Verslag aan het einde van de legislatuur over het beleid dat werd gevoerd overeenkomstig de doelstellingen van de vierde Wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad

Oktober 2020 – december 2023

INHOUDSTAFEL

I. ALGEMENE INLEIDING 8

II. VERSLAG VAN DE REGERING 10

Inleiding 10

Deel I. Ondersteuning voor de uitvoering van de 'wet *gender mainstreaming*' van 12 januari 2007 11

1. Gender mainstreaming in het Regeerakkoord 11
2. Het federaal plan gender mainstreaming 12
   2.1. Het opstellen van thematische fiches door het Instituut 12
   2.2. De raadpleging van het middenveld 12
   2.3. De goedkeuring van het federaal plan gender mainstreaming door de Ministerraad 13
   2.4. De halfjaarlijkse opvolging voor de Ministerraad 13
   2.5. Het tussentijds verslag aan het parlement 13
3. De bijeenkomsten van de interdepartementale coördinatie groep (ICG) 14
4. De opleidingen 14
   4.1. De opleiding van de leden van de ICG 14
   4.2. De opleiding van de strategische cellen van de regeringsleden 15
   4.3. De thematische opleidingen 15
   4.4. Bredere sensibiliseringsmomenten 16
5. De ondersteuning van het Instituut 16
6. De regelgevingsimpactanalyse (RIA) en thema 3 ervan, over de gelijkheid van vrouwen en mannen 16
7. De gender budgeting 17
8. De bestuursovereenkomsten 17
9. Ontwikkeling en publicatie van het overzicht van de op Belgisch federaal niveau beschikbare genderstatistieken en genderindicatoren 18

Deel II. De maatregelen die door de verschillende Regeringsleden zijn genomen in het kader van de uitvoering van het federaal plan *gender mainstreaming* 19

De heer Alexander De Croo, Eerste Minister 20
De heer Pierre-Yves Dermagne, Vice-eersteminister en minister van Werk 22
De heer Pierre-Yves Dermagne, Vice-eersteminister en minister van Economie 41
De heer David Clarinval, Vice-eersteminister en minister van Middenstand, Zelfstandigen en KMO's 52
De heer David Clarinval, Vice-Eerste Minister en Minister van Landbouw, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing 66
De heer Georges Gilkinet, Vice-eersteminister en minister van Mobiliteit 68
De heer Vincent Van Peteghem, Vice-eersteminister en minister van Financiën, belast met de Coördinatie van de fraudebestrijding en de Nationale loterij 82
De heer Frank Vandenbroucke, Vice-eersteminister en minister van Sociale Zaken 86
De heer Frank Vandenbroucke, Vice-eersteminister en minister van Volksgezondheid 93
Mevrouw Petra De Sutter, Vice-eersteminister en minister van Ambtenarenzaken 97
Mevrouw Petra De Sutter, Vice-eersteminister en minister van Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post 106
De heer Paul Van Tigchelt, Vice-eersteminister en minister van Justitie en Noordzee 111
Mevrouw Karine Lalieux, Minister van Pensioenen 121

Mevrouw Karine Lalieux, Minister van Maatschappelijke Integratie en Armoedebestrijding 131
Mevrouw Karine Lalieux, Minister belast met Personen met een beperking 138
Mevrouw Karine Lalieux, Minister belast met Beliris 141
Mevrouw Zakia Khattabi, Minister van Klimaat, Leefmilieu, Duurzame Ontwikkeling en Green Deal .. 146
Mevrouw Annelies Verlinden, Minister van Binnenlandse Zaken 160
Mevrouw Annelies Verlinden, Minister van Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing 167
Mevrouw Caroline Gennez, Minister van Ontwikkelingssamenwerking, belast met Grote Steden 172
Mevrouw Tinne Van der Straeten, Minister van Energie 196
Mevrouw Ludivine Dedonder, Minister van Defensie 203
Mevrouw Hadja Lahbib, Minister van Buitenlandse Zaken, Europese Zaken en Buitenlandse Handel, en van de Federale Culturele Instellingen 209
De heer Thomas Dermine, Staatssecretaris voor Relance en Strategische Investeringen 225
De heer Thomas Dermine, Staatssecretaris belast met Wetenschapsbeleid 229
De heer Mathieu Michel, Staatssecretaris voor Digitalisering, belast met Administratieve Vereenvoudiging, Privacy en met de Regie der gebouwen 234
Mevrouw Nicole de Moor, Staatssecretaris voor Asiel en Migratie 243
Mevrouw Alexia Bertrand, Staatssecretaris voor Begroting en Consumentenbescherming 255
Mevrouw Marie-Colline Leroy, Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit 259
Samenvatting van de ondervonden politieke moeilijkheden en de mogelijke oplossingen 265

Deel III. De maatregelen die door de verschillende federale administraties zijn genomen in het kader van de uitvoering van de 'wet *gender mainstreaming*' van 12 januari 2007 267

FOD Kanselarij van de Eerste Minister 268
FOD Beleid en Ondersteuning 270
FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking 272
FOD Binnenlandse Zaken 275
FOD Financiën 279
FOD Mobiliteit en Vervoer 283
FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg 287
FOD Sociale Zekerheid 289
FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu 292
FOD Justitie 294
FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie 299
Ministerie van Defensie 303
POD Maatschappelijke Integratie, Armoedebestrijding en Sociale Economie 308
POD Wetenschapsbeleid 310
Federaal Instituut voor Duurzame Ontwikkeling 313
Federale Pensioendienst 317
FEDASIL 320
Beliris 324
Samenvatting van de door de administraties ondervonden moeilijkheden en voorstellen om ze te verhelpen 326

Conclusie 328

1. De ondersteuning en begeleiding door het Instituut, analyse en aanbevelingen 328
1.1. De interdepartementale coördinatiegroep (ICG) 328
1.2. Het opstellen van een Federaal Plan ender mainstreaming 328
1.3. De opleidingen 329

1.4. De verslagen ... 330
1.5. De bilaterale contacten ... 331
1.6. De handleidingen ... 331
1.7. De thematische adviezen ... 332
1.8. De personeelsmiddelen van het Instituut ... 332
2. De tenuitvoerlegging van de politieke verbintenissen van het plan ... 333
Eerste Minister ... 333
Werk ... 333
Economie ... 335
Buitenlandse Zaken ... 336
Mobiliteit ... 339
Financiën ... 340
Sociale Zaken ... 341
Volksgezondheid ... 341
Ambtenarenzaken ... 342
Overheidsbedrijven en telecommunicatie ... 342
Justitie ... 342
Middenklasse, Zelfstandigen en KMO's ... 343
Pensioenen ... 344
Armoedebestrijding ... 347
Personen met een handicap ... 347
Beliris ... 348
Defensie ... 348
Klimaat ... 349
Leefmilieu ... 350
Duurzame Ontwikkeling ... 351
Green Deal ... 351
Binnenlandse Zaken ... 352
Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing ... 352
Ontwikkelingssamenwerking ... 353
Grote Steden ... 355
Energie ... 355
Digitalisering ... 356
Asiel en migratie ... 357
Nationale Loterij ... 357
Relance en strategische investeringen ... 358
Wetenschapsbeleid ... 358
Begroting en consumentenbescherming ... 359
Gelijke kansen (voor gendergelijkheid, zie specifiek verslag) ... 359
3. De uitvoering van de Wet Gender mainstreaming door de federale administraties die lid zijn van de ICG ... 360
3.1. De coördinatoren-trices gender mainstreaming ... 361
3.2. De bestuursovereenkomsten of andere strategische planningsinstrumenten ... 361
3.3. Genderstatistieken en -indicatoren (artikel 4 van de wet van 12 januari 2007) ... 362
3.4. Uitvoering van de gendertest (thema 3 van de RIA - artikel 3, 2° van de wet van 12 januari 2007) ... 363
3.5. De tenuitvoerlegging van gender budgeting ... 365
3.6. De integratie van de genderdimensie in de overheidsopdrachten ... 366
3.7. De integratie van de genderdimensie in de subsidies ... 367
3.8. De coördinatiestructuur inzake gender mainstreaming ... 368
3.9. De actieplannen gender mainstreaming ... 369

3.10. De sensibiliserings- en opleidingsacties rond gender mainstreaming 369
4. Algemene conclusie 370

III. VERSLAG VAN DE STAATSSECRETARIS VOOR GENDERGELIJKHEID OVER HET BELEID DAT WERD GEVOERD IN OVEREENSTEMMING MET DE DOELSTELLINGEN VAN DE VIERDE WERELDVROUWENCONFERENTIE DIE IN SEPTEMBER 1995 IN BEIJING HEEFT PLAATSGEHAD 374

1. Inleiding 374

2. Acties in de verschillende domeinen van het actieplatform van Beijing 374
Doelstelling A. Vrouwen en armoede 374
Doelstelling C. Vrouwen en gezondheid 376
Doelstelling D. Geweld tegen vrouwen 377
Doelstelling E. Vrouwen en gewapende conflicten 385
Doelstelling F. Vrouwen en de economie 386
Doelstelling G. Participatie en besluitvorming 387
Doelstelling H. Institutionele mechanismen voor de verbetering van de positie van de vrouw 387
Doelstelling I. Mensenrechten van vrouwen 388
Doelstelling K. Vrouwen en het milieu 392

3. Conclusie 393

IV. VERSLAG VAN DE MINISTER VAN ONTWIKKELINGSSAMENWERKING OVER HET BELEID DAT WERD GEVOERD IN OVEREENSTEMMING MET DE DOELSTELLINGEN VAN DE VIERDE WERELDVROUWENCONFERENTIE DIE IN SEPTEMBER 1995 IN PEKING HEEFT PLAATSGEHAD 394

1. Inleiding en achtergrond 394
1.1. Juridisch kader 394
1.2. Strategienota “Gender in de Belgische ontwikkelingssamenwerking” 394

2. Acties op verschillende actiegebieden van het actieplatform van Péking 395
Doelstelling A. Vrouwen en armoede 395
Doelstelling B. Vrouwen en onderwijs 399
Doelstelling C. Vrouwen en gezondheid 402
Doelstelling D. Geweld tegen vrouwen 406
Doelstelling E. Vrouwen en gewapende conflicten 408
Doelstelling F. Vrouwen en economie 409
Doelstelling G. Participatie en besluitvorming 411
Doelstelling H. Institutionele mechanismen voor de verbetering van de positie van de vrouw 412
Doelstelling I. Grondrechten van vrouwen 415
Doelstelling J. Vrouwen en media 416
Doelstelling K. Vrouwen en milieu 416
Doelstelling L. Jonge meisjes 418

3. Vastgestelde hindernissen 418

4. Conclusie.....419

V. BIJLAGEN.....420

Bijlage 1 - De 'wet *gender mainstreaming*' van 12 januari 2007.....420

Bijlage 2 - Het koninklijk besluit van 26 januari 2010.....423

Bijlage 3 - Het federaal plan *gender mainstreaming*.....427

Bijlage 4 - De omzendbrief *gender budgeting*.....440

Bijlage 5 - De evaluatie *gender budgeting* van het budget 2021.....445

I. ALGEMENE INLEIDING

In 1995 keurde de VN tijdens de Wereldvrouwenconferentie in Peking een actieprogramma goed. Dit programma omvat twaalf actiedomeinen, uitgesplitst in doelstellingen en in concrete aanbevelingen met betrekking tot de gelijkheid van vrouwen en mannen. De meeste van deze domeinen hebben geheel of gedeeltelijk te maken met federale bevoegdheden: armoede, gezondheid, geweld, gewapende conflicten, economie, besluitvorming, institutionele mechanismen, fundamentele rechten, milieu.
De belangrijkste vernieuwing van dit internationale engagement is het feit dat *gender mainstreaming* naar voren wordt gebracht als een geïntegreerde aanpak van de gelijkheid van vrouwen en mannen. Deze integratie is gebaseerd op het belang dat men in het kader van de verschillende actiedomeinen hecht aan:

- de specifieke situaties en behoeften van vrouwen;
- de toegang van vrouwen tot bestaansmiddelen;
- hun uitoefening van de fundamentele rechten;
- en *in fine* het feit dat met deze elementen rekening wordt gehouden bij de bepaling van alle beleidslijnen van de overheid.

In 2007 nam het Parlement de wet van 12 januari 2007 strekkende tot controle op de toepassing van de doelstellingen van Peking en tot integratie van de genderdimensie in het geheel van de federale beleidslijnen[1] aan. Deze wet, die de uitvoering van *gender mainstreaming* als doel heeft, belast de Regering met de volgende taak: *"waken over de tenuitvoerlegging van de doelstellingen van Peking en meer in het bijzonder over de integratie van de genderdimensie in het geheel van haar beleidslijnen, maatregelen en acties en dit met het oog op het vermijden of corrigeren van eventuele ongelijkheden tussen vrouwen en mannen".*
De wet voorziet eveneens dat de Regering een tussentijds verslag en een verslag op het eind van de legislatuur voorlegt aan het Parlement over het beleid dat werd gevoerd overeenkomstig de doelstellingen van de vierde Wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad.

In overeenstemming met artikel 5 van de wet omvat het tussentijds verslag:

- een verslag van de Regering over de tenuitvoerlegging van de 'wet *gender mainstreaming*' van 12 januari 2007;
- een verslag van de Staatssecretaris voor Gelijke Kansen over het beleid gevoerd in overeenstemming met de doelstellingen van de vierde Wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad;
- een verslag van de Minister van Ontwikkelingssamenwerking over het beleid gevoerd in overeenstemming met de doelstellingen van de vierde Wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad.

Ter informatie, halfjaarlijkse verslagen over de uitvoering van de politieke engagementen van het plan werden eveneens overgemaakt aan de Staatssecretaris voor Gendergelijkheid die deze heeft

[1] 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. Zie bijlage 1.

gepresenteerd op de Ministerraad. Twee van deze rapporten werden opgemaakt tijdens deze legislatuur.

II. VERSLAG VAN DE REGERING

Inleiding

Gender mainstreaming is een aanpak die als doel heeft de gelijkheid van vrouwen en mannen in de maatschappij te versterken door de genderdimensie te integreren in de inhoud van het overheidsbeleid, m.a.w.: door ervoor te zorgen dat het overheidsbeleid wordt opgesteld rekening houdend met de bestaande verschillen tussen de respectieve situatie van vrouwen en mannen en in functie van hun mogelijke impact op de gelijkheid van vrouwen en mannen. Deze aanpak is transversaal (betreft alle domeinen), preventief (beoogt het vermijden van ongelijkheden) en structureel (permanente) en is gebaseerd op de kennis van de situatie van de betrokken personen en op de beoordeling (*ex ante* en *ex post*) van de effecten van het overheidsbeleid. Hij draagt dan ook bij tot een versterking van de doeltreffendheid en de doelmatigheid en kadert in een streven naar de versterking van het goede bestuur.

De wet van 12 januari 2007 beoogt de uitvoering van *gender mainstreaming* op federaal niveau en is gebaseerd op de duur van een legislatuur. Een federaal plan *gender mainstreaming* werd in juli 2015 aangenomen door de Ministerraad. De leden van de regering hebben zich geëngageerd om de genderdimensie prioritair te integreren in de 75 beleidslijnen die opgenomen zijn in het plan.
Deze wet omvat een reeks bepalingen die bedoeld zijn om de structurele integratie van de genderdimensie op politiek en administratief niveau te stimuleren. Deze bepalingen gaan van de integratie van de genderdimensie in beleidsdocumenten zoals algemene beleidsnota's of managementplannen tot diezelfde integratie in de procedures met betrekking tot overheidsopdrachten en subsidies, over de implementatie van *gender budgeting* en de opmaak van een analyse van de impact van de reglementeringsprojecten op de respectieve situatie van vrouwen en mannen, de zogenaamde 'gendertest'.

Dit verslag bestaat uit vier delen:

1. Ondersteuning voor de uitvoering van de 'wet *gender mainstreaming'* van 12 januari 2007
2. De maatregelen die door de verschillende Regeringsleden zijn genomen in het kader van de uitvoering van het federaal plan *gender mainstreaming*
3. De maatregelen die door de verschillende FOD's, POD's en het ministerie van Defensie zijn genomen in het kader van de uitvoering van de 'wet *gender mainstreaming*' van 12 januari 2007
4. Conclusies

Het verslag heeft betrekking op de periode die voor de administraties gaat van oktober 2020 (vorming van de regering) tot december 2023 en voor de regeringsleden van juli 2021 (aanname federaal plan *gender mainstreaming*) tot december 2023.

Deel I. Ondersteuning voor de uitvoering van de 'wet *gender mainstreaming*' van 12 januari 2007

Het artikel 7 van de wet '*gender mainstreaming*' van 12 januari 2007 belast het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen met het begeleiden en ondersteunen van het proces van de integratie van de genderdimensie op federaal niveau[2].
Het artikel 6 van deze wet en het koninklijk besluit van 26 januari 2010[3] voorzien de oprichting van een Interdepartementale Coördinatiegroep (ICG), samengesteld uit leden van de beleidscel van elk regeringslid en ambtenaren van niveau A van elke federale overheidsdienst, van het ministerie van Landsverdediging en van elke programmatorische federale overheidsdienst. De groep wordt voorgezeten door een lid van de directie van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (Instituut), dat instaat voor het secretariaat.

De opdrachten van de ICG bestaan met name uit:

- het opstellen van een ontwerp van federaal plan dat ten doel heeft de genderdimensie in het geheel van de beleidslijnen te integreren met het oog op het vermijden of corrigeren van eventuele ongelijkheden tussen vrouwen en mannen;
- het voorbereiden en coördineren van het ontwerp van tussentijds verslag en het verslag op het eind van de legislatuur voorzien door de 'wet *gender mainstreaming*' van 12 januari 2007;
- het opstellen van een halfjaarlijks opvolgingsverslag dat gaat over de tenuitvoerlegging van het federaal plan en dat wordt verzonden naar het regeringslid bevoegd voor Gelijke Kansen.

1. Gender mainstreaming in het Regeerakkoord

In het Regeerakkoord van 30 oktober 2020 staat vermeld: *"De overheid zal een actieve genderpolitiek voeren en een voluntaristisch genderbeleid dat structurele en historische onevenwichten aanpakt. De monitoring hiervan wordt versterkt. Gendergelijkheid is een fundamentele waarde waar de regering inzake binnenlands beleid actief toe bijdraagt en die ze op internationale fora maximaal uitdraagt."*

Op 22 januari 2021 legde de staatssecretaris voor Gendergelijkheid een nota over de uitvoering van gender mainstreaming voor aan de Ministerraad.
In het kader van deze nota nam de Ministerraad de volgende beslissingen:

- De regeringsleden houden daadwerkelijk rekening met de genderdimensie bij het formuleren en uitvoeren van hun beleid en betrekken de staatssecretaris voor Gendergelijkheid optimaal als centraal coördinatie- en toezichtpunt.
- Elk regeringslid duidt één persoon van zijn of haar beleidscel aan om hem/haar te vertegenwoordigen in de interdepartementale coördinatiegroep (ICG).
- De coördinatoren/coördinatrices gender mainstreaming krijgen een opleiding rond gender mainstreaming.
- De Ministerraad neemt een Federaal Plan Gender mainstreaming aan dat binnen de ICG, met medewerking van het maatschappelijk middenveld, wordt ontwikkeld.

[2] Voor meer informatie, zie: http://igvm-iefh.belgium.be/nl/activiteiten/gender_mainstreaming.
[3] Koninklijk besluit van 26 januari 2010 tot vastlegging van de samenstelling, de opdrachten en de werkingsregels van een interdepartementale coördinatiegroep alsook van het niveau van minimale kwalificaties van zijn leden in uitvoering van artikel 8 van de wet van 12 januari 2007 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad en tot integratie van de genderdimensie in het geheel van de federale beleidslijnen. B.S. van 8 februari 2010. Zie bijlage 2.

- De federale administraties zetten stappen bij de uitvoering van de bepalingen van de wet die hen aangaan.
- Er wordt bijzondere aandacht besteed aan de uitvoering van de regelgevingsimpactanalyse (RIA).
- De staatssecretaris voor Gendergelijkheid wordt uitgenodigd om deel te nemen aan het overleg in de Ministerraad over de beleidslijnen die in het Federaal Plan Gender mainstreaming worden vermeld.
- De staatssecretaris voor Gendergelijkheid en haar diensten zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van deze nota en van de Wet Gender mainstreaming van 12 januari 2007. De staatssecretaris zal regelmatig verslag uitbrengen aan de Ministerraad over de voortgang van het dossier, met name via de halfjaarlijkse opvolgingsverslagen en de verslagen aan het Parlement waarin de wet voorziet.

2. Het federaal plan gender mainstreaming

Tijdens de vorige legislatuur (2015-2019) stelde het Instituut voor om de keuze van de in het plan opgenomen beleidslijnen beter te sturen door thematische fiches op te stellen op basis van een screening van alle beleidsverklaringen van de regeringsleden. Dit proces is tijdens deze legislatuur vernieuwd.

2.1. Het opstellen van thematische fiches door het Instituut

Om de keuze van de beleidslijnen van het plan te vergemakkelijken en te omkaderen, heeft het Instituut een fiche opgesteld voor de verschillende bevoegdheden van de regeringsleden.
De fiches werden opgesteld na een screening van alle beleidsverklaringen van de regeringsleden en bestonden uit vier onderdelen:

1. Een korte inleiding.
2. Enkele cijfers met betrekking tot de verschillen die bestaan tussen vrouwen en mannen in het bevoegdheidsdomein van het regeringslid, of in de daaraan verbonden domeinen.
3. De beleidslijnen die betrekking hebben op vrouwen en mannen die zich in verschillende situaties bevinden en die dus in het federaal plan *gender mainstreaming* opgenomen konden worden als beleidslijn waarin de genderdimensie geïntegreerd moet worden.
4. De beleidslijnen die op zich beschouwd konden worden als gunstig voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en dus geen onderwerp moesten uitmaken van een integratie van de genderdimensie.

In totaal werden 28 fiches opgesteld. Begin april 2021 werden ze verstuurd naar alle ICG-leden. De keuze van de beleidslijnen in het plan moest dus in principe gebeuren uit degene die in de fiches vermeld werden.

2.2. De raadpleging van het middenveld

Op 24 maart 2021 organiseerde de staatssecretaris voor Gendergelijkheid een brede raadpleging van het maatschappelijk middenveld in het kader van een virtueel participatief forum. Een dertigtal vrouwenverenigingen namen deel aan dit evenement om te debatteren over en aan te geven bij welke engagementen van de regering volgens hen in het bijzonder rekening moet worden gehouden met de genderdimensie.
Concreet werden de verschillende bevoegdheden die op federaal niveau worden uitgeoefend in zes groepen onderverdeeld (economische bevoegdheden, sociale bevoegdheden, soevereine bevoegdheden, bevoegdheden rond burgerschap, bevoegdheden rond het grondgebied en het milieu, en ondersteunende bevoegdheden), die elk het voorwerp uitmaakten van een workshop

tijdens welke de verenigingen hun prioriteiten konden aangeven. De door het Instituut opgestelde thematische fiches werden vóór de raadpleging aan de verenigingen bezorgd.
Vervolgens maakte het Instituut een verslag over de debatten gedurende deze dag.

2.3. De goedkeuring van het federaal plan gender mainstreaming door de Ministerraad

Het verslag van de raadpleging van het maatschappelijk middenveld en de thematische fiches werden begin april 2021 naar de leden van de ICG verzonden. Op basis van de ontvangen antwoorden heeft het Instituut een ontwerpplan opgesteld dat eind mei 2021 naar de leden van de ICG werd verzonden.
Begin juni werd overeenstemming bereikt over de definitieve versie van het ontwerpplan, Vervolgens werd het verzonden aan de staatssecretaris voor Gendergelijkheid, die het op 11 juni 2021 ter goedkeuring voorlegde aan de Ministerraad.
Het goedgekeurde federaal plan geldt voor de volledige legislatuur. Het bestaat uit een eerste deel over de inzet van de regeringsleden voor de uitvoering van gender mainstreaming en de wet van 12 januari 2007 (ontwikkeling of verbetering van de productie van naar geslacht uitgesplitste statistieken en genderindicatoren, toepassing van gender budgeting overeenkomstig de omzendbrief van 29 april 2010, integratie van de genderdimensie in de strategische planningsinstrumenten, ...) en een tweede deel over de verschillende beleidslijnen van de regering waarin de genderdimensie prioritair zal geïntegreerd worden in de loop van de legislatuur.

Ter herinnering de genderdimensie is in een beleidslijn geïntegreerd wanneer bij de ontwikkeling ervan rekening werd gehouden met mogelijke verschillen in situatie tussen vrouwen en mannen en met het effect ervan op deze situaties, en wanneer deze beleidslijn bijdraagt tot het verminderen of wegwerken van ongelijkheden tussen vrouwen en mannen. Om gender mainstreaming doeltreffend te maken, is het belangrijk om rekening te houden met de structurele en historische ongelijkheden tussen vrouwen en mannen en om de integratie van de genderdimensie vanuit een intersectioneel perspectief te bekijken.

2.4. De halfjaarlijkse opvolging voor de Ministerraad

Het koninklijk besluit van 26 januari 2010 voorziet dat een halfjaarlijks opvolgingsrapport over de uitvoering van het plan wordt bezorgd aan het regeringslid dat bevoegd is voor Gelijke Kansen. In zijn nota van 26 maart 2015 vroeg de Ministerraad de Staatssecretaris bevoegd voor Gelijke Kansen expliciet om op de hoogte te worden gehouden over de uitvoering van het dossier gender mainstreaming.

Twee halfjaarlijkse opvolgingsrapporten (tweede helft van 2021 en de eerste helft van 2022) werden opgesteld op basis van informatie opgevraagd via de rapporteringsfiches. Deze rapporten spelen een rol bij het informeren en stimuleren van de verschillende stakeholders met betrekking tot het federaal plan en gender mainstreaming in het algemeen.

2.5. Het tussentijds verslag aan het parlement

In overeenstemming met artikel 5, §1 van de Wet Gender mainstreaming van 12 januari 2007 werd een tussentijds verslag opgesteld en naar het parlement gestuurd. In tegenstelling tot de halfjaarlijkse vooruitgangsverslagen aan de Ministerraad, had dit verslag, dat betrekking had op de periode van oktober 2020 tot december 2022, niet alleen betrekking op de uitvoering van de politieke engagmenten die de regeringsleden waren aangegaan, maar ook op de activiteiten die de federale administraties hadden uitgevoerd om de verschillende bepalingen van de wet uit te voeren. Om dit verslag zo goed mogelijk voor te bereiden en om vooruitgang te boeken bij de uitvoering van de politieke verbintenissen die de regeringsleden zijn aangegaan, had het Instituut

commentaarfiches verstuurd die gebaseerd waren op de fiches die in het kader van de halfjaarlijkse verslagen aan de Ministerraad werden verstuurd (zie punt 5.1 hieronder).

Na de goedkeuring van het tussentijds verslag door de Ministerraad heeft het Instituut op 9 juni 2023 een samenvatting van de inhoud van het verslag voorgelegd aan de Raad voor gelijke kansen voor mannen en vrouwen.

3. De bijeenkomsten van de interdepartementale coördinatie groep (ICG)

Volgend op de aanstelling van de vertegenwoordig-st-ers van de regeringsleden in de ICG, vond de eerste vergadering van de ICG plaats via videoconferentie op 18 maart 2021. Tijdens deze vergadering, waarin de staatssecretaris voor Gendergelijkheid ook aan het woord kwam, zette het Instituut de planning voor het opstellen van het Federaal Plan Gender mainstreaming uiteen.
De leden van de ICG hebben vervolgens een opleiding in gender mainstreaming gevolgd, overeenkomstig artikel 8 van de wet van 12 januari 2007, dat een bepaald niveau van minimumkwalificaties voorziet voor de leden van de ICG (zie verder).

Op 27 mei 2021 vond een tweede vergadering van de ICG plaats om:
- de inhoud van het Federaal Plan Gender mainstreaming kort voor te stellen;
- het plan formeel goed te keuren, voor de voorlegging aan de Ministerraad;
- de hoofdlijnen van de opvolging van de uitvoering van het plan uiteen te zetten;
- de verschillende vormen van ondersteuning en begeleiding die het Instituut kan bieden in het kader van de uitvoering van het plan te presenteren.

De eerste vergadering van de ICG na de aanneming van het Federaal Plan Gender mainstreaming vond plaats op 7 oktober 2021. De aandacht ging daarbij vooral naar het halfjaarlijkse rapportageproces aan de Ministerraad, en daarnaast naar de bestuursovereenkomsten, de opleidingen gender mainstreaming en de door het Instituut geboden ondersteuning.

Na de twee eerste halfjaarlijkse rapporten aan de Ministerraad, werd er een ICG-vergadering gehouden op 10 november 2022. Tijdens deze vergadering werd voornamelijk het proces voor de opstelling van het tussentijds verslag van de regering aan het Parlement uitgelegd.
Deze vergadering was ook een gelegenheid om de door het Instituut uitgevoerde evaluatie van de toepassing van gender budgeting op de begroting van 2021 te presenteren, alsook om het aanbod van de opleidingen gender mainstreaming te bespreken en de twee nieuwe leden van de Cel Gender mainstreaming van het Instituut voor te stellen.

4. De opleidingen

4.1. De opleiding van de leden van de ICG

In uitvoering van artikel 8 van de wet van 12 januari 2007, dat vermeldt dat een zeker niveau van minimale kwalificaties moet worden verzekerd voor de leden van de ICG, krijgt het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen in artikel 3 van het koninklijk besluit van 26 januari 2010 tot vastlegging van de samenstelling, de opdrachten en de werkingsregels van de interdepartementale coördinatiegroep de opdracht om voor alle leden van de groep een opleiding te organiseren over de geïntegreerde genderaanpak.

Deze opleiding vond plaats op 18 maart 2021. De voornaamste doelstellingen van de opleiding waren dat de leden van de ICG:

- zich bewust zouden worden van het thema 'gelijkheid van vrouwen en mannen' en de uitdagingen die dit thema stelt en de onderliggende concepten ervan beheersen;
- de *gender mainstreaming* aanpak zouden kunnen afbakenen en begrijpen;
- in staat zouden zijn om de genderdimensie te integreren in de overheidsbeleidslijnen die onder hun bevoegdheid vallen;
- in staat zouden zijn om actief mee te werken aan de uitvoering van alle bepalingen van de wet van 12 januari 2007 en van het koninklijk besluit van 26 januari 2010 die rechtstreeks of onrechtstreeks op hen betrekking hebben.

4.2. De opleiding van de strategische cellen van de regeringsleden

In punt 3 van de voorgestelde beslissing van de nota aan de Ministerraad van 22 januari 2021 staat dat de leden van de regering zich er tevens toe verbinden om binnen hun beleidscellen een opleiding rond gender mainstreaming te organiseren, die wordt verstrekt door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.
Na de opleiding van de ICG-leden heeft het Instituut dus ook aangeboden om (in samenwerking met Nesma Consulting) opleidingen te financieren en te organiseren binnen de beleidscellen van de regeringsleden. De beleidscellen werden aangemoedigd om leden van hun administraties die betrokken zijn bij de in het kader van het Federaal Plan Gender mainstreaming aangegane verbintenissen, uit te nodigen voor deze opleidingen. Deze opleidingssessies van een halve dag bestaan uit een algemeen gedeelte over gender mainstreaming en de achterliggende concepten, en een gedeelte dat is toegespitst op de genderdimensie van het bevoegdheidsdomein van de betrokken beleidscel.

In 2021 werden 12 beleidscellen (143 personen) opgeleid en 8 andere (105) hebben deze opleiding gevolgd de eerste helft van 2022

4.3. De thematische opleidingen

De informatiesessie rond de integratie van de genderdimensie in overheidsopdrachten

Artikel 3, 3° van de Wet Gender mainstreaming voorziet de integratie van de genderdimensie in de procedures voor het plaatsen van overheidsopdrachten. Om de administraties te ondersteunen in het vervullen van deze verplichting, organiseert het Instituut opleidingen rond dit onderwerp. Tijdens deze opleiding van een halve dag wordt er een introductie rond de integratie van de genderdimensie gegeven. Vervolgens wordt er dieper ingegaan op de verschillende stappen die moeten ondernomen worden om de genderdimensie te integreren in het plaatsen van overheidsopdrachten.
Deze digitale informatiesessie werd gehouden in het Nederlands op 8 juni 2021 voor een groep van 15 personen en op 11 oktober 2022 voor 40 personen. De sessies in het Frans werden gehouden op 17 juni 2021 voor een groep van 39 personen en op 20 oktober voor 56 personen.

Opleiding gender budgeting

Artikel 2, § 1 van de Wet gender mainstreaming voorziet in gender budgeting. Om de verschillende federale overheidsdiensten en de leden van het ICG te ondersteunen, organiseerde het Instituut twee opleidingssessies van een halve dag. Deze opleiding werd gegeven in het Nederlands op 3 oktober 2023 aan een groep van 10 personen en in het Frans op 12 oktober 2023 aan een groep van 20 personen. De opleiding was gericht op het uitleggen van de federale methode voor gender budgeting: de verplichting om basistoelagen in te delen in een van de drie categorieën en om voor bepaalde categorieën aanvullende maatregelen te nemen. De training was gebaseerd op de

handleiding die het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen over dit onderwerp heeft opgesteld.

Opleiding over de integratie van de gender dimensie in subsidies
Artikel 3, 3° van de Wet gender mainstreaming voorziet in de integratie van de genderdimensie in procedures voor het toekennen van subsidies. In 2023 werd een opleiding gegeven in het Nederlands op 6 juni 2023 aan een groep van 17 personen en in het Frans op 15 juni 2023 aan een groep van 20 personen. Deze sessies boden informatie over de manier waarop deze verplichting ten uitvoer moet worden gelegd en waren gebaseerd op de handleiding en checklist die het Instituut voor Gendergelijkheid over dit onderwerp heeft opgesteld.

4.4. Bredere sensibiliseringsmomenten

In 2023 werd het Instituut uitgenodigd door de FOD Binnenlandse Zaken (24 november 2023) en de POD Wetenschapsbeleid (13 maart 2023 en 24 april 2023) om gender mainstreaming en de integratie van de genderdimensie in hun beleid toe te lichten op conferenties over gender die ze respectievelijk organiseerden.

5. De ondersteuning van het Instituut

Na de voorbereiding van het eerste halfjaarlijkse monitoringverslag aan de Ministerraad heeft het Instituut de inhoud van alle ontvangen rapportfiches geanalyseerd. Vervolgens stuurde het Instituut de fiches terug naar de beleidscellen en administraties, samen met meer dan 200 opmerkingen en commentaren. Deze opmerkingen hadden zowel betrekking op de vorm van de ontvangen antwoorden als op de inhoud van de acties die werden ondernomen om de verbintenissen van het plan uit te voeren. Het doel van deze aanpak was om de kwaliteit van de rapportageformulieren te verbeteren, maar vooral om de uitvoering van de verplichtingen van het plan te ondersteunen.

Deze terugkoppeling van het Instituut naar de politieke en administratieve vertegenwoordigers die betrokken zijn bij de uitvoering van de verbintenissen die de regeringsleden zijn aangegaan, werd herhaald in het tweede halfjaarlijkse monitoringverslag aan de Ministerraad, alsook na het tussentijdse verslag aan het Parlement, om dit eindverslag aan het Parlement op te stellen.

Deze aanpak lag aan de basis van de opvolging en de uitwisselingen die tijdens de hele legislatuur plaatsvonden tussen het Instituut, de strategische eenheden en de federale administraties.

6. De regelgevingsimpactanalyse (RIA) en thema 3 ervan, over de gelijkheid van vrouwen en mannen

Ter herinnering, de RIA werd ingevoerd door de wet van 15 december 2013 houdende diverse bepalingen inzake administratieve vereenvoudiging (B.S. van 31 december 2013) als een ex ante impactanalyse van de ontwerpen van regelgeving die aan de Ministerraad worden voorgelegd om ervoor te zorgen dat de auteurs van regelgeving de impact van hun ontwerpen evalueren op vijf gebieden: duurzame ontwikkeling, gelijkheid van vrouwen en mannen, kmo's, administratieve lasten en ontwikkelingssamenwerking. De RIA bevat dus een luik over de gelijkheid van vrouwen en mannen. Dit luik is de concretisering van het evaluatieverslag van de impact van de voorstellen van

regelgeving op de respectievelijke situatie van vrouwen en mannen ('gendertest'), voorzien in de Wet Gender mainstreaming van 12 januari 2007.

Thema 3 over de gelijkheid van vrouwen en mannen bestaat uit 5 open vragen.

Over het geheel genomen worden de RIA's slecht uitgevoerd. De slechte kwaliteit van deze impactanalyses illustreert het feit dat de RIA geen goed geïntegreerd instrument is in het politieke besluitvormingsproces. Ze worden zeer oppervlakkig ingevuld en doorgaans als een louter formele verplichting beschouwd.

Wat betreft thema 3 van de RIA valt een gebrek aan het gebruik van naar geslacht uitgesplitste statistieken op. Ook wordt de logica van de gestelde vragen maar zelden gerespecteerd en maken de auteurs er zich meestal vanaf met te zeggen dat het ontwerp van regelgeving geen onderscheid maakt of mannen en vrouwen niet verschillend behandelt, zonder de impact van het ontwerp van regelgeving op de situatie van vrouwen en mannen correct te evalueren.

Sinds enkele maanden, onder de impuls van de Staatssecretaris belast met Administratieve Vereenvoudiging, vonden er verschillende overleggen plaats rond de RIA, maar ook rond het opmaken van een regelgevingsagenda en de ontwikkeling van een evaluatiecultuur van de impact van federale beleidslijnen. Naast deze overleggen, is het Impactanalysecomitémeerdere malen bijeengekomen om het RIA formulier en de handeling te verbeteren. Het doel van deze verschillende vergaderingen is om de RIA als ex ante impactevaluatie-instrument van de regelgevingsvoorstellen terug op de kaart te zetten en dit binnen een breder federaal klimaat dat meer gunstig staat tegenover de impactanalyse van beleid in de brede zin.

7. De gender budgeting

Sinds 2011 evalueert het Instituut de uitvoering van gender budgeting en, in het bijzonder, de toepassing van de Omzendbrief van 29 april 2010 inzake de uitvoering van gender budgeting, door iedere FOD en POD en het ministerie van Landsverdediging. Het doel van deze analyse is om na te gaan of de in de omzendbrief voorziene methode correct werd toegepast (categorisering van de basisallocaties, toevoeging van 'gendernota's' en 'gendercommentaren' indien nodig).
De evaluatie van het budget 2021 werd in november 2022 bezorgd aan de leden van de ICG, die zo opnieuw gesensibiliseerd werden rond de gebruikte werkmethode en de bestaande goede praktijken.
Deze evaluatie is online beschikbaar via de volgende link: https://igvm-iefh.belgium.be/nl/activiteiten/gender_mainstreaming/uitvoering_van_de_wet/gender_budgeting

De evaluatie van het budget 2023 zal plaatsvinden in 2024.

8. De bestuursovereenkomsten

In het kader van de hernieuwing van de bestuursovereenkomsten wenste de staatssecretaris voor Gendergelijkheid de aandacht te vestigen op artikel 3, 1° van de Wet Gender mainstreaming van 12 januari 2007. Dit artikel bepaalt dat de genderdimensie moet worden geïntegreerd in alle strategische planningsinstrumenten (bestuursovereenkomsten, beheerscontracten, enz.). In dit kader heeft ze een brief gestuurd aan de leden van de regering, de voorzitters van de FOD's en POD's en de Chef Defensie, waarin zij hun aandacht vestigt op deze verplichting en advies verstrekt over de wijze waarop de genderdimensie in de bestuursovereenkomsten kan worden geïntegreerd.

9. Ontwikkeling en publicatie van het overzicht van de op Belgisch federaal niveau beschikbare genderstatistieken en genderindicatoren

Om de verschillen tussen de situatie van mannen en vrouwen in tal van domeinen met betrekking tot de bevoegdheden die op federaal niveau worden uitgeoefend te benadrukken, en met het oog op de integratie van de genderdimensie in het federale beleid, heeft het Instituut in 2020 een overzicht opgesteld van naar geslacht uitgesplitste statistieken en genderindicatoren die door de federale administraties werden gepubliceerd of opgesteld. Deze cijfers hadden betrekking op de volgende domeinen: bevolking, werk, armoede, inkomen, gezondheid, sociale zekerheid, opleiding, veiligheid, verantwoordelijkheden, migratie, digitaal, tijd en mobiliteit.

In 2023 heeft het Instituut zijn overzicht van naar geslacht uitgesplitste statistieken en genderindicatoren, gepubliceerd of geproduceerd door de federale overheid, bijgewerkt en uitgebreid. Hiervoor riep het de hulp in van de administratieve vertegenwoordigers die lid zijn van het GIC. De FOD Strategie en Ondersteuning, de FOD Mobiliteit en Vervoer, de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, de FOD Sociale Zekerheid, de FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie, het Ministerie van Defensie, de FOD Maatschappelijke Integratie, Armoedebestrijding, Sociale Economie en Grootstedenbeleid en het RIZIV hielpen het Instituut bij het opstellen van dit overzicht.
Dit overzicht werd herschikt en omvat nu de volgende domeinen: bevolking, werk, inkomen, sociale zekerheid, gezondheid en welzijn, armoede - sociale integratie, tijd en evenwicht tussen werk en privéleven, onderwijs en opleiding, veiligheid en justitie, verantwoordelijkheden, digitale technologieën, mobiliteit, migratie, energie.

Deze documenten zijn online beschikbaar via de volgende link: https://igvm-iefh.belgium.be/nl/activiteiten/gender_mainstreaming/uitvoering_van_de_wet/statistieken_en_genderindicatoren

Deel II. De maatregelen die door de verschillende Regeringsleden zijn genomen in het kader van de uitvoering van het federaal plan *gender mainstreaming*
(Juni 2021 – December 2023)

De heer Alexander De Croo,
Eerste Minister

I. Uitvoering van de politieke engagementen van het Federaal Plan Gender mainstreaming

1. Het federale communicatiebeleid.

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

- Publicatie van een brochure (COMM Collection) over inclusieve communicatie.
- Uitvoering van een communicatieplan voor de communicatoren en communicatrices van de federale overheid.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

Er werd een interfederale werkgroep voor inclusieve communicatie opgericht, die wordt geleid door de Algemene Directie Externe Communicatie. Deze werkgroep kreeg van COMMnetKern, het netwerk van communicatieverantwoordelijken van de federale overheid, de opdracht een brochure (COMM Collection) op te stellen en aanbevelingen te doen over inclusieve communicatie. De Nederlandse versie is door de COMMnetKern in haar vergadering van 8 december 2022 gevalideerd. De FR versie zal eind december 2023 verstuurd worden naar de leden van COMMnetKern, voor validatie. De brochure zal gepubliceerd worden in het eerste semester van 2024.
In overheidsopdrachten met een genderdimensie worden specifieke gendergerelateerde bepalingen opgenomen.

*Wat zijn de **bereikte resultaten** na/volgens de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

De personeelsleden van de Algemene Directie Externe Communicatie en meer in het algemeen de communicatoren en communicatrices van de federale overheid worden gesensibiliseerd voor de genderkwesties.

2. Een monitoring op te stellen van de aanwezigheid van vrouwen en mannen in de beleidsorganen van de federale regeringsleden.

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

- Jaarverslag van de leden van de federale regering over de naar geslacht uitgesplitste statistieken.
- Formaliseren van de jaarlijkse rapportering door ze op te nemen in het KB van 19.07.2001.
- Publicatie van de statistieken.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om deze maatregel uit te voeren?* - De naar geslacht uitgesplitste statistieken worden gepubliceerd en bijgewerkt op de website belgium.be - Er werd gevraagd de formalisering hiervan op te nemen in het KB van 19.07.2001.
*Wat zijn de **bereikte resultaten** in het kader van deze beleidslijn?* - De naar geslacht uitgesplitste statistieken worden gepubliceerd en bijgewerkt op de website belgium.be, - De formalisatie van de jaarlijkse rapportering, door opname ervan in het KB van 19.07.2001, werd als voorstel toegevoegd aan het globale voorstel tot wijziging van het KB van 19.07.2001, en werd hierbij als volgt geformuleerd: ***Art. 18.*** *In artikel 18bis van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 19 juli 2003, worden de volgende wijzigingen aangebracht:* *1° het eerste lid wordt vervangen als volgt:* *"De Federale Overheidsdienst Kanselarij van de Eerste Minister wordt belast met de controle op de samenstelling van de cellen en secretariaten bedoeld in dit besluit, en publiceert jaarlijks statistieken over het aantal mannen en vrouwen in deze cellen en secretariaten."*

II. Andere acties voor de uitvoering van de Wet Gender mainstreaming

*Welke **acties** zijn er ondernomen voor de uitvoering van de Wet Gender mainstreaming en wat zijn de eventuele **bereikte resultaten**?* ...

De heer Pierre-Yves Dermagne, Vice-eersteminister en minister van Werk

I. Uitvoering van de politieke engagementen van het Federaal Plan Gender mainstreaming

1. De jaarlijkse werkgelegenheidsconferenties
*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?* Elk jaar wordt een werkgelegenheidsconferentie georganiseerd. Een van de doelstellingen van deze conferenties is het scheppen van de voorwaarden voor het bereiken van de werkgelegenheidsdoelstelling van 80%. Zoals de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid opmerkt, zal het daarbij vooral gaan om het mobiliseren van de zogenaamde risicogroepen, d.w.z. degenen die momenteel het minst op de arbeidsmarkt vertegenwoordigd zijn. Daartoe behoren laaggeschoolden, mensen met een afkomst van buiten de EU, 60-64-jarigen, langdurig zieken, gehandicapten en, in mindere mate, vrouwen. De jaarlijkse conferenties richten zich dan ook logischerwijs op deze groepen. Het doel van deze conferentie is de sociale partners, de gefedereerde entiteiten en experten op dit gebied samen te brengen rond de verschillende vastgestelde thema's. Dit met het oog op het uitwerken van concrete actieplannen. **De eerste conferentie** heeft plaats gevonden in september 2021 Het thema was "harmonieuze eindeloopbanen". https://werk.belgie.be/nl/nieuws/werkgelegenheidsconferentie-op-7-en-8-september **De tweede conferentie** was gericht op de arbeidsmarktintegratie van allochtonen en vond plaats in juni 2022. https://werk.belgie.be/nl/nieuws/werkgelegenheidsconferentie-op-14-en-15-juni-volg-de-online-livestreaming **De derde conferentie** was gewijd aan de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt en vond plaats op 21 september 2023. https://evenementen.werk.belgie.be/nl/evenementen-van-de-fod/jaarlijkse-werkgelegenheidsconferentie-op-21-september-2023-online
*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?* In de **eerste conferentie**, werden de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen en het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen actief betrokken. Eén van de thematische werkgroepen werd ook specifiek gewijd aan "(Einde)loopbaan en gender". In het algemeen werden de deelnemers aangemoedigd om in hun uitwisselingen rekening te houden met de genderdimensie. Gegeven het thema van de **tweede conferentie** werd de staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit uitgenodigd om deel te nemen aan de organisatie van de conferentie. Het Instituut heeft eveneens een actieve rol gespeeld. Inderdaad, een van de thematische werkgroepen was volledig gewijd aan de gelijkheid man/vrouw. In het algemeen werden de deelnemers uitgenodigd om de genderdimensie in rekening te brengen tijdens hun besprekingen en heeft de FOD WASO extra aandacht besteedt aan de genderdimensie tijdens de presentatie van de

socio-economische monitoring. Ten slotte werd tijdens de conferentie een werkneemster zonder papieren uitgenodigd om haar getuigenis af te leggen. Deze getuigenis benadrukte de bijzondere moeilijkheden waarmee vrouwen op de informele arbeidsmarkt worden geconfronteerd.

Het thema van de **derde conferentie** was de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt, de genderdimensie stond centraal in de verschillende interventies. Voorafgaand aan de conferentie werd een synthesenota opgesteld die aan de sociale partners werd voorgelegd. Het doel van deze synthese was om verscheidene studies en aanbevelingen in verband met het thema gelijkheid te bundelen. De synthese brengt ook vier types 'kloven' in kaart die blijven bestaan op de arbeidsmarkt: de tijdskloof, de “zorgkloof”, de loonkloof en de “welzijnskloof”. Tijdens de conferentie werd aan de sociale partners gevraagd om na te denken over de maatregelen die moeten worden getroffen om de verschillen op deze vier niveaus te verkleinen. Tijdens de conferentie werden het bestaande kader en de aanbevelingen op nationaal en internationaal niveau in herinnering gebracht. Daarnaast werd de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid verzocht om zijn verslag over de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen, dat in januari 2023 werd gepubliceerd, voor te stellen. Ook de Raad van de Gelijke Kansen voor mannen en vrouwen had de gelegenheid om terug te komen op diverse recente adviezen en meer specifiek op het vraagstuk rond onvrijwillig deeltijds werk. De FOD Werkgelegenheid verwees naar de belangrijke statistische gegevens over diversiteitsmonitoring. Om de stakeholders te sensibiliseren, werd het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen bovendien gevraagd om enkele van zijn instrumenten voor te stellen (meer bepaald de individuele juridische ondersteuning in geval van genderdiscriminatie op de arbeidsmarkt en bepaalde toolkits die online beschikbaar zijn, zoals Parents@Work). Om ten slotte een concreet beeld te geven van het vraagstuk, konden vertegenwoordigers van twee sectoren die in het bijzonder gekenmerkt worden door genderverschillen hun goede praktijken en genomen maatregelen om het fenomeen in te dijken, voorstellen ("Vrouwen in de bouw" en "Women in Finance").

*Wat zijn de eventueel **bereikte resultaten** na de acties die werden gevoerd om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

De genderdimensie is een van rode draden binnen de werkzaamheden van de conferenties.

Tijdens de **eerste conferentie** werd de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen uitgenodigd om een presentatie te geven over het genderaspect van de loopbaan. Uit deze presentatie bleek dat verschillen in arbeidsomstandigheden tussen vrouwen en mannen van invloed zijn op het einde van de loopbaan.

