminatie en ongelijkheid op grond van geslacht te bestrijden.

Het Instituut behandelt in dat kader informatievragen en klachten van iedereen die vragen heeft over de Belgische wetgeving ter bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen. Het Instituut kan slachtoffers van discriminatie en hun advocaten bijstaan met informatie, bij onderhandelingen of wanneer ze naar de rechtbank stappen.

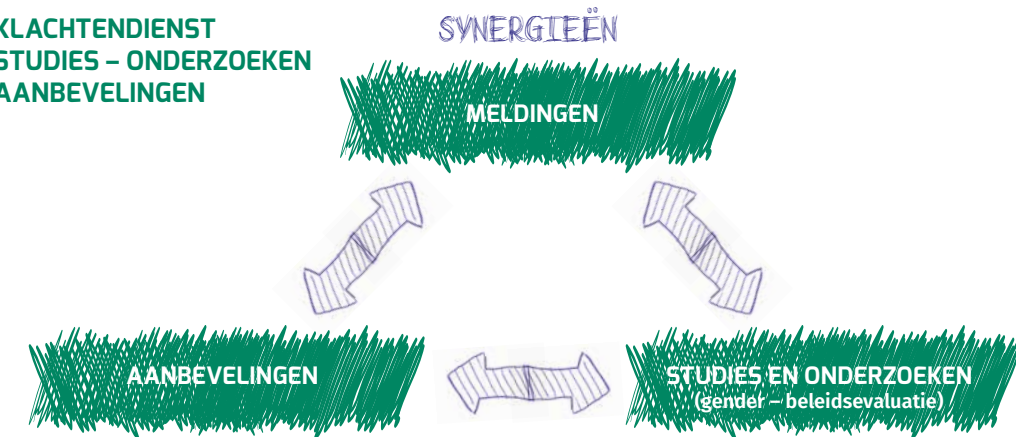
Tot de opdrachten van het Instituut behoort ook het uitvoeren, coördineren en ondersteunen van studies en onafhankelijk onderzoek op het vlak van gendergelijkheid, bijvoorbeeld met betrekking tot gendergerelateerd geweld, gender mainstreaming, gendergelijkheid op de arbeidsmarkt, zwangerschap, seksisme enz. Het Instituut verzamelt zo kwantitatieve en kwalitatieve gegevens en stelt deze informatie ten dienste van het algemene publiek, stakeholders en individuele slachtoffers van discriminatie en ongelijkheid op grond van geslacht. De informatie waarover het Instituut beschikt wordt gratis op de website ter beschikking gesteld en via de media en sensibiliseringscampagnes verspreid.

Onder meer op basis van de vragen en klachten die het Instituut ontvangt en de studies en onderzoeken die het onderneemt, formuleert het Instituut adviezen en aanbevelingen aan de overheid, de sociale partners en andere stakeholders en privé-organisaties. Aldus streeft het Instituut naar een adequaat wettelijk kader, gepaste strategieën en structuren, acties en instrumenten om gelijkheid van vrouwen en mannen in theorie en in praktijk te garanderen.

Het Instituut ontwikkelt, in nauwe samenwerking met zijn partners, goede praktijken op het vlak van gelijkheid tussen vrouwen en mannen en verspreidt deze onder meer via publicaties, communicatiecampagnes en netwerkevenementen.

DRIE FUNCTIES VAN HET INSTITUUT

1. KLACHTDIENST
2. STUDIES – ONDERZOEKEN
3. AANBEVELINGEN



Het Instituut vervult ook een rol als vertegenwoordiger van België, zowel op nationaal als op internationaal niveau, voor wat gendergelijkheid betreft.

Het begeleidt en ondersteunt het proces van de integratie van de genderdimensie, in het bijzonder in het kader van de tenuitvoerlegging van het federaal plan 'gender mainstreaming'. Het coördineert, evalueert en staat in voor de opvolging van de uitvoering van het nationaal actieplan ter bestrijding van partnergeweld en andere vormen van intrafamiliaal geweld.

Ten slotte bouwt het Instituut inzake gendergelijkheid verschillende, formele en informele, netwerken uit. Het overlegt met de vele stakeholders en partners op dit terrein om extra impulsen te geven aan de integratie van gendergelijkheid in alle aspecten van het dagelijks leven. Het Instituut besteedt in dat kader ook elk jaar een aanzienlijk deel van het budget aan de ondersteuning van organisaties, en dit via samenwerking, structurele of eenmalige subsidies.



“ Gender mainstreaming kan complex lijken, maar het is een aanpak die het mogelijk maakt om preventief rekening te houden met de verschillen tussen vrouwen en mannen en zo eventuele ongelijkheden te voorkomen. ”

{ E. ACTIVITEITEN }



1. Discriminatie

Discriminatie: behandeling en analyse van meldingen – evolutie van de cijfers in het licht van de wijzigingen in de wetgeving.

Het Instituut maakt een onderscheid tussen de verschillende soorten meldingen die het ontvangt: klachten, juridische informatievragen en informatievragen voor andere cellen.

De opdracht van de juridische cel van het Instituut bestaat erin om mensen bij te staan die op basis van hun geslacht gediscrimineerd worden, informatie te verstrekken en advies te geven over de middelen waarover deze personen beschikken om hun rechten te doen gelden. Binnen de perken van zijn bevoegdheid beantwoordt het Instituut vragen om informatie, enerzijds over de verschillende discriminatiedomeinen en discriminerende handelingen en anderzijds over de geldende wetgeving. Tot slot kan het Instituut in rechte optreden in gevallen van discriminatie op grond van geslacht.

Slachtoffers van discriminatie staan dus niet alleen in hun strijd. Wie met een discriminatie te maken krijgt bevindt zich vaak in een kwetsbare situatie. Sommigen maken zich zorgen over de mogelijke gevolgen van een actie. Het Instituut werkt altijd nauw samen met de melder en behandelt de dossiers in alle vertrouwelijkheid.

Deze juridische opdracht laat het Instituut toe om elke vorm van geslachtsdiscriminatie actief te blijven bestrijden en daarbij een steun te zijn voor de slachtoffers, met name via een eerstelijnsdienst.

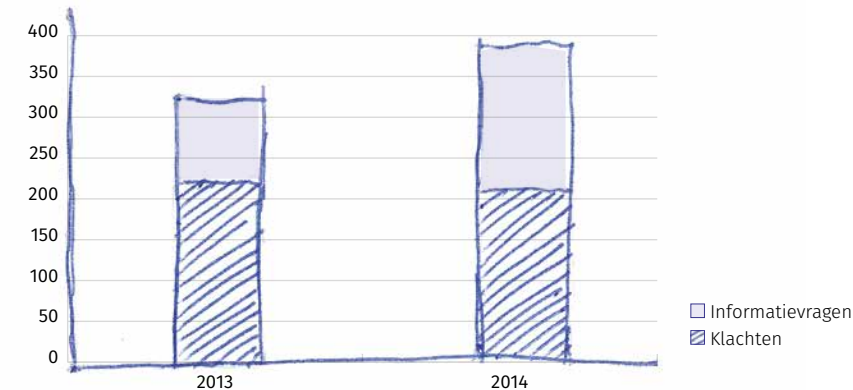
De eerstelijnsdienst staat klaar voor slachtoffers van geslachtsdiscriminatie, maar ook voor wie op zoek is naar informatie. Hij biedt een luisterend oor en probeert de vraag al een eerste keer te analyseren om de bevoegdheid van het Instituut te bepalen. Als het Instituut niet bevoegd is staat de eerstelijnsdienst in voor de verdere doorverwijzing naar andere diensten of organisaties.

1.1. DISCRIMINATIE OP GROND VAN GESLACHT IN CIJFERS

In 2014 kwamen meldingen binnen via de website, e-mail, de post of via het gratis nummer 0800 12 800. Via zijn gratis nummer ontving het in 2014 482 oproepen, een daling van 142 oproepen tegenover 2013. Uit deze oproepen vloeiden 88 meldingen voort. Het aandeel van elektronische meldingen, via de website of via e-mail, neemt jaarlijks toe. Het Instituut investeert daarom in een constante verbetering van de elektronische toegangsmogelijkheden, bijvoorbeeld door het verbeteren van het meldingsformulier op de website.

In 2014 registreerde de juridische cel van het Instituut 366 meldingen, waarvan 157 informatievragen en 209 klachten. Een klacht kan leiden tot het formuleren van een advies, het opstarten van een verzoenings- of bemiddelingsprocedure of tot een door het Instituut aanhangig gemaakte rechtszaak.

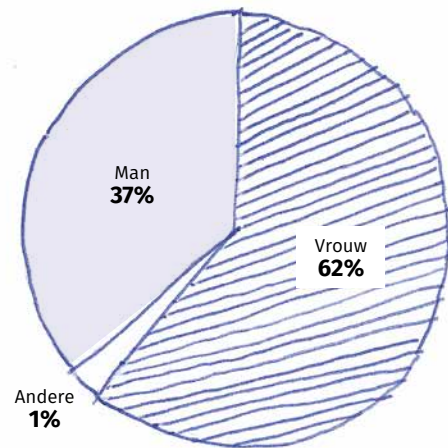
Totaal aantal juridische meldingen



Hoewel het totaal aantal meldingen in 2014 in vergelijking met 2013 met 13% steeg, daalde het aantal klachten licht (-6%). Het aantal juridische informatievragen steeg daarentegen in vergelijking met 2013 aanzienlijk met meer dan de helft (+55%). Daarnaast ontving het Instituut in 2014 188 niet-juridische informatievragen.

De blijvende toename van het aantal meldingen duidt erop dat de nood aan informatie en bijstand bij mensen die met een discriminatie op grond van geslacht te maken krijgen, groot blijft. Bovendien neemt lang niet iedereen die met geslachtsdiscriminatie te maken krijgt contact op met het Instituut. Naar alle waarschijnlijkheid is dit slechts het topje van de ijsberg. Het Instituut zal dus verder blijven inzetten op het bekendmaken van de dienstverlening die het aan slachtoffers van discriminatie kan bieden.

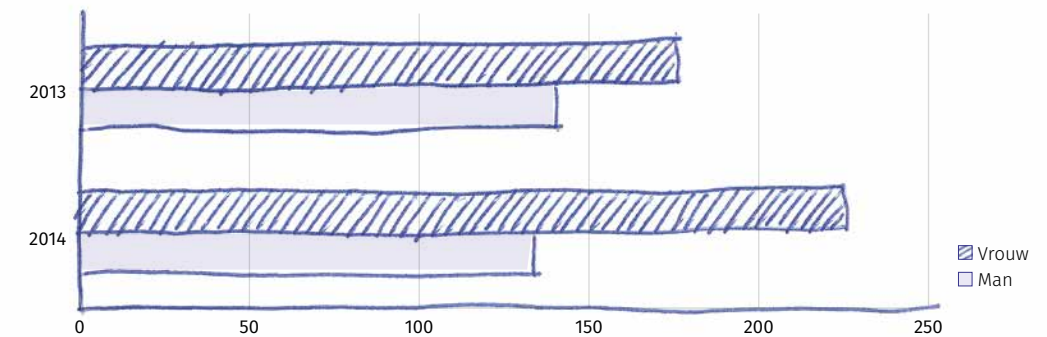
Verdeling van de juridische meldingen naar geslacht in 2014



Andere: instellingen, ondernemingen, middenveld enz.

In 2014 gebeurde 62% van de juridische meldingen door vrouwen en 37% door mannen. Ook deze vaststelling lijkt opnieuw te ondersteunen dat vrouwen vaker het slachtoffer worden van discriminatie op grond van geslacht dan mannen. Het totaal aantal meldingen over een discriminatie afkomstig van transgenders maakte in 2014 bijna 10% van alle meldingen uit. Meldingen onder de categorie ‘andere’ zijn de meldingen die door instellingen, ondernemingen en middenveldorganisaties werden gedaan. Het percentage van deze meldingen blijft net als de vorige jaren zeer laag.

Verdeling van de meldingen naar geslacht 2013-2014



Het aantal meldingen van geslachtsdiscriminatie door vrouwen steeg in 2014 met bijna een vijfde tegenover 2013. Het aantal meldingen door mannen daalde met ongeveer 4%. Vrouwen dienden in 2014 vaker klacht in en ze vroegen vaker informatie dan mannen, hoewel in 2013 ongeveer evenveel mannen als vrouwen klacht indienden bij het Instituut.

Het aantal transgenders dat in 2014 melding deed blijft stijgen en het Instituut vermoedt dat de samenwerking met organisaties die de belangen van transgenders behartigen, zoals Genres Pluriels en Cavaria, en de doorverwijzing van meldingen naar deze organisaties hierin een belangrijke rol spelen. Het Instituut bekijkt de mogelijkheden om deze samenwerking verder uit te breiden.

DISCRIMINATIE NADERBIJ BEKEKEN

Discriminatiegedragingen

De wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (hierna de Genderwet genoemd) verbiedt verschillende discriminatoire gedragingen.

Verdeling van de geregistreerde meldingen naar type gedrag per jaar			
	2014	2013	2012
Directe discriminatie	161	204	142
Indirecte discriminatie	20	11	19
Aanzetten tot discriminatie	0	4	35
Pesten	21	25	17
Ongewenst seksueel gedrag	6	2	13
Verwerpelijke motieven	1	0	2
Seksisme	58	22	32
Geweld	9	2	5
Meervoudige discriminatie	2	1	3
Andere	121	62	97

In 2014 ontving het Instituut geen enkele melding over het aanzetten tot discriminatie. Ook in 2013 was dit aantal meldingen reeds opvallend gedaald, na de piek in 2012 als gevolg van de uitspraken tegen vrouwen door Sharia4Belgium.

Directe discriminatie blijft de belangrijkste gedraging die bij het Instituut gemeld wordt. In vergelijking met 2013 verdubbelde het aantal meldingen van indirecte discriminatie.

Het aantal meldingen in verband met seksisme verdrievoudigde in 2014 ten opzichte van het aantal in 2013. Op de mogelijke oorzaak van deze opvallende stijging wordt hierna ingegaan.

Discriminatiedomeinen

De onderstaande tabellen illustreren de verdeling van de meldingen naar discriminatiedomein, de evolutie van de meldingen per jaar en per discriminatiedomein. Ze hebben betrekking op de domeinen binnen het toepassingsgebied van de genderwet, maar ook op de bevoegdheden van de deelstaten.¹

De cijfers wijzen op een groter aantal discriminaties in de domeinen 'werk' en 'goederen en diensten'. Wanneer de link gemaakt wordt met de discriminatiecriteria worden de verschillende realiteiten duidelijk (geslacht op zich, zwangerschap, moederschap, geslachtsverandering, genderidentiteit of genderexpressie).

Verdeling van de meldingen per discriminatiedomein in 2014			
	informatiedossier	klachtendossier	Totaal
Werk	51	82	133
Goederen en diensten	22	46	68
Sociale zekerheid	6	11	17
Privérelaties	2	10	12
Onderwijs en opleiding	5	11	16
Jeugd, sport en toerisme	6	1	7
Beroepsoriëntatie en -opleiding	0	4	4
Cultuur en media	3	15	18
Vermelding in een officieel document of pv	9	15	24
Economische, sociaal-culturele en politieke activiteiten	8	9	17
Andere	73	52	125

Een korte uitleg over het aantal in 2014 ontvangen meldingen voor de categorie 'andere':

In 2014 werden drie belangrijke wetwijzigingen doorgevoerd: de *wet van 22 mei 2014 tot wijziging van de wet*

1. Het Instituut werd aangeduid als gelijkheidsbevorderend orgaan voor de Federatie Wallonië-Brussel (in 2008), het Waals Gewest (in 2009) en de Franse Gemeenschapscommissie (COCOF - in 2013). Het behandelt de meldingen met betrekking tot de bevoegdheidsdomeinen van deze entiteiten.

van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen met het oog op de uitbreiding ervan naar genderidentiteit en genderexpressie, de wet van 8 mei 2014 tot wijziging van het Burgerlijk Wetboek met het oog op de invoering van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen bij de wijze van naamsoverdracht aan het kind en aan de geadopteerde de wetgeving en de 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.

Deze wettelijke evoluties vertalen zich in een belangrijke stijging van het aantal meldingen binnen het domein 'andere'. In vergelijking met 2013 zijn deze meldingen meer dan verdubbeld. Het merendeel ervan hield verband met de aangehaalde wettelijke ontwikkelingen.

Evolutie van de klachten per jaar, sinds 2009, en per domein						
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Werk	57	69	90	66	76	82
Goederen en diensten	19	16	33	35	91	46
Sociale zekerheid	1	4	20	8	8	11
Privérelaties	4	1	14	15	10	10
Onderwijs en opleiding	6	6	7	10	6	11
Jeugd, sport en toerisme	1	1	0	0	1	1
Beroepsoriëntatie en -opleiding	0	0	0	2	4	4
Cultuur en media	7	10	18	67	24	15
Vermelding in een officieel document of pv	0	3	2	0	4	15
Economische, sociaal-culturele en politieke activiteiten	0	0	0	1	3	9
Andere	55	23	9	22	17	52
Totaal²	150	130	191	226	222	209

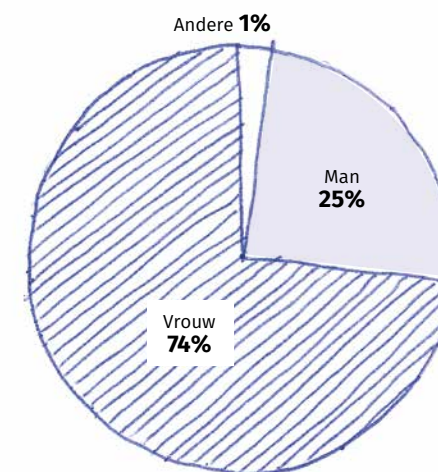
2. Het totaal aantal klachten (209) komt niet overeen met de som van het aantal klachten in alle domeinen omdat eenzelfde klacht in verschillende domeinen kan geregistreerd zijn.

Net zoals de voorgaande jaren blijkt dat media-aandacht voor een thema het aantal klachten doet stijgen. De media-aandacht voor de wettelijke ontwikkelingen in 2014 deed het aantal klachten in de categorie 'andere' sterk toenemen. Het aandeel van goederen en diensten daarentegen verminderde substantieel aangezien er in 2014 in de media veel minder aandacht was voor deze problematiek.

In de volgende pagina's worden de discriminaties waarmee vrouwen en mannen in 2014 het vaakst werden geconfronteerd met concrete situaties geïllustreerd.

De meeste van de ons gemelde discriminaties vonden plaats in de domeinen werk en goederen en diensten. We belichten de specifieke situatie van zwangerschap en moederschap op het werk. Vervolgens gaan we in op de situatie omtrent goederen en diensten en we besluiten met de discriminaties tegen transgenders in de domeinen werk en goederen en diensten.

Verdeling van de meldingen in het domein 'werk' per geslacht



Werk

De meeste klachten in 2014 hielden verband met het domein 'werk'. Meer dan 7 op 10 van de arbeidsgerelateerde meldingen gingen uit van vrouwen.

Discriminatie bij de toegang tot werk

Stereotypen zijn hardnekkig. Nog al te vaak wordt het geslacht van kandidaten gezien als de weerspiegeling van hun professionele competenties naargelang de beroepssector in kwestie. Naast de klassieke functiebeschrijvingen die nog volledig in het mannelijk of het vrouwelijk zijn opgesteld, aarzelen werkgevers niet om zich discriminerend uit te drukken bij aanwervingen.

**Arbeidsvoorwaarden**

Ook het glazen plafond dat bekwame vrouwen belet om op te klimmen naar verantwoordelijke functies blijft een obstakel in onze samenleving.

Promotie**EEN DIRECTEUR ALSJEBLIEFT!**

Hoewel ze na verschillende selectieproeven de beste resultaten behaalde wordt een vrouw niet weerhouden voor de functie van directrice. Er werd een laatste gesprek georganiseerd, tijdens welke beslist werd om haar mannelijke te bevorderen, de andere directeurs zijn ook mannen...

Loondiscriminatie

Bij gelijk werk blijven vele vrouwen minder verdienen dan hun mannelijke collega's.

HET IS EEN VERWORVEN RECHT!

Een man verdient 1000 euro bruto meer dan zijn vrouwelijke collega die dezelfde functie uitoefent van dezelfde rang in dezelfde bank. Ze is even oud en is universitair geschoold, hij niet. Na verschillende vruchteloze pogingen om het conflict op te lossen besliste het Instituut om haar bij te staan voor de rechtbank.

