



INSTITUUT VOOR
DE GELIJKHEID
VAN VROUWEN
EN MANNEN

Genderdiscriminatie in België: een stand van zaken
Cijfers 2016

Tussentijds rapport van het Jaarverslag 2016

Inhoud

1. Tijdslijn 2016.....	3
2. De juridische missie van het Instituut	4
3. Het Instituut als meldpunt	5
4. Wat kan het Instituut voor u doen?	7
> Het Instituut informeert	7
> Het Instituut adviseert.....	7
> Het Instituut bemiddelt	7
> Het Instituut stapt naar de rechter	8
> Het Instituut formuleert beleidsaanbevelingen	8
5. Genderdiscriminatie in cijfers	9
6. 2016 onder de loep genomen	24
7. Het Instituut en de deelstaten	34

1. Tijdslijn 2016

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

2. De juridische missie van het Instituut

De basismissie van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen is de gelijkheid van vrouwen en mannen bevorderen en discriminatie op grond van geslacht of gender bestrijden. De cel Recht vervult daarbij een essentiële rol door bij te dragen tot de naleving van wetgeving die de gelijkheid van vrouwen en mannen beoogt. Het gaat onder meer over de Genderwet¹ die discriminatie op grond van geslacht of gender verbiedt, en de Seksismewet² die seksuele intimidatie en seksistisch gedrag ten aanzien van individuen verbiedt.

Het Instituut realiseert deze opdracht door:

- **Informatie te verlenen** aan zowel slachtoffers van discriminatie als werkgevers of organisaties die vragen hebben over de toepassing van de wetgeving;
- **te bemiddelen tussen de betrokken partijen** bij inbreuken op de wetgeving met het oog op erkenning en herstel voor het slachtoffer via een buitengerechtelijke oplossing;
- **gerechtelijke stappen te ondernemen** bij inbreuken op de wetgeving wanneer geen oplossing kon bereikt worden via bemiddeling met als doel om alsnog rechtsherstel voor het slachtoffer te bekomen en/of via gerechtelijke weg verduidelijking te verkrijgen over het wettelijk kader;
- **adviezen en aanbevelingen** te formuleren om lacunes of knelpunten in het wetgevend kader of in de praktijk te signaleren aan overheden of andere stakeholders.

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

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

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

3. Het Instituut als meldpunt

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

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

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

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

→ Een klacht?

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

→ Een juridische informatievraag?

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

→ Een niet-juridische informatievraag?

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

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

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

Het Instituut gebruikt sinds 2007 een databeheersysteem waarin meldingen geregistreerd worden. Dit databeheersysteem is niet langer toereikend om het toenemend aantal dossiers op een efficiënte manier te behandelen en te digitaliseren, en laat ook niet toe alle relevante statistische informatie te produceren. Om beter tegemoet te kunnen komen aan vragen over het aantal en de kenmerken van de dossiers die het Instituut behandelt, én om de dossiers nog efficiënter te behandelen, diende het

Instituut in de loop van 2016 op zoek te gaan naar een nieuw databeheersysteem. **In 2017 zal naar een nieuw databeheersysteem overgeschakeld worden.**

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

Het Instituut registreerde in 2016 **114 meldingen** die via het gratis nummer 0800 12 800 binnenkwamen. Dit komt overeen met **21%** van alle geregistreerde meldingen. Het gratis nummer boet dus in aan belang als meldingskanaal. Desalniettemin blijven telefonische oproepen voor velen een erg toegankelijke manier om contact op te nemen met het Instituut.

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

4. Wat kan het Instituut voor u doen?

> Het Instituut informeert

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

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

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

> Het Instituut adviseert

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

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

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

> Het Instituut bemiddelt

In een conflictsituatie waaraan een discriminatie op grond van geslacht of gender ten grondslag ligt, zoekt het Instituut in eerste instantie steeds via bemiddeling naar een oplossing. Mits toestemming van het slachtoffer wordt de van discriminatie beschuldigde partij ingelicht over de melding en over het wetgevend kader, en wordt haar of hem om een reactie gevraagd. In functie van die reactie en de verwachtingen van het slachtoffer wordt getracht een adequate oplossing te zoeken.

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

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

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

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

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

In andere gevallen kan een dossier buitengerechtelijk worden afgesloten. Afhankelijk van de verwachtingen en wensen van de melder kan een dossier worden afgesloten:

- door het overmaken van verontschuldiging voor de geleden schade door de discriminerende partij;
- en/of door een engagement van de discriminerende partij om in de toekomst de wetgeving na te leven (vb. door een diversiteitstraining te volgen, het arbeidsreglement aan te passen ...);
- en/of door de betaling van een schadevergoeding aan de melder.

De voorwaarden voor een bemiddelende oplossing hangen sterk af van waarmee de melder een genoegzaam neemt, de ernst van de feiten, de sterkte van het dossier en de houding van de van discriminatie beschuldigde partij.