Dit verschil komt ook tot uiting in het verslag 2021 over de loonkloof, waar de IGVM het volgende opmerkt: *" Voor alle leeftijdscategorieën ligt de werkzaamheidsgraad van vrouwen lager dan die van mannen. Globaal genomen neemt het verschil over de jaren wel af. Tussen 2014 en 2018 is de tewerkstelling voor alle leeftijdscategorieën toegenomen, behalve voor de vrouwen tussen 25 en 34 jaar. De sterkste toename is te vinden in de oudste categorie. In 2014 was slechts 37% van de vrouwen van 55 tot 64 jaar nog steeds actief op de arbeidsmarkt tegenover 48,5% van de mannen van dezelfde leeftijd. In 2018 zijn die deze cijfers gestegen tot respectievelijk 45,6% en 55,1”.*

Tijdens de conferentie werd ook gesproken over de gevolgen voor de gezondheid en veiligheid op het werk. Uiteraard kwamen ook het evenwicht tussen werk en privéleven en het effect van verlof op de loopbaan van vrouwen aan de orde. Op dezelfde manier werd ook aandacht besteed aan deeltijdwerk (buiten het verlofstelsel) en de negatieve gevolgen daarvan voor de loopbaan. Deeltijdcontracten bieden minder toegang tot

opleidings- en bevorderingsmogelijkheden, en hun baanzekerheid is ook beperkter. Bovendien verliezen werknemers een aantal van hun sociale rechten, waaronder pensioenen.

Het actieplan werd voorgelegd aan de sociale partners waarbij deze gevraagd werden om in het bijzonder aandacht te besteden aan een integratie van de genderdimensie voor wat betreft de kwestie van de eindeloopbaan.

Voor wat de **tweede conferentie** betreft werden de resultaten van het socio-economisch monitoring voorgelegd. https://werk.belgie.be/nl/publicaties/socio-economische-monitoring-2022-arbeidsmarkt-en-origine. De genderstatistieken zijn bijzonder opvallend wat betreft de werkgelegenheid voor mensen van buitenlandse afkomst. Met name vrouwen van buitenlandse afkomst blijken voor lagere lonen en onder slechtere omstandigheden te werken, zelfs hooggekwalificeerde vrouwelijke werknemers. De "beschermende" werking van het diploma speelt dus hier geen rol.

De monitoring wijst op verschillende uitdagingen. Ten eerste blijkt dat allochtonen moeite hebben om duurzaam en kwalitatief aan de arbeidsmarkt deel te nemen. Bovendien is de Belgische arbeidsmarkt fundamenteel nog steeds sterk gesegmenteerd. Het secundaire segment wordt gekenmerkt door een oververtegenwoordiging van mensen van buitenlandse afkomst, in tegenstelling tot het primaire segment. In dit verband verwijst de Monitoring naar etnostratificatie: een structurele discriminatie die de kansen op werk voor mensen van buitenlandse afkomst en voor buitenlanders beperkt. A fortiori zijn migrantenvrouwen oververtegenwoordigd in de meest onzekere segmenten van de arbeidsmarkt, die vaak informeel is (zorgarbeid). Het vergemakkelijken van de toegang tot de formele arbeidsmarkt maakt het dus ook mogelijk de arbeidsvoorwaarden voor vrouwen te verbeteren.

Een van de aanbevelingen van de monitoring is zich te concentreren op kansen op de arbeidsmarkt. Naast de migratie zelf die als werkgerelateerd wordt aangemerkt, is het van belang de arbeidsmarktintegratie van de migranten die rond de studerende of werkende migrant trekken, te vergemakkelijken en te maximaliseren.

De samenwerking van de sociale partners, CIRE, UNIA, IGVM, FOD WASO- en regionale ministers heeft bijgedragen tot een meer dan geslaagde editie, die talrijke gezamenlijk gesteunde voorstellen heeft opgeleverd. De nadruk lag ook op de ontwikkeling van goede praktijken en instrumenten voor een meer inclusieve arbeidsmarkt, met het oog op de genderdimensie. Het is bijvoorbeeld duidelijk dat betere arbeidsomstandigheden ook de bestrijding van geweld, en met name van geweld tegen vrouwen, vereisen. Dit is bijzonder belangrijk voor een meer inclusieve samenleving, waarin vrouwelijke werknemers worden beschermd tegen geweld en morele of seksuele intimidatie.

De Nationale Arbeidsraad heeft een unaniem advies uitgebracht over het actieplan dat hem werd voorgelegd (Advies nr. 2.361 van 5 april 2023: https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/nl/advies-2361.pdf). Hierin benadrukken de sociale partners de noodzaak van een transversale aanpak van de genderdimensie, aangezien vrouwen van buiten de EU een bijzonder kwetsbare doelgroep vormen enerzijds omwille hun beperkte deelname aan de arbeidsmarkt en anderzijds door hun oververtegenwoordiging in kwetsbare banen (met name huishoudelijk werk en in de ambassades en diplomatieke missies).

Verscheidene maatregelen uit het actieplan van de conferentie van 2022 konden worden uitgevoerd. Een belangrijk voorbeeld hiervan is het Koninklijk Besluit van 7 mei 2023 tot vaststelling van specifieke maatregelen betreffende het welzijn op het werk van dienstboden en huispersoneel. Zoals benadrukt door de sociale partners, is de genderdimensie bijzonder uitgesproken in de arbeidsovereenkomsten voor

dienstboden. Het was van essentieel belang om de wetgeving inzake welzijn op het werk toepasbaar te maken op deze werknemers.

Een van de maatregelen van het actieplan die rechtstreeks verband houdt met gelijke behandeling doelde ook op de bekrachtiging van IAO-Verdrag nr. 190 over de uitbanning van geweld op het werk. Hoewel de wettelijke en regelgevende bepalingen conform waren op het federaal niveau, was het belangrijk om dit internationaal Verdrag snel te ratificeren. Nadat hij alle entiteiten van het land had aangemoedigd om de instemmingsakte aan te nemen, kon de Minister van Werk op 13 juni 2023 te Genève de akte van bekrachtiging neerleggen tijdens de Internationale Arbeidsconferentie.

Uit de conclusies van de **derde werkgelegenheidsconferentie** blijkt dat hoewel de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt verbetert, de vooruitgang relatief traag verloopt en de obstakels nog steeds aanzienlijk zijn. De stakeholders hebben ook de noodzaak benadrukt van een multidimensionale aanpak. De aanbevelingen beperken zich immers niet tot het arbeidsrecht, maar hebben ook betrekking op veranderingen in sociale normen, onderwijs, de houding ten opzichte van het combineren van privé- en beroepsleven, opvangfaciliteiten, de specifieke behoeften van meer kwetsbare groepen, enz. De conferentie 2023 toonde bovendien perfect de noodzaak aan van een sectorale aanpak om de gelijkheid te versterken en goede praktijken over te nemen.
Het actieplan van de derde conferentie zal rekening houden met deze overwegingen maar er moet op worden gewezen dat tijdens de voorbije legislatuur al verscheidene maatregelen ten uitvoer konden worden gelegd. In verband met het vraagstuk *over de verzoening tussen beroeps- en privéleven,* heeft de Minister van Werk al verscheidene maatregelen ingevoerd die de werknemer meer soepelheid moeten bieden om zijn werk te organiseren (zie punt 5 van dit verslag). Om de *structurele discriminatie op grond van geslacht of diversiteit* te bestrijden, werden ook andere maatregelen genomen, zoals de oprichting van een cel diversiteit op de FOD Werkgelegenheid en de uitwerking van actieplannen op het niveau van de paritaire comités (zie punt 7 van dit verslag) en de verbetering van het wettelijk kader voor discriminatietests. Daarnaast zijn er, nog steeds op structureel vlak, maatregelen genomen om een grotere transparantie te garanderen over de samenstelling van de overlegorganen in het kader van de volgende sociale verkiezingen (wet van 5 juni 2023 betreffende de sociale verkiezingen).
Bovendien is op de conferentie gebleken dat het noodzakelijk is om bepaalde maatregelen te verdiepen, zoals de collectieve vermindering van de arbeidstijd, het versterken van de voorspelbaarheid van de arbeidstijdregelingen voor de deeltijdse werknemers, meer aandacht voor de genderdimensie op het gebied van gezondheid op het werk, ... Tijdens de debatten op de conferentie werd ook aandacht besteed aan de aandachtspunten zoals de loonkloof en de noodzaak van een snelle omzetting van de nieuwe richtlijn inzake loontransparantie.

2. De verbetering van het welzijn van de werknemers.

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, ...)?*

Het nationaal actieplan ter bevordering van het welzijn van de werknemers voor de periode 2022-2027, dat werd gepubliceerd in maart 2021, stelt de te nemen prioritaire maatregelen vast rond de diverse aspecten van het welzijn op het

werk. Dit nationale actieplan zorgt voor de omzetting op Belgisch niveau van het Europees Strategisch Kader voor de Gezondheid en Veiligheid op het Werk 2021-2027 en houdt rekening met de prioriteiten van de sociale partners van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk. Om te kunnen inspelen op nieuwe uitdagingen en onvoorziene omstandigheden is het actieplan bovendien evolutief opgevat. Het wordt jaarlijks besproken met de sociale partners van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werken en eventueel bijgestuurd. Qua inhoud omvat het plan acties ter preventie van risico's op het werk (chemische agentia, psychosociale risico's, spier- en skeletaandoeningen en arbeidsongevallen) en houdt het ook rekening met de uitdagingen waarmee wij momenteel worden geconfronteerd, zoals telewerken, de Coronapandemie en de re-integratie van langdurig zieken. De acties in het kader van dit nationaal plan worden vertaald in regelgeving, maar ook in voorlichtingscampagnes. Daarnaast verwijst het actieplan naar beleidsondersteunende maatregelen. In dit verband is het belangrijk om het project “datamining van beroepsrisico’s voor duurzaam werk” te vermelden, dat tot doel heeft alle Belgische gegevens over beroepsrisico’s en arbeidsomstandigheden te verzamelen en de rapporten over deze gegevens te digitaliseren. Dit project, dat loopt van 2022 tot 2026, wordt gefinancierd door de Europese Unie in het kader van het Belgische Nationale Plan voor Herstel en Veerkracht.

Parallel met het nationale actieplan zijn er **verscheidene specifieke maatregelen** genomen om het welzijn op het werk te versterken door rekening te houden met de genderdimensie:

- Aanneming van de wet van 7 april 2023 tot wijziging van de antidiscriminatiewetten en de wet op het welzijn op het werk met het oog op het versterken van de bescherming tegen represailles op het gebied van discriminatie en geweld, morele of seksuele intimidatie op het werk (de zogenaamde wet “Hakelbracht”, gepubliceerd in het BS op 15 mei 2023).
- Aanneming van de wet van 16 april 2023 houdende instemming met het Verdrag nr. 190 betreffende de uitbanning van geweld en intimidatie in de wereld van werk (BS 30.10.2023) en neerlegging van de instemmingsakte van IAO-Verdrag 190 te Genève op 13 juni 2023 door de Internationale Arbeidsconferentie https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_885491/lang--fr/index.htm).

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

Het actieplan om het welzijn van werknemers te verbeteren **zet het Europese strategisch kader** voor gezondheid en veiligheid op het werk 2021-2027 **om op nationaal niveau.** In haar mededeling van 28 juni 2021 over dit strategische kader herinnert de Europese Commissie in het bijzonder aan de noodzaak om de genderdimensie te integreren in het beleid inzake welzijn op het werk: *Zo bracht de pandemie bijvoorbeeld de risico’s van slecht aangepaste instrumenten en apparatuur aan het licht (bv. vrouwen in de gezondheidszorg die persoonlijke beschermingsmiddelen moeten dragen die zijn ontworpen voor mannen). Ook de behoefte aan accurate, tijdige en gemakkelijk te begrijpen informatie werd duidelijk. Die moet ervoor zorgen dat alle werknemers, ook de meest kwetsbare, de regels op de werkplaats volledig kunnen begrijpen en hun rechten kunnen uitoefenen. Maatregelen om gendervooroordelen te vermijden bij het beoordelen en prioriteren van risico’s zullen op de volgende manieren worden aangemoedigd: i) gendervertegenwoordiging bij de raadpleging van werknemers; ii) aan de persoonlijke situatie van de werknemers aangepaste opleiding; en iii) de erkenning van risico’s in beroepen die al lang over het*

hoofd worden gezien of als "licht werk" worden beschouwd (bv. verzorgenden of schoonmakers).
De Commissie dringt ook aan op de uitbanning van de verschijnselen geweld, intimidatie of discriminatie op de werkplek en vraagt de Lidstaten om IAO-Verdrag 190 te bekrachtigen.

In mei 2022 werd er een studiedag georganiseerd met betrekking tot de **bescherming van de werknemers tegen chemische stoffen** met hormoonverstorende eigenschappen. Deze stoffen komen vaak voor in schoonmaakproducten. Aangezien er in de schoonmaaksector vooral vrouwen tewerkgesteld worden (o.a. in de sector van de dienstencheques), worden zij meer dan mannen blootgesteld aan deze risico's. Het doel van deze studiedag was dan ook alle betrokken partijen te sensibiliseren voor deze gevaarlijke stoffen.

Deze sensibilisering werd verdergezet door de publicatie van informatie en tools op de website beswic Blootstelling op de werkvloer | Beswic en het koninklijk besluit van 2 juli 2023 tot vaststelling van maatregelen ter bescherming van werknemers tegen agentia met hormoonontregelende eigenschappen gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 18 juli 2023. Door dit koninklijk besluit worden hormoonontregelaars opgenomen in het toepassingsgebied van titel 2 van boek VI van de codex over het welzijn op het werk. Dit wil zeggen dat, wat betreft bescherming van werknemers, voor deze stoffen nu dezelfde regels gelden als voor kankerverwekkende, mutagene en reprotoxische stoffen. Het koninklijk besluit bevat een lijst van stoffen die hormoonontregelende eigenschappen hebben en benadrukt het belang van substitutie.

Het actieplan stelt ook het vraagstuk **huispersoneel** aan de orde en roept op tot de goedkeuring van een regelgevingskader dat geschikt is voor deze specifieke vorm van werk. In deze categorie werknemers is de genderdimensie alomtegenwoordig.

Bovendien moeten relevante gegevens over beroepsrisico's en arbeidsomstandigheden beschikbaar zijn om het beleid inzake welzijn op het werk te ondersteunen en gepaste maatregelen te bepalen. Er wordt een **dataminingproject** ontwikkeld om de bestaande gegevens te kunnen stroomlijnen en samen te brengen in een gecentraliseerde databank die beheerd wordt door de FOD Werkgelegenheid. Kwaliteitsgegevens over de arbeidsomstandigheden zijn nuttig om uit te zoeken welke werknemers aan welke risico's worden blootgesteld, om de omvang van de risico's te beoordelen, om de preventieve maatregelen toe te spitsen op de schadelijkste risico's, om te sensibiliseren rond risico's, om vragen te beantwoorden, om gerichte inspectiecampagnes uit te voeren, etc. Dit grootschalige project zal het mogelijk maken om specifieke risicoprofielen te bepalen en zal per definitie rekening houden met de genderdimensie.

In de **wet "Hakelbracht"** is, naast het versterken van de bescherming van slachtoffers en getuigen van discriminerende handelingen, geweld of intimidatie, de definitie van seksuele intimidatie in de wet welzijn op het werk in lijn gebracht met die van de genderwet en Richtlijn 2006 /54 van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep.

IAO-Verdrag 190 doelt op de bescherming tegen geweld en pesterijen op het werk en legt de nadruk op een sterke genderdimensie. Het Verdrag stelt dat een inclusieve, geïntegreerde en genderbewuste benadering, die de onderliggende oorzaken en risicofactoren aanpakt, met inbegrip van genderstereotypen, meervoudige en elkaar kruisende vormen van discriminatie en ongelijke machtsverhoudingen op basis van geslacht, van essentieel belang is om een einde te maken aan geweld en intimidatie in de wereld van werk. In dat verband heeft de FOD Werkgelegenheid nauw samengewerkt met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen in het

kader van de aanneming en de tenuitvoerlegging van IAO-Verdrag 190. De aanbevelingen van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (Aanbeveling nr. 2021-R/001) werden geanalyseerd waardoor het debat kon worden verdiept en de praktijken en regelgevingen die van toepassing zijn op het vlak van op gender gebaseerde intimidatie nog konden worden verbeterd.

*Wat zijn de **bereikte resultaten** na/volgens? de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

Werkgevers, preventieadviseurs en werknemers worden meer bewust van de manieren waarop blootstelling aan chemische stoffen met **hormoonverstorende** eigenschappen kan worden voorkomen of beperkt en werkgevers worden aangezet om deze gevaarlijke stoffen, waar mogelijk, te vervangen door minder gevaarlijke stoffen.

Op het vlak van huishoudelijk werk werd een Koninklijk Besluit van 7 mei 2023 tot vaststelling van specifieke maatregelen betreffende het welzijn op het werk van dienstboden en huispersoneel aangenomen. Dit koninklijk besluit beoogt de toepassing van de wetgeving inzake welzijn op het werk op deze werkneemsters en werknemers. Meer informatie is beschikbaar op https://werk.belgie.be/nl/nieuws/de-wetgeving-inzake-welzijn-op-het-werk-nu-ook-van-toepassing-op-dienstboden-en-op-huispersoneel.
Overeenkomstig het actieplan m.b.t. het welzijn op het werk en het Europees strategisch kader, werden in de sector van de dienstencheques inspectie- en bewustmakingscampagnes op het vlak van de gezondheid en veiligheid op het werk van huishoudhulpen gevoerd.

Hoewel de nationale wetgeving grotendeels in overeenstemming is met **IAO-verdrag 190**, was het belangrijk om het verdrag snel te kunnen bekrachtigen om het proces op internationaal niveau te ondersteunen en te pleiten voor nultolerantie in de strijd tegen geweld en intimidatie. De bekrachtiging van het verdrag zorgt ervoor dat de diverse actoren op het werk zich meer bewust worden van geweld en pesterijen en richt zich op de specifieke risico's voor vrouwen. Volgens IAO-Verdrag 190 en de bijhorende aanbeveling nr. 206 moet er ook voor gezorgd worden dat er opleidings-, bewustmakings- en informatiecampagnes worden georganiseerd voor degenen die betrokken zijn bij de preventie in bedrijven en administraties. In het kader van zijn bevoegdheden heeft de FOD WASO met het Instituut voor de gelijkheid van mannen en vrouwen een colloquium opgezet voor de netwerken van vertrouwenspersonen en de preventieadviseurs (zie “MeToo op het werk - Hoe ver staan we? Colloquium van 7 maart 2023”).

IAO-Verdrag 190 roept ook op om de gevolgen van huiselijk geweld te erkennen en, in de mate van het redelijke en praktisch haalbare, de impact ervan op het werk te beperken. Daarom heeft de FOD WASO ervoor gezorgd dat de brochure IGMV *"Wend uw blik niet af…ook niet op het werk. Handel!"* werd verspreid onder de netwerken van preventieadviseurs.

Dankzij de wijzigingen in de wetgevingen over welzijn op het werk en discriminatie en de uitvoering van het Hakelbracht-arrest zijn slachtoffers van psychologische en seksuele intimidatie bovendien beter beschermd tegen mogelijke represailles door hun werkgever. Het is nu gemakkelijker om incidenten te melden en procedures zijn toegankelijker gemaakt.

3. De invoering van een individueel recht op opleiding.

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Het regeerakkoord bepaalt dat er, in overleg met de sociale partners en de gefedereerde entiteiten, moet geïnvesteerd worden in de opleiding en vorming van de werknemers tijdens hun hele loopbaan. Daartoe werd beslist om tegen 2024 een echt **individueel recht op opleiding** van minstens 5 dagen per jaar in te voeren.

Dit recht is vastgelegd in een wet (Zie Hoofdstuk 12 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, gepubliceerd in het BS van 10 november 2022). https://werk.belgie.be/nl/themas/opleiding/individueel-opleidingsrecht.

De wet van 3 oktober 2022 voert ook een verplichting in voor werkgevers om een **opleidingsplan** op te stellen met een lijst van formele en informele opleidingen en de doelgroepen van werknemers voor wie ze bedoeld zijn (zie hoofdstuk 9 van de wet van 3 oktober 2022, gepubliceerd in het BS van 10 november 2022). https://werk.belgie.be/nl/themas/opleiding/opleidingsplannen.

Dit opleidingsplan moet elk jaar worden opgesteld met inachtneming van het sociaal overleg binnen het bedrijf. De werkgever is vrij in de keuze van de opleidingen die in zijn opleidingsplan worden opgenomen. Het plan moet echter uitleggen hoe de opleidingen bijdragen tot investeringen in de algemene opleidingsinspanning, zoals bepaald op sectoraal niveau. Het plan moet ook voorzien in opleidingen om het tekort aan kandidaten voor de knelpuntberoepen in de sector waartoe de werkgever behoort, op te vangen. De wet bepaalt ook dat het plan specifieke opleidingen moet omvatten voor risicogroepen, in het bijzonder voor werknemers van minstens 50 jaar.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

Uit een analyse van de genderstatistieken blijkt dat vrouwen hun loopbaan vaker onderbreken, minder promotiekansen lijken te hebben en over het algemeen minder mogelijkheden hebben om opleidingen te volgen dan mannen.

Het recht op opleiding is belangrijk voor alle werknemers. Indien de opleidingsdoelstelling echter op het niveau van de onderneming of de sector wordt geformuleerd (algemene doelstelling), kan de verdeling van de toegang tot opleiding ongelijk blijken te zijn tussen verschillende groepen werknemers naar gelang van hun kwalificatieniveau, leeftijd, geslacht. Door een echt **individueel recht op opleiding** te garanderen, wordt een evenwichtige toegang voor elke werknemer gewaarborgd.

Het **opleidingsplan** dat jaarlijks door de werkgever wordt opgesteld, zal opleidingen moeten omvatten die gericht zijn op personen uit risicogroepen, in het bijzonder personen van 50 jaar of ouder. De wet bepaalt ook uitdrukkelijk dat bij het opstellen van het opleidingsplan rekening moet worden gehouden met de genderdimensie.

*Wat zijn de **bereikte resultaten** na/volgens? de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

Zie vorig punt; de reglementering inzake het recht op opleiding van werknemers is zodanig opgezet dat er een echt **individueel recht op opleiding** wordt ingevoerd, hetgeen meer bevorderlijk is voor de gelijkheid van mannen en vrouwen dan het vaststellen van een gemiddelde dat per onderneming of sector moet worden bereikt. De reglementering houdt rekening met de genderdimensie bij de formulering van de verplichtingen die de wet oplegt.

De uitoefening van het recht zal worden ondersteund door een digitale applicatie. Deze

applicatie is momenteel in ontwikkeling en wordt gefinancierd binnen het Belgische plan voor herstel en veerkracht. Vanaf 2024 is deze tool operationeel en zullen dus de nodige statistieken kunnen worden geproduceerd.
Een grondige evaluatie van de impact zal kunnen gebeuren vanaf 2025-2026.

De **opleidingsplannen** zijn bedoeld om de voortdurende bijscholing van alle werknemers en bepaalde doelgroepen in het bijzonder te ondersteunen. Voorlopig zijn deze opleidingsplannen intern binnen de onderneming. Ze zijn daarom vooral een instrument om het sociaal overleg binnen het bedrijf over de opleidingsdoelstellingen te bevorderen. Zoals wettelijk bepaald moet de genderdimensie geïntegreerd worden in deze opleidingsplannen. De Nationale Arbeidsraad zal de opleidingsplannen tegen 30 juni 2024 moeten evalueren.

4. De omkadering van het telewerk en het recht op deconnectie.

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Op Europees niveau is het kader voor telewerk vastgelegd in de raamovereenkomst van 16 juli 2002. Deze raamovereenkomst inzake telewerk was het eerste Europees akkoord dat door de sociale partners zelf werd uitgevoerd.

Op nationaal niveau regelt de CAO nr. 85 van 9 november 2005 het structurele telewerk.
Op 26 januari 2021 werd CAO nr. 149 over aanbevolen of verplicht telewerk omwille van de coronacrisis gesloten. Dit is een tijdelijke en aanvullende CAO, die tot doel had telewerk te organiseren tijdens de covidcrisis (buitenwerkingtreding op 31 maart 2022).

Ten slotte moeten we er ook op wijzen dat het occasioneel telewerk geregeld is door de wet van 5 maart 2017 over werkbaar en wendbaar werk.

In het licht van deze diverse instrumenten en de ontwikkeling van het telewerk, werden de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad verzocht om het bestaande kader inzake telewerk te evalueren. Conform het regeerakkoord was het de bedoeling een interprofessioneel kader uit te werken dat een grotere flexibiliteit mogelijk maakt en tegelijkertijd de bescherming van de werknemers waarborgt. De sociale partners werd daarom gevraagd om op basis van recente ervaringen na te gaan of er aanvullende maatregelen konden worden genomen om het sociale en economische potentieel van telewerken ten volle te benutten.
Deze besprekingen zijn momenteel nog steeds aan de gang.

Parallel hiermee werd een daadwerkelijk recht op deconnectie ingesteld bij de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen (Zie Hoofdstuk 8 van de wet van 3 oktober 2022, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 10 november 2022).

Concreet worden ondernemingen met 20 of meer werknemers ertoe verplicht om een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten over het recht op deconnectie en het gebruik van digitale communicatiemiddelen. Indien er geen collectieve arbeidsovereenkomst kan worden gesloten, dient het arbeidsreglement dit te regelen. De wet legt de minimale inhoud van deze cao of bepalingen in het arbeidsreglement vast. De verplichting voor de onderneming om een cao te sluiten of het

arbeidsreglement aan te passen, vervalt wanneer de sector of de NAR een sectorale resp. interprofessionele collectieve arbeidsovereenkomst sluit over deze aangelegenheid.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

Telewerk
Raadpleging van verschillende adviezen over de genderdimensie van telewerken en met name over de gevolgen van de Covid-crisis voor vrouwen. (Conclusies van de Raad van Europa over telewerken, advies van het IGVM...).

In de adviesaanvraag aan de NAR werd de sociale partners specifiek gevraagd ervoor te zorgen dat rekening wordt gehouden met de genderdimensie en het effect van telewerken op de combinatie van privé- en beroepsleven.

In het kader van de derde jaarlijkse werkgelegenheidsconferentie op 21 september 2023 (zie punt 1 van dit verslag) werd in de synthesenota die naar de sociale partners werd gestuurd, gewezen op het gendereffect van telewerken en het paradoxale effect dat het soms kan hebben op het evenwicht tussen het privéleven en het beroepsleven van werknemers.

Recht op deconnectie
In verband met het recht op deconnectie werd diverse elementen in aanmerking genomen bij de uitwerking van de regelgeving en werd er rekening gehouden met de genderdimensie. Zo zijn er bijvoorbeeld de analyse van de behoeften inzake verzoening privé- en beroepsleven en de studie over de betreffende literatuur of ook de alerte opvolging van het dossier op Europees niveau. Er werd rekening gehouden met het advies van het IGVM (Advies 2022-A/003). Er moet bovendien op worden gewezen dat het recht op deconnectie niet noodzakelijk gelinkt is aan telewerk. In die zin is de wet ook van toepassing op werknemers die geen telewerk kunnen verrichten maar bijvoorbeeld wel beschikken over een professionele smartphone of die tijdens hun vakantie gecontacteerd worden.

*Wat zijn de **bereikte resultaten** na/volgens? de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

Telewerk
Tot op heden geen advies van de Nationale Arbeidsraad. Toch is er een echte bewustwording van het gendereffect op het vlak van telewerk. In hun memorandum van 2019 aan de regeringen riepen de Raden voor Gelijkheid op tot een genderanalyse van telewerk om te bewijzen hoe gezinstaken en -verantwoordelijkheden daadwerkelijk worden opgenomen en hoe deze kunnen evolueren, om onder andere ongerechtvaardigde eisen qua beschikbaarheid of grotere flexibiliteit in de werktijden te voorkomen.
Ook de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid heeft in zijn rapport over de arbeidsparticipatie van vrouwen, gepubliceerd in januari 2023, een dergelijke impactanalyse op vrouwen uitgevoerd. Er wordt gewezen op de voordelen zoals flexibiliteit en tijdsbesparing. Er wordt ook gewezen op de risico's van isolement en stress, evenals op de 'neveneffecten' van telewerken. Namelijk dat vrouwen die telewerken binnen hun gezin, kunnen worden gezien als meer beschikbaar voor het uitvoeren van huishoudelijke en opvoedkundige taken, waardoor het onevenwicht in de taakverdeling zou kunnen toenemen. Daarnaast is er soms een negatieve perceptie van telewerken van de kant van de werkgever. Binnen de onderneming kunnen mensen die telewerken, worden beschouwd als minder toegewijd aan hun werk, met

gevolgen voor hun loopbaan en loon (...).

Deconnectie
Door de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen werd een daadwerkelijk recht op deconnectie ingesteld. Elke onderneming moet nu de praktische modaliteiten uiteenzetten die het recht op deconnectie waarborgen. Het kan gaan over richtlijnen om mails of mobiele oproepen niet te beantwoorden, het uitschakelen van servers buiten de werkuren, het activeren van afwezigheidsberichten en verwijzingsboodschappen, het gebruik van een automatische handtekening die de niet-noodzakelijkheid van een onmiddellijk antwoord benadrukt.

Deze deconnectiemaatregelen zijn nog belangrijker geworden gezien telewerk zich voor vele werknemers als nieuwe werkvorm oplegt. Om te strijden tegen psychosociale risico's zoals burn-out en te werken aan een beter evenwicht tussen werk- en privéleven, dient expliciet benadrukt te worden dat de werknemer het recht heeft om zich buiten de werkuren (verloven, rusttijden, weekend, avond, etc.) niet te connecteren door middel van professionele digitale hulpmiddelen (mobiele telefoon, e-mails, etc). De werkgever dient eveneens sensibiliseringsacties te voorzien betreffende een redelijk gebruik van digitale hulpmiddelen, en dit zowel gericht naar de werknemers toe als naar het leidinggevend personeel.

Zoals gesteld door IGVM, kan de invoering van zo'n recht een positief effect hebben op de gendergelijkheid, door een noodzakelijke scheiding tussen werk en privéleven te verzekeren, een beter evenwicht tussen werk en privéleven te bevorderen, de geestelijke gezondheid van de werknemers te verbeteren en bij te dragen tot een betere taakverdeling tussen mannen en vrouwen.

Een dergelijke maatregel vergroot ook de toegang of het behoud van vrouwen op de arbeidsmarkt en biedt hun dus een betere toegang tot inkomen/economische onafhankelijkheid.

Dankzij de wet die de sociale partners in de onderneming of de sector verplicht om het vraagstuk deconnectie aan te pakken, zien we dat dit thema nu leeft binnen de bedrijven. Op sectoraal niveau hebben meer dan 35 paritaire (sub)comités sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten over deconnectie gesloten. Dit vertegenwoordigt minstens 28% van de werkgelegenheid in de privésector. Het is vooral op het niveau van de gemengde paritaire comités (arbeiders/bedienden) dat de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten werden aangepast. De belangrijkste sectoren zijn gezondheidszorg, bankwezen, horeca en het aanvullend paritair comité zonder winstoogmerk. Ook de audiovisuele sector (PC227), de bedienden in de voedingsindustrie (PC220) en de werknemers in transport en logistiek (PC140.03) zijn belangrijke sectoren.

De tool die werd ingevoerd bij de wet van 3 oktober 2022 wordt momenteel grondig geëvalueerd. De Nationale Arbeidsraad buigt zich over de aangenomen CAO's en moet uiterlijk op 30 juni 2024 een uitspraak doen. Als de ondernemingen het spel niet of onvoldoende meespelen, zullen er meer dwingende maatregelen moeten worden genomen.

5. De verzoening van privé- en beroepsleven.

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

De Richtlijn (EU) 2019/1158 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers diende uiterlijk op 2 augustus 2022 in het Belgisch recht te zijn omgezet. Hoewel de bestaande regelgevingen op veel vlakken al voldeden aan de minimumbepalingen van deze richtlijn, waren er toch bepaalde aanvullende wijzigingen nodig.

Voor de aspecten die tot de bevoegdheid van de Minister van Werk behoren, is deze omzetting gebeurd via de wet en de koninklijke besluiten van 7 oktober 2022 (bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 31 oktober 2022). Deze wet en koninklijk besluiten brengen wijzigingen aan op het vlak van het **ouderschapsverlof** en het **geboorteverlof**, voeren een nieuw **zorgverlof** in binnen het bestaande kader van het verlof wegens dwingende redenen, voorzien in een nieuw **recht om flexibele werkregelingen aan te vragen voor zorgdoeleinden en versterken de bescherming in het kader van een aantal verloven voor ouders en mantelzorgers** (bv. ouderschapsverlof, geboorteverlof en het nieuwe zorgverlof, maar ook adoptieverlof en het (omgezet) moederschapsverlof).

De sociale partners hebben ook de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 162 van 27 september 2022 aangenomen, waarbij een **recht op het aanvragen van een flexibele arbeidsregeling** wordt ingesteld.

Er was coördinatie met de staatssecretaris voor gendergelijkheid, gelijke kansen en diversiteit over de omzetting van de verschillende onderdelen van Richtlijn 2019/1158. Naast de zuiver arbeidsrechtelijke bepalingen bevat de richtlijn immers ook bepalingen over de bevoegdheden van de IGVM. De omzetting van deze richtlijn gebeurde via de wet van 15 november 2022 tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, en de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Bovendien heeft de minister van Werk, naast de omzetting van de richtlijn, nog andere regelingen ingevoerd om de combinatie van privé- en beroepsleven te verbeteren. Zo **verdubbelt** de programmawet van 20 december 2020 **het geboorteverlof voor vaders en co-ouders**, en breidt het koninklijk besluit tot uitvoering van artikel 100ter, § 3, tweede lid, van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen van 20 juli 2021 het recht op mantelzorgverlof uit van één tot drie maanden.

Verder heeft de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen de **verwittigingstermijn** van deeltijdse werknemers verlengd, en werd de mogelijkheid geopend voor werknemers om een **wisselend weekregime** aan te vragen of om **voltijds te werken in een vierdaagse werkweek**. Om ervoor te zorgen dat de grens tussen werktijd en rusttijd gerespecteerd wordt, gaan deze maatregelen gepaard met de invoering van een echt recht op deconnectie (zie punt 4 van dit verslag).

Tot slot stond de derde jaarlijkse werkgelegenheidsconferentie op 21 september 2023 in het teken van het vergroten van de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen. Gezien het thema stond het vraagstuk van het combineren van privé- en beroepsleven centraal op de werkgelegenheidsconferentie.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

Analyse van de genderstatistieken inzake de uitoefening van gezinsverantwoordelijkheden (ouderschapsverlof, enz.).

Studie en analyse van de verschillende adviezen van de Raad voor Gelijke Kansen en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (Aanbeveling van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen nr. 2018/R/007 over discriminatie op grond van het aanvragen of opnemen van ouderschapsverlof; Aanbeveling van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen nr.2018- R/001 betreffende de bescherming tegen discriminatie van mannelijke en vrouwelijke werknemers met gezinsverantwoordelijkheden; Advies nr. 153 van 8 september 2017 van de Raad voor de gelijkheid over het voorstel van de Europese Commissie voor een richtlijn van 26 april 2017 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad; ...).

Daarnaast heeft de FOD WASO verschillende overlegmomenten met de IGVM georganiseerd om deze stelselmatig bij de omzettingswerkzaamheden te betrekken en tot een volledige omzetting van de betrokken richtlijn te komen (bijvoorbeeld de opstelling van de impacttabel, die onder meer als werkdocument in de NAR is gebruikt).

In het kader van de Werkgelegenheidsconferentie 2023 hadden de stakeholders de gelegenheid om diverse aanbevelingen te doen om de balans tussen werk en privéleven te verbeteren waarbij wordt uitgegaan van de arbeidsmarktparticipatie van de vrouwen. Zo is de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid bijvoorbeeld voorstander van het versoepelen van de verlofregelingen en hogere uitkeringsniveaus. Er werd ook gewezen op de doelstellingen van Barcelona in verband met betaalbare, toegankelijke en hoogwaardige kinderopvang. De aandacht van de deelnemers werd ook gevestigd op de impact van de vergrijzing van de bevolking en de uitdagingen die de nieuwe vormen van evenwicht tussen werk en privéleven met zich zullen moeten meebrengen. Tijdens de conferentie kreeg het IGVM ook de gelegenheid om het Europese project parents@work en de goede praktijken van de ondernemingen op het gebied van de combinatie werk en privéleven voor te stellen.

*Wat zijn de **bereikte resultaten** na/volgens? de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

De reglementering past de bestaande regelgeving aan en neemt nieuwe maatregelen om werk en gezinsleven beter te combineren voor werknemers die ouders of verzorgers zijn, door mannelijke werknemers aan te moedigen zorgtaken op zich te nemen om de participatie van vrouwelijke werknemers op de arbeidsmarkt te vergroten.
Er werd ook rekening gehouden met demografische veranderingen, waaronder de gevolgen van de vergrijzing.

Meer in het bijzonder zijn de volgende maatregelen genomen:

- **Geboorteverlof** (vaderschapsverlof):
Artikel 30, § 2 van de wet van 3 juli 1978 kent de werknemers twintig dagen verlof toe na de geboorte van hun kind.
Het recht op geboorteverlof gaat verder dan wat wordt vereist door richtlijn 2019/1158 (die voorziet in een geboorteverlof van ten minste 10 dagen). Niettemin zijn de bepalingen aangepast met betrekking tot de voorrechten die de werknemer geniet om zijn rechten doeltreffend te kunnen uitoefenen. Deze omvatten de uitbreiding van de bescherming tot maatregelen ter voorbereiding op ontslag (Paquay-rechtspraak), de versterking van de beschermingstoelage (van 3 naar 6 maanden) en sancties in het

Sociaal Strafwetboek. Daarnaast is een specifieke bepaling ingevoegd om werknemers met onzekere contracten beter te beschermen (invoering van een vermoeden waarbij de werkgever moet bewijzen dat de niet-verlenging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of tijdelijke contracten bij de geboorte vreemd is). Het was ook een gelegenheid om het artikel op te schonen om een meer inclusieve terminologie voor co-ouders te gebruiken.

- **Ouderschapsverlof**:
De Belgische regelgeving is op dit punt al grotendeels in overeenstemming met richtlijn 2019/1158. Het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 kent 4 maanden ouderschapsverlof toe. Dit is een niet-overdraagbaar individueel recht dat kan worden uitgeoefend totdat het kind 12 jaar oud is. Tijdens het ouderschapsverlof heeft de werknemer recht op een uitkering van de RVA.
Er moest echter worden bijgesteld met betrekking tot de mogelijkheden om verlof over te dragen en de flexibiliteit ervan. Er is een impliciete overeenkomstregel vastgelegd: als de werkgever niet binnen een bepaalde termijn reageert op het verzoek van de werknemer, wordt de werkgever geacht het verzoek van de werknemer te hebben aanvaard.

- **Zorgverlof**:
Richtlijn 2019/1158 verplicht de lidstaten te voorzien in een zorgverlof van 5 dagen per jaar. De Belgische wetgeving voorziet reeds in verschillende systemen van loopbaanonderbrekingen die de werknemer in staat stellen de uitvoering van zijn contract op te schorten of zijn arbeidsprestaties te verminderen: palliatief zorgverlof, verlof voor bijstand of verzorging van een ernstig ziek gezinslid of familielid en mantelzorgverlof. Deze verlofstelsels komen echter niet overeen met de filosofie van de richtlijn. De richtlijn schrijft voor dat dergelijk zorgverlof flexibel en snel moet worden opgenomen, zonder dat de werknemer aan een al te formalistische procedure wordt onderworpen. De richtlijn vereist niet dat dit verlof wordt betaald.
De omzettingswet voert daarom een nieuw zorgverlof in van 5 dagen per jaar, in artikel 30bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Dit verlof kan zeer flexibel worden opgenomen door de werknemer om te zorgen voor een gezinslid, zijn partner of een 1e graads familielid dat zorg nodig heeft. Indien hij niet op een conventionele wijze (CAO) wordt bezoldigd, kan een in de Ministerraad beraad besliste koninklijk besluit voorzien in een vergoeding betaald door de RVA, er zijn ook beschermingsmechanismen voorzien om de uitoefening van het recht te garanderen.

- **Verlof om dwingende redenen**:
Op grond van artikel 30bis van de wet van 3 juli 1978 en cao nr. 45 heeft elke werknemer het recht om om dwingende redenen maximaal 10 dagen afwezig te zijn van het werk. Dit verlof wordt niet vergoed, tenzij een collectieve arbeidsovereenkomst daarin voorziet. Deze bepaling was reeds in overeenstemming met richtlijn 2019/1158.
De uitvoeringswet versterkt dit verlof echter om dwingende redenen door in de wet zelf op te nemen dat dit verlof *minstens 10 dagen* moet bedragen. Opgemerkt moet worden dat het nieuwe zorgverlof om dwingende redenen van het verlof zal worden afgetrokken. In de praktijk zal dit weinig impact hebben omdat weinig werknemers om dwingende redenen 10 dagen verlof per jaar opnemen.

- **Recht om flexibele werkregelingen aan te vragen**:
De richtlijn bepaalt dat de werknemer het recht heeft om flexibele werkregelingen te vragen om voor een lid van zijn gezin of hetzelfde huishouden te zorgen. Dit kan telewerken zijn, flexibele werkregelingen, flexibele werktijden of werktijdenverkorting. Dit recht was momenteel slechts gedeeltelijk voorzien en dekte alleen ouderschapsverlof. De omzettingswet creëerde dus dit recht om flexibele werkmaatregelen te vragen voor werknemers in het kader van

arbeidsovereenkomsten. Overeenkomstig de richtlijn wordt ook ontslagbescherming geboden om de daadwerkelijke uitoefening van dit recht te waarborgen.

Opgemerkt moet worden dat de sociale partners gebruik hebben gemaakt van de mogelijkheid om dit recht uit te voeren via een collectieve arbeidsovereenkomst (zie CAO 162 van 27 september 2022 tot vaststelling van een recht om een flexibele werkregeling aan te vragen). Voor werknemers in de privésector vervangt het cao-regime dus het wettelijke regime.

- **Bescherming en waarborging van de uitoefening van rechten**:
Richtlijn 2019/1158 voorziet in een reeks bepalingen die de daadwerkelijke uitoefening van de daarin vastgestelde rechten mogelijk maken. Om hieraan te voldoen, zijn verschillende maatregelen genomen:

- Wat de bescherming tegen ontslag betreft, harmonisatie van de beschermende uitkeringen van drie tot zes maanden voor geboorte- en adoptieverlof. Een werkgever die een werknemer ontsloeg omdat de werknemer gebruik had gemaakt van zijn recht op geboorte- of adoptieverlof, moest drie maanden schadevergoeding betalen. Vanaf nu zal het zes maanden zijn, net als voor andere beschermingen (moederschap, loopbaanonderbreking).
- De bescherming tegen ontslag omvat nu ook maatregelen ter voorbereiding op ontslag: om aan de richtlijn te voldoen, zijn de bepalingen inzake bescherming aangepast om uitdrukkelijk bescherming tegen maatregelen ter voorbereiding op ontslag te dekken (arrest Paquay). Deze aanpassing geldt zowel voor zwangerschapsverlof als voor geboorte-/adoptieverlof of loopbaanonderbreking.
- Voor onzekere contracten (bv. contract voor bepaalde tijd of tijdelijke arbeidsovereenkomst) wordt niet-verlenging geacht verband te houden met de uitoefening van het verlof. Als de werkgever niet aantoont dat de niet-verlenging geen verband houdt met de uitoefening van het verlof, moet de werkgever een schadevergoeding van drie maanden betalen.
- Doeltreffende sancties: het Sociaal Strafwetboek is aangepast om werkgevers te straffen die het recht op geboorteverlof of andere door de richtlijn beschermde verloven niet respecteren.
- Het concept en de berekening van het "lopende loon" wordt ook aangepast om te verduidelijken dat wanneer verlof wordt uitgeoefend in de vorm van een vermindering van de uitkeringen, de vergoeding wordt berekend op basis van voltijds werk.

Naast de regelgevende maatregelen bracht de Derde Werkgelegenheidsconferentie de diverse stakeholders op het gebied van de gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers samen. Er werd veel aandacht besteed aan maatregelen om privé- en beroepsleven te combineren. Er werd informatie verspreid en/of er werd aan herinnerd, waardoor de sociale partners zich meer bewust konden worden van de noodzaak om de genderdimensie te integreren in hun lopende discussies over de types verlof.

6. De verbetering van deeltijdse arbeid, met inbegrip van de bespreking van de collectieve arbeidsduurvermindering en de responsabiliseringsbijdrage.

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Bekendmaking van de werkroosters

Om de werknemer meer flexibiliteit toe te staan en hem in staat te stellen om tot een beter evenwicht tussen werk en privéleven te komen, werd de minimumtermijn voor de bekendmaking van de werkroosters aan de deeltijdse werknemers met een variabel werkrooster opgetrokken (Zie hoofdstuk 2 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen die op 20 november 2022 in werking is getreden).

Omzetting van de Richtlijn 2019/1152 Written Statement
Richtlijn (EU) 2019/1152 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden diende uiterlijk op 1 augustus 2022 in Belgisch recht te zijn omgezet. De richtlijn heeft twee hoofdlijnen. Enerzijds bevat het regels voor informatie die aan werknemers moet worden verstrekt over hun arbeidsomstandigheden en aan de andere kant beoogt het een reeks minimumrechten voor elke werknemer vast te stellen in termen van proeftijd, extra activiteit, minimale voorspelbaarheid van het werk, overgang naar een veiligere baan en verplichte opleiding (op 31 oktober 2022 bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad).

De sociale partners hebben ook de CAO nr. 161 van 27 september 2022 afgesloten betreffende het recht om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden te vragen, die op 1 oktober 2022 in werking is getreden.

Collectieve arbeidsduurvermindering
De collectieve vermindering van de arbeidstijd wordt voorgesteld als een baanbrekende maatregel om de combinatie van privé- en beroepsleven te vergemakkelijken. Het huidige systeem van de verminderde RSZ-bijdrage voor een collectieve arbeidsduurvermindering wordt in de praktijk echter weinig gebruikt. Daarom voorziet het regeerakkoord in de evaluatie en de eventuele bijsturing van het stelsel.

Het Federaal Planbureau en het beheerscomité van de RSZ hebben een dergelijk evaluatieverzoek ontvangen.

Responsabiliseringsbijdrage
Werkgevers die een vacante betrekking niet bij voorrang toekennen aan een deeltijdse werknemer die erom heeft gevraagd en die een inkomensgarantietoelage ontvangt, moeten een responsabiliseringsbijdrage betalen. Dit systeem is in 2017 ingevoerd. Het doel is om dit complexe systeem te evalueren om het te optimaliseren.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

Analyse van statistieken over deeltijdwerk (hoog percentage vrouwen) en de behoeften van werknemers wat betreft het evenwicht tussen werk en privéleven. Uit de analyse blijkt dat deze werknemers behoefte hebben aan voorspelbaarheid en tijd om hun privé- en beroepsleven beter te kunnen combineren, in het bijzonder deeltijdwerkers met variabele werkroosters.

In het verlengde van de eerste jaarlijkse werkgelegenheidsconferentie rond een beleid voor een harmonieus loopbaaneinde werden maatregelen ter bestrijding van onvrijwillig deeltijdwerk opgenomen in het actieplan 2021. Meer in het bijzonder is het de bedoeling om de regelgeving zo aan te passen dat elke werkgever verplicht is om zijn werknemers minstens op hetzelfde moment over vacatures binnen zijn onderneming te informeren als dat ze extern worden gecommuniceerd. Als deeltijdse werknemers van het bedrijf de vacante betrekking willen invullen, moeten zij voorrang krijgen. Bovendien zal de responsabiliseringsbijdrage waarin de programmawet voorziet niet langer beperkt zijn tot deeltijdse werknemers met behoud van rechten die een inkomensgarantie-uitkering ontvangen.

Analyse van het resultaat van de studies verricht door de ULB en het HIVA op vraag van de Raad voor Gelijke Kansen inzake (on)vrijwillig deeltijdwerk en advies nr. 166 van 14 oktober 2022 van het Bureau van de Raad voor gelijke kansen voor mannen en vrouwen, met betrekking tot (on)vrijwillige deeltijdarbeid en deelname aan de door de Raad voor Gelijke Kansen georganiseerde studiedag over (on)vrijwillige deeltijdarbeid. Daarnaast werd op de derde werkgelegenheidsconferentie (zie punt 1 van dit rapport) over de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen aan de Raad voor gelijke kansen gevraagd om zijn advies 166 voor te stellen en kwam het thema deeltijdarbeid uitgebreid aan bod.

Het genderaspect is een aspect van de evaluatie van de collectieve arbeidsduurvermindering. Op de webinar op 7 december 2023, georganiseerd door het Federaal Planbureau ter lancering van de pilootstudie over de arbeidsduurvermindering met behoud van loon, werd de vzw Femma gevraagd om haar eigen ervaring op het vlak van collectieve arbeidsduurvermindering voor te stellen.

*Wat zijn de **bereikte resultaten** na/volgens? de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

Bekendmaking van de werkroosters
De wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen zorgt ervoor dat deeltijdse werknemers met variabele werkroosters sneller op de hoogte zullen worden gebracht van hun werkrooster (7 werkdagen op voorhand en in geval van afwijking bij collectieve arbeidsovereenkomst is een minimumtermijn van 3 werkdagen vastgesteld).

Omzetting van de Richtlijn 2019/1152 Written Statement
De wet van 7 oktober 2022 tot gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1152 voorziet dat de deeltijdse werknemer met een variabel werkrooster het recht krijgt om prestaties te weigeren die verricht dienen te worden buiten de voorziene werkroosters. Bovendien zal de werkgever die een prestatie die in het uurrooster was voorzien te laat annuleert deze prestatie moeten betalen alsof deze was uitgevoerd. Het werk moet immers worden uitgevoerd tijdens vooraf bepaalde dagen en uren. Als het rooster variabel is, moet de werknemer binnen een redelijke termijn op de hoogte worden gesteld van het toepasselijke rooster. De wet voorziet ook in de mogelijkheid voor de werknemer om meer voorspelbare en veilige werkomstandigheden te vragen. Het gaat met name om een voltijdse arbeidsovereenkomst in plaats van een deeltijdse arbeidsovereenkomst of om een deeltijdse arbeidsovereenkomst met een groter aantal arbeidsuren of een arbeidsovereenkomst met een vast rooster in plaats van een arbeidsovereenkomst met een variabel rooster.