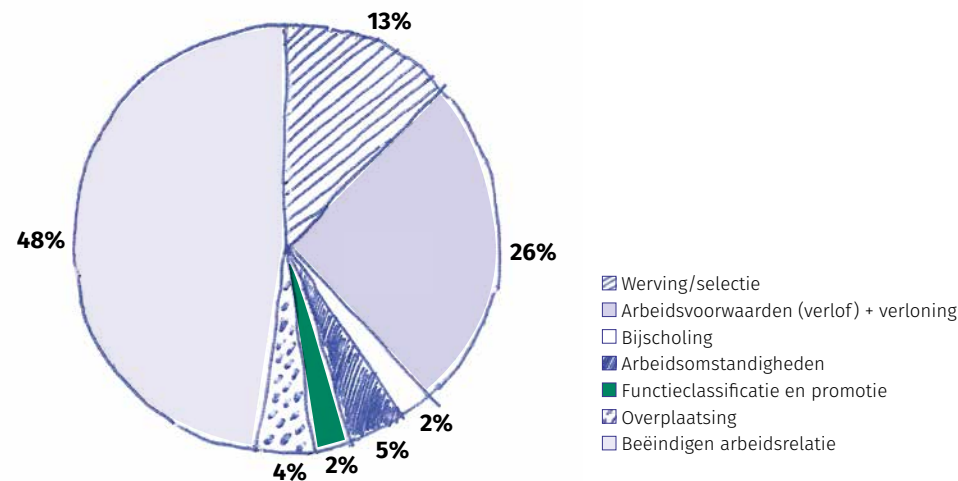
Focus

Focus 'Zwangerschap/Moederschap'

Uit het onderzoek uit 2010 'Zwanger op het werk. De ervaringen van werkneemsters in België' van het Instituut bleek dat meer dan 75% van de werkneemsters te maken krijgen met minstens één vorm van discriminatie of andere negatieve gevolgen omwille van hun zwangerschap.

Uit de meldingen blijkt dat discriminatie van zwangere vrouwen het meest voorkomt bij de aanwerving (13%), op het vlak van de arbeidsvoorwaarden (26%) en bij het einde van de arbeidsrelatie (48%). Daarnaast stellen we vast dat het aantal meldingen in verband met discriminatie omwille van in-vitrofertilisatie stijgt.

Meldingen over zwangerschap/moederschap in het domein 'werk'



a) Discriminatie bij aanwerving

Regelmatig polsen werkgevers bij een sollicitatie naar de kinderwens en/of zwangerschap van vrouwen. De eventuele kinderwens en/of zwangerschap van een sollicitant mag op geen enkele wijze meespelen in de beslissing om iemand aan te werven. Vragen naar de kinderwens en/of een eventuele zwangerschap van een sollicitant is een nog vaak voorkomende praktijk die onwettig is. Het kan leiden tot een schadevergoeding wegens discriminatie bij aanwerving. Door deze vorm van discriminatie krijgen zwangere vrouwen geen eerlijke toegang tot de arbeidsmarkt. Het Instituut benadrukt dat vrouwen in een dergelijke situatie het recht hebben om hun zwangerschap te verzwijgen, zelfs wanneer de werkgever er tijdens het sollicitatiegesprek expliciet naar vraagt.

BENT U ZWANGER?

Een vrouw solliciteerde als kamermeisje in een Brussels hotel. Tijdens het sollicitatiegesprek vroeg de manager haar of ze zwanger was. Zij beantwoordde deze vraag positief, waarna hij mondeling aangaf dat hij haar niet zou aanwerven.

DE WERKGEVER KOMT OP DE AFSpraak TERUG

Tijdens een eerste sollicitatiegesprek maakte een vrouw geen melding van haar zwangerschap. Enkele dagen later kreeg zij een telefoontje van de werkgever dat zij mocht beginnen werken bij het bedrijf en werd nog een afspraak gemaakt om enkele praktische zaken te bespreken. Tijdens dit gesprek besluit ze haar nieuwe werkgever op de hoogte te brengen van haar zwangerschap. Op het einde ervan kreeg ze haar contract mee naar huis om te ondertekenen. Later die dag werd zij opgebeld met de melding dat de aanwerving toch niet door zou gaan. Het Instituut bemiddelt momenteel met de werkgever.

b) Arbeidsvoorwaarden

Het systeem voor de bescherming van zwangere werknemers is een voorwaarde voor de verwezenlijking van de gelijkheid van vrouwen en mannen. Het is in het bijzonder bedoeld om de negatieve effecten van het moederschap bij de tewerkstelling te neutraliseren zodat vrouwen niet in een minder gunstige situatie dan mannen terechtkomen in het kader van de arbeidsrelatie.

Eén van de aan het Instituut voorgelegde dossiers maakt zeer duidelijk dat dit in de praktijk niet altijd vanzelfsprekend is.

MOEDERSCHAPSVERLOF OF BEVORDERING?

Omdat een vrouw in moederschapsverlof was kon ze een opleiding die toegang gaf tot een bevorderingsexamen niet volgen. Ze vroeg haar werkgever om aan het examen te mogen deelnemen met een vrijstelling voor de lessen. Dit werd haar echter geweigerd omdat ze "niet voldeed aan de wettelijke voorwaarden".

Dit geval werd voorgelegd aan het Instituut terwijl een paar maanden daarvoor, in een zeer gelijkaardige zaak, het Hof van Justitie (prejudiciële zaak C-595/12 Napoli) had bevestigd dat zo'n behandeling inging tegen de richtlijn betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep van 5 juli 2006 (herschikking).

c) Beëindigen van een arbeidsrelatie

De meeste meldingen in verband met zwangerschapsgerelateerde discriminatie gaan over het onrechtmatig beëindigen van de arbeidsrelatie. Dit doet zich voor onder twee vormen: een zwangere vrouw wordt ontslagen of de werkgever weigert het contract van een zwangere werknemers te verlengen wanneer dit ten einde loopt.

NIET VERLENGEN VAN EEN CONTRACT OMWILLE VAN ZWANGERSCHAP

Een vrouw werkte met een contract van bepaalde duur. Het contract werd reeds een eerste maal verlengd met zes maanden. Tijdens die periode kondigde zij haar zwangerschap aan. De werkgever bracht haar op de hoogte dat haar contract niet nog een keer verlengd zou worden indien zij zwangerschapsverlof zou nemen. Het Instituut ging over tot een bemiddeling die tot een positief resultaat leidde. Er werd een dadingsovereenkomst afgesloten tussen het slachtoffer en de werkgever waarbij een schadevergoeding van 4,5 maanden brutoloon werd overeengekomen.

In-vitrofertilisatie

Het Instituut ontving in 2014 ook meldingen over wettelijke lacunes bij de bescherming van vrouwen die een in-vitrofertilisatie ondergaan. Bovendien ontving het Instituut enkele klachten van vrouwen die geconfronteerd werden met discriminatie wegens hun in-vitrofertilisatiebehandeling.

HET IS ZOVER, JE BENT ZWANGER!

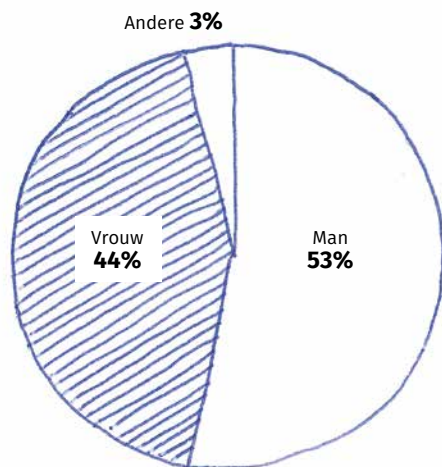
Een werkgever wist dat zijn werknemers een in-vitrofertilisatieproces doorliep. Nog op dezelfde dag waarop ze hem opbelde om haar zwangerschap te melden werd ze ontslagen wegens de 'vele afwezigheden' die verband hielden met de behandeling.

De maatregelen ter bescherming van het moederschap (waaronder de bescherming tegen ontslag) zijn niet van toepassing zolang de zwangerschap niet formeel is vastgesteld en volgens de regels werd gemeld aan de werkgever. De genderwet stelt echter elke nadelige behandeling op grond van zwangerschap of moederschap gelijk met een direct onderscheid op grond van het geslacht.

Goederen en diensten

Het aantal meldingen binnen het domein van het 'aanbieden van goederen en diensten' daalde met 37% tegenover 2013. Deze daling is grotendeels te verklaren door de uitzonderlijke stijging van het aantal meldingen in 2013 in verband met fitnesscentra die geen mannen meer toelieten enerzijds, en anderzijds, meldingen in verband met acties ter gelegenheid van Vrouwendag waarbij mannen uitgesloten werden.

Verdeling van de meldingen in het domein 'goederen en diensten' per geslacht



Het aanbod van goederen en diensten is traditioneel één van de weinige discriminatiedomeinen waarover meer mannen dan vrouwen meldingen doen bij het Instituut. De in 2014 bij het Instituut ingediende dossiers gingen over de volgende thema's, geïllustreerd met concrete voorbeelden.

HUISVESTING

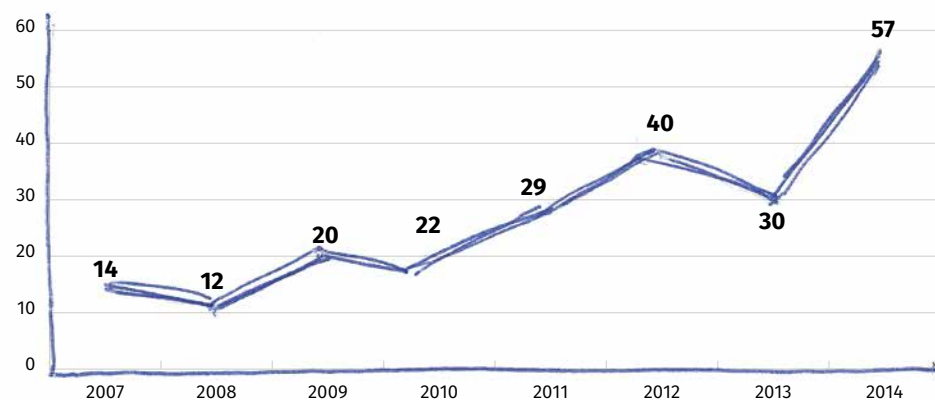
In 2012 ontving het Instituut een klacht van een man die door een immobiliënkantoor werd gediscrimineerd. De man ontving een bericht van het kantoor dat de eigenaar zijn studio enkel wou verhuren aan vrouwen. Het immobiliënkantoor aanvaardde deze eis van de verhuurder. De zaak werd aanhangig gemaakt bij de rechtbank van eerste aanleg in Brugge en het Instituut sloot zich hierbij aan. Op 10 november 2014 veroordeelde de rechter het immobiliënkantoor voor het weigeren van een woonst aan een man aangezien dit ingaat tegen het bestaande discriminatieverbod. Het kantoor werd veroordeeld tot het betalen van een schadevergoeding.

FITNESSCENTRUM ENKEL TOEGANKELIJK VOOR VROUWEN

In 2012, 2013 en 2014 ontving het Instituut een groot aantal klachten over fitnesscentra die enkel toegankelijk waren voor vrouwen. Het Instituut startte hierover reeds in 2013 een bemiddeling met de betrokken fitnessketen op. Nog voor deze bemiddelingsgesprekken tot een resultaat konden leiden, werd er door een benadeelde persoon – onafhankelijk van het Instituut – een rechtszaak tegen de betrokken organisatie aangespannen. Aangezien het Instituut via een bemiddelingsprocedure tot een positief resultaat probeerde te komen, besliste het om zich niet bij deze gerechtelijke procedure aan te sluiten. In eerste aanleg oordeelde de rechter dat de fitnessketen discrimineerde door mannen uit hun fitnesscentra te weren. In beroep besliste het Hof van Beroep te Luik op 4 november 2014 echter dat er toch geen sprake was van discriminatie omdat – volgens het Hof – een voor vrouwen voorbehouden zaal objectief gerechtvaardigd wordt door een legitiem doel, namelijk “vrouwen toelaten om hun keuze van aan hun geslacht aangepaste fitness- en welzijnsactiviteiten uit te voeren”. Het Hof vond ook dat de middelen om dit mogelijk te maken gepast en noodzakelijk waren.

Focus 'transgender personen'

Het aantal meldingen door transgenders is in 2014 aanzienlijk gestegen: in vergelijking met 2013 gaat het bijna om een verdubbeling. Een verklaring voor deze stijging is mogelijk te vinden in de goede samenwerking tussen de verschillende middenveldorganisaties die de belangen van transgender personen verdedigen en het Instituut. De meldingen hadden voornamelijk betrekking op problemen met verzekeringsmaatschappijen.

Aantal meldingen over discriminatie van transgender personen sinds 2007**a) Transgender en verzekeringen**

Het Instituut kreeg in 2014 verschillende meldingen van transgenders over problemen met verzekeringsmaatschappijen. Deze problemen doen zich voornamelijk voor in gezondheidsgerelateerde verzekeringen (zoals hospitalisatie- en levensverzekeringen, verzekeringen gewaarborgd inkomen,...).

Directe en indirecte discriminaties doen zich voornamelijk voor op drie vlakken: bij het afsluiten van het contract (uitsluiting van transgender personen), bij de specifieke voorwaarden van het verzekeringscontract (aanvullende premie vereist) en bij het verkrijgen van terugbetaling voor bepaalde behandelingen.

TRANSGENDER EN VERZEKERINGEN

Een vrouw riep de hulp in van het Instituut omdat haar hospitalisatieverzekering de geslachtsoperatie van haar kind weigerde terug te betalen. In deze polis werden "alle kosten ten gevolge van de behandeling van transseksualiteit, evenals alle gevolgen en verwikkelingen ervan" uitgesloten. Het Instituut wees de hospitalisatieverzekering op deze discriminatoire bepaling. Het directiecomité van deze hospitalisatieverzekering besliste daarop om alsnog tussen te komen in de hospitalisatiekosten die aan de geslachtsoperatie verbonden zijn. Zij gaven toe dat de voorwaarden die in hun polis opgenomen werden niet meer beantwoordden aan de huidige maatschappelijke realiteit.

Gezien het toenemende aantal klachten zal het Instituut deze problematiek in 2015 verder opnemen.

b) Transgender en arbeid

Transgenders ervaren regelmatig problemen met discriminatie op de werkvloer. 13% van de meldingen die het Instituut in 2014 ontving van transgenders waren arbeidsgerelateerd.

TRANSGENDER EN ARBEID

Een transvrouw die als arbeider in een verhuisfirma werkte en omwille van haar geslachtsoperatie gedurende enige tijd afwezig was, werd ontslagen toen zij opnieuw aan het werk zou gaan. In eerste aanleg kreeg de transvrouw de wettelijk bepaalde schadevergoeding van zes maanden brutoloon aangezien het om een willekeurig ontslag ging. De vraag van het slachtoffer om de werkgever te veroordelen tot het betalen van een bijkomende schadevergoeding van zes maanden brutoloon omwille van een discriminerend ontslag werd echter niet ingewilligd. De rechter besliste dat deze twee schadevergoedingen hetzelfde doel en dezelfde oorzaak hebben, waardoor ze niet cumuleerbaar waren. Samen met het slachtoffer besliste het Instituut om tegen deze beslissing beroep aan te tekenen. Op 17 februari 2014 besliste het Hof dat de werkgever zich aan een discriminatoir ontslag had schuldig gemaakt. Het Hof oordeelde bovendien dat de twee schadevergoedingsstelsels wel cumuleerbaar zijn aangezien zij elk een andere finaliteit hebben. De ene schadevergoeding beoogt de vergoeding van de schade die ontstaat ten gevolge van het ongeoorloofd verlies van het werk, de andere beoogt het herstel van de morele en materiële schade die door het slachtoffer van een discriminatie wordt geleden.

SAMENWERKINGSPROTOCOLLEN

Waals Gewest

In het kader van het samenwerkingsprotocol met Wallonië³ ging het Instituut ook in 2014 voort met zijn opdracht van het behandelen van de meldingen over discriminatie op grond van geslacht. Het Instituut analyseerde die in het licht van de antidiscriminatiewet van 6 november 2008 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

Een vrouw die door zelfstudie ervaring had opgedaan met elektriciteit wenste een beroepsopleiding te volgen in dit domein. Haar bedoeling was om haar slaagkansen om een betaalde baan te vinden in deze sector te vergroten. Ze werd afgeraden om de opleiding te volgen met als reden dat “geen enkele werkgever een vrouw wil aanwerven in die sector”. Het Instituut heeft een bemiddeling voorgesteld om een oplossing te vinden in dit dossier.

Het zette ook zijn samenwerking voort met het Forem in het kader van de nieuwsbrief ‘gelijkheid en diversiteit’, net als de begeleiding van de gemeenten die het Charter voor gelijke kansen in de gemeenten hebben ondertekend. Er werd ook informatie verspreid over het protocol met Wallonië en de gelijkheid van vrouwen en mannen tijdens het Salon des Mandataires, een belangrijk evenement waarop lokale overheden, verenigingen en ondernemingen elkaar kunnen ontmoeten en informatie uitwisselen.

Federatie Wallonië-Brussel⁴

In 2008 ondertekenden de Federatie Wallonië-Brussel en het Instituut een samenwerkingsprotocol met het oog op de toepassing van het decreet van de Franstalige Gemeenschap van 12 december 2008

betreffende de bestrijding van sommige vormen van discriminatie waarbij het Instituut werd aangesteld als gelijkheidsbevorderend orgaan in het kader van discriminatie op grond van geslacht (art. 37 § 1).

In deze context is het Instituut bevoegd om slachtoffers van geslachtsdiscriminatie te helpen in de bevoegdheidsdomeinen van de gemeenschap.

Een studente informatica werd seksueel geïntimideerd door een leerkracht. Hij gaf ongepast commentaar over de kledij van de studente, deed seksistische uitspraken over vrouwen en stelde haar openlijk voor om buiten de lessen af te spreken. Omdat ze niet inging op al zijn opmerkingen en voorstellen liet hij haar bij het eindexamen zakken. De jonge vrouw wilde duidelijke informatie over het wettelijk kader en een juridisch advies over de situatie. Ze liet het Instituut weten dat de seksuele intimidatie gestopt was.

Naast de behandeling van meldingen over discriminatie op grond van geslacht, werden in 2014 ook informatie- en bewustmakingsacties gevoerd voor de personeelsleden van de Federatie Wallonië-Brussel en dan vooral de onderwijsinspectiediensten en de algemene ambtenaren. Deze acties werden gevoerd in samenwerking met de Direction de l’Egalité des chances en het Interfederaal gelijkheidskansencentrum.

Het Instituut nam ook deel aan de werkgroep belast met de voorbereiding van de statistische focus gelijkheid/ diversiteit, een initiatief van de Direction Recherche van de Federatie Wallonië-Brussel.

Ook de Direction générale de l’enseignement obligatoire deed een beroep op de expertise van het Instituut naar aanleiding van de omzendbrief nr. 4492 van 25 juli 2013 voor het deel over de apart voor meisjes en jongens georganiseerde lessen lichamelijke opvoeding.

3. Gebruik van de benaming ‘Wallonië’ sinds het voorstel van resolutie inzake de benaming ‘Wallonië’ in plaats van ‘Waals Gewest’ in het gebruik en de communicatie van het Waals Parlement, goedgekeurd door het Waals Parlement op 26 oktober 2011.

4. Gebruik van de benaming ‘Federatie Wallonië-Brussel’ sinds het voorstel van resolutie inzake de benaming ‘Federatie Wallonië-Brussel’ in plaats van ‘Franstalige Gemeenschap’ in de communicatie van de Federatie Wallonië-Brussel, goedgekeurd door het Parlement van de Franstalige Gemeenschap op 25 mei 2011.

Franse Gemeenschapscommissie

Op 11 juli 2013 sloten de Franse Gemeenschapscommissie (Cocof) en het Instituut een samenwerkingsprotocol.

Dit samenwerkingsprotocol kadert in de toepassing van het decreet van de Cocof van 9 juli 2010 over de bestrijding van sommige vormen van discriminatie en de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling dat voorziet in de aanstelling van een organisme ter bevordering van de gelijke behandeling.



In 2014 werd bij de toepassing van het protocol vooral de nadruk gelegd op informatie en sensibilisering. Omdat beide instellingen nog niet lang samenwerken, moet dit nog beter bekendgemaakt worden. Daarom werd in maart 2014 de campagne 'Stop discrimination : la discrimination s'arrête ici' gelanceerd dankzij de samenwerking tussen de Cocof, het Instituut en het Interfederaal gelijkkansencentrum. De bedoeling was om de gelijkheid te bevorderen in sectoren die gesubsidieerd worden door de Cocof, onder meer op het vlak van beroepsopleiding, ondersteuning van personen met een handicap, gezondheid, sociale cohesie, sportieve infrastructuur, cultuur,...

Het Instituut organiseerde ook infosessies over het Instituut en de reglementering inzake de gelijkheid van mannen en vrouwen voor de directeurs en directrices en de vakbondsafgevaardigden van de Cocof.

