



**Memorandum van het IGVM voor de politieke partijen in het kader van de  
verkiezingen van 13 juni 2010**

## Memorandum van het IGVM voor de politieke partijen in het kader van de verkiezingen van 13 juni 2010

### 1. Inleiding

De creatie van een autonoom Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen was op zich een belangrijke stap voorwaarts in de bevordering van de gendergelijkheid in België. Naast een grotere zichtbaarheid door het bestaan van een structuur die volledig gewijd is aan het waarborgen en bevorderen van de gelijkheid van vrouwen en mannen, gaf de federale regering duidelijk blijk van zijn gehechtheid aan de versterking van de verbintenissen die ze in de loop van de laatste jaren in deze materie had aangegaan. (Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen werd opgericht door de wet van 16 december 2002).

Kort gezegd heeft het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen als mandaat het waarborgen en bevorderen van de gelijkheid van vrouwen en mannen en de bestrijding van elke vorm van discriminatie en ongelijkheid op basis van het geslacht in alle aspecten van het leven. Dit door het ontwikkelen en in praktijk brengen van een aangepast wettelijk kader en geschikte structuren, strategieën, instrumenten en acties.

**Het Instituut verzoekt alle democratische politieke partijen om kennis te nemen van de huidige prioritaire belangen aangaande de gelijkheid van vrouwen en mannen en deze te integreren in de onderhandelingen die inherent zijn aan de vorming van een regering teneinde ze om te zetten in het programma dat zal vastgelegd worden voor de volgende legislatuur.**

### 2. De prioritaire thema's inzake gendergelijkheid.

#### 2.1 Werkgelegenheid

Het voortbestaan van verschillende vormen van discriminaties in de werkgelegenheid (toegang, loon, promotie, moederschap, enz.) ondanks het bestaan van een vrij compleet juridisch arsenaal vraagt onze aandacht. De oorzaken zijn gekend. De goede praktijken ook. Het is zowel aan de politieke wereld als aan de sociale partners om in beweging te komen en overlegde en geïntegreerde strategieën te ontwikkelen voor meer gendergelijkheid.

##### 2.1.1 De loonkloof

In 2008 bedroeg de loonkloof tussen mannen en vrouwen in de Europese Unie gemiddeld 18%. De loonkloof is de weerspiegeling van diverse oorzaken van professionele ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt.

Het wegwerken ervan blijft een belangrijke inzet voor de realisatie van de gelijkheid van vrouwen en mannen en is dus een politieke prioriteit op Europees en nationaal niveau.

Het Belgisch Voorzitterschap heeft de ambitie om een nieuwe impuls te geven in dit domein en wenst een versterking te bereiken van de engagementen van alle stakeholders in de nieuwe context die met name bepaald wordt door de tenuitvoerlegging van de strategie Europa 2020, het Vrouwenhandvest en de toekomstige strategie van de Europese Commissie inzake de gelijkheid van mannen en vrouwen (2011-2015).

Het lijkt meer dan ooit noodzakelijk om de mobilisatie en de coördinatie van alle sleutelactoren te stimuleren, in het bijzonder de Lidstaten en de sociale partners, in het kader van doelgerichte actiestrategieën.

In België toont het loonkloofrapport 2010 aan dat het loonverschil tussen vrouwen en mannen in ons land licht gedaald is. Dit positieve nieuws kan echter het feit niet verhullen dat het om een structureel probleem met zeer diverse oorzaken gaat. Daarom is een beleid gericht op de vermindering van de loonkloof per definitie van lange adem, waarbij de overheden en sociale partners op verschillende niveaus hun verantwoordelijkheden moeten nemen.

Het Instituut en zijn partners in de totstandkoming van dit rapport hebben een reeks aanbevelingen opgesteld van door zowel de overheden als de sociale partners te nemen acties, die deel zouden moeten uitmaken van een globaal actieplan. Enkel de combinatie van verschillende directe en indirecte maatregelen zal immers toelaten om deze loonkloof op termijn weg te werken.