Er moet worden opgemerkt dat de sociale partners gebruik hebben gemaakt van de mogelijkheid om dit recht uit te voeren via een collectieve arbeidsovereenkomst (zie cao nr. 161 van 27 september 2022). Voor werknemers in de privésector vervangt het cao-regime dus het wettelijke regime.

Om de effectieve uitoefening van deze rechten te garanderen, zijn beschermingsmechanismen ingesteld, net als bepalingen in het Sociaal Strafwetboek.

In verband met **onvrijwillig deeltijdwerk**, heeft de Ministerraad van 17 februari 2023 het actieplan van de conferentie van 2021 goedgekeurd. Momenteel worden de nodige regelgevende aanpassingen uitgewerkt.

Het Federaal Planbureau heeft al een overzicht gemaakt van **de mechanismen voor collectieve arbeidstijdvermindering**. Het is echter van essentieel belang om dit

voorbereidend werk te koppelen aan een echte wetenschappelijke evaluatie van de maatregel. Op initiatief van de minister van Werk zal in 2024 een proefproject voor collectieve arbeidsduurvermindering zonder loonverlies worden uitgevoerd. Het Federaal Planbureau moet in samenwerking met een universiteit het experiment uittekenen en de impact meten van een collectieve arbeidsduurvermindering op de toename van het aantal werkenden, een beter evenwicht tussen werk en gezin en een beter evenwicht tussen mannen en vrouwen. Ook de verlaging van stress, de verhoging van de productiviteit en de afname van het aantal langdurig zieken moet in kaart worden gebracht.

7. De invoering van een monitoring van de diversiteit en de discriminatie op het niveau van de sectoren.

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Met uitvoering van het regeerakkoord om diversiteit en discriminatie op sectorniveau te monitoren, werd binnen de FOD WASO een cel diversiteit opgericht. Die cel zal verantwoordelijk zijn voor het verzamelen van informatie over diversiteit in de verschillende activiteitensectoren (Sociaal-economische monitoring strekt zich uit tot de verschillende discriminatiecriteria die door antidiscriminatiewetten worden beschermd en die een uitsplitsing van cijfers op basis van geslacht mogelijk maken). Deze gegevens zullen worden gepubliceerd in een tweejaarlijks rapport en via sectorfiches doorgegeven worden aan de verschillende paritaire comités, die zullen worden verzocht de moeilijkheden toe te lichten en voorstellen te doen om de situatie te verbeteren (-zie hoofdstuk 11 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen). Het uitvoeringsbesluit betreffende de uitwerking van het rapport door de paritaire comités wordt momenteel opgesteld.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

De Sociaal-Economische Monitoring arbeidsmarkt en origine toont in haar publicaties al een uitsplitsing van de verschillende gegevens naar geslacht.
Data-analyse respecteert dus al een genderperspectief. Niettemin zal deze monitoring waarschijnlijk evolueren om de verschillen in arbeidsvoorwaarden tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers op sectorniveau beter in kaart te brengen.

De wet bepaalt uitdrukkelijk dat de sectorale fiches over de structuur van de werkgelegenheid en de arbeidsmarkt de verschillen zullen analyseren op het niveau van de sectoren ten aanzien van de antidiscriminatiewetten, met inbegrip van de genderwet.
Om de cel te ondersteunen bij de ontwikkeling van de monitoring, zal aan het IGVM worden gevraagd om deel te nemen aan het begeleidingscomité.

*Wat zijn de **bereikte resultaten** na/volgens? de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

De cel diversiteit werd opgericht in 2022. Het eerste volwaardige rapport over diversiteit staat gepland voor 2024, gebaseerd op het Socio-Economic Monitoring Arbeidsmarkt en Diversiteitsrapport, waarvan de 5e editie in 2022 verscheen.

De socio-economische monitoring "arbeidsmarkt en origine" van 2022 is beschikbaar

op de website van de FOD WASO: https://werk.belgie.be/nl/publicaties/socio-economische-monitoring-2022-arbeidsmarkt-en-origine. Deze monitoring bevat een specifieke analyse van het genderperspectief met betrekking tot de arbeidsmarkt en origine en concludeert dat de positie van vrouwen op onze arbeidsmarkt, ongeacht hun nationale afkomst, minder gunstig is dan die van mannen. Wat de loonkloof betreft, blijkt dat voor vrouwen in veel groepen van buitenlandse origine de loonkloof veel groter is dan gemiddeld en groter is dan de som van de nadelen in verband met afkomst en geslacht, wat een vorm van intersectionele discriminatie onthult.

De eerste sectorale fiches van de paritaire werden gepubliceerd in 2023 op de site van FOD WASO: https://werk.belgie.be/nl/statistieken. Om de twee jaar worden deze fiches overlegd aan de paritaire comités. Deze comités moeten een verslag opstellen waarin de vastgestelde verschillen worden geanalyseerd. Als de verslagen van de diverse paritaire comités geen afdoende verklaring bieden voor de bevindingen in de fiches, moet een actieplan worden opgesteld en wordt via het diversiteitsverslag gezorgd voor follow-up.

II. Andere acties voor de uitvoering van de Wet Gender mainstreaming

*Welke **acties** zijn er ondernomen voor de uitvoering van de Wet Gender mainstreaming en wat zijn de eventuele **bereikte resultaten**?*

Interne sensibilisering via artikels over gendergelijkheid en GM op de diversiteitsblog (intranet) van de FOD WASO.

Deelname aan opleidingen met betrekking tot gender mainstreaming (gender budgeting, ...).

De heer Pierre-Yves Dermagne, Vice-eersteminister en minister van Economie

I. Uitvoering van de politieke engagementen van het federale gendermainstreamingplan

1. Open data-strategie. De genderdimensie integreren in de open datastrategie en, meer in het algemeen, in de verdere systematische uitsplitsing naar geslacht van statistieken over personen die door Statbel worden geproduceerd.
*Welke **vorm** heeft dit beleid aangenomen (bv. wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, enz.)* Publicatie van statistische gegevens op de website van Statbel..
*Welke **maatregelen** zijn er genomen om de genderdimensie in dit beleid te integreren?* In het algemeen wordt met betrekking tot de integratie van de genderdimensie in de productie van officiële statistieken voortdurend een analyse uitgevoerd om, indien mogelijk en afhankelijk van de verschillende gebieden, over te gaan tot deze uitsplitsing. Deze analyse is met name gebaseerd op de relevantie van de noodzaak van deze uitsplitsing voor de statistieken in kwestie, de methodologische haalbaarheid en de gevolgen voor de begroting; dit alles op voorwaarde dat het niet in strijd is met de richtlijnen van Eurostat of de wet inzake openbare statistieken. Meer bepaald: • *Uitvoeren enquêtes*: arbeidskrachtenenquête, EU-SILC-enquête, enquête over ICT-gebruik door huishoudens en personen, vakantie- en reisenquête, enquête over volwassenenonderwijs en leren, enquête over de structuur van de lonen. Voor de enquêtes is geslacht een van de criteria die worden gebruikt in de correctiemodellen voor non-respons en bij het kalibreren van de resultaten. Afhankelijk van de enquête kan er ook rekening gehouden worden met het geslacht bij het trekken van steekproeven. Als het methodologisch relevant is, wordt geslacht gebruikt als een stratificatievariabele voor de steekproef (bijvoorbeeld in de volgende gevallen: GBV (Gender-Based Violence) of de SES bedrijfsenquête (Structure of Earnings Statistics)). • *Gebruik van administratieve gegevensbronnen*: nationaal register voor bevolkingscijfers op 1 januari, bevolkingsbewegingen (geboorten, overlijdens, immigratie, emigratie) en de berekening van de levensverwachting, statistische overlijdensberichten voor doodsoorzaken, politiegegevens over verkeersongevallen. Voor administratieve gegevens geldt dat als er informatie over het geslacht beschikbaar is, Statbel deze systematisch opvraagt zodat ze kan worden gebruikt voor de publicatie van de resultaten (uiteraard met inachtneming van de vertrouwelijkheidsregels).
*Welke eventuele **resultaten** zijn er bereikt als gevolg van de maatregelen die zijn genomen om de genderdimensie in dit beleid te integreren?* De volgende statistische gegevens, uitgesplitst naar geslacht, zijn sinds medio 2021 door Statbel gepubliceerd: • Wekelijks: aantal sterfgevallen per dag, geslacht, leeftijd, regio, provincie en arrondissement • Maandelijks: experimentele arbeidsmarktcijfers.

- 06/07/2021: arbeidsmarktindicatoren voor het eerste kwartaal van 2021.
- 08/07/2021: reizen gemaakt door de Belgische bevolking in 2020.
- 09/07/2021: voornamen van pasgeborenen voor het jaar 2020.
- 19/07/2021: resultaten van een module van de Enquête Beroepsbevolking met betrekking tot werkgerelateerde gezondheidsproblemen.
- 15/07/2021: levensverwachting voor het jaar 2020.
- 27/09/2021: arbeidsmarktindicatoren voor het tweede kwartaal van 2021.
- 28/09/2021: gemiddelde brutolonen voor 2019.
- 14/10/2021: resultaten van een module van de EU-SILC-enquête over schulden en levensstandaard.
- 25/11/2021: ICT-gebruik door huishoudens en particulieren voor het jaar 2021.
- 14/12/2021: Arbeidsmarktindicatoren voor het derde kwartaal van 2021.
- 26/01/2022: Algemene sterfte 2021 (voorlopige cijfers).
- 08/02/2022: Foeto-infantiele sterfte 2019.
- 10/02/2022: Geboorten in 2021 (voorlopige cijfers).
- 15/02/2022: nieuwe kwartaalenquête over eenzaamheid, geluksgevoel en tevredenheid bij de Belgen (derde kwartaal 2021).
- 24/02/2022: materiële en sociale deprivatie van Belgen in 2021 (geestelijke gezondheid, afstandsonderwijs, inkomensverlies, subjectieve armoede).
- 07/03/2022: loonkloof tussen mannen en vrouwen in 2020.
- 07/03/2022: aantal zelfstandige ondernemers per geslacht (2019).
- 11/03/2022: aantal Russen en Oekraïners die in België wonen (01/01/2021).
- 21/03/2022: digitale vaardigheden voor het jaar 2021.
- 28/03/2022: resultaten van de enquête over inkomen en levensomstandigheden (risico op armoede of sociale uitsluiting 2021).
- 29/03/2022: doodsoorzaken 2019.
- 31/03/2022: arbeidsmarktindicatoren voor het vierde kwartaal van 2021 en jaarindicatoren voor het jaar 2021, waaronder meest voorkomende beroepen, voortijdige schoolverlaters, levenslang leren.
- 03/05/2022: arbeidsmarkttransities: aantal baanwisselingen 2020-2021.
- 04/05/2022: kwartaalenquête over eenzaamheid, geluksgevoel en tevredenheid bij de Belgen (vierde kwartaal 2021).
- 16/06/2022: structuur van de bevolking, waaronder geboorten (definitieve cijfers 2021), bevolking per nationaliteit en geslacht, bevolking naar herkomst per leeftijd en geslacht per gemeente.
- 06/07/2022: voornamen van pasgeborenen in 2021
- 06/07/2022: meest voorkomende voornamen in België (2022)
- 14/07/2022: sterftetabellen en levensverwachting bij de geboorte (2021)
- 25/08/2022: reizen gemaakt door de Belgische bevolking (Q1 2022)
- 14/09/2022: arbeidsmarktindicatoren en transities op de arbeidsmarkt voor het tweede kwartaal van 2022
- 19/09/2022: Geboorten en vruchtbaarheid: voorlopige cijfers (2021)
- 22/09/2022: Kwartaalenquête over eenzaamheid, geluksgevoel en tevredenheid van de Belgen (tweede kwartaal 2022)
- 22/09/2022: verkeersongevallen en verkeersslachtoffers (2021)
- 27/09/2022: loonstructuur in 2020 (en loonkloof tussen mannen en vrouwen)
- 14/10/2022: materiële deprivatie van kinderen (SILC-enquêtemodule 2021)
- 18/10/2022: verweduwing, huwelijk, echtscheiding, wettelijke samenwoning 2021
- 27/10/2022: reizen gemaakt door de Belgische bevolking (Q2 2022)
- 22/11/2022: voortgezet onderwijs (2020)
- 28/11/2022: ICT-gebruik door huishoudens en individuen voor het jaar 2022
- 13/12/2022: arbeidsmarktindicatoren en overgangen op de arbeidsmarkt voor het derde kwartaal van 2022
- 19/12/2022: kwartaalenquête over eenzaamheid, geluksgevoel en tevredenheid bij de Belgen (derde kwartaal 2022)
- 24/01/2023: foeto-infantiele sterfte 2020.

- 01/02/2023: reizen gemaakt door de Belgische bevolking (Q3 2022)
- 02/02/2023: materiële en sociale deprivatie van Belgen in 2022 (mentale gezondheid, afstandsonderwijs, inkomensverlies, subjectieve armoede).
- 09/02/2023: geboorten in 2022 (voorlopige cijfers).
- 13/02/2023: doodsoorzaken 2020.
- 16/02/2023: resultaten van de enquête over inkomen en levensomstandigheden (risico op armoede of sociale uitsluiting 2022).
- 07/03/2023: verschil in werkgelegenheidsgraad tussen vrouwen en mannen.
- 08/03/2023: loonkloof tussen mannen en vrouwen 2021.
- 20/03/2023: arbeidsmarktindicatoren voor het vierde kwartaal van 2022.
- 21/03/2023: driemaandelijkse enquête over eenzaamheid, geluksgevoel en tevredenheid bij de Belgen (vierde kwartaal 2022).
- 29/03/2023: jaarlijkse arbeidsmarktindicatoren voor het jaar 2022, o.a. meest voorkomende beroepen, vroegtijdige schoolverlaters, levenslang leren.
- 29/03/2023: arbeidsmarkttransities: aantal jobveranderingen 2021-2022.
- 26/04/2023: verandering in werkgelegenheidsgraad over 20 jaar (EFT).
- 15/05/2023: reizen gemaakt door de Belgische bevolking (Q4 2022)
- 08/06/2023: structuur van de bevolking, waaronder geboorten (definitieve cijfers 2022), bevolking per nationaliteit en geslacht, bevolking per herkomst per leeftijd en geslacht per gemeente.
- 08/06/2023: Geboorten en vruchtbaarheid: voorlopige cijfers (2022)
- 13/06/2023: arbeidsmarktsituatie naar nationaliteit van herkomst
- 14/06/2023: arbeidsmarktindicatoren en transities op de arbeidsmarkt voor het eerste kwartaal van 2023
- 15/06/2023: verkeersongevallen en -slachtoffers (2022)
- 21/06/2023: kwartaalenquête over eenzaamheid, geluksgevoel en tevredenheid bij de Belgen (eerste kwartaal 2023)
- 22/06/2023: verweduwing, huwelijken, echtscheidingen, wettelijke samenwoning 2022
- 27/06/2023: reizen gemaakt door de Belgische bevolking (jaar 2022)
- 05/07/2023: meest voorkomende voornamen in België (2022)
- 06/07/2023: voornamen van pasgeborenen voor het jaar 2022
- 06/07/2023: sterftetabellen en levensverwachting bij de geboorte (2022)
- 11/07/2023: professionele vaardigheden (EFT-module 2022)
- 16/08/2023: reizen gemaakt door de Belgische bevolking (Q1 2023)
- 24/08/2023: Geboorten en vruchtbaarheid - definitieve cijfers 2021
- 12/09/2023: arbeidsmarktindicatoren en transities op de arbeidsmarkt voor het tweede kwartaal van 2023
- 21/09/2023: Kwartaalenquête over eenzaamheid, geluksgevoel en tevredenheid van de Belgen (tweede kwartaal 2023)
- 27/09/2023: loonstructuur in 2021 (en loonkloof tussen mannen en vrouwen)
- 13/10/2023: armoede en gezondheid (SILC 2022 enquêtemodule)
- 14/11/2023: reizen gemaakt door de Belgische bevolking (Q2 2023)
- 23/11/2023: ICT-gebruik door huishoudens en individuen voor het jaar 2023, inclusief digitale vaardigheden voor het jaar 2023.
- 14/12/2023: arbeidsmarktindicatoren en transities op de arbeidsmarkt voor het derde kwartaal van 2023
- 19/12/2023: kwartaalenquête over eenzaamheid, geluksgevoelens en tevredenheid bij de Belgen (derde kwartaal 2023)

Tot slot zijn er ook resultaten per geslacht beschikbaar voor twee nieuwe enquêtes die Statbel in 2022 organiseert:

- Enquête Volwassenenonderwijs (Adult Education Survey - AES): Volgens een Europese verordening om de zes jaar, werd de AES van september 2022 tot en met maart 2023 georganiseerd. De resultaten zijn op 23 november 2023 gepubliceerd. Deze vragenlijst peilt naar de deelname aan formeel, niet-formeel en informeel leren door een steekproef van

mensen tussen 18 en 69 jaar.

- Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK): Aan de eerste golf van de EAK in 2022 is een extra module toegevoegd om werk via digitale platforms te meten (DPE-module). Het doel was om erachter te komen wie op deze platforms werkt, hoe vaak en onder welke voorwaarden. De resultaten werden de 9 mei 2023 gepubliceerd.

2. De strijd tegen overmatige schuldenlast.

*Welke **vorm** heeft dit beleid aangenomen (bv. wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, enz.)*

Creatie van een nieuw boek in het Wetboek van economisch recht (getiteld "Consumentenschuld") betreffende schuldbeheer voor kwetsbare schuldenaars.

Een kader voor buitengerechtelijke schuldbemiddeling om de relatie tussen de buitengerechtelijke schuldbemiddelaar en de schuldenaar beter te regelen. Dit kader is het tweede deel van Boek XIX.

Hervorming van de collectieve schuldregeling en invoering van een nieuwe schuldhulpprocedure in het Gerechtelijk Wetboek, in samenwerking met het kantoor Justitie.

*Welke **maatregelen** zijn er genomen om de genderdimensie in dit beleid te integreren?*

De implementatie van een specifieke actie met betrekking tot het begrip gender is niet gepland als onderdeel van dit beleid. Het zal ten goede komen aan alle mensen (mannen/vrouwen/personen die zichzelf als genderneutraal beschouwen) die zich in een situatie van overmatige schuldenlast bevinden. Volgens een rapport van de Observatorium Krediet en Schuldenlast in 2019 (pagina 4) is het genderverschil niet significant wat betreft het gebruik van schuldbemiddelingsdiensten.

*Welke eventuele **resultaten** zijn er bereikt als gevolg van de maatregelen die zijn genomen om de genderdimensie in dit beleid te integreren?*

Er zijn verschillende fasen in dit project voorzien:
In het eerste luik zal het wetsvoorstel enerzijds bepaalde gevolgen van laattijdige betaling van consumentenschulden aan bedrijven regelen. Anderzijds wordt de minnelijke invordering van consumentenschulden door de schuldeiser of een derde partij opgenomen en geactualiseerd. Dit luik was het onderwerp van een akkoord dat door het Parlement is aangenomen.
In het tweede luik wordt de buitengerechtelijke schuldbemiddeling wettelijk geregeld. Dit deel is goedgekeurd door de Raad van Ministers en zou in de eerste helft van 2024 moeten worden aangenomen.
In het derde luik loopt er een project voor de hervorming van de wet van 5 juli 1998 op de collectieve schuldregeling met het kabinet Justitie. Als onderdeel van deze hervorming wordt een nieuwe schuldregelingsprocedure ontwikkeld. Hoewel deze hervorming geen onderscheid maakt tussen mannen en vrouwen, zal ze ten goede komen aan alle mensen met schulden, en dus indirect ook aan vrouwen, die een groot deel uitmaken van de mensen met een overmatige schuldenlast.

3. De creatie van een Belgische consumentenagenda.

*Welke **vorm** heeft dit beleid aangenomen (bv. wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, enz.)?*

De bevoegde kabinetten (Economie en Consumentenbescherming) hebben bijzondere aandacht besteed aan specifieke projecten voor consumentenbescherming. Het gaat onder meer om het project "Consumer Connect", de hervorming van de insolventieverzekering voor pakketreisorganisatoren, de hervorming van de werking van de DNCM-lijst (Do Not Call Me), betere informatie voor consumenten in het kader van de nieuwe regels inzake wettelijke garanties (omzetting van de richtlijnen 2019/770 (garantie voor digitale inhoud) en 2019/771 (garantie voor goederen), omzetting van de richtlijnen 2019/2161 (omnibus), 2020/1828 (representatieve acties), wijzigingen in de wetgeving rond de Car-Pass, het informeren van consumenten bij de aankoop van diamanten, het sluiten van energiecontracten in het kader van een ongevraagd bezoek, en het volgen van de Europese werkzaamheden voor de herziening van de richtlijn consumentenkrediet, financiële diensten op afstand en de empowerment van consumenten in het kader van de groene transitie, enz.

***Wanneer** zal dit beleid worden aangenomen/geïmplementeerd?*

Afhankelijk van het project zijn er verschillende deadlines gepland:

- Consumer Connect: begin 2024.
- Insolventieverzekering voor reisorganisatoren: medio 2023. Actie voltooid.
- Consumenteninformatie in het kader van de nieuwe regels inzake wettelijke garanties (omzetting van de richtlijnen 2019/770 en 2019/771: 01/06/2022, actie voltooid.
- Omzetting van Richtlijn 2019/2161(omnibus): 28/05/2022, actie voltooid.
- Omzetting van richtlijn 2020/1828 (representatieve acties): medio 2024.
- Verbetering van de informatie over de Car-Pass: medio 2023. Actie voltooid.
- Informatie voor consumenten bij de aankoop van diamanten: mei 2023.
- Betere bescherming van consumenten bij het afsluiten van energiecontracten thuis: Actie voltooid: inwerkingtreding op 01/01/2024.
- Follow-up van de Europese werkzaamheden voor de herziening van de richtlijn consumentenkrediet en de empowerment van consumenten in de context van de groene transitie. Acties afgerond: de richtlijnen zijn aangenomen en worden momenteel vertaald.

*Welke **maatregelen** zijn er genomen om de genderdimensie in dit beleid te integreren?*

Er wordt rekening gehouden met de genderdimensie om alle consumenten een gepaste bescherming te garanderen, zonder discriminatie op basis van gender.

*Welke eventuele **resultaten** zijn er bereikt als gevolg van de maatregelen die zijn genomen om de genderdimensie in dit beleid te integreren?*

Consumenteninformatie in het kader van de nieuwe regels inzake wettelijke garanties (omzetting van de richtlijnen 2019/770 en 2019/771: 01/06/2022: Aanpassing van de website en de beschikbare brochures, rekening houdend met de gelijke behandeling en benadering van de betrokkenen).
Omzetting van richtlijn 2019/2161(omnibus): 28/05/2022: opstellen van het wetsontwerp en de toelichting op een genderneutrale manier zodat alle consumenten worden betrokken, zonder discriminatie op basis van gender.
Betere bescherming van consumenten bij het afsluiten van energiecontracten op hun thuisadres: de werkzaamheden zijn nog aan de gang, maar er zal prioriteit worden

gegeven aan de kwetsbare aard van consumenten, zonder discriminatie op grond van gender.

4. Het toepassen van een nationale strategie voor artificiële intelligentie

*Welke **vorm** heeft dit beleid aangenomen (bv. wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, enz.)?*

Het Nationaal Convergentieplan voor de Ontwikkeling van Kunstmatige Intelligentie werd op 28 oktober 2022 aangenomen door de federale regering. Het omvat 9 belangrijke doelstellingen:

1. Bevorderen van betrouwbare AI.
2. Cyberveiligheid garanderen.
3. Het concurrentievermogen en de aantrekkingskracht van België versterken door middel van AI.
4. Een datagedreven economie en een performante infrastructuur ontwikkelen.
5. AI in het hart van de gezondheidszorg.
6. Meer duurzame mobiliteit.
7. Het leefmilieu beschermen.
8. Bieden van betere, levenslange opleidingen.
9. Burgers betere diensten en een betere bescherming bieden.

België is ook lid van het "Global Partnership on Artificial Intelligence" (GPAI). Door zijn deelname aan het GPAI zet België zich in het bijzonder in voor het proactief bevorderen van de inclusie van ondervertegenwoordigde bevolkingsgroepen in de sector van de kunstmatige intelligentie en voor het verminderen van genderongelijkheden in deze sector (cf. Global Partnership on Artificial Intelligence : Terms of References, Section 1. Principles for responsible stewardship of trustworthy AI, point 1.1. Inclusive growth, sustainable development and well-being).

*Welke **acties** zijn er genomen om de genderdimensie in dit beleid te integreren?*

Als onderdeel van de doelstellingen en acties om de strategie uit te voeren, zal ten volle rekening worden gehouden met de genderdimensie om de inclusie van vrouwen in AI-gerelateerde studiegebieden en beroepen te bevorderen.

In de GPAI neemt België deel aan de WG "Innovation and commercialization" en de WG "Responsible AI". Het werkprogrammavoorstel voor 2023 (nog niet goedgekeurd) omvat voor de WG "Responsible AI" het thema: "Towards Real Diversity and Gender Equality in AI; Evidence-Based Promising Practices and Recommendations".

*Welke eventuele **resultaten** zijn er bereikt als gevolg van de maatregelen die zijn genomen om de genderdimensie in dit beleid te integreren?*

Niets te melden in dit stadium

5. De verbetering van het recht om vergeten te worden.

*Welke **vorm** heeft dit beleid aangenomen (bv. wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, enz.)?*

Dit beleid werd vertaald via de wetten van 4 april 2019 tot wijziging van de wet van 4 april 2014 betreffende de verzekeringen en tot invoering van een recht om vergeten te worden voor bepaalde persoonsverzekeringen en van 30 oktober 2022 tot wijziging van de wet van 4 april 2014 betreffende de verzekeringen en tot uitbreiding van het recht om vergeten te worden en de koninklijke besluiten van 26 mei 2019 tot vaststelling van het referentierooster en van 7 juni 2023 tot wijziging van het koninklijk besluit van 26 mei 2019 tot vaststelling van een referentierooster met betrekking tot het recht om vergeten te worden in bepaalde persoonsverzekeringen bedoeld in artikel 61/3 van de wet van 4 april 2014 betreffende de verzekeringen. In 2019 werd bovendien een informatiecampagne gevoerd.

*Welke **maatregelen** zijn er genomen om de genderdimensie in dit beleid te integreren?*

Krachtens de wet van 30 oktober 2022 is de standaardperiode na afloop waarvan het de verzekeringsmaatschappij verboden is om bij het bepalen van de huidige gezondheidstoestand rekening te houden met een kankeraandoening, teruggebracht van tien jaar naar acht jaar na het einde van een succesvolle behandeling en bij afwezigheid van een terugval binnen deze periode. Als de persoon jonger dan 21 jaar was toen de kanker werd vastgesteld, is de maximumperiode vijf jaar.
De toegang tot schuldsaldoverzekeringen en gegarandeerde inkomensverzekeringen is dus gemakkelijker gemaakt.

Daarnaast werd in juni 2023 een nieuw referentieraster gepubliceerd. Het nieuwe referentieraster houdt rekening met de nieuwe standaard wachttijden van respectievelijk vijf en tien jaar en verkort de wachttijd voor bepaalde vormen van borstkanker. De herziening van de referentieroosters houdt rekening met aandoeningen die meer specifiek verband houden met geslacht. Het bijwerken of aanvullen van de referentieroosters met aandoeningen die meer specifiek een geslacht kunnen treffen, helpt de toegang tot de verzekering te vergemakkelijken. Dit is het geval voor borstkanker.

*Welke eventuele **resultaten** zijn er bereikt als gevolg van de maatregelen die zijn genomen om de genderdimensie in dit beleid te integreren?*

De wet van 30 oktober 2022 tot wijziging van de wet van 4 april 2014 betreffende de verzekering en tot uitbreiding van het recht om te worden vergeten is in werking getreden op 27 november 2022.
De referentieroosters die voorzien in kortere termijnen voor kankeraandoeningen en de referentieroosters voor chronische aandoeningen houden al rekening met aandoeningen die meer specifiek verband houden met geslacht (teelbalkanker, borstkanker, baarmoederhalskanker). Het doel is om genderdiscriminatie bij de toegang tot verzekeringen te voorkomen.

7. De toekomstige werking, ontwikkeling en evaluatie van het meldpunt (meldpunt.belgie.be).

*Welke **vorm** heeft dit beleid aangenomen (bv. wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, enz.)?*

Bij de ontwikkeling van het project “Meldpunt B2B”.

*Welke **maatregelen** zijn er genomen om de genderdimensie in dit beleid te*

integreren?

1) Ervoor zorgen dat alle scenario's en alle standaardantwoorden op het "Meldpunt"-platform neutraal of inclusief geformuleerd zijn.
2) De mogelijkheid opnemen om zichzelf als "onbepaald" te definiëren bij het invullen van gegevens in het contactformulier op het "Meldpunt"-platform (tot nu toe: man of vrouw).

*Welke eventuele **resultaten** zijn er bereikt als gevolg van de maatregelen die zijn genomen om de genderdimensie in dit beleid te integreren?*

Niets te melden.

8. De ontwikkeling van een vergelijker voor verzekerings- en bankproducten

*Welke **vorm** heeft dit beleid aangenomen (bv. wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, enz.)?*

De FSMA heeft een verzekeringsvergelijkingstool ontwikkeld voor familiale aansprakelijkheidsverzekeringen. De FSMA is ook van plan om een vergelijkingstool voor brandverzekeringen te ontwikkelen.

*Welke **maatregelen** zijn er genomen om de genderdimensie in dit beleid te integreren?*

Niets specifieks te melden.

*Welke eventuele **resultaten** zijn er bereikt als gevolg van de maatregelen die zijn genomen om de genderdimensie in dit beleid te integreren?*

Niets specifieks te melden.

II. Andere acties ter uitvoering van de “wet inzake gendermainstreaming”

*Welke **maatregelen** zijn er genomen om de wet inzake gendermainstreaming uit te voeren en welke resultaten zijn er eventueel bereikt?*

Maatregel 1: Nationale en sectoroverschrijdende strategie Women in Digital

De uitvoering van de nationale en sectoroverschrijdende strategie Women in Digital is een prioriteit die wordt aangehaald door de ministers Dermagne en De Sutter en door staatssecretaris Michel in hun algemene beleidsnota.

De nationale en sectoroverschrijdende strategie Women in Digital (WiD) 2021-2026 werd in de eerste helft van 2021 goedgekeurd (maart) en formeel ondertekend (juni).

De doelstellingen van de strategie zijn:

1. Ervoor zorgen dat meer vrouwen afstuderen in de digitale sector
    1. De belangstelling voor het digitale wekken van jongs af aan (<6 jaar)
    2. De nieuwsgierigheid voor en het aanleren van digitale vaardigheden op de basisschool ondersteunen (6 tot 12 jaar)

3. Van digitale vaardigheden een dagelijkse realiteit maken voor adolescenten (12 tot 18 jaar)
4. Bevorderen van de keuze voor ICT/STEM-opleidingen in universiteiten en hogescholen (17 tot 18 jaar)

2. Bevordering van de integratie van alle vrouwen in de digitale arbeidswereld en/of in de digitale sector
    1. De rekrutering van vrouwen in de digitale sector en in jobs die digitale vaardigheden vereisen, bevorderen
    2. Faciliteren van een beroeps(her)oriëntering rekening houdende met de behoeften van een steeds meer digitale samenleving
    3. Bevordering van vrouwelijk ondernemerschap in de digitale sector of sectoren die digitale vaardigheden vereisen
3. Bevorderen van het behoud van vrouwen in de digitale sector
    1. Promoten van een inclusief arbeidskader
    2. Levenslang leren
    3. Het vinden van een evenwicht tussen werk en privéleven en het verkleinen van de loonkloof
    4. Zich laten inspireren door het succes van andere vrouwen in het domein en deel uitmaken van een peer community
4. Nieuwe imago's creëren
    1. De aanwezigheid van vrouwen in digitaal bevorderen zowel op als naast het scherm
    2. Sensibilisering: organiseren van specifieke evenementen en communicatiecampagnes
    3. Samenwerken met de privésector
5. De genderkloof wegwerken bij specifieke doelgroepen
    1. Kwetsbare groepen
    2. Het promoten van culturele diversiteit in de technologische en deze sector bij vrouwen van buitenlandse herkomst promoten
    3. Bevordering van vaardigheden bij vrouwelijke ondernemers en managers (reskilling/upskilling)

De uitvoering van de WiD-strategie is gestart met een bijeenkomst van de ad-hocwerkgroep op 16 september 2021. Er is een inventarisatie gemaakt van de huidige en toekomstige acties om vast te stellen welke inspanningen nog moeten worden geleverd om de WiD-doelstellingen te bereiken. Deze inventarisatie zal het mogelijk maken om de voortgang van de verschillende acties regelmatig te monitoren.

De uitvoering van de strategie is in 2022 voortgezet met vier bijeenkomsten van de werkgroep (13 januari, 24 maart, 16 juni en 6 oktober).

De FOD Economie voltooide de ontwikkeling en lancering van de BeDigitalTogether website, die nu de volledige tekst van de WiD-strategie bevat en alle huidige en toekomstige initiatieven die door de stakeholders via de werkgroep werden gecommuniceerd.

De FOD Economie produceerde vijf getuigenisvideo's om de creatie van nieuwe beelden te promoten en jonge meisjes en vrouwen aan te moedigen om voor STEM- en ICT-studies te kiezen en er een carrière uit te bouwen. Deze video's werden op 18 november 2021 publiek uitgezonden.

Ter gelegenheid van de Europese Girls & Women in ICT Day op 28 april 2022 organiseerde de FOD Economie een webinar dat werd gefilmd in samenwerking met Google in hun Digital Workshop in BeCentral. Het evenement was opgebouwd rond 3 panels: onderwijs en ondersteuning voor tewerkstelling, carrièreverandering en beroepsleven, en sensibilisering van bedrijven en het ecosysteem. Het evenement

werd afgewisseld met getuigenissen van inspirerende rolmodellen (video's, key notes). Het evenement was een doorslaand succes, met 170 inschrijvingen en 250 online deelnemers. De opname is online beschikbaar (in het Frans en Nederlands).

Ter gelegenheid van de Europese Girls & Women in ICT dag op 27 april 2023 werd een evenement georganiseerd voor jongeren tussen 15 en 18 jaar om hen bewust te maken van de bestaande genderstereotypen en hun interesse te wekken voor een loopbaan in STEM en ICT, met speciale aandacht voor meisjes. Meer dan 300 leerlingen namen deel aan dit evenement van een halve dag in Tour & Taxis, waar verschillende digitale bedrijven met hen kwamen praten over wat zij dagelijks doen om hen te inspireren.

2023 was ook het jaar waarin de campagne "Ik ben ~~g~~een typisch meisje" werd ontwikkeld en opgevolgd in heel België en online.

Het tussentijds verslag 2021/2023 werd gepubliceerd op de website van de FOD Economie en op de website van BeDigitalTogether op 18 december 2023.

MAATREGEL 2 : Follow-up van voorgestelde Europese verordeningen DGA en DA

De FOD Economie volgde en coördineerde de besprekingen en onderhandelingen over de voorgestelde Europese Data Governance Act (DGA). De DGA werd gepubliceerd op 3 juni 2022, trad in werking op 23 juni 2022 en is van toepassing sinds 23 september 2023.

Bij het opstellen van de Data Governance Act was de genderdimensie een belangrijke constante. Eerbiediging van de grondrechten wordt in de Europese tekst erkend als leidend beginsel (zie overwegingen 6 en 62). Bovendien bevat de tekst een expliciete verbintenis om de datagestuurde economie inclusief te maken, in het bijzonder door de digitale kloof te verkleinen en de participatie van vrouwen in deze sector te bevorderen (zie overweging 2).

Het wetsontwerp tot aanpassing van de Belgische wetgeving aan de Europese regelgeving, waarin rekening wordt gehouden met het belang van gendermainstreaming, bevindt zich momenteel in de fase van politieke bespreking en zou net voor het einde van de legislatuur of bij het begin van de volgende legislatuur moeten worden aangenomen.
In februari 2022 publiceerde de Europese Commissie haar voorstel voor een Data Act-verordening. De FOD Economie, en meer bepaald de Algemene Directie Economische Regulering, volgt dit dossier op en coördineert het. Daartoe werkt de directie-generaal Economische Regelgeving samen met alle diensten van de FOD Economie, waaronder in het bijzonder T (Corporate Risk Management), en met de andere betrokken diensten van de gefedereerde en federale entiteiten.

De Raad en het Europees Parlement bereikten een akkoord over alle politieke kwesties en rondden de onderhandelingen op 27 juni met succes af. De definitieve tekst heeft begin november 2023 de eindstemming in het Europees Parlement doorstaan. De publicatie in het PBEU is gepland voor januari 2024 en de tekst zal 20 maanden na de inwerkingtreding van toepassing zijn.

Het mandaat van het Europees Parlement bepaalde dat de lidstaten maatregelen en instrumenten moeten bevorderen voor de ontwikkeling van datageletterdheid, in alle sectoren en rekening houdend met de verschillende behoeften van gebruikersgroepen, consumenten en bedrijven, onder meer door middel van onderwijs en opleiding, kwalificatie- en omscholingsprogramma's, waarbij moet worden gezorgd voor een goed evenwicht tussen mannen en vrouwen en leeftijd, teneinde een eerlijke

datamaatschappij en -markt mogelijk te maken. Tijdens de onderhandelingen werd het belang van gelijkheid tussen vrouwen en mannen benadrukt.

Gelijkheid tussen vrouwen en mannen moet gericht zijn op inclusieve toegang tot gegevens. De Data Act zorgt ervoor dat houders van gegevens gegevens beschikbaar stellen aan ontvangers van gegevens in de EU onder eerlijke, redelijke en niet-discriminerende (genderneutrale) voorwaarden en onder transparante voorwaarden. (Overwegingen 5 en 42).

De Data Act heeft, net als de DGA, rechtstreekse werking en bijgevolg hoeven de garanties ervan niet afgedwongen te worden om van toepassing te zijn in de nationale wetgeving. Er zal echter rekening worden gehouden met het belang van gendermainstreaming bij de implementatie van deze Europese regelgeving. België zal bijzondere aandacht blijven besteden aan genderoverwegingen om vooroordelen en discriminatie te voorkomen.

De heer David Clarinval,
Vice-eersteminister en minister van Middenstand, Zelfstandigen en KMO's

I. Uitvoering van de politieke engagementen van het Federaal Plan *Gender mainstreaming*

Kmo

1. De opstelling van een platform met als doel de ondernemers/onderneemsters te valoriseren door succesverhalen van de Belgische economie te presenteren.
*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?* Overheidsopdrachten + Toelagen. Het doel van het platform dat de succesverhalen presenteert bestaat erin het ondernemerschapsklimaat en de economische activiteit in ons land te bevorderen. Het platform moet bijzondere aandacht besteden aan onze kmo's (< 50 VTE), gelet op hun belang in het Belgisch economisch weefsel. Om de zichtbaarheid van het platform te verzekeren, zal er een communicatiecampagne van een toereikende omvang voorzien moeten worden. Bovendien zal er een wedstrijd met projecttoelagen voorzien worden: het zal bijvoorbeeld gaan om het belonen van de meest innovatieve projecten en de meest ongewone successen.
*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?* Een goede vertegenwoordiging verzekeren van bedrijfsleidsters in de succesverhalen die gerapporteerd zullen worden. Het platform moet het ook mogelijk maken om het vrouwelijk ondernemerschap aan te moedigen. Zo moet dit zorgen voor zichtbaarheid voor inspirerende vrouwen uit eender welke sector. Concreet zullen bedrijfsleidsters in de schijnwerpers geplaatst worden in een verhouding van ten minste 1/3 van de ondernemingen op het platform.
*Wat zijn de **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?* Eerste vergadering met het kabinet op 26/11 waar het actieplan besproken werd – actieplan in voorbereiding bij de diensten van de FOD Economie, die de HRZKMO en de gewesten zal raadplegen – project zou in 2024 gelanceerd moeten worden

2. De steun voor ondernemerschap en diversiteit via specifieke projecten voor mensen van vreemde herkomst en voor mensen met een beperking.

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

In 2022 werd er door de FOD Economie een studie uitgevoerd, die gevolgd werd door een openbare aanbesteding die projecten selecteerde ter ondersteuning van het ondernemerschap van mensen van vreemde herkomst (280 000 euro). In 2023 werd op basis van deze studie een overheidsopdracht gelanceerd ter ondersteuning van het ondernemerschap van mensen van vreemde herkomst.

De maatregelen inzake de ondersteuning van mensen met een beperking zullen in 2024 uitgevoerd worden op basis van een intern rapport over het ondernemerschap van mensen met een beperking, de bestaande belemmeringen en hoe die weg te werken. Het interne rapport over het ondernemerschap van mensen met een beperking heeft mij toegelaten te besluiten dat er een specifieke genderdimensie was voor mensen met een beperking.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

Vertrekkend vanuit de missie van de FOD Economie en zijn Algemene Directie voor het KMO-beleid, te weten de bevordering van het ondernemerschap en de ondernemingsgeest, en op initiatief van de minister van Middenstand, ontstond het idee om een bijdrage te leveren geïnspireerd op de Socio-Economische Monitoring (SEM) van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Deze SEM analyseert de recente evolutie van de mensen op de arbeidsmarkt in functie van hun herkomst en hun migratiehistoriek en hun arbeidsomstandigheden.

Begin 2019 heeft de FOD Economie voor het eerst het rapport “Ondernemerschap en diversiteit – een studie naar de herkomst van de zelfstandige in België” gepubliceerd.
Intussen werd de studie een tweede keer gevoerd en gepubliceerd[4].

De studie neemt de genderdimensie op in het analyserooster. In vergelijking met de vorige studie, waar er gewoon een hoofdstuk “gender” was, werden deze keer alle behandelde onderwerpen gesegmenteerd en bestudeerd in functie van de genderdimensie, en dit zowel in de analyses als in de figuren en tabellen.

Enkele resultaten uit de opvolgingsstudie:

Er zijn in België twee keer zoveel mannen als vrouwen zelfstandig ondernemer, ongeacht hun origine. Tegelijk zijn er in België echter evenveel vrouwen als mannen in de bevolking. Die situatie is sinds 2008 niet wezenlijk veranderd. Het verschil is nog groter voor de landengroepen EU13, Maghreb en Nabije/Midden-Oosten.
De "zelfstandigenmarkt" is vanuit het oogpunt van de variabele “geslacht van een persoon”
ontoegankelijker dan de arbeidsmarkt, ongeacht iemands origine. Bovendien vertegenwoordigt de "zelfstandigenmarkt" minder personen van vreemde origine dan de arbeidsmarkt, waar de vertegenwoordiging van personen van vreemde origine reeds proportioneel lager is dan hun aanwezigheid in de bevolking in België. De vrouwelijke zelfstandige van vreemde origine wordt dus geconfronteerd met meerdere barrières.
Voor alle leeftijden samen bedraagt het aandeel mannelijke zelfstandigen met een hoog
opleidingsniveau in de bevolking met een hoog opleidingsniveau 23,9 %, terwijl dit

[4] https://economie.fgov.be/nl/publicaties/ondernemerschap-en-diversiteit

aandeel voor personen met een laag opleidingsniveau 11,7 % bedraagt. Voor vrouwen bedragen die aandelen respectievelijk 14,1 % en 5,0 %. Het aandeel vrouwelijke zelfstandigen met een hoog opleidingsniveau ten opzichte van het totale aantal vrouwelijke zelfstandigen (51,8 %) is veel hoger dan het equivalente aandeel bij de mannen (37 %). Dat is ook het geval bij de totale bevolking in België, zij het in mindere mate: 36,3 % van de vrouwen heeft een hoog opleidingsniveau tegenover 27,4 % van de mannen.

Binnen de groep van Belgische origine is het groeipercentage van vrouwen hoger dan dat van mannen, maar dat is niet het geval voor de groep van vreemde origine waar het verschil in aansluitingen en schrappingen tussen mannen en vrouwen net is toegenomen.

De verdeling van de zelfstandigen naar geslacht loopt niet gelijk over de verschillende bedrijfstakken heen. Er zijn bijvoorbeeld twee keer zoveel mannen als vrouwen in de handel – wat in overeenstemming is met de totale verdeling van zelfstandigen naar geslacht. Maar, er zijn acht keer meer mannen van vreemde origine dan vrouwen van vreemde origine in de industrie. De bedrijfstak industrie vertoont dus veel meer sporen van ongelijkheid op basis van geslacht, zeker voor zelfstandigen van vreemde origine, dan de andere bedrijfstakken. Omgekeerd is het aantal mannelijke en vrouwelijke zelfstandigen bij de VIB min of meer gelijk, ongeacht de origine van de zelfstandigen. Beroepen die studies over en het gebruik van cijfergegevens vereisen (ingenieurswetenschappen, boekhouding, enz.) worden verhoudingsgewijs meer bevolkt door mannen en paramedische beroepen in ruime zin (psychologie, tandheelkunde, farmacie, enz.) meer door vrouwen.

*Wat zijn de **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

De studie over het ondernemerschap bij mensen van vreemde herkomst werd gepubliceerd in februari 2023 (https://economie.fgov.be/nl/publicaties/ondernemerschap-en-diversiteit).
In de criteria die werden vastgelegd voor de selectie van de te financieren projecten waren de beoogde doelgroepen de (kandidaat) ondernemers van vreemde herkomst in het algemeen, en meer bepaald de (kandidaat) onderneemsters van vreemde herkomst, de (kandidaat) ondernemers met een laag opleidingsniveau en van vreemde herkomst en de (kandidaat) ondernemers van vreemde herkomst die ondervertegenwoordigd zijn in het ondernemerschap. De projecten werden samen met de studie gepresenteerd op 14 februari 2023.

De drie geselecteerde projecten zijn:
SheDIDIT (voor het Vlaams gewest): is een jonge vereniging die in 2018 is opgericht. Het algemene project van SheDIDIT bestaat uit informatieverspreiding (communicatiecampagnes voeren en organiseren van workshops) en ondersteuning bieden van vrouwelijke ondernemers, met bijzondere aandacht voor vrouwen met een migratieachtergrond. De overheidsopdracht zal SheDIDIT in staat stellen haar activiteiten uit te breiden en in stand te houden.
Interra (voor het Waals gewest): is een jonge vereniging die in 2019 is opgericht. Dankzij de overheidsopdracht kan Interra een ondernemerstalent aanwerven om als mentor te werken in InterLab, de eerste bedrijfsincubator in Wallonië die zich specifiek richt op mensen met een migratieachtergrond.
MicroStart (voor het Brussels Hoofdstedelijk gewest): een speler op het gebied van microfinanciering, wil een Community Coach-project ontwikkelen. Het idee is om intern mensen uit vluchtelingengemeenschappen op te leiden, die als ambassadeurs van het ondernemerschap gaan werken bij mensen met een migratieachtergrond.
Een eerste verslag met de resultaten van het eerste jaar van de projecten werd gepresenteerd aan de FOD Economie op 9/01/2024.

3. De hervorming van het sociaal statuut van de kunstenaars.
*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?* Wijziging van de reglementering.
*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?* De wetgeving betreffende het sociaal statuut van de zelfstandigen discrimineert op zich niet in functie van gender. In het kader van de hervorming van het sociaal statuut van de kunstenaars, in partnerschap met de minister van Werk en de minister van Sociale Zaken, hebben wij een participatief traject “Working in the arts” geïnitieerd in het kader waarvan debatten voorzien zijn over specifieke thema’s en op basis waarvan wij dat van de gendergelijkheid weerhouden hebben. Er werd in 2021 een onlinedebat georganiseerd over gendergelijkheid in het statuut van de kunstenaars: Gendergelijkheid in het kunstenstatuut, wat denk jij ervan? - Debatten - Working in the Arts (belgium.be). Na de passage bij de Ministerraad in eerste lezing van de hervorming, werd het advies gevraagd van het Instituut voor de gelijkheid van mannen en vrouwen over de hervorming van het statuut van de kunstenaars. De teksten werden aangepast om rekening te houden met de opmerkingen geformuleerd door het IGMV: - Er zal rekening worden gehouden met de genderdimensie bij de evaluatie voorzien door de wet; - Het adoptieverlof zal in aanmerking worden genomen in het kader van de voorwaarden voor de toekenning van het attest en in de verantwoordingen van de afwezigheid van de leden van de Commissie; - De inaanmerkingneming van bepaalde periodes van inactiviteit in de berekening van de inkomsten die in aanmerking worden genomen voor de toekenning van het attest werd verder toegelicht; - De leden van de Commissie afkomstig uit de sector zullen ten minste 1/3 van elk gender zijn.
*Wat zijn de **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?* Uit het debat in het kader van het participatief traject is een rapport voortgevloeid over de gendergelijkheid in het statuut van de kunstenaars dat bezorgd werd aan de leden van de technische groep over de hervorming. Deze formuleerde een reeks voorstellen over de gendergelijkheid, waarvan sommige opgenomen werden in de wetgevende en reglementaire teksten, zoals de inaanmerkingneming van onzichtbaar werk in het kader van het kunstwerkattest of een beschermende bepaling voor mensen die een moederschapsverlof hebben gehad in het kader van de periode waarin de vernieuwing van het kunstwerkattest gelegen is. De teksten werden ook aangepast in tweede lezing na het advies van het IGMV.