Daarnaast stond, voor het eerst, een volledige studiedag in het teken van gelijkheid en verenigingen: het colloquium 'Egalité et mixité – Associations et Cocof: ensemble, construisons l'égalité', op 9 oktober 2014. Dit colloquium wilde de verenigingen aansporen om een stuwende rol te spelen bij het bereiken van de gelijkheid van vrouwen en mannen, zowel in hun functie als werkgever als in de diensten die ze elke dag verlenen.

EVOLUTIES OP HET VLAK VAN WETGEVING

Seksisme

Nieuwe antiseksismewet

De documentaire 'Femmes de la rue' van Sofie Peeters bracht een storm van media-aandacht op gang, waardoor het taboe rond seksistisch gedrag op straat doorbroken werd. Deze documentaire zorgde er mee voor dat ook de politiek niet aan de kant kon blijven staan. Hierop maakten de toenmalige ministers van Gelijke Kansen en Justitie een wet over de strafbaarstelling van seksisme en andere geslachtsdiscriminaties.

Op 22 mei 2014 trad de wet 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 in werking. Deze wet bestaat uit twee luiken, de bestraffing van seksisme en de bestraffing van geslachtsdiscriminatie.

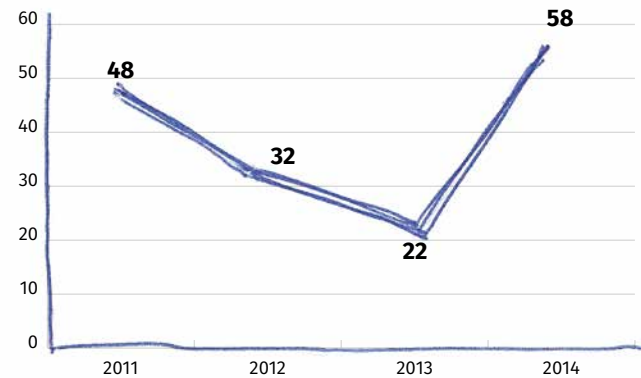
Om van strafbaar seksisme te kunnen spreken, moet aan vijf cumulatieve voorwaarden voldaan zijn. Het moet gaan over een gebaar of een handeling, die in een openbare ruimte gebeurt, die klaarblijkelijk bedoeld is om minachting uit te drukken jegens een persoon omwille van zijn of haar geslacht of die te reduceren tot zijn of haar geslachtelijke dimensie en die een ernstige aantasting van de waardigheid van deze persoon tot gevolg heeft.

Voor het invoeren van deze wet bestond er enkel een strafbaarstelling van het aanzetten tot discriminatie op grond van geslacht en de discriminatie door een ambtenaar (art. 27 genderwet). Daarnaast bestond er ook al een strafbaarstelling voor wie zich niet voegt naar een gewezen vonnis of een arrest ten gevolge van een vordering tot staking (art. 29 genderwet). Door het invoeren van de antiseksismewet werden de geslachtsdiscriminaties binnen arbeidsrelaties en bij de toegang tot goederen en diensten ook strafbaar gesteld.

Door de goedkeuring van de seksismewet kunnen discriminaties op grond van geslacht in de arbeidsrelatie en bij de toegang tot goederen en diensten ook strafrechtelijk vervolgd worden.

Het aantal meldingen over seksisme, op wettelijk vlak, maar ook in de reclame enz. is in 2014 bijna verdrievoudigd ten opzichte van 2013.

Aantal meldingen over seksisme sinds 2011



Deze evolutie was een logisch gevolg van de media-aandacht die gepaard ging met de invoering en inwerkingtreding van de nieuwe wet.

Kritiek op de wet

De nieuwe antiseksismewet kan een belangrijk instrument worden in de strijd tegen seksuele intimidatie. Dankzij dit wettelijk kader is het voor het Instituut mogelijk om slachtoffers van deze vorm van seksisme bij te staan. België is zo het eerste land dat ondersteuning biedt aan deze slachtoffers. De nieuwe wet kwam onder vuur te liggen door de vrees dat ze te vaak zou toegepast worden. Het Instituut ziet echter eerder het risico dat de nieuwe wet onvoldoende zal worden toegepast en bijgevolg dode letter blijft.

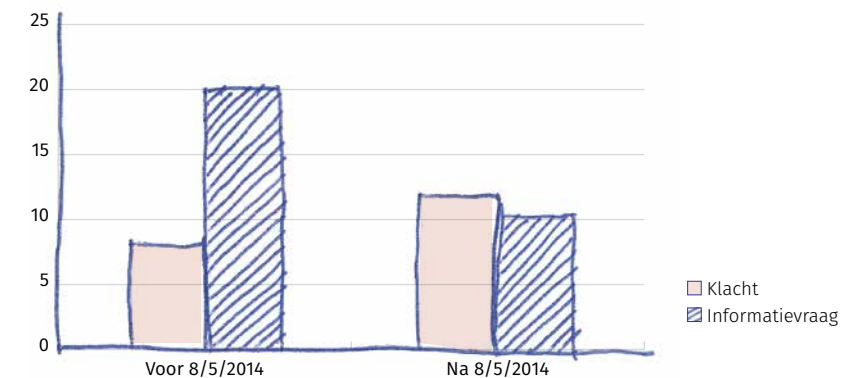
Dubbele naamgeving

De naamsoverdracht is een thema dat ook het Instituut nauw aan het hart ligt door de maatschappelijke symboolwaarde van de naam. Tot 2014 bepaalde de Belgische wetgeving dat (behalve voor enkele uitzonderingen) het kind van wie de afstamming van vaders- en moederszijde tegelijkertijd kwam vast te staan automatisch de familienaam van de vader droeg.

Een groot aantal klachten weerspiegelden de wens van moeders en ook van vaders om ook of enkel de familienaam van de moeder aan hun kinderen door te geven. In deze context nam het Instituut het initiatief om de politieke wereld te interpellieren en op 13 juni 2012 stuurde het zijn advies naar de ministers van Justitie en Gelijke Kansen, de voorzitter van de Commissie Justitie en het Adviescomité Gelijke Kansen van de Senaat en de *délégues des droits de l'enfant* (afgevaardigden van de rechten van het kind).

Deze aanbeveling bestond in het opleggen van het principe van de dubbele naamgeving als de enige manier om de gelijkheid van vrouwen en mannen en de gelijkheid tussen de ouders te bevestigen. De ouders beslissen dan over de volgorde van de namen. Bij onenigheid of gebrek aan keuze zou de volgorde van de namen op een neutrale wijze moeten bepaald worden zonder een voorkeur voor een van beiden.

Aantal meldingen over de naamgeving van het kind



Op 1 juni 2014 trad de wet van 8 mei 2014 tot wijziging van het Burgerlijk Wetboek met het oog op de invoering van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen bij de wijze van naamsoverdracht aan het kind en aan de geadopteerde in werking.

Deze wet gaat minder ver dan het Instituut gehoopt had, maar heeft niettemin de verdienste dat het akkoord van de ouders over de keuze van de naam die hun kind zal dragen gerespecteerd wordt. Als de ouders tot een akkoord komen laat deze wet immers de absolute prioriteit van de naam van de vader varen en mogen ze hun kind ofwel de naam van de moeder geven, de naam van de vader of de dubbele familienaam in een hun door hen gekozen volgorde. Als de ouders echter geen keuze uitbrengen of niet tot een akkoord komen wordt nog steeds de naam van de vader opgelegd.

Dit heeft betrekking op alle kinderen die vanaf 1 juni 2014 geboren zijn en op alle voor die datum geboren minderjaren die op 1 juni nog geen meerderjarige broers of zussen hebben. Ouders beschikken over een termijn van één jaar vanaf 1 juni 2014 om een gezamenlijke verklaring af te leggen bij de ambtenaar van de burgerlijke stand van hun gemeentebestuur over de naam die ze voor hun kind(eren) gekozen hebben.

Het Instituut ontving een groot aantal klachten over het opleggen van enkel de naam van de vader in geval van onenigheid tussen de ouders.

Het Instituut vond dat deze bepaling, door de facto een vetorecht toe te kennen aan de vader, afwijkt van het principe van de gelijkheid van vrouwen en mannen en startte hiertegen een procedure tot nietigverklaring op bij het Grondwettelijk Hof.

De beslissing van het Hof wordt verwacht in 2015.

Genderexpressie en -identiteit

Op 22 mei 2014 werd de genderwet gewijzigd met het oog op de uitbreiding ervan naar genderidentiteit en genderexpressie. Tot voor deze wetswijziging werd enkel discriminatie op basis van geslachtsverandering gelijkgesteld aan een discriminatie op grond van geslacht. Dit betekende dat enkel 'transseksuele personen' door de genderwet werden beschermd (personen die een geslachtsveranderende operatie hadden ondergaan, dit proces doorliepen of dit van plan waren). Veel gediscrimineerde transgender personen werden echter niet door de wet beschermd omdat ze niet wilden of konden overgaan tot een geslachtsverandering.

De wetswijziging van 22 mei 2014 zorgde voor deze uitbreiding, waardoor ook discriminatie op basis van genderexpressie en -identiteit gelijk werd gesteld met discriminatie op basis van geslacht. Genderidentiteit verwijst naar ieders diepe innerlijke overtuiging en individuele beleving van het eigen gender, dat al dan niet overeenkomt met het geslacht dat bij de geboorte werd toegewezen, met inbegrip van de eigen lichaamsbeleving. Genderexpressie verwijst naar de wijze waarop mensen (onder meer door kledij, spraak en gedrag) vorm geven aan hun genderidentiteit, en hoe deze door anderen waargenomen wordt.

De koninklijke besluiten tot uitvoering van de wet ter bestrijding van de loonkloof

In 2014 werden verschillende koninklijke besluiten van kracht tot uitvoering van de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen vrouwen en mannen. De inhoud en de opvolging van deze wetgeving worden uiteengezet in het gedeelte over de loonkloof.

2. Strijd tegen geweld

De strijd tegen geweld is een groot maatschappelijk probleem dat volgens het Instituut vanuit een genderperspectief moeten worden aangepakt. Vrouwen maken immers de meerderheid uit van de slachtoffers en van de meest ernstige vormen ervan. Door het coördineren en ondersteunen van het Nationaal Actieplan, het verzamelen van naar geslacht uitgesplitste statistieken, door sensibilisering en door mee te werken aan diverse studies en brochures, tracht het Instituut de impact van het geslacht op geweld te analyseren en efficiënte hefboomen te zoeken en te benutten om, enerzijds, de slachtoffers aan te zetten om de stilte te doorbreken en, anderzijds, het geweld te bestrijden.

NATIONAAL ACTIEPLAN TER BESTRIJDING VAN GENDERGERELATEERD GEWELD

Ook in 2014 speelde het Instituut een stuwende rol in de toepassing, opvolging en beoordeling van het Nationaal Actieplan ter bestrijding van partnergeweld en andere vormen van intrafamiliaal geweld 2010-2014. Het Instituut bleef samenwerken met de interdepartementale groep van vertegenwoordigers van de betrokken federale, gemeenschaps- en gewestregeringen.

In samenwerking met de interdepartementale groep stelde het Instituut in februari 2014 een stand van zaken op over alle maatregelen in de bijgewerkte versie van het NAP 2010-2014 die in juni 2013 werd goedgekeurd.

Bovendien begon het Instituut een nieuw Nationaal Actieplan ter bestrijding van gendergerelateerd geweld (NAP) op te stellen om zo te komen tot een nieuw NAP dat zo nauw mogelijk aansluit bij de bepalingen van het Verdrag van de Raad van Europa inzake het voorkomen en bestrijden van geweld op vrouwen en huiselijk geweld (Verdrag van Istanbul) en dat goedgekeurd wordt door alle regeringen via een interministeriële conferentie 'Integratie in de maatschappij'.

In de loop van 2014 analyseerde het Instituut de bepalingen van het Verdrag van Istanbul, de aanbevelingen die voortvloeiden uit de diverse overlegondes met het middenveld (seksueel geweld, partnergeweld, eengerelateerd geweld), de memoranda van nationale en internationale organisaties (AI, WGO, PICUM, HRW, CFFB, NVR,...) en de alternatieve verslagen die door de nationale en internationale ngo's bij de internationale instanties werden ingediend.

Op basis van al deze werkzaamheden en de stand van zaken van het NAP 2010-2014 stelde het Instituut een nieuw ontwerp-NAP op dat vooral gericht is op partnergeweld, seksueel geweld, vrouwelijke genitale verminking, gedwongen huwelijken en eengerelateerd geweld, en dat tegelijk ook de link legt met de vormen van geweld tegen vrouwen die aan bod komen in andere bepalingen.

Het Instituut wijzigde de samenstelling van de interdepartementale groep om een interinstitutionele coördinatie op te starten rond het nieuwe ontwerp-NAP. Op 6 november 2014 vond een vergadering plaats waarop het Instituut dit project voorstelde aan alle partners van het plan.

De leden van de interdepartementale groep werden bovendien gevraagd om hun opmerkingen te formuleren over het door het Instituut opgestelde ontwerp en over zijn voorstellen van maatregelen en aanbevelingen in de strijd tegen gendergerelateerd geweld.

Op basis hiervan zal het Instituut begin 2015 een nieuwe versie van het ontwerp-NAP voorleggen aan de leden van de interdepartementale groep. Het is de bedoeling om in de loop van het eerste kwartaal van 2015 van start te gaan met de politieke onderhandelingen en daarna het nieuwe NAP ter goedkeuring voor te leggen op een interministeriële conferentie 'Integratie in de maatschappij'.

KNELPUNTENNOTA SEKSUEEL GEWELD

Het Instituut werkte in 2014 een knelpuntennota over seksueel geweld af die zowel de knelpunten als de aanbevelingen bij de aanpak van seksueel geweld in België omschreef. De nota kwam tot stand op basis van verschillende signalen die het Instituut ontving van actoren op het terrein. Hierop besliste het Instituut om een expertenwerkgroep te organiseren waar de verschillende knelpunten in het beleid over seksueel geweld naar voren werden gebracht. Op basis van deze overlegmomenten werd een eerste voorstel van knelpuntennota besproken tijdens een werkgroep waarbij leden van de verschillende betrokken departementen aanwezig waren. Uiteindelijk bestaat de nota uit 73 aanbevelingen om de aanpak van seksueel geweld in België te verbeteren. Dit document werd naar de verschillende betrokken ministers verstuurd.

ANDERE MAATREGELEN

Daarnaast werden een aantal aanvullende maatregelen genomen om de opvang van slachtoffers bij de politiediensten te verbeteren. De gids 'Draaiboek zedenmisdrijven' werd uitgewerkt voor de politiediensten en er is een opleiding voorzien in de politiescholen.

Vanuit het departement Volksgezondheid engageerde men zich om de vormingen voor ziekenhuispersoneel en huisartsen uit te breiden en rekening te houden met de evaluatie van de set seksuele agressie. Justitie benadrukte het belang om blijvend prioritaire aandacht te schenken aan de strijd tegen geweld op vrouwen. Daarnaast hecht men ook steeds meer belang aan de situatie van het slachtoffer, bijvoorbeeld inzake slachtofferonthaal of bij het streven naar een transparante strafuitvoering. Daarnaast engageerde de minister van Justitie zich ook om slachtoffers van seksueel geweld niet langer te laten instaan voor de kosten van bijkomende onderzoeksdaeden. Verder werd het grote belang benadrukt van de resultaten die voortvloeiden uit de evaluatie van de set seksuele agressie.

Al deze maatregelen beantwoorden aan aanbevelingen die in de knelpuntennota seksueel geweld werden voorgesteld. Het Instituut heeft in nauwe samenwerking met verschillende middenveldorganisaties, andere experts en departementen een belangrijke rol gespeeld in het verhelpen van een aantal knelpunten inzake het beleid rond seksueel geweld. Deze rol zal in de toekomst belangrijk blijven voor de cel 'geweld' van het Instituut.

FUTURE POLICY AWARD

Het door het Instituut gecoördineerde Nationaal Actieplan ter bestrijding van partnergeweld was in 2014 een van de 25 kanshebbers op de Future Policy Award. De Award stond in 2014 in het teken van het beëindigen van geweld tegen vrouwen en meisjes. Beleidsinitiatieven van over de hele wereld werden genomineerd. Het Instituut had zijn nominatie vooral te danken aan het grote engagement om de stem van de ngo's te laten horen bij de uitwerking van dergelijke actieplannen. Het Instituut hecht in zijn strijd tegen geweld tegen vrouwen sinds jaren veel belang aan de participatie van alle stakeholders. Dit engagement werd dus internationaal erkend.

BEWUSTMAKING VAN DE STRIJD TEGEN GENDERGERELATEERD GEWELD

Campagne 25 november 2014: 'Schelden of slaan, het komt even hard aan'



Naar aanleiding van de internationale dag ter bestrijding van geweld tegen vrouwen lanceerde het Instituut in samenwerking met de Beweging tegen Geweld – Vzw Zijn een nationale campagne met als slagzin: 'Schelden of slaan, het komt even hard aan'. Verbaal geweld kan immers net zo kwetsend zijn als fysiek geweld, maar kan er ook toe leiden.

Het Instituut lanceerde deze campagne om mannen bewust te maken van hun verwoestende woorden en gedrag, om hen aan te moedigen om 'nee' te zeggen tegen geweld op vrouwen en hun vrienden aan te spreken indien die (verbaal) agressief zijn tegen hun partner. Er werden diverse bewustmakingsmiddelen – T-shirts, speelkaarten, bierkaartjes – verspreid in meer dan 400 cafés en bedrijven over het hele land.

Diverse partners, zoals provincies, politie, justitie en vrouwenorganisaties, werkten mee aan de campagne om een zo groot mogelijk publiek te bereiken. Ook enkele federale overheidsdiensten, deelstaten en tal van bekende Vlamingen ondersteunden de campagne. Op lokaal niveau en in privébedrijven werden tal van initiatieven genomen.

V Day – 'Verkrachting. Doorbreek de stilte!'



Ter gelegenheid van V-Day op 14 februari 2014, de dag waarop vrouwen wereldwijd samenkwamen om alle mogelijke vormen van geweld tegen vrouwen aan de kaak te stellen, ontwikkelde en verspreidde het Instituut de brochure 'Seksueel geweld. Wat nu?', een informatiebrochure voor slachtoffers van seksueel geweld en iedereen die ermee geconfronteerd wordt. De brochure wil een leidraad zijn voor iedereen die met seksueel geweld geconfronteerd wordt.

3. Werk

Deze brochure paste in het kader van een ruimere campagne 'Verkrachting. Doorbreek de stilte!', een initiatief van de minister van Binnenlandse Zaken en bedoeld om slachtoffers aan te zetten om zich tot de politie te richten. Naast de brochure werd ook een website aangemaakt, www.hulpnaverkrachting.be, en een videoclip om slachtoffers aan te moedigen om klacht in te dienen. Het Instituut werkte mee aan de realisatie van deze campagne.

Enquête van het Europees Bureau voor de grondrechten naar geweld op vrouwen op Europese schaal

Op 5 maart 2014 publiceerde het Europees Bureau voor de grondrechten (EBG) een grootschalige enquête op Europese schaal naar geweld tegen vrouwen. Meer dan 42.000 vrouwen van 18 tot 74 jaar werden geïnterviewd in de Europese Unie, 1.500 in elke lidstaat. Voorafgaand aan de publicatie van de enquête werkte het Instituut samen met het EBG om de Belgische gegevens te bespreken en de resultaten van de enquête bekend te maken in België.

Uit de gegevens konden veel lessen getrokken worden over de omvang van het fenomeen in België en er kwamen ook nieuwe cijfers naar voren op Belgisch niveau. Volgens de resultaten van de enquête bevestigt 36% van de Belgische vrouwen het slachtoffer te zijn geweest van fysiek en seksueel geweld, ongeacht de dader, 24% van de Belgische vrouwen zegt sinds de leeftijd van 15 jaar het slachtoffer te zijn geweest van fysiek en/of seksueel partnergeweld, 60% van de Belgische vrouwen zegt sinds de leeftijd van 15 jaar het slachtoffer te zijn geweest van ongewenst seksueel gedrag en bij 30% gebeurde dit in de voorbije 12 maanden.

De resultaten wezen ook uit dat vele slachtoffers nog altijd moeite hebben om de gewelddadige feiten onder ogen te zien en te benoemen en aarzelen om erover te praten met anderen. Daarom stelde het Instituut alles in het werk om de enquête zo veel mogelijk onder de aandacht te brengen. Omdat de enquête ook belangrijk is met het oog op de preventie en de bestrijding van geweld op vrouwen, informeerde het Instituut ook al zijn partners over de specifieke resultaten voor België.

DE LOONKLOOF

De loonkloof tussen vrouwen en mannen houdt verband met tal van kenmerken, zoals leeftijd, opleiding, sector, gezinssamenstelling of nationaliteit. Een deel van de loonkloof kan verklaard worden door de verschillende kenmerken van werkneemsters en werknemers. Dit betekent echter niet dat deze verschillen neutraal zijn; vaak zijn deze verschillen immers een teken van discriminatie.