**Het Instituut vraagt dus aan de politieke partijen om zich te verbinden tot de ondersteuning van elk initiatief gericht op de volgende doelstellingen:**

- 1. Alle functieclassificaties in de sectoren en ondernemingen moeten worden gescreend op hun genderneutraliteit, en zo nodig worden aangepast.**
- 2. Stereotiepe studiekeuzes moeten worden ontmoedigd, onder meer door in het onderwijs van jongs af aan het bewustzijn rond de fundamentele gelijkheid van vrouwen en mannen te stimuleren.**
- 3. De arbeidsbemiddelingsdiensten (VDAB, Forem, Actiris, ADG) moeten erover waken dat al hun maatregelen zowel op vrouwen als op mannen gericht zijn.**
- 4. Men moet er ook voor zorgen dat vacatures altijd zowel aan mannen als vrouwen worden aangeboden.**
- 5. Drempels die de toegang tot de arbeidsmarkt afschermen, moeten worden weggewerkt.**
- 6. In dat kader moet de werkloosheidsval, met name voor de partners van personen die van een vervangingsinkomen leven, worden aangepakt.**
- 7. Een langer ouderschapsverlof. Het moet ook beter over beide partners verdeeld worden.**
- 8. Kwaliteitsvolle en betaalbare kinderopvang moet een recht worden.**
- 9. Om het glazen plafond te doorbreken moeten maatregelen genomen worden om een betere vertegenwoordiging van vrouwen in de raden van bestuur en directies van overheidsinstellingen, maatschappelijke organisaties en ondernemingen te garanderen.**
- 10. Bij het aanbieden van opleidingen aan werknemers, zowel binnen als buiten de onderneming, moeten vrouwen en mannen evenredig aan bod komen.**
- 11. Er is sensibilisering nodig rond de inzet en de mogelijkheden bij individuele loononderhandelingen, zowel bij werknemers als bij werkgevers en zowel bij vrouwen als bij mannen.**
- 12. Het wegwerken van de achterstand van kwetsbare groepen zoals laaggeschoolde of allochtone vrouwen die op de arbeidsmarkt geconfronteerd worden met een**

**dubbele handicap, waarbij over de gender mainstreaming van het beleid moet worden gewaakt.**

**13. Verschillende statistische instrumenten moeten worden versterkt om de loonkloof beter in kaart te brengen.**

### 2.1.2 Beroepssegregatie

De verticale alsook horizontale beroepssegregatie is een element ter verklaring van de loonkloof, maar niet ter rechtvaardiging ervan. Bepaalde aanbevelingen in het kader van de strijd tegen de loonkloof hebben dus rechtstreeks betrekking op de beroepssegregatie. Het betreft daarbij meer in het bijzonder de aanbevelingen met betrekking tot inschakeling, opleiding en de evenwichtige aanwezigheid van de twee geslachten in de beslissingsorganen (zie ook punt 2.3)

**Het Instituut spoort de politieke partijen aan tot het coördineren van hun inspanningen op de verschillende machtsniveaus om de tenuitvoerlegging van coherente en genderneutrale maatregelen te waarborgen inzake de keuze van zowel studies en opleidingen als beroepsopleidingen en loopbaanheroriëntering van werkzoekenden.**

### 2.1.3 Zwangerschap en moederschap

Het Instituut heeft een studie laten uitvoeren naar zwangerschapsgerelateerde discriminatie van werkneemsters. Deze studie, die onlangs afgewerkt werd, biedt de mogelijkheid tot het formuleren van een aantal aanbevelingen aan de verschillende gesprekspartners die kunnen bijdragen tot het wegwerken van deze discriminaties.

**De studie rond zwangerschapsgerelateerde discriminatie heeft het Instituut toegelaten om aanbevelingen te formuleren voor acties of werkpistes in de volgende zes domeinen: 1 Informatie en sensibilisering (verbeteren en vulgariseren van de beschikbare informatie in folders, brochures en op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg).**

**2 Efficënte klachtenbehandeling (opleiding van de sleutelactoren van de bestrijding van moederschapsgerelateerde discriminatie (sociale partners, sociale secretariaten, HRM-diensten) om bij zwangerschapsdiscriminatie een beroep te doen op de Arbeidswet van 16 maart 1971 en de genderwet van 2007; aanbeveling tot de betrokken actoren om zo snel dit mogelijk is de cumulatie van de sancties in te roepen; aanbeveling om maatregelen te ontwikkelen die het mogelijk maken om te antwoorden op vragen over de toepassing van de Arbeidswet van 1971 in het kader van de bestaande structuren zowel op het niveau van de sociale partners als van de ondernemingen en de overheidssector).**

**3 Moederschapsbescherming: om te vermijden dat sommige werkneemsters zich gediscrimineerd voelen door de beschermingsmaatregelen, beveelt het Instituut aan om de werkneemsters correct te informeren over de bestaansredenen van de beschermingsmaatregelen en roept het de inspectiediensten op om hun toezicht te verscherpen wat betreft de risicoanalyse die door de werkgever moet gebeuren.**