> **Het Instituut stapt naar de rechter**

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

> **Het Instituut formuleert beleidsaanbevelingen**

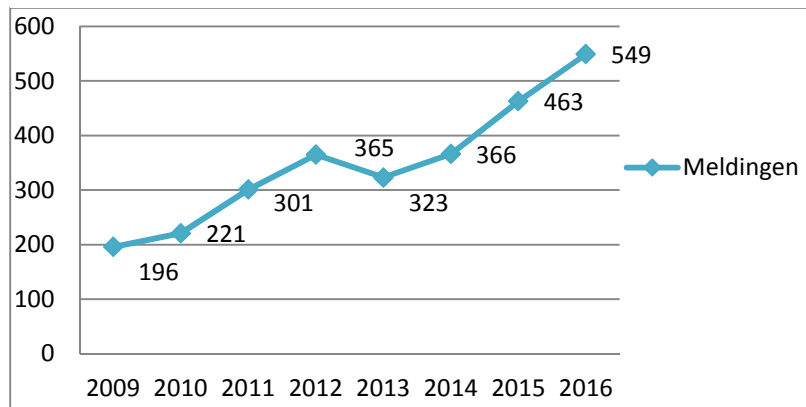
Het Instituut kan adviezen en aanbevelingen tot overheidsinstanties richten. Het kan dit doen wanneer het over een bepaalde thematiek één (of meerdere) klachten ontvangt en vaststelt dat er een lacune in de wetgeving bestaat, of dat de wetgeving kan verbeterd worden ter bevordering van de gelijkheid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

5. Genderdiscriminatie in cijfers

5.1. Genderdiscriminatie is toch niet meer van deze tijd?

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

Grafiek 1: Evolutie meldingen van 2009 tot 2016



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

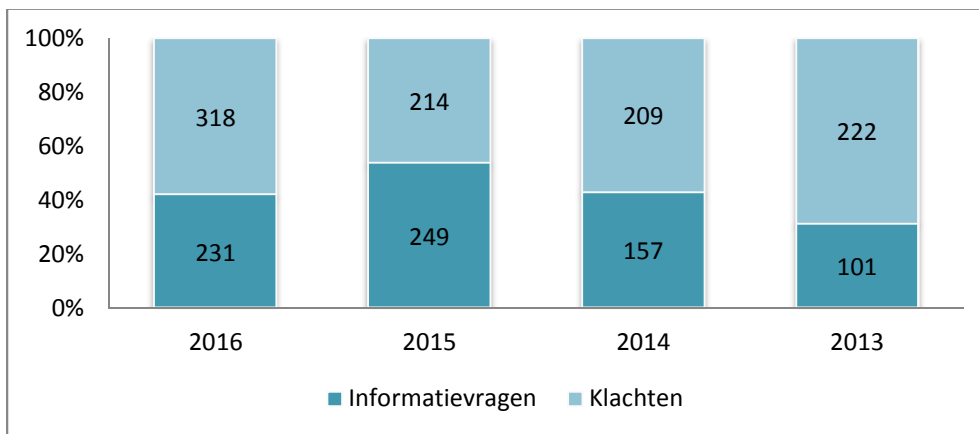
- ✓ Op **1 januari 2016** werd een protocol afgesloten met het **Brussels Hoofdstedelijk Gewest** en op **1 augustus 2016** met de **Duitstalige Gemeenschap**, waardoor het Instituut aangeduid werd als onafhankelijke gelijkheidsbevorderende instantie die de gelijkheid van vrouwen en mannen voor deze bevoegdheidsniveaus bevordert en discriminatie bestrijdt.
- ✓ De cel Recht gaf **37 opleidingen of lezingen** in 2016.
- ✓ Sinds **1 juli 2016** leidt een opleidingsverantwoordelijke de toenemende vraag naar bijscholing en toelichting in goede banen.
- ✓ De bestaande **partnerschappen** werden versterkt en geformaliseerd, met in 2016 een specifieke focus op transgenderorganisaties. Er werd een overeenkomst afgesloten met **Cavaria, Genres Pluriels en het Transgender Infopunt**.
- ✓ Er werd een **sensibiliserings- en informatiecampagne** gevoerd: *'Et toi t'es casée ?'*
- ✓ Er werden **3 nieuwe brochures** uitgewerkt: *'Een hospitalisatieverzekering afsluiten - Tips voor transgender personen'*, *'Gids ter begeleiding van transgenders op het werk'* en *'Seksisme tegenaan: een uitdaging voor de gelijkheid van vrouwen en mannen'*.
- ✓ Het Instituut won in 2016 **4 rechtszaken**.