4. De update van de boordtabel van de KMO's en de zelfstandige ondernemers/onderneemsters.
*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?* Elk goed overheidsbeleid moet steunen op betrouwbare gegevens met betrekking tot het voorwerp ervan. Hiertoe houdt de FOD Economie de rubriek "Kmo's en Zelfstandigen in cijfers" op zijn website. De webpagina « Kmo's en Zelfstandigen in cijfers » verzamelt de voornaamste kwantitatieve indicatoren rond de thematische rubrieken: demografie van kmo's; faillissementen en banenverlies; tewerkstelling in kmo's; de digitalisering van kmo's; zelfstandigen; duurzaamheid bij kmo's en vrouwelijk ondernemerschap.
*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?* De verzamelde gegevens zijn genderspecifiek en geanalyseerd. Een specifieke rubriek wordt gewijd aan het vrouwelijk ondernemerschap.
*Wat zijn de **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?* Na de opleiding die georganiseerd werd door het IGMV met het kabinet en de vertegenwoordigers en na de uitwisselingen over de kwaliteit van de beschikbare gegevens, heeft de FOD Economie de haalbaarheid bekeken van de suggesties geformuleerd door de opleidster. Dat heeft geleid tot een update van de online boordtabel Zelfstandigen en kmo's op bepaalde punten rekening houdend met de genderdimensie. Een boordtabel gericht op de genderdimensie, vergezeld van analytische commentaren, wordt naast de algemene boordtabel gepubliceerd. De verdeling van de kmo's naar hun rechtsvorm en naar het geslacht van hun bestuurders wordt toegevoegd aan de rubriek van de btw-plichtige kmo's naar het geslacht van de bestuurders (zie https://economie.fgov.be/nl/themas/ondernemingen/kmos-en-zelfstandigen-cijfers/statistieken-over-kmos-belgie/kmos-volgens-het-geslacht-van). Een specifieke pagina over de voornaamste verloven van de zelfstandigen is terug te vinden via deze link (https://economie.fgov.be/nl/themas/ondernemingen/kmos-en-zelfstandigen-cijfers/zelfstandigen-belgie/de-vergoede-verloven-van). Deze pagina omvat met name de volgende indicatoren: • Het aandeel zelfstandigen en meewerkende echtgenoten die recht hebben op een vergoeding in geval van primaire arbeidsongeschiktheid volgens geslacht en leeftijd. • Het aandeel zelfstandigen en meewerkende echtgenoten met invaliditeit volgens geslacht. • De moederschaps- of adoptierust. • Het vaderschaps- en geboorteverlof. • Het aantal zelfstandigen en meewerkende echtgenoten met een uitkering mantelzorg.

De statistieken over de faillissementen van ondernemingen worden ook uitgesplitst in functie van het geslacht van hun bestuurders (https://economie.fgov.be/nl/themas/ondernemingen/kmos-en-zelfstandigen-cijfers/faillissementen-en/analyse-van-de-verdeling-van).

Daarnaast werd, zoals hierboven vermeld, een rubriek specifiek gewijd aan het vrouwelijk ondernemerschap toegevoegd aan de rubriek Kmo's en Zelfstandigen in cijfers: https://economie.fgov.be/nl/themas/ondernemingen/kmos-en-zelfstandigen-cijfers/vrouwelijk-ondernemerschap.

De verschillende gegevens worden jaarlijks bijgewerkt op het ritme van de beschikbaarheid van de gegevens.

Zelfstandigen

1. De hervorming van het pensioenstelstel van de zelfstandigen.
*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?* Voorontwerp van wet en ontwerpen van koninklijk besluit voor de hervorming + conferenties/studies
*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?* De pensioenhervorming, die op 13 september 2023 in eerste lezing is goedgekeurd door de Ministerraad, is geanalyseerd vanuit een genderperspectief, zoals bepaald in het regeerakkoord: "*rekening houden met de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen en deze – in de mate van het mogelijke – verminderen*". Zo werd voorzien, in het kader van de nieuwe voorwaarde effectief gewerkt te hebben om in aanmerking te komen voor het minimumpensioen in het stelsel van de werknemers en de zelfstandigen, dat: - De nieuwe voorwaarde inzake effectieve tewerkstelling in gewerkte dagen over de loopbaan heen wordt uitgedrukt en niet in loopbaanjaren voor een gemengde loopbaan en een loopbaan als werknemer. Dit laat toe om de personen met meer onregelmatige loopbanen – voor het merendeel vrouwen – te beschermen; - Bepaalde gelijkgestelde perioden in aanmerking worden genomen als perioden waarin effectief werd gewerkt, onder andere het kwartaal na de geboorte van een kind dat voor zelfstandigen is vrijgesteld van de betaling van sociale zekerheidsbijdragen, alsmede perioden van moederschapsrust, omgezet moederschapsverlof, borstvoedingsverlof, werkverwijdering en geboorteverlof; perioden van adoptieverlof, enz. in de loopbaan als werknemer. De pensioenhervorming voorziet ook in de invoering van een pensioenbonus voor werkenden, in alle stelsels, die blijven werken terwijl ze hun (wettelijk of vervroegd) pensioen zouden kunnen opnemen. De bonus kan gedurende maximaal 3 jaar worden opgebouwd. De ontwerpen van wetgevende en reglementaire teksten met betrekking tot de pensioenhervorming worden momenteel onderzocht door de Raad van State.

Bepaalde maatregelen die sinds het begin van de legislatuur zijn genomen op het gebied van pensioenen hebben ook een positieve impact gehad op vrouwen, zoals:

- De versoepeling van de toegangsvoorwaarde voor het minimumpensioen voor meewerkende echtgenoten, meestal vrouwen, geboren tussen 1 januari 1956 en 31 mei 1968 en die zich tussen 1 januari 2003 en 1 juli 2005 hebben aangesloten voor de pensioenen die ingaan vanaf 2023;
- De verhoging van de limieten voor toegelaten activiteit voor de begunstigden van het overlevingspensioen, meestal vrouwen, jonger dan 65 jaar met een of meerdere kinderen ten laste;
- De verlenging van de duur van de overgangsuitkering vanaf 1 oktober 2021. Deze uitkering wordt voornamelijk aangevraagd door vrouwen (bij het overlijden van hun echtgenoot) en werd financieel en menselijk als te kort beschouwd.

Daarnaast organiseerden de minister van Pensioenen en de minister van Middenstand een studiejaar over het thema "gender en pensioenen", die werd afgetrapt met een studievoormiddag op 7 maart 2022 waarop vertegenwoordigers van de OESO, het FPB (Europees MIGAPE-project) en universiteitsprofessoren de resultaten van hun onderzoek over het onderwerp presenteerden.

De studie die oorspronkelijk werd uitgevoerd in het kader van de "Commissie pensioenhervorming 2020-2040" over de modernisering van de gezinsdimensie van de wettelijke pensioenen werd geactualiseerd.[5]

Er werd benadrukt dat de pensioenkloof (gender pension gap) het resultaat is van verschillen op de arbeidsmarkt. Deze pensioenkloof wordt elk jaar geleidelijk kleiner, voornamelijk door de toegenomen participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt in de afgelopen jaren, maar echte gelijkheid is op middellange termijn niet in zicht.

Op 6 maart 2023 werd een studienamiddag "Gender & Pensioenen" georganiseerd om op een interactieve manier verschillende nieuwe studies en analyses voor te stellen.

Dit evenement was een samenwerking tussen de Federale Pensioendienst, Sigedis, het RSVZ en het Federaal Planbureau, met de steun van de Minister van Pensioenen, de Minister van Middenstand en de FOD Sociale Zekerheid.

Bij deze gelegenheid publiceerde Pensionstat voor het eerst cijfers over de pensioenkloof in het wettelijk pensioen, het aanvullend pensioen en het totale pensioen.

De sociale partners werden ook gevraagd om de modernisering van de gezinsdimensie van de pensioenen te onderzoeken op basis van bestaande studies en rapporten.

Na een eerste advies over de kwestie van de sociale partners op 8 maart 2023, hebben de bevoegde ministers op 22 juni 2023 aan hen gevraagd zich te buigen over het onderwerp en een nieuw advies uit te brengen voor eind 2023. We hebben dit advies nog niet ontvangen.

*Wat zijn de **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

[5] https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/nl/publicaties/gezinsdimensie-wettelijke-pensioenen-nl.pdf

In het kader van de pensioenhervorming zal het in aanmerking nemen van gelijkgestelde periodes als periodes van effectieve tewerkstelling de voorwaarde effectief gewerkt te hebben afzwakken voor vrouwen die gebruik maken van deze gelijkgestelde periodes.

De andere vermelde pensioenmaatregelen (versoepeling van de voorwaarde voor toegang tot het minimumpensioen voor bepaalde meewerkende echtgenoten, wijziging van bepaalde beperkingen van toegestane activiteiten en verlenging van de duur van de overgangsuitkering) komen hoofdzakelijk ten goede aan vrouwen.

Als onderdeel van het Jaar Gender en Pensioenen zorgt dit voor een betere zichtbaarheid en monitoring van de gender pension gap. De publicatie van statistieken op Pensionstat geeft het maatschappelijk middenveld, onderzoekers en het grote publiek toegang tot cijfers over de pensioenkloof.

In het kader van het advies van de sociale partners over de modernisering van de gezinsdimensie hebben de sociale partners op 8 maart 2023 een eerste verslag uitgebracht.

Zo stellen de sociale partners vast dat de afgeleide rechten, zoals het overlevingspensioen of het echtscheidingspensioen, incoherenties vertonen en niet aangepast zijn aan de nieuwe vormen van maatschappelijke organisatie. Zij vragen zich dus af of zij behouden of aangepast moeten worden. Het belang van informatie over deze rechten wordt ook benadrukt. De sociale partners gaven ook het belang aan van het wegwerken van de belemmeringen voor de toegang tot de arbeidsmarkt.

In hun advies werd de pensioensplit ook afgewezen vanwege bepaalde moeilijkheden die inherent zijn aan dit systeem. De betrokken ministers hebben echter verder onderzoek gevraagd hieromtrent.

2. De verbetering van de combinatie privé- en professioneel leven van de zelfstandigen.

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Wijziging van de reglementering.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

- Verlenging van de duur van het geboorte-/vaderschapsverlof van de zelfstandigen (vanaf 1/1/2021 15 in plaats van 10 dagen, vanaf 1/1/2023 20 in plaats van 15 dagen).
- Verhoging van de uitkering tijdens het moederschapsverlof van de vrouwelijke zelfstandigen (1/1/2022).
- Verhoging van de moederschapsuitkering voor de zelfstandigen buiten de welvaartsenveloppe (1/1/2022)

*Wat zijn de **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

Sinds de invoering ervan zien we een toename van de opname van het vaderschaps-/geboorteverlof door de zelfstandigen. De cijfers van het RSVZ tonen aan dat het

aantal toekenningen toegenomen is van 7.280 zelfstandigen in 2020 tot 9.107 in 2022. Met andere woorden, een toename met 25%:

NOMBRE D'OCTROIS, POURCENTAGES PAR RAPPORT AU TOTAL D'OCTROIS, NOMBRE DE JOURS D'INTERRUPTION ET NOMBRE MOYEN DE JOURS D'INTERRUPTION PAR OCTROI SELON LA DUREE DU CONGE POUR LA PERIODE DE 2020 A 2023

		Interruption de 9 ou 10 jours	Interruption de 8 jours maximum (aide à la naissance)	TOTAL
Année 2020	Nombre d'octrois	6.629	651	7.280
	Pourcentage par rapport au total d'octrois	*91,06%*	*8,94%*	***100,00%***
	Nombre de jours d'interruption	66.156,5	4.601,0	**70.757,5**
	Nombre moyen de jours d'interruption par octroi	10,0	7,1	**9,7**

		Interruption entre 9 et 15 jours	Interruption de 8 jours maximum (aide à la naissance)	TOTAL
Année 2021	Nombre d'octrois	7.813	535	**8.348**
	Pourcentage par rapport au total d'octrois	*93,59%*	*6,41%*	***100,00%***
	Nombre de jours d'interruption	109.879,0	3.817,0	**113.696,0**
	Nombre moyen de jours d'interruption par octroi	14,1	7,1	**13,6**
Année 2022	Nombre d'octrois	8.652	455	**9.107**
	Pourcentage par rapport au total d'octrois	*95,0%*	*5,0%*	***100,0%***
	Nombre de jours d'interruption	127.060,5	3.023,5	**130.084,0**
	Nombre moyen de jours d'interruption par octroi	14,7	6,6	**14,3**

		Interruption entre 9 et 20 jours	Interruption de 8 jours maximum (aide à la naissance)	TOTAL
1er trimestre 2023	Nombre d'octrois	2.194	85	**2.279**
	Pourcentage par rapport au total d'octrois	*96,27%*	*3,73%*	***100,00%***
	Nombre de jours d'interruption	38.242,5	560,5	**38.803,0**
	Nombre moyen de jours d'interruption par octroi	17,4	6,6	**17,0**

3. De toegang van zelfstandigen tot financiering.

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Organisatie van een rondetafel over de toegang van ondernemingen tot financiering. De rondetafel had tot doel zich samen met onderneemsters, financiële instellingen, beroepsorganisaties, netwerken en beleidsmakers te buigen over de toegang tot financiering van onderneemsters om betrouwbare cijfers op te stellen, prioriteiten te identificeren en concrete acties uit te werken. Zij mondde uit in een verslag van de minister met duidelijke conclusies en concrete voorstellen rond de toegang tot financiering voor ondernemers die de komende jaren zullen worden uitgevoerd.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

De rondetafel bracht actoren samen uit het ondernemerschap in het algemeen, actoren uit het vrouwelijk ondernemerschap in het bijzonder, actoren uit de financiering, academici, de FOD Economie, het kabinet Financiën en het kabinet Zelfstandigen en KMO's.

Door het behandelde onderwerp werd de genderdimensie in alle werkzaamheden geïntegreerd.

*Wat zijn de **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

Er werd een actieplan uitgewerkt op basis van de gesprekken tijdens de rondetafel. Dit actieplan is beschikbaar op de website van de FOD Economie:

https://economie.fgov.be/sites/default/files/Files/Entreprises/maatregelen-toegang-financiering-ondernemsters.pdf

Het actieplan omvat 4 hoofdafdelingen die het volgende beogen:

- Een kader creëren dat gunstig is voor de verzameling van genderspecifieke gegevens;
- Particuliere actoren mobiliseren (banksector, sector van de alternatieve financiering en private investeerders) rond een specifieke benadering van het vrouwelijk ondernemerschap, met een bijzondere nadruk op de alternatieve vormen van financiering, zoals het microkrediet, vorming en networking:
    - Een charter waarin de banken zich ertoe verbinden de kmo's die een krediet aanvragen gedetailleerder te informeren werd ondertekend door Febelfin en de drie meest representatieve interprofessionele organisaties en zal binnenkort worden gepubliceerd.
- Federale versterkende maatregelen voorstellen om de ondernemingszin bij vrouwen aan te moedigen, zoals het delen van succesverhalen en informatie over financiering, maar ook de garantie van een evenwicht tussen mannen en vrouwen binnen de investeringscomités.
    - Een campagne om de kmo's te sensibiliseren voor hun rechten ten aanzien van kredietverstrekkers en die de kmo's uitnodigt zich te informeren over de mogelijkheden die het microkrediet hen biedt (als het bankkrediet geen optie is), wordt door de FOD Economie voorbereidt. Zij werd in december 2023 gelanceerd.
    - In de organisatie van zijn evenement over de financiering van kmo's in het kader van het Belgische voorzitterschap, ziet de FOD Economie erop toe dat er ten minste een vrouw deel uitmaakt van elk panel. Ongeveer 1/3 van de panelleden zijn vrouwen.
- De deelstaten informeren over de conclusies van de rondetafel die onder hun bevoegdheid vallen.

4. De beschikbaarheid van naar gender uitgesplitste gegevens bij het RSVZ, de Sociale Verzekeringsfondsen en alle publieke diensten die financiering of toelagen toekennen.

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Het RSVZ past het criterium van de naar gender uitgesplitste gegevens toe in de gegevensverzameling.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

Er werd een instructie gegeven aan het RSVZ.

*Wat zijn de **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

Alle gegevens over de uitkeringen toegekend door het RSVZ zijn naar gender uitgesplitst.

5. De inclusie van zelfstandige vrouwen in het interfederaal plan *Women in Tech – In*

Digital

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Toelage toegekend door de minister van Zelfstandigen en KMO's aan de vzw 100.000 entrepreneurs, actief in de sensibilisering van jongeren voor het ondernemerschap en de STEM-richtingen.

Studies tonen aan dat referenties, getuigenissen van vrouwen uit wetenschappelijke domeinen zeer positief kunnen zijn in het educatief proces van meisjes. Het is met dit doel voor ogen dat de vzw 100.000 entrepreneurs ontmoetingen organiseert tussen leerlingen/studenten en vrouwelijke rolmodellen, met name in de STEM-richtingen, om jongeren in staat te stellen hun persoonlijke en professionele affiniteiten te meten met die van professionals. Zij hebben ook tot doel ontmoetingen te organiseren met professionals (mannen en vrouwen) met een wetenschappelijk en artistiek parcours om jongeren te sensibiliseren voor deze STEM-modellen.

Beter communiceren over de gegevens inzake de digitale talenten van onderneemsters

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

De bovenvermelde toelage werd toegekend in 2021.

- De digitale vaardigheden van vrouwen zichtbaar maken in cijfers:

Zoals eerder vermeld, houdt het KMO-Observatorium de rubriek "Kmo's en zelfstandigen in cijfers" bij. Een afdeling heeft specifiek betrekking op de "digitalisering van kmo's. In deze afdeling worden ook gefocust op digitale vaardigheden op basis van een genderspecifieke benadering.

*Wat zijn de **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

Van 21 tot 27 maart 2022, voor de 5de editie van de Semaine de sensibilisation des Jeunes à l'entrepreneuriat féminin https://hackstereotypes.be, hebben er getuigenissen,
ontmoetingen met leidende figuren uit de STEM-sector in de vorm van 4 inspirerende podcasts van 25 minuten plaatsgevonden:
https://hackstereotypes.be/podcast-100min-pour-casser-les-codes/
100 minutes pour casser les codes is een podcast om jongeren te inspireren en hun zin om te ondernemen aan te wakkeren.
Deze 4 episodes ontleden het parcours van mensen die helpen inzicht te krijgen in de manier waarop zij STEM dagelijks interpreteren.
Deze sprekers waren:
Luc de Brabandere, ondernemingsfilosoof, Fellow van de Boston Consulting Group en mede-oprichter van het agentschap Cartoonbase
Joëlle Tilmanne, CEO & Interaction designer van Hovertone
Mathieu Demeuse, Mede-oprichter en CEO van Ionnyk
Nathalie Kuborn, oprichtster van We are coders.

Met de participatie van Belgisch kunstenaar Arne Quinze, die een conferentie presenteerde voor jongeren in het Institut Saint-Luc in Brussel.
Arne Quinze, Belgisch hedendaags kunstenaar, schilder en beeldhouwer, eregast van Brafa, vraagt zich af wat de rol is van onze steden en evolueert snel van Street Art naar

Public Art met recurrente thema's zoals sociale interactie, urbanisatie en diversiteit. Tijdens deze conferentie toonde de kunstenaar dat technologie en kunst niet alleen hand
in hand gaan, maar ook deel kunnen uitmaken van een en dezelfde discipline
https://hackstereotypes.be/conference-arne-quinze/

II. Andere acties voor de uitvoering van de Wet Gender mainstreaming

*Welke **acties** zijn er ondernomen voor de uitvoering van de Wet Gender mainstreaming en wat zijn de eventuele **bereikte resultaten**?*
/

1. Ondersteuning van het vrouwelijk ondernemerschap dat getroffen werd door de COVID-19-crisis

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Overheidsopdracht

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

Lancering van de overheidsopdracht en jaarlijkse opvolging van de acties van de 4 laureaten.

De vier laureaten zijn:

- Microstart, dat de opdracht won voor een nationaal project voor een bedrag van 57.851 EUR exclusief btw, of 70.000 EUR inclusief btw, om de toegang tot professioneel microkrediet en projectondersteuning voor vrouwelijke ondernemers te stimuleren;
- UCM dat de opdracht binnenhaalde voor het Waalse project voor een bedrag van 57.600 EUR exclusief btw, of 69.696 EUR inclusief btw ter ondersteuning van de digitalisering van door vrouwen geleide ondernemingen;
- Het netwerk « Hors-Norme », dat de opdracht binnenhaalde voor een Brussels project voor een bedrag van 57.794 EUR exclusief btw, of 69.931 EUR incluseif btw, dat tot doel heeft een nieuw netwerk van vrouwelijke ondernemers in het Brussels Gewest te ontwikkelen dat zich toespitst op opleiding en toegang tot risicokapitaal en financiering voor vrouwen;
- De organisatie « X² Xkwadraat BV », dat de opdracht binnenhaalde voor een in Vlaanderen uit te werken project voor een bedrag van 57.000 EUR exclusief btw, of 68.970 EUR inclusief btw, dat specifiek gericht is op de ondersteuning van vrouwelijke ondernemers actief in de sectoren die het zwaarst getroffen zijn door de COVID-19-crisis via een Businessmodel scan voor 50 vrouwelijke ondernemers, training en mentoring.

Tegen september 2023 moest elke laureaat bij de FOD Economie hun tweede tussentijds jaarverslag indienen over de activiteiten georganiseerd in deze context, en een kostenstaat en alle daarmee samenhangende financiële bewijsstukken.

De projecten en activiteiten die elke geselecteerde organisatie van plan was uit te

voeren, worden hieronder kort omschreven:

Perceel Vlaanderen - X² XKwadraat BV
XKwadraat werd opgericht om onderneemsters gericht te steunen in hun ambities.
XKwadraat was de eerste organisatie in Europa dat een label ontwikkelde om gendergelijkheid efficiënt te meten (certificaat "Genderequivalent Approved Enterprise'") en levert organisaties de tools om op een duurzame manier gendergelijkheid in te voeren in hun bedrijfscultuur. XKwadraat kent ook een prijs toe om de aandacht te vestigen op gendergelijkheid.
Om het project te realiseren, zal XKwadraat samenwerken met "UCLL Female Founders Academy". Met de ontvangen middelen is het van plan specifieke acties te ontwikkelen die aangepast zijn aan de problemen die vrouwen ondervonden door Covid-19, via een traject getiteld "Onderneemsters naar de top".
Het project voorziet de volgende acties:
- De ontwikkeling van een "business model" analyse op maat van onderneemsters, die toelaat na te gaan of hun bedrijfsmodel duurzaam is en of het zich kan aanpassen en/of kan groeien.
- De organisatie van "Master classes" aangepast aan de problemen van de Covid-19-pandemie. Deze "master classes" zullen dus georganiseerd worden rond thema's zoals digitalisering, toegang tot financiering, duurzaam ondernemerschap in de horeca, enz.
- De creatie van een mentoringprogramma.
- Bij de uitwerking en de uitrol van de acties zullen inspirerende voorbeelden gebruikt worden om hun verhaal te delen. Er zullen ook getuigenissen verzameld worden bij de deelnemers aan de verschillende acties.

Perceel Wallonië: UCM National
UCM vertegenwoordigt de belangen van de kleine en middelgrote ondernemingen in Franstalig België.
UCM zal het budget dat het ter beschikking krijgt gebruiken om begeleidings- en ontwikkelingstools en opleidingen voor te stellen in samenhang met de specifieke behoeften van onderneemsters (in de oprichtingsfase en/of in de ontwikkeling van hun activiteit). Dit zal gebeuren met opleidingen gericht op de digitalisering en de evolutie/aanpassing van hun bedrijfsmodel.
UCM zal er ook op toezien dat er een reeks bijkomende tools wordt voorgesteld aan onderneemsters, ofwel dankzij de ondersteunende diensten van UCM, ofwel via het steunaanbod ontwikkeld door andere ondersteunende structuren in Wallonië, om hen specifiek te begeleiden in hun herstelproces en in hun zoektocht naar financiering.
Het doel van het project is onderneemsters te professionaliseren op het vlak van digitale communicatie, marketing, en commerciële ontwikkeling opdat zij uitgerust zijn om hun onderneming te digitaliseren en hun economisch model aan te passen.

Perceel Brussel: Hors Norme
Hors Norme is een jonge organisatie die opgericht werd in Brussel om onderneemsters en vrouwelijke zelfstandigen te helpen zich te ontwikkelen, hun netwerk te creëren en hun ideeën te ontwikkelen via verschillende soorten ontmoetingen.
Deze ontmoetingen zijn gevarieerd en kunnen verschillende vormen aannemen. Er zijn conferenties - (gesprekken met onderneemsters) -, ontmoetingen rond een ontbijt, pitchen brainstormingsessies en networking events. Daaraan kunnen verschillende workshops en opleidingen worden toegevoegd, met name over financiering en digitalisering, en
coachingsessies om het zelfvertrouwen op te krikken. Met de creatie van een Raad van Investeerders wordt de aandacht gevestigd op de verbetering van de toegang tot financiering van onderneemsters.

Nationaal perceel: microStart Support
MicroStart is een bekende speler in België op het vlak van microkrediet.
In het kader van dit project zal MicroStart zich niet alleen focussen op haar leden,

maar ook op onderneemsters die uitgesloten zijn van het banksysteem en de klassieke vormen van ondernemerschapssteun. Er zal bijzondere aandacht worden besteed aan vrouwen die onder de armoededrempel leven, aan vrouwen met een migratieachtergrond, aan vrouwen zonder een (stabiele) job en aan vrouwen die een activiteit (her)opstarten.

Met dit project wil microStart een bepaald aantal doelstellingen behalen, namelijk:
- onderneemsters steunen in de digitalisering van hun onderneming.
- specifieke steun verlenen aan onderneemsters om hun activiteit opnieuw op te starten als zij die moesten stopzetten door de Covid-19-crisis.
- specifieke steun verlenen aan onderneemsters die hun bedrijfsmodel en hun praktijken willen aanpassen om zich aan te passen aan de werking na Covid-19.
- Deze onderneemsters helpen in hun zoektocht naar financiering en financieringsdiensten aanbieden in de vorm van microkredieten aan (toekomstige) onderneemsters die uitgesloten zijn van het banksysteem.
- steun verlenen die aangepast is aan de specificiteiten van de sector waarin de onderneemster actief is en die zwaar getroffen werd door de Covid-19-crisis.

De activiteiten die microStart hieromtrent wil ontwikkelen, zijn gericht op communicatie en het vergemakkelijken van de toegang tot informatie, het verlenen van steun om de competenties als onderneemster en het zelfvertrouwen van (beginnende) onderneemsters te versterken (via groepsopleidingen, individuele coaching, workshops en
mentoringprogramma's), de bevordering van de financiële inclusie door de toegang tot microkrediet en het pleidooi voor steun aan het vrouwelijk ondernemerschap.
De openbare aanbesteding voor het perceel Vlaanderen - X² XKwadraat BV is in februari
2022 ontbonden.

De heer David Clarinval, Vice-Eerste Minister en Minister van Landbouw, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing

I. Uitvoering van de politieke engagementen van het Federaal Plan Gender mainstreaming

Landbouw en voedselketen

1. De herwaardering van het diergeneeskundig beroep.
*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?* - Voortzetting van het beleid voor de herwaardering van de belasten met opdracht (BMO) tewerkgesteld door het FAVV (sectoroverleg voor de finalisering van een nieuw koninklijk besluit keuring); - Publicatie van een koninklijk besluit over de vacaties (prestaties geleverd door erkende dierenartsen in het kader van een volksgezondheidsopdracht) = herwaardering met 30% van de vergoeding voor de prestaties; - Vergoeding van de bedrijfsdierenartsen die gegevens invoeren die nuttig zijn in de strijd tegen antibioticarestistentie (NAP AMR)(publicatie van het koninklijk besluit)
*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?* De denkoefening over de herwaardering van de handelingen heeft niet geleid tot de ontwikkeling van een beleid gedifferentieerd naar het geslacht van de dierenarts. Dat leek niet nodig in de context van deze maatregel.
*Wat zijn de **bereikte resultaten** na/volgens? de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?* Het koninklijk besluit werd wel degelijk goedgekeurd en alle dierenartsen zullen genieten van de herwaardering van de prestaties op dezelfde manier.

Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing

1. De organisatie van een brede raadpleging van de burger.
*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?* Deze brede bevraging werd georganiseerd via een online platform dat “Een land voor de toekomst” werd gedoopt. Zij vond plaats van 25 april 2022 tot 5 juni 2022. Alle bijdragen die voortvloeiden uit deze bevraging werden geïntegreerd in een verslag dat werd overhandigd aan de regering aan het Parlement.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?* Het communicatieplan werd uitgedacht en uitgevoerd om de genderdimensie op te nemen in de globale communicatieaanpak, en dit om alle burgers te informeren en te mobiliseren in deze oefening. Het communicatieagentschap heeft de doelgroepen geïdentificeerd en heeft directe acties gevoerd bij deze doelgroepen via verschillende communicatiekanalen. Omdat vrouwen in het algemeen minder vertegenwoordigd zijn in dit type oefening, werd bijzondere aandacht besteed aan deze doelgroep.
*Wat zijn de **bereikte resultaten** na/volgens? de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?* Wat betreft de participatie aan het online platform, konden we vaststellen dat 78% van de participanten mannen waren, 21% vrouwen en iets minder dan 1% had een andere genderidentiteit. Ondanks de communicatiecampagne stellen we dus een laag participatiepercentage vast bij de vrouwen. Tijdens de volgende participatieve processen zullen er andere instrumenten voorzien moeten worden, andere pistes om dit nog te lage percentage te verbeteren.

2. Een campagne om de participatiegraad opnieuw op te krikken in de aanloop naar de volgende parlementsverkiezingen.
*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?* Er is een communicatiecampagne voorzien, overeenkomstig het regeerakkoord, om de strijd aan te gaan met absenteïsme en blanco stemmen. Het initiatief wordt gepiloteerd door de minister van Binnenlandse Zaken, die verantwoordelijk is voor de organisatie van de verkiezingen.
*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?* Deze campagne zal zich focussen op bepaalde specifieke groepen die minder geneigd zijn te gaan stemmen, volgens meerdere studies: het gaat om jongeren, oudere mensen en minder opgeleide mensen. De communicatiecampagne zal aangepast worden om deze groepen te bereiken. De organisaties zoals de “Vlaamse Jeugdraad” en “de Ambrassade” in Vlaanderen, en “InforJeunes” en het “Forum des Jeunes” voor Wallonië en Brussel, zullen deel uitmaken van de campagne. Deze campagne die tot doel heeft om de mensen te informeren, te sensibiliseren en te motiveren om te gaan stemmen, zal lopen in mei en juni 2024. Het accent van de campagne ligt meer op diversiteit.
*Wat zijn de **bereikte resultaten** na/volgens? de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?* *We hebben nog geen resultaten omdat de campagne nog niet loopt.*

II. <u>Andere acties voor de uitvoering van de Wet Gender mainstreaming</u>

*Welke **acties** zijn er ondernomen voor de uitvoering van de Wet Gender mainstreaming en wat zijn de eventuele **bereikte resultaten**?*

De heer Georges Gilkinet, Vice-eersteminister en minister van Mobiliteit

I. Uitvoering van de politieke engagementen van het Federaal Plan Gender mainstreaming

1. De acties in verband met verkeersveiligheid (in het bijzonder de Staten-Generaal van de Verkeersveiligheid) (A) en met actieve vervoerswijzen (in het bijzonder de fiets) (B)

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

A) Verkeersveiligheid (Directoraat-generaal Wegvervoer en Verkeersveiligheid)

- De "Staten-Generaal van de Verkeersveiligheid" (SGVV) betreft een evenement dat om de 4 à 5 jaar wordt georganiseerd. De laatste editie, die plaatsvond op 23/11/2021, werd voorafgegaan door een burgerparticipatietraject (juli-oktober 2021). In het burgertraject werd aandacht besteed aan de genderdimensie, zowel bij de analyse van de online burgerbevraging (zijnde de statistische verwerking van de antwoorden van de respondenten), alsook bij de samenstelling van de burgerpanels.
- De gendertoets werd ook opgenomen in het federaal plan verkeersveiligheid 2021-2025 dat tijdens de Staten-Generaal werd gelanceerd (p.36): "*Voor elk van de maatregelen zal het volgende worden aangegeven: [...] de eventuele impact op gender en op personen met beperkte mobiliteit*".[6]

B) Actieve vervoerswijzen (Directoraat-generaal Duurzame Mobiliteit en Spoorbeleid)

- Een thematische sessie 'vrouwen en fietsen' van de Interfederale Fietscommissie werd bij de FOD Mobiliteit en Vervoer georganiseerd, met deelnemers uit federale en gewestelijke administraties, vertegenwoordigers van het maatschappelijk middenveld en actoren uit de academische wereld.
- In het kader van de Week van de Mobiliteit 2021 werd op initiatief van de minister van Mobiliteit een actie gevoerd onder het motto 'Het glazen plafond doorbreken dankzij de fiets'. Dit gebeurde in aanwezigheid van staatssecretaris voor Gelijke Kansen Sarah Schlitz en van de Brusselse minister van Mobiliteit Elke Van den Brandt.
- Elk jaar organiseert de FOD Mobiliteit en Vervoer een studiesessie van een halve dag over actuele thema's met een praktische aanpak. Na de editie "commuting by bike" (woon-werkverkeer met de fiets) in 2021 stelde de FOD Mobiliteit en Vervoer in 2022 de fiets opnieuw centraal. In samenwerking met het Instituut

[6] Voor het Federaal Actieplan Verkeersveiligheid 2021-2025 zie: https://gilkinet.belgium.be/nl/all-zero-eerste-federaal-plan-voor-verkeersveiligheid-32-maatregelen-het-gevecht-tegen of de All-for-zero-website: https://all-for-zero.be/nl/

voor de gelijkheid van vrouwen en mannen was het thema van dit jaar “Allemaal op de fiets! Vrouwen op de fiets in België”. Het publieksevenement voor specialisten en belanghebbenden vond plaats op 21 september 2022. Het kwam er in navolging van de eerste verkennende thematische sessie van de Fietscommissie. Het evenement ging dieper in op het thema en stelde mogelijke actieterreinen vast.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

A) Verkeersveiligheid (Directoraat-generaal Wegvervoer en Verkeersveiligheid)

De genderdimensie werd geïntegreerd in beide onderdelen van het burgerparticipatietraject (1: thematische enquêtes; 2: burgerpanels). De resultaten hiervan zijn publiek beschikbaar op de website all-for-zero.be[7].

B) Actieve vervoerswijzen (Directoraat-generaal Duurzame Mobiliteit en Spoorbeleid)

- Op de thematische sessie ‘vrouwen en fietsen’ van de Interfederale Fietscommissie gaf de FOD een inleiding tot de regelgeving inzake gender mainstreaming en de wijze waarop deze moet worden uitgevoerd. Er werden ook verschillende andere presentaties gegeven over de bredere thematiek van het gebruik van de fiets, bekeken vanuit de invalshoek van de verschillende genders. De thematische sessie van de Fietscommissie betrof in essentie een bewustmakingsactie door middel van een ontmoeting tussen belanghebbenden uit federale en gewestelijke administraties, vertegenwoordigers van het maatschappelijk middenveld en actoren uit de academische wereld. De Interfederale Fietscommissie sluit tevens aan bij het Actieplan ter Promotie van de Fiets van de federale regering; dit plan voorziet met name in het vergemakkelijken van het gebruik van de fiets door vrouwen.
- Het betrof een eerste actie om zichtbaarheid te geven aan beide groepen en om het publiek attent te maken op de nood aan bijkomende inspanningen voor de toegang van de vrouwen tot mobiliteit.
- Het programma van het evenement “Allemaal op de fiets! Vrouwen op de fiets in België” was als volgt samengesteld:
  - Vrouwen en fietsen (Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen)
  - Het fietsgebruik door vrouwen in België in cijfers (FOD Mobiliteit en Vervoer)
  - Vrouwen en fietsers in de straten van Brussel (Pro Velo)
  - Verkeersveiligheid (FOD Mobiliteit en Vervoer)
  - Economische en sociale voordelen van vrouwen op de fiets (VIAS)
  - Vrouwen en de fiets
  - Gender en de esthetiek van het fietsen
  - Cyclo vzw
  - Les Hirond'ELLES
  - Fietsschool
  - Debat: Hoe kunnen we meer vrouwen op de fietsen helpen?
- Een van de gesubsidieerde dossiers heeft tot doel a) beleidsmakers, politici en mobiliteitsoperatoren meer bewust te maken van de thematiek, b) jongeren als multiplicatoren te gebruiken en c) richtsnoeren op te stellen om de bestaande

[7] Zie voor het luik burgerbevraging de volgende pagina: https://all-for-zero.be/nl/staten-generaal/burgerparticipatie/

mobiliteitsoplossingen te verbeteren door er de doelstelling van vermindering van de ongelijkheid tussen vrouwen en mannen in op te nemen.

*Wat zijn de **bereikte resultaten** na/volgens? de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

A) Verkeersveiligheid (*Directoraat-generaal Wegvervoer en Verkeersveiligheid*)

Voor beide delen van het burgerparticipatietraject werd beroep gedaan op respondenten. Er werd getracht om tussen de deelnemers een goede verdeling te bekomen tussen vrouwen en mannen. In de praktijk was de interesse voor dit traject kleiner bij vrouwen dan mannen.
De thematische enquêtes over verkeersveiligheid werden ingevuld door +/-5500 burgers, waarvan 30% door vrouwen. Het rapport over deze enquêtes is publiek toegankelijk. Hoewel hierin niet diepgaand ingegaan wordt op genderverschillen valt wel op dat meer vrouwen dan mannen zich storen aan bepaalde risicogedragingen zoals overdreven snelheid of rijden onder invloed van alcohol of drugs.
Voor de samenstelling van de burgerpanels werd getracht een evenwaardig aantal mannen en vrouwen te laten deelnemen. Dit bleek in de praktijk echter niet mogelijk. Slechts een beperkt aantal vrouwen schreven zich in.

B) Actieve vervoerswijzen (*Directoraat-generaal Duurzame Mobiliteit en Spoorbeleid*)

- Kennisoverdracht tussen de verschillende deelnemers/deelneemsters (van verschillende bestuursniveaus (federaal en gewestelijk)) omtrent onder meer de regelgeving inzake gender mainstreaming binnen het kader van de actieve mobiliteit, in het bijzonder het gebruik van de fiets. Verscheidene leden van de Commissie spraken hun waardering uit voor de inleiding tot het thema, dat voor hen deels nieuw was of waaraan zij tot nu toe niet veel aandacht hadden besteed.
- Het betrof een eerste actie om zichtbaarheid te geven aan beide groepen en om het publiek attent te maken op de nood aan bijkomende inspanningen voor de toegang van de vrouwen tot mobiliteit. Concreet ervaarden de vrouwen van Molembike dit initiatief als een zeer grote aanmoediging voor hun activiteiten; ze voelden zich in de schijnwerpers gesteld. Wat betreft het netwerk “Women in Cycling” heeft de ontmoeting ervoor gezorgd dat nuttige contacten konden worden gelegd voor andere concrete toekomstige dossiers. Het feit dat een Belgische vice-eersteminister zichtbaarheid gaf aan hun werkzaamheden heeft bijgedragen tot een grotere bekendheid van dit netwerk.
- Het resultaat van het publieksevenement “Allemaal op de fiets! Vrouwen op de fiets in België” is vooral een grotere bewustwording bij de aanwezige specialisten. Veel mensen in de zaal bevestigden dat het evenement een eyeopener was en dat er grote behoefte is aan concrete acties op hun niveau. De organisatoren sloten het evenement af met een reeks concrete aanbevelingen op verschillende niveaus.
- Aan de hand van een literatuurstudie en enquête bij 200 Belgische studenten analyseerde Mpact dankzij de subsidie van de FOD Mobiliteit welke barrières vrouwen ondervinden wanneer ze zich met het openbaar vervoer verplaatsen of gebruikmaken van gedeelde mobiliteit. De initiatiefnemers brachten tevens concrete oplossingen in kaart die het OV en deelmobiliteit toegankelijker maken voor vrouwelijke reizigers. Deze resultaten werden online gepubliceerd.

2. De reflectie in verband met het beleid inzake wegvervoer (A), luchtvervoer (B) en, in samenwerking met de minister voor de Noordzee, Paul Van Tigchelt, scheepvaart (C).

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

A) Wegvervoer en Verkeersveiligheid

De regelgeving waarvoor het DG Wegvervoer en Verkeersveiligheid instaat, bevat in se geen genderdimensie. De verkeersregels op de weg, de voorwaarden om erkend te worden door het Directoraat-generaal Wegvervoer en Verkeersveiligheid (bv. als omkaderingsinstelling of installateur) of om een nummerplaat of rijbewijs te bekomen, alsook de sancties die voorzien zijn in de wet voor zij die zich niet aan de regelgeving houden, zijn dezelfde voor vrouwen en mannen. De Mercurius-databank (rijbewijs) en de DIV-databank (kentekenplaten) bijvoorbeeld bevatten geen informatie over geslacht/gender. Het directoraat-generaal Wegvervoer en Verkeersveiligheid verzamelt dus geen genderspecifieke gegevens, maar het beheert er een groot aantal studies die aan Vias instituut worden toegewezen (zie doelstelling 4 van de aan de heer Minister van Mobiliteit toekomende actiepunten onder het federaal actieplan gendermainstreaming)

Specifiek op het vlak van de verkeersveiligheid zijn er echter duidelijk waarneembare genderverschillen die onze aandacht verdienen. Zo rijden op de openbare weg proportioneel meer mannen dan vrouwen onder invloed van alcohol of drugs, gebruiken mannen vaker dan vrouwen hun smartphone achter het stuur (in de hand), terwijl vrouwen dan weer vaker dan mannen hun gordel vastklikken. Verkeersrecidive komt veel vaker voor bij mannen dan bij vrouwen. Vanuit het federaal beleidsdomein verkeersveiligheid kunnen we niet inspelen op materies zoals verkeerseducatie en sensibilisering (dit betreft deelstatelijke bevoegdheden). Toch tracht het Directoraat-generaal Wegvervoer en Verkeersveiligheid waar mogelijk bij te dragen tot het wegwerken van de bestaande nefaste ongelijkheden tussen mannen en vrouwen inzake verkeersveiligheid, zoals via het Federaal plan voor verkeersveiligheid 2021-2025 (*All for zero*), alsook via bijkomende, in 2023 genomen initiatieven (zie hoofding II. “Andere acties voor de uitvoering van de Wet Gender mainstreaming” van de aan de heer Minister van Mobiliteit toekomende actiepunten onder het federaal actieplan gendermainstreaming).

B) Luchtvervoer

Ter zake kan voor het Directoraat-generaal Luchtvaart op volgende elementen en initiatieven worden gewezen:

- Het Directoraat-generaal Luchtvaart heeft actief deelgenomen aan de ICAO Global Aviation Gender Summit van 5 tot 7 juli 2023 in Madrid, Spanje. Het voornaamste objectief voor deze samenkomst van de Internationale Burgerluchtvaartorganisatie was het uitwisselen van goede praktijken, programma's en initiatieven die gericht zijn op het overwinnen van alle mogelijke obstakels voor het aantrekken, behouden en opleiden van vrouwen in de luchtvaart op alle niveaus. De samenkomst resulteerde in een aantal acties in verschillende domeinen als inspiratie om naar gendergelijkheid toe te werken.[8]
- Het Directoraat-generaal Luchtvaart is lid van de Werkgroep Diversiteit en Inclusie van de European Civil Aviation Conference (ECAC), die een Eerste ECAC-handvest inzake diversiteit en inclusie heeft opgesteld dat in mei 2023 is

[8] Voor een overzichtpagina van deze samenkomst zie: https://www.icao.int/Meetings/global-aviation-gender-summit-2023/Pages/default.aspx.

goedgekeurd door de directeuren-generaal Burgerluchtvaart van de ECAC-lidstaten.[9] Deze belangrijke mijlpaal weerspiegelt de vaste overtuiging van de ECAC dat diversiteit en inclusie – waarvan genderevenwicht een belangrijke pijler vormt – van fundamenteel belang zijn om een duurzame en innovatieve luchtvervoerssector op te bouwen.

C) Scheepvaart

Ter zake kan voor het Directoraat-generaal Scheepvaart op volgende elementen en initiatieven worden gewezen:

- De aanwending en introductie van genderneutrale terminologie in (regelgevende) teksten. Bv het woord "zeeman" werd in de Nederlandse tekst telkens vervangen door "zeevarende".
- Informatiecampagne over vrouwen in de maritieme sector op de website van de FOD Mobiliteit en Vervoer.
- Binnen de Internationale Maritieme Organisatie (IMO) werden meerdere initiatieven genomen om vrouwen in de maritieme sector te ondersteunen, zoals het vastleggen van 18 mei als 'International Day for Women in maritime' en de invoering van de *Gender Equality Award*. België heeft deze initiatieven binnen IMO actief ondersteund.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

A) Wegvervoer en Verkeersveiligheid

- Integratie van de genderdimensie in het eerste Federaal plan voor de verkeersveiligheid - 2021-2025 (*All for zero*) (p. 36): "*De maatregelen van het federale actieplan zullen in 2021 en 2022 verder worden uitgewerkt en vervolgens worden geïmplementeerd. Voor elk van de maatregelen zal het volgende worden aangegeven: {….} de eventuele impact op gender en op personen met beperkte mobiliteit*."
- Integratie van de genderdimensie bij de samenstelling van adviesorganen: bij de samenstelling van de Federale Commissie voor de Verkeersveiligheid, waarvoor per stakeholder één effectief en één plaatsvervangend lid dient opgegeven te worden, werd expliciet gevraagd te waken over een goede vertegenwoordiging van zowel mannen als vrouwen in de commissie.

B) Luchtvervoer

- Het Directoraat-generaal Luchtvaart besteedt voortdurend aandacht aan de mogelijke integratie van de genderdimensie in de verschillende, tot haar beleidsdomein toekomende initiatieven en activiteiten.
- Het Directoraat-generaal Luchtvaart neemt actief deel aan 'women in aviation' activiteiten georganiseerd door verschillende stakeholders om zo meer zichtbaarheid te geven aan vrouwen in luchtvaart.

C) Scheepvaart

- Inzake de verdere invoering van genderneutrale terminologie lopende de huidige legislatuur kan worden gewezen op de wet van 20 mei 2021 tot optimalisatie van de maritieme arbeidsbepalingen.
- De informatiecampagne strekkende de zichtbaarheid van vrouwen binnen de maritieme sector werd online geplaatst op de website van de FOD Mobiliteit en Vervoer (zie: mobilit.belgium.be/nl/news/vrouwen-de-maritieme-sector-international-day-women-maritime).

[9] Voor de tekst van dit Handvest zie: https://www.ecac-ceac.org/images/documents/ECAC_Charter_on_Diversity_and_Inclusion_May_2023.pdf

- In het licht van de mede door België ondersteunde initiatieven rond het verhogen van het profiel van vrouwen binnen de maritieme sector vonden op 18 mei 2022 en 2023 binnen de Internationale Maritieme Organisatie (IMO) de eerste twee edities van de *International Day for Wome*n plaats.[10]

*Wat zijn de **bereikte resultaten** na/volgens? de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

A) Wegvervoer en Verkeersveiligheid

- Federaal plan voor de verkeersveiligheid: De looptijd van het plan is voorzien tot en met 2025. Voor bepaalde maatregelen in het plan is een genderimpact te verwachten (bv. de herziening van de Wegcode: genderneutrale verkeersborden, zie hieronder punt II. hoofding II. "Andere acties voor de uitvoering van de Wet Gender mainstreaming" van de aan de heer Minister van Mobiliteit toekomende actiepunten onder het federaal actieplan gendermainstreaming). De relevante resultaten zullen het voorwerp uitmaken van toekomstige rapporteringen onder de wet van 12 januari 2007 tijdens de volgende legislatuur.
- Samenstelling van de Federale Commissie voor Verkeersveiligheid: De organisatoren streven naar een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen. In de praktijk is het echter niet eenvoudig om een evenwichtige samenstelling te verkrijgen. Het Directoraat-generaal Wegvervoer en Verkeersveiligheid is ter zake dan ook afhankelijk van externe stakeholders.

B) Luchtvervoer

Verhoogde sensibilisering en bewustwording binnen het Directoraat-generaal Luchtvaart van gendergelijkheid als belangrijke voorwaarde voor een duurzame luchtvaartsector; dit nu duurzaamheid als een van de actuele prioriteiten voor de luchtvaartsector geldt.

C) Scheepvaart

De resultaten van de diverse, door het Directoraat-generaal Scheepvaart ondernomen initiatieven zijn niet kwantificeerbaar. Het toepassen van de regelgeving gendermainstreaming binnen de maritieme sector uit zich dan ook in hoofdzaak in het verhogen van de zichtbaarheid van vrouwen en andere ondervertegenwoordigde groepen binnen de sector. Het is ook vanuit deze optiek een belangrijk signaal om op alle niveaus bewoordingen te gebruiken die wijzen op het feit dat de sector voor iedereen toegankelijk is.

3. De mobiliteitsprojecten in het kader van het Relanceplan.

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Mobiliteit is een belangrijk onderdeel van het Belgische Post Covid herstelplan, "next gen Belgium". Het totale budget voor mobiliteitsprojecten bedraagt 1,542 miljoen euro, d.w.z. 20% van het totale bedrag dat in het kader van het herstelplan is toegewezen.
Er werd bijzondere aandacht besteed aan de genderdimensie in de projecten die werden voorgesteld en opgenomen in het relanceplan.
Wat de federale investeringen in het spoor betreft, zal dit beleid de vorm aannemen van investeringsprojecten om de toegankelijkheid en het onthaal in de stations te

[10] Voor 2022 zie: https://www.imo.org/en/About/Events/Pages/International-Day-for-Women-in-Maritime-2022.aspx ; Voor 2023 zie: https://www.imo.org/en/About/Events/Pages/International-Day-for-Women-in-Maritime-2023.aspx.

bevorderen, met de nadruk op een geïntegreerde en intersectionele aanpak.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

Op 30 april 2021 heeft de Ministerraad, in het kader van het post-Covid-herstelplan (RRF), beslist om 75 miljoen euro toe te wijzen om de toegankelijkheidsprojecten van de NMBS-stations en -uitrusting te versnellen. Deze enveloppe heeft het al mogelijk gemaakt om inrichtingswerken uit te voeren in 2022 en zal ook projecten financieren tot 2026.