**4 Doeltreffendheid van de bestaande wetgeving: Het Instituut beveelt om samen met de sociale partners een reflectie op gang te brengen met betrekking tot de bewijsregeling in de wet van 16 maart 1971.**

**5 Vergoeding van het zwangerschapsverlof: Het Instituut ondersteunt de vraag van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen om de voorwaarden te herzien voor de vergoeding van het moederschapsverlof opdat deze geen financiële impact zou hebben voor de vrouw; hij beveelt aan om de moederschapsuitkering volledig ten laste te laten nemen door de sociale zekerheid; ten slotte verzoekt hij de sociale partners om zich te buigen over de organisatorische moeilijkheden van werkgevers bij de zwangerschap van een personeelslid.**

**6 Duur van het moederschapsverlof: De discussies over een verlenging van het moederschapsverlof moeten samengaan met een bezinning over de flexibilisering van dit verlof om te vermijden dat de werkneemster te lang verwijderd is van het beroepsmilieu en met gesprekken over de terbeschikkingstelling aan ouders van voldoende kwaliteitsvolle opvangstructuren voor hun kinderen.**

## **2.2 Strijd tegen partner- en intrafamiliaal geweld.**

Partnergeweld is een dramatische en complexe problematiek. Het is ook de meest voorkomende vorm van geweld tegen vrouwen. De bestrijding van partnergeweld is een domein waarin de opeenvolgende ministers van gelijke kansen steeds geïnvesteerd hebben, overwegend omdat het een sleutelement is van de gelijkheid van vrouwen en mannen. De ten uitvoer gelegde acties zijn geëvolueerd naar een samenhangend pakket van beleidslijnen en maatregelen door de verschillende machtsniveaus van de Belgische staat.

De strijd tegen partnergeweld gebeurt doorheen de acties van verschillende federale ministers (Gelijke Kansen, Justitie, Binnenlandse Zaken en Volksgezondheid), maar ook van ministers van de gemeenschappen (Franse Gemeenschap, Vlaamse Gemeenschap en Duitstalige Gemeenschap) en gewesten (Waals Gewest, Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Vlaamse Gemeenschap oefent ook de bevoegdheden uit van het Vlaams Gewest en geniet van de financiële middelen die daarvoor worden uitgekeerd). De samenwerking van alle partners gecoördineerd door het Instituut lijkt dus essentieel voor het samenbrengen van alle door de verschillende bevoegdheidsniveaus ontwikkelde maatregelen en om de evolutie van de werkzaamheden op te volgen.

### 2.2.1. Het Nationaal Actieplan ter bestrijding van partnergeweld (NAP)

Op 25 december 2008 bekrachtigde een Interministeriële Conferentie (IMC) het derde NAP 2008-2009. Deze IMC's, samengesteld uit leden van de regeringen en executievelen van de gemeenschappen en de gewesten, komen regelmatig samen rond de verschillende thema's met een transversaal karakter om het overleg en de samenwerking tussen de federale staat, de gemeenschappen en de gewesten te bevorderen. Vandaar dat de bestrijding van partnergeweld deel uitmaakt van de thema's ontwikkeld in het kader van de IMC's "Maatschappelijke integratie".

Het NAP 2008-2009 omvatte ook de creatie van een werkgroep met het oog op de uitbreiding van het actiedomein naar andere meer specifieke vormen van intrafamiliaal geweld: gedwongen huwelijken, eergelateerd geweld en vrouwelijke genitale verminking. Op basis van de werkzaamheden in 2009 werd, na een nieuwe overlegronde met de verschillende

bevoegde ministers, een ontwerp opgesteld voor een vierde NAP 2010-2014. Daarnaast hebben de regeringen van de Franse Gemeenschap, het Waals Gewest en de Franse Gemeenschapscommissie (COCOF) in december 2009 een globale oriëntatienota aangenomen met hun bijdrage aan dit ontwerp van NAP 2010-2014. Dit ontwerp van NAP moet echter nog goedgekeurd worden op een ICM om de tenuitvoerlegging ervan te verzekeren. Eens aangenomen wordt het actiegebied dus verruimd. Het zal enerzijds gericht zijn op partnergeweld en anderzijds op de voornoemde vormen van intrafamiliaal geweld.