5.2. Ik heb een vraagje: zou het kunnen dat ik gediscrimineerd werd?

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

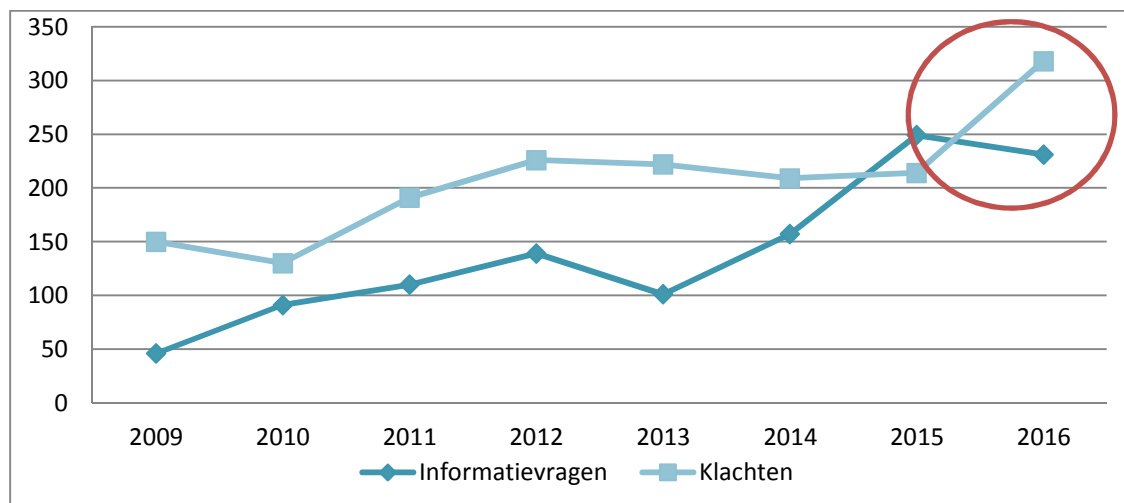
Ook de **verhouding van informatievragen en klachten** verschoof in 2016 in vergelijking met 2015 door het grote aantal klachten die het Instituut ontving. In 2015 was het grote aantal juridische informatievragen ervoor verantwoordelijk dat er voor het eerst méér informatievragen dan klachten werden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

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



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

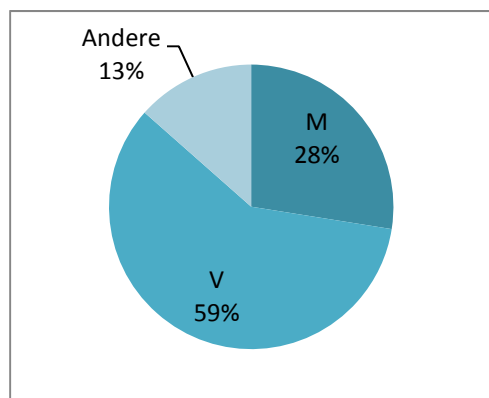
Grafiek 3: Evolutie infovragen en klachten van 2009 tot 2016



5.3. Steeds meer vrouwen vinden ons⁷

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

Grafiek 4: Verdeling op basis van genderidentiteit in 2016

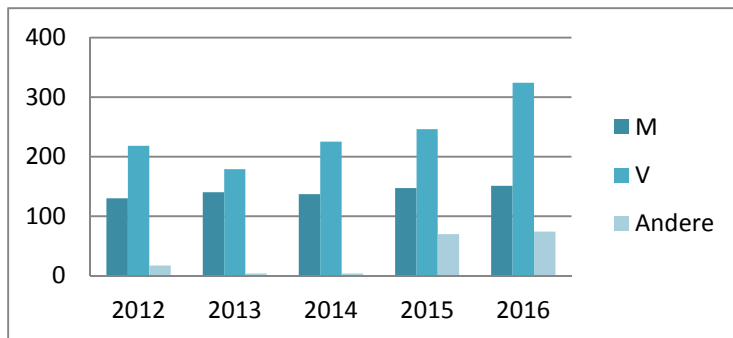


Iets meer dan één vierde van de meldingen komt van **mannen (27,5%)**. In 2016 contacteerden **2,7% meer mannen** het Instituut dan in 2015 en 10% meer dan in 2014. Ook hier is dus sprake van een stijging, maar wel een lichtere dan bij de vrouwelijke melders. Dit verklaart waarom de groep vrouwelijke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

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

Grafiek 5: Meldingen per genderidentiteit van 2012 tot 2016

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



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

5.4. Waarover spreken we eigenlijk?

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

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

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

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

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

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

Seksisme:

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

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

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

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

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

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

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

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

Het aantal meldingen in de categorie **'seksisme'** is nog steeds vrij hoog, het is in 2016 de derde grootste categorie, maar is wel gedaald in vergelijking met de voorgaande twee jaren (-36% t.o.v. 2015 en -19% t.o.v. 2014). Dit hoeft echter niet te verwonderen. In 2014 werd de Seksismewet goedgekeurd, met heel wat media-aandacht als gevolg. Ook in 2015 was er veel media-aandacht voor

deze problematiek. Het aantal meldingen steeg hierdoor aanzienlijk in 2014 en 2015. In 2016 lijkt de aandacht voor het fenomeen weer wat te gaan liggen, waardoor ook het Instituut minder meldingen ontving. Ongetwijfeld worden vele mensen het slachtoffer van seksistisch gedrag dat door de Seksismewet strafbaar werd gesteld. Deze slachtoffers vinden vooralsnog hun weg nog niet naar het Instituut. Het Instituut blijft echter zoveel mogelijk over deze wetgeving en zijn mogelijkheden informeren en sensibiliseren (zie ook punt 6.2.). In dit kader werd in 2016 een **nieuwe brochure** over de Seksismewet gepubliceerd.