Loonkloofrapport 2014

Globaal genomen, dat wil zeggen over de hele Belgische economie gemeten, verdient een vrouw per werkuur gemiddeld nog altijd 10% minder dan een man. Op dat vlak kan er alleen maar van een stagnatie worden gesproken. Het is belangrijk om de hele genderongelijkheid in beeld te brengen, daarom presenteert het loonkloofrapport altijd een tweede globale indicator. Als we het feit dat vrouwen vaker deeltijds werken mee in rekening brengen, wordt de loonkloof groter en loopt deze zelfs op tot 22%.

In het loonkloofrapport 2013 werd reeds vastgesteld dat de kloof tussen voltijd- en deeltijdwerkers ieder jaar groter wordt, terwijl de kloof tussen vrouwen en mannen kleiner wordt, zowel bij deeltijdwerkers als bij voltijdwerkers. Die tendens zette zich versterkt door in het rapport 2014. Dat betekent dat de genderloonkloof over de jaren een minder grote rol gaat spelen in België, wat op zich een positieve evolutie is. Daar staat echter tegenover dat er een kloof groeit tussen enerzijds banen met hoge lonen en voordelen, en anderzijds, minder interessante, deeltijdse banen die ook op langere termijn weinig perspectieven bieden. In deze arbeidsmarkt met twee snelheden zijn vrouwen sterk oververtegenwoordigd in die tweede categorie van banen.

Het percentage deeltijds werk is de laatste decennia sterk gestegen. 45,9% van de vrouwelijke werknemers werkte in 2011⁵ deeltijds, ook bij de mannen was dit percentage verder gestegen tot 10,3%. Er mag echter niet vergeten worden dat deeltijds werken niet zomaar een kwestie van persoonlijke voorkeuren is. Voltijds werk zoeken is immers geen synoniem voor voltijds werk vinden. 22% van de deeltijds werkende vrouwen en 25% van de deeltijds werkende mannen geeft aan geen voltijds werk te vinden, of geen mogelijkheid te hebben om voltijds te werken binnen de huidige job. Voor 51% van de deeltijds werkende vrouwen en

5. De cijfers uit het rapport 2014 hebben betrekking op het enquêtejaar 2011.

26% van de deeltijds werkende mannen is de combinatie met het gezinsleven de belangrijkste reden om deeltijds te werken.

Zoals elk jaar onderzocht het loonkloofrapport de verschillende factoren die een rol spelen in de loonkloof en de mate waarin ze daar concreet toe bijdragen. Een opvallende evolutie is het toenemend belang van de factor nationaliteit in de loonkloof. 9,4% van het verklaarde gedeelte van de genderloonkloof kan worden toegeschreven aan het al dan niet hebben van een buitenlandse nationaliteit, terwijl dit de voorgaande jaren slechts 6 à 7% bedroeg.

In het algemeen blijven de loonverschillen tussen vrouwen en mannen hardnekkig voortbestaan. Dit toont aan dat het om een structureel probleem gaat gebaseerd op een complex geheel aan factoren. Vandaar dat dit loonkloofrapport een belangrijk hulpmiddel kan zijn om meer inzicht te krijgen in de mechanismen die een invloed hebben op de gelijkheid én om concrete initiatieven uit te werken die de loonkloof structureel aanpakken.

Loonkloofwet

In mei 2014 werden nieuwe middelen ingezet om de loondiscriminatie tussen mannen en vrouwen tegen te gaan. Er zijn immers diverse koninklijke besluiten van kracht geworden tot uitvoering van de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen (B.S., 28 augustus 2012).

Deze wet wil het principe van 'gelijk loon voor gelijk werk' in de praktijk omzetten. Concreet leggen de wet en de koninklijke besluiten op diverse niveaus nieuwe verplichtingen op: op interprofessioneel niveau via de verplichting voor de sociale partners om maatregelen ter bestrijding van de loonkloof te bespreken, op sectorniveau via de controles van de collectieve arbeidsovereenkomsten zodat de functieclassificaties genderneutraal worden en tot slot op bedrijfsniveau via de verplichting om een analyserapport in te dienen over de bezoldigingsstructuur, de opsplitsing van de gegevens van de maatschappelijke balans en de mogelijkheid om een bemiddelaar aan te stellen.

Om de invoering van deze wet kracht bij te zetten, nam het Instituut in juli 2014 het initiatief om een task force op te richten met de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Deze task force komt minstens twee keer per jaar samen op initiatief van het Instituut en heeft als opdracht om:

- ⇒ volledige en afgestemde informatie te geven over de nieuwe wetgeving;
- ⇒ de update te coördineren van de pagina's over de loonkloof op de websites van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en het Instituut;
- ⇒ de sociale partners bewust te maken van deze problematiek;
- ⇒ op langere termijn, de toepassing van de wetgeving te evalueren.

Wat de bewustmaking van de sociale partners betreft, besliste de task force om in 2015, samen met de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, een colloquium te organiseren over de toepassing van de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen om de sociale partners te sensibiliseren en te helpen bij de efficiënte toepassing van deze wet.

HET BEVORDEREN VAN GENDERGELIJKHEID OP DE WERKVLOER

Het bevorderen van gendergelijkheid op de werkvloer is één van de prioriteiten van het Instituut. Daarom streeft het Instituut er naar om in de toekomst op regelmatige basis dergelijke netwerksessies te organiseren, telkens over andere thema's, en om een netwerk uit te bouwen waarin bedrijven hun goede praktijken kunnen delen.

Het Instituut is overtuigd dat organisaties met een duidelijk genderbewust beleid beter presteren dan andere bedrijven. Er zijn meer en meer organisaties die maatregelen nemen om een genderbewust beleid uit te werken. Het ging op zoek naar organisaties die de daad al bij het woord hadden gevoegd en konden getuigen wat dit voor hun organisatie al had opgebracht.

Databank 'goede praktijken'

In april 2014 organiseerde het Instituut een persconferentie over de update van zijn databank 'goede praktijken' die aanvankelijk in 2006 gecreëerd werd om de gelijkheid van vrouwen en mannen binnen bedrijven te bevorderen.

De databank wil een zo divers mogelijke – maar niet exhaustieve – waaier aan initiatieven, oplossingen en programma's inzake gelijke kansen voorstellen en promoten die binnen organisaties reeds uitgewerkt en geïmplementeerd werden. Zo kunnen de kennis en inzichten van de geselecteerde maatregelen, initiatieven en processen een bron van inspiratie voor andere organisaties zijn en kan men winst halen uit de ervaringen van anderen.

Een groot aantal nieuwe goede praktijken die gendergelijkheid bevorderen in organisaties werden geïdentificeerd en gecontroleerd op hun reële toegevoegde waarde. Dit resulteerde in de lancering van de vernieuwde databank, met meer dan 60 goede praktijken vanuit verschillende organisaties (grote multinationals, maar ook lokale kmo's of steden en gemeenten) uit verschillende sectoren (private, publieke en social profit) binnen de Belgische landsgrenzen.

De acties variëren van specifieke projecten waarvoor extra budget werd vrijgemaakt tot meer eenvoudige initiatieven zonder budgettaire impact. Ze werden ondergebracht in vier grote domeinen:

- ➡ het doorbreken van traditionele rolpatronen;
- ➡ het aanbieden en verbeteren van loopbaanperspectieven voor vrouwen;
- ➡ het harmoniseren van werk en privé;
- ➡ het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden.

De geselecteerde maatregelen betekenen een win-win voor werkgevers én personeel: een verhoogde werktevredenheid en welzijn door een genderbalans leiden immers tot betere resultaten voor organisaties.

Netwerk goede praktijken

Enkele bedrijven die meewerkten aan de databank goede praktijken gaven te kennen dat er nood was aan ontmoetingen om hun ervaringen op een interactieve manier uit te wisselen. Dit project biedt hen een unieke kans om hun eigen praktijkervaring, theoretische kennis en ervaringen van anderen met elkaar te delen. Daarom startte het Instituut met netwerksessies 'goede praktijken in ondernemingen'. Elke sessie draait rond een specifiek thema en telkens worden enkele bedrijven uitgenodigd om een formele presentatie over hun specifieke acties te geven.

Op maandag 6 oktober 2014 organiseerde het Instituut een eerste netwerksessie 'goede praktijken in ondernemingen' met als thema de impact van genderstereotypen op de carrière van vrouwen en mannen. Er is een groeiend bewustzijn in ondernemingen rond het belang van gendergelijkheid tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers. Steeds meer organisaties ontwikkelen dan ook een aangepast beleid, onder andere door maatregelen te treffen die de balans tussen werk en gezinsleven verbeteren. Toch gaat er nog te weinig aandacht naar het doorbreken van genderstereotypen en traditionele rollenpatronen. Stereotypen kunnen zowel bewust als onbewust op de werkvloer aanwezig zijn. Het gevaar schuilt erin dat deze stereotypen een negatieve invloed gaan hebben op iemands carrière en op de werking van de organisatie.

Tijdens de eerste sessie werd gedebatteerd over hoe stereotiep denken nog steeds het carrièreperspectief van mannen en vrouwen bepaalt. Via een aantal goede praktijken werd aangetoond hoe organisaties medewerkers de kans geven hun eigen 'unconscious bias', hun onbewust stereotiep denken, aan den lijve te ervaren. Het Instituut is ervan overtuigd dat het aanpakken van bewuste en onbewuste vooroordelen een echte uitdaging vormt voor een succesvol diversiteitsbeleid.

4. Gender mainstreaming

Jury WoMen@Work Award

De WoMen@Work Award beloont elk jaar de CEO die zich het meeste inzet om gendergelijkheid te realiseren op de werkvloer binnen haar of zijn in België gevestigde onderneming. Het concept van deze prijs werd gecreëerd door JUMP en is de enige waarbij topmanagers worden gehuldigd die zich inzetten en acties ondernemen ter bevordering van meer man-vrouwevenwicht op managementniveau.

Van bij het ontstaan ervan heeft het Instituut altijd een stem gehad in de jury. De doelstelling leunt immers perfect aan bij deze van het Instituut, namelijk de gendergelijkheid in de schijnwerpers houden, mede door het aanwijzen van een bedrijfskampioen en het verspreiden van 'best practices' voor de loopbaanontwikkeling van vrouwen. De personen die beloond worden voor hun engagement en inzet worden zo ambassadeurs voor gelijkheid, winnen aan zichtbaarheid en inspireren andere bedrijfsleiders met hun goede praktijken. Zo ontstaat er een nationaal debat en wordt een dynamiek van goede praktijken binnen de bedrijven op gang gebracht.

Ter herinnering, gender mainstreaming is een benadering om de gelijkheid van mannen en vrouwen in de samenleving te bevorderen door de genderdimensie een plaats te geven in het overheidsbeleid en dus door ervoor te zorgen dat het overheidsbeleid rekening houdt met de verschillende situaties van mannen en vrouwen in de samenleving. Deze benadering is wettelijk verplicht op federaal niveau sinds de invoering van de 'gender-mainstreamingwet' van 12 januari 2007.⁶

Gender mainstreaming is een proces dat tijd en inzet vergt om te kunnen toepassen en zijn politieke doel te bereiken: de gelijkheid van vrouwen en mannen in de samenleving versterken. De korte legislatuur die in 2014 beëindigd werd, was een eerste poging om deze methode te integreren in het kader van de wet van 12 januari 2007. De volgende legislatuur staat voor de uitdaging om gender mainstreaming om te vormen tot een efficiënt middel om de maatschappij concreet te doen evolueren in de richting van meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Dit vraagt om menselijke en eventueel ook financiële middelen, maar vooral om de steun en betrokkenheid van alle regeeringsleden en de administraties die tot hun bevoegdheid behoren.

In het regeerakkoord van 9 oktober 2014 staat: *"De regering engageert er zich toe de genderdimensie te integreren in elk beleidsdomein zodat bestaande ongelijkheden worden weggewerkt en het overheidsbeleid geen ongelijkheden tussen vrouwen en mannen creëert of versterkt (gender mainstreaming)."* Het akkoord stelt ook: *"Er zal bijzondere aandacht gaan naar de verschillende situatie van vrouwen en mannen in het kader van socio-economische hervormingen"*. Samen met de invoering van de wet van 12 januari 2007 is dit engagement van de federale regering om de genderdimensie te integreren in haar beleidslijnen ook een heel positief signaal dat met name zal moeten leiden tot de opstelling van een nieuw en ambitieus federaal plan gender mainstreaming.

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

VERSLAG GENDER MAINSTREAMING VAN DE REGERING

Wat gender mainstreaming betreft, was 2014 in de eerste plaats een opmerkelijk jaar wegens het opstellen van het eerste verslag van de regering over het beleid dat werd gevoerd overeenkomstig de doelstellingen van Peking.⁷ Dit verslag, opgesteld binnen de interdepartementale coördinatiegroep (ICG), maakte de balans op van de verwezenlijkingen tijdens de vorige legislatuur en meer specifiek van de maatregelen in het kader van het federaal plan gender mainstreaming. Dit plan over de relevante beleidslijnen die onder de bevoegdheden van alle regeringsleden vallen, vormde het eerste politieke engagement op hoog niveau in deze materie. Zo kon vooruitgang geboekt worden in de toepassing van gender mainstreaming op Belgisch federaal niveau, waaronder:

- ➡ integratie van de genderdimensie in bepaalde federale aangelegenheden (brugpensioen, hervorming van de toekenning van beurzen door Ontwikkelingssamenwerking);
- ➡ ontwikkeling van overwegingen gebaseerd op de identificatie van de verschillende situaties van mannen en vrouwen in bepaalde aangelegenheden (hervorming van de overlevingspensioenen, armoedebestrijding) en dus de verspreiding van gender mainstreaming binnen de administraties en strategische cellen;
- ➡ verduidelijking van het belang van het opstellen en benutten van naar geslacht uitgesplitste statistieken om de bestaande verschillen tussen mannen en vrouwen in kaart te brengen;
- ➡ verbetering van het opstellen of benutten van naar geslacht uitgesplitste statistieken;
- ➡ uitwerking van procedures inzake gender budgeting;
- ➡ verbetering van de integratie van de genderdimensie in de managementplannen, openbare aanbestedingen en subsidies van bepaalde administraties.

7. Conform artikel 5 van de wet bestaat dit uit een verslag van de regering over de toepassing van de wet van 12 januari 2007, een verslag van de minister van Gelijke Kansen over het beleid dat werd gevoerd overeenkomstig de doelstellingen van de vierde wereldvrouwenconferentie gehouden in Peking in september 1995 en een verslag van de minister van Ontwikkelingssamenwerking over het beleid dat werd gevoerd overeenkomstig de doelstellingen van de vierde wereldvrouwenconferentie gehouden in Peking in september 1995.

Het verslag was ook een goede gelegenheid om de belangrijkste moeilijkheden op te sommen bij de toepassing van gender mainstreaming:

- ➡ begrip van het concept van de integratie van de genderdimensie op basis van de identificatie van de bestaande verschillen tussen de situaties van vrouwen en mannen;
- ➡ verwarring tussen gender mainstreaming, specifieke beleidslijnen voor gendergelijkheid en de beleidslijnen rond diversiteit binnen de federale administratie;
- ➡ het feit dat gender mainstreaming grotendeels berust op de evaluatie (vooral ex ante) van het overheidsbeleid dat niet erg uitgewerkt is op Belgisch federaal niveau;
- ➡ het gebrek aan naar geslacht uitgesplitste statistieken in bepaalde bevoegdheidsdomeinen en, als die wel bestaan, het gebrekkige gebruik van deze statistieken in het kader van het besluitvormingsproces;
- ➡ het feit dat gender mainstreaming voornamelijk in overweging moet worden genomen door de personen die betrokken zijn bij de ontwikkeling en de evaluatie van het overheidsbeleid en niet door genderexperts of leden van de ICG;
- ➡ het feit dat de toepassing van gender mainstreaming vraagt om een sterke hiërarchische impuls binnen de departementen.

Tijdens de vorige legislatuur werd vooral vooruitgang geboekt op de volgende vlakken:

- ➡ de keuze van de beleidslijnen die werden opgenomen in het federaal plan gender mainstreaming;
- ➡ de medewerking van experts en verantwoordelijken die geen deel uitmaken van de ICG voor de toepassing van het volgende federaal plan en de invoering van ad-hoccoördinatiestructuren omkaderd door de leden van de ICG met de steun van het Instituut;
- ➡ het opstellen en gebruiken van naar geslacht uitgesplitste statistieken in het kader van het besluitvormingsproces;
- ➡ toegekende prioriteit bij de invoering van gender mainstreaming, vooral via de steun en de tijd die vrijgemaakt worden voor de leden van de ICG;
- ➡ de verdere sensibilisering en toelichting wat betreft gender mainstreaming binnen de administraties en strategische cellen.

In 2014 stelde het Instituut aan de leden van de ICG voor om, met het oog op deze sensibilisering, een specifieke opleiding 'op maat' te financieren over de integratie van de genderdimensie in de bevoegdheidsdomeinen van de betrokken federale administraties. Zeven administraties toonden interesse en volgden deze door het Instituut gefinancierde opleiding: de FOD Kanselarij, de FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking, de FOD Binnenlandse Zaken, de FOD Justitie, de FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie, het ministerie van Defensie en de POD Wetenschapsbeleid.

REGELGEVINGSIMPACTANALYSE (RIA) EN HET LUIK GEWIJD AAN DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN

De wet van 12 januari 2007 bepaalt: *“Voor elk wetgevend en reglementair project stelt hij (de minister) een evaluatieverslag op van de impact ervan op de respectieve situatie van vrouwen en mannen (...), de zogenaamde ‘gendertest’”*.

Met het oog op vereenvoudiging en harmonisatie werd beslist om alle bestaande of geplande voorafgaande tests samen te voegen in één enkele regelgevingsimpactanalyse (RIA), ingevoerd door de wet van 15 december 2013 houdende diverse bepalingen inzake administratieve vereenvoudiging.⁸ De RIA is dus een aan de Ministerraad voorgelegde voorafgaande evaluatie van de impact van de ontwerpen van regelgeving in vijf domeinen, waaronder de gelijkheid van vrouwen en mannen, die onderworpen wordt aan een diepgaandere analyse op basis van vijf open vragen.

Dit luik over gelijkheid wil de opstellers van de regelgeving ertoe aanzetten om op structurele wijze na te denken over de impact die hun ontwerpen kunnen hebben op mannen en vrouwen, rekening houdend met de soms verschillende situaties van mannen en vrouwen. De vragen zijn onderverdeeld in 3 fasen:

➡ een analysefase om inzicht te krijgen in de situatie van vrouwen en mannen in de materie waarop het ontwerp betrekking heeft;

- ➡ een evaluatiefase van de impact van het ontwerp op de gelijkheid van vrouwen en mannen op basis van de antwoorden op de vragen over de situatie;
- ➡ Het voorstellen van eventuele compenserende maatregelen bij een negatieve impact op de gelijkheid van mannen en vrouwen.

Voor de analysefase moet gebruik gemaakt worden van de naar geslacht uitgesplitste statistieken. Om nuttig te zijn en correct te worden opgesteld, moet deze evaluatie in aanmerking genomen worden vanaf de eerste denkoefeningen bij het opstellen van een wet- of regelgevende akte.

De administraties die direct betrokken zijn bij de RIA, waaronder het Instituut, bieden ondersteuning (helpdesk) bij de uitvoering ervan. Ze werkten ook mee aan de uitwerking van een handleiding. Op verzoek kunnen deze administraties, die samen in een Impactanalysecomité (IAC) zetelen, advies geven over de kwaliteit van de uitgevoerde impactanalyses.

Op basis van de dossiers die tussen januari en april 2014 werden voorgelegd aan de Ministerraad stelde het Instituut vast dat er nog te weinig rekening wordt gehouden met de RIA in het kader van het besluitvormingsproces. Naast een sterke politieke stimulans, is er ook nood aan een betere opleiding van de personen die een rol spelen in het besluitvormingsproces en vooral van de auteurs van regelgeving.

In juni 2014 werden al opleidingen gegeven over de uitvoering van de RIA binnen de FOD Werkgelegenheid en de FOD Binnenlandse Zaken. Deze opleidingen werden gezamenlijk georganiseerd door alle administraties die rechtstreeks betrokken zijn bij de invoering van de RIA. Later zullen er op verzoek van de FOD's en POD's nog andere opleidingen plaatsvinden.

Om de uitvoering van de RIA te ondersteunen, lanceerde het Instituut ook een project om duidelijke voorbeelden te geven van wat er precies verwacht wordt van de opstellers van regelgeving in het kader van de uitwerking van het luik gendergelijkheid van de RIA (thema 3). Dankzij dit project, dat werd uitgevoerd door het DULBEA, beschikken we nu over duidelijke voorbeelden voor de uitwerking van thema 3 van de RIA die als referentie kunnen dienen voor de auteurs van regelgeving van de diverse federale departementen.