**Het Instituut verzoekt alle politieke partijen om het snel houden van een Interministeriële Conferentie te ondersteunen en vraagt dat de aanneming van een nieuw NAP uitgebreid met andere vormen van intrafamiliaal geweld als gedwongen huwelijken, eerge relateerd geweld en genitale verminking op de agenda zou worden geplaatst.**

**Het Instituut verzoekt alle democratische politieke partijen tot de effectieve ondersteuning van de verschillende acties in het ontwerp van NAP 2010-2014, erover wakend dat alle partners in het plan voor een gepaste financiële bijdrage zorgen, met een krachtige ondersteuning van deze maatregelen, en zich ertoe verbindend om ze, op termijn, te versterken met nieuwe acties die bijdragen tot de doeltreffende bestrijding van deze problematiek.**

### 2.2.2 Het Steunpunt

Sinds verscheidene jaren is het Instituut voor de gelijkheid belast met de coördinatie van het NAP. In 2006 besliste de Ministerraad om hieraan een steunpunt toe te voegen voor de begeleiding en het evalueren van de tenuitvoerlegging van dit plan binnen de cel van het Instituut die instaat voor de strijd tegen partnergeweld en het stimuleren van de samenwerking van alle betrokken partijen, met een bijzondere aandacht voor de goede uitvoering van het plan en de effecten ervan op het fenomeen partnergeweld.

Het Instituut wenst zijn rol voort te zetten als observatorium voor deze problemen door het verzamelen, analyseren en verspreiden van de adviezen, evaluaties en verslagen aangaande de maatregelen in het kader van het NAP of daarbuiten en wat betreft de op Europees en internationaal niveau ontwikkelde goede praktijken.

**Het Instituut verzoekt alle democratische politieke partijen om de rol van het Instituut als observatorium inzake de partnergeweldproblematiek te versterken door het hiervoor de gepaste financiële en menselijke middelen te verstrekken.**

### 2.2.3 Omzendbrief betreffende het strafrechtelijk beleid inzake partnergeweld (COL4/2006) (COL4/2006)

De gemeenschappelijke Omzendbrief van de minister van Justitie en het College van Procureurs-generaal betreffende het strafrechtelijk beleid inzake partnergeweld (COL 4/2006) trad in werking op 3 april 2006. De doelstellingen van de omzendbrief zijn de volgende: de krachtlijnen van het strafrechtelijk beleid vastleggen; een eenvormig systeem uitwerken aan de hand waarvan de geweldsituaties tussen partners door de politiediensten en de parketten

kunnen worden geïdentificeerd en geregistreerd; de minimummaatregelen bepalen die in alle gerechtelijke arrondissementen van het land moeten worden toegepast en specifieke lokale acties stimuleren; de gerechtelijke en politiediensten de referentie-instrumenten aanreiken waarop zij zich bij hun actie kunnen baseren. De evaluatie van COL 4/2006 werd toevertrouwd aan het College van Procureurs-generaal, met steun van de Dienst voor het Strafrechtelijk Beleid. Tussen 2007 en 2009 werden in dit kader verschillende rapporten opgesteld. In december 2009 heeft de Dienst voor het Strafrechtelijk Beleid alle elementen in een finaal evaluatierapport gegoten.

**Gezien het belang van deze omzendbrief in de strijd tegen partnergeweld, vraagt het Instituut aan de nieuwe regering zich te engageren om in te staan voor een nauwgezette opvolging van de evaluatie van de omzendbrief door de verschillende aanbevelingen in concrete daden om te zetten. Deze maatregelen zouden met name kunnen bestaan in: een betere opleiding voor magistraten en politie; een grotere bewustmaking van de tussenkomende partijen, het effectief bestaan van verbindingsmagistraten, de verbetering van slachtofferhulp zowel bij de parketten als bij de politiediensten.**

### **2.3 Gelijke vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in de besluitvorming.**

Hoewel de aanwezigheid van vrouwen in de parlementen sterk geholpen werd door het systeem van de pariteitswetten, laat een vergelijkbare evolutie van de aanwezigheid van vrouwen in de sociaal-economische beslissingsorganen en in de federale overheidsbesturen nog steeds op zich wachten. Men moet vaststellen dat enkel een bewustmaking aangaande de positieve aspecten van een genderevenwichtige samenstelling in de sociaal-economische beslissingsorganen en in de federale overheid niet volstaat om de aanwezigheid van vrouwen in deze belangrijke beslissingsplaatsen op natuurlijk wijze te doen stijgen.

#### 2.3.1 De sociaal-economische wereld

In 2004 onderschreven de representatieve werknemersorganisatie een charter met betrekking tot de tenuitvoerlegging van de gelijkheid van vrouwen en mannen en gender mainstreaming in hun middelen, maar tot op de dag van vandaag is de vertegenwoordiging van vrouwen zowel in de bestuursorganen van de vakbonden als in de delegaties of de ondernemingsraden en andere paritair samengestelde comités binnen de ondernemingen nog steeds niet in verhouding tot hun aanwezigheid in de arbeidswereld.