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

5.5. In welke situaties wordt er gediscrimineerd?

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

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

	Informatie-dossier	Klachten-dossier	Totaal 2016	Totaal 2015	Totaal 2014
Werk	83	110	193	164	133
Goederen en diensten	32	89	121	63	68
Sociale zekerheid	7	33	40	40	17
Economische, sociale, culturele en politieke activiteiten	6	7	13	12	17
Cultuur en media	4	25	29	54	18
Vermelding in een officieel stuk/PV	0	4	4	25	24
Onderwijs en vorming	7	10	17	14	16
Kinderopvang	0	2	2	0	0
Jeugd, sport en toerisme	2	7	9	14	7
Arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding	1	5	6	5	4
Privérelaties	4	8	12	12	12
Andere	108	47	155	156	125

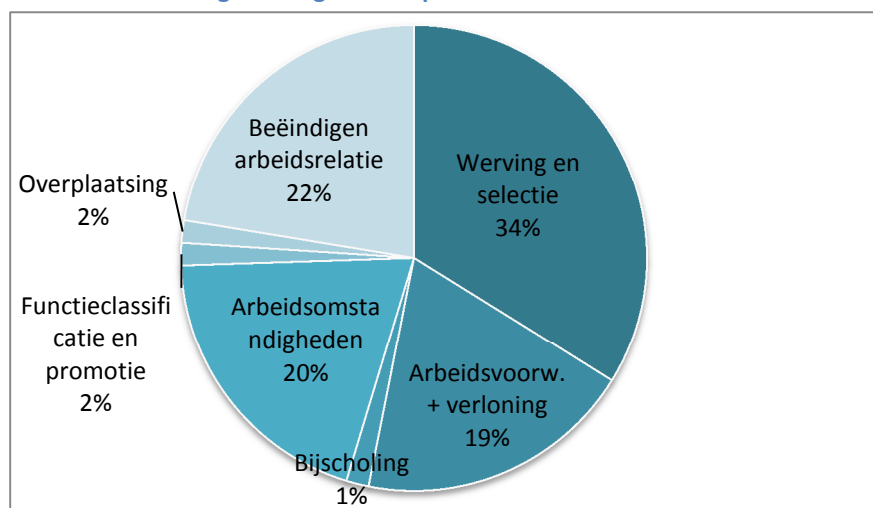
Net zoals de voorbije jaren is het aantal discriminatiemeldingen het hoogst in de domeinen *'werk'*, *'goederen en diensten'* en *'andere'*. Binnen de categorie *'andere'* gaat het voornamelijk over informatievragen, in de andere categorieën over klachten. Een verrassende stijging van het aantal klachten is in 2016 merkbaar in de categorie *'sociale zekerheid'*.

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

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

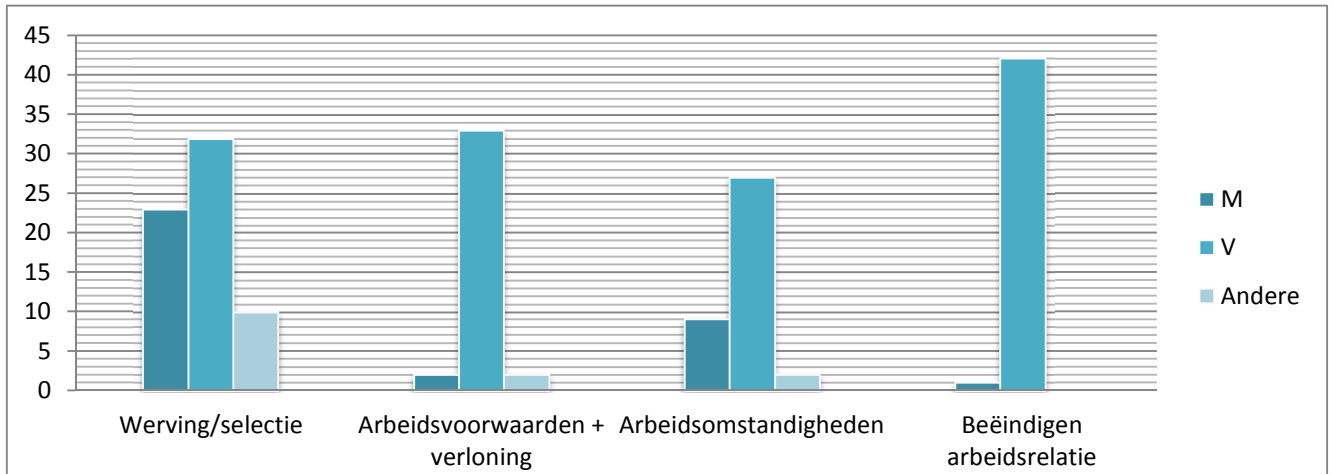
Het Instituut stelt opnieuw vast dat er nog steeds heel wat mensen in het domein **'werk'** gediscrimineerd worden. Iets meer dan **een derde** van de meldingen (35%) gaat geheel of gedeeltelijk over de werksituatie. Deze meldingen hebben voornamelijk betrekking op aanwerving, ontslag, arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden of verloning. Bijna 6 op 10 van de meldingen (59%) die het Instituut over arbeidsgerelateerde discriminaties ontvangt, zijn klachten.