8. Wet van 15 december 2013 houdende diverse bepalingen inzake administratieve vereenvoudiging (B.S. van 31 december 2013).

5. Transgender

STATISTIEKEN UITGESPLITST NAAR GESLACHT

Zoals al vermeld in het federaal plan en het luik gelijkheid van mannen en vrouwen van de RIA, is de integratie van de genderdimensie gebaseerd op de identificatie van de verschillende situaties van mannen en vrouwen. Hiervoor zijn naar geslacht uitgesplitste statistieken onmisbaar. Het Instituut moedigt de federale administraties dan ook aan tot de aanmaak en het gebruik ervan en benadrukt de noodzaak om zoveel mogelijk verzamelde gegevens naar geslacht uit te splitsen om de verschillen tussen mannen en vrouwen zichtbaar te maken.

Het Instituut werkte actief mee aan de werkzaamheden van de werkgroep 'Gender en statistiek' van de Hoge Raad voor de Statistiek. In 2014 werkte deze groep aan een eindverslag met aanbevelingen om gender bias te voorkomen bij de verzameling en analyse van de gegevens en om zo veel mogelijk gegevens naar geslacht uit te splitsen op federaal niveau.

Het thema transgender neemt een specifieke plaats in binnen de werking van het Instituut omdat het gaat om een specifieke doelgroep. Hoewel gender op een heel persoonlijke manier beleefd wordt, worden personen die de grenzen tussen de geslachten overschrijden heel vaak geconfronteerd met discriminatie.

UITBREIDING GENDERWET: GENDERIDENTITEIT EN GENDEREXPRESSIE⁹

De wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (de zogenaamde 'genderwet') bepaalde dat discriminatie op grond van geslachtsverandering wordt gelijkgesteld aan discriminatie op grond van geslacht. De genderwet verbood dus elke discriminatie tegenover een persoon die een geslachtsverandering voorzag, onderging of had laten uitvoeren. Er werd echter vastgesteld dat slechts 10% van de transgenders een proces van geslachtsverandering aanvatten. Hieruit volgde dat de wet een belangrijke groep van transgender personen niet beschermde. Onderzoek toont aan dat deze groep echter vaak het slachtoffer is van discriminatie zonder dat er sprake is van een geslachtsverandering. Om een zo breed mogelijke groep transgender personen te kunnen beschermen tegen discriminatie drong het Instituut aan op een uitbreiding van de wet van 2007 tot de discriminatiegronden genderidentiteit en genderexpressie.

Het Instituut zette zich actief in om een voorontwerp tot wetswijziging uit te werken en deed ook onderzoek om tot solide, duidelijke en inclusieve juridische definities voor de begrippen genderidentiteit en genderexpressie te komen.

Het Instituut was dan ook verheugd over de wet van 22 mei 2014 (S.B. 24 juli 2014). Deze wet wijzigt de wet van 10 mei 2007 en breidt ze uit naar genderidentiteit en genderexpressie.

In 2014 werd ook de antipestwet uitgebreid met de gronden genderidentiteit en genderexpressie (S.B. 28 april 2014).

Nu dringt het Instituut er verder op aan dat genderidentiteit en genderexpressie ook worden toegevoegd in het strafrecht en in de COL 13/2013 - Omzendbrief betreffende het opsporings- en vervolgingsbeleid inzake discriminatie en haatmisdrijven (met inbegrip van discriminaties op grond van het geslacht).

⁹ Zie het gedeelte over genderexpressie en -identiteit.

AANPASSING VAN DE AKTEN VAN DE BURGERLIJKE STAND: NOOD AAN EEN HERZIENING VAN DE WET

Het Instituut dringt aan op een wijziging van de wet betreffende 'de transseksualiteit'. Naast de herziening van de criteria voor de verandering van het geslacht en de voornaam, vraagt het Instituut dat de evaluatie van deze wet ook de gelegenheid zou zijn om de titel ervan te wijzigen. Het is immers van mening dat de term 'transgender' gepaster is dan 'transseksualiteit'.

Door de strenge voorwaarden is deze wet slechts voor een deel van de transgender personen van nut. Wie geen zware medische ingrepen wenst te ondergaan, kan op basis van deze wet geen geslachtswijziging laten registreren. De praktijk heeft echter uitgewezen dat slechts een minderheid van de transgender personen aan de wettelijke voorwaarden voldoet.

Bovendien wordt de eis tot sterilisatie en tot medische ingrepen sterk bekritiseerd door mensenrechtenactivisten en wordt België er internationaal voor op de vingers getikt. Deze eisen zijn dan ook in strijd met de Universele Rechten van de Mens¹⁰ en met de Yogyakarta-principes die stellen dat de fysieke integriteit van de persoon en diens recht om erkend te worden in de eigen genderidentiteit worden geschonden.

Het Instituut pleit ervoor dat het belangrijkste criterium om een verklaring van geslachtsverandering toe te laten de zelfbeschikking van de betrokken persoon moet zijn.

In 2014 ging het Instituut verder in dialoog met de betrokken partners om hen te sensibiliseren over dit onderwerp, om de huidige stand van zaken van de wet betreffende 'de transseksualiteit' te evalueren en om te onderzoeken hoe de wet best gewijzigd kan worden. Het Instituut was dan ook verheugd dat de betrokken ministers in de vorige regering reeds unaniem akkoord waren over de demedicalisering van de wet en over de afschaffing van de verplichte sterilisatie en dat de huidige federale overheid het plan heeft opgevat om de wet op 'de transseksualiteit' te evalueren.

10. Art. 3: *recht op leven, vrijheid en onschendbaarheid van zijn persoon.*

INTERFEDERALE ACTIEPLANNEN TEGEN HOMO- EN TRANSFOBIE

In 2013 werden twee interfederaal actieplannen (IAP) tegen homo- en transfoobie gelanceerd. Het eerste plan focust op het aanpakken van homo- en transfoob geweld. In het tweede plan ligt de klemtoon op het ruimere klimaat waarin dit geweld tot stand komt en wordt een bredere preventie van verschillende discriminatievormen vooropgesteld.

Het Instituut coördineert deze plannen samen met het Interfederaal Gelijkekansencentrum. Zoals bepaald in de IAP's, richtte het Instituut een interdepartementale werkgroep op bestaande uit de bij het Interfederaal actieplan betrokken administraties (federaal, gewesten, gemeenschappen) en de gelijkekansorganen. Deze groep heeft als opdracht om de samenwerking tussen de verschillende departementen en de uitwisseling van goede praktijken en expertise te bevorderen. Hij geeft ook aanbevelingen met betrekking tot de maatregelen die hij nodig acht.

Daarnaast richtten het Instituut en het Interfederaal Gelijkekansencentrum op vraag van de regering een interfederaal expertennetwerk op, bestaande uit onderzoekers, terreindeskundigen en de bij de IAP's betrokken administraties (federaal, gewesten, gemeenschappen). Deze expertengroep is belast met het uitwisselen van wetenschappelijke kennis en onderzoeksresultaten en identificeert lacunes. Daarnaast staan zij in voor een kwantitatieve en kwalitatieve evaluatie van de IAP's. Het Instituut stelde ook een inventaris op van de acties die op federaal, Brussels, Waals en Vlaams niveau reeds werden opgezet tegen transfoobie.

Op basis van de inventaris en na consultatie van het middenveld en van de experts, stelde het Instituut in 2014 samen met het Interfederaal Gelijkekansencentrum een knelpuntennota op met een evaluatie van de IAP's en met aanbevelingen om geweld en discriminatie tegen transgender personen aan te pakken. Naar aanleiding van verdere contacten met transgenderorganisaties voegde het Instituut nog een bijkomende reeks aanbevelingen toe in bijlage van de nota van de expertengroep. De volledige nota werd overhandigd aan de nieuwe staatssecretaris bevoegd voor Gelijke Kansen en aan de interdepartementale werkgroep van de IAP's.

6. Bestrijding van stereotypen

INFORMATIE EN SENSIBILISERING OVER DE RECHTEN VAN TRANSGENDER PERSONEN

Het Instituut zet zich in om zowel de doelgroep van transgenders als een breed publiek te informeren en te sensibiliseren over de rechten van transgender personen. Hiervoor neemt het Instituut regelmatig deel aan ontmoetingen en lezingen. In 2014 gaf het Instituut onder andere presentaties bij de transgenderorganisatie Anders Gewoon in Hasselt, bij Ghapro in Antwerpen voor transgender sekswerkers en op de Transgender Remembrance Day georganiseerd door Çavaria.

Op internationaal niveau tracht het Instituut waar mogelijk een voortrekkersrol te spelen. Zo wisselde het Instituut ervaringen in het kader van de Interfederale actieplannen homo- en transfobie uit met beleidsmakers en onderzoekers in Bern in Zwitserland.

INFORMATIESITE VOOR TRANSGENDER PERSONEN

Een belangrijke taak van het Instituut is om transgender personen, maar ook een breed publiek, via verschillende kanalen te informeren en te sensibiliseren rond transgender. In deze context kende het Instituut in 2014 een subsidie toe om een website (www.infotransgenre.be) met informatie over dit thema in het Frans te vertalen.

BESTRIJDING VAN SEKSISME



In het kader van de inwerkingtreding op 3 augustus 2014 van de nieuwe wet tegen seksisme, werkte het Instituut samen met de FOD Binnenlandse Zaken aan het opstellen en de verspreiding van een informatiebrochure op initiatief van de federale minister bevoegd voor gelijke kansen. In deze brochure wordt uitgelegd aan welke vijf voorwaarden volgens de wet moet worden voldaan vooraleer seksisme strafrechtelijk vervolgd kan worden.

OPINIE-ENQUÊTE OVER SEKSISME, HOLEBIFOBIE EN TRANSFOBIE 'BEYOND THE BOX'

Verdraagzaamheid is anno 2014 nog niet vanzelfsprekend en er bestaat vaak een hemelsbreed verschil tussen wat mensen denken en wat ze doen. Daarom lanceerde de Brusselse staatssecretaris voor Gelijke Kansen in samenwerking met het Instituut en het Interfederaal Gelijkekansencentrum het nationale onderzoek 'Beyond the Box', over seksisme, holebifobie en transfobie. Het onderzoek is een primeur in België en werd uitgevoerd door de Universiteit Antwerpen in samenwerking met de Brusselse Universiteit Saint Louis.

De studie peilde naar de factoren die aan de basis liggen van het hokjesdenken over vrouwen, mannen, holebi's en transgenders. Om na te gaan wat er zich afspeelt in de hoofden van de mensen en op die manier de achterliggende mechanismen van seksisme, holebi- of transfobie te achterhalen, werden 5.624 Belgen ondervraagd.

11. Zie het gedeelte over de nieuwe antiseksismewet.

Een opvallende conclusie is dat mensen met een diverse vrienden- of kennissenkring zich toleranter gedragen. Is er meer diversiteit in je eigen familie-, vrienden- of kennissenkring, dan is de kans veel kleiner dat er geweld of discriminatie optreedt.

Bovendien is er een duidelijke samenhang tussen seksisme, homofobie en transfobie. De genderidentiteit (= in welke mate iemand zich man of vrouw voelt) en de genderrol (= in hoeverre iemand zich als een stereotiepe man of vrouw gedraagt) hebben een duidelijk effect op het gedrag van de respondenten, al valt het op dat dit veel meer uitgesproken is bij de mannelijke deelnemers aan de test dan bij de vrouwelijke.

Het onderzoek toonde ook aan dat wat mensen over zichzelf denken, niet altijd doorgetrokken wordt in hun gedrag. Zo noemt het leeuwendeel van de ondervraagde jongeren zichzelf tolerant maar bleek hun bereidheid om tot verbaal en zelfs fysiek geweld over te gaan als ze geconfronteerd werden met mensen die 'anders' zijn verrassend groot.

Alles in aanmerking genomen, toont deze studie aan dat we allemaal nog sterke onbewuste vooroordelen hebben, die onze beslissingen, acties en gedrag kunnen beïnvloeden en zo kunnen leiden tot seksisme, homofobie en transfobie.

JURY VOOR ETHISCHE PRAKTIJEN INZAKE RECLAME

Sinds 2009 neemt het Instituut, via een van zijn leden, deel aan een van de twee groepen van de jury van eerste aanleg van de Jury voor Ethische Praktijken inzake Reclame (JEP), het zelfreguleringsorgaan van de reclamesector.

Van alle in 2014 behandelde klachten, onderzocht de JEP ongeveer 25,8% klachten over seksisme in de reclame. Voor het eerst sinds 2010 ligt dit percentage zo hoog in vergelijking met alle klachten die worden ingediend bij de JEP.

De klachten hebben enerzijds betrekking op het denigrerende karakter, het vernederende beeld van de vrouw dat haar waardigheid aantast (vooral door het gebruik van naakt) en anderzijds op de stereotiepe rollen van vrouwen en mannen. Minder dan 10% gaat over het denigrerende/discriminerende karakter ten opzichte van mannen.

Bij 10% werd een advies van voorbehoud gegeven (tegenover 13% in 2013) en bij 20% een beslissing tot stopzetting of wijziging op basis van argumenten die verband houden met discriminatie, maatschappelijke verantwoordelijkheid en menselijke waardigheid. In 2013 lag dit percentage uitzonderlijk hoog op 34,8% en nu sluit dit weer dichterbij het cijfer in 2012. Bij 70% moest volgens de JEP geen enkele opmerking gemaakt worden. In het algemeen 'veroordeelt' de Jury 'seksistische' reclame minder vaak dan de andere vormen van reclame (20% tegenover 32% voor het globale gemiddelde van de beslissingen tot stopzetting of wijziging). We merken echter op dat het aantal veroordelingen in 2013 uitzonderlijk hoog lag. Het aantal adviezen van voorbehoud met betrekking tot seksisme lag daarentegen verhoudingsgewijs twee keer hoger. We merken op dat 6,6% van de reclame waarvoor een advies van voorbehoud of tot wijziging werd gegeven van niet-commerciële bedrijven afkomstig was.

Een concreet voorbeeld van een reclamespot die door de JEP veroordeeld werd wegens seksisme toonde een man die een cocktail bereidde in een shaker die op een plank stond die op de billen lag van twee vrouwen die op hun handen steunden en met hun heupen wiegden om de plank te doen schudden. De JEP veroordeelde deze reclame omdat die de vrouw als een object voorstelde en zo haar waardigheid aantastte.

De klachten over seksistische reclame die rechtstreeks aan het Instituut gericht waren zijn goed voor 2,4% van het totaal aantal in 2014 ontvangen klachten, tegen 7% een jaar eerder. Sommige werden trouwens veroordeeld door de JEP omdat het Instituut ook aanmoedigt om klachten in te dienen bij de Jury.

Dit jaar besliste de JEP om aan zijn communicatie te werken. Er werd beslist om overlegvergaderingen te organiseren rond bepaalde thema's, om de resultaten te delen met de leden van de Raad voor de Reclame en ruimer te verspreiden. Als eerste werd gekozen voor het thema van de genderproblematiek en stereotypen in de reclame. Het Instituut nam deel aan dit overleg, dat zich onder meer boog over het gebruik van naakt, de kwestie van de voorstelling van de mens als 'lustobject' en objectivering in de reclame, genderstereotypen en ten slotte de voorstelling van geweld en onderworpenheid in de reclame. Het interessante was dat dit debat plaatsvond tussen de leden van de Jury, die zowel afkomstig zijn uit de reclamewereld als uit de burgermaatschappij. Zo kon een reeks bedenkingen worden doorgegeven aan de sector.

7. Sensibilisering

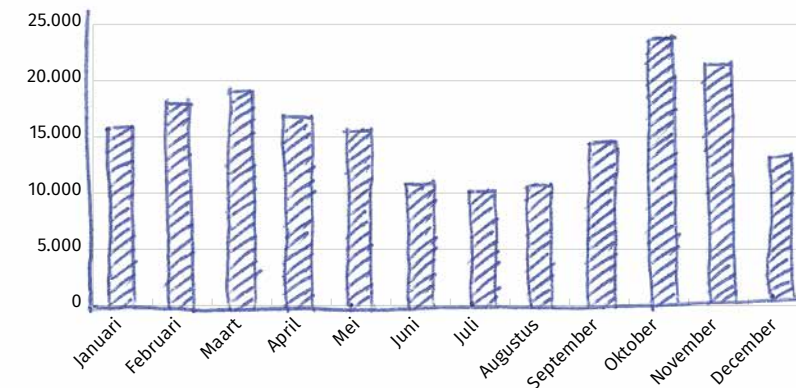
WEBSITE VAN HET INSTITUUT

Aantal gebruikers en paginaweergaven per jaar		
	Gebruikers	Paginaweergaven
2011	33.725	142.615
2012	36.539	133.795
2013	41.257	188.311
2014	41.014	188.590

De website van het Instituut werd tussen 1 januari 2014 en 31 december 2014 door 41.014 gebruikers bezocht, dit is nagenoeg hetzelfde aantal als in 2013. Het aantal geraadpleegde pagina's steeg licht naar 188.590, tegenover 188.311 het jaar ervoor.

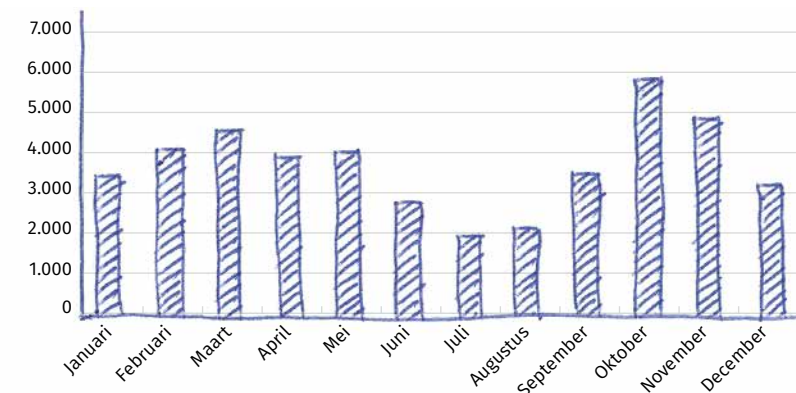
De site werd het vaakst bezocht tijdens de maanden oktober en november. De maanden met het minst aantal bezoeken zijn juli en augustus. De site telde het meeste aantal bezoeken op woensdag 1 oktober 2014, nl. 1.372 tegenover 155 gemiddeld op een dag. Op die dag werd het persbericht 'Weg met de seksismewet of weg met het seksisme?' gepubliceerd. Ook op 25 november 2014, bij de lancering van de campagne 'Schelden of slaan, het komt even hard aan', kende de site een groot aantal bezoeken (507).

Aantal paginaweergaven van de website van het Instituut per maand



In 2014 werden per dag gemiddeld 518 pagina's van de site geraadpleegd, tegenover 517 in 2013. In november werd het grootste aantal pagina's geraadpleegd, 22.783, tegenover 10.021 in de kalmste maand juli.

Aantal gebruikers van de website van het Instituut per maand



In 2014 werd de site van het Instituut gemiddeld door 112 gebruikers per dag en door 3417 gebruikers per maand bezocht. In oktober en november kende de site het grootste aantal gebruikers.

VERMELDINGEN IN DE PERS

In 2014 verzond het Instituut 13 persberichten. Het stelde in 2014 een verhoging vast van het aantal vermeldingen in de pers (27% meer dan in 2013).

Het aantal vermeldingen in de Franstalige pers steeg met 33% en in de Nederlandstalige pers met 40%. Dit komt neer op een stijging met bijna 80% van de vermeldingen in de Franstalige pers en een verdriedubbeling van de vermeldingen in de Nederlandstalige pers sinds 2011.

Zo goed als alle media die berichtten over het Instituut hebben het ook geciteerd. In 2014 werd het Instituut in 89% van de gevallen geciteerd, tegenover 85% van de gevallen in 2013, 82% in 2012 en 50% in 2011. Slechts 4% van de Franstalige media en 7% van de Nederlandstalige media citeerden het Instituut niet, terwijl in 2013 19% van de Franstalige media dit niet deed (tegenover 16% in 2012).

Het Instituut kreeg in 2014 dus aanzienlijk meer zichtbaarheid, waardoor ook de problemen die het aankaart meer onder de aandacht komen.

BOZAR – TENTOONSTELLING BRUSSELS SUMMER OF PHOTOGRAPHY

De Brussels Summer of Photography, georganiseerd door BOZAR, verwelkomde dit jaar een tentoonstelling met als thema 'Woman: The FEMINIST Avant-Garde from the 1970s', over de feministische bewegingen van de jaren 70. Voor deze gelegenheid werden ook een conferentie en een intergenerationeel debat georganiseerd over de voorstelling van de geslachten in de kunst en media. Het Instituut verleende financiële steun in de vorm van een kleine subsidie en werkte mee aan de organisatie van beide evenementen.