Op het niveau van beheersorganen van grote bedrijven en de raden van bestuur blijft hun aanwezigheid zeer beperkt, en dit ondanks meerdere bewustmakingsacties en een paar doorbraken.

**Het Instituut verzoekt de politieke partijen om structurele maatregelen voor te stellen om een evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in de bestuursraden van de ondernemingen te waarborgen.**

**Het Instituut verzoekt de syndicale organisaties om hun inspanningen voor een beter evenwicht tussen mannen en vrouwen in hun beslissingsorganen voort te zetten.**

**Het Instituut verzoekt de sociale partners om de participatie van vrouwen te verbeteren in de delegaties die zij samenstellen in alle overleg- en onderhandelingsinstanties.**

#### 2.3.2 De federale overheid

Net als in de privésector is de verhouding van mannen en vrouwen in de raden van bestuur en andere beheersorganen van de autonome overheidsbedrijven en andere organen met afzonderlijk beheer (zoals VDAB; HVW; RIZIV; RVP enz.) verre van optimaal. In zover bepaalde mandaten in deze organen kunnen worden toegekend door de mandataris te kiezen uit een waaier aan personen die het mandaat kunnen vervullen, zijn maatregelen gericht op een betere geslachtelijke verdeling van de leden mogelijk en moeten deze aangemoedigd worden, desnoods door middel van dwingende maatregelen.

De naleving van de wetgeving aangaande de evenwichtige aanwezigheid van vrouwen en mannen in de federale adviesorganen blijft een uitdaging voor elke regering.

### 2.3.3 Toepassing van de antidiscriminatiewet van 10 mei 2007

- Het artikel 13 voorziet dat de Koning de modaliteiten bepaalt voor de uitvoering van de wet wat betreft de situaties waarin een bepaald kenmerk een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt.
- Het artikel 16 voorziet dat de Koning de modaliteiten bepaalt voor de uitvoering van de wet wat betreft de situaties waarin en de voorwaarden waarbij een maatregel van positieve actie getroffen kan worden.
- Het artikel 52 voorziet een evaluatie van de toepassing en de doeltreffendheid van de antidiscriminatiewetten op grond van gender en ras door de wetgevende kamers. Het voorziet dat de Koning de commissie, de inhoud en de vorm van het rapport bepaalt.

**Het Instituut verzoekt de politieke partijen om zich ertoe te verbinden de nodige maatregelen voor te stellen om tot een betere verdeling te komen van mannen en vrouwen in de beheersorganen van ondernemingen en overheidsorganen en in de federale adviesorganen, en om het gendergelijkheidsaspect in het diversiteitsbeleid van de federale administratie te versterken.**

**Net als het Centrum vraagt het Instituut dat de volgende federale regering zo snel mogelijk de vermelde ontwerpen van uitvoeringsbesluit zou afwerken.**

## 2.4 Transgenders

De wet van 10 mei 2007 bepaalt dat voor de toepassing van deze wet een onderscheid op grond van een geslachtsverandering moet worden behandeld als een onderscheid op grond van geslacht. Als gevolg hiervan is het Instituut in het kader van zijn juridische missie bevoegd om in rechte op te treden bij geslachtsdiscriminatie tegen transgender personen.

Op basis van een diepgaande studie naar de sociale en juridische situatie van transgenders die in 2009 tot stand kwam, heeft het Instituut een aantal aanbevelingen geformuleerd in verschillende domeinen:

1. De juridische positie van transgender personen:
  - a. Herformulering van de criteria voor geslachtsverandering in de wet op de transseksualiteit (het Instituut laat momenteel een studie uitvoeren rond dit onderwerp)
  - b. Maatregelen ter bescherming van het privéleven van transgender personen (o.a. het oorspronkelijk geslacht mag niet meer vermeld worden op uittreksels uit de geboorteakte, mogelijkheid tot wijziging van de officiële voornaam en het gebruik van een gangbare



voornaam in officiële en quasi-officiële documenten zonder daarvoor te moeten overgaan tot een officiële wijziging van de voornaam)

c. nNood aan een voorlopig identificatiedocument (een genderpaspoort voor personen in transitie)

2. Werkgelegenheid: nood aan een informatie- en bemiddelingsinstantie die kan tussenkomen indien transgender personen geconfronteerd worden met problemen op het werk. Deze instantie moet een verzoenende rol spelen tegenover de syndicale organisaties, de werkgeversorganisaties, de bemiddelingsorganisaties en in de bedrijven waar de transgender personen werken zelf.