Grafiek 6: Verdeling meldingen werk per subdomein



De overgrote meerderheid van de melders van arbeidsgerelateerde discriminaties zijn **vrouwen (69%)**. Het is bijgevolg niet verrassend dat **38%** van de meldingen over werk over **zwangerschaps- of moederschapsdiscriminatie** gaan. De **21%** mannen die het Instituut in het domein 'werk' contacteren, doen dat vooral over discriminatie bij aanwerving. Vrouwen lijken in elke fase van het tewerkstellingsproces slachtoffer te worden van discriminatie (zie ook punt 6).

Grafiek 7: Subdomeinen 'werk' naar genderidentiteit

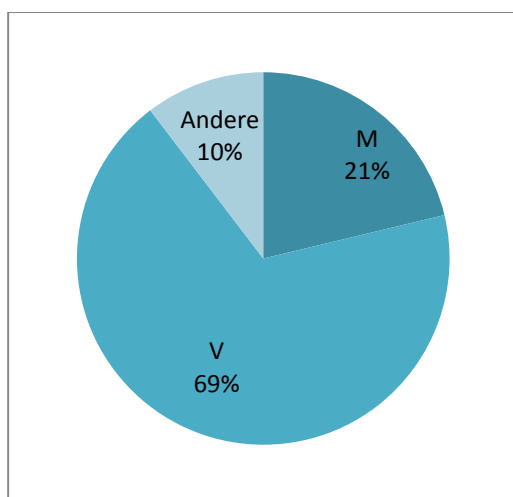


Een dame solliciteerde via een interimkantoor voor de functie van HR diensthoofd in een transportbedrijf. Zij slaagde voor de eerste testen en bleef uiteindelijk over met één andere kandidaat. In de interviews en sollicitatiegesprekken liet men duidelijk verstaan dat zij de betere kandidaat was. De werkgever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

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

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

Grafiek 8: Verdeling meldingen 'werk' naar genderidentiteit



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

Na de zomer bleek de vrouw in verwachting te zijn van haar tweede kindje. De zwangerschap verliep moeizaam en zij was af en toe wegens medische redenen afwezig. Na een medische afwezigheid, en enkele dagen nadat haar werkgever op de hoogte werd gebracht van haar zwangerschap, kreeg de vrouw in oktober een onverwachte en ongeplande evaluatie. Deze was negatief. Haar leidinggevende zou een formeel verbeteringsplan tot het einde van het jaar 2015 opmaken. Dit plan werd echter nooit opgesteld.

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

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

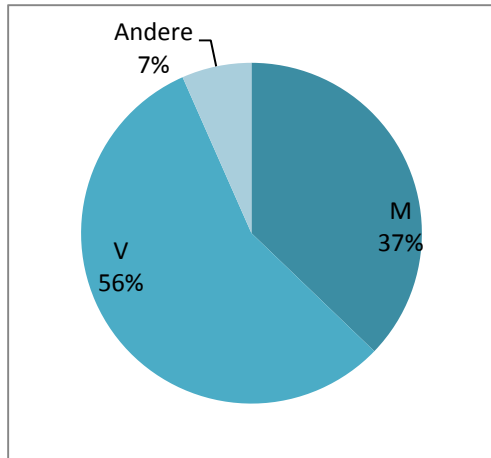
Het Instituut stelde de werkgever in gebreke en eiste een schadevergoeding voor de vrouw op grond van de Arbeidswet, aangezien zij tijdens de moederschapsbeschermingsperiode werd ontslagen, en op grond van de Genderwet, aangezien haar ontslag een vorm van discriminatie uitmaakte. Er werd een dadingsovereenkomst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

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

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

waterpolospeelsters en hun ouders hebben over deze maatregel bij het Instituut een klacht ingediend (zie ook punt 6.4.).

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



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

De transman gaf aan hier niet mee akkoord te gaan: het maakte voor hem niet uit met wie hij de kamer deelde. De reisorganisatie bleef bij zijn standpunt en de transman kon zich niet inschrijven zonder extra kosten. De transman contacteerde daarop het Instituut en ging nadien op zoek naar een reisorganisatie die van zijn genderidentiteit geen probleem maakte.