Op 25 februari 2022 besliste de Ministerraad over de verdeling van de spoorweginvesteringen in het kader van het Nationaal Transitieplan. In totaal gaat het om 250 miljoen euro steun voor het spoorvervoer, waarvan 28 miljoen euro uitsluitend bestemd is voor onthaal in stations. Dit budget is al gebruikt om werkzaamheden uit te voeren in 2022 en zal ook projecten financieren in 2023 en 2024.

In het regeerakkoord is het verbeteren van de toegankelijkheid van stations en treinen een prioriteit. De regering werkt aan een betere autonome toegankelijkheid en reizen zonder drempels en investeert via het Herstel- en Veerkrachtplan en het Nationaal Transitieplan meer dan 100 miljoen euro extra in de verbetering van de toegankelijkheid, met digitale projecten voor een beter onthaal in de stations en betere informatie voor de reizigers, maar ook infrastructuurwerken in de stations om de perronhoogtes te verhogen of de ontvangst te verbeteren.

De investeringsprojecten van de NMBS en Infrabel in het kader van het Belgisch Herstel- en Transitieplan voor de jaren 2022, 2023 en 2024 werden op 25 februari 2022 goedgekeurd door de Ministerraad en bepalen ook dat "bijzondere aandacht zal worden besteed aan gendergelijkheid en intersectionaliteit met als doel ongelijkheden op dit gebied te vermijden - en te verminderen".

*Wat zijn de **bereikte resultaten** na/volgens? de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

Het verkrijgen en beschikbaar stellen van middelen om de onafhankelijke toegankelijkheid en het reizen zonder drempels te verbeteren. Meer specifiek hebben de middelen die zijn verkregen in het kader van het Herstelplan (75 miljoen euro) bijgedragen tot een betere toegankelijkheid van verschillende stations in het land. Het gaat onder meer om de stations van Alken, Marche-en-Famenne, Sint-Agatha-Berchem en Zwijndrecht. In totaal waren 97 stations toegankelijk tegen december 2022, vooral dankzij de middelen die werden verkregen via het herstelplan na de epidemie. Dit is een duidelijke trend om de toegankelijkheid van ons spoorwegnet te versnellen. Met name dankzij de middelen die in het kader van het RRF en het nationale overgangsplan zijn verkregen, is het aantal toegankelijke stations de afgelopen jaren sterk gestegen. Ter herinnering: elke investering die een modal shift bevordert, wordt beschouwd als een potentiële positieve impact op de toegang van vrouwen tot mobiliteit (zie het Belgische RRF - Next gen Belgium plan).

Naast de toegankelijkheid zorgen de middelen die in het kader van het herstelplan zijn verkregen ook voor een aanzienlijke verbetering van het comfort in de stations, door een volledige vernieuwing van de stations en hun omgeving. Ze dragen ook bij tot een positieve impact op het veiligheidsgevoel in de omgeving van de stations door volledige renovaties.

Daarnaast hebben de verkregen middelen ook de bouw van nieuwe beveiligde en gecontroleerde fietsenstallingen mogelijk gemaakt, voornamelijk in Gent-Dampoort en Leuven, met respectievelijk 2.400 en 3.600 extra plaatsen. Deze investeringen zijn een

strategische aanvulling op de investeringen van andere overheden met het oog op een betere fietsinfrastructuur.

4. Naar gender uitgesplitste statistieken te produceren en te verspreiden in het kader van thematische of algemene enquêtes en studies over de mobiliteit van Belgen en werknemers.

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

A) Wegvervoer en Verkeersveiligheid

Onder de vorm van onderzoeken met betrekking tot de verkeersveiligheid die Vias institute (het vroegere BIVV) uitvoert in opdracht van de federale overheid, in uitvoering van de jaarlijkse subsidieovereenkomst tussen de Minister van Mobiliteit en Vias institute (zie doelstelling 5 van de aan de heer Minister van Mobiliteit toekomende actiepunten onder het federaal actieplan gendermainstreaming). In deze onderzoeken worden naar gender uitgesplitste statistieken opgenomen wanneer dit mogelijk (en relevant) is.

B) Spoor en Duurzame Mobiliteit

In maart 2023 publiceerde de FOD Mobiliteit en Vervoer de resultaten van zijn enquête BeMob 2.0 over de toegankelijkheid van het openbaar vervoer in ons land, en dan met name van de trein (zie https://mobilit.belgium.be/nl/publications/toegankelijkheid-van-het-vervoer-belgie).
De BeMob-enquêtes worden steeds naar gender uitgesplitst en waar relevant presenteren de verslagen de verschillen tussen de mobiliteit van vrouwen en mannen.

C) Scheepvaart

Het Europees Agentschap voor Maritieme veiligheid (EMSA) heeft een web module ontwikkeld alwaar alle documenten in verband met zeevarenden worden gebundeld. Hieruit kunnen oa. statistieken worden gehaald op basis van gender, leeftijd, …[11]

*Welke **acties** zijn er ondernomen om deze maatregel uit te voeren?*

A) Wegvervoer en Verkeersveiligheid

Zoals hierboven aangegeven, worden naar gender uitgesplitste statistieken opgenomen in onderzoeksrapporten van Vias institute waar mogelijk en wanneer dit relevant is voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag.

B) Spoor en Duurzame Mobiliteit

Bij de analyse van de enquêteresultaten wordt systematisch rekening gehouden met de verschillen tussen de mobiliteit van vrouwen en mannen. In de gepubliceerde verslagen worden deze benadrukt.

C) Scheepvaart

België heeft meegewerkt aan deze tool door data te delen met het Europees Agentschap voor Maritieme veiligheid (EMSA).

[11] Zie: Seafarers Stats - STCW - emsa.europa.eu

*Wat zijn de **bereikte resultaten** in het kader van deze beleidslijn?*

A) Wegvervoer en Verkeersveiligheid
Het onderzoeksprogramma van Vias institute houdt rekening met de genderdimensie.

B) Spoor en Duurzame Mobiliteit
Uit de BeMob-enquête over de toegankelijkheid van het openbaar vervoer blijkt het volgende: “Meer vrouwen dan mannen vinden het (zeer) moeilijk om zich met het openbaar vervoer te verplaatsen met jonge kinderen (42 % tegenover 38 %); boodschappen (58 % tegenover 48 %) en koffers (59 % tegen 53 %). Uit de BeMob-enquête over de vervoerswijzen van de Belgen (https://mobilit.belgium.be/nl/publications/enquete-bemob-de-gebruikte-vervoerswijzen-door-de-belgen-2022) blijkt met name dat vrouwen minder niet-elektrisch fietsen en de wagen minder als bestuurder, maar meer als passagier gebruiken.

C) Scheepvaart
Deze webmodule van het Europees Agentschap voor Maritieme veiligheid (EMSA) draagt bij aan het beter bijhouden van statistieken over zeevarenden aan boord van schepen. Zo kan op eenvoudige manier worden gezien hoeveel vrouwen er bijvoorbeeld werken aan boord van Belgische of Europese schepen.

5. Rekening te houden met de genderdimensie bij de onderhandelingen over het afsluiten van nieuwe beheerscontracten voor de NMBS (A), Infrabel (B), Skeyes (C) en Vias (D).

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

A-B) NMBS en Infrabel
Eind 2022 gaf de federale regering haar goedkeuring aan een nieuw openbaredienstcontract tussen de Belgische staat en de NMBS en een nieuw performantiecontract tussen de Belgische staat en Infrabel. Beide contracten werden afgesloten voor de periode 2023-2032.
Dat contract bepaalt voor de NMBS welk vervoersaanbod ze moet waarmaken en legt de doelstellingen vast op vlak van bijvoorbeeld klantentevredenheid, toegankelijkheid en stiptheid. Voor Infrabel bevat het contract onder andere de afspraken over de mate waarin Infrabel de performantie van het spoorwegnet en de productiviteit moet verbeteren.
De koninklijke besluiten houdende goedkeuring van deze contracten werden op 26 december 2022 ondertekend en op 10 januari 2023 in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd.

C) skeyes
Momenteel worden de inhoud en de voorwaarden van het skeyes beheerscontract onderhandeld. Het is gepland om een genderdimensie in het beheerscontract op te nemen.

D) Subsidieovereenkomst met Vias
Onder de vorm van een structurele subsidieovereenkomst die jaarlijks wordt afgesloten tussen de Minister van Mobiliteit en Vias institute, alsook een jaarlijks aangenomen en gepubliceerd Koninklijk Besluit waarmee de subsidie wordt toegekend (huidig Koninklijk besluit van 9 november 2023 betreffende de toekenning aan Vias institute van een subsidie ten laste van de begroting van de Federale Overheidsdienst Mobiliteit en Vervoer. Artikel 3.5. van de structurele subsidieovereenkomst verwijst rechtstreeks naar

de wetgeving met betrekking tot de regelgeving gendermainstreaming. Artikel 5 van het Koninklijk besluit van 9 november 2023 herneemt de referentie naar de wet gendermainstreaming van 12 januari 2007.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om deze maatregel uit te voeren?*

A-B) NMBS en Infrabel
In het *performantiecontract van Infrabel* is afgesproken dat de infrastructuurbeheerder i.h.k.v. zijn diversiteits- en inclusiebeleid zijn inspanningen om een nog inclusievere bedrijfscultuur te creëren verderzet. Het voorziet in acties ter voorkoming en bestrijding van alle vormen van discriminatie, alsook in opleidings- en bewustmakingsprojecten voor zijn personeel over het belang van diversiteit en inclusie, met bijzondere aandacht voor gender, de LGBTQI+-gemeenschap, de integratie van personen met een beperking en het multiculturalisme en waarbij rekening wordt gehouden met het evoluerende karakter van het thema.

Het *openbaredienstcontract van de NMBS* omvat een hoofdstuk over de maatschappelijke verantwoordelijkheid van de NMBS, de zogenaamde “Corporate Social Responsibility”. Zo draagt de NMBS bij tot de 'Sustainable Development Goals' van de Verenigde Naties en de vijf pijlers van duurzaamheid (People, Planet, Prosperity, Peace, Partnerships). Het CSR-beleid van de NMBS baseert zich op de pijlers diversiteit en inclusie, autonome toegankelijkheid, energie, lucht en klimaat, afval, duurzaam aankopen, duurzaam bouwen en bodemsanering.

De NMBS voert een HR-beleid dat gebaseerd is op de beginselen van gelijkheid, non-discriminatie en inclusie, om de maatschappelijke diversiteit van het land zo goed mogelijk te weerspiegelen binnen de onderneming en om omstandigheden te creëren die bevorderlijk zijn voor het welzijn en het engagement van het personeel. In die zin voert de NMBS o.a. een actief beleid ter voorkoming van discriminatie door opleidings- en sensibiliseringsprogramma's met bijzondere aandacht voor diversiteit, inclusie en financiële kwetsbaarheid.

Het beleid inzake autonome toegankelijkheid is in detail uitgewerkt in de beide contracten. Toegankelijkheid als concept houdt in dat gebouwen, producten, diensten en digitale inhoud zo ontworpen worden dat ze rekening houden met de diversiteit in functionele karakteristieken onder de gebruikers zodat ze zonder assistentie bruikbaar zijn voor een zo groot mogelijk aandeel van de populatie. Dit brengt met zich mee dat de investeringen inzake toegankelijkheid niet uitsluitend ten goede zullen komen van personen met een beperking, als wel een veel grotere groep reizigers, waaronder gezinnen en mensen die met de fiets, met koffers of met een kinderwagen reizen. Infrabel en de NMBS hebben zich geëngageerd om samen een masterplan “Autonome Toegankelijkheid” uit te voeren. Via dat plan willen beide bedrijven 154 stations integraal toegankelijk maken tegen 2027, tegen 2032 moeten 176 stations autonoom toegankelijk zijn. Ter vergelijking: eind 2022 waren er 97 stations integraal toegankelijk.

C) Skeyes
Opname van de genderdimensie in het met skeyes te sluiten beheerscontract.

D) Subsidieovereenkomst met Vias
In de structurele subsidieovereenkomst met Vias institute wordt onder artikel 3.5. expliciet verwezen naar de wet van 12 januari 2007. Dit artikel concretiseert wat op dat vlak van Vias institute wordt verwacht: gegevensverzameling, uitsplitsing van statistieken waar mogelijk en vermijden van genderstereotypen in communicatie-initiatieven. Artikel 5 in het KB (waarmee de subsidie wordt toegekend) herneemt de referentie naar de wetgeving inzake gendermainstreaming.

*Wat zijn de **bereikte resultaten** in het kader van deze beleidslijn?*

A-B) NMBS en Infrabel
Het thema “genderdimensie” heeft de nodige aandacht gekregen tijdens het onderhandelingsproces van de beheerscontracten. De FOD Mobiliteit en Vervoer zal, in het kader van haar opvolgingstaak van de contracten, toezien op de correcte en performante uitvoering van de bepalingen omtrent diversiteit en gender opgenomen in de contracten. Deze opvolging gebeurt o.a. tijdens de jaarlijkse prestatiedialoog die de FOD Mobiliteit en Vervoer organiseert met enerzijds Infrabel en anderzijds de NMBS. Deze prestatiedialoog heeft tot doel om te evalueren of de vooropgestelde resultaten van de prestatie-indicatoren werden behaald en de andere contractuele verplichtingen werden nageleefd.

C) Skeyes
Toename van de bewustwording van de genderdimensie binnen de bredere luchtvaartsector middels opname van de genderdimensie in het met skeyes te sluiten beheerscontract.

D) Subsidieovereenkomst met Vias
Jaarlijkse ondertekening van de subsidieovereenkomst en publicatie van het KB betreffende de toekenning aan Vias institute van een subsidie ten laste van de begroting van de FOD Mobiliteit en Vervoer.

6. Te waken over de financiële toegankelijkheid van de trein voor alle families.

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Via het oude beheerscontract 2008-2012 (van rechtswege verlengd tot eind 2013 en vervolgens vernieuwd door het koninklijk besluit van 21 december 2013 tot vaststelling van de voorlopige regeling van het beheerscontract tussen Infrabel en de NMBS), in het bijzonder bijlage 12, waarin onder meer allerlei kortingen van sociale aard zijn vastgelegd.
En vooral via het nieuwe openbaredienstcontract tussen de staat en de NMBS, dat eind 2022 werd ondertekend. Dit contract geeft uitvoering aan het regeerakkoord, dat met name het volgende bepaalt: "Het tariefsysteem zal sterk vereenvoudigd worden. Het voordeligste tarief zal systematisch aan de reiziger worden aangeboden en er zal worden gestreefd naar flexibiliteit op het vlak van vervoerbewijzen en tarieven."

In het document "Preliminaire specificaties van de doelstellingen, het doel en de reikwijdte van de volgende concessie" (d.d. 2 april 2021) staat ook: "De concessie omvat verplichtingen op het gebied van tarieven en toegankelijkheid van verkoopkanalen. De overeengekomen tariefformules hebben in ieder geval betrekking op standaard tweedeklas tickets, woon-werk en woon-school abonnementen, alsmede formules, kortingen en voordelen waarvoor specifieke regels gelden om sociale redenen en voor bepaalde doelgroepen zoals jongeren."

Het openbaredienstcontract dat in december 2022 voor een periode van 10 jaar werd goedgekeurd, komt tegemoet aan deze uitdaging.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

De uiterste datum voor het sluiten van het nieuwe contract voor de openbare dienst

tussen de staat en de NMBS was eind 2022. De contracten werden op vrijdag 23 december 2022 goedgekeurd door de Ministerraad en hebben betrekking op de periode 2023-2032.

Mogelijke acties om gender in dit aspect te introduceren werden besproken als onderdeel van de onderhandelingen voor het nieuwe openbaredienstcontract. Structureel wordt in het nieuwe contract de betaalbaarheid van de trein voor een hele reeks achtergestelde groepen behouden en beschermd. Dit omvat de regulering van verschillende tarieven en specifieke kortingen voor senioren, jongeren, grote gezinnen en mensen met een BIM-kaart. Op een meer ad hoc basis, en afhankelijk van uitzonderlijke omstandigheden, helpt de NMBS ook om voordelige tarieven of zelfs gratis reizen in te voeren voor doelgroepen (bv. Oekraïense vluchtelingen, duotarieven). Door structurele maatregelen te combineren met meer occasionele acties wil de NMBS ervoor zorgen dat alle gezinnen toegang hebben tot betaalbare tarieven.

Meer concreet werden gesprekken gevoerd met een hele reeks stakeholders om samen de mogelijkheden te onderzoeken om het spoorvervoer financieel toegankelijk te maken. In dit opzicht zal de NMBS, overeenkomstig de bepalingen van het openbaredienstcontract, zich inspannen om het aanbod van producten en tarieven te vereenvoudigen en om bijzondere aandacht te besteden aan en zeer aantrekkelijke voorwaarden aan te bieden voor senioren en jongeren. Een belangrijke stap vooruit in de contracten is de creatie van nieuwe abonnementsformules voor studenten met afwisselende bewaring voor het woon-werkverkeer. De NMBS voorziet ook gratis vervoer voor begeleide kinderen jonger dan 12 jaar in tweede klas, en een ticket voor jongeren jonger dan 26 jaar in tweede klas, met een korting (40%) op het geldende tarief. Hetzelfde geldt voor senioren van 65 jaar en ouder.

*Wat zijn de **bereikte resultaten** na/volgens? de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

De nieuwe NMBS-tariefstructuur is nog niet gepubliceerd, maar de verschillende hierboven vermelde maatregelen zouden in de komende maanden door de NMBS geïmplementeerd moeten worden:
- Nieuwe abonnementen voor studenten in co-ouderschap.
- Gratis vervoer voor begeleide kinderen jonger dan 12 jaar
- gereduceerde tarieven voor alle gezinnen met kinderen (niet langer gekoppeld aan het bezit van een grote gezinskaart)

II. Andere acties voor de uitvoering van de Wet Gender mainstreaming

*Welke **acties** zijn er ondernomen voor de uitvoering van de Wet Gender mainstreaming en wat zijn de eventuele **bereikte resultaten**?*

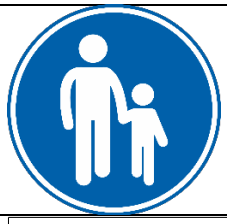
A) Directoraat-generaal Wegvervoer en Verkeersveiligheid

1) Genderneutrale verkeersborden in het kader van de herziening van de Wegcode (2023)

In het kader van de omvangrijke herziening van de Wegcode (maatregel 1 van het Federaal plan verkeersveiligheid 2021-2025: *"Actualiseren en verduidelijken van de wegcode"*) zijn genderneutrale verkeersborden opgenomen in het ontwerp tot herziening van het Koninklijk besluit van 1 december 1975 houdende algemeen reglement op de politie van het wegverkeer en van het gebruik van de openbare weg. Dit werd ter advies voorgelegd aan de Gewesten in november 2023.

De meeste verkeersborden zijn gewijzigd om tegemoet te komen aan verschillende doelstellingen. In de eerste plaats gebeurde dit om ze in overeenstemming te brengen met het Verdrag van Wenen, dat momenteel ook in herziening is (besproken in WP1, Verenigde Naties, Genève) en zal worden goedgekeurd in de loop van het jaar 2024. Naast de wil tot harmonisatie van de verkeersborden was het doel ook om de zichtbaarheid van de borden te verhogen (aan de hand van een witte of zwarte bies), ze genderneutraal te maken en te moderniseren. Voor wat de genderneutraliteit betreft, werden in het bijzonder bepaalde genderstereotypen verwijderd.

Enkele voorbeelden:

Oud verkeersbord	**Nieuw verkeersbord**
	
	This image cannot currently be displayed.
This image cannot currently be displayed.	This image cannot currently be displayed.
	This image cannot currently be displayed.

De huidige verkeersborden blijven geldig tot 1 januari 2035 Hierna moeten ze vervangen zijn door de nieuwe, genderneutrale borden.

2) *"All For Zero"*-subsidie voor de vzw Mobiel 21 voor het project "Vrouwen zeker in 't zadel" in 2023

In navolging van het burgerparticipatietraject dat werd opgestart in 2021, werd ervoor gekozen om vanaf 2022 een budget vrij te maken voor kleine subsidies voor lokale "*All for zero*"-projecten, gericht op verkeersveiligheid (maatregel 31 van het Federaal plan verkeersveiligheid 2021-2025: "*In samenwerking met de gewesten lokale verkeersveiligheidsevenementen organiseren"*).

Zowel voor 2022 als voor 2023 werd een oproep tot kandidaturen gepubliceerd, waaruit diverse interessante projecten zijn voortgekomen. In 2023 werd vanuit de FOD Mobiliteit en Vervoer een subsidie toegekend aan de vzw Mobiel 21 voor hun project rond het veiligheidsgevoel van vrouwen op de fiets naar school met (klein)kinderen (dit aan de hand van de "Customer Journey Mapping" methodiek). Uit kwalitatief onderzoek naar het verschil in verplaatsingspatronen tussen mannen en vrouwen is namelijk gebleken dat mannen zich vaker dan vrouwen met de auto verplaatsen, maar ook vaker fietsen. Vrouwen gebruiken over het algemeen vaker het openbaar vervoer, wandelen vaker maar fietsen betrekkelijk minder vaak. Dit zou onder meer te wijten zijn aan een verhoogd gevoel van onveiligheid in het verkeer (zowel voor henzelf als voor hun kinderen) en een complexer verplaatsingspatroon omdat vrouwen vaker belast zijn met zorgtaken en hierdoor meer taken uitvoeren tijdens korte opeenvolgende verplaatsingen (bv. naar de winkel, school, werk…).

Het onderzoek zal uitmonden in een beleidsrapport dat voor het jaareinde verwacht wordt, waarna een mini-communicatiecampagne voorzien wordt begin 2024.

3) Onderzoeksproject rond de genderdimensie in verkeersveiligheid in 2024

Het werkprogramma van Vias institute voor de FOD Mobiliteit en Vervoer wordt jaarlijks herzien en geactualiseerd (zie hiervoor ook maatregel 5 van de aan de heer Minister van Mobiliteit toekomende actiepunten onder het federaal actieplan gendermainstreaming). In september 2023 werd aan Vias institute de opdracht gegeven om vanaf 2024 een specifiek onderzoeksproject uit te voeren over de genderdimensie binnen de verkeersveiligheid. Deze beslissing werd ook gevalideerd op niveau van de Beleidscel van de heer Minister van Mobiliteit. De vraag komt voort uit de vaststelling dat er diverse genderstatistieken beschikbaar zijn bij Vias institute (in de diverse onderzoeksprojecten), maar dat deze nooit gebundeld werden tot één geheel. De vraag werd gesteld om onder meer volgende topics samen te brengen:

- Genderverschillen in de ongevallendatabank, maar ook in de ziekenhuisgegevens (genderverschillen in letsels bij ongevallen);
- Genderverschillen in de gedragsmetingen (objectieve meting van het stellen van risicogedrag op de weg);
- Genderverschillen in zelf gerapporteerd risicogedrag en in aanvaarding van risicogedrag van anderen;
- Cultureel aangeleerde en biologische verschillen.

De genderstudie zal dus geïntegreerd worden in de subsidieovereenkomst voor het jaar 2024, de scope van de studie zal in de komende maanden verfijnd worden, in overleg met Vias institute, de Beleidscel van de heer Minister van Mobiliteit en de gendercoördinatoren van de FOD Mobiliteit en Vervoer en deze binnen de Beleidscel van de heer Minister van Mobiliteit.

De heer Vincent Van Peteghem, Vice-eersteminister en minister van Financiën, belast met de Coördinatie van de fraudebestrijding en de Nationale loterij

I. Uitvoering van de politieke engagementen van het Federaal Plan Gender mainstreaming

1. De fiscale hervorming om het belastingstelsel te moderniseren, te vereenvoudigen, meer rechtvaardig en meer neutraal te maken, en om economische en sociale verstoringen te vermijden, onder andere via de verlichting van de gezinsfiscaliteit.
*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?* Studies. Blauwdruk voor een bredere fiscale hervorming. Wetsontwerp aangevuld met Koninklijke Besluiten. Informatiecampagne.
*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?* De Blauwdruk voor een bredere fiscale hervorming heeft de basis gevormd van een ontwerp dat voorzag in een eerste fase ter uitvoering van de bredere fiscale hervorming. Dit werd voorgelegd in de loop van 2023 en heeft voorwerp uitgemaakt van diverse onderhandelingen in de schoot van de Regering.
*Wat zijn de **bereikte resultaten** na/volgens de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?* De Blauwdruk werd in de zomer van 2022 gepubliceerd. Het ontwerp ter uitvoering van een eerste fase bredere fiscale hervorming heeft niet de nodige consensus bereikt in de schoot van de Regering.

2. De ontwikkeling van een groene fiscaliteit in samenwerking met de minister van Klimaat, Leefmilieu, Duurzame Ontwikkeling en Green Deal, Zakia Khattabi
*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?* Studie: “Voorstel voor een vergroening van de federale fiscaliteit.” Een eerste hervorming van de federale heffingen en accijnzen werd opgenomen in de programmawet van december 2021. Een tweede hervorming werd gerealiseerd door middel van de wet van 19 maart 2023 houdende hervorming van de fiscaliteit op de energiefactuur. Andere maatregelen inzake vergroening van de fiscaliteit werden opgenomen in andere wetsontwerpen.
*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

Coördinatie bijeenkomsten.
Analyses van de situatie en mogelijkheden voor verbetering.

*Wat zijn de **bereikte resultaten** na/volgens de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

We kunnen volgende maatregel aanhalen die invloed zal hebben op de gezinsbestedingen (en dus op de koopkracht):

- De hervorming van de federale heffingen en accijnzen in samenwerking met de minister van Energie, waarbij alle federale heffingen werden omgezet in één enkel accijns, die het mogelijk maakt om de grote schommelingen in de elektriciteitsprijzen af te vlakken en zo deze prijzen beter te beheersen. Door de kosten van overheidsbeleid uit de energiefactuur te halen en te dragen binnen de begroting, wordt er bijgedragen aan een vermindering van energie-armoede.

- De hervorming van de fiscaliteit op de energiefactuur waarbij de btw op de levering van elektriciteit, aardgas en warmte via warmtenetten voor niet-zakelijke gebruikers permanent werd verlaagd naar 6%, gekoppeld aan een accijnshervorming. Door te voorzien in een prijsbeschermingsmechanisme in het geval van hoge prijzen, dat enkel uitwerking heeft voor een “basispakket” aan energie, wordt er bijgedragen aan een vermindering van energie-armoede en wordt op een gerichte manier steun gegeven op de momenten dat die steun het meest nodig is.

Bij deze resultaten kan worden benadrukt dat vrouwen over het algemeen kwetsbaarder zijn op energiegebied gezien hun minder gunstige sociaaleconomische situatie.

3. De verbetering van de datakwaliteit, zodat de organisatie gestuurd kan worden op basis van data.

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Studie.
Ontwikkeling binnen de toepassingen van de FOD Financiën.
Informatiecampagne.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

Het dossier bestaat enkel uit het implementeren van genderneutraliteit en bijgevolg is de genderdimensie geïntegreerd.

*Wat zijn de **bereikte resultaten** na/volgens de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

Sinds het aanslagjaar 2023 is het aangifteformulier genderneutraal in die zin dat voor gezamenlijke aangiftes voortaan de oudste links staat en de jongste rechts i.p.v. dat volgens een man-vrouw verhouding wordt bepaald.

Nationale Loterij

1. De lanceringen van projectoproepen.
*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?* Meerdere projectoproepen tegen armoede en ter bevordering van sociale inclusie werden publiek gelanceerd. Bij de selectiecriteria waaraan de jury zich moest houden, werd aandacht gegeven aan verenigingen waarvan de projecten betrekking hebben op eenoudergezinnen en moeilijke gezinssituaties. Een eerste projectoproep werd gelanceerd in maart 2022. Afgelopen zomer 2023 werd een nieuwe projectoproep ter bestrijding van kinderarmoede gelanceerd. In het voorjaar van 2024 zal een nieuwe projectoproep in de strijd tegen armoede en voor sociale integratie gelanceerd worden.
*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?* Er werd een nieuwe IT-toepassing ontwikkeld om de aanvragen van projectoproepen te verwerken. Deze functioneert sinds januari 2022. De beoordeling inzake gendergevoeligheid zal bij iedere aanvraag gebeuren. Meer specifiek nog: in de projectoproep tegen armoede, is de genderdimensie zeker aanwezig: - Initiatieven die betrekking hebben op sport en cultuur, met de bedoeling om kwetsbare groepen, en in het bijzonder eenoudergezinnen, aan te moedigen om aan sport- en cultuuractiviteiten deel te nemen, om hen op die manier binnen hun eigen leefwereld uit de armoede en uit het sociale isolement te tillen. - Initiatieven die gericht zijn op de preventie van armoede en sociaal isolement, met name door de ondersteuning van schoolgaande kinderen via huiswerkbegeleiding, en, meer in het algemeen ten behoeve van kwetsbare mensen, het aanleren van een gezond beheer van het huishoudbudget. Eén van de criteria in de beoordeling van een aanvraag is het criterium van eenoudergezinnen die in de uitleg van het project moet geëxpliciteerd worden.
*Wat zijn de **bereikte resultaten** na/volgens? de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?* De eerste projectoproep heeft 124 laureaten geselecteerd voor een totaalbedrag van 2.250.000€ De prioriteit voor eenoudergezinnen als selectiecriterium heeft als effect gehad dat de genderdimensie hard aanwezig was in de geselecteerde projecten. Bij de tweede projectoproep werden 58 organisaties geselecteerd voor een totaal bedrag van 1.162.710 euro. Meerdere projecten hebben aandacht voor de genderdimensie bij de bestrijding van kinderarmoede. Zo werd bijvoorbeeld een bedrag vrijgemaakt voor de organisatie COLLECTIF DES FEMMES voor een project dat gericht is op het bestrijden van armoede onder kinderen uit eenoudergezinnen en migrantengezinnen door een gezonde omgeving te creëren waarin kinderen kunnen opbloeien en groeien. Het zal de toegang van deze kinderen tot orthodontische zorg en psychologische, logopedische en psychiatrische follow-up bevorderen. Daarnaast krijgen de kinderen toegang tot taalcursussen, sportbeurzen en recreatieve activiteiten zoals vakantiespeeltuinen en museumbezoeken. Een ander voorbeeld is de steun die werd gegeven aan de VZW CISOLRE om mensen

in precaire situaties, in het bijzonder vrouwen die het slachtoffer zijn van geweld, te ondersteunen in hun ouderrol en hun aanpassingsvermogen, vaardigheden en kennis te versterken, zodat ze de optimale ontwikkeling van hun kinderen kunnen bevorderen.

Een gelijkaardig voorbeeld betreft het project 'Maison Coquelicot' van de organisatie PLANNING ROCHEFORT ter financiering van noodopvang voor vrouwen en hun kinderen die slachtoffer zijn van huiselijk geweld.

2. De ondersteuning van het wetenschappelijk onderzoek naar kansspelen.

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

De Nationale Loterij heeft op 9 november 2022 een concreet project voor de organisatie van een universitaire leerstoel m.b.t. verantwoord spelgedrag goedgekeurd. Deze leerstoel zal de door de Université de Mons, nadat zij de mogelijkheid heeft gekregen om een wetenschappelijk team van experten samen te stellen.

Bovendien werd in 2022 een overeenkomst gesloten met een leverancier om het spelgedrag van onze spelers te bestuderen. Ook deze overeenkomst en de studie van het spelgedrag zal verder worden uitgevoerd in 2023.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

Gedragingen in de kansspelsector zijn verschillend voor mannen en vrouwen. Het wetenschappelijk onderzoek moet hier dan ook aandacht voor hebben.

*Wat zijn de **bereikte resultaten** na/volgens? de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

Op 2 mei 2023 werd de overeenkomst tot oprichting van de leerstoel formeel ondertekend.
De leerstoel kan rekenen op een financiering tot 15 september 2027.
Het wetenschappelijk team dat de leerstoel zal uitvoeren werd gerekruteerd door de Université Mons.
Op 30 juni 2023 en 25 september 2023 is het Comité de Pilotage (samengesteld uit vertegenwoordigers van de Université Mons, de Hoge Raad inzake Ethiek van loterijspelen en kansspelen en de Nationale Loterij) bijeengekomen om het project concreet op te starten.

II. Andere acties voor de uitvoering van de Wet Gender mainstreaming

*Welke **acties** zijn er ondernomen voor de uitvoering van de Wet Gender mainstreaming en wat zijn de eventuele **bereikte resultaten**?*
…

De heer Frank Vandenbroucke, Vice-eersteminister en minister van Sociale Zaken

I. Uitvoering van de politieke engagementen van het Federaal Plan Gender mainstreaming

1. De hervorming van de verlofstelsels voor ouders
*Welke **vorm** heef deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?* Hier kunnen wij momenteel weinig aan hervormen; dit ligt grotendeels bij de Minister van Werk, in samenwerking met de arbeidsraad en sociale partners.
*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?* …
*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?* …

2. Aanpassing van de sociale regelgeving aan nieuwe vormen van samenleven
*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?* Nota met mogelijke pistes tot aanpassing op niveau administratie.
*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?* Het betreft een nota met mogelijke pistes tot uitvoering. Op basis van de resultaten zal onderzocht moeten worden op welke wijze en wanneer deze beleidslijn kan worden uitgevoerd. In het onderzoek van de administratie zijn de evoluties en de verschillende effecten van samenlevingsvormen op de positie van vrouwen en mannen meegenomen.
*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?* Uit de bevindingen van de administratie blijkt dat de positie van mannen en vrouwen verschillend is. Bij de verdere beoordeling van de voorgestelde pistes zal rekening gehouden moeten worden met het verschil in positie tussen mannen en vrouwen.

3. De strijd tegen mensenhandel en economische uitbuiting

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

RA: De strijd tegen mensenhandel en tegen economische uitbuiting in dat kader moet een absolute beleidsprioriteit vormen. Hierbij horen voldoende middelen, voor alle gespecialiseerde diensten, magistraten, politie- en inspectiediensten, enz. De klemtoon ligt op detectie en dus op terreincontroles.

- In het **actieplan Sociale Fraudebestrijding** werden als actiepunten opgenomen
  - Opzetten van een programma inzake de strijd tegen mensenhandel en economische uitbuiting.
  - Meldingen auto-evalueren via een mobiele applicatie.
- In het **actieplan Mensenhandel** (2021-2025) werden opgenomen:
  - Verhogen van de capaciteit en materiële ondersteuning van de diensten die belast zijn met de identificatie van de feiten van mensenhandel om de tenuitvoerlegging van de onderzoeken en vervolgingen te verzekeren.
  - Mee in rekening brengen van kwetsbaarheden omwille van de pandemie (bvb. voor seksuele uitbuiting).
  - Verwijzing naar bijkomende middelen voor gespecialiseerde diensten.
  - Een voorlichtingscampagne in ziekenhuizen rond mensenhandel vindt minstens eenmaal plaats tussen 2021-2025.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

- Om de strijd tegen sociale fraude, dumping en mensenhandel te versterken worden in het komende jaar 150 bijkomende inspecteurs aangeworven, onder andere bij ECOSOC (dit valt onder de bevoegdheid van Minister Dermagne).
- Meer middelen betekent betere afdwinging en bescherming van slachtoffers van mensenhandel.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

…

4. Het bevorderen van de reïntegratie in een inclusieve arbeidsmarkt

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Deze beleidslijn omvat verschillende elementen: een wetsontwerp, verschillende KB's, een webinar om het concept te lanceren en een informatiecampagne om de informatie te verspreiden. Dit thema vereist bovendien een nauwe samenwerking met de deelstaten.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

Het nieuwe kader is begin 2022 uitgerold, er volgen wel nog communicatie-acties door ziekenfondsen. Acties worden ondernomen op maat van het individu (soms voor alleenstaande mama, papa) en de specifieke accenten zijn afhankelijk van de situatie van de personen. Dit geldt voor heel het terug naar werk beleid.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

...

5. De strijd tegen psychosociale aandoeningen gelieerd aan het werk

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

- Het plan "Mentale veerkracht op het werk" bestaat uit 3 fasen. In een eerste fase lanceren we een sensibiliseringscampagne, in een tweede fase zetten we een aantal proefprojecten op en in een derde fase gaan we de good practices meer structureel verankeren. Jammer genoeg werden fase 2 en 3 niet weerhouden.
- Specifiek voor burn-out en stress gerelateerde aandoeningen in de zorg wordt samen met de sociale partners van de zorgsectoren onderzocht welke initiatieven kunnen genomen worden om dergelijke fenomenen te bestrijden.
-

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

De sensibiliseringscampagne werd gelanceerd op 22/11. Uiteindelijk werd tijdens de begrotingsopmaak 2023/2024 het actieplan op lange termijn niet weerhouden. De projecten vallen ook niet meer onder bevoegdheid sociale zaken, maar wel onder werk (Dermagne) en zelfstandigen (Clarinval).

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

Aan de communicatiepartners werd gevraagd om voldoende oog te hebben voor de genderdimensie in het materiaal dat werd uitgewerkt voor de sensibiliseringscampagne.
Mannen en vrouwen ervaren verschillende soorten stress – een van de aspecten van burn-outs in zorg is dat er meer vrouwen zijn die gezin en werk moeten combineren. Dit wordt meegenomen in de plannen ter bestrijding van stress en burn-out in de zorg.

6. Het internationaal sociaal beleid

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

RA: België speelt een internationale voortrekkersrol wat betreft de kinderrechten, genderdimensie en gendergelijkheid.
BN 2022: Onze sociale zekerheid kan een belangrijke rol spelen in het wegwerken van genderongelijkheden. Zonder bijzondere aandacht voor de genderdimensie bestaat echter het risico dat bestaande ongelijkheden op de arbeidsmarkt doorwerken, of zelfs versterkt worden, binnen onze sociale zekerheid. […] Ik draag dit engagement ook internationaal uit, door het centraal plaatsen van gendergelijkheid in de implementatie van de Europese pijler van sociale rechten.

Steun voor de hangende en eventuele nieuwe rechtstreeks gerelateerde voorstellen (agendasetting) op Europees niveau en hun implementatie, o.m.:
- EPSCO Raad van Maart 2022: Policy debates "Combating discrimination in employment and promoting diversity in the world of work"

- Steun voor de Richtlijn 'Women on Boards' (goedgekeurd in november 2022), de Aanbeveling m.b.t. "access to affordable high-quality long-term care" (goedgekeurd in December 2022)

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

In het actieplan dat werd opgesteld in het kader van de Europese Aanbeveling met betrekking tot de Toegang tot Sociale Bescherming, integreerden we een genderdimensie (mei 2021).
Hiernaast wordt er binnen de administratie steeds aandacht besteed aan de genderdimensie en gender mainstreaming, inclusief binnen onze Europese werkzaamheden.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*
...

7. De evaluaties van de arbeidsvoorwaarden en/of het professioneel statuut (onthaalouders, mantelzorgers, sekswerkers, beroepssporters …)

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Onthaalouders
- Studie door de betrokken administraties op federaal en gemeenschapsniveau.
- Evaluatie door de sociale partners in de NAR.

Beroepssporters: wetsontwerp en koninklijk besluit.
Mantelzorgers: evaluatie van de wet van 12 mei 2014 en de uitvoeringsbesluiten in uitvoering van de wet.
Sekswerkers: Wetsontwerp.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

Onthaalouders
- Studie door de betrokken administraties op federaal en gemeenschapsniveau.
- Evaluatie door de sociale partners in de NAR.

Beroepssporters: wetsontwerp en koninklijk besluit.
Mantelzorgers: evaluatie van de wet van 12 mei 2014 en de uitvoeringsbesluiten in uitvoering van de wet.
Sekswerkers: Wetsontwerp.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

Onthaalouders:
De Nationale Arbeidsraad heeft op 28 juni 2022 advies nr. 2.304 uitgebracht over de evaluatie van het statuut sui generis van de onthaalouders. In hun advies vragen de sociale partners unaniem om te voorzien in een geleidelijke uitdoving van het statuut sui generis.
Hierover is regelmatig overleg met de bevoegde Ministers van de gemeenschappen. Het zijn immers de gemeenschappen die het beleid over kinderopvang uittekenen.

Beroepssporters: de hervorming heeft betrekking op alle beroepssporters en hun werkgevers, in voege getreden op 1 januari 22.
Mantelzorgers: in de evaluatie wordt de genderdimensie opgenomen door de cijfers aan te geven van het aantal mannen en vrouwen dat betrokken is in deze regeling. Een advies werd ook gevraagd aan de Raad van gelijke kansen voor mannen en vrouwen.

Sekswerkers: Er wordt geen bijzonder statuut uitgewerkt voor de sekswerkers; zij zullen vallen onder het algemene stelsel van de sociale zekerheid.
De verdere uitwerking houdt wel rekening met zowel de specifieke situatie van vrouwen als van mannen. Voor bv. beroepsziekten of arbeidsongevallen wordt rekening gehouden met de specifieke ziektes of risico's waarmee mannen of vrouwen te kampen kunnen krijgen; hun rechten zijn gelijk.

8. De bevordering van een cultuur van monitoring en evaluatie

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Bewustwordingscampagne binnen de administratie.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

Het gaat om een continu engagement.
RA: De overheid zal een actieve genderpolitiek voeren en een voluntaristisch genderbeleid dat structurele en historische onevenwichten aanpakt. De monitoring hiervan wordt versterkt.

BN 2022: Een proactief beleid dat een efficiënte, emanciperende sociale zekerheid wil realiseren, moet daarbij kunnen steunen op objectieve en tijdige gegevens die een voortdurende opvolging van de genomen maatregelen mogelijk maken, zodat waar nodig kan worden bijgestuurd. Daarom zet deze regering in op monitoring en evaluatie.

BN 2023: De gelijkheid van vrouwen en mannen is een basisprincipe en wordt gewaarborgd door de Grondwet. De productie en de publicatie van naar gender uitgesplitste statistieken en genderindicatoren zijn van essentieel belang om de verschillende situaties en ongelijkheden tussen vrouwen en mannen in de maatschappij in kaart te kunnen brengen. De integratie van de genderdimensie in studies en onderzoeken is hierbij eveneens van primordiaal belang.

Ik zal de FOD Sociale Zekerheid daarom ook vragen de genderdimensie uitdrukkelijk op te nemen in haar opdrachten, met name in de productie en publicatie van statistische kerncijfers, de monitoring van de leefomstandigheden en de doelmatigheid van de sociale zekerheid en het uitvoeren van beleidsvoorbereidende impactstudies. De genderdimensie wordt hierbij vanuit een intersectioneel perspectief bekeken, waarbij er o.m. bijzondere aandacht zal gaan naar personen in precaire situaties zoals eenoudergezinnen.

Acties: Monitoring en evaluatie is een belangrijk onderdeel van het beleid van de FOD Sociale Zekerheid. Er wordt voortdurend gewerkt aan de ontsluiting van nieuwe administratieve gegevens en het ontwikkelen van relevante indicatoren. Waar mogelijk en opportuun, wordt hierbij rekening gehouden met de genderdimensie. Hetzelfde

geldt voor de publicaties en analyses uitgevoerd door de FOD Sociale Zekerheid (o.m. het 'Cijfer in de kijker'). Dit beleid wordt versterkt en verdergezet.

De coördinatrice gender mainstreaming wordt actief betrokken in de ontsluiting van nieuwe administratieve gegevens, de ontwikkeling van relevante indicatoren en onze publicaties en analyses (o.m. in de 'Werkgroep Statistieken', die verantwoordelijk is voor de publicatie van de statistieken van de FOD Sociale Zekerheid en het concept 'Cijfers in de kijker').

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*
Waar mogelijk en opportuun werd en wordt de genderdimensie geïntegreerd. Er was o.m. aandacht voor de genderdimensie in de volgende publicaties:

- 'Vade Mecum van de financiële en statistische gegevens over de sociale bescherming in België: versie 2020' (zie ook hier)
- 'Analyse van de evolutie van de sociale situatie en sociale bescherming in België: versie 2020' (zie ook **hier**).
- In de monitoring van de WGSIC (Working Group Social Impact Crises (zie ook hier). De genderdimensie is binnen deze monitoring weerspiegeld in statistieken over bijvoorbeeld tijdelijke werkloosheid en de werkgelegenheidsgraad.

9. Het innovatielaboratorium en de onderzoeksagenda van de FOD sociale zekerheid

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

BN 2022: Met het oog op het ontwikkelen van scenario's inzake de middellange en lange termijn zal als proefproject een innovatielaboratorium worden opgestart. Ook de onderzoeksagenda van de FOD Sociale Zekerheid blijft een belangrijk instrument om waar nodig externe wetenschappelijke ondersteuning in te zetten.

Actie: Bewustwordingscampagne binnen de administratie.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

Actiepunt: De gendercoördinator van de FOD sociale zekerheid waakt erover dat de genderdimensie, waar relevant, in rekening wordt gebracht, bijvoorbeeld bij het opstellen en uitvoeren van de onderzoeksagenda.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

COVIVAT:

- In het kader van de monitoring van de sociale impact van de Covid-crisis werd samengewerkt met het COVIVAT-consortium. Dit door de FOD Sociale Zekerheid gecofinancierde initiatief werd in 2022 verlengd. Het gaat om een samenwerking tussen drie onderzoeksgroepen van de Katholieke Universiteit Leuven en de Universiteit Antwerpen met als doel de sociale gevolgen van de verspreiding van het coronavirus voor de inkomens van de Belgische gezinnen in kaart te brengen, en wetenschappelijke inzichten te genereren die het sociaal-economische beleid kunnen ondersteunen om de sociale gevolgen van de coronacrisis te beperken, en die het post-coronabeleid mee vorm kunnen geven. In de opgeleverde working papers en

beleidsdocumenten wordt er systematisch aandacht besteed aan de genderdimensie.

GENDER & PENSIOENEN:

- De ongelijkheid van mannen en vrouwen na pensionering was het thema van een door de minister van pensioenen geïnitieerd werkingsjaar (maart 2022 – maart 2023) dat vanuit de FOD Sociale Zekerheid wordt ondersteund. Zo financierden we een actualisering van een deelrapport van de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040 inzake de gezinsdimensie van het Belgische pensioensysteem dat werd gepresenteerd tijdens een door de FOD Sociale Zekerheid gefinancierd kick-off seminarie op 7 maart 2022II.

- In december 2022 werd een onderzoeksproject van het Federaal Planbureau opgestart met als thema “Pensioensystemen en Gender Pensioenkloven in de EU”. Het gaat om een internationaal-vergelijkende studie die aansluit op de voorbereiding van een thema “gender en pensioenen” van het EU-voorzitterschap tijdens het eerste semester van 2024.

ACADEMISCHE ONDERSTEUNING EU24:

- Ter ondersteuning van de voorbereiding en de uitvoering van het Belgisch EU-voorzitterschap in 2024 werd begin 2022 een contract afgesloten met een academisch consortium onder leiding van de Universiteit Antwerpen en het OSE. Er werd door hen reeds een kritische nota uitgewerkt en momenteel werken zij per thema een background paper uit. Voor verschillende van deze thema’s is de genderdimensie bijzonder relevant en wordt er ook door de leden van het academisch consortium aandacht aan besteed.

II. Andere acties voor de uitvoering van de Wet Gender mainstreaming

*Welke **acties** zijn er ondernomen voor de uitvoering van de Wet Gender mainstreaming en wat zijn de eventuele **bereikte resultaten**?*

…

De heer Frank Vandenbroucke, Vice-eersteminister en minister van Volksgezondheid

I. Uitvoering van de politieke engagementen van het Federaal Plan Gender mainstreaming

1. Het beleid om de gezondheidskloof te verkleinen
*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?* Er werd een innovatief proces geactiveerd binnen het Riziv met betrekking tot een traject 2021-2024 gericht op gezondheidszorgdoelstellingen, appropriate care en meerjarenbegroting. Er werden vanuit het brede werkveld en wetenschappelijk beleid vele voorstellen ingediend, die op een uniforme wijze werden beoordeeld, ook met veel aandacht voor gelijkheid/equity in de brede zin van het woord. Dit leidde tot een intermediair rapport op basis waarvan de begroting voor de ziekteverzekering 2022 werd opgesteld. De werkzaamheden worden nu verdergezet voor de volgende jaren, met als globaal kader de 5AIM-doelstellingen: patient experience, population health, equity, reducing costs en provider experience. De oprichting van een Commissie voor gezondheidszorgdoelstellingen is inmiddels wettelijk verankerd. Deze commissie heeft als opdracht om vanuit wetenschappelijk oogpunt richtinggevend te zijn voor het gezondheidszorgbeleid voor een komende legislatuur en deze oriëntaties ook te evalueren en desgewenst te actualiseren in aanloop naar de jaarlijkse gezondheidszorgbegrotingen.
*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?* Equity is een van de doelstellingen in het uitrollen van nieuwe maatregelen in de gezondheidszorg. Gelijkheid/equity werd meegenomen in het beoordelen van projecten in het kader van de begroting voor de ziekteverzekering 2022. Het behoort ook tot de verantwoordelijkheid van elke zorgverlener om bij het inschatten van de ernst van een situatie, rekening te houden met eventuele verschillen in symptomen tussen mannen en vrouwen. Waar er specifieke noden zijn voor vrouwen of mannen wordt hier, indien pertinent, op ingespeeld. De insteek is eerder te gaan voor een algemene benadering en hier desgewenst specifieke modulen op te enten.
*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?* Het feit dat equity werd meegenomen in de beoordeling van projecten, en ook het invoeren van bepaalde maatregelen (lagere drempel in de maximumfactuur voor laagste inkomens) zullen wellicht bijdragen aan het dichten van de genderkloof in de gezondheidszorg.