Het Instituut schreef ook het voorwoord van de tentoonstellingsbrochure. Kunst heeft immers door de eeuwen heen altijd de aanzet gegeven tot een mentaliteitsverandering en een bewustmaking bij het grote publiek. Aan de hand van de foto's gingen mensen zich vragen stellen. Als een spiegel van onze samenleving deden de beelden gemaakt door de kunstenaars nadenken over en stilstaan bij alle huidige problemen in verband

met gelijkheid: seksistische stereotypen, prostitutie, abortus, rollen van mannen en vrouwen, transgender, enz. Om die redenen vond het Instituut het zo belangrijk om dit project te steunen, dat de ogen opende voor de problemen die het behandelde.

MEDIANE-ONTMOETINGEN RAAD VAN EUROPA

In samenwerking met onder meer het Instituut organiseerde de Raad van Europa Mediane-ontmoetingen in Brussel van 12 tot 14 november 2014 in de gebouwen van de RTBF. Hierbij werd uitgegaan van de vaststelling dat veel mensen, en vooral vrouwen, nooit vertegenwoordigd worden in de media of uitsluitend gebruikt worden voor beperkte en specifieke onderwerpen.

Voor deze gelegenheid organiseerde het Instituut uitwisselingsbezoeken tussen de verenigingen Genres Pluriels (opvangstructuur en ondersteuning van personen met fluïde interseksuelen) en Amazone (een structuur die zich richt tot vrouwen en ook de gelijkheid van vrouwen en mannen verdedigt) en de doelgroep van de Mediane-ontmoetingen, namelijk personen uit de mediasector, journalisten en vertegenwoordigers van het middenveld.

Tegelijkertijd stelde de Raad van Europa de 'Mediane box' voor, een tool bestemd voor de media om de diversiteit en de gelijkheid in de media te bevorderen.

Aan de hand van deze ontmoetingen kon het Instituut zich profileren bij de mediasector en meer zichtbaarheid geven aan de problematiek rond discriminatie of ongelijkheid op grond van geslacht.

8. Internationaal

Het Instituut wil zich op Europees en internationaal niveau profileren om meer zichtbaarheid te krijgen. In een heel behoudende internationale context die geneigd is om de rechten van de vrouw en de seksuele en reproductieve rechten af te zwakken, stelt het Instituut alles in het werk om het standpunt van België te verdedigen over kwesties die verband houden met de gelijkheid van vrouwen en mannen.

PEKING +20

In september 1995 werden de Verklaring en het Actieprogramma van Peking goedgekeurd en daarmee werd een nooit geziene stap gezet voor de gelijkheid van mannen en vrouwen en de zelfstandigheid van vrouwen overal ter wereld. Dit programma omvat verbintenissen in een twaalfstal actiedomeinen en vormt nog steeds een referentiekader. In 2015 viert de conferentie haar 20e verjaardag: een goede gelegenheid om de verbintenissen te vernieuwen en een balans op te maken.

2014 stond dan ook in het teken van de voorbereiding van deze verjaardag. Het Instituut heeft zich in dit kader op meerdere niveaus ingezet.

Op het niveau van de Verenigde Naties werden de Lidstaten opgeroepen om in eigen land een onderzoek in te stellen naar de geboekte vooruitgang en de uitdagingen in het kader van de toepassing van de Verklaring en het Programma. Dit onderzoek nam de vorm aan van een reeks antwoorden op een vragenlijst opgesteld door UN-Women en werd in mei officieel ingediend door België. Het antwoord van de Belgische regering werd gecoördineerd door het Instituut. De Voorzitster van de Raad van Bestuur stelde in december tijdens een hoorzitting in de Senaat enkele kernelementen voor. Zo stelde ze een beknopte balans op van de vooruitgang op het vlak van gelijkheid in België, met name op het niveau van de aangenomen wetgeving, de institutionele mechanismen, de besluitvorming en gender mainstreaming. Maar ze herinnerde ook aan enkele uitdagingen die nog steeds actueel zijn: het engagement om de rechten van vrouwen te verdedigen als onvervreembare universele mensenrechten, alsook de seksuele en reproductieve rechten die daar onlosmakelijk deel van uitmaken; gendergelijkheid en transversale benadering in de agenda na 2015; de efficiëntie van gender mainstreaming; de opvoering van de strijd tegen geweld aan de hand van een gecoördineerde, multisectorale aanpak; de ondersteuning van de institutionele gelijkheidsbevorderende mechanismen, maar ook van de burgermaatschappij; de versterking van de gelijkheid van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt; een evenwichtige vertegenwoordiging bij de besluitvorming en niet alleen op politiek niveau, enz. Deze uitdagingen zijn ook prioritaire werkpijlers voor het Instituut.

Er werd ook een tweede VN-proces opgestart op regionaal niveau, geleid door de vijf regionale commissies van de Verenigde Naties. België, dat deel uitmaakt van de Economische Commissie voor Europa (ECE), nam deel aan de regionale conferentie op 6 en 7 november 2014. Deze conferentie ging over de vooruitgang en de uitdagingen in het kader van de toepassing van het Actieprogramma in de betrokken Lidstaten met specifieke aandacht voor het thema vrouwen en economie. Een gelegenheid voor het Instituut, dat hier België vertegenwoordigde, om het belang te benadrukken van de quota op politiek niveau en op het niveau van de Raden van Bestuur.

Het platform werd ook opgevolgd binnen de Europese Unie. Zo koos het Italiaanse voorzitterschap het onderzoekproces van Peking+20 als centraal thema en gaf het Europees Instituut voor gendergelijkheid de opdracht om een verslag op te stellen over de opvolging van alle indicatoren die de Europese Unie sinds 1999 heeft uitgewerkt. Het verslag stelt de belangrijkste trends, vooruitgang en uitdagingen voor wat betreft de gelijkheid van vrouwen en mannen binnen de EU. Het Instituut besprak dit verslag, onder meer tijdens het debat van de High level Group over gender mainstreaming dat plaatsvond in Rome op 18 en 19 september, maar ook de conclusies die het Italiaanse voorzitterschap ter goedkeuring voorlegde aan de EPSCO-Raad (werkgelegenheid, sociaal beleid, volksgezondheid en consumentenzaken) van 11 december 2014.

Het Italiaanse voorzitterschap organiseerde op 23 en 24 oktober ook een conferentie met als thema Peking +20 (identificatie van de verwezenlijkingen, uitdagingen en toekomstige aandachtspunten op het vlak van de gelijkheid van vrouwen en mannen binnen de EU), alsook een informele vergadering met de ministers van gelijke kansen om de uitdagingen na 2015 te bespreken. Het Instituut vertegenwoordigde de staatssecretaris op deze vergadering. Er werd gesproken over de toekomst van de gendergelijkheid door de nadruk te leggen op gendergelijkheid op de arbeidsmarkt en in de besluitvorming, maar ook op de strijd tegen geweld.

Het Instituut speelde tot slot een coördinerende rol bij de concrete voorbereiding van de 59ste zitting van de Commissie voor de Status van de Vrouw in maart 2015, met name door een gezamenlijk Belgisch standpunt uit te werken en het middenveld te informeren.

Het Instituut creëerde ook een speciale pagina 'Peking +20' op zijn website om de betrokken instanties zo goed mogelijk te informeren.

EUROPESE UNIE

Voorzitterschap en beleid inzake de gelijkheid van mannen en vrouwen van de Europese Unie

Het Griekse voorzitterschap stond voornamelijk in het teken van 'vrouwen en economie' en rond dit thema werden ook conclusies goedgekeurd tijdens de EPSCO-Raad van 19 juni. Het Instituut volgde de onderhandelingen in dit kader en de werkzaamheden rond het verslag van het Voorzitterschap over dit thema, met name door deel te nemen aan de High level group over gender mainstreaming in Athene. Tijdens het Griekse voorzitterschap werd ook herhaald hoe belangrijk het is om de genderdimensie beter te integreren in de strategie 2020¹² onder meer met een brief van de 20 Lidstaten, waaronder België, aan de Europese Commissie waarin aangedrongen werd op een engagement op dit vlak. Tijdens het Grieks voorzitterschap werden ook specifieke conclusies opgesteld over de preventie en de bestrijding van geweld op vrouwen. Voor het eerst werden conclusies bekrachtigd door een andere Raad van de Europese Unie (Justitie) dan de EPSCO-Raad, wat bewijst hoe belangrijk deze kwestie is.

Het Instituut volgde nauwgezet de werkzaamheden op van het Italiaans voorzitterschap, dat in het teken stond van Peking +20.¹³

Het Instituut werkte mee aan twee uitwisselingen van goede praktijken georganiseerd door de Commissie: in juni, over de genderimpactanalyse, en in september, over vrouwen en ondernemerschap.

Tot slot verleende het Instituut ook zijn medewerking aan het Adviescomité voor de gelijkheid van mannen en vrouwen. Het Adviescomité stelde in 2014 drie adviezen op: een advies ad hoc voor de openbare raadpleging over de strategie van Europa 2020, een advies over de inzameling van gegevens over gendergerelateerd geweld en, tenslotte een advies over gendergelijkheid in de 21e eeuw: uitdagingen en prioriteiten.

¹² Zie het gedeelte over Europa 2020.

¹³ Zie het gedeelte over Peking +20.

Europa 2020

In het kader van de tussentijdse herziening van de strategie 2020 organiseerde de Europese Commissie een openbare raadpleging waaraan België meewerkte door op 29 oktober 2014 officieel zijn antwoord voor te leggen.

Op voorstel van het Instituut wordt in het Belgisch standpunt herinnerd aan de noodzaak om de genderdimensie beter te integreren in de strategie. Meer concreet verdedigde België de idee om de vijf indicatoren van de nieuwe 'scorebord van kernindicatoren op sociaal en werkgelegenheidsgebied' uit te splitsen naar geslacht. Met dit nieuwe scorebord, goedgekeurd in 2013, wil de commissie de situatie op sociaal en werkgelegenheidsgebied binnen de Europese Unie beter opvolgen aan de hand van vijf kernindicatoren: de werkloosheidsgraad, de werkloosheidsgraad bij jongeren en bij jongeren in de categorie NEET (jongeren die niet werken en geen opleiding of onderwijs volgen), het beschikbaar inkomen van gezinnen, het risico van armoede en de inkomensongelijkheid. De conclusies van het scorebord (en van andere instrumenten) worden bekeken in het kader van het multilaterale toezicht met de Lidstaten en worden door de Commissie als basis gebruikt bij de opstelling van de aanbevelingen per Lidstaat.

Het is voor het Instituut van fundamenteel belang om deel te nemen aan dit proces dat richting geeft aan het Belgisch werkgelegenheidsbeleid. Het is ook belangrijk dat de genderdimensie meer zichtbaarheid krijgt: het scorebord is in de eerste plaats een communicatiemiddel. Maar het is ook een kwestie van efficiëntie; achter een stabiele, niet-uitgesplitste werkloosheidsgraad kunnen immers verschillende evoluties schuilgaan naargelang het geslacht. Gelijkheid op het vlak van werkgelegenheid blijft een sleutel tot de economische onafhankelijkheid van vrouwen waarvoor het Instituut wilt ijveren.

Opvolging van het voorstel voor een richtlijn inzake een meer evenwichtige vertegenwoordiging in bestuursraden

Het Instituut deelde zijn technische expertise en nam deel aan diverse vergaderingen van de groep voor sociale kwesties van de Raad van de Europese Unie met betrekking tot het voorstel voor een richtlijn om een meer evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen te voorzien bij de niet-uitvoerende

bestuurders van beursgenoteerde bedrijven. Deze richtlijn voorziet de invoering van een quotum van 40% van elk geslacht in de bestuursraden van beursgenoteerde bedrijven tegen 2020.

Wat de tekst zo bijzonder maakt, is dat het vastgelegde percentage op zich niet verplichtend is. Een bedrijf zal niet gestraft worden als de raad van bestuur niet samengesteld is uit 40% leden van elk geslacht. Wat dan weer wel verplichtend is voor bedrijven die dit percentage niet bereikt hebben, is de in te voeren selectieprocedure die, bij gelijke kwalificaties, de voorkeur geeft aan het ondervetegenwoordigde geslacht.

Net als bijvoorbeeld Frankrijk en Italië, steunt België dit voorstel voor een richtlijn sinds het in 2012 ingediend werd door de Commissie. Andere lidstaten zijn er van bij het begin sterk tegen gekant: Nederland, Denemarken en het Verenigd Koninkrijk. De situatie is echter aan het veranderen en bepaalde landen die aanvankelijk tegen waren, zoals Duitsland, hebben onlangs zelf een nationale wetgeving ingevoerd.

We herinneren eraan dat België hierover een wet heeft opgesteld in 2011. De vertegenwoordiging van vrouwen in de (niet-uitvoerende) raden van bestuur van de 18 grootste beursgenoteerde bedrijven (BEL 20) is gestegen van 11% in 2010 tot 22,4% in 2014. De wet heeft zijn effect dus niet gemist.

Opvolging van de uitvoering van richtlijnen

In 2014 coördineerde het Instituut de antwoorden op de vragenlijsten met betrekking tot de uitvoering door België van de richtlijn 2006/54 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking) en de richtlijn 2004/113 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten.

European Institute for Gender Equality

Het European Institute for Gender Equality (EIGE) is een agentschap van de EU dat belast is met het bijstaan van de Europese instellingen en de Lidstaten bij het voeren van een doeltreffend genderbeleid. Het Instituut ondersteunde zijn Europese tegenhanger onder andere via de deelname aan conferenties, werkgroepen en online discussies en via de vertegenwoordiging van een lid van het Instituut in het Experts' Forum. Dit moet de directie van het EIGE adviseren en de verbinding maken tussen het Europese en het nationale niveau.

Naast het ondersteunen van de goede werking van het EIGE zelf, droeg het Instituut ook bij tot verschillende projecten die de gelijkheid van vrouwen en mannen op Europees niveau en binnen de Lidstaten moeten bevorderen.

Op het domein van geweld op vrouwen leidde dit in 2014 tot een studie over de kost van geweld op vrouwen en een analyse van de administratieve gegevensbronnen met betrekking tot gendergerelateerd geweld.

Inzake gender mainstreaming werd de basis gelegd voor een online platform over dit thema en voor een nieuwe databank over genderstatistieken.

Er werden eveneens goede praktijken uitgewisseld over de verzoening van werk en privéleven en er werd verder gewerkt aan een strategie om mannen meer te betrekken bij het bevorderen van gendergelijkheid. Ten slotte nam het Instituut ook deel aan een Networking Event in Straatsburg, waarbij het het EIGE ondersteunde om de Europese parlementsleden in hun eigen taal te sensibiliseren over de gelijkheid van vrouwen en mannen en de werking van het EIGE.

Equinet

Equinet is het Europees netwerk van gelijkheidsbevorderende organen. Het Instituut maakt sinds de oprichting deel uit van dit netwerk waarin organisaties ter bevordering van de gelijkheid informatie kunnen uitwisselen over specifieke thema's. Aan de hand van opleidingen, zoals de opleidingen in juni over LGBTI-kwesties en in september over pesterijen en ongewenst seksueel gedrag waaraan ook het Instituut deelnam, bouwt dit netwerk een uitgebreide expertise op voor zijn leden. Diverse werkgroepen stellen ook adviezen en verslagen op. Het Instituut zetelt in twee werkgroepen: de werkgroep over gendergelijkheid en de werkgroep over communicatie.

In 2014 richtte de eerste werkgroep zich vooral op de uitdagingen en de goede praktijken bij de toepassing van de Richtlijn houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot goederen en diensten en op kwesties van ongewenst gedrag.

VERENIGDE NATIES

Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen (CEDAW)

Het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen werd in 1979 goedgekeurd door de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties en is van kracht sinds 1981. Dit is het enige dwingende instrument met betrekking tot de gelijkheid van mannen en vrouwen op internationaal niveau.

België bekrachtigde dit Verdrag in 1985 en brengt om de vier jaar verslag uit over de toepassing ervan op nationaal niveau aan het CEDAW-comité, dat is samengesteld uit 23 onafhankelijke experts die moeten toezien op de toepassing van het Verdrag.

In oktober 2012 diende België zijn zevende CEDAW-verslag in. Het Instituut coördineerde de redactie van dit verslag, waaronder het antwoord op de aanvullende vragen dat België op 28 mei 2014 indiende als voorbereiding op de verdediging van het verslag voor het Comité op 28 oktober.

Het Instituut coördineerde ook het werk van de Belgische delegatie, die bestond uit 16 personen, en de directeur van het Instituut fungeerde als adjunct-delegatieleider. Deze vijf uur durende constructieve dialoog ging voornamelijk over de toepassing van het Verdrag in het Belgisch recht, maar ook over het gebruik ervan in de rechtspraak en de coördinatie van de beleidslijnen. Deze belangrijke thema's kwamen aan bod: de strijd tegen geweld, met name de opvolging van de rechtszaken, en vrouwelijke genitale verminkingen; vrouwenhandel en prostitutie, de situatie van migrantenvrouwen, in het bijzonder in de context van het asielbeleid. Enkele vragen hadden ook betrekking op de thema's onderwijs en tewerkstelling.

De aanbevelingen van het CEDAW-comité aan België werden officieel bekendgemaakt op 14 november. Meerdere aanbevelingen houden voornamelijk verband met de strijd tegen geweld, vrouwenhandel en

prostitutie en groepen van kansarme vrouwen. Het Comité onderstreepte ook drie aanbevelingen die het als prioritair beschouwt en die na twee jaar opgevolgd moeten worden over de opvang van vrouwen die het slachtoffer zijn van geweld, migrantenvrouwen die het slachtoffer zijn van geweld en vrouwen die het slachtoffer zijn van vrouwenhandel.

Het post-2015 kader voor Duurzame Ontwikkeling

Eind 2015 lopen de Millenniumdoelstellingen af. In 2014 werd er al hard gewerkt aan de opvolgers voor deze doelstellingen. Dit zogenaamde post-2015 kader heeft als doel verder te gaan dan de Millenniumdoelstellingen: het zou moeten bestaan uit Duurzame Ontwikkelingsdoelen die universeel gelden en waarvan de focus verschuift van louter ontwikkelingssamenwerking naar duurzame ontwikkeling.

Hoewel het positief was dat één van de Millenniumdoelstellingen handelde over het bevorderen van de gendergelijkheid, was de invulling van deze doelstelling te beperkt. Bovendien werd in de andere doelstellingen onvoldoende rekening gehouden met vrouwen en meisjes.

Daarom heeft het Instituut, onder andere via de deelname aan het uitwerken van de Belgische standpunten voor de verschillende stappen in dit post-2015-proces, geijverd voor een ambitieuze en aparte doelstelling inzake gendergelijkheid. Deze doelstelling zou minstens aandacht moeten besteden aan de strijd tegen geweld tegen vrouwen en meisjes, de gelijke toegang van vrouwen en mannen tot bestaansmiddelen en de deelname aan beslissingsmacht. Het Instituut verdedigde ook de integratie van de genderdimensie in de andere doelstellingen. Hiervoor zou minstens de uitsplitsing naar geslacht van de indicatoren die gebruikt zullen worden voor de monitoring van de nieuwe doelstellingen moeten voorzien worden. Deze aandachtspunten werden eveneens naar voren geschoven door het Instituut tijdens de voorbereiding en de eigenlijke zitting van de 58ste sessie van de Commissie voor de Status van de Vrouw, die de evaluatie van de Millenniumdoelstellingen als onderwerp had.

Vrouwen, vrede en veiligheid

Oorlogen en gewapende conflicten hebben een verschillende impact op vrouwen en mannen. Mannen zijn vaker rechtstreeks bij gewapende conflicten betrokken als gewapende strijders, terwijl vrouwen het grootste deel van de burgerlachtoffers uitmaken. Bovendien worden vrouwen slechts zelden betrokken bij vredesbesprekingen en de wederopbouw na het conflict. Om de schrijnende situatie van vrouwen in en na gewapende conflicten een halt toe te roepen, nam de VN Veiligheidsraad op 31 oktober 2000 resolutie 1325, getiteld 'Vrouwen, Vrede en Veiligheid', aan. Deze beoogt de bescherming van vrouwen en meisjes tegen geweld en een verhoging van de deelname van vrouwen aan de besluitvorming op het gebied van vrede en veiligheid.

Op Belgisch niveau coördineert het Instituut het tweede nationaal actieplan (NAP) rond deze thematiek en voert het de engagementen uit die het zelf in dit NAP is aangegaan. Zo zorgde het in 2014 onder andere voor ondersteuning van de andere departementen door het aanbieden van expertise inzake gender en bevorderde het de uitwisseling van goede praktijken. Daarnaast organiseerde en ondersteunde het Instituut ook sensibiliseringsacties om de resolutie en het nationaal actieplan beter gekend te maken.

In 2014 coördineerde het Instituut bovendien ook de eerste rapportage aan het Parlement. Deze rapportage moet het mogelijk maken om de uitvoering van het NAP beter op te volgen.