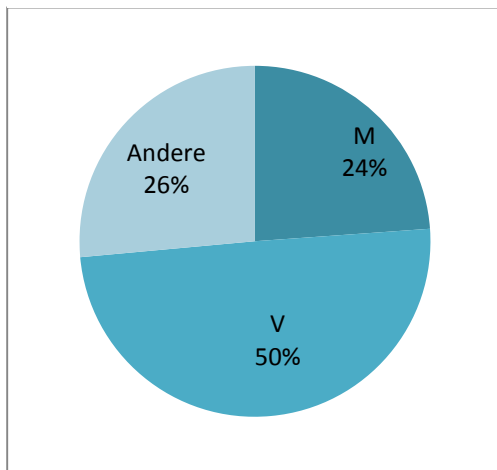
Het Instituut stelde de reisorganisatie in gebreke. Deze bleef echter beweren zich niet schuldig te hebben gemaakt aan discriminatie en weigerde de wettelijke vastgelegde morele schadevergoeding te betalen. De reisorganisatie gaf wel aan dat ze beter hun best hadden moeten doen om een oplossing te vinden.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

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

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

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

Grafiek 10: Verdeling meldingen 'andere' naar genderidentiteit



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

Een mama informeerde het Instituut over een schoolactiviteit waaraan haar 11-jarige dochter zou deelnemen, georganiseerd door het Centre Psycho-Medico-Sociale (PMS). De activiteit was bedoeld om de leerlingen voor te bereiden op de secundaire school en hen te informeren over de verschillende vakken die ze zouden volgen.

In een van de oefeningen moeten de kinderen zeggen welke bekwaamheden er ontwikkeld worden en welke kwaliteiten eruit voortvloeien. De oefening begint met twee voorbeeldzinnen:

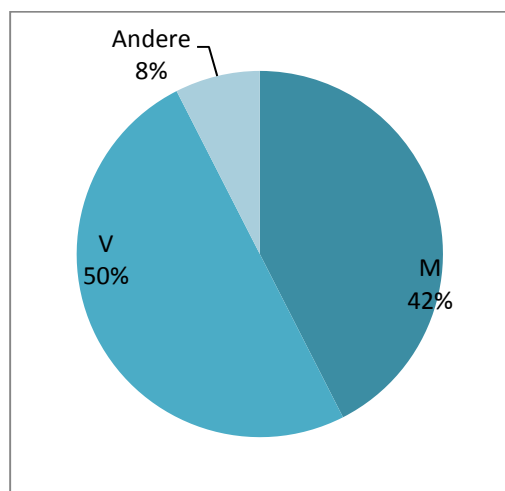
- Mijn ploeg heeft het voetbaltornooi gewonnen
- Ik heb voor mijn eenjarig zusje gezorgd

Uit de verbuiging in de Franse tekst blijkt dat het om een meisje gaat...

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

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

Grafiek 11: Verdeling meldingen 'sociale zekerheid' naar genderidentiteit



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Op zich worden ze niet als seksistisch en discriminerend beschouwd.

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

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

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

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

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

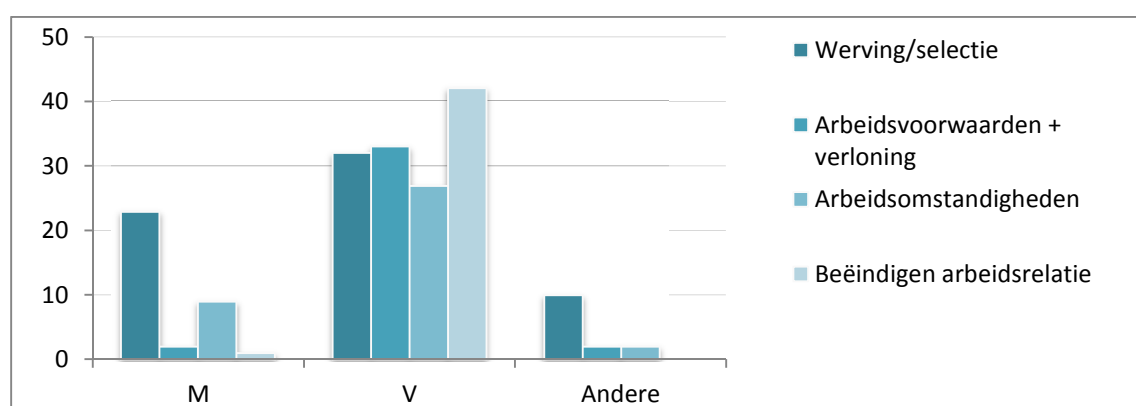
Een vrouw, gechoqueerd door deze woorden, richtte zich tot het Instituut om te weten of de seksismewet in dit geval van toepassing kon zijn. Hoewel de aangehaalde verklaringen bijdragen aan het propageren van seksistische stereotypen, vallen ze onder de vrije meningsuiting en gaan ze niet in tegen de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

6. 2016 onder de loep genomen

6.1. Mannen worden ook gediscrimineerd op de arbeidsmarkt

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

Grafiek 12: Verdeling meldingen naar genderidentiteit binnen domein 'werk'



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

Marketing bedrijf – telemarketing

*"Goeie voormiddag XXX,
Mijn fout! Maar we zijn op zoek naar een telefoniSTE...
Succes verder."*

Bakkerij - verkoper

*"Beste,
Ik ben eerder op zoek naar vrouwelijke kandidaten!!!
veel succes in je zoektocht naar werk."*

Kledingwinkel - Stockbeheerder

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

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

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

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

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

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

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

6.2. De Seksismewet

Hoewel het aantal meldingen dat het Instituut in de categorie ‘seksisme’ en ‘seksuele intimidatie’ registreerde in 2016 afnam (zie punt 5.4), zijn er over de Seksismewet in 2016 belangrijke ontwikkelingen te melden.