2. De geestelijke gezondheidszorg
*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Riziv conventie psychologische zorg in de eerste lijn, art.56, goedgekeurd door Verzekeringscomité.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

Om op laagdrempelige wijze kwetsbare doelgroepen te bereiken die (nog) niet in de zorg zijn, werken we op en samen met de vindplaatsen in de samenleving. Deze vindplaatsen zijn plaatsen waar kwetsbare doelgroepen komen en zijn geen GGZ-voorzieningen. De genderdimensie van die vindplaatsen is hierin bepalend.
Bijvoorbeeld: om mannen te bereiken met een risico op het ontwikkelen van mentale gezondheidsproblemen zoals alcoholverslaving kan het netwerk, op vraag van organisaties, groepssessies organiseren rond bepaalde thema's die het risico op alcoholmisbruik vergroten zoals stress en eenzaamheid. Men organiseert dit op locaties in de gemeente, een café, een studentenclub,... Om kwetsbare gezinnen en vooral ook vrouwen te bereiken met jonge kinderen zal men samen werken in een ruimte bij Kind en Gezin of op de materniteit.
Met andere woorden de detectie en vroegtijdige interventie zal zich voornamelijk op die plaatsen bevinden waar mannen en vrouwen op een normale wijze naar toekomen om de drempel te verlagen en zonder stigmatiserend te willen zijn. We wachten dus niet tot mannen en vrouwen eindelijk hulp gaan zoeken, want dat duurt 10 tot 15 jaar, maar de psycholoog komt naar hen toe (zie ook concrete voorbeelden hieronder). Let wel deze acties richten zich op het bereiken van kwetsbare doelgroepen op die vindplaatsen en niet enkel naar specifieke problemen of stoornissen.

Dit is een vrij grote verandering in het denken rond GGZ en is in volle ontwikkeling.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

Sinds de start van de RIZIV-conventie zijn in totaal 259.281 mensen bereikt waarvan 168.145 vrouwen en 91.136 mannen.
Voorbeeld: er wordt samengewerkt met verschillende organisaties die op een laagdrempelige wijze contact hebben met bijvoorbeeld jongeren zoals de Overkophuizen of een organisatie zoals Young Fenix die specifieke programma's organiseert voor allochtone mannen waarbij het taboe inzake mentaal welzijn heel groot is. De organisatie van psychologische zorg en de samenwerking met deze organisaties maakt GGZ bespreekbaar en wordt het ook mogelijk om sneller toe te leiden naar gepaste zorg.

3. Het beleid om de zorgberoepen aantrekkelijk te maken

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Er werd 400 miljoen geïnvesteerd in meer handen aan het bed via het zorgpersoneelsfonds en 600 miljoen euro voor de invoering van IFIC (Het Instituut voor Functieclassificatie) en betere arbeidsvoorwaarden. De concrete uitvoering gebeurt in tripartite met de sociale partners en middels overleg met de betrokken actoren van de zorg.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

In de zorgsector zijn proportioneel meer vrouwen aan de slag. Bij het uitwerken van de maatregelen rond kwalitatieve arbeidsvoorwaarden gaat aandacht naar de verdeling mannen-vrouwen over voltijdse-halftijdse tewerkstelling en de mogelijke maatregelen die nodig zijn voor een betere balans werk-privé.
*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?* ...

4. De toegang tot contraceptie
*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?* Analyse barrières toegang tot anticonceptie.
*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?* KB om ook transmannen als rechthebbenden voor anticonceptie te nemen. Rechten van transmannen verzekerd. Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 6 oktober 2008 houdende invoering van een forfaitaire tegemoetkoming voor de behandeling van vruchtbaarheidsstoornissen bij vrouwen: vrouwen vervangen door rechthebbenden
*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?* Transmannen zijn ook rechthebbenden voor terugbetaling van anticonceptie. Toegankelijkheid anticonceptie uitbreiden. Vruchtbaarheidsbehandelingen genderneutraal, cf. terugbetaling

5. De uitwerking van een geïntegreerde zorg voor chronisch zieken
*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?* Opmaak interfederaal plan (zie Regeerakkoord). 08/11/2023 – Protocolakkoord gesloten tussen de federale overheid en de overheden bedoeld in de artikelen 128, 130, 135 en 138 van de Grondwet, over gezondheidsbeleid: Interfederaal plan geïntegreerde zorg
*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?* Equity vormt een van de centrale doelstellingen binnen de 5AIM doelstelling van geïntegreerde zorg (zie ook bij verbintenis 1).
*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?* ...

6. De uitwerking van *evidence based policies*
*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?* Rapporten en richtlijnen.
*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?* Aandacht voor gender wordt opgenomen in de calls tot onderzoek van het KCE en EBP. Sciensano rapporteert over de verschillen in gender.
*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?* Inzichten in de verschillen in gender in de verschillende onderzoeken die lopen, cf. KCE (Federaal Kenniscentrum voor de Gezondheidszorg) en Sciensano. Indien nodig verschil in behandelingsrichtlijnen als resultaat van projecten in het EBP netwerk (Belgische Evidence-Based Practice Network). Inzichten in de verschillende effecten van behandelingen in de trials van het KCE.

7. De overeenkomsten met de gezondheidsadministraties
*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?* Opmaak van de nieuwe bestuursovereenkomst.
*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?* Gender zal een onderdeel vormen van de nieuwe bestuursovereenkomst.
*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?* Transversale aandacht voor gender en eventuele noodzakelijke implicaties, cf. RIZIV bekijkt of er nog regelgeving dient aangepast te worden opdat transgenderpersonen ook na het wijzigen van hun geslacht nog steeds recht hebben op tegemoetkomingen die ze voordien hadden (en nog steeds noodzakelijk zijn).

II. <u>Andere acties voor de uitvoering van de Wet Gender mainstreaming</u>

*Welke **acties** zijn er ondernomen voor de uitvoering van de Wet Gender mainstreaming en wat zijn de eventuele **bereikte resultaten**?* …

Mevrouw Petra De Sutter, Vice-eersteminister en minister van Ambtenarenzaken

I. Uitvoering van de politieke engagementen van het federaal plan *gender mainstreaming*

1. De verbetering van de *employer branding*

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Er zijn verschillende acties gepland om de identiteit van de overheid te versterken, om haar imago als werkgever te bevorderen en om de communicatie over de rekrutering te ontwikkelen.

1. Aanpassing van de huidige aanwervingswebsite van de overheid (site Selor.be) en wervingscampagnes (COVID-profielen: IT- en zorgprofielen).
2. Wijziging van het employer brand en concepttoets: concept Werkenvoor.be en de integratie ervan in verschillende communicatiemedia en campagnes.
3. Analyse van de merken met betrekking tot het thema “werken bij de overheid” (‘Selor’, DGRO, PersoPoint).
4. Promotionele wervingscampagnes voor specifieke profielen.
5. Nieuwe website voor de jobs bij de overheid (website “werkenvoor.be”).

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

1. We kiezen voor een inclusieve aanpak wat de visuals (afbeeldingen) en de inhoud (getuigenissen...) betreft. Er is een fotografieopdracht in uitvoering voor foto’s die in het kader van de employer branding campagnes en de rekruteringscommunicatie van de federale overheid worden gebruikt. Hierin wordt bewust gekozen voor inclusieve beelden waarbij rekening wordt gehouden met diversiteit in genderidentiteit. Er zijn eveneens foto’s van non-binaire medewerkers.
2. Idem als hierboven + de genderdimensie werd in de concepttoets geïntegreerd (er werd onder andere gevraagd naar het geslacht van de respondent (man – vrouw – ander), in de visuals die getest worden, werden personen met diverse genderidentiteit afgebeeld). Ook in campagnes wordt de genderdimensie geïntegreerd. Er is een onder meer een employer branding campagne lopende met een externe partner die zich richt naar Brusselse jongeren. Hierin trachten we vrouwen en mannen aan bod te laten komen in een niet genderstereotiep patroon bv. we geven het woord aan een vrouwelijke cipier (zie ook punt 4).
3. De genderdimensie is in de analyse van doelgroepen geïntegreerd. Bij de geïnterviewde personen werd een evenwicht gezocht op vlak van gender.
4. Campagnes zijn inclusief opgezet, waarbij ook de genderdimensie is geïntegreerd. Zo was er eind 2022 een campagne voor managementfuncties waarbij specifieke aandacht werd besteed aan vrouwen in managementfuncties. In 2023 werd tevens een inclusieve campagne uitgevoerd waarbij genderstereotiepe beelden werden doorbroken: vrouwen afgebeeld in STEM-functies, maar ook mannen in meer zachte jobdomeinen als LGBTQI+ profielen.
5. De nieuwe jobsite werkenvoor.be is inclusief opgezet en waakt over genderevenwicht in het gebruik van afbeeldingen, getuigenissen, de wijze waarop teksten en functiebeschrijvingen worden opgemaakt.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

LOPENDE ACTIES, geplande indicatieve resultaten:

1. De website is aangepast door de genderdimensie te integreren in de ontwikkeling van visuals en inhoud. Zo worden mannen en vrouwen beiden voldoende in beeld gebracht en werd er gestreefd naar inclusief taalgebruik.
2. De genderdimensie is in de ontwikkeling van het concept van "werkenvoor.be" geïntegreerd daarbij ligt de focus op het in beeld brengen van mensen waarbij er steeds gezocht wordt naar een optimale genderbalans. De concepttest werd uitgevoerd en bij de resultaten werd telkens het onderscheid gemaakt naar gelang het geslacht.
3. Bij de analysefase werden vertegenwoordigers van verschillende stakeholders geïdentificeerd. Hierbij werd gestreefd naar een goede genderbalans in de verdeling.
4. Er wordt steeds geprobeerd om zo inclusief mogelijk te communiceren. In de campagne voor topmanagers werd gezocht naar goede genderbalans waarbij vooral ook vrouwelijke rolmodellen worden gebruikt in het concept. In de uitvoering van de fotografieopdracht wordt er bewust gezocht naar inclusieve, niet stereotiepe beelden. We proberen bv. vrouwen in stemfuncties in beeld te brengen alsook een brede diversiteit aan medewerkers van bepaalde genderrollen. Er worden ook LGBTQI+ rolmodellen gebruikt in de campagnes.
5. In de business analyse werd expliciet verwezen naar het voldoen aan toegankelijkheidsstandaarden. Ook wordt inclusief taalgebruik vooropgesteld. In de contentstrategie wordt rekening gehouden met genderinclusiviteit bv. bij de keuze van beeldmateriaal, taalgebruik.

2. De procedures voor rekrutering en selectie

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

KB.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

- Wijziging van de regels met betrekking tot geslacht voor de samenstelling van de jury.
- Evolutie van selectiemethoden (bijv. extra kanalen om rekening te houden met specifieke noden en dynamieken op de arbeidsmarkt, zoals de knelpuntberoepen).
- Zie 16 DECEMBER 2021. - Koninklijk besluit houdende diverse maatregelen inzake selectie, mobiliteit, taalcertificering en geldelijke loopbaan in het federaal openbaar administratief ambt (en artikel 9bis ingevoegd, luidende: "Art. 9bis. - Hoogstens twee derde van de leden van elk van de selectiecommissies behoort tot hetzelfde geslacht").
- Artikel 1: knelpuntberoepen

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

- Systematische genderbalans in jury's voor mandaatselecties sinds 2021

(minimaal 1/3 van ondervertegenwoordigde gender). Het nieuwe ontwerp KB rond de selecties voor mandaathouders voorziet een 50/50 genderverhouding in alle selecties voor mandaathouders.
- Genderbalans in jury's voor elke selectie: Hoogstens twee derde van de leden van elk van de selectiecommissies behoort tot hetzelfde geslacht.
- Regelmatige deelname aan jobbeurzen met een gemengd publiek, inclusief beeldmateriaal in de online rekruteringscommunicatie.

3. De hervorming van het competentiemodel, de leiderschapsvisie en het *succession management*, met bijzondere aandacht voor de mandaathouders

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Interne campagnes voor HR-diensten en leidinggevenden.

3a. eindresultaat: mededeling en bekendmaking van een nieuw model
Actualiseren van het competentiemodel voor ambtenaren die een impact hebben op het selectieproces en andere HR-processen van mannen en vrouwen.

3b. De bevoegdheden van de mandaatfuncties zullen in kaart worden gebracht in het geïntegreerde Compas 5+1-model van de Federale Overheid. De bevoegdheden zullen worden gedefinieerd in het licht van de visie op leiderschap van de Federale Overheid en zullen rekening houden met de federale waarden (https://bosa.belgium.be/nl/themes/werken-bij-de-overheid/federaal-waardenkader).

Er wordt een leiderschapstraject in Public Governance and Public Leadership (GOLD) van 20 dagen opgestart vanaf het najaar 2022. Bedoeling is om (potentiële) toekomstige topmanagers voor te bereiden. De visie op leiderschap, net als de partnerstaat en netwerkleiderschap vormen hierbij de basis.

3c. Voor het luik "coaching voor en door top managers"
Coaching van federale top managers en leidinggevenden om zo hun competenties te ontwikkelen. Die coaching wordt gegeven door de opgeleide federale top managers. Deze coachingstrajecten worden begeleid door hun federale peers. Het DG R&O van de FOD BOSA zorgt voor de opleiding, de supervisie van deze coaches en staat ook garant voor het ethisch en kwaliteitskader van de coachingstrajecten.
In het kader van deze opdracht staat inclusiviteit centraal in die zin dat iedereen gecoacht mag en kan worden, wat de gender ook is.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

Wij besteden meer aandacht aan het vastleggen van de verhouding tussen mannen en vrouwen die bij het onderwerp betrokken zijn.

3a. Gender is een aandachtspunt in de projectgroep, die gemengd is op het vlak van gender. Een bijzondere aandacht wordt besteed aan indicatoren die op een gendergevoelige en inclusieve manier worden opgesteld.

3b. GOLD: https://bosa.belgium.be/nl/trainings/public-governance-leadership-ontwikkelingsprogramma-gold

3c. Voor het luik "coaching voor en door top managers"

Bij beide punten staat inclusiviteit centraal: iedereen mag begeleid worden, wat het gender ook is. Momenteel telt het netwerk van federaal interne coaches (LUMEN) 207 federale ambtenaren, waaronder 163 vrouwen en 44 mannen. Onder die coaches zijn 17 top managers: 11 vrouwen en 6 mannen.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

3a. Nieuw concept, nieuw competentiewoordenboek, nieuwe competentieprofielen en een nieuwe methodologie. De indicatoren van het competentiewoordenboek zijn op een gendergevoelige en inclusieve manier opgesteld.

3b. GOLD: gemengde groepen van in totaal ongeveer 20 deelnemers.

In september 2022 werd een eerste groep van het leiderschapstraject in Public Governance and Public Leadership (GoLD) opgestart met 22 deelnemers. Met als doel een doorgedreven programma aan te bieden in zowel leiderschap en governance dat een goede voorbereiding vormt voor (potentiële) toekomstige topmanagers. De opleiding wordt georganiseerd in een partnerschap van 6 Belgische universiteiten en wordt tweetalig georganiseerd. Bij de deelnemers wordt gestreefd naar een zo divers mogelijke leergroep op allerlei vlakken. M.b.t. gender identificeerden de deelnemers van de eerste groep zich als volgt V: 64% , M: 36%, X: 0%. Bij het aantal inschrijvingen was er een verhouding van 57% (V), 43% (M) en 0% (X). De vrouwen werden door de organisatie vaak als eerste geklasseerd om deel te nemen (V: 70% , M: 30%, X: 0%). Door het aantal deelnemers iets uit te breiden werd een evenwicht van minstens 1/3 personen mannen bereikt.

3c. Voor het luik "coaching voor en door top managers"
In 2023 zijn 21 top managers/leidinggevenden begeleid: 13 vrouwen en 8 mannen.

4. De analyse van de eindeloopbaanregeling met inbegrip van de mogelijkheden op vlak van mobiliteit binnen en buiten de overheid

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

KB.
Informatiecampagne.
Studie.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

De enquête laat toe om per gender de resultaten te analyseren. De groep HR-directeurs waarmee de resultaten worden geanalyseerd bevat een ruim aandeel vrouwen zodat de aanbevelingen de noden van beide genders kunnen reflecteren.

In het eindeloopbaanbeleid zal blijvende aandacht aanpak voor gender zijn.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

/

5. De evaluatie van de regels inzake overheidsopdrachten in het licht van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen
*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?* De gelijkheids- en genderdimensie zal bij gecentraliseerde federale aanbestedingen worden aangepakt via instructies aan de werkgroepen die verantwoordelijk zijn voor het opstellen van de specificaties van gecentraliseerde federale aanbestedingen (federale raamcontracten). De diensten Procurement zal toezicht houden op het aantal opdrachten dat deze dimensie in het bestek heeft opgenomen.
*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?* - Samenwerking met Unia. Unia stelde een non-discriminatieclausule voor bij overheidsopdrachten. Daar wordt nu de laatste hand aan gelegd voor implementatie.; - Er is een instructiedocument voor de verlenging van gezamenlijke contracten in het kader van het federale aanbestedingsbeleid opgesteld, dat door het SFA wordt gebruikt. In het document worden de SDG's uiteengezet en wordt de operationele coördinatoren verzocht in elk gezamenlijk contract naar de doelstellingen te kijken. - Organisatie van een evenement over maatschappelijk verantwoord ondernemen bij overheidsopdrachten: evenement op 24 januari 2023. - Toezicht: doorlopend. De cijfers zullen worden gepresenteerd in de actualisering van de federale beleidsnota overheidsopdrachten 2021-2023 in Q1/2023.
*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?* Bewustwording van openbare aankopers. Systematisering van de reflectie bij de vernieuwing van gemeenschappelijke contracten.

6. De ondersteuning van de federale datastrategie en de investering in open data en in meer transparantie
*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?* Interne oefening, waarbij indien nodig de noodzakelijke reglementaire basis wordt gecreëerd.
*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?* Beter beschikbaar maken en koppelen van HR - data (gegevens omtrent selecties, persopoint,..), met aandacht voor genderdimensie

Intentie om gegevens M / V / (X indien van toepassing) te verzamelen, de partners meer bewust te maken voor Open Data gegevensets.

Samenwerking opzetten met Staatssecretaris voor Digitalisering en Staatssecretaris voor Begroting.

Monitoren van het beleid via indicatoren, waarbij ook aandacht is voor genderdimensie.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

Verdere uitbouw BICC (dienst binnen DG B&B die koppelingen onderzoekt tussen verschillende HR-data bases). Genderdimensie hierbij ook als parameter.
Uitbouw BI luik SAP loonmotor en BI – luik rekrutering, met aandacht voor genderdimensie. 1ste stappen naar dashboard zijn gezet, waarbij indicatoren aandacht hebben voor genderdimensie.

7. De analyse van alternatieve verloningsmechanismen

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Studie.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

Er werd onderzocht of flexibele verloning mogelijk is binnen de federale overheid, met een voldoende evenwichtig aanbod op het vlak van duurzaamheid, diversiteit en gender. Uiteindelijk werd beslist om nog niet over te gaan tot de opmaak van een uitgebreid plan voor flexibel verlonen en enkel de optie om fietsleasing in te voeren via flexibel verlonen verder te onderzoeken.

Er werd een eerste verkennende, cijfermatige analyse gemaakt over het bestaan van een loonkloof tussen mannen en vrouwen in de federale overheid. Deze analyse werd ook voorgelegd ter feedback aan de Coördinator Genderstatistieken van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Het is de bedoeling om op basis van deze feedback de analyse te verbeteren in de toekomst.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

De aantrekkelijkheid van een federale loopbaan heeft zowel voor mannen als vrouwen gevolgen voor het aantrekken en vasthouden van talent. Met deze genderdimensie wordt in de beschouwing rekening gehouden.

8. De verankering van telewerk

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Het **koninklijk besluit van 2 december 2021 dat het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 wijzigt**, werd gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van maandag 3 januari 2022. Hiermee worden de principes van deconnectie en het gebruik van digitale communicatiemiddelen reglementair verankerd. Tegelijk werd **omzendbrief nr. 702 van 20 december 2021 gepubliceerd** die **toelichtingen geeft** bij deze nieuwe regelgeving **en een stappenplan** voor het overleg rond deconnectie bevat. Het 'recht op deconnectie' moet voor de diensten beschouwd worden als een blijvend werkpunt.

Op 10 april 2022 werd het koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 22 november 2006 betreffende het telewerk en het satellietwerk in het federaal administratief openbaar ambt gepubliceerd ter vereenvoudiging van het globaal kader voor telewerk voor het federaal administratief openbaar ambt.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

Regelmatig overleg binnen de federale overheidsorganisaties met het oog op het bewaken van het evenwicht tussen privéleven en werk.

Door bij deze reglementaire wijzigingen ook een KB aan te nemen dat het recht op deconnectie garandeert en de garantie dat een personeelslid geen nadeel mag ondervinden als hij niet reageert op oproepen en berichten. Deze acties bevorderen de structurele gelijkheid tussen vrouwen en mannen.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

Het aandeel van telewerk in de volledige werktijd blijft geplafonneerd op 3/5 van de arbeidsregeling van het personeelslid vanuit de bekommernis rond de valkuilen/uitdagingen en het nieuwe werken rond werkstress, sociale isolatie, concentratieverlies en privé-werkbalans. Deze acties bevorderen de structurele gelijkheid tussen vrouwen en mannen.

9. De activiteiten rond stress, burn-out, langdurige afwezigheden en re-integratie

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Voor re-integratie na langdurige afwezigheid:

Koninklijk besluit van 11 september 2022 tot wijziging van het wetboek van welzijn op het werk betreffende het re-integratietraject voor arbeidsongeschikte werknemers

Instrument voor re-integratiebeleid (interactief instrument)

COP (community of practice) Re-integratie na langdurige afwezigheid

Voor het luik stress & burn-out coaching:
In 2023 blijft het Lumen netwerk stress & burn-outcoachingstrajecten aanbieden aan federale ambtenaren. Daarvoor worden opgeleide stress & burn-out coaches ingezet

om deze aanvragen te begeleiden. Opgeleide stress & burn-out coaches worden zelf gesuperviseerd en begeleid door DG R&O van de FOD BOSA, om het kwalitatief kader te garanderen.
Dankzij coaching wil de DG R&O van de FOD BOSA bijdragen tot het ontwikkelen van competenties, tot het verhogen van de veerkracht en het welzijn op het werk van alle federale ambternaren en teams

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*
Voor het onderdeel reïntegratie na langdurige afwezigheid:

De COP is toegankelijk voor alle federale ambtenaren, ongeacht hun gender. Inclusiviteit staat centraal.
Het re-integratiebeleidsinstrument is zodanig opgevat dat het inclusiviteit respecteert en toegankelijk is voor alle federale werknemers.

Voor het luik stress & burn out coaching:
Het coachingsaanbod is toegankelijk voor iedereen, wat het gender ook is. Inclusiviteit staat dus centraal. Momenteel telt het netwerk van federaal interne coaches (LUMEN) 207 federale ambtenaren, waaronder 163 vrouwen en 44 mannen. Onder die coaches zijn 43 coaches opgeleid tot stress & burn-out coaches: 39 vrouwen en 4 mannen (cf. Opdracht 2021).

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

De genderdiversiteit bij de keuze van de sprekers voor COP-re-integratie na langdurige afwezigheid wordt gerespecteerd.

Voor het luik stress & burn out coaching:
En 2022, 43 coaches stress & burn-out ont pris en charge 80 demandes de coaching stress & burnout : 68 pour des femmes et 12 pour des hommes. En 2023, Lumen a reçu 103 demandes de coaching stress & burnout : 83 pour des femmes et 20 pour des hommes.

Wij besteden meer aandacht aan het vastleggen van de verhouding tussen mannen en vrouwen die bij het onderwerp betrokken zijn.

10. De investering in betere interne en externe communicatie

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

1. Uitwerking Stijlgids FOD BOSA
2. Overdracht van beheer van externe communicatiekanalen van FOD BOSA naar centrale communicatiedienst.
3. Optimalisering van de communicatie naar federale ambtenaren.
4. Gids over genderinclusief schrijven
5. Aanpak Lean Event Management
6. Instrumenten rond communicatie ter beschikking stellen van federale communicatoren.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

1. In de Stijlgids is aandacht voor de genderdimensie (in keuze van boodschappen en woorden, illustratiekeuze, keuze van kleuren, enz).
2. Integratie van de genderdimensie in de communicatie naar federale ambtenaren, zowel in inhoud als in beeld op de communicatiekanalen bestemd voor ambtenaren (BOSA-Site, werken bij de overheid nieuwsbrief, sociale media).
3. To do: Richtlijnen opstellen voor een gendervriendelijk event (keuze sprekers en deskundigen, tijdstip event, gediversifieerde inhoud, …) kan deel uitmaken van aanpak Lean Event Management.
4. Publicatie van een gids voor genderbewust schrijven door het Federal Diversity Network, gepubliceerd en gepromoot door BOSA.
5. Er wordt gewerkt aan een praktische gids voor federale communicatoren over inclusieve communicatie (=COMM collection). Project van COMMnetKern, getekend door de FOD Kanselarij van de Eerste Minister.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

Genderdimensie is een aandachtspunt in de inhoud en de beelden van de communicatiekanalen bedoeld voor ambtenaren. Het gebruikte beeldmateriaal vertegenwoordigt dus de zichtbare diversiteit, inclusief gender (vertegenwoordiging van groepen waar mogelijk, meestal met vrouwen en mannen aan het werk).

II. Andere acties ter uitvoering van de 'wet *gender mainstreaming'*

*Welke **acties** zijn er ondernomen voor de uitvoering van de Wet Gender mainstreaming en wat zijn de eventuele **bereikte resultaten**?*
/

Mevrouw Petra De Sutter, Vice-eersteminister en minister van Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post

I. Uitvoering van de politieke engagementen van het federaal plan *gender mainstreaming*

1. Het overbruggen van de digitale kloof en de inzet op opleiding in digitale vaardigheden
*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?* - Hervorming sociale tarieven: hervorming sociale tarieven zodat meer mensen in kwetsbare positie toegang krijgen tot internet. - Ondersteuning van projecten van telecomoperatoren die werken rond digitale inclusie. - Acties omtrent Digital inclusie: deze worden afgeklopt in Q1 2022. - Proefprojecten opzetten met postkantoren als digihubs waar mensen met beperkte ICT-skills terecht kunnen.
*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?* Inzetten op meest kwetsbaren in de samenleving. Specifieke actie in dit kader: uitvoering van het Interfederaal en intersectoraal plan Women in Digital. Campagne, informatie, sensibilisering omtrent het plan. Elk jaar een “Girls and Women in ICT-dag" organiseren. Een website die de vooruitgang van het plan (indicatoren) alsook de informatie erover lanceren. In Q3 22 werden ook subsidies toegekend aan specifieke projecten rond WiD. Zoals hierboven reeds vermeld; verschillende acties m.b.t. Women in Digital en digitale inclusie werden afgeklopt in 2022. Projectoproep rond digitiale inclusieprojecten door FOD economie in 2023 en 2024 voor 1.200K. Projecten telecomoperatoren: voor een bedrag van 6 mio euro worden er subsidies gegeven aan projecten van telecomoperatoren die helpen om de digitale kloof te dichten. Deze projecten werden uitgerold en gefinaliseerd in 2022. In het kader van het 7de Beheerscontract tussen bpost en de Staat werden onder meer volgende “digihubs” proefprojecten gerealiseerd: - In de gemeentes Charleroi Gilly en Jurbise werden digihubs opgezet in samenwerking met de lokale besturen, met als doelstelling de burgers te helpen met het e-loket van de gemeenten; - In 7 kantoren in Vlaanderen en Wallonië werd, in samenwerking met de NMBS, de burger geholpen met de aankoop van een treinabonnement - In 17 kantoren werden, in samenwerking met de Service Public de Wallonie, digihubs voorzien met als doelstelling de burgers te helpen een afbetalingsplannen in te dienen wij de Waalse belastingdienst; - In 65 kantoren over heel het grondgebied werden burgers geholpen bij het gebruik van de website “bestetarief.be”, dankzij dewelke het beste contract voor mobiele telefonie wordt geïdentificeerd.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?* */*

2. De ontwikkeling en regulering van artificiële intelligentie
*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?* - Nationaal convergentieplan voor de ontwikkeling van artificiële intelligentie - charter betrouwbare AI en algoritmes binnen de federale overheid - oprichting van een raadgevend comité data-ethiek binnen de FOD BOSA
*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?* Het AI-plan, het charter AI ethiek en het raadgevend comité data-ethiek zijn belangrijke stappen om artificiële intelligentie verantwoord en op mensenmaat te gebruiken. Zo kunnen we er bijvoorbeeld voor zorgen dat algoritmen niet leiden tot discriminatie op basis van gender.
*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?* */*

3. De dimensie van diversiteit en inclusie (waaronder de genderdimensie) op te laten nemen in het Corporate Social Responsibility (CSR) charter van bpost.
*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?* Charter.
*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?* Onderstaande engagement werd opgenomen in het Charter; "*bpost verbindt zich ertoe om zijn inspanningen ter bevordering van diversiteit en inclusie (met name integratie op de werkvloer, preventie van discriminatie en de genderdimensie) - zowel intern als binnen de Belgische samenleving - in al haar facetten te versterken.* *Dit betreft geslacht, sociaal-culturele afkomst, seksuele geaardheid, handicap, leeftijd, onderwijs, ouderlijke en gezinssituatie, vaardigheden en bekwaamheden, sociaal-economische status, werkwijzen en gedragingen.* *bpost zal zijn initiatieven versterken om een inclusieve omgeving te bevorderen waarin iedereen zich gesteund en gehoord voelt, en waarin geen plaats is voor discriminatie, geweld, intimidatie of vooroordelen in welke vorm dan ook.* *Op korte termijn wordt dit omgezet in: (1) de bepaling van een nieuwe ambitie en een engagement "Diversiteit & Inclusie" van het Directiecomité voor alle leidinggevenden en medewerkers, (2) de invoering van een geïntegreerd programma (sensibilisering,*

opleiding, communicatie, lokale actieplannen ...) van een "inclusieve cultuur en leiderschap" voor leidinggevenden, (3) de invoering van een "plan voor gendergelijkheid", (4) de invoering van een actieplan voor de inclusieve integratie van LGBTQI+ personen, (5) de ontwikkeling van een plan voor de positieve integratie van personen met een handicap dat is geïntegreerd in het federale actieplan, (6) de versterking van de inspanningen ter bestrijding van racisme, seksisme en discriminatie (sensibilisering en communicatie over de gedragingen en de mentaliteit; versterking van de doeltreffendheid van de bestaande bijstands- en beroepsprocedures), (6) de algemene integratie van "diversiteits- en inclusie"-criteria in de procedures voor de selectie van leveranciers. "

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

- Bovenstaande engagementen zijn opgestart.
- Er is een nieuw Diversteitsbeleid
- Er was een interne campagne naar 27K Belgische medewerkers onder de noemer '100% respect'

In 11/2022 werd er in Bozar een evenement georganiseerd onder de noemer XandY, waarbij verschillende vrouwelijke medewerkers hun ervaringen deelden in een inspiratiesessie (zie bv: https://www.linkedin.com/posts/bpost_wearebpostgroup-activity-6998301038730477568-Vtkw?utm_source=share&utm_medium=member_desktop).

4. De nodige acties op te zetten om de genderdimensie in de activiteiten van Proximus te integreren

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Proximus is een autonoom overheidsbedrijf dat zelf in staat voor de bedrijfsvoering. Er is geen beheersovereenkomst die beleidskeuzes kan opleggen.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om deze beleidslijn uit te voeren?*

Proximus zet zich sinds jaren in voor een genderneutraal en niet-discriminerend beleid, dat tot uiting komt in alle vormen van communicatie.

• In 2023 hebben we ons beleid nog meer in de kijker gezet via een inspirerende externe en interne employer branding campagne met als doel awareness creëren rond onze Diversity & Inclusion strategie, actieplan en initiatieven. Gender mainstreaming is zeker één van de elementen die daar werden benadrukt. Die campagne was een enorm succes, zowel intern als extern.
• Viering van Internationale Dag van vrouwen en meisjes in de wetenschap op 11/02
• Viering van Internationale Vrouwendag op 08/03
• Viering van Internationale Dag van Transgendervisibiliteit op 31/03
• Vieringen tijdens diversiteitsmaand (mei) via verschillende blogposts op het intranet en sociale netwerksites.
• bewustmakingsvideo over het belang van Diversity & Inclusion door onze CEO Guillaume Boutin, Jim Casteele en Antonietta Mastroianni, 3 leden van ons Executive Committee
• Presentatie over Diversiteit en Inclusie voor nationale en lokale vakbonden om het belang van inclusie en mogelijke bronnen van discriminatie onder de aandacht te

brengen.

- Keynote door internationale spreker georganiseerd rond Diversity & Inclusion die aan onze Proximus Leadership Team en aan alle medewerkers werd voorgesteld.
- Acties in het kader van de internationale dag tegen homofobie, transfobie en bifobie op 17 mei, die door een lid van onze Executive Committee werden gesponsord.
- Verdere samenwerking met Open@Work bij de ontwikkeling van een LGBTQIA+ beleid.
- Lancering en promoten van een nieuwe functionaliteit in MS Office 365 zodat medewerkers hun voornaamwoorden op hun profielkaart zichtbaar kunnen maken om de werkplek voor iedereen inclusiever en comfortabeler te maken
- Lancering van een corporate visuele identiteit, branding en intern/extern communicatieplan voor D&I
- opzetten en promoten van een nieuwe D&I-pagina op proximus.com
- verzekeren van een perfecte pariteit in de Raad van Bestuur van Proximus na nieuwe benoemingen in 2023
- opstellen van een Next-Generation Advisory Board, een groep van gender-balanced jonge medewerkers als klankbord voor het management en met een frisse kijk op strategische initiatieven.
- herziening van het beleid inzake diversiteit en gelijke kansen
- Herziening van het opleidingsaanbod
- Promoten van een nieuwe module over genderneutrale communicatie
- Ontwikkeling van een verplichte opleiding voor alle Proximus medewerkers rond Diversity & Inclusion
- Ontwikkeling van een opleiding rond onbewuste vooroordelen
- herbevestiging van de verbintenissen die we aangingen bij het ondertekenen van het Charter voor Inclusieve Panels, een engagement om gemixte panels te garanderen op onze evenementen, met mannen en vrouwen als sprekers, maar ook sprekers van verschillende geslachten, generaties, origines, talen, enz. om bij te dragen tot rijkere debatten en gediversifieerde rolmodellen aan te bieden
- Uitbreiding van het antidiscriminatieproject in de shops (respectcampagne omgezet naar fysieke media en uitgebreid naar andere shops) en opvolging
- Analyse van de beloningsstructuur per niveau (gender pay equity)
- Analyse van de gender evolutie voor specifieke populaties en opzetten van een KPI target setting voor 2023
- Ambitie uitgebreid tot 30% vrouwen met een universitaire diploma aan te werven in technische functies
- Organisatie van een Top Women Tech evenement om internationale vrouwelijke profielen aan te trekken en digitale functies binnen Proximus te promoten
- Via een Young Graduate-programma wil Proximus diverse talenten met een groot potentieel aantrekken en behouden
- Herziening van onze recruteringsaanpak om rekruteerders meer bewust te maken van “unconscious biases” tijdens het recruteringsproces en hen helpen deze opzij te zetten
- Versterken van ons partnerschap met Google en uitbreiden van onze #IamRemarkable-community door nieuwe sessies te organiseren
- onze recruteringsaanpak en tools herzien om medewerkers en managers meer bewust te maken van “unconscious biases” tijdens het recruteringsproces en hen helpen deze opzij te zetten
- aan alle medewerkers vragen om een verplichte opleiding rond diversiteit en inclusie te volgen (Q1)

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de uitvoering van deze beleidslijn?*

Zie boven.

5. De uitwisseling van goede praktijken tussen alle overheidsbedrijven op dit domein te faciliteren
*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?* Samenwerkingsverband en charter.
*Welke **acties** zijn er ondernomen om deze beleidslijn uit te voeren?* De verantwoordelijken van de 5 overheidsbedrijven zijn in december een eerste keer samengebracht om synergiemogelijkheden te onderzoeken op vlak van duurzaam en maatschappelijk verantwoord ondernemen. Inclusie en gendergelijkheid is één aspect daarin. In 2023 zal met deze 5 overheidsbedrijven een charter worden afgesloten waarin deze bedrijven zich verbinden tot een voorbeeldfunctie op vlak van maatschappelijk verantwoord ondernemen. De draft van dit charter wordt eind november met hen besproken.
*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de uitvoering van deze beleidslijn?* De organisaties zijn nu regelmatig in contact.

II. Andere acties ter uitvoering van de 'wet *gender mainstreaming'*

*Welke **acties** zijn er ondernomen voor de uitvoering van de Wet Gender mainstreaming en wat zijn de eventuele **bereikte resultaten**?* …

De heer Paul Van Tigchelt, Vice-eersteminister en minister van Justitie en Noordzee

I. Uitvoering van de politieke engagementen van het Federaal Plan Gender mainstreaming

1. De uitvoering, evenals de evaluatie en actualisatie van de masterplannen voor de gevangenissen en de hedendaagse detentie
*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?* Het Masterplan 'humane detentie' is een actieplan om enerzijds extra capaciteit te creëren en anderzijds de huidige capaciteit te moderniseren en aan te passen, zodat het ook in deze inrichtingen mogelijk is om een moderne visie op detentie te implementeren. Cellen zijn per definitie genderneutraal ingericht. Bij twijfel of iemand op de vrouwen- of mannenafdeling verblijft, wordt dit per casus bekeken
*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?* Het eerste masterplan dateert van 2008 en werd al verschillende malen geüpdatet en nieuwe projecten werden toegevoegd. De masterplannen zijn in verschillende fasen van uitvoering. Uitgezonderd een aantal specifieke functionaliteiten voor gevangenissen voor vrouwen, zijn de specificaties voor gebouwen gelijk voor vrouwen of mannen. Dit neemt niet weg dat er zowel voor mannen als voor vrouwen verschillende regimes worden voorzien. Zo is een aantal jaren geleden de eerste open gevangenis voor vrouwen geopend in Hoogstraten en ook in Haren is er een open gevangenis voor vrouwen voorzien. Bij de uitrol van de detentiehuizen zal er na de opening van een detentiehuis voor mannen ook een detentiehuis specifiek voor vrouwen geopend worden.
*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?* Hoewel de infrastructuur gelijkaardig is, wordt er door dagprogramma's en het inrichten van bepaalde activiteiten ingespeeld op de specificiteit van de doelgroep.

2. De moderne zorg voor geïnterneerden en de visie op zorg en bescherming van de maatschappij
*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?* Een werkgroep waar indien nodig wetgevend werk aan zal worden gekoppeld.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?* Het project dient nog te worden opgestart. Een eerste informeel overleg om de werkgroep samen te stellen vond reeds plaats. De werkgroep zal evenwichtig worden samengesteld zowel op het vlak van taal- als genderevenwicht. Zij zal bestaan uit psychiaters, rechters en andere actoren vanop het terrein.
*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?* /

3. De modernisering van het afstammingsrecht in het licht van de nieuwe samenlevingsvormen
*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?* In september 2022 heeft een IKW enkele richtlijnen voor de hervorming voorgesteld. De politiek zou dan een werkgroep van experten oprichten die deze richtlijnen zou uitwerken. Volgens de laatste informatie waarover wij beschikken, zou deze werkgroep in september 2023 worden opgericht.
*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*
*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?* De resultaten van het project worden pas verwacht in de loop van volgende legislatuur.

4. De toegang tot justitie voor iedereen
*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?* Kennisdagen 'toegang tot Justitie' d.m.v. colloquia georganiseerd door de FOD Justitie (waaronder een colloquium 'Gender en Inclusie'). Een kennisdag waarbij het terrein en het beleid haar kennis over de toegang tot justitie kruist.
*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?* *Colloquia georganiseerd in 2022 en 2023*
*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de*

genderdimensie te integreren in deze beleidslijn? */*

5. De menselijke aanpak voor gedetineerden en geïnterneerden
*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?* Verdere implementatie in de opleidingen van het gevangenispersoneel en informatieverstrekking
*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?* • er werden aanbevelingen uitgewerkt en organisatie breed gecommuniceerd mbt de omgang met transgender gedetineerde personen • er is (in het kader van een project met staatssecretaris gelijke kansen) een zelfhulpgids uitgewerkt voor gedetineerden uit de doelgroep • er wordt (thans in 1 gevangenis) een werkgroep rond de (bredere) thematiek van LGBTQIA+-gedetineerden bijeengebracht en aangestuurd om knelpunten te bespreken en evt. lokale initiatieven rond op te zetten De werkgroepen die hervorming van de penitentiaire gezondheidszorg voorbereiden, hebben o.a. als taak hiermee rekening te houden bij de uitwerking. Op IMC Volksgezondheid in februari '22 werden de principes van de visietekst 'hervorming penitentiaire gezondheidszorg' goedgekeurd. Ondertussen bereiden 5 werkgroepen de operationalisering van de hervorming voor in de gevangenissen van Haren, Dendermonde, Ieper, de detentiehuizen en de gevangenissen. Naar gedetineerden en geïnterneerden toe: - In ontwikkeling: een screeningsinstrument voor nieuwe gedetineerden – o.a. naar een mogelijke historiek van slachtofferschap IFG of seksueel geweld (voor bij onthaal nieuwe gedetineerden); - Zorgbehandelingen in Haren specifiek voor psychische bejegening en zorgverlening voor geïnterneerde vrouwen en vrouwen met psychiatrische kwetsbaarheid; - Menstruatieproducten (idd gratis maandverband dankzij de samenwerking met POD maatschappelijke integratie); - Consultaties met de gynaecoloog gewaarborgd; - Infrastructuur: moeder-kind-afdelingen in gevangenissen van Brussel, Brugge en Lantin (met nieuwe moderne infrastructuur in de nieuwe gevangenis van Haren overeenkomstig de nieuwe filosofie voor detentie van vrouwen + open afdeling vrouwen); voor Zuid: samenwerking met Franse gemeenschap en One (protocollair); in Noord wordt een akkoord met Agentschap Opgroeien onderzocht; - Sinds 1 juli 2020; recht om eigen kledij te dragen (mits dit voldoet aan bepaalde voorwaarden op vlak van hygiëne, welvoeglijkheid, orde en veiligheid); - LGBTQIA+: aanbevelingen inzake transgenders (basisprincipe van respect voor de individuele vrijheid van de genderidentiteit en genderexpressie), uitgevaardigd in maart 2023 door de DG en verdere implementatie; o.a. qua informatieverstrekking aan de doelgroep en in de opleidingen van het personeel

(o.a. basisopleiding rond diversiteit).
- Kleinschalige detentievormen voor vrouwen (eerste detentiehuis in Kortrijk is geopend)

Via medewerkers en organisatie:

- Op de vrouwenafdeling: quotum met betrekking tot verhouding mannelijk en vrouwelijk personeel;
- Module diversiteit binnen de basisopleiding van penitentiaire medewerkers
- Actieve deelname aan wetenschappelijk onderzoek rond gender in gevangenissen

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

De focus leidt tot meer begrip en sensibilisering van directies en personeel voor de specifieke situatie van gedetineerden in de doelgroep

6. De hervorming van het strafrecht, het strafprocesrecht en het strafuitvoeringsrecht

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Met betrekking tot de hervorming van het Wetboek van Strafrecht:
Het ontwerp van het nieuwe wetboek van strafrecht is momenteel in voorbereiding en de besprekingen in het parlement zijn in volle gang.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

Op basis van de ontwerpteksten die nu voor ons liggen, kunnen we al wijzen op de volgende punten: *Genderneutraliteit is een rode draad in het ontwerp van het nieuwe wetboek van strafrecht en heeft bijzondere aandacht gekregen, zowel door deskundigen als door de regering, en is expliciet opgenomen in de memorie van toelichting: "In het kader van de beoogde terminologische vernieuwing is er ook een tendens naar genderneutraliteit bij het formuleren van strafbaarstellingen. / In het kader van de terminologische innovatie in kwestie is er ook een tendens naar genderneutraliteit bij het formuleren van beschuldigingen*" (55K3518001.pdf (dekamer.be), blz. 12).

Voorbeelden:
o Bladzijde 187, uitleg van de term "verlies van zwangerschap zonder toestemming": In het algemeen moet worden opgemerkt dat wanneer de huidige bepalingen nog steeds verwijzen naar een "zwangere vrouw", deze in het huidige ontwerp genderneutraal worden gemaakt. Deze aanpassing is noodzakelijk gelet op het feit dat sinds de inwerkingtreding van de wet van 25 juni 2017 tot hervorming van de regelgeving inzake transgenders met betrekking tot de vermelding van een aanpassing van de geslachtsregistratie in de burgerlijke stand en de gevolgen ervan, een transgender persoon niet langer aan medische voorwaarden moet voldoen om van geslacht te veranderen. Daarom is het mogelijk dat een persoon die als man is geregistreerd, zwanger is. Ook dan moet de zwangere persoon worden beschermd door het strafrecht.

- In het advies van de deskundigen over de afzonderlijke strafbaarstelling van femicide

is genderneutraliteit ook een argument om het niet op te nemen (55K3518001.pdf (dekamer.be), pagina 118): Genderneutraliteit en diversiteit zijn geen tegenhangers in het bijzonder strafrecht. Bovendien zijn de bovengenoemde beginselen onlosmakelijk met elkaar verbonden. Een genderneutrale strafbepaling wordt immers verondersteld alle geslachten (M/V/non-binair) zonder onderscheid te bestrijken, zowel vanuit het oogpunt van het slachtoffer als dat van de dader. Enkel in geval van rechtvaardiging zal de strafrechter het beginsel van genderneutraliteit mogen negeren.200 Genderneutraliteit in teksten is dan ook een van de uitgangspunten van dit ontwerp (zie de inleiding van Boek II). Ook in Frankrijk heeft de Nationale Adviescommissie voor de Rechten van de Mens (CNCDH) dit principe aangehaald als een van de redenen waarom zij een afzonderlijke strafbaarstelling van femicide afraadt.- De strafbare feiten van huiselijke doodslag / huiselijke foltering / vernederende behandeling binnen het gezin die, ondanks de inherente genderkwesties die ook in de toelichting worden erkend, zijn genderneutraal geformuleerd.

- De strafbare feiten huiselijke doodslag / huiselijke foltering / huiselijke vernederende behandeling die, ondanks de inherente genderproblematiek die ook in de memorie van toelichting wordt erkend, genderneutraal zijn geformuleerd.

Wat de hervorming van de strafvordering en de handhaving betreft, ga ik ervan uit dat de genderdimensie ook in aanmerking zal worden genomen bij de ad-hochervormingen en de hervormingen van de strafprocedure en de tenuitvoerlegging die nog steeds aan de gang zijn, net zoals daarmee rekening is gehouden bij de hervormingen van het strafrecht.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

Wij hebben een contactpersoon gezocht binnen het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (Marijke Weewauters) om de regelgevingsimpactanalyse (RIA) gendergevoelig te maken.

7. Het veiligheidsbeleid, waaronder het nieuw Nationaal Veiligheidsplan en de strategische nota terrorisme, extremisme en radicalisering

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

1/ Beleidsdocument zoals voorzien in het SWA 2014 en de wet geïntegreerde politie.

2/ De **Kadernota Integrale Veiligheid (KIV)** vormt het strategisch referentiekader voor een integraal en geïntegreerd veiligheidsbeleid, waarop de actie en veiligheidsplannen van de bestuurlijke, justitiële, politionele en alle andere actoren binnen dit beleid kunnen worden geënt en verder geoperationaliseerd.

Wat betreft de Kadernota Integrale Veiligheid, komt het thema “gender” aan bod in hoofdstuk VI – de veiligheidsbelangen; en meer bepaald in de pijler 6.1. Persoonsgebonden veiligheid:

3/ Gendergeralateerd geweld heeft geen plaats in onze samenleving
Een ambitieus Nationaal Actieplan ter bestrijding van alle vormen van gendergerelateerd geweld 2021-2024 is aangenomen in november 2021. Bij de opmaak ervan is rekening gehouden met de aanbevelingen geformuleerd door de “Group of experts on Action against Violence against Women and Domestic Violence”

(GREVIO). De Family Justice Centers en de multidisciplinaire centra worden verder uitgebouwd. De politionele en justitiële diensten werken, conform de COL 4/2006, nauw samen met de sociale sector om (een herhaling van) het geweld te voorkomen en de beschermende factoren in de gezinnen te vergroten. De focus ligt daarbij op de aanpak van intrafamiliaal geweld.
De federale Taskforce Kwetsbare Groepen is gereactiveerd om kwetsbare mensen te helpen de Covid-19-crisis te boven te komen waarvoor een steunpakket van 75 miljoen euro is vrijgemaakt. Hierbij gaat ook specifieke aandacht naar intrafamiliaal geweld. In dit kader worden meerdere projecten uitgewerkt, waaronder het impulsbeleid ten behoeve van de steden en gemeenten om projecten uit te werken ter preventie van intrafamiliaal geweld en dit in samenwerking met andere gemeenten van hun politiezone of andere politiezones.
Er zal bovendien onderzocht worden of het mogelijk is om een mobiele alarmknop op nationaal niveau uit te rollen. Dankzij dit systeem kunnen slachtoffers van levensbedreigende stalking door de (ex-) partner snel de hulpdiensten verwittigen.
Vanaf 1 januari 2020 kunnen de Justitiehuizen in het kader van het tijdelijk huisverbod worden gemandateerd om toezicht te houden op de verwijderde persoon en het slachtoffer. Het wettelijk kader inzake het tijdelijk huisverbod wordt geëvalueerd om zo de toepassing van deze maatregel meer te stimuleren.
De ondersteuning van de lokale autoriteiten op dit gebied zal ook worden versterkt door de ontwikkeling van aanbevelingen, instrumenten en opleiding voor degenen die werkzaam zijn in lokale preventiediensten.