Nationaal mensenrechteninstituut

In de eerste fase van de UPR (Universal Periodic Review) binnen de Mensenrechtenraad van de Verenigde Naties heeft België meerdere aanbevelingen aangenomen met betrekking tot de mensenrechten, in het bijzonder over de oprichting van een nationaal mensenrechteninstituut.

Sinds 1999 hebben meerdere opeenvolgende regeringen de oprichting van zo'n instelling op hun werkprogramma gezet.

Het federaal regeerakkoord van 1 december 2011 vermeldde: "Om onze internationale verbintenissen na te leven moet er, in overleg met de Gemeenschappen en de Gewesten, een nationale mensenrechtencommissie worden opgericht. Zij zal met de bestaande instellingen rekening houden." Dit engagement werd bij de Verklaring van Brussel op 27 maart 2015 herhaald door de federale minister van Justitie.

België beschikt al over een hele reeks organen op federaal, gemeenschaps-, gewestelijk en interfederaal niveau waarvan het statuut, het mandaat en de bevoegdheden in de lijn liggen van een nationaal mensenrechteninstituut. Gezien het belang van een doeltreffende samenwerking tussen deze instellingen om de burgers de meest uitgebreide bescherming van hun rechten te kunnen bieden, werd in 2014 een overlegplatform gecreëerd om goede praktijken uit te wisselen en de samenwerking tussen de partnerinstellingen te begunstigen. Het Instituut is lid van dit platform en neemt deel aan de werkzaamheden ervan.



Respect vereist een gelijke behandeling.
Zonder respect kun je niet samenleven.

F. CONTEXT

1. Partners

ACTIRIS

Op 1 januari 2014 ondertekende het Instituut een partnerschapsovereenkomst met Actiris.

Met deze overeenkomst werd een langlopende samenwerking in een formeel kader gegoten. Het is de bedoeling om juridische steun te verlenen aan de slachtoffers van discriminatie op grond van geslacht en aanverwante criteria op de Brusselse arbeidsmarkt en om, meer in het algemeen, samen te werken aan specifieke acties rond de gelijkheid van mannen en vrouwen en rekening te houden met de genderdimensie in de acties die Actiris lanceert om de diversiteit te bevorderen.

Vanuit dit algemeen kader worden er dan meer specifieke acties uitgewerkt om de overeenkomst toe te passen.

De partnerschapsovereenkomst voorziet met name in een samenwerking rond de werking van het door Actiris gecreëerde informatieloket over discriminatie bij de aanwerving.

Concreet kan elke werkzoekende die met een discriminerende situatie geconfronteerd wordt bij dit loket terecht om een gepast antwoord te vinden. Zo nodig biedt het Instituut juridische steun aan de slachtoffers van discriminatie die door het loket doorverwezen worden naar zijn diensten als de bemiddelingspoging van het loket geen resultaat heeft opgeleverd.

De overeenkomst bepaalt ook dat het Instituut zijn expertise deelt met de Dienst Diversiteit en, zo nodig, ook met de andere diensten van Actiris. Deze expertise kan tal van vormen aannemen: antwoorden op informatieaanvragen, info- en opleidings sessies, casestudy's, overleg over materies die rechtstreeks verband houden met discriminatie op grond van geslacht en aanverwante criteria, enz.

In 2014 werden er in het kader van het partnerschap vooral acties gevoerd rond discriminatie op grond van geslacht bij de aanwerving. Het Instituut behandelde diverse meldingen hierover en deelde zijn expertise met de diensten van Actiris voor de toepassing van het beginsel van gelijkheid in vacatures.

TOEZICHT OP DE SOCIALE WETTEN

In juni 2014 ondertekenden het Instituut en de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten een samenwerkingsprotocol.

Deze ondertekening kadert in een streven om de strijd aan te gaan tegen discriminatie en om de meldingen vanuit de arbeidsmarkt efficiënter te verwerken.

Daarbij past het Instituut voornamelijk de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen toe (de zogenaamde genderwet). Deze wet vertrouwt het toezicht op de naleving van de bepalingen ervan toe aan de ambtenaren van het Toezicht op de Sociale Wetten, die krachtens het sociaal strafwetboek aanzienlijke bevoegdheden toegewezen krijgen om op gepaste wijze onderzoeken op te starten bij de werkgevers. Het Instituut is op zijn beurt gemachtigd om, binnen de grenzen van zijn doelstelling, bijstand te bieden aan elke persoon die om raad vraagt over de omvang van zijn rechten en plichten, om advies te geven op dit vlak en, indien nodig, in rechte op te treden. De complementariteit van deze opdrachten en bevoegdheden werd geformaliseerd in het samenwerkingsprotocol. Zo werd een samenwerkings- en uitwisselingsstructuur opgebouwd om samen geslachtsdiscriminatie op de arbeidsmarkt te bestrijden.

RAAD VAN DE GELIJKE KANSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN

Het Instituut staat in voor het secretariaat van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen en zijn diverse commissies. De Raad heeft tot doel om de feitelijke gelijkheid van mannen en vrouwen te realiseren en de directe en indirecte genderdiscriminaties weg te werken. Het Instituut verzorgt het beheer van het dagelijks secretariaat van de Raad, het Bureau en de commissies. Het Instituut is ook belast met de organisatie van de studiedagen van de Raad en de verspreiding van alle adviezen die de Raad uitbrengt.

De samenwerking tussen het Instituut en de Raad kadert binnen een wederzijdse hulp en informatie-uitwisseling, een samenwerking die mogelijk wordt gemaakt door een samenwerkingsprotocol.

In 2014 bracht de Raad drie adviezen uit over de plannen van de federale regering met betrekking tot de overlevingspensioenen (werknemers, zelfstandigen en ambtenaren).

Binnen de Vaste Commissie Arbeid werkten de vertegenwoordigers van de sociale partners aan de 'gendervoorbereiding' van de volgende sociale verkiezingen van mei 2016.

Het KB van 19 januari 2010 richtte een Commissie Adviesorganen op binnen de Raad van de Gelijke Kansen. Deze commissie kwam in 2014 echter niet samen wegens de federale verkiezingen van mei en de vorming van een nieuwe regering.

De commissie moet adviezen uitbrengen over de bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in elk adviesorgaan.¹⁴

LOKAAL BELEID VOOR DE GELIJKHEID VAN MANNEN EN VROUWEN

Het lokale gelijkheidsbeleid wordt verzekerd door de provinciale coördinaties, die als opdracht hebben om samen te werken met de lokale partners aan twee luiken: de bestrijding van geweld op vrouwen en de bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen op socio-economisch vlak, in het maatschappelijk leven en in de toegang tot beslissingsfora.

Elke provincie heeft in principe dus minstens twee coördinatoren/coördinatrices die elk bevoegd zijn voor een van deze twee luiken en de link leggen tussen federaal, gemeenschaps-, gewestelijk en lokaal niveau door projecten op touw te zetten op lokaal en provinciaal niveau, door federale en gemeenschapsinitiatieven te promoten en te verspreiden op lokaal niveau en door te communiceren met de partners.

14. Artikel 1 van de wet van 20 juli 1990: In de zin van onderhavige wet wordt onder 'adviesorgaan' verstaan, alle raden, commissies, comités, werkgroepen en andere organen onder gelijk welke benaming, die bij wet, bij Koninklijk Besluit of bij ministerieel besluit zijn opgericht en die, in hoofdzaak, onder hun bevoegdheden tot taak hebben uit eigen beweging of op verzoek, advies te verlenen aan de Wetgevende Kamers, de Ministerraad, één of meerdere ministers, federale overheidsdiensten, programmatorische federale overheidsdiensten en de diensten die ervan afhangen, het ministerie van Landsverdediging of aan openbare instellingen.

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

Projectoproep

Elk jaar lanceert het Instituut samen met de Federatie Wallonië-Brussel een projectoproep bij de Franstalige provinciale coördinaties voor het opstarten van innovatieve en pilootprojecten in het kader van de ontwikkeling van het gelijkheidsbeleid op lokaal niveau, waarbij ook de lokale partners betrokken worden.

Op vraag van de provinciale coördinaties kadert de projectoproep in een driejarenplan 2013-2015, waarbij de diverse partners besloten hebben het luik gelijkheid van de projectoproep toe te spitsen op het wegwerken van stereotypen bij jongeren om zo een mentaliteitsverandering tot stand te brengen.

In 2014 werkten de vijf Franstalige provincies voor het luik gelijkheid samen aan het project 'Girl's day-boy's day', dat werd gelanceerd door de Directie Gelijkheid van de Federatie Wallonië-Brussel.

In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest organiseerde de gewestelijke coördinatie 'gelijkheid' het colloquium 'Professionele gelijkheid tussen mannen en vrouwen in de 19 gemeenten – uitdagingen en vooruitzichten': preventie was één van de kernthema's van het werk in het kader van gender mainstreaming met de gemeenten.

Voor het luik 'geweld' verlenen de provinciale coördinaties actief steun aan de opeenvolgende Nationale Actieplannen, met name door actief mee te werken aan de Interdepartementale Groep en aan de Expertengroep.

In 2014 richtten de provinciale colloquia en opleidingen zich vooral tot professionals uit de sector vanuit alle invalshoeken (kinderen, adolescenten, jongeren, slachtoffers, daders, enz.).

In Vlaanderen werden in 2014 enkel de coördinaties rond geweld ondersteund, zowel op het vlak van projecten als lonen.

Zoals elk jaar lanceerde het Instituut ook in 2014 in elke Vlaamse provincie een oproep tot kandidatuurstelling voor een provinciaal project rond de strijd tegen geweld. De provinciale coördinatrices en coördinatoren

2. Netwerken

zijn de tussenpersonen tussen de subsidiërende overheid en de betrokken lokale partners. Zij zijn ook verantwoordelijk voor de goede uitwerking van het project.

De ingediende projecten moeten handelen over partnergeweld, seksueel geweld, gedwongen huwelijken, eerge relateerd geweld of genitale verminking. Bovendien moeten ze tot de federale bevoegdheden behoren. Door de verplichte besparingen bedroeg de in 2014 door het Instituut toegekende subsidie minder dan de voorgaande jaren.

Vier provincies hebben in 2014 een dergelijk project uitgewerkt. In Oost-Vlaanderen werd onderzocht of de referentieziekenhuizen voor de aanpak van seksueel geweld in de provincie een haalbaar en wenselijk model zijn. In Antwerpen werd ingezet op een training in methodiekontwikkeling en op een uitwisseling en evaluatie van goede praktijken bij de aanpak van partnergeweld en andere vormen van intrafamiliaal geweld. De coördinatie in Vlaams-Brabant organiseerde een congres over doelgericht handelen bij partnergeweld op basis van risico-inschatting om tot een werkmodel voor thuis- en gezondheidszorg te komen. In Limburg werd een 'blended learning module' ontwikkeld voor professionals uit de gezondheidssector om hen te helpen om partnergeweld beter te herkennen en hen tegelijkertijd de tools aan te bieden om hiermee om te gaan.

FELINK

Voor het zevende jaar op rij verleende het Instituut steun aan Felink, een groep die zich richt tot de vrouwen binnen de federale overheid en hen wil helpen om hun professioneel netwerk uit te bouwen zodat ze kunnen doorgroeien binnen de administratie.

Felink werd in 2007 opgericht door vrouwen en voor vrouwen. Sindsdien heeft dit netwerk zijn horizon verruimd en ook mannelijke leden aangetrokken. In 2014 telde Felink maar liefst 1.830 leden. Dertien van hen maken deel uit van de stuurgroep die beslist welke evenementen het netwerk zal organiseren. Sinds 2009 wordt het voorzitterschap van Felink waargenomen door een lid van het Instituut.

Ondanks de beperkte middelen waarover Felink beschikt, organiseert dit netwerk elk jaar diverse evenementen rond verschillende thema's, zoals de 'network lunch', een informele vergadering waarop de leden leren netwerken, workshops of speednetwerken gebaseerd op het systeem van speeddaten, maar dan in het kader van een professionele presentatie, enz.

Felink geeft zijn leden ook inspiratie en de nodige tools om hun netwerk uit te bouwen binnen de federale overheid.

NETWERKEN COMM DO EN COMMNET

Het Instituut ondersteunt de netwerken COMM DO en COMMnet. Het eerste bestaat uit communicatieverantwoordelijken van de cellen voor duurzame ontwikkeling van de federale overheidsdiensten die samenkomen om de dag van de duurzame ontwikkeling te organiseren. In het tweede netwerk kunnen alle federale ambtenaren belast met communicatie workshops of conferenties bijwonen over technische onderwerpen die verband houden met de communicatiewereld om zo op de hoogte te blijven van de nieuwste verspreidingsmethodes en nieuwe communicatietechnieken.

3. Steun aan terreinactoren

Sinds zijn oprichting kent het Instituut een structurele subsidie toe aan de volgende vijf organisaties: vzw Amazone, het Archiefcentrum voor Vrouwengeschiedenis (Carhif-AVG), de Nederlandstalige Vrouwenraad (NVR), de Conseil des Femmes Francophones de Belgique (CFFB) en de vzw SOPHIA.

De subsidie betreft een algemene werkingssubsidie die wordt toegekend ter ondersteuning van de personeels- en werkingskosten voortvloeiend uit de basisactiviteiten van deze vrouwenorganisaties en die aansluiten bij de wettelijke opdrachten en de strategische doelstellingen van het Instituut.

De Raad van Bestuur opteerde om de bedragen voor de verschillende vrouwenorganisaties op hetzelfde niveau te houden als in 2013 en hen te vrijwaren van de algemene tendens om te snoeien in de subsidies.

In 2014 werden de volgende bedragen toegekend:

Amazone	€ 505.000,00
Carhif-AVG	€ 106.000,00
Sophia	€ 67.000,00
NVR	€ 31.000,00
CFFB	€ 31.000,00

EENMALIGE SUBSIDIES OF KLEINE SUBSIDIES

Er werden in 2014 heel veel aanvragen ingediend voor een subsidie van een gelijkheidsproject. Bovendien werd er een hoger bedrag vrijgemaakt voor dergelijke projecten dan in 2013 en dit ondanks de budgettaire beperkingen. Het Instituut kende in de loop van het jaar een zestigtal subsidies toe. Om precies te zijn, werden er 38 subsidieaanvragen voor Franstalige projecten ingediend waarvan er 29 werden goedgekeurd. Voor de Nederlandstalige projecten werden alle 23 aanvragen goedgekeurd. Net als de voorbije jaren moesten de verenigingen een project voorstellen dat aansloot bij een thema van 2014.

De verenigingen kozen vooral voor de strijd tegen seksisme en geweld, goed voor iets minder dan de helft van de ingediende dossiers.

Deze aanvragen werden ingediend om colloquia of debatten te kunnen organiseren om de doelgroep zo goed mogelijk te informeren over de diverse vormen van geweld, zoals partnergeweld, genitale verminking, seksuele en reproductieve rechten, enz.

De verzoening tussen werk en privéleven wekte ook interesse op en eindigde op de tweede plaats van alle projecten.

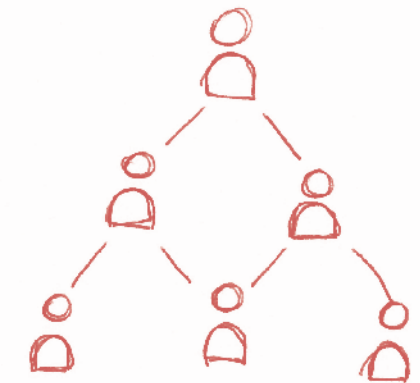
De derde plaats was voor de sensibilisering rond de integratie van gender. Er werden projecten opgestart om te informeren over de rechten van vrouwen en over de bestaande ongelijkheden en de discriminatie tussen vrouwen en mannen.

De overige projecten gingen over thema's als besluitvorming, vrouwen en vrede en gelijkheid op de arbeidsmarkt.



“ Genderstatistieken maken het mogelijk om de ongelijkheid tussen vrouwen en mannen in onze samenleving onbetwistbaar aan te tonen. ”

G. ORGANISATIE



1. Structuur van het Instituut

De Raad van Bestuur van het Instituut bestaat uit veertien stemgerechtigde leden en drie leden met raadgevende stem, die door de Koning worden benoemd bij een in de Ministerraad overlegd Koninklijk Besluit op voorstel van de minister belast met het gelijkkansenbeleid. De Raad van Bestuur van het Instituut bepaalt het algemeen beleid op voorstel van de directie.

Sinds 11 oktober 2014 is mevrouw Elke Sleurs staatssecretaris bevoegd voor Gelijke Kansen. Zij beschikt over een positief injunctierecht ten opzichte van het Instituut.

De directie van het Instituut bestaat uit een directrice/directeur en een adjunct-directrice/adjunct-directeur. Samen staan ze in voor het dagelijks bestuur van het Instituut, geven leiding aan het personeel, organiseren de werkzaamheden van het Instituut en brengen verslag uit aan de Raad van Bestuur tijdens de maandelijkse vergaderingen.

De functie van directeur van het Instituut wordt uitgeoefend door de heer Michel Pasteel, wiens mandaat in 2012 hernieuwd werd. Sinds september 2014 is mevrouw Liesbet Stevens adjunct-directrice van het Instituut.

2. Personeel

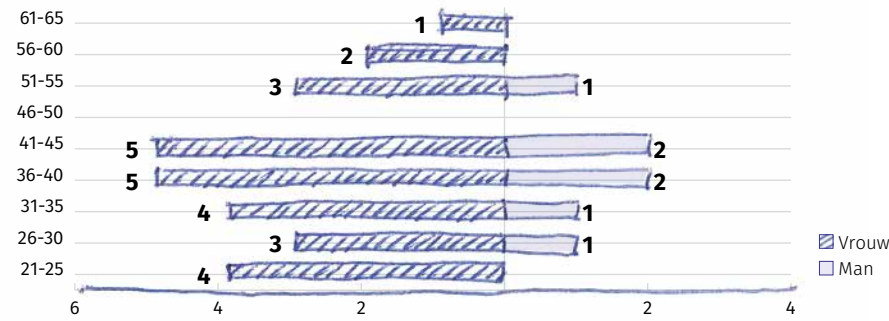
ALGEMEEN

Het Instituut stelde gemiddeld 34 personen tewerk, afgezien van de directie. Dit komt neer op 31,90 voltijdse equivalenten. Een van de grootste nieuwigheden dit jaar op personeelsvlak is de aanstelling van een adjunct-directrice, die de directeur bijstaat bij de leiding van het Instituut.

Er hebben zich in 2014 allerlei wijzigingen voorgedaan binnen het personeelsbestand. Zo heeft een statutaire ambtenaar het Instituut verlaten om haar carrière voort te zetten bij een andere administratie. Een andere statutaire ambtenaar heeft langdurig verlof aangevraagd en gekregen en werd tijdens haar afwezigheid vervangen door een contractueel medewerkster. Het Instituut heeft een stage met het oog op een benoeming aangeboden aan een van zijn contractuele medewerkers die slaagde voor de selectieproeven van Selor. In het kader van onze samenwerkingsovereenkomsten met andere nationale instanties werd ook een contractuele medewerkster aangeworven.

Daarnaast vonden er ook personeelsbewegingen plaats bij de personeelsleden met een startbaanovereenkomst (een vertrek en een indiensttreding). Deze banen, ook wel Rosetta's genoemd, worden voor 100% gesubsidieerd en kunnen, bij gebrek aan voldoende middelen, niet vervangen worden door personeelsleden met een vast statuut. Sinds de wetwijzigingen in 2014 is dit nu een gewestelijke bevoegdheid. Toch wordt een deel van de startbanen behouden op het niveau van de federale overheidsadministraties.

Leeftijdspiramide van de leden van het Instituut op basis van geslacht



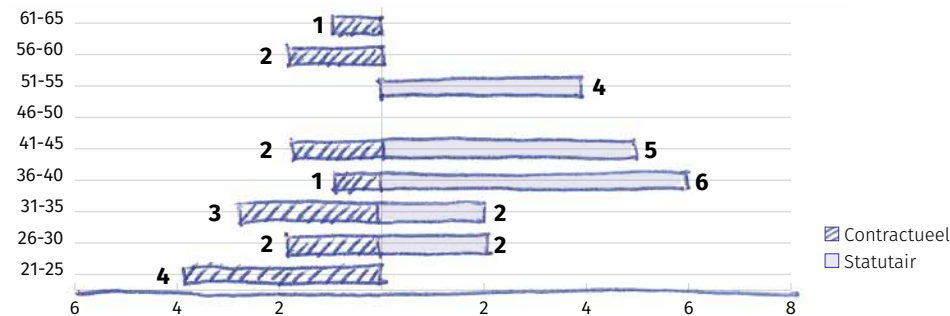
Afgezien van de directie bedraagt de gemiddelde leeftijd van de personeelsleden van het Instituut 41 jaar. De meerderheid van de medewerkers zijn vrouwen, zo'n 80%. Net als alle andere federale overheidsadministraties, doet het Instituut voor de selectieprocedures een beroep op de diensten van Selor. Hoewel het Instituut veel belang hecht aan diversiteit, moet het vaststellen dat vrouwen meer belangstelling tonen voor de vacatures. Daarom slagen statistisch gezien ook meer vrouwen en komen ze meer in aanmerking om de vacature in te vullen.