3. Gezondheidszorg :

a. De erkenning van specifieke chirurgische en medische ingrepen in het kader van een geslachtsverandering. Deze moeten als genezend en niet esthetisch worden beschouwd en opgenomen worden in het terugbetalingssysteem van de sociale zekerheid.

b. Er moet een betere toegankelijkheid worden georganiseerd van betrouwbare gespecialiseerde centra.

4. Ondersteuning van verenigingen: De ondersteuning en structurele financiering van een (federaal) steunpunt voor “transgenderorganisaties” is nodig. Het werk van deze verenigingen is van vitaal belang voor een groot aantal transgenders. Bovendien kan zo’n steun- en coördinatiepunt een gesprekspartner zijn bij de uitwerking van een beleid.

5. Geweld: Er is een specifieke nomenclatuur nodig voor “transfobie” voor de klachten die worden ingediend bij de politiediensten (cf. de nomenclaturen voor homofob geweld en partnergeweld).

**Het Instituut verzoekt de politieke partijen om het wegwerken van de specifieke discriminaties die transgender personen ondergaan op basis van de aanbevelingen van de studie die in 2009 door het Instituut gepubliceerd werd op te nemen in hun prioriteiten.**

## **2.5 Gender en gezondheid.**

Net als in andere domeinen, moet de invoering van gender mainstreaming in vele gezondheidsbeleidsmaatregelen (zie ook punt 2.7) het mogelijk maken om beter rekening te houden met de specifieke gezondheidsproblemen van vrouwen of bepaalde groepen van vrouwen alsook met de bijzondere weerslag van bepaalde pathologieën op hun gezondheid, wat telkens een aanpassing van de algemene beleidslijnen inzake gezondheid vereist.

Op niet-exhaustieve wijze kan hierbij het domein van de veiligheid en gezondheid op het werk vermeld worden (arbeidsongevallen, beroepsziekten, individuele beschermingsuitrustingen...), het onderzoek van de RIZIV-nomenclatuur en de terugbetalingstarieven (anticonceptie, medicijnen tegen osteoporose...), de weerslag van bepaalde specifieke praktijken (zwangerschapsonderbreking, draagmoederschap, geslachtsverandering...)

Om gezondheidsbeleidsmaatregelen te kunnen uitwerken die rekening houden met alle gendergerelateerde parameters is het noodzakelijk dat de besluitvormers kunnen beschikken over:

- a. naar geslacht opgesplitste statistieken die elementen bevatten die het mogelijk maken om een analyse te maken van de specifieke weerslag van bepaalde fenomenen op vrouwen, mannen, transgenders...
- b. algemene studies die rekening houden met aspecten die specifiek zijn voor de gezondheid van vrouwen en studies en onderzoeken over gezondheidsproblematieken die specifiek zijn voor vrouwen.

**Het Instituut nodigt de politieke partijen uit om de genderaanpak te integreren in het gezondheidsbeleid en rekening te houden met de budgettaire implicaties van deze multidisciplinaire en multifactoriële aanpak in de gesprekken die zullen gevoerd worden in het kader van de regeringvorming en om hiertoe een begrotingsmarge te voorzien in het budget “gezondheid”.**

## 2.6 Asiel en migratie

**Wat betreft dit punt verzoekt het Instituut de politieke partijen om rekening te houden met de aanbevelingen die op 10 juni 2010 zullen geformuleerd worden tijdens de studievoormiddag die het organiseert in het kader van de studie die het rond dit onderwerp heeft laten uitvoeren.**

## 2.7 Gender mainstreaming en de wet 12 januari 2007

Ter herinnering, sinds de Wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking werd gehouden, heeft België zich concreet verbonden tot gender mainstreaming door het aannemen van de wet 12 januari 2007<sup>1</sup>. Gender mainstreaming is een ambitieuze aanpak die op internationaal niveau wordt beschouwd als de meest geschikte wijze om de gelijkheid van vrouwen en mannen te versterken door systematisch rekening te houden met de verschillen die bestaan tussen de respectievelijke situatie van vrouwen en mannen in alle overheidsbeleidslijnen. Het aannemen van deze wet, die van gender mainstreaming de prioritaire strategie maakt voor de realisatie van de gelijkheid van vrouwen en mannen in België, vormt een belangrijke stap voorwaarts.