4/ Een inclusief beleid met betrekking tot racisme, discriminatie en haatmisdrijven
Naast de bestaande gedegen anti-discriminatie wetgeving wordt verder ingezet op de aanpak van deze discriminatie-gerelateerde misdrijven door de uitwerking van twee actieplannen.
Het eerste is een Nationaal Actieplan tegen Racisme (NAPAR) dat in een alomvattend racisme-beleid wil voorzien. Opleiding en sensibilisering tegen racisme, de bescherming en ondersteuning van de slachtoffers en het waarborgen van de veiligheid en bescherming van eenieder staan hierin centraal.
Parallel daaraan wordt ook werk gemaakt van het interfederale SOGIESC-plan: “Sexual Orientation, Gender Identity and Expression and Sex Characteristics”. Het versterken van de veilig- heid van LGBTQIA+ personen vormt een essentieel onderdeel van dit plan. De bedoeling is om maatregelen te nemen ter bestrijding van discriminatie, haatmisdrijven en haatspraak tegen LGBTQIA+-personen en in een betere behandeling van de klachten op het niveau van de politie, het openbaar ministerie te voorzien evenals het versterken van de contactpunten bij de gelijkheidsorganen te bekomen. Beide plannen worden uitgewerkt.
De toepassing en opvolging van de regels zoals vastgelegd in de richtlijnen van strafrechtelijk beleid dragen bij tot de aanpak van deze misdrijven. Ten slotte wordt, met het oog op een uniforme numerieke vertegenwoordiging van de verschillende betrokken actoren, die kan bijdragen tot een correcte behandeling van haatmisdrijven, een project opgezet om de registratie van deze misdrijven door de politie, het openbaar ministerie en justitie in het algemeen te verbeteren.

4b/ **Het Nationaal Veiligheidsplan** vormt de politionele vertaling van de strategische krachtlijnen uit de KIV, en zet de krachtlijnen uit voor de werking en organisatie van de Geïntegreerde Politie voor de volgende jaren. In het NVP wordt eveneens melding gemaakt van de aanpak van gendergerelateerd geweld:
De voorgestelde politionele aanpak houdt rekening met de recente maatschappelijke ontwikkelingen en beleidsinitiatieven (o.a. het Nationaal Actieplan ter bestrijding van alle vormen van gendergerelateerd geweld 2021-2025).

Inzake het dadergericht werken: De verhoogde aandacht voor het slachtoffer bij aanvang van de strafrechtelijke procedure mag niet uit het oog doen verliezen dat

weinig daders vervolgd worden. Daarom zet de politie verder in op de uitbouw van de VICLAS-databank en participeert ze ook actief aan verbeterprojecten die door Justitie worden geïnitieerd zoals de contextuele forensische onderzoeksstrategie die sinds 2017 geïmplementeerd werd bij het parket van Antwerpen en tot hogere veroordelingscijfers heeft geleid. Verder zijn initiatieven mogelijk om de verhoor- en onderzoekstechnieken naar verdachten in gendergerelateerde materies te optimaliseren.

Opleidingen: Momenteel bestaan er verschillende opleidingen rond intrafamiliaal en seksueel geweld, zowel in de basisopleiding als onder de vorm van voortgezette opleidingen. Het ontbreekt echter aan een overzicht en aan uniformiteit. De inhoud van de opleidingen dient te worden aangepast aan de vigerende wetgeving en lopende beleidsinitiatieven. Alle initiatieven dienen gebaseerd te zijn op een gendergerelateerde visie op geweld, in overeenstemming met de Conventie van Istanbul. Hierbij is het belangrijk oog te hebben voor het onderscheid tussen de 'politie-generalist' (interventie, onthaal, wijkwerking, …) die gesensibiliseerd is voor de problematiek en de 'specialist' (vb. zedeninspecteur, slachtofferbejegenaar, referentiepersoon, …).
In samenwerking met de Nationale Politieacademie (ANPA) en de provinciale scholen wordt een beleid uitgewerkt waarbij kwaliteitsnormen gehanteerd en verspreid worden voor opleidingen (en de opleiders die ze geven). Deze kwaliteitsnormen dienen een genderbenadering en het uitbannen van stereotypes en kwetsbaarheidsfactoren te omvatten.

Netwerken: Er worden netwerken opgericht van alle referentiepersonen (Federale en Lokale Politie, parket, …) voor alle gendergerelateerde materies. Hiervoor zal maximaal gebruik gemaakt worden van nieuwe technologische tools. Het doel is de juiste en volledige informatie op de snelst mogelijke manier aan de juiste bestemmeling te verspreiden en uitwisseling van goede praktijken aan te moedigen.

De redactie van het NVP lag in de handen van de Federale Politie; voor de opmaak ervan lag de lead bij de Minister van Binnenlandse Zaken. Voor verdere info wensen we u dan ook naar hen door te verwijzen.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

Verwijzingen in voorgaande

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*
...

8. De strijd tegen mensenhandel en mensensmokkel

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Bij de ontwikkeling van initiatieven in het kader van mensenhandel wordt rekening gehouden met alle slachtoffers, mannen en vrouwen.
In 2022 en 2021 financierde de FOD Justitie de verspreiding van de campagne "Blind Betting", die tot doel had seksuele uitbuiting onder de aandacht te brengen. De campagne bestond uit twee onderdelen, een voor slachtoffers en een voor klanten. De campagne bestond uit een video die in 2022 werd uitgezonden in 6 Belgische zenders tijdens de week die verband houdt met de dag tegen mensenhandel van de Europese Unie (18 oktober). In 2021 werd de campagne ingezet in 3 stations.

België onderschrijft ook de campagne "Blue Heart" van de Verenigde Naties en ter gelegenheid van de Werelddag tegen mensenhandel (30 juli) worden verschillende initiatieven genomen om mensen bewust te maken van mensenhandel en de verschillende vormen ervan, waaronder seksuele uitbuiting. Sporters en bekende mensen steunen de campagne en verschillende steden nemen eraan deel (de Grote Markt van Brussel is voor deze gelegenheid blauw verlicht, ... enz...).
Ten slotte werden in 2022 initiatieven genomen om Oekraïense vluchtelingen te informeren over de risico's van mensenhandel door middel van verschillende brochures of folders (brochure voor minderjarigen, brochure voor verzoekers om internationale bescherming, enz.).

Andere acties:

- Bewustmakingscampagnes.
- Blue Heart-campagne van de Verenigde Naties op 30 juli 2022 met diverse initiatieven op federaal niveau en in de grote steden van België.
- Herziening van de omzendbrieven omtrent de doorverwijzing van slachtoffers.
- Herhaling van de campagne “Blind betting” over seksuele uitbuiting (in stations)
- Financiering van opvangcentra voor slachtoffers van mensenhandel in 2022 – uitgevoerd en wettelijke verankering in de wet van 21 maart 2022 seksueel strafrecht;
- Voltooiing van een brochure over schadeloosstelling van slachtoffers van mensenhandel + financiële indicatoren voor overdrachtsbureaus;

Financiering voor de oprichting van een meldpunt mensenhandel.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

Het nationaal actieplan bevat elementen die verband houden met het vraagstuk van de gelijkheid van mannen en vrouwen. De campagne “Blind Betting” is een bewustmakingscampagne over seksuele uitbuiting, een probleem dat vooral vrouwen treft. Bij de hervorming van het seksuele strafrecht zijn in een aantal bepalingen (publiciteit) waarborgen opgenomen met betrekking tot het risico van uitbuiting.

Verwijzingen in het voorgaande

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

De resultaten van op het grote publiek gerichte bewustmakingscampagnes zijn moeilijk meetbaar of de middelen die ter beschikking worden gesteld om deze campagnes te verspreiden zijn te beperkt om er een evaluatiedimensie in op te nemen.

9. De aanpassing van de wetgeving genderregistratie om in overeenstemming met de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof te zijn, in samenwerking met de staatssecretaris voor Gendergelijkheid

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

1/ Reparatie Transgenderwet.

2/ **Geslachtsregistratie - GH-arrest**
Dit punt is opgedeeld in 2 delen (fase 1 en fase 2).

Fase 1 - De wet van 20 juli 2023 tot wijziging van diverse bepalingen met betrekking tot de aanpassing van de geslachtsregistratie werd op 21 september 2023 gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad. De verordening is op 1 oktober 2023 in werking getreden.
Deze wet is bedoeld om gedeeltelijk tegemoet te komen aan het arrest nr. 99/2019 van het Grondwettelijk Hof. Deze wet is slechts de eerste fase van de wetsaanpassingen die naar aanleiding van het arrest zijn gepland.
Het heeft al tot doel de onherroepelijkheid van de aanpassing van de registratie van geslacht en voornamen uit de wet te schrappen:
- een aanpassing van de registratie van het geslacht door de afschaffing van de "onherroepelijkheid" van de procedure tot aanpassing van de registratie van het geslacht (art. 135/1 van het oude Burgerlijk Wetboek), zowel wat betreft de door de ambtenaar van de burgerlijke stand te verstrekken informatie over de onherroepelijkheid als wat betreft de gerechtelijke procedure (terugkeer) (artikelen 1385duodecies en 1385quaterdecies van het Gerechtelijk Wetboek), alsook de daarmee verband houdende "akte van rehabilitatie van de registratie van geslacht" (art. 66 van het oude Burgerlijk Wetboek).
- de afschaffing van de beperking tot één enkele wijziging van de voornaam (artikel 370/3 van het oude Burgerlijk Wetboek), aangezien de wijziging van de geslachtsregistratie meerdere keren via de gewone procedure (en niet langer via de rechtbank) kan worden uitgevoerd. Ook voor niet-geadopteerde minderjarigen wordt elke beperking van het aantal minderjarigen afgeschaft. Het wetsvoorstel schrapt ook de eis om een voornaam te kiezen die overeenkomt met iemands innerlijke seksuele identiteit. Dit om rekening te houden met de uitspraak van het Grondwettelijk Hof, dat tot doel heeft genderfluïde mensen dezelfde rechten toe te kennen als transgenders.
Fase 2: De mogelijkheid om het geslacht van non-binaire personen te registreren, in overeenstemming met het arrest nr. 99/2019 van het Grondwettelijk Hof van 19 juni 2019, zal in een tweede fase worden behandeld, aangezien dit een meer diepgaande evaluatie met alle actoren vereist.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om deze beleidslijn uit te voeren?*

1/ Transgenderwet: Diverse besprekingen met kabinet Binnenlandse zaken en Gelijke kansen vonden plaats. Het wetsontwerp is klaar en de besprekingen op het niveau van de regering zijn bijna afgerond.

2/ verwijzingen in het voorgaande.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de uitvoering van deze beleidslijn?*

De Staatssecretaris voor gendergelijkheid, de Minister van justitie en de Minister van Binnenlandse Zaken zullen nagaan welke verdere stappen moeten worden genomen inzake geslachtsregistratie overeenkomstig arrest nr. 99/2019 van het Grondwettelijk Hof van 19 juni 2019.

10. De basisopleiding en permanente vorming van de magistraten en het gerechtspersoneel (in samenwerking met het Instituut voor Gerechtelijke opleiding)

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Uitwerking van een opleidingsprogramma voor de basisopleiding en de permanente vorming van magistraten.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

Het opleidingsaanbod voor de permanente vorming is reeds in uitvoering.

2023-2024: De basisopleiding voor magistraten, die via de 2de weg toetreden tot de magistratuur, moet nog uitgewerkt worden. De opleiding wordt in februari 2023 aangeboden (reeds volzet) en is toegankelijk voor gerechtelijk stagiairs en magistraten. De opleiding biedt de deelnemers de kans om op interactieve wijze praktische cases inzake discriminatie, haatmisdrijven en strafbare haatboodschappen onder begeleiding van professionele juristen te bestuderen.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

Er werden reeds opleidingen georganiseerd die gelinkt zijn aan de genderdimensie:

- Strijd tegen discriminaties (in deze opleiding worden thema's behandeld zoals genderdiscriminatie, haatmisdrijven en strafbare haatboodschappen).
- Diversiteit tijdens de terechtzitting.
- Webbinar Rechten van vrouwen vs. Gendergelijkheid (najaar 2022).

In 2023 wordt aan de opleidingscatalogus nog een opleiding rond digitaal seksueel geweld toegevoegd. Digitaal seksueel geweld is een nieuw fenomeen, dat vaak nog onbekend is bij magistraten. Het is belangrijk om magistraten hierin op te leiden, zodat ze gewapend zijn om de strijd tegen digitaal seksueel misbruik kunnen aangaan.

II. Andere acties voor de uitvoering van de Wet Gender mainstreaming

*Welke **acties** zijn er ondernomen voor de uitvoering van de Wet Gender mainstreaming en wat zijn de eventuele **bereikte resultaten**?*

Andere genomen initiatieven vanaf 2022 of sensibiliseringsacties binnen de organisatie zijn.

- Rondetafelgesprek LGBTQIA+ op IDAHOT om te brainstormen met en input te krijgen van medewerkers van de FOD Justitie over de acties die zullen worden ondernomen in 2022 en om deze af te stemmen naar de specifieke werkcontext
- Opleidingen LGBTQIA+ voor volgende doelgroepen:
  - HR op de boterham voor medewerkers Stafdienst P&O in de week waarin IDAHOT plaatsvond
  - Inrichtingshoofden en lokale P&O medewerkers in oktober 2022
  - Vertrouwenspersonen/ medewerkers van IDPBW/ medewerkers van Sociale Dienst in oktober 2022
  - Medewerkers Medische en Psychosociale diensten in oktober 2022
- Ontwikkeling van een brochure rond LGBTQIA+ voor alle medewerkers ter verruiming van de basiskennis rond de thematiek
- Oproep tot toevoegen van voornaamwoorden aan de mailhandtekening
- Ophangen van regenboogvlaggen tijdens de week waarin IDAHOT plaatsvond
- Creatie van een Teams achtergrond en mailhandtekening in regenboogkleuren om te gebruiken tijdens de week waarin IDAHOT plaats vonden
- Voorbereiding van een beleid rond (on)gewenst gedrag waarin discriminatie op basis van gender wordt opgenomen

Mevrouw Karine Lalieux,
Minister van Pensioenen

I. Uitvoering van de politieke engagementen van het Federaal Plan Gender mainstreaming

1. Verhoging van de minimumuitkeringen en de IGO.
*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?* Deze verhogingen zijn vastgelegd in het koninklijk besluit van 20 december 2020, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 31/12/2020. In het pensioenstelsel voor werknemers en zelfstandigen is een geleidelijke verhoging van het gewaarborgd minimumpensioen voor volledige en onvolledige loopbanen voorzien. Daarnaast is ook een aanpassing van het minimumpensioen voor ambtenaren voorzien. Deze verhogingen worden doorgevoerd op 1 januari 2021, 1 januari 2022, 1 januari 2023 en 1 januari 2024, bovenop de indexeringen en welvaartsaanpassingen. Voor de IGO zijn deze verhogingen doorgevoerd op 1 januari 2021, 1 januari 2022 en 1 januari 2023.
*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?* Elke pensioenmaatregel wordt geanalyseerd vanuit een genderperspectief. Aantal begunstigden van de verhoging van het minimumpensioen in 2022: 840.000 gepensioneerden = 30% van de gepensioneerden, van wie 60% vrouwen. Bij de werknemers gaat het om 20% van de gepensioneerden, van wie 75% vrouwen. Bij de zelfstandigen gaat het om 68,5% van de gepensioneerden, van wie 40% vrouwen. Bij de gemengde loopbanen gaat het om 63% van de gepensioneerden, van wie 40% vrouwen. Aantal begunstigden van de IGO: in 2020 waren er 106.500 IGO-begunstigden, van wie 65% vrouwen.
*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?* Op 1 januari 2024 zal het minimumpensioen 1.772 euro bruto bedragen. Concreet zal het minimumpensioen met 37% zijn gestegen tijdens deze legislatuur, alles inbegrepen: investering door de federale overheid + indexering + welvaartsenveloppe. Voortaan zullen zelfs personen die nog geen volledige loopbaan hebben al na 42 loopbaanjaren 1.500 euro netto ontvangen. Aangezien vrouwen in de meerderheid zijn wat betreft de minimumuitkeringen (IGO of minimumpensioen), dragen deze acties bij tot het verkleinen van de pensioenkloof tussen vrouwen en mannen.

2. De structurele hervorming van het pensioenlandschap.

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?* Alle genoemde vormen.
*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?* Genderanalyse van de situatie: In het algemeen kan de pensioenhervorming die plaatsvond tijdens deze legislatuur beschouwd worden als een zeer goed voorbeeld van de implementatie van gendermainstreaming: - Aankondiging in de beleidsverklaring dat rekening wordt gehouden met de genderdimensie. - Een hervormingsvoorstel dat de genderdimensie (gedeeltelijk) integreert. - Vraag aan het Kenniscentrum om de impact van het hervormingsvoorstel op de genderkwestie (en de begroting) te beoordelen. - Nieuw hervormingsvoorstel dat de maatregel behoudt die vanuit genderoogpunt als positief wordt beoordeeld (betere erkenning van deeltijds werk) en de maatregel met betrekking tot effectieve tewerkstelling aanpast (gelijkstelling van verloven in verband met het ouderschap). Op verzoek van het kernkabinet heeft het Kenniscentrum voor de pensioenen de budgettaire impact van het pensioenakkoord van 19 juli 2022 en de gevolgen ervan voor de pensioenen van mannen en vrouwen onderzocht. Dit rapport is gepubliceerd op de website. U kunt het raadplegen via de volgende link: https://www.plan.be/publications/publication-2303-fr-l_accord_sur_les_pensions_de_juillet_2022_chiffrage_des_mesures_rapport_realise_a_la_demande_du_consei Het zijn hoofdzakelijk vrouwen die deeltijds werken. Vrouwen zijn in groten getale tot de arbeidsmarkt toegetreden, maar voornamelijk in deeltijdse banen: 77% van de deeltijdse jobs wordt uitgeoefend door vrouwen. De zorg voor kinderen of andere afhankelijke en kwetsbare personen is de belangrijkste reden waarom vrouwen van 15 jaar en ouder deeltijds werken (24%). De herwaardering van deeltijds werk voor het minimumpensioen draagt dus bij tot het verkleinen van de genderkloof.
*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?* Dankzij de herwaarderingsmaatregel voor deeltijds werkenden (met toepassing van het minimumpensioen) zullen zij – voor de vijf jaar waarop de maatregel van toepassing is – 25% meer pensioen ontvangen. Belangrijke opmerking: deze herwaardering betreft de jaren tot 2001 voor de minimumpensioenen van deeltijds werkenden (soepel criterium). Het feit dat veel gelijkgestelde periodes meegeteld worden als periodes van effectieve tewerkstelling betekent dat de voorwaarde van effectieve tewerkstelling wordt versoepeld voor vrouwen die gebruik maken van deze gelijkgestelde periodes.

3. De herinvoering van de pensioenbonus.
*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit,*

studie, conferentie, informatiecampagne, …)?

Herinvoering van de pensioenbonus:
- Wanneer aan de voorwaarden van het vervroegd pensioen is voldaan (cf. regeerakkoord). Personen die op de wettelijke pensioenleeftijd niet aan de voorwaarden van het vervroegd pensioen voldoen, zullen eveneens recht hebben op de pensioenbonus.
- Voor een maximale duur van 3 jaar.
- Men moet effectief aan het werk zijn op de eerste dag waarop men de pensioenbonus begint op te bouwen.
- 30 gelijkgestelde dagen per kalenderjaar, ongeacht het type van gelijkstelling – tijdskrediet en loopbaanonderbreking worden uitgesloten.
- Komt bovenop het minimumpensioen.
- Beperking van de bonus tot het Wijninckx-plafond (= maximumpensioen voor statutaire ambtenaren).
- Men heeft de keuze tussen een maandelijkse rente of een eenmalige uitbetaling (met progressieve bedragen voor beide opties).

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

Genderanalyse van de situatie:
Een op de drie vrouwen die vandaag met pensioen gaan, heeft een loopbaan van minder dan 35 jaar achter de rug (werknemers en zelfstandigen). De bonus wordt ook gegeven aan mensen die de wettelijke leeftijd hebben bereikt, waardoor mensen met een kortere loopbaan (omdat zij later zijn beginnen te werken of een gefragmenteerde loopbaan hebben) ook recht hebben op een bonus.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

De pensioenbonus zal opnieuw worden ingevoerd en zal vanaf 1 juli 2024 in rekening worden gebracht voor mensen die met pensioen gaan vanaf 1 januari 2025. De bonus zal na drie jaar minstens € 22.645 netto bedragen.

Er wordt speciale aandacht besteed aan personen met een lange loopbaan. Deze mensen, die vaak 43 of 44 jaar in zware beroepen hebben gewerkt voordat ze toegang hebben tot het vervroegd pensioen, zullen vanaf het eerste jaar een pensioenbonus van € 11.325 ontvangen. Dit betekent dat zij na 3 jaar recht zullen hebben op een bonus van 33.975 euro netto.

4. De analyse en hervorming van de aanvullende pensioenen (tweede pijler).

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

In overeenstemming met het regeerakkoord is aan de sociale partners gevraagd om de mogelijkheid van een aanvullend pensioen voor alle werknemers van ten minste 3% van het brutoloon te onderzoeken. De sociale partners hebben op 8 maart 2023 hun advies uitgebracht. Ze willen voorrang geven aan het harmonisatieproces en geen beperkende maatregelen opleggen.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

Sinds maart 2022 worden de sociale partners en het grote publiek geïnformeerd over de grote kloof tussen mannen en vrouwen wat betreft de dekking en het bedrag van het aanvullend pensioen. De gegevens zijn beschikbaar op Pensionstat.
https://pensionstat.be/nl/kerncijfers/gender-pensioen/pensioenkloof-aanvullend-pensioen

Veel minder vrouwen dan mannen krijgen een aanvullend pensioen. Een veralgemening van de toegang tot de tweede pijler zal dit onevenwicht helpen te herstellen.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

De sociale partners willen voorrang geven aan het harmonisatieproces en geen beperkende maatregelen opleggen.

5. Onderzoek naar het principe van de *pensioensplit* of verdeling van de pensioenrechten.

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Advies van de sociale partners.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

De sociale partners hebben op 8 maart 2023 een advies uitgebracht waarin ze de pensioensplit om drie redenen afwijzen:
- Vanwege haar algemene strekking, die één enkele oplossing biedt voor fundamenteel verschillende situaties die verschillende antwoorden vereisen;
- Vanwege de sociale gevolgen: de invoering van een splitsing van de pensioenrechten, met inbegrip van pensioenbedragen die al vrij laag zijn, dreigt ongewenste effecten te hebben en zelfs de verarming van gepensioneerden te vergroten;
- Vanwege de juridische en technische complexiteit van de splitsing van de pensioenrechten, zeker als de operatie zowel de eerste als de tweede pensioenpijler betreft; bovendien zou deze maatregel kunnen leiden tot een nieuwe vorm van optimalisatie ten gunste van degenen die het best geïnformeerd zijn.

De minister van Pensioenen en de minister van Zelfstandigen hebben in een brief van 22 juni 2023 benadrukt dat het echtscheidingspensioen niet kan worden afgeschaft zonder een meer gedetailleerde studie van de pensioensplit. De redenen voor bezorgdheid hierover zijn begrijpelijk, maar verplichten ons, als politieke besluitvormers en sociale partners, om oplossingen te zoeken. De sociale partners erkennen "het belang van een oplossing voor dit probleem", maar verwerpen vervolgens de pensioensplit. De bevoegde ministers blijven ervan overtuigd dat er een manier moet zijn om de gevolgen van de keuzes die binnen een gezin zijn gemaakt eerlijk te verdelen in geval van echtscheiding. De bevoegde ministers hebben daarom opnieuw gevraagd hoe het echtscheidingspensioen kan worden vervangen door een splitsing van de pensioenrechten. Hun advies wordt tegen het einde van het jaar verwacht.

6. De versoepeling van de toegang tot het minimumpensioen.
*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?* Een minimumpensioen voor onthaalouders en meewerkende echtgenoten.
*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?* De toegang tot het minimumpensioen is vereenvoudigd voor specifieke statuten zoals de meewerkende echtgenoten en onthaalouders. Deze specifieke statuten zijn begin 2003 ingevoerd, waardoor het niet mogelijk was aan de toegangsvoorwaarde van 2/3 voor het minimumpensioen te voldoen. Het nieuwe wetsvoorstel corrigeert het systeem om de toegang tot het gewaarborgd minimumpensioen te vereenvoudigen. De kalenderjaren die vanaf 2003 als onthaalouder zijn gewerkt, worden verhoogd met een coëfficiënt die wordt vastgesteld op basis van de leeftijd van de persoon en de datum waarop het pensioen ingaat. Voor de meewerkende echtgenoten is een vergelijkbare oplossing gevonden.
*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?* Deze nieuwe maatregel zou in totaal 17.326 meewerkende echtgenoten (voor het merendeel vrouwen) en 6.000 onthaalouders toegang bieden tot het minimumpensioen. Dit is een verbetering van hun sociaal statuut, aangezien een groot aantal meewerkende echtgenoten en onthaalouders voorheen geen pensioenrechten hadden.

7. De verdere ontwikkeling van mypension.be als instrument om burgers te informeren over de gevolgen van bepaalde levenskeuzes voor hun pensioen.
*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?* Informatiecampagne en investering in Pensionstat.
*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?* • In oktober 2023 lanceerde de pensioendienst de campagne "Je pensioen, een toekomstperspectief" om de burgers te wijzen op het belang van een goede pensioenplanning. De campagne heeft ook de aandacht gevestigd op de nieuwe pensioenapplicatie, die sinds mei 2023 is geïntegreerd in mypension.be. Je pensioen, da's iets om naar uit te kijken! En een pensioen aanvragen doe je via mypension.be (fgov.be) • Eind 2022/begin 2023 hebben we een gebruikersonderzoek uitgevoerd om de behoeften van de gebruikers van mypension.be en de bezoekers van de website

van de Pensioendienst in kaart te brengen. Op basis hiervan zullen de homepage en meer in het algemeen de communicatie op mypension.be tegen eind 2024 worden verbeterd en aangepast aan de behoeften van de verschillende doelgroepen.

- In mei 2022 werd de simulatiemodule van mypension.be uitgebreid met het scenario "starten als zelfstandige in hoofdberoep" - nog een mogelijkheid voor burgers om de impact van levens- en loopbaankeuzes op hun pensioen in te schatten.
  mypension.be: nieuwe mogelijkheden om de invloed van uw loopbaankeuzes op uw pensioen te simuleren (persbericht - 27 augustus 2021) (fgov.be)

- Geïntegreerd overzicht van de verschillende pensioenpijlers: werkzaamheden bezig
  In de toekomst zullen de burgers in één oogopslag en op een begrijpelijke manier een overzicht hebben van hun wettelijk en aanvullend pensioen. Zo krijgt de burger een duidelijk beeld van zijn financiële situatie aan het einde van de loopbaan.

We voorkomen zo ook dat burgers voor fiscale "verrassingen" komen te staan (invloed van de financiering van de tweede op de eerste pijler). Met de nieuwe pensioenapplicatie hebben we al een eerste stap gezet door de burgers met een aanvullend pensioen te waarschuwen voor de mogelijke negatieve impact van het opnemen van het wettelijk pensioen vóór de wettelijke pensioendatum op de betaling van het aanvullend pensioen.
De komende jaren zal de nadruk worden gelegd op de operationalisering van het nieuwe wetgevingskader voor de communicatie rond aanvullende pensioenen. Het oorspronkelijke doel was de vernieuwing van de gedetailleerde pagina's "mijn aanvullend pensioen" op mypension.be tegen 2024. Op verzoek van het secundaire netwerk van de aanvullende pensioenen is de termijn voor de uitvoering van de nieuwe "transparantiewet" verlengd. Als gevolg hiervan zijn ook de updates van mypension.be uitgesteld tot het najaar van 2026.

- Europese initiatieven: ontwikkeling en integratie van internationale pensioengegevensstromen door de implementatie van Europese initiatieven zoals *Single Digital Gateway* (SDG), *Electronic Exchange of Social Security Information* (EESSI) en *European Tracking Service on Pensions* (ETS). Dit is belangrijk om de burgers een betere dienstverlening te bieden door de administratieve procedures te digitaliseren, een betere uitwisseling van informatie met Europese landen te genereren en buitenlandse pensioenen in mypension.be te integreren.

  SDG: De SDG-procedures op het gebied van pensioenen zijn "informatie over uw pensioen opvragen" en "uw pensioen aanvragen". Met de integratie van de pensioenaanvraag is het grootste deel van het werk gedaan. De pensioendienst heeft ook alle informatie over de pensioenprocedures bezorgd voor de website "Zich vestigen in België". Ten slotte zullen mypension.be en de website tegen midden 2024 beschikbaar zijn in het Engels. Dit zal beantwoorden aan alle SDG-vereisten.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

Uit een onderzoek van pensioplus blijkt dat vrouwen minder vertrouwen in hun pensioen hebben dan mannen en het moeilijker vinden om de bedragen van hun wettelijke en aanvullende pensioenen te schatten. Daarom zijn informatiecampagnes en de toegankelijkheid van informatie zo belangrijk voor vrouwen.

8. De oprichting van een specifieke site of contactpunt voor overgangsuitkeringen en de analyse van de begunstigden van deze uitkeringen.
*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?* De correspondentie is aangepast. We hebben een campagne gevoerd over het overlevingspensioen/de overgangsuitkering. Het doel is om de basisregels duidelijk te maken door middel van een educatieve video die we onder andere via sociale media, maar ook via een specifieke URL verspreiden. www.wijzijnervoorjou.be De campagne ging in november 2022 van start. Het doel van de campagne was mannen en vrouwen bewust te maken van het bestaan van de overgangsuitkering, aangezien uit de cijfers blijkt dat verhoudingsgewijs (te) weinig mannen deze uitkering ontvangen - wat kan duiden op non take-up.
*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?* Met 2.181 vrouwen en 335 mannen die een overgangsuitkering ontvangen, komt de campagne over de overgangsuitkering vooral vrouwen ten goede.
*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?* Vrouwen en mannen helpen om sneller nuttige informatie over de overgangsuitkering te krijgen, zodat zij goed geïnformeerd zijn.

9. Aandacht voor de genderdimensie op de website *PensionStat*.
*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?* Om de impact van het gevoerde beleid te begrijpen en te analyseren zijn concrete, gekwantificeerde gegevens nodig. Op basis van goede statistieken over de pensioenkloof kunnen we beter rekening houden met de bestaande situatie, veranderingen in de loop van de tijd opvolgen en maatregelen bijsturen met het oog op een doeltreffender beleid. Objectieve, duidelijke en gemakkelijk toegankelijke statistieken zijn voortaan beschikbaar op pensionstat.be en in een verslag.
*Welke **acties** zijn er ondernomen in het kader van de uitvoering van deze beleidslijn?* In maart 2023 publiceerde Pensionstat voor het eerst onthullende cijfers over de pensioenkloof in het wettelijk pensioen, het aanvullend pensioen en het totale pensioen. Er werd een studiedag aan dit thema gewijd. De cijfers worden bijgewerkt en uitgebreid.

In mei 2023 publiceerde het Planbureau een studie over de afgeleide rechten en de pensioenkloof, die ook beschikbaar is op Pensionstat.
https://www.plan.be/uploaded/documents/202305310600070.REP_Pension_CEP17_12783_N_final.pdf

In december 2023 zal het Planbureau een nieuwe studie publiceren over de solidariteitsmechanismen. Deze studie zal het belang aantonen van de minimumuitkeringen om de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen te verkleinen. Deze studie zal ook beschikbaar zijn op Pensionstat.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de uitvoering van deze beleidslijn?*

Betere zichtbaarheid en monitoring van de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen. Het maatschappelijk middenveld, onderzoekers en het grote publiek kunnen de cijfers gebruiken om te sensibiliseren en de evolutie van de pensioenkloof op te volgen.

We hebben gezorgd voor de financiering van een jaarlijkse en driejaarlijkse monitoring van de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen via specifieke rapporten.

10. De organisatie van een studiedag als vervolg op "mind the gap in pensions" in samenwerking met het IGVM.

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Studiedag.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om deze beleidslijn uit te voeren?*

Start van het jaar "Gender en pensioen" met een eerste studievoormiddag over de gezinsdimensie in de wettelijke pensioenen. Aan de vooravond van de internationale dag van de rechten van de vrouw gaven de minister van Pensioenen Karine Lalieux en de minister van Zelfstandigen David Clarinval het startschot voor een jaar dat in het teken stond van "Gender en pensioen".

Een eerste studievoormiddag in 2022 was gewijd aan de gezinsdimensie van de wettelijke pensioenen, gevolgd door een evenement in 22 maart met een presentatie van de genderanalyse en de resultaten van het MIGAPE-project (zie http://www.migape.eu/) waaraan het Planbureau heeft meegewerkt.

Op 7 maart 2023 vond een tweede studievoormiddag plaats, waarop de cijfers van Pensionstat over de pensioenkloof voor de wettelijke en aanvullende pensioenen werden gepresenteerd, met een wetenschappelijke omkadering.

Op 7 februari 2024 zal er een studiedag worden georganiseerd in het kader van het Europese voorzitterschap om de andere lidstaten van de Europese Unie aan te moedigen ook gebruik te maken van een instrument als Pensionstat om de gender pension gap nauwkeurig te monitoren

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de uitvoering van deze beleidslijn?*

Deze studiedagen hebben bijgedragen tot de bewustmaking van onderzoekers, middenveldorganisaties, sociale partners, enz. over de pensioenkloof en de

gezinsdimensie van de pensioenen.

11. Verlenging van de overgangsuitkering

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Wijziging van het koninklijk besluit

*Welke **acties** zijn er ondernomen om deze beleidslijn uit te voeren?*

Wijziging van het koninklijk besluit

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de uitvoering van deze beleidslijn?*

De duur van de overgangsuitkering zoals die in 2015 van kracht werd, was te kort om voldoende effect te hebben. Naast het overlijden van hun partner worden deze weduwen en weduwnaars geconfronteerd met de zorg voor hun kinderen en de financiële lasten die daarmee gepaard gaan. Het was daarom belangrijk om meer te doen, vooral voor de begunstigden van een overgangsuitkering met kinderen ten laste.

Voor gehuwden die hun echtgenoot hebben verloren, wordt de overgangsuitkering verlengd van 18 naar 24 maanden. Voor gehuwden die hun echtgenoot hebben verloren en kinderen ten laste hebben, wordt de overgangsuitkering verlengd afhankelijk van de leeftijd van het jongste kind.

- Als het jongste kind jonger is dan 13 jaar, wordt de periode verlengd van 24 tot 48 maanden.
- Als het jongste kind ouder is dan 13 jaar, wordt de periode verlengd van 24 tot 36 maanden.
- Als een van de kinderen een handicap heeft, wordt de periode ook verlengd tot 48 maanden.

Deze maatregel komt vooral ten goede aan vrouwen, die de overgrote meerderheid vormen van de begunstigden van een overgangsuitkering.

	2022
Mannen	353
Vrouwen	2181
Totaal	2534

12. Verhoging van de cumulgrens voor het overlevingspensioen

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Koninklijk besluit

*Welke **acties** zijn er ondernomen om deze beleidslijn uit te voeren?*

Wijziging van het koninklijk besluit.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de uitvoering van deze*

beleidslijn?

De cumulregel voor de toegestane beroepsinkomsten in het pensioenstelsel voor werknemers die geldt voor begunstigden jonger dan 65 jaar met kinderen ten laste, die één of meer overlevingspensioenen ontvangen, werd als te streng beschouwd als de betrokkene een of meer kinderen ten laste heeft.

De cumulregel is versoepeld voor zowel begunstigden met één kind ten laste als voor begunstigden met meerdere kinderen ten laste, en zowel voor ambtenaren, werknemers als zelfstandigen. Hierdoor zullen mensen meer mogen verdienen bovenop hun overlevingspensioen.

Vóór de maatregel kwam de verhoging van de cumulgrens voor kinderen ten laste voor de begunstigden van een of meer overlevingspensioenen, ongeacht het aantal kinderen, overeen met een vast bedrag van 5.376,00 euro (geïndexeerd voor 2023) voor beroepsinkomsten als werknemer en 4.301,00 euro (geïndexeerd voor 2023) voor beroepsinkomsten als zelfstandige.

Dankzij de aangenomen maatregel bedraagt de verhoging van de cumulgrens voor inkomsten vanaf het kalenderjaar 2023 voor een kind ten laste 10.752,00 euro (geïndexeerd bedrag voor 2023) voor beroepsinkomsten als werknemer en 8.602,00 euro (geïndexeerd bedrag voor 2023) voor beroepsinkomsten als zelfstandige. Voor elk bijkomend kind ten laste wordt de cumulgrens met nog eens 5.376,00 euro (geïndexeerd bedrag voor 2023) verhoogd voor beroepsinkomsten als werknemer en 4.301,00 euro (geïndexeerd bedrag voor 2023) voor beroepsinkomsten als zelfstandige.

Het zijn vooral vrouwen die een overlevingspensioen ontvangen.

2022/01
Mannen (werknemers en zelfstandigen): 22.759
Vrouwen (werknemers en zelfstandigen): 436.876
Totaal: 459.635
Bron: Pensioenverslag - factuele elementen

II. Andere acties voor de uitvoering van de Wet Gender mainstreaming

*Welke **acties** zijn er ondernomen voor de uitvoering van de Wet Gender mainstreaming en wat zijn de eventuele **bereikte resultaten**?*
/

Mevrouw Karine Lalieux,
Minister van Maatschappelijke Integratie en Armoedebestrijding

I. Uitvoering van de politieke engagementen van het Federaal Plan Gender mainstreaming

1. De barometer voor maatschappelijke integratie (systematische uitsplitsing naar gender van gegevens die betrekking hebben op personen)
*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?* Publicatie op de website van de barometer voor maatschappelijke integratie (https://stat.mi-is.be) van vrij beschikbare en interactieve statistische gegevens, in de vorm van interactieve grafische dashboards of downloads van gegevens "à la carte" (en visualisatie).
*Welke **acties** zijn er ondernomen om deze maatregel uit te voeren?* Bij de publicatie van nieuwe grafische voorstellingen wordt aandacht besteed aan de genderdimensie. Deze wordt systematisch opgenomen wanneer de uitsplitsing naar geslacht van de weergegeven indicator vanuit statistisch oogpunt informatief en relevant is. Gegevens die sitegebruikers 'à la carte' kunnen bekijken en downloaden, zijn systematisch beschikbaar met een uitsplitsing naar geslacht.
*Wat zijn de **bereikte resultaten** in het kader van deze beleidslijn?* Kruisverwijzingen zijn niet beschikbaar in de applicatie die is ontwikkeld voor SPP IS. Het is bijvoorbeeld niet mogelijk om leeftijdsgroepen of nationaliteitsgroepen met elkaar te vergelijken. Het is echter heel goed mogelijk om gegevens met kruisverwijzingen te ontvangen (met name naar geslacht) door deze op te vragen bij de SPP IS via question@mi-is.be. Dit is vaak het geval. We zullen voorstellen om deze mogelijkheid duidelijk te vermelden op de startpagina van de Social Integration Barometer.

2. Het 4e federale plan armoedebestrijding.
*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?* Het plan wordt sinds december 2022 gepubliceerd op de website van POD MI (www.mi-is.be). De uitvoering ervan wordt bepaald door de verschillende acties (meer dan 140) die in het plan zijn opgenomen: van bewustmakingscampagnes tot studies, van koninklijke besluiten tot wetsontwerpen.
*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

Het besluit van de Raad van Ministers van 16 juli verwijst met name naar het volgende zwaartepunt bij de ontwikkeling van het plan: "Rekening houden met de genderproblematiek in het armoedebestrijdingsbeleid om een krachtiger antwoord te bieden op armoedesituaties waarin vrouwen verkeren".

*Wat zijn de **bereikte resultaten** na/volgens? de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

In elke actiefiche moet de genderimpact worden ingevuld. Al in de constructiefase wordt specifiek rekening gehouden met deze dimensie. En in de definitieve versie van het plan zelf zal deze genderdimensie moeten worden opgenomen.
Bij de eindevaluatie van het federale plan, die in het voorjaar van 2024 zal plaatsvinden, zal worden nagegaan hoeveel maatregelen genderspecifieke gegevens vermelden. Dit zal ons in staat stellen om de reële impact van het plan op de genderdimensie te meten. Op dit moment is het onmogelijk om deze evaluatie binnen de gevraagde termijn uit te voeren.

3. De strijd tegen de overmatige schuldenlast.

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Invoering van boek nr. XIX in het Wetboek van economisch recht ter bestrijding van overmatige schuldenlast, met als doel buitensporige incassokosten te verbieden en te voorzien in een gratis eerste ingebrekestelling. Ook de wet op de minnelijke invordering van consumentenschulden wordt geactualiseerd, onder meer door alle actoren die betrokken zijn bij de minnelijke invordering van schulden aan de controle van de Economische Inspectie te onderwerpen, met inbegrip van advocaten en deurwaarders.
In een toekomstige fase van dit project zal de wetgeving inzake collectieve schuldregeling worden gemoderniseerd.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

Wetsvoorstel gevalideerd in interkabinet in Q3 2022.
2023: wetsontwerp tot hervorming van de collectieve schuldenregeling (Dermagne - Van Quickenborne).

*Wat zijn de **bereikte resultaten** na/volgens? de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

De uitvoering van dit engagement valt onder de bevoegdheid van de ministers van Economie en Justitie.
Voor verdere informatie over dit ontwerp verwijzen we naar de minister van Economie.

4. De bestrijding van de intergenerationele vermenigvuldiging van armoede

(kinderarmoede).

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

In het kader van de doelstellingen van de Europese Kindgarantie werd eind 2021 op federaal niveau een gericht project ter bestrijding van kinderarmoede gelanceerd binnen de 10 OCMW's die het zwaarst getroffen zijn door gezinsarmoede (RIS-categorie 3), met een budget van bijna 1.200.000 euro. Eind 2022 werd een nieuw budget van meer dan 1.000.000 euro vrijgemaakt om 16 projecten te ondersteunen in 2023 (waaronder 8 projecten die het eind 2021 gestarte project verlengden).

Daarnaast is de strijd tegen kinderarmoede een transversale doelstelling van het 4e federale plan ter bestrijding van armoede en ongelijkheid.

In het kader van de Europese Kindergarantie, die vrije en effectieve toegang tot verschillende essentiële diensten wil garanderen, werd een Nationaal Actieplan 2022-2030 opgesteld en begin mei 2022 ingediend bij de Europese Commissie. Het wordt gecoördineerd door de SPP IS, in nauwe samenwerking met de gefedereerde entiteiten (SPOC's aangeduid door entiteiten). In dit Plan verbindt België zich ertoe het aantal kinderen dat het risico loopt in armoede te vervallen met 93.000 te verminderen.

In het kader van het Belgisch Voorzitterschap en ter voorbereiding van het tussentijds rapport over de Europese Kindergarantie dat de Europese Commissie in maart 2024 verwacht, organiseerden we dit jaar in samenwerking met de gefedereerde entiteiten thematische seminaries in aanwezigheid van experts. Voor elk thema van de Kindergarantie (huisvesting, gezondheid, onderwijs en voeding) werd een overzicht gemaakt van de Belgische situatie en werden de uitdagingen voor de toekomst verkend. We willen deze informatie gebruiken om samen de prioriteiten van het Belgisch Voorzitterschap te bepalen tijdens de slotsessie die gepland is voor 18 december 2023.

Aangezien opvolging en evaluatie uiterst belangrijk zijn om ons doel van 93.000 kinderen te bereiken, zijn we begonnen met het in kaart brengen van alle gegevens die op de verschillende niveaus verspreid zijn over kinderen in nood, zoals gedefinieerd in de Kindergarantie. Deze oefening moet ons in staat stellen om duidelijker te zien wat de beste manier is om de strijd tegen armoede echt te verbeteren.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

Zowel in de oproepen voor projecten als in de projecten zelf wordt de nadruk gelegd op het genderaspect van armoede (zie volgende vraag). Er wordt ook speciale aandacht besteed aan eenoudergezinnen (en uit statistieken blijkt dat dit meestal moeders zijn).

*Wat zijn de **bereikte resultaten** na/volgens? de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

Het OCMW-project van Anderlecht heeft bijvoorbeeld tot doel individuele steun te verlenen aan kinderen van 6 tot 10 jaar en hun gezinnen. Om aan de behoeften van de voor het project geselecteerde gezinnen te voldoen, heeft het OCMW van Anderlecht een partnerschap opgezet met de vzw Maman Solo, die een aantal aanvragen van kansarme gezinnen die aan de vooraf vastgestelde criteria voldeden, kon voorleggen en een follow-up met deze moeders kon opzetten.

Het OCMW-project van Charleroi heeft als doel de ondersteuning van kansarme gezinnen door vrijwilligers (de zogenaamde "coéquipiers") op te zetten. Dankzij de

deskundigheid van het OCMW op dit gebied kon het OCMW een grote mate van isolement vaststellen bij bepaalde gezinnen, met name bij zwangere meisjes die nog niet meerderjarig zijn. Een jaar na het opstarten van het project werd vastgesteld dat de gesteunde ouders uitsluitend alleenstaande moeders waren.

Het OCMW-project van Sint-Niklaas, dat intensieve begeleiding biedt aan gezinnen, richt zich gedeeltelijk op jonge zwangere vrouwen, met of zonder kinderen.

Het OCMW-project Mechelen biedt intensieve begeleiding en ondersteuning aan gezinnen met het oog op de best mogelijke omstandigheden tijdens de eerste 1000 dagen van het leven van een kind. Hiertoe werken werkers met jonge zwangere vrouwen om hen te ondersteunen vanaf de eerste levensdag van hun kind.

Tot slot bood het OCMW van Schaarbeek activiteiten aan voor de kinderen van moeders in het MIRIAM-project, dat zich richt op alleenstaande moeders. Door met de kinderen van deze gezinnen te werken, opent het OCMW deuren naar de verschillende moeilijkheden waarmee ze geconfronteerd kunnen worden.

5. De steun voor eenoudergezinnen (er zal aandacht worden besteed aan energiearmoede - barometer van de Koning Boudewijnstichting).

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Het MIRIAM-project, dat in 2016 als proefproject werd opgestart, werd versterkt en uitgebreid dankzij een jaarlijks budget van 4,5 miljoen euro. Het doel van dit project is om alleenstaande moeders die een leefloon ontvangen gerichte ondersteuning te bieden gedurende een jaar binnen de OCMW's, gegeven door een casemanager die is opgeleid in de problematiek. Eerder werden 6 OCMW's ondersteund en 90 vrouwen opgevolgd, met een budget van €435.000. In 2022 werd een projectoproep voor kleine en grote OCMW's gelanceerd. Er is een nieuw platform opgericht. Het doel is om 1.000 vrouwen per jaar te bereiken. De oproep resulteerde in de selectie van 33 OCMW's en 2 consortia van OCMW's.
De geselecteerde projecten en de organisaties die verantwoordelijk zijn voor de ondersteuning van de casemanagers en het wetenschappelijke aspect, zullen gesubsidieerd worden door een ministerieel besluit.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

Dit project is gericht op vrouwen en hun empowerment (80% van de eenoudergezinnen wordt geleid door een vrouw).

- Individuele ondersteuning voor moeders, ook op het gebied van gendergevoelige kwesties (huiselijk geweld, alimentatievorderingen, enz.).
- Groepsondersteuning voor moeders, inclusief over gendergevoelige kwesties (huiselijk geweld, alimentatievorderingen, enz.).
- Proactieve verkenning van rechten met betrekking tot bovengenoemde kwesties en de betrokken sociale diensten.
- Platformbijeenkomsten waar maatschappelijk werkers worden getraind en begeleid door deskundigen op deze gebieden.

*Wat zijn de **bereikte resultaten** na/volgens? de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

- Het project is gericht op empowerment van de deelnemende vrouwen.
- Het project gaat uit van een holistische visie en probeert vooruitgang te boeken op die levensgebieden waar vrouwen zelf urgente en/of structurele problemen ervaren.

De evaluatierapporten laten zien dat de vrouwen positieve vooruitgang boeken op elk gemeten gebied/onderwerp van empowerment. De positieve veranderingen varieerden van +6% tot +18%.

Het project probeert een bepaalde methodologie binnen de deelnemende OCMW's te vestigen. Deze methodologie omvat intensieve groepsondersteuning, meer expertise in eenoudergezinnen en gendersensitief sociaal werk.

Zie de evaluatierapporten op de website van POD MI: https://www.mi-is.be/nl/miriam

6. De strijd tegen de dakloosheid.
*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?* Projectoproep om het aantal Housing First-trajecten te verhogen, met bijzondere aandacht voor vrouwen.
*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?* Vrouwen zijn ondervertegenwoordigd in de tellingen van dakloosheid, zijn minder zichtbaar op straat, verstoppen zich meer of vermijden bekende structuren (angst voor fysiek of seksueel geweld, enz.). Sommigen doen geen beroep op sociale diensten uit angst om de voogdij over hun kind(eren) te verliezen. Gezien hun specifieke behoeften en verhoogde kwetsbaarheid is het van vitaal belang om specifieke diensten voor vrouwen te ontwikkelen. Lancering van een projectoproep om het aantal Housing First-trajecten te verhogen met bijzondere aandacht voor vrouwen. Het doel is om hen in staat te stellen van de straat te komen en hun leven opnieuw op te bouwen in een veilige omgeving. HF LAB gaat specifieke intervisies en zeker een werkgroep (2023) opzetten voor Housing First teams, om de teams te ondersteunen in hun huisvestingsondersteuning voor vrouwen specifiek. Update 01/12/2023: Omwille van de hoge werklast is de geplande intervisie niet kunnen doorgaan. We hopen deze in 2024 te kunnen heropnemen.
*Wat zijn de **bereikte resultaten** na/volgens? de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?* Uit een eerste overzicht kunnen we afleiden dat (in sommige van de bestudeerde projecten) - Vrouwenaanvragen meer aandacht en soms prioriteit kregen. - De aandacht voor dit onderwerp is toegenomen dankzij deze oproep Update 01/12/2023: Nog niet alle projecten hebben een eindverslag ingediend. Ook niet alle projecten hebben een genderspecifieke werking opgezet. We voeren positieve evaluaties uit op projecten die gebruik maken van genderspecifieke benaderingen. Eenmaal alle resultaten gebundeld zijn, kunnen we een beter overzicht geven

Het huisvesten van dakloze vrouwen heeft een einde gemaakt aan de uitsluitingsmechanismen voor de betrokkenen. Bij conflicten en agressie zijn ze ook eerder geneigd het gezinshuis te verlaten. Door ons te richten op deze groep hebben we hen kunnen ondersteunen en hen een veilige ruimte kunnen bieden om zich te ontwikkelen en zich beter te voelen.