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

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

Zelfs na het gunstige arrest van het Grondwettelijk Hof bleef in de media de vraag opduiken of de samenleving wel echt nood had aan de Seksismewet. Deze vraag werd deels ingegeven door het uitblijven van rechtspraak en de beperkte registratie van feiten door politie en parket.

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

Blijft de Seksismewet dode letter?

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

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

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

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

Is de Seksismewet nodig?

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

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

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

6.3. Dubbele naam

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

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

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

Het Hof gaf de wetgever de tijd tot 31 december 2016 om de wet te wijzigen en een gepaste regeling voor onenigheid tussen ouders bij de naamskeuze te voorzien. Tot dan zou de vernietigde passage in voege blijven. Het Instituut maakte op 11 augustus 2016 een **aanbeveling**¹¹ terzake over aan het kabinet van de minister van Justitie en de staatssecretaris bevoegd voor Gelijke Kansen met betrekking tot de wijze waarop de wet gewijzigd kon worden zodat:

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

Aanbeveling in een notendop:

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

Op 28 oktober 2016 keurde de Ministerraad een voorontwerp van wet goed dat de regeling bij onenigheid naar aanleiding van het arrest van het Grondwettelijk Hof zou wijzigen. De wet van 25 december 2016 tot wijziging van de artikelen 335 en 335ter van het Burgerlijk Wetboek betreffende de wijze van naamsoverdracht aan het kind ging op 1 januari 2017 van kracht. Door deze wetswijziging zullen kinderen geboren na 1 januari 2017 - wanneer ouders het niet eens raken over de naam van hun kind - voortaan de **dubbele familienaam in alfabetische volgorde** krijgen. Er kwam aldus een oplossing voor het discriminatoir vetorecht van papa's bij de naamgeving. Het feit dat in dergelijke gevallen de ouder met de familienaam met een eerdere letter uit het alfabet een overwicht heeft in een eventueel

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

¹¹ Beleidsaanbeveling van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen met betrekking tot de uitvoering van het arrest nr. 2/2016 van het Grondwettelijk Hof over de naamsoverdracht, http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/adivsorios/aanbeveling_naamsoverdracht.pdf.

conflict over naamgeving van het kind, heeft geen link met het geslacht van de ouders in kwestie. Het kan aldus niet als een geslachtsdiscriminatie worden beschouwd.

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

- Het kind waarvan men de naam wil wijzigen naar een dubbele naam werd geboren tussen 1 juni 2014 en 31 december 2016;
- Het kind kreeg de naam van de vader door het vetorecht, wat inhoudt dat er geen gemeenschappelijke verklaring over de naamkeuze bij de ambtenaar van de burgerlijke stand werd afgelegd;
- Op het ogenblik van de aanvraag heeft het kind geen broers/zussen die werden geboren vóór 1 juni 2014.

Het Instituut betreurt te moeten vaststellen dat heel wat mama's die door het vetorecht werden getroffen onder deze voorwaarden geen rechtsherstel kunnen krijgen. De wetgever heeft ervoor gekozen zich strikt te beperken tot een wetswijziging van het specifieke artikel waarover het Grondwettelijk Hof een uitspraak deed. Het vetorecht was echter ook van toepassing in het kader van de oude overgangsbepalingen¹² van de Dubbele Naamwet, die de ouders van kinderen geboren vóór 1 juni 2014 gedurende één jaar de mogelijkheid gaf toch de dubbele naam aan hun kind(eren) te geven. Voor de mama's die van deze oude overgangsbepalingen gebruik wilden maken, maar geen toestemming kregen van de papa van hun kind, werd in de nieuwe overgangsbepaling geen rechtsherstel voorzien. Ook de ouders van kinderen geboren tussen 1 juni 2014 en 31 december 2016 met een oudere broer of zus, kunnen geen gebruik maken van de nieuwe overgangsbepaling.

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

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

Dit is geen goed nieuws.

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

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

26.05.2014), zoals gewijzigd door de wet van 18 december 2014 tot wijziging van het Burgerlijk Wetboek, het Wetboek van internationaal privaatrecht, het Consulair Wetboek, de wet van 5 mei 2014 houdende de vaststelling van de afstamming van de meemoeder en de wet van 8 mei 2014 tot wijziging van het Burgerlijk Wetboek met het oog op de invoering van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen bij de wijze van naamsoverdracht aan het kind en aan de geadopteerde (B.S. 23.12.2014).

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

Dit is zeer triest om te horen.