Het Instituut is belast met de begeleiding en de ondersteuning van de integratie van de genderdimensie in de beleidslijnen, maatregelen en acties van de regering. Het is bovendien belast met het secretariaat van de interdepartementale coördinatiegroep die zal instaan voor de toepassing van de “wet gender mainstreaming”.

Voor deze toepassing zal eerst en vooral een ondersteuning en een sterk engagement van de federale politieke en administratieve verantwoordelijken vereist zijn.

---

<sup>1</sup> Wet van 12 januari 2007 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de Wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad en tot integratie van de genderdimensie in het geheel van de federale beleidslijnen, B.S. van 13 februari 2007.

Vervolgens zal de opleiding en sensibilisering nodig zijn van alle personen die rechtstreeks betrokken zijn bij de voorbereiding en de bepaling van de federale begrotingen (gender budgeting).

Het vereist ook de ontwikkeling en het gebruik van een reeks instrumenten die onmisbaar zijn voor het in aanmerking nemen van de genderdimensie in het overheidsbeleid, zoals de “gendertest” (evaluatieverslag van de impact van elk wet- en regelgevend ontwerp op de respectievelijke situatie van vrouwen en mannen), naar geslacht opgesplitste statistieken en genderindicatoren.

Krachtens artikel 2 van de wet moet de regering waken over de integratie van de genderdimensie in het geheel van haar beleidslijnen, met het oog op het vermijden of corrigeren van eventuele ongelijkheden tussen vrouwen en vrouwen.

Daartoe moet ze bij de aanvang van de regeerperiode, bij de regeringsverklaring, de strategische doelstellingen voorstellen die ze in de loop ervan wenst te realiseren.

Vervolgens moet elke minister elk jaar in zijn of haar algemene beleidsnota de acties, maatregelen en projecten voorstellen die bijdragen tot de realisatie van die doelstellingen.

**In dit kader verzoekt het Instituut de volgende regering zich in haar verklaring te verbinden tot het integreren van de genderdimensie in het geheel van de beleidslijnen die ze ten uitvoer wenst te brengen, alsook om daartoe strategische doelstellingen te bepalen.**

**Een sterk politiek engagement en een effectieve ondersteuning van alle regeringsleden gedurende het hele proces van de tenuitvoerlegging van de integratie van de genderdimensie in het geheel van de beleidslijnen zijn onmisbaar. Ze vertalen zich met name in de ondersteuning van de werkzaamheden van de interdepartementale coördinatiegroep en het aannemen van een federaal plan met het oog op de integratie van de genderdimensie in het geheel van de beleidslijnen, in de ondersteuning van het gender-budgetingproces en in de veralgemening van de geslachtsspecifieke gegevensverzameling door alle institutionele actoren.**

**Het Instituut vraagt dat de volgende regering zo snel mogelijk het uitvoeringsbesluit aanneemt dat de daadwerkelijke invoering van de “gendertest” mogelijk maakt.**

## **2.8 Vrouwen en mannen. Statistieken en genderindicatoren**

De toepassing van gender mainstreaming en gender budgeting impliceert dat men moet kunnen beschikken over een geheel van seksespecifieke gegevens en statistieken die vanuit een genderperspectief zijn opgesteld.

Daarom werkt het Instituut al een aantal jaren aan de systematische verzameling en analyse van de gegevens om een regelmatig bijgewerkt statistisch instrument ter beschikking te stellen.

In dit kader heeft het Instituut contacten gelegd met de Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie, de FOD Justitie, de FOD Binnenlandse Zaken, de Dienst Politie-statistieken, het Ministerie van Landsverdediging, het Belgisch Instituut voor Verkeersveiligheid, de Nationale Bank van België, de task force Duurzame Ontwikkeling van

het Federaal Planbureau, de POD Maatschappelijke Integratie, de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, de FOD Financiën, het Wetenschappelijk Instituut voor Volksgezondheid, de FOD Buitenlandse Zaken, de POD Wetenschapsbeleid en de FOD Personeel en Organisatie.

**De regering zal zich moeten engageren voor de veralgemening van de seksespecifieke verzameling van gegevens door alle institutionele actoren en bijzondere aandacht te schenken aan het verzamelen van statistieken die nodig zijn voor de analyse van de genderimpact van het beleid.**

## **2.9 Belgisch Voorzitterschap van de Europese Unie**

Het Instituut is belast met het organiseren van meerdere evenementen in het kader van het officiële programma van het Belgische Voorzitterschap van de Europese Unie. Deze evenementen moeten enerzijds toelaten om de aandacht te vestigen op de bestaande goede praktijken die moeten bijdragen tot het wegwerken van de loonkloof ten nadele van de vrouwen in de Europese Unie en anderzijds bijdragen tot de denkoefening die voorafgaat aan de uitvoering van het nieuwe gemeenschapsprogramma voor de gelijkheid. Hiervoor moeten omvangrijke menselijke en materiële middelen gemobiliseerd worden.