	FR	NL	Totaal personeel	Mannen	Vrouwen
Niveau A statutair	6	5	11	3	8
Niveau A contractueel	6	3	9	3	6
Totaal Niveau A	12	8	20	6	14
Niveau B statutair	2	3	5	1	4
Niveau B contractueel	2	1	3	0	3
Totaal Niveau B	4	4	8	1	7
Niveau C statutair	1	1	2	0	2
Niveau C contractueel	1	0	1	0	1
Totaal Niveau C	2	1	3	0	3
Niveau D statutair	1	0	1	0	1
Niveau D contractueel	1	1	2	0	2
Totaal Niveau D	2	1	3	0	3
Totaal	20	14	34*	7	27

* Afgezien van de directie

Meer dan de helft van de medewerkers behoort tot niveau A (58%), 24% tot niveau B, 9% tot niveau C en 9% tot niveau D.

Leeftijdspiramide van de leden van het Instituut op basis van statuut



Het merendeel van het personeel is statutair (59%). In de mate van het mogelijke tracht het Instituut zijn medewerkers en medewerksters blijvend in dienst te houden door bij de selectieprocedures bij voorkeur statutair personeel aan te werven.

Bovendien stelde het Instituut vast dat zijn inspanningen om meer personen met een handicap aan te werven vruchten beginnen af te werpen. Het staat inmiddels op een mooie plaats in de lijst van de Begeleidingscommissie voor de aanwerving van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt (BCAPH). Volgens deze lijst overschrijft het Instituut het minimumquotum van 3% op basis van de gegevens van 2013.

Het Instituut zal zich uiteraard blijven inzetten op dit vlak door met name de specifieke aanwervingslijsten van Selor te raadplegen en door de nodige aanpassingen te doen aan de werkposten.

Een van de belangrijkste nieuwigheden voor het personeel van het Instituut in 2014 was de invoering van de evaluatiecycli. Deze cycli zijn onder meer bedoeld om de efficiëntie van de diensten en de betrokkenheid van de personeelsleden te verbeteren. Door afspraken te maken over de beschrijving van de taken en de verwachte resultaten, willen we de communicatie tussen medewerkers en medewerksters en hun hiërarchische overste bevorderen en de motivatie opdrijven.

STAGIAIRS

In 2014 werden twaalf stage-aanvragen goedgekeurd. Deze aanvragen worden geval per geval bekeken naargelang de beschikbaarheid van een personeelslid dat moet instaan voor de begeleiding van de stagiair(e). Het is immers van essentieel belang dat elke stage in optimale omstandigheden omkaderd wordt. Bij elke aanvraag wordt dan ook geopteerd voor een win-winsituatie.

OPLEIDINGEN

Het is voor het Instituut heel belangrijk dat alle personeelsleden opleidingen kunnen volgen om hun expertise te waarborgen. Daarom krijgen nieuwe personeelsleden een opleidingsprogramma aangeboden dat aan hun functie en hun behoeften is aangepast.

In 2014 hebben 23 van de 34 personeelsleden een opleiding gevolgd (onder wie 13 van niveau A, 7 van niveau B, 2 van niveau C en 1 van niveau D). Er werden in totaal 68 opleidingen gevolgd, goed voor 134 opleidingsdagen. 30 van deze opleidingen werden georganiseerd door het OFO (Opleidingsinstituut van de federale overheid) en de andere werden verstrekt door diverse organisaties.

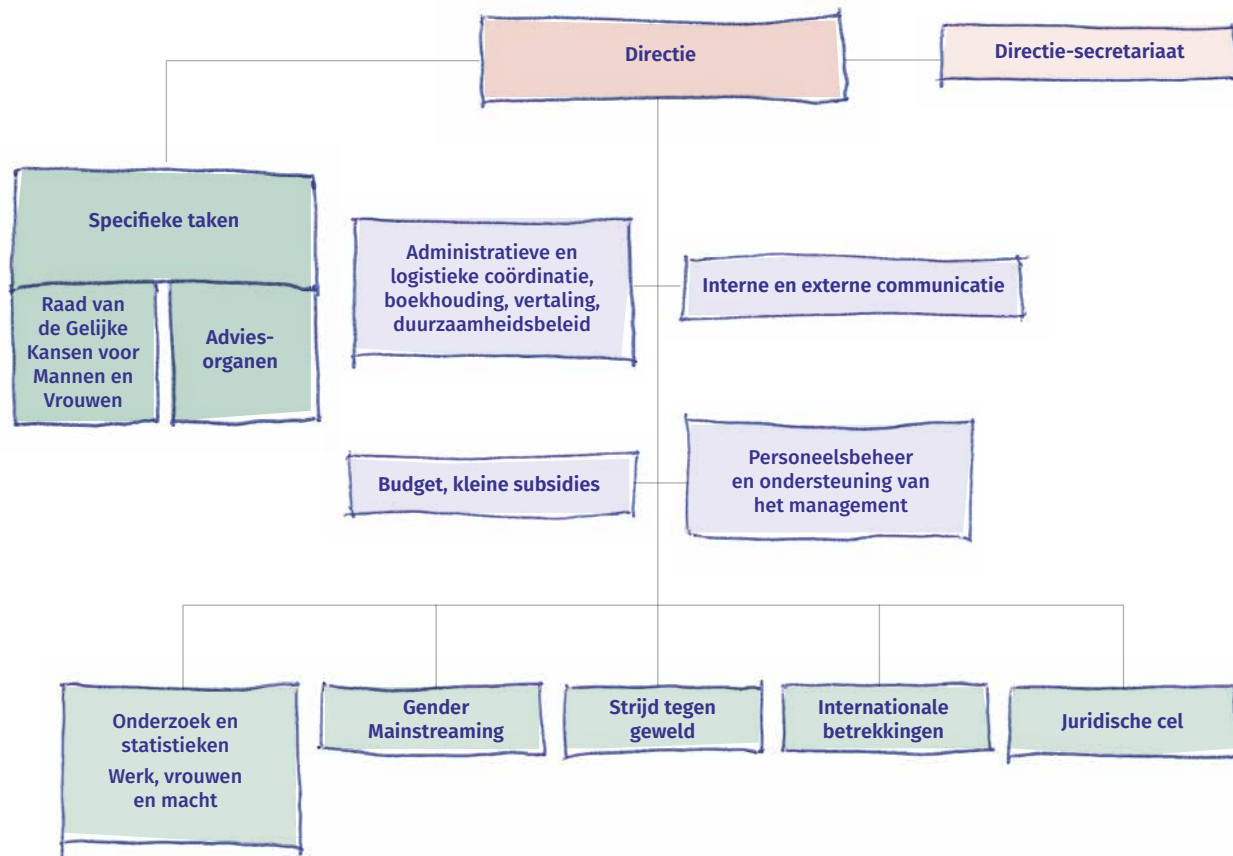
BASISOVERLEGCOMITÉ

Naast de naleving van de wettelijke regels die de relaties tussen een overheidsinstelling en de werknemersvertegenwoordigers beheren, wil het Instituut ook een serene en constructieve sociale dialoog blijven aangaan met deze vertegenwoordigers. Het Basisoverlegcomité is de plaats bij uitstek voor het overleg tussen de vertegenwoordigers van het Instituut en de werknemers. Dit comité heeft in 2014 twee keer vergaderd, onder meer over het personeelsplan, de aanpassing van het arbeidsreglement en de opvolging van de invoering van de evaluatiecycli.

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

3. Budget

ORGANOGRAM



Het Instituut beschikt over een jaarlijks budget dat hoofdzakelijk bestaat uit een dotatie die ingeschreven is op de begroting van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en een eenmalige subsidie van de Nationale Loterij. Beide werden ook in 2014 onderworpen aan de besparingen.

Het Instituut ontving in 2014 een dotatie van € 4.788.000, slechts € 1.000 meer dan in 2013, en een eenmalige subsidie van € 96.500 van de Nationale Loterij. Er moet echter rekening gehouden worden met de bijkomende uitgaven gelinkt aan de index en de toenemende opdrachten voor het Instituut.

Het Instituut ontving € 65.000 aan specifieke middelen van het Waals Gewest en € 33.500 van de Franse Gemeenschap voor de uitvoering van het in 2009 ondertekende samenwerkingsprotocol met het oog op sensibilisering, informatie en bemiddeling aangaande genderdiscriminatie.

In 2013 werd ook een samenwerkingsprotocol afgesloten met COCOF ten bedrage van € 35.000 en in 2014 werd een samenwerkingsprotocol toegevoegd met Actiris en dit voor een bedrag van € 25.000. Met deze inkomsten werd bijkomend personeel aangeworven om de opdrachten in het kader van deze protocollen uit te voeren. Deze inkomsten worden afzonderlijk in de budgetten aangerekend.

ANALYSE

Sinds enkele jaren krijgt het Instituut bijkomende opdrachten toegewezen, die echter niet met bijkomend budget of personeel worden gecompenseerd.

Het Instituut heeft sinds 2009 geen nieuwe aanwervingen kunnen uitvoeren en bijkomende besparingen moeten uitvoeren in zijn werkings- en missiekosten.

In 2014 werd bovendien een extra blokkering van de uitgaven opgelegd van € 69.000 en vanaf april 2014 werden de principes van de begrotingsbehoedzaamheid doorgevoerd zodat ook de uitgaven boven de € 5.500 werden geblokkeerd. Concreet betekent dit dat het Instituut in 2014 enkele van zijn opdrachten niet heeft kunnen uitvoeren en dat bovendien de noodzakelijke vervangingen van het personeel niet konden doorgaan.

DE JAARREKENING 2014

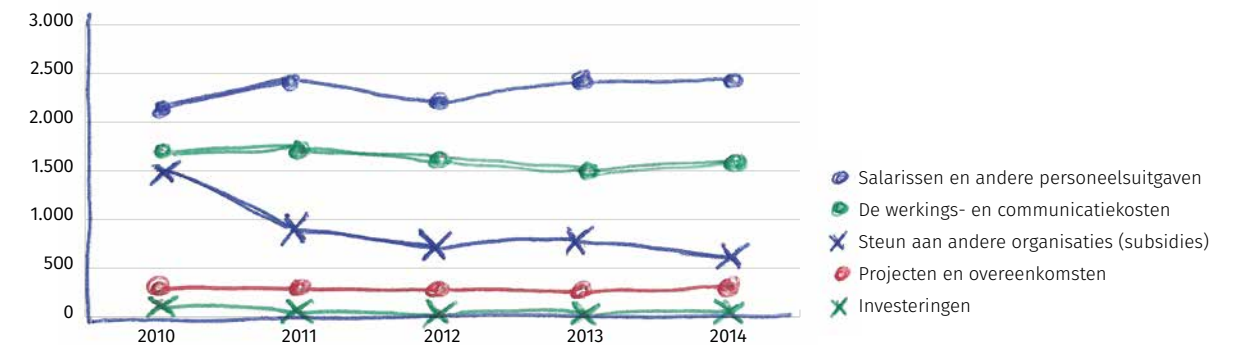
BEGROTINGSJAAR				
	Uitgaven 2013		Uitgaven 2014	
Personeelskosten	2.437 Keuro	49%	2.414 Keuro	49%
Werkings- en communicatiekosten	273 Keuro	6%	287 Keuro	6%
Steun aan andere organisaties	1.494 Keuro	30%	1.566 Keuro	32%
Specifieke uitgaven voor de basisopdracht	739 Keuro	15%	571 Keuro	12%
Investerings	14 Keuro	0,3%	13 Keuro	0,3%
TOTAAL	4.957 Keuro	100%	4.851 Keuro	100%

Bij het lezen van deze tabel moet rekening gehouden worden met het feit dat het Instituut sinds april 2014 door overheidsmaatregelen nog maar zeer beperkte uitgaven kon doen als gevolg van de voorzichtigheidsmaatregelen en de budgettaire blokkeringen van de regering. Deze beperking was voornamelijk voelbaar in de uitgaven voor eigen activiteiten en projecten binnen de basisopdracht van het Instituut. De uitgaven voor de financiële ondersteuning van andere organisaties blijven stijgen, tot 73% (67% in 2013), terwijl de middelen voor onze eigen opdrachten afnemen (27% in 2014 tegenover 33% in 2013).

De overige rubrieken zijn ongewijzigd gebleven.

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

Evolutie van het budget



“ Het gevecht voortzetten van mijn moeder en grootmoeder om dezelfde rechten als mannen te krijgen lijkt mij vanzelfsprekend zolang deze rechten bedreigd worden en de feitelijke ongelijkheden blijven voortbestaan. ”



H. CONCLUSIE



In 2014 bleef het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen zich inzetten voor zijn opdrachten, zoals de hulp aan slachtoffers van discriminatie, de ondersteuning van belangrijke spelers, maar ook het informeren en sensibiliseren, in het bijzonder van het grote publiek, om de noodzakelijke waakzaamheid in stand te houden voor de genderdiscriminaties die nog steeds aanwezig zijn in onze samenleving.

Ondanks de budgettaire beperkingen als gevolg van de crisis blijft het Instituut volharden om de gelijkheid van vrouwen en mannen te verwezenlijken, met name door samen te werken met nieuwe partners uit de institutionele, academische, politieke en verenigingswereld op nationaal en internationaal niveau.

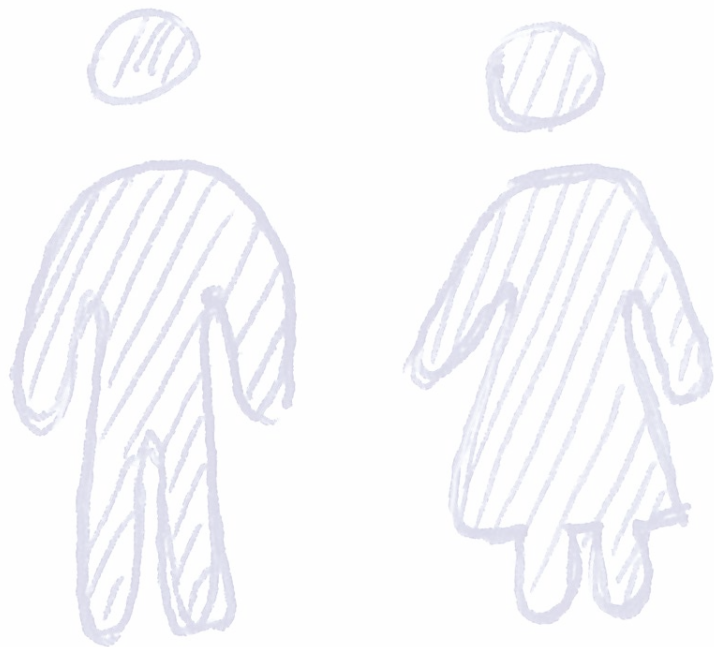
Zo werd in 2014 een partnerschapsovereenkomst afgesloten tussen het Instituut en Actiris. De bedoeling is om juridische bijstand te verlenen aan een doelgroep in moeilijkheden, werkzoekenden die slachtoffer worden van geslachtsdiscriminatie.

2014 was ook de gelegenheid voor veranderingen op het niveau van de instelling zelf, want niet enkel werd zijn Raad van Bestuur hernieuwd, met inbegrip van het voorzitterschap ervan, er werd ook een adjunct-directrice benoemd. Deze veranderingen zullen in de loop van de komende jaren een nieuwe expertise en een frisse kijk toelaten bij de problematieken en uitdagingen waarmee het Instituut geconfronteerd wordt.

We gaan ervan uit dat in 2015 de wet over de 'transseksualiteit' zal gewijzigd worden in overeenstemming met de internationale verplichtingen op het vlak van de mensenrechten.

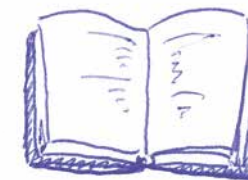
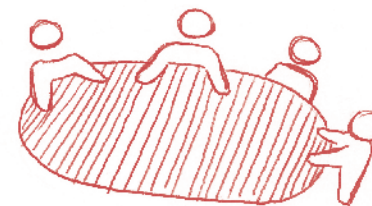
2015 wordt ook op internationaal niveau een belangrijk jaar want de Verklaring en het Actieprogramma van Peking zijn dan twintig jaar oud. Dé gelegenheid om het engagement te hernieuwen en een balans op te maken. Het Instituut zal daarbij ongetwijfeld herinneren aan het belang van de gelijkheid van vrouwen en mannen en de empowerment van vrouwen overal in de wereld. Dit engagement is van fundamenteel belang in een context waarin het conservatisme steeds aanwezig wordt en het behoud van de verworvenheden soms het te leveren gevecht lijkt in plaats van te ijveren voor echte vooruitgang voor meer gelijkheid.

Het staat vast dat het Instituut zich in de komende jaren zal moeten inzetten om het hoofd te bieden aan nieuwe gevechten en uitdagingen en dit in een context van de budgettaire beperkingen, wat bijzondere inspanningen zal vereisen, in het bijzonder van het personeel dat, ondanks alles, zijn motivatie en inzet weet te behouden.



“ Als man, als vader en als feminist werken aan de gelijkheid van vrouwen en mannen is erkennen dat we er allemaal alleen bij te winnen hebben. ”

I. BIJLAGE



LEDEN VAN DE RAAD VAN BESTUUR VAN HET INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN IN 2014

Situatie tussen 1/01/2014 en 8/05/2014

Mevrouw	Vera	CLAES, voorzitter
Mevrouw	Valérie	VERZELE, ondervoorzitter

Effectieve leden

Mevrouw	Sandrine	DEBUNNE
Mevrouw	Malvina	GOVAERT
Mevrouw	Valérie	KINOO
Mevrouw	Doumia	BOUMAAZA
Mevrouw	Marie-Thérèse	COENEN
Mevrouw	Inès	de BIOLLEY
Mevrouw	Chris	VERHAEGEN
Mevrouw	Tinneke	HUYGHE
Mevrouw	Magda	DEBROUWER
Mevrouw	Valerie	REEKMANS
Mevrouw	Claudine	CURRAN-TERRIERE
De heer	Yves	AERTS

Effectieve leden met raadgevende stem

Mevrouw	Fatima	HANINE
De heer	Jean	JACQMAIN
De heer	Pierre-Paul	MAETER

Plaatsvervangende leden

Mevrouw	Dominique	PLASMAN
De heer	Michael	CERULUS
De heer	Amaury	CAPRASSE
De heer	David	WEYTSMAN
De heer	Frédéric	MAGHE
De heer	Alexandre	AZER NESSIM
Mevrouw	Catherine	XHARDEZ
Mevrouw	Brenda	FURNIERE
Mevrouw	Ann	VERRETH
Mevrouw	Leen	VERRAEEST
Mevrouw	Danka	DE WERT
Mevrouw	Lieve	CERULUS
De heer	Pieter	VANDENBROUCKE
Mevrouw	Tine	DESTROOPER
Mevrouw	Nathalie	DENIES
Mevrouw	Annemie	PERNOT
Mevrouw	Mirjam	MALDERIE

Regeringscommissarissen

Mevrouw	VERONICA	ZAKOWSKI
De heer	JAN	MORRE

Situatie vanaf 8/05/2014¹⁵

Mevrouw	Chris	VERHAEGEN, voorzitter
Mevrouw	Valérie	VERZELE, ondervoorzitter

Effectieve leden

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

Plaatsvervangende leden

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

Mevrouw	Cathérine	XHARDEZ
Mevrouw	Brenda	FURNIERE
Mevrouw	Ann	VERRETH
Mevrouw	Leen	VERRAEEST
Mevrouw	Danka	DE WERT
Mevrouw	Lieve	CERULUS
De heer	Pieter	VANDENBROUCKE
Mevrouw	Tine	DESTROOPER
Mevrouw	Nathalie	DENIES
Mevrouw	Annemie	PERNOT
Mevrouw	Mirjam	MALDERIE

Regeringscommissarissen

Mevrouw	Veronica	ZAKOWSKI
De heer	Jan	MORRE

¹⁵ Koninklijk Besluit van 8/05/2014 gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad op 23/05/2014 (erratum gepubliceerd in Belgisch Staatsblad op 10/07/2014).

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

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen
Ernest Blerotstraat 1
B-1070 Brussel
Tel. 02 233 42 65
Fax. 02 233 40 32
gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be
<http://igvm-iefh.belgium.be>


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

Ontwerp en realisatie: thecrewcommunication.com

Cette publication est également disponible en français.

Deze publicatie werd met plantaardige inkt gedrukt op milieuvriendelijk papier.



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



INSTITUUT VOOR
DE GELIJKHEID
VAN VROUWEN
EN MANNEN