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

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

6.4. Waterpolo

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

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

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

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

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

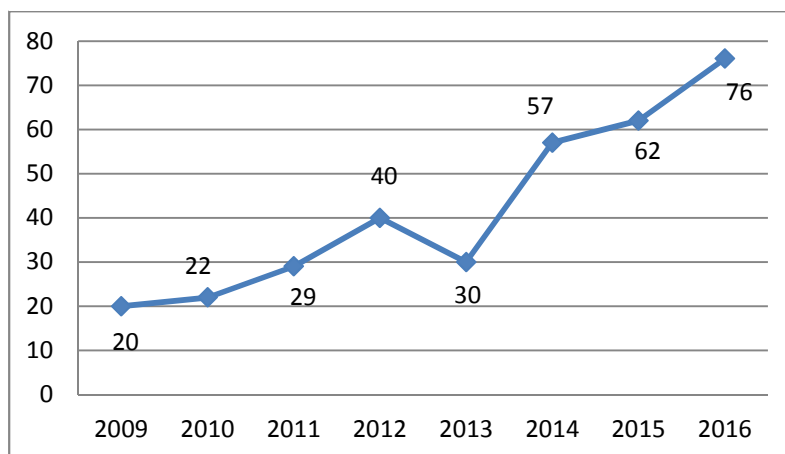
Bij de start van dit seizoen zal moeten blijken of de maatregelen toereikend zijn.

6.5. Trans

De Genderwet stelt discriminatie op grond van **geslachtsverandering** en sinds 2014, ook op grond van **genderidentiteit of genderexpressie**, gelijk aan discriminatie op grond van geslacht. Het Instituut is derhalve dan ook de bevoegde instantie voor de strijd tegen discriminatie van transgender personen.

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

Grafiek 13: Evolutie meldingen transgenderdiscriminatie van 2009 tot 2016



De meldingen die het Instituut in 2016 ontving gaan over:

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

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

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

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

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

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

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

De rechtbank volgde op 6 september 2016 het standpunt van het Instituut. De rechtbank meent dat mevrouw X. sinds haar geslachtsbevestigende behandeling niet langer aan een gendergerelateerde ziekte lijdt en dat zij dus door deze uitsluiting nadeliger werd behandeld, enkel omwille van haar geslachtsverandering. Elke andere persoon die in het verleden geen geslachtsverandering onderging, zou een polis met voordeligere voorwaarden kunnen afsluiten. De rechtbank stelde dan ook een directe discriminatie op grond van geslachtsverandering vast. De verzekeraar ging tegen de beslissing in beroep.

7. Het Instituut en de deelstaten

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

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

Tabel 4: Protocollen deelstaten

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

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

De verdeling van de meldingen volgens bevoegdheidsniveau wordt in Tabel 5 weergegeven. **De grote meerderheid van de meldingen die het Instituut ontvangt gaan over federaal geregelde aangelegenheden. Ongeveer 15% van de meldingen betreft materies die tot de bevoegdheid van de deelstaten horen.** Dit is niet verrassend aangezien het overgrote deel van de meldingen die het Instituut ontvangt over onderwerpen gaan die onder federale regelgeving vallen (zoals bijvoorbeeld genderdiscriminatie in arbeidscontext of bij de toegang tot goederen en diensten). De Genderwet, de Seksismewet, de Loonkloofwet, de Quotawet etc. zijn immers federale wetten. Bovendien zijn enkele van de protocollen pas vrij recent tot stand gekomen wat een lager aantal meldingen op dat bevoegdheidsniveau kan verklaren. In de protocollen die al langer bestaan, merken we dat het aantal meldingen die het Instituut ontvangt steeds toeneemt. De meldingen die het Instituut registreert in het kader van de protocollen kunnen bovendien tevens gaan over federale regelgeving, waardoor de 'hoofdbevoegdheid' het federale niveau is.

Tabel 5: Meldingen naar bevoegdheidsniveau

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

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

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

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

7.1. Protocolactiviteiten in 2016

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

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

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

Volgens het Instituut moesten deze beroepen **niet opgenomen worden in een lijst van uitzonderingen op het principe van de gelijke behandeling van vrouwen en mannen aangezien ze niet beantwoorden aan de voorschriften** van het Europees wettelijk kader.

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

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

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

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

Hoewel borstvoeding een normaal gevolg is van de bevalling wordt de juridische situatie van borstvoeding gevende werkneemsters niet of onvolledig geregeld door de wetgeving. Noch artikel 40 van de arbeidswet van 1971, noch de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van 1978 voorzien immers een specifieke bescherming voor werkneemsters die borstvoeding geven. De beperking van het ontslagrecht die verband houdt met zwangerschap en bevalling loopt een maand na het einde van het verlof ten einde.

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

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

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

¹³ RAPPORT VAN DE COMMISSIE AAN HET EUROPEES PARLEMENT, DE RAAD EN HET EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ - Verslag over de toepassing van Richtlijn 2004/113/EG van de Raad houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten, Brussel, 5 mei 2015, COM(2015) 190 final, p.6.

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

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

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

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

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

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

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

Begin 2015 werd het samenwerkingsprotocol tussen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en het Instituut van kracht.

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

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

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

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

De bemiddeling van het Instituut leidde tot een oplossing.

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

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