**Het Instituut dringt erop aan dat het regeringsprogramma dat door de politieke partijen moet onderhandeld worden rekening houdt met deze vereisten en voorziet om gebruik te maken van de resultaten ervan.**

## **3. Synergieën en partnerschappen van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen**

Sinds zijn oprichting ontwikkelt het Instituut synergieën en partnerschappen met actoren uit het institutionele niveau én het middenveld.

Als onafhankelijk Instituut informeert het IGVM elke burger over de draagwijdte van zijn rechten en plichten. Het Instituut kan ook in rechte optreden in geschillen die betrekking hebben op de toepassing van de wetten die de gelijkheid van mannen en vrouwen waarborgen. Het Instituut treedt op in de domeinen die de wetgeving bestrijkt, met name de werkgelegenheid, de sociale zekerheid, de toegang tot goederen en diensten, seksuele intimidatie en transseksualiteit. Wat betreft de hulp aan slachtoffers van discriminatie werkt het Instituut zowel samen met de sociale partners (juridisch advies, ondersteuning van slachtoffers, samenwerking in geval van een rechtszaak, informatiecampagnes) als met het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (in geval van meervoudige discriminatie) en de Jury voor Ethische Praktijken in de reclame.

Daarnaast hebben het Instituut en een aantal gefedereerde entiteiten vanuit de wens tot vereenvoudiging van de administratieve stappen voor de burger hun samenwerking geformaliseerd (klachtenbehandeling, beantwoorden van informatievragen, doorverwijzing naar de bevoegde instanties). Concreet heeft het Instituut twee samenwerkingsprotocollen getekend: het eerste met de Franse Gemeenschap op 15 december 2008 en het tweede met het Waals Gewest op 23 januari 2009.

Deze protocollen belasten het Instituut met de opdracht van de behandeling van dossiers aangaande discriminaties die onder de bevoegdheid vallen van de Franse Gemeenschap (cultuur, onderwijs,...) en het Waals Gewest (plaatsing van werknemers, socioprofessionele inschakeling...). Naast de individuele vragen is het doel van de samenwerking tussen het Instituut en de voornoemde gefedereerde entiteiten de uitwisseling van informatie, het informeren en sensibiliseren van de bevolking of het personeel van de diensten van het Waals Gewest of de Franse Gemeenschap, adviezen en aanbevelingen en het uitvoeren van studies.

**Het Instituut verzoekt de politieke partijen om de samenwerkingsprocessen die door het Instituut op gang werden gebracht met de verschillende vermelde actoren, en meer in het bijzonder met de institutionele actoren, te ondersteunen en uit te breiden.**

#### **4. Werking van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.**

Het Instituut is een recente instelling die nieuwe opdrachten toegewezen krijgt, terwijl het sinds zijn oprichting met nagenoeg dezelfde budgettaire enveloppe werkt en hoewel de huidige en toekomstige uitdagingen inzake gendergelijkheid steeds talrijker worden.

Deze uitdagingen zijn onder te verdelen in termen van juridische bijstand aan slachtoffers van discriminatie op grond van het geslacht, de ondersteuning van de invoering van gender mainstreaming, de begeleiding van het beleid ter bestrijding van geweld en de ontwikkeling van instrumenten ter ondersteuning van de realisatie van de gelijkheid in de werkgelegenheid en de besluitvorming.

Hoewel het Instituut er een erezaak van maakt om al zijn opdrachten te vervullen, met name dankzij de motivatie van zijn ploeg die zowel een antwoord wil bieden op de vragen van de burgers als van de institutionele partners, zal het enkel in staat zijn om doeltreffend tegemoet te komen aan het geheel van de uitdagingen die het moet aangaan indien het daartoe over de noodzakelijke menselijke en financiële middelen kan beschikken.

**Het Instituut vraagt de politieke wereld om een sterk engagement om het de menselijke en materiële middelen toe te kennen die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van zijn opdrachten, rekening houdend met de verdere ontwikkeling van sommige ervan in 2010 en in de loop van de komende jaren.**

Brussel, 4 juni 2010