7. De strijd tegen de digitale kloof.

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

De POD MI heeft het project "e-inclusion for Belgium" opgezet om de digitale kloof te bestrijden. Dit project wordt gefinancierd door het Europees Fonds voor Herstel en Veerkracht.
Het project begon met de oprichting van een federaal incubatiefonds, waarvan de middelen worden gebruikt om duurzame initiatieven voor digitale inclusie te financieren en te ontwikkelen. Deze middelen worden jaarlijks ter beschikking gesteld voor lokale organisaties (OCMW of vzw) via projectoproepen. Door hun lokale acties staan deze organisaties dicht bij sociaal en digitaal kwetsbare groepen en zijn ze in de beste positie om ondersteuning te bieden op maat van de verschillende kansarme groepen.

De geselecteerde projecten moeten oplossingen bieden om de digitale inclusie te verbeteren voor de volgende twee dimensies van de digitale kloof:
1. Het wegnemen van ongelijkheden op het gebied van digitale vaardigheden;
2. Het wegnemen van ongelijkheden in het gebruik van essentiële diensten.

De derde dimensie van de digitale kloof (ongelijke toegang tot digitale technologieën) kan deel uitmaken van de ingediende projecten, maar mag niet de hoofdmoot vormen.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

Onder impuls van Digilab is de POD MI in oktober 2022 toegetreden tot de Europese strategie "Women in Digital" en neemt het deel aan de verschillende vergaderingen van de werkgroep "Women in Digital".

Er is een specifieke "gender"-clausule opgenomen in de regels voor de verschillende projectoproepen en er is bijzondere aandacht besteed aan de digitale inclusie van vrouwen bij de selectie van projecten. Projecten worden aangemoedigd om acties te implementeren die geïnspireerd zijn door de Europese strategie " Women in Digital".

Tot slot, aangezien dit project wordt gefinancierd door de Europese Commissie, die bijzondere aandacht besteedt aan de genderdimensie, vraagt Digilab elke projectleider om in zijn activiteitenverslag aan te geven hoeveel vrouwen (in de verschillende leeftijdsgroepen) steun hebben gekregen.

*Wat zijn de **bereikte resultaten** na/volgens? de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

Tegen eind 2023 waren 59 OCMW-projecten en 25 VZW-projecten geselecteerd in heel België. Alle projecten richten zich tot een divers publiek. Sommige projecten zijn specifiek gericht op vrouwen ("Femmes connectées", "Cyber (wo)man", workshops voor kwetsbare vrouwen of slachtoffers van geweld, enz.)

Meer gedetailleerde gegevens kunnen in een toekomstig rapport worden verstrekt (het wetenschappelijk rapport zal in februari 2024 beschikbaar zijn).

II. Andere acties voor de uitvoering van de Wet Gender mainstreaming

*Welke **acties** zijn er ondernomen voor de uitvoering van de Wet Gender mainstreaming en wat zijn de eventuele **bereikte resultaten**?*

...

Mevrouw Karine Lalieux,
Minister belast met Personen met een beperking

I. Uitvoering van de politieke engagementen van het Federaal Plan Gender mainstreaming

1. Federaal actieplan Handicap

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Actieplan, beslissing ministerraad.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

Gezien het hier om een actieplan gaat en niet om een individuele maatregel, moet een onderscheid gemaakt worden tussen het plan an sich, en van de individuele maatregelen die erin vervat zitten. De verdere uitwerking hiervan behoort toe aan de bevoegde regeringsleden en hun administraties.

In overleg met de beleidscel van Staatssecretaris Schlitz en het IGVM werden de linken en coherentie tussen het federaal actieplan handicap en Federaal Plan Gender mainstreaming onderzocht, en mogelijke maatregelen geïdentificeerd gericht op de rechten van vrouwen en meisjes met een handicap binnen het federaal actieplan handicap.

*Wat zijn de **bereikte resultaten** na/volgens? de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

Het federaal actieplan handicap erkent dat **meervoudige discriminatie en de specifieke situatie van vrouwen en meisjes met een handicap** een bijzondere aandacht verdienen bij het wegnemen van de hindernissen voor personen met een handicap.

Vijf maatregelen kunnen hierbij in het bijzonder vermeld worden:

- 113. Bijzondere aandacht voor handicap binnen het actieplan ter bestrijding van alle vormen van gendergerelateerd geweld (Leroy)
- 114. Evaluatie van de toegankelijkheid van de Zorgcentra na Seksueel Geweld voor personen met een handicap (Leroy)
- 124. Aandacht voor de meervoudige discriminatie van vrouwen en meisjes met een handicap, in de voorziene evaluatie van de gelijkheids- en mensenrechtenorganen. (Leroy)
- 130. Oprichten van een task force ter identificatie van de noden en mogelijkheden voor de verzameling van gegevens en statistieken met betrekking tot personen met een handicap (met aandacht voor andere criteria zoals geslacht, leeftijd, etc.). (Lalieux, Vandenbroucke, Dermagne). Deze task force is van start gegaan in het voorjaar van 2023.
- 132. Bijzondere aandacht voorintersectionaliteit, in het bijzonder wat betreft leeftijd en geslacht, in de statistiekproductie inzake de inkomensvervangende tegemoetkoming (IVT) en de integratietegemoetkoming (IT) en de cijfermatige analyses (vb. 'Cijfers in de kijker') van de FOD Sociale Zekerheid. (Lalieux; zie ook hieronder *"3. Het geheel van de statistieken met betrekking tot personen met een handicap."*)

Het eindrapport over de implementatie van het federaal actieplan handicap is in opmaak en zal in februari 2024 aan de ministerraad worden voorgelegd.

De **voorlopige resultaten** zijn (december 2023):

- 113. Het Nationaal Actieplan ter bestrijding van gender gerelateerd geweld (NAP) 2021-2025 dat werd aangenomen eind 2021 heeft aandacht voor de specifieke situaties van personen met een handicap, en in het bijzonder voor vrouwen en meisjes met een handicap. Tegen 2025 wordt het plan samen met het maatschappelijk middenveld geëvalueerd.
- 114. Een evaluatie van de Zorgcentra na Seksueel Geweld voor personen met een handicap werd niet uitgevoerd, wel werden nieuwe zorgcentra geopend om de afstand te verkleinen. Ook werd een heldere website en communicatiecampagne gelanceerd en is er een bijscholing gepland eind 2023 over de zorg voor slachtoffers seksueel geweld met een verstandelijke beperking en begin 2024 over de algemene toegankelijkheid van zorgcentra.
- 124. Een vragenlijst over meervoudige discriminatie van vrouwen en meisjes met een handicap werd uitgestuurd naar de leden van het Mensenrechtenplatform om op basis daarvan een analyse en aanbevelingen op te stellen. Resultaten worden verwacht tegen juni 2024.
- 130. Een task force werd opgericht als 'werkgroep Statistieken' van de Interministeriële Conferentie. Meer informatie staat hieronder bij punt 3.
- 132. De gepubliceerde statistieken inzake de inkomensvervangende tegemoetkoming (IVT) en integratie tegemoetkoming (IT), en de cijfermatige analyses van de FOD Sociale Zekerheid werden (waar mogelijk en opportuun) opgesplitst naar geslacht en leeftijd.

Op 29 november werd een tweede conferentie over het federaal actieplan handicap georganiseerd met vertegenwoordigers van de administraties, beleidscellen, maatschappelijk middenveld en Unia. Eén van de 3 workshops betrof de thematiek gender en handicap over hoe het toekomstig federaal actieplan handicap de gender dimensie beter kan integreren. De conclusies van deze workshop zullen worden opgenomen in de eindrapportage.

2. De werkzaamheden van de adviesorganen bevoegd voor handicap.

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Door statistieken en gegevens te verstrekken over mensen met een handicap en genderdimensie, zullen we de verschillen tussen de groepen verduidelijken. Adviesorganen kunnen hier dan systematisch rekening mee houden. Deze aanpak zal ervoor zorgen dat adviesorganen zich bewust worden van de genderdimensie, die ze kunnen integreren in hun adviezen en werkzaamheden.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

…

*Wat zijn de **bereikte resultaten** na/volgens? de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

…

3. Het geheel van de statistieken met betrekking tot personen met een handicap.
*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?* Het gaat, uiteraard, om een **continu aandachtspunt** binnen het interne orgaan verantwoordelijk voor de publicatie van onze statistieken en cijfermatige analyses op onze website. Waar mogelijk en opportuun, worden de gegevens opgesplitst naar geslacht.
*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?* Het gaat om een **continu engagement** binnen de administratie.
*Wat zijn de **bereikte resultaten** na/volgens? de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?* **Betreffende de publicatie van de statistieken m.b.t. de IVT en IT:** - *Publicatie van de cijfers voor 2021 en 2022 (situatie op 31 december) voor de integratietegemoetkoming (IT) en de inkomensvervangende tegemoetkoming (IVT).* De cijfers werden waar mogelijk en relevant opgesplitst naar geslacht. Zie ook **hier**. - *Publicatie van verschillende 'Cijfers in de kijker' over bovenstaande nieuwe cijfers*, waarbij er in de betrokken artikels steeds aandacht is voor de genderdimensie. Zie ook **hier**. **Opstart van de IMC Handicap en de (sub)werkgroep 'statistieken'**, die zich specifiek op de verdere ontwikkeling van statistieken richt. Het mandaat van deze werkgroep was als volgt: - De identificatie van de *gaps* in de bestaande handicap statistieken. - Het formuleren van een voorstel voor de ontwikkeling van nieuwe gegevens en statistieken. - Het formuleren van een voorstel voor een betere ontsluiting van bestaande en toekomstige data en statistieken. Een rapport met de probleemanalyse en voorstel van oplossingen van de werkgroep werd op 5 december 2023 door de IMC gevalideerd en zal binnenkort gepubliceerd worden. Het mandaat van de werkgroep werd ook verlengd voor 2024.

II. Andere acties voor de uitvoering van de Wet Gender mainstreaming

*Welke **acties** zijn er ondernomen voor de uitvoering van de Wet Gender mainstreaming en wat zijn de eventuele **bereikte resultaten**?* De statistieken die worden gepubliceerd door de FOD Sociale Zekerheid hebben alleen betrekking op de IVT en de IT en dekken dus niet alle personen met een handicap. Bovendien bestaan er geen algehele statistieken over deze groep. De eerder genoemde werkgroep, opgericht binnen de CIM Handicap, probeert een eerste stap te zetten in deze context. + Wetsvoorstel om de ontwikkeling van een federaal actieplan voor personen met een handicap institutioneel te verankeren bij elk nieuw federaal regeringsbeleid. Deze wet specificeert ook de integratie van de genderdimensie in Federaal actieplan Handicap.

Mevrouw Karine Lalieux,
Minister belast met Beliris

I. Uitvoering van de politieke verbintenissen van het federale *gendermainstreamingplan*

1. De samenwerkingsovereenkomst die van toepassing is voor Beliris.
*Welke **vorm** heeft dit beleid aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne …)?* Gendermainstreaming is opgenomen in bijakte 15 van het samenwerkingsakkoord tussen de federale Staat en het Brussels Gewest van 15 september 1993 waarin de opdrachten en initiatieven ten laste van Beliris worden gedefinieerd.
*Welke **acties** werden er ondernomen om de genderdimensie te integreren in dit beleid?* Het begrip "gendermainstreaming" is opgenomen in de notulen van de vergadering van het samenwerkingscomité van juni 2021. In de notulen van de vergadering van het samenwerkingscomité van Beliris wordt de maatschappelijke voorbeeldrol ten aanzien van zijn partners beschreven: "De leden van het samenwerkingscomité achten het, gelet op de huidige uitdagingen in verband met de bescherming van het milieu en de inclusie van iedereen, van belang om een specifieke dynamiek te ontwikkelen bij de uitvoering van de huidige en toekomstige initiatieven. Die sluiten aan bij innovatieve doelstellingen op het gebied van duurzame ontwikkeling, de toegankelijkheid voor kwetsbare groepen en **gendergelijkheid** binnen alle projecten die door Beliris worden uitgevoerd."
*Wat zijn de eventuele behaalde **resultaten** als gevolg van de acties die werden ondernomen om de genderdimensie te integreren in dit beleid?* Als gevolg van deze opname in de notulen van de vergadering van het samenwerkingscomité krijgt Beliris een **mandaat** om gendermainstreaming toe te passen in de projecten van bijakte 15.

2. De fiches met de omschrijving van de projecten ingediend door de partners van de samenwerkingsovereenkomst in het kader van de addenda van Beliris.
*In welke **vorm** werd dit beleid aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne …)?* De fiches met de omschrijving van de projecten (zogenaamde fiches bijakte – Beliris) worden door de verschillende administraties of kabinetten die initiatieven ontwikkelen aangevuld met de parameters (politieke ambities, programmagegevens, planning) inzake uitvoering door Beliris. De fiche Bijakte – Beliris (gestandaardiseerd werkdocument) heeft als doel bijakte 15 (2022) voor te bereiden. De fiche werd aangepast om het begrip "gendermainstreaming" op te nemen in de definitie van de projecten (nieuwe constructies, renovaties en aanleg van openbare ruimte) van onze klanten.

*Welke **acties** werden er ondernomen om de genderdimensie te integreren in dit beleid?*

Deze actie werd uitgevoerd in september 2022 en werd bevestigd in bijakte 15.

*Wat zijn de eventuele **behaalde resultaten** als gevolg van de acties die werden ondernomen om de genderdimensie te integreren in dit beleid?*

De fiches met de omschrijving van de projecten worden aangevuld door de verschillende administraties of kabinetten die initiatieven nemen die Beliris zal uitvoeren. De wijziging van deze fiche heeft als doel gendermainstreaming te integreren vanaf de eerste aanzet tot omschrijving van de projecten.
En wijziging van de template: De aandacht voor de genderkwestie wordt opgenomen onder de omschrijving "integratie van de sociale controle, doordachte toegankelijkheid en omgevingsimpactanalyse".

Obstakel: De oude templates van fiches zijn nog in omloop bij de partneradministraties en dus hebben we geen feedback gekregen.
Aanbeveling: zorgen voor de verspreiding van de recentste template van fiche voor bijakte 16.

3. Opleiding en bewustmaking van het personeel van Beliris.

*In welke **vorm** werd dit beleid aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne …)?*

Bewustmakingsacties:

In 2021:
Bewustmaking van de projectleiders:

- Er werd een Quality Time georganiseerd in juni 2021 (opleiding tijdens de middagpauze). Werden uitgenodigd: de vzw Garance en de heer B. Guillemin.

In 2022:
Er wordt een bewustmakingscampagne opgezet voor projectleiders, juristen en de cel communicatie met als doel hen te sensibiliseren:

- Cel communicatie: sensibilisering rond "Tips voor genderinclusief schrijven", gepubliceerd door het Federaal Netwerk Diversiteit in mei 2022. (Tweede helft 2022)
- Voor iedereen: federale dag van de diversiteit.

In 2023:

- Projectleiders en juristen: uitleg over de gewijzigde GRO-toolfiche (SOC 4) (de fiche wordt momenteel opgesteld) (uitgesteld tot in 2024) en verspreiding van "goede praktijken" / "inspirerende initiatieven".
  - Quality Time op 9 maart 2023: openbare ruimte en genderongelijkheid door Rebecca Cardelli - onderzoeksattachee genderstudies bij het IWEPS (spreekster)
- Verspreiding bij iedereen:
  - Personeelsvergadering van 9 februari 2023 in verband met het managementplan 2020-2025. De directeur van Beliris heeft het actieplan Beliris voorgesteld in verband met de acties op het vlak van gendermainstreaming.

- Presentatie aan het personeel op 7 september 2023 in het hoofdstuk over duurzaamheid, voorgesteld door het team Duurzaamheid/EMAS.

➢ Deelname aan de feedback in verband met de rol van de referentiepersonen bij Beliris: bewustmaking met betrekking tot respectvol schrijven (interne nieuwsbrief, publicatie van vacatures, publicatie op de website van de FOD Mobiliteit en Vervoer april 2023).

*Welke **acties** werden er ondernomen om de genderdimensie te integreren in dit beleid?*

Doorlopend in 2022 en 2023.

*Wat zijn de eventuele **behaalde resultaten** als gevolg van de acties die werden ondernomen om de genderdimensie te integreren in dit beleid?*

******2021******
Projectleiders (m/v/x) hebben de referentiepersonen voor gender betrokken bij het nalezen van de documenten die de studiebureaus hebben toegestuurd (zomer 2021).
In het kader van de lancering van de nieuwe website "metro" werd de website overlopen en werd er intern feedback gevraagd, waardoor er feedback in verband met gender kon worden gegeven alvorens deze nieuwe website online werd gebracht.

****** 2022 ******
8 maart 2022: communicatieactie om vrouwelijke profielen in de bouw voor het voetlicht te brengen.

De GRO-fiche (SOC4) werd gewijzigd en voorgesteld aan de verantwoordelijke van deze tool. Er is een verzoek in behandeling tot revisie van de fiche door een extern studiebureau.

Federale dag van de diversiteit 2022: communicatie via interne nieuwsbrief voor oproep tot kandidaten voor de Diversity Awards.

******2023******
8 maart 2023: conferentie Quality Time

De GRO-fiche (SOC4) werd gewijzigd en voorgesteld aan de verantwoordelijke van deze tool. De fiche wordt getest door medewerkers en we wachten op hun feedback.

4. Overheidsopdrachten voor studies uitgeschreven door Beliris.

*In welke **vorm** werd dit beleid aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne …)?*

1° Bestek:
- Ontwikkeling van het projectprogramma (§ sensibilisering projectleiders, verspreiding van "goede praktijken" en "inspirerende initiatieven" + gewijzigde GRO-fiche).
- Aanstelling van dienstverleners: integratie in gunningscriteria (SPOC BMA).

2° Opvolging van de prestaties:
- Permanente opvolging van studieopdrachten: ontwikkeling van een

gewijzigde GRO-fiche.
- o Support voor de bouwteams (referentiepersoon Gender, referentiepersoon Participatie, herziening raamovereenkomst toegankelijkheid).
- o Overdracht aan de gewestelijke commissie voor actieve vervoerswijzen voor projecten in de openbare ruimte.

*Welke **acties** werden er ondernomen om de genderdimensie te integreren in dit beleid?*

***** 2022 *****

- Support Bouwteam: overleg over specifieke projecten door de referentiepersonen Gender (Mediapark, Technicity).
- Permanente opvolging studieopdrachten: ontwikkeling van een gewijzigde GRO-toolfiche (lopend).
- Deelname aan een workshop: gelijke sociale huisvesting, die tot doel heeft de gelijkheid tussen mannen en vrouwen in de Brusselse sociale huisvesting te bevorderen.

***** 2023 *****

- Aanpassing van de template voor bestekken met het oog op de aanwijzing van de studiebureaus:

Criterium Bewoonbaarheid
"Hoe een plaats kan worden "bewoond" in termen van ruimte en functionaliteit, maar ook in termen van sociale relaties, inclusie van alle gebruikers, comfort en welzijn, zowel voor het gebouw als voor de buitenruimten."

Bv. Een bestek voor aanneming van diensten opmaken voor de uitvoering van een participatieproces ter begeleiding van de realisatie van de openbare ruimten van de nieuwe stations van metrolijn 3. De kandidaat-inschrijver moet een nota indienen waarin hij de kwestie van de representativiteit van de burgers in functie van hun gender beschrijft.

*Wat zijn de eventuele **behaalde resultaten** als gevolg van de acties die werden ondernomen om de genderdimensie te integreren in dit beleid?*

De genderkwestie werd in het kader van twee initiatieven besproken met de leden van het begeleidingscomité van de betrokken projecten.

5. De mogelijkheid analyseren om een raamovereenkomst te sluiten om Beliris te ondersteunen bij de analyse van de genderimpact.

*In welke **vorm** werd dit beleid aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne …)?*

De geschiktheid om een raamovereenkomst te publiceren zal in de loop van 2022 worden onderzocht. Dit initiatief werd stopgezet om gebruik te maken van een lopende raamovereenkomst en de draagwijdte daarvan uit te breiden tot de genderkwestie (raamovereenkomst - Toegankelijkheid).

*Welke **acties** werden ondernomen om dit beleid uit te voeren?*

2022: Er wordt momenteel contact opgenomen met het studiebureau van de raamovereenkomst.
2023: Contact opnemen met het studiebureau Plain-pied (opdrachtnemer van de raamovereenkomst - toegankelijkheid) met het oog op een addendum voor uitbreiding van de opdracht teneinde het begrip "gender" op te nemen in hun analyse (toegankelijkheid, sociale controle).

*Wat zijn de eventuele **behaalde resultaten** in het kader van de uitvoering van dit beleid?*

***** 2023 *****
Hoewel de administratie van mening is dat de projectanalyse vanuit de invalshoek van de toegankelijkheid toelaat ook een groot deel van het luik "gender" (75%) te bestrijken, blijkt dat het studiebureau zichzelf niet gekwalificeerd acht om de resterende 25% te behandelen.
Bijvoorbeeld: het studiebureau is gekwalificeerd inzake toegankelijkheid voor alle hellingen op voetpaden, verlichting, beveiliging van de stopplaatsen van het openbaar vervoer, dimensie van de liften ...
Het studiebureau meent echter niet gekwalificeerd te zijn voor zaken zoals de toe-eigening van de ruimte en de "politieke" keuze van de inrichtingen. De administratie wacht het einde van deze overeenkomst af om de genderkwestie op te nemen in de opdracht die in het bestek wordt beschreven.

II. Andere acties met het oog op de uitvoering van de "*gendermainstreamingwet*"

*Welke **acties** werden er ondernomen om de "gendermainstreamingwet" uit te voeren en welke zijn de eventuele **behaalde resultaten**?*

2022
Workshop / Brainstorming met onze collega's van de FOD Mobiliteit en Vervoer in het kader van de voorbereiding van een campagne in 2023 over "seksisme op het werk". (november 2022 – voortgezet in 2023).

Mevrouw Zakia Khattabi, Minister van Klimaat, Leefmilieu, Duurzame Ontwikkeling en Green Deal

I. Uitvoering van de politieke engagementen van het Federaal Plan Gender mainstreaming

Klimaat

1. De uitvoering van het Akkoord van Parijs
*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?* • Formele beslissingen in het kader van het UNFCCC[12] en het Akkoord van Parijs. • Informele initiatieven ter versterking van gender mainstreaming in de gesprekken, de beslissingen op internationaal niveau en het nationaal klimaatbeleid. • Aanstelling van een Nationaal referentiepunt voor gender en klimaatverandering in de context van het UNFCCC–proces (*National Gender & Climate Change Focal Point*).
*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?* • Gendergelijkheid werd – mede onder impuls van België - expliciet opgenomen in de EU-Raadsconclusies n.a.v. COP26, COP27 en COP28. Zo erkennen de jongste Raadsconclusies dat de partijen gendergelijkheid en 'empowerment' van vrouwen en meisjes in acht moet nemen en moeten promoten in het kader van de implementatie van het klimaatbeleid. Het was ook een specifieke klemtoon in de Belgische positie n.a.v. COP26 en COP27, binnen een breder kader van duurzame ontwikkeling. • Het onderhandelingsteam heeft actief deelgenomen aan de gesprekken onder het formeel 'gender' agendapunt. In Madrid (2019, COP25) werd een beslissing genomen over de herziening van het Lima Werkprogramma (LWP) en het tweede Gender Action Plan (GAP). In Glasgow (COP 26) focusten de gesprekken op: - de voortgang van het LWP en het GAP; - twee verslagen over de gendersamenstelling van de *constituted bodies* en de delegaties van de partijen; en - de vorderingen bij het integreren van een genderperspectief in de processen van de *constituted bodies* en van de partijen. • De federale minister bevoegd voor klimaat en het onderhandelingsteam hebben deelgenomen aan verschillende initiatieven in de marge van COP26 ter bevordering van de genderdimensie in het internationale klimaatbeleid. Minister Khattabi heeft met name deelgenomen aan het side-event "*Women in leadership in the UNFCCC*" om te pleiten voor deelname en leiderschap van vrouwen in de besluitvorming. • Het Belgisch onderhandelingsteam eiste een rol op tijdens COP27 en SB58 (Conferentie over klimaatverandering in Bonn) door de nadruk te leggen op het belang van gender in de onderhandelingen over klimaatfinanciering. Dit heeft de EU ertoe aangezet om onder andere te pleiten voor een betere integratie van gender in de werkzaamheden van het *Standing Committee on Finance* (hierdoor kon met name worden verzekerd dat "*Accelerating climate action and resilience through*

[12] *United Nations Framework Convention on Climate Change*

gender-responsive finance" het thema wordt van het SDF-Forum 2024) en om aan de *Green Climate Fund* en de *Global Environment Facility*, twee entiteiten van het financieringsmechanisme, te vragen dat ze een bijdrage tot de implementatie van het versterkte werkprogramma van Lima inzake gender en zijn *Gender Action Plan* zouden overwegen.

- Bijdrage tot de *EU-submission* voor het agendapunt over de tussentijdse evaluatie van het hierboven vermeld Gender Action plan tijdens de Bonn-sessie van het UNFCCC (juni 2022). Na de aanstelling van een Nationaal referentiepunt voor gender en klimaatverandering kan ons land terug in die hoedanigheid deelnemen aan Europees en internationaal overleg.
- De Belgische vertegenwoordigers in de *Energy and Climate Change Working Group* (ECWG) hebben gepleit voor het opnemen van gender mainstreaming in de ECOFIN Raadsconclusies Klimaatfinanciering n.a.v. COP27.
- Gender was een belangrijk thema n.a.v. COP27: de tussentijdse review van het GAP werd afgerond; daarbij waren er veel moeilijkheden rond het voorzien van middelen voor het implementeren van het GAP en in bredere zin om gender te integreren in klimaatbeleid en -actie. De EU, waaronder België, stelde zich constructief op.
- Een opleiding inzake gender mainstreaming werd georganiseerd ten behoeve van de ambtenaren van de FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu en de leden van het kabinet van Minister Khattabi om hen een beter inzicht te geven in de wijze waarop de genderdimensie kan worden opgenomen in het beleid.
- Het Nationaal referentiepunt voor gender en klimaatverandering richtte een verzoek tot de betrokken FOD's om de genderdimensie mee in aanmerking te nemen in het kader van de opmaak van een nieuw Federaal Energie en Klimaatplan (FEKP), wat heeft geleid tot de opname van meerdere vermeldingen, ook in de context van klimaatfinanciering en energiearmoede. Het FEKP wordt in 2024 gefinaliseerd.
- België en de Malediven hebben in het kader van de 66e sessie van de *Commission on the Status of Women* een side-event georganiseerd over hoe erkenning en ondersteuning van leiderschap en deelname van vrouwen kunnen leiden tot ambitieus klimaatbeleid. Minister Khattabi en Staatssecretaris Schlitz namen er deel aan een rondetafeldiscussie.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

Ondanks de moeilijke gesprekken, is er een akkoord bereikt over een beslissing van COP26 rond gender. Deze beslissing bevat onder meer de volgende aspecten:

- partijen werden uitgenodigd om een bijdrage in te sturen betreffende de uitvoering van het Gender Action plan tegen 31 maart 2022;
- de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) wordt verzocht het verband tussen gender-responsief klimaatbeleid en rechtvaardige transitie te bekijken;
- het secretariaat wordt verzocht na te gaan hoe de analyse van naar sekse uitgesplitste gegevens over de spreektijd tijdens UNFCCC-vergaderingen kan worden geautomatiseerd;
- het secretariaat wordt verzocht om een informeel verslag op te stellen over nationale contactpunten voor gender en klimaatverandering.

Ook de COP27-onderhandelingen liepen moeizaam; toch werden ook daar o.a. de volgende zaken beslist:

- de technische nota van de IAO wordt erkend en hen wordt gevraagd om hierover een workshop of een dialoog te organiseren;
- het verslag van het secretariaat over de nationale contactpunten wordt erkend met appreciatie;
- de genderspecifieke punten in de bijdragen van Werkgroep II en Werkgroep III

tot het *6th Assessment Report* van het IPCCC worden verwelkomd;

- aan toekomstige COP-voorzitterschappen, aan Partijen en aan het secretariaat wordt gevraagd om meer aandacht te hebben voor de genderbalans respectievelijk bij het nomineren van *High-Level Climate Champions*, in nationale delegaties en bij het organiseren van evenementen;
- Partijen en relevante entiteiten worden aangemoedigd om de gendergevoeligheid van hun klimaatfinanciering te versterken, met aandacht voor vereenvoudigde toegang tot financiering;
- de nadruk wordt gelegd op de nood aan meer steun aan ontwikkelingslanden inzake de implementatie van het GAP;
- er wordt aangespoord tot het betrekken van mannen en jongens in het realiseren van gendergelijkheid en de empowerment van alle vrouwen en meisjes in de context van klimaatverandering;
- het secretariaat wordt verzocht om de nationale referentiepunten voor gender en klimaatverandering in de mate van het mogelijke te ondersteunen bij het deelnemen aan relevant gemandateerde UNFCCC-vergaderingen;
- aan de Partijen wordt gevraagd om het werk van de nationale referentiepunten voor gender en klimaatverandering te integreren in relevante nationale beleids- en beslissingsstructuren;
- er wordt een brede oproep gedaan om de implementatie van het GAP te versterken.

2. De acties rond de Nationale Adaptatiestrategie

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Een set aan federale maatregelen inzake adaptatie.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

Elk departement werd de verantwoordelijkheid toegekend om rekening te houden met gender mainstreaming binnen hun geplande maatregelen. Daarnaast werd ook de ondersteuning van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen aangeboden.

Ook de samenwerking met het Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting werd onderzocht voor elke maatregel teneinde bij de uitwerking ervan meteen rekening te houden met de mogelijke impact op personen die in moeilijke socio-economische omstandigheden leven. Hierbij kon een intersectionele benadering (inclusief gender) gehanteerd worden. Naast een ex-ante analyse kan ook in een ex-post analyse worden voorzien. De relevante adaptatiemaatregelen voor dergelijke ex-ante en ex-post analyses werden in overleg met het Steunpunt geïdentificeerd. Waar mogelijk werd in de technische fiches van de verschillende maatregelen de genderdimensie opgenomen. Gender staat bijvoorbeeld ingeschreven in de intersectionele aanpak in het kader van de pluridisciplinaire aard van de risicoanalyses door het *Climate Environment Risk Assessment Centre* (CREAC), het coördinatieorgaan (maatregel 19 van de lijst met federale adaptatiemaatregelen "Naar een klimaatbestendige samenleving in 2050 – Federale adaptatiemaatregelen 2023-2026"). Zo ook in het kader van de ontwikkelingssamenwerking wat betreft de projecten die verband houden met klimaatadaptatie. Daarin wordt menigmaal bijzondere aandacht besteed aan de genderdimensie (maatregel 27 van dezelfde lijst).

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?* Dit proces heeft een ruime dialoog op gang gebracht over gender mainstreaming, inclusief met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (afhankelijk van de wens van het departement).

Leefmilieu

1. De opvolging en uitvoering van het Europese en internationale kader inzake biodiversiteit
*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?* Internationale fora gelinkt aan biodiversiteit met name COP 15 CBD & COP 19 CITES en andere. Uitvoering van het Kunming-Montreal Globaal kaderakkoord voor de biodiversiteit. Uitwerking via de nationale biodiversiteitsstrategie. Implementatie van de beslissingen die genomen werden tijdens CITES COP19 en andere internationale akkoorden zoals de Antarctica-verdragen waar België actief mee aan de kar trekt om de '*Basic Documents*' (zoals *Rules of Procedure*) genderneutraal te maken en gendergelijkheid te promoten.
*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?* • Pleidooi voor integratie van de genderdimensie in het COP15-akkoord via de Europese positie. • Aandacht voor gender in ministeriële biodiversiteitsstatements. • Expliciete verwijzing naar rol van vrouwen in verschillende tussenkomsten op internationaal niveau (bijvoorbeeld in *High Level Event* voor MPA's[13] in het kader van de CCAMLR[14]/het Antarctisch Milieuprotocol)
*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?* • België heeft een hoofdrol opgeëist (*lead negociator SBI3*) tijdens de voorbereidingen op COP15, en op de COP zelf, waar het 'Gender Plan of Action' werd aangenomen: https://www.cbd.int/doc/c/f64f/e1b9/e8da56802bc2c458a56fcefa/cop-15-l-24-en.pdf • Een expliciete '*target*' rond gender werd goedgekeurd in het Globale Biodiversiteitsframework dat werd afgeklopt op COP15. • Er wordt gesensibiliseerd voor gender in de ministeriële biodiversiteitsstatements. Concreet wordt dit bereikt door onder andere de genderdimensie te integreren in speeches van minister Khattabi, zoals bijvoorbeeld in de speech om Jane Goodall welkom te heten in België. Dit kan geïllustreerd worden aan de hand van de volgende passage uit de speech: "*Like many others here today, I was in awe and*

[13] Beschermde mariene gebieden (*Marine Protected Areas*)

[14] Conventie inzake de instandhouding van de levende rijkdommen in de Antarctische wateren (*Commission for the Conservation of Antarctic Marine Living Resources*)

wonder to see the groundbreaking work you were doing with the chimpanzees as a young female scientist, especially as I am aware that we need more women in science. You have inspired many young women ánd men across the globe to have hope, but also to take action for the protection and conservation of our beautiful blue Planet, its incredible biodiversity and fragile ecosystems."
In de speech die de minister voordroeg op 22/09/2022 bij het openen van het *Polar Symposium* werd de genderdimensie wederom geïntegreerd. Concreet kan de genderdimensie teruggevonden worden in volgende passage uit de speech: "*As a feminist and an advocate of diversity in all its facets I am happy to see such a diverse public here today. This not only shows the increasing importance and interest in the polar regions, it also shows we have come a long way to becoming more inclusive. From the first all-male polar expeditions to 55% of members of the international Association for Polar Early Careers Scientists are women. There is no shortage of young women interested in polar research. However, currently, the diversity does not carry on beyond early career stages even though more women take up leadership roles in Antarctic Research and Governance. There is still room for more diversity and inclusivity, including through cooperation between different generations of polar researchers and policy makers. We are at a crucial moment in time when the world needs more leaders who are collaborative, inclusive and legacy minded (irrespective of their sex) and who base their decision on the science that is in front of them. Many of our female Belgian experts take the lead in international biodiversity and Antarctic related conventions and negotiations. Their work and engagement is inspiring and they are doing an astonishing job in moving bigger and smaller rocks for nature. I hope they can be an example for our youth and our future generations. As I hope all of you can be by continuing to promote and do the research that is crucial for us, policy-makers, to take well-informed decisions that lead to the transformative actions we need today.*"

2. De acties ter bevordering van de circulaire economie

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

België heeft zijn plan voor herstel en veerkracht voorgesteld. Via dit plan zal de federale regering investeringsprojecten en structurele hervormingen implementeren, waaronder het investeringsproject *Belgium Builds Back Circular* (BBBC). Dit project beoogt een versnelde transitie naar een circulaire economie in België.

Tot de doelstellingen van het BBBC-project behoort de financiering van innovatieve ecodesignprojecten. Met deze ecodesignprojecten richt men zich hoofdzakelijk tot actoren zoals kleine en middelgrote ondernemingen en onderzoekscentra. De projecten strekken ertoe producten op de markt te brengen of nieuwe soorten diensten te ondersteunen die beantwoorden aan de criteria van circulariteit. Minister Khattabi heeft zo, in samenwerking met Minister Pierre-Yves Dermagne, twee BBBC-projectoproepen uitgeschreven over bepaalde thema's.

De eerste projectoproep had betrekking op de thema's fietsen, windenergie, gezondheidszorg en biomimicry. De oproep werd afgesloten op 31 oktober 2022 en de winnaars werden bekendgemaakt op 15 maart 2023.

De tweede BBBC-projectoproep legt de nadruk op 2 facetten van circulaire economie: ecodesign en substitutie van chemische stoffen. De winnaars voor het thema 'ecodesign' werden op 20 december bekendgemaakt.

Teneinde een groter aantal inschrijvers te bereiken, wordt er een derde projectoproep uitgeschreven dat uitsluitend gericht is op het thema 'substitutie'. Deze projectoproep wordt in 2024 geïmplementeerd.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

De eerste projectoproep van de actie '*Belgium Builds Back Circular*' (BBBC) onder het Nationaal Plan voor Herstel en Veerkracht, die op 15 juni 2022 werd uitgeschreven, voorziet in een reeks selectiecriteria met oog voor de sociale impact van de voorstellen. Een van de criteria bepaalt dat de projecten genderinclusief moeten zijn.

Ook in de tweede andere BBBC-projectoproepen, die in het eerste kwartaal en het najaar van 2023 werden uitgeschreven, is een selectiecriterium rond genderdimensie opgenomen.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

De geselecteerde BBBC-projecten uit de eerste projectoproep werden in maart 2023 bekendgemaakt.

Het memorandum vermeldt de criteria voor de evaluatie van de projecten. De sociale impact, inclusief gender mainstreaming, is daar één van. Het panel onafhankelijke experten heeft bij de evaluatie van de voorstellen rekening gehouden met elke impact, inclusief de sociale impact. De jury heeft doorheen de eerste projectoproep dus ook de genderdimensie als belangrijk criterium in aanmerking genomen voor het opzetten van een circulaire economie. Dit betekent dat de winnende projecten eveneens op basis van hun potentieel positieve genderimpact op de circulaire economie werden geselecteerd. Dit was en wordt eveneens het geval respectievelijk voor de tweede en de volgende projectoproep.

De resultaten van de acties zullen merkbaar worden naarmate de winnende projecten worden uitgerold.

3. Het beleid rond chemische producten

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Acties in het kader van het federaal reductieplan voor biociden, met name:

- een voorlichtingscampagne;
- een evaluatie van gegevens van het antigifcentrum.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

Het proces is lopende.
Het federaal reductieplan voor biociden werd in 2023 aangenomen.
Gender werd al geïntegreerd in een enquête over het gebruik van ontsmettingsmiddelen door particulieren die in 2022 werd uitgevoerd.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de*

genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?

Het proces is lopende.

4. Het derde operationele programma van het Nationaal Actieplan Milieu en Gezondheid (NEHAP3).

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Dit nationaal actieplan zal verschillende acties bevatten die op de verschillende bevoegdheidsniveaus binnen België dienen te worden uitgevoerd. Acties kunnen sterk variëren; zo kan dit zowel gaan om wetenschappelijke studies (biomonitoring), informatiecampagnes als eventuele wetgevende acties.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

Het voorontwerp NEHAP3 werd intussen voorgelegd ter publieksconsultatie en de ontvangen opmerkingen worden actueel bekeken en eventuele aanpassingen in het NEHAP3-voorontwerp worden nog aangebracht naar aanleiding hiervan. Het is de bedoeling om NEHAP3 te valideren binnen de gemengde interministeriële conferentie Leefmilieu-Gezondheid (GICLG) in januari 2024. In NEHAP3 zullen verschillende luiken opgenomen worden, waaronder humane biomonitoring, herziening van het hitte- en ozonplan, klimaatadaptatie en mitigatie van de gevolgen ervan voor de gezondheidszorg, e-learning modules voor zorgprofessionals en een nationaal plan hormoonverstoorders. Binnen deze luiken dient er aandacht te zijn voor genderverschillen, zowel om biologische als om sociologische redenen. Ook andere acties zoals deze moeten rekening houden met verschillende situaties en gevolgen afhankelijk van gender. Tevens dienen enquêtes en communicatie voor en naar de bevolking toe genderbewust te zijn.

Met betrekking tot het Nationaal Actieplan hormoonverstoorders (NAPED) zal begin 2024 een bewustmakingscampagne over hormoonverstoorders worden opgestart die zich richt tot zwangere vrouwen en vrouwen die van plan zijn zwanger te worden (preconceptioneel stadium). Er worden momenteel verschillende (papieren en digitale) communicatiedragers ontwikkeld teneinde de ganse Belgische bevolking te bereiken, inclusief kansarme bevolkingsgroepen. De communicatiedragers zullen daarna worden bezorgd aan de verschillende overheden en aan de betrokken stakeholders (materniteiten, ziekenfondsen, centra voor medisch begeleide voortplanting, zorgprofessionals, OCMW's, centra van Kind en Gezin, enzovoort). Deze campagne zal opnieuw worden gevoerd in 2025 om zo een maximum aantal vrouwen met een kinderwens te bereiken.

Ook actiefiche 3 rond "Ozon en hitte" omvat specifiek de gender dimensie waarbij specifieke acties voor zwangere vrouwen met betrekking tot de gezondheidseffecten van ozon en hitte (incl. UV straling) zullen worden geëvalueerd.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

Daar de definitieve tekst van NEHAP3 pas begin 2024 gevalideerd wordt, is het voor het merendeel van de acties nog te vroeg om te spreken van eventuele bereikte resultaten.

Enkele deelprojecten betreffen echter een verderzetting van de activiteiten die reeds in eerdere NEHAPs werden opgestart. Zo ook het deelproject PARC (*European Partnership for the Assessment of Risk from Chemicals*), dat een uitloper is van de bestaande werkgroep voor humane biomonitoring. Onder deze werkgroep werd reeds een project geleid rond metingen van de verontreiniging van moedermelk door anorganische verontreinigende stoffen. Deze studie geeft aan dat maatregelen die gericht zijn op de daaraan blootgestelde bevolkingsgroep, met name zwangere vrouwen en vrouwen in vruchtbare leeftijd, een aanzienlijke impact hebben. De resultaten geven verder een indicatie van de blootstelling van pasgeborenen en kunnen gebruikt worden ter staving van specifieke aanbevelingen voor de doelgroep en voor vrouwen die borstvoeding geven (bijvoorbeeld inzake aanbevolen hoeveelheden vette vis).

5. De aanname en uitvoering van een nationaal Plan Hormoonontregelaars.

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Het Nationaal actieplan voor hormoonverstoorders (NAPED) bestaat uit 18 actiefiches, die 3 domeinen bestrijken: preventieve acties (o.a. bewustmaking), regelgevende acties en acties betreffende wetenschappelijk onderzoek. Bij de implementatie van elk van deze acties zal in de mate van het mogelijke rekening gehouden worden met de genderdimensie.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

Bepaalde acties in het bijzonder zullen de genderdimensie integreren, met name:

- actie A2: rekening houden met de genderdimensie bij bewustmakingsactiviteiten die gericht zijn op het grote publiek.

Begin 2024 zal een eerste bewustmakingscampagne over hormoonverstoorders worden opgestart die zich richt tot zwangere vrouwen en vrouwen die van plan zijn zwanger te worden (preconceptioneel stadium). Er worden momenteel verschillende (papieren en digitale) communicatiedragers ontwikkeld teneinde de ganse Belgische bevolking te bereiken, inclusief kansarme bevolkingsgroepen. De communicatiedragers zullen daarna worden bezorgd aan de verschillende overheden en aan de betrokken stakeholders (materniteiten, ziekenfondsen, centra voor medisch begeleide voortplanting, zorgprofessionals, OCMW's, centra van Kind en Gezin, enzovoort). Deze campagne zal opnieuw worden gevoerd in 2025 om zo een maximum aantal vrouwen met een kinderwens te bereiken.
Vervolgens zullen bewustmakingsactiviteiten plaatsvinden die zich tot andere doelpublieken richten (bijvoorbeeld kinderen, jongeren, het grote publiek), afhankelijk van de beschikbare budgetten.

- actie A5: werknemers en werkgevers beter informeren over de risico's van blootstelling aan hormoonverstoorders, rekening houdend met de genderdimensie.

FOD WASO werkt momenteel aan een ontwerp van koninklijk besluit met voorstellen tot aanpassing van de Codex over het welzijn op het werk die voor een betere bescherming van werknemers (inzonderheid zwangere vrouwen) tegen blootstelling aan hormoonverstoorders moeten zorgen. Er zullen bredere bewustmakingsactiviteiten

worden opgezet, afhankelijk van het beschikbare federale budget.

- actie B5: identificatie van instrumenten om een gezonde en doeltreffende vervanging van hormoonverstoorders te bevorderen/aan te moedigen.

FOD Economie en FOD Volksgezondheid voeren momenteel een studie uit over de vervanging van uiterst zorgwekkende stoffen in België, waaronder de hormoonverstoorders (met Europese subsidies). De eerste fase van de studie, over de identificatie van de belangwekkende stoffen, is afgerond. De tweede fase van de studie, over de identificatie van economische instrumenten, loopt momenteel. Het eindrapport wordt binnenkort verwacht. Er zal extra federaal budget nodig zijn om de geïdentificeerde economische instrumenten te implementeren. Bij risicobeoordelingen en sociaaleconomische effectbeoordelingen zal, waar nodig, rekening worden gehouden met gendereffecten.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

De eerste acties van het NAPED werden in 2022 opgestart en worden momenteel geïmplementeerd. Daarnaast zijn bepaalde acties nog niet opgestart vermits de uitvoering van het NAPED tot eind 2026 loopt. Het is daarom te vroeg om in dit stadium conclusies te trekken. Een eerste evaluatie van de acties zal halverwege plaatsvinden (tweede helft 2024). Aandacht voor de genderdimensie zal één van de beoordeelde criteria zijn.

Duurzame Ontwikkeling

1. De initiatieven rond de SDG's

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

- Proces rond de *Voluntary National Review on the SDG*. België presenteerde zijn tweede *Voluntary National Review* (VNR) aan de andere VN-lidstaten op het *High-Level Political Forum* in New York. Dit rapport is het resultaat van samenwerking tussen de verschillende politieke niveaus, het maatschappelijk middenveld en de privésector.
- Organisatie van het SDG-forum. Er werden op dit SDG-forum een dertigtal workshops georganiseerd over verschillende thema's zoals de SDG's en onderwijs, de SDG's en financiën, de SDG's en lokaal bestuur en de SDG's en politieke richtlijnen. Gendergelijkheid werd indirect geïntegreerd over het gehele aanbod.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

- Het VNR-rapport schrijven, waarbij er een deel gaat over de genderdimensie.
- SDG-Forum 2022 : genderdimensie werd indirect geïntegreerd in het aanbod workshops op het SDG-forum.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

De *Voluntary National Review* 2023 is gefinaliseerd. Er ligt een nadrukkelijke focus op de genderdimensie uitgaande van de initiatieven en onderzoeken die gebeuren in het kader van SDG 5. In het hoofdstuk over gendergelijkheid, van pagina 47 tot pagina 50 van het samenvattende rapport, lezen we dat de federale overheid in de wet- en regelgeving transversale mechanismen heeft ingesteld om discriminatie te bestrijden en gendergelijkheid te bevorderen. Zo werd er door de federale overheid extra budget vrijgemaakt (5 miljoen euro) om te blijven investeren in onderzoek naar gendergelijkheid en steun voor maatschappelijke organisaties. Het instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen kan daardoor zijn acties blijven versterken.
Daarnaast wordt in het VNR ook de implementatie van het federaal plan Gendermainstreaming (2020-2024) benadrukt. In het kader van geweldpreventie hebben in 2021 alle Belgische regeringen op initiatief van de federale regering het NAP (*National Action Plan to combat Gender-based violence, 2021-2025*) goedgekeurd en aangenomen.
Daarnaast werd door België in het HLPF ook gendergelijkheid en empowerment van alle meisjes en vrouwen benadrukt.
Tenslotte blijft België zich inzetten voor positieve acties omtrent de genderdimensie zoals gendermainstreaming en het gebruiken van naar geslacht gesplitste gegevens om zo SDG 5 na te streven.

SDG-Forum: een evenement van iedereen, voor iedereen, door iedereen.
Het SDG-forum is het eerste multi-stakeholdersforum over de SDG's in de Benelux waarbij zoveel mogelijk sectoren betrokken worden en biedt een breed scala aan workshops, plenaire sessies en paneldebatten aan. In dit formaat werd de genderdimensie indirect geïntegreerd.

2. Het institutioneel kader rond duurzame ontwikkeling

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

- Federaal Plan voor Duurzame Ontwikkeling (FPDO)
- Herziening van de omzendbrief van 16 mei 2014

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

Hierna volgt een overzicht van de in het FPDO opgenomen maatregelen inzake gendergelijkheid:

- bekijken welke acties prioritair geïmplementeerd moeten worden in het kader van gelijke kansen en overheidsopdrachten;
- het jaarlijkse overleg ter bevordering van gendergelijkheid binnen de procedures van de FOD Financiën hernemen;
- de aanwending van gelijkheidsgegevens in kaart brengen en verbeteren, inzonderheid voor de nog niet geanalyseerde criteria;
- de aanbevelingen om het gebruik en de verzameling van gelijkheidsgegevens te verbeteren, uit de analyse van de resultaten van de inventaris, opvolgen;
- een vrijwillig instrument voor ex-ante analyse (HEIA – *Health and Equity Impact Assesment*) ontwikkelen met het oog op de verbetering van het beleid ter bestrijding van de sociale en ecologische ongelijkheden op het vlak van gezondheid;
- mainstreamen van een genderperspectief in het federale overheidsbeleid zodat rekening gehouden wordt met de verschillen in situatie tussen vrouwen en mannen (federaal plan gender mainstreaming);
- ervoor zorgen dat de banden en de samenhang tussen het relance- en

strategische investeringsplan, de SDG's en de acties die in het kader van het FPDO worden versterkt, en dat een genderanalyse (gender budgeting) van deze overheidsinvesteringen wordt uitgevoerd;
- federale administratie: een specifieke informatiesessie organiseren om meer vrouwen te stimuleren om te kiezen voor functies in het topmanagement;
- federale administratie: maatregelen nemen om het glazen plafond te doorbreken en tegen 2030 een gelijke verdeling tussen vrouwen en mannen verzekeren in managementfuncties;
- voorzien in acties op de internationale dag van de rechten van de vrouw (8 maart), op de internationale dag ter bestrijding van racisme en discriminatie (21 maart), op de internationale dag tegen homo- en transfobie (17 mei) en op de internationale dag tegen geweld op vrouwen (25 november).

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

Het proces is nog aan de gang. Aan het einde van het proces zal elke FOD/POD gevraagd worden om verslag uit te brengen over de FPDO-maatregelen waarvoor het leider, co-leider of partner is.

3. De *'Beyond Food'*-strategie

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Strategie rond duurzame voedselsystemen.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

De studie over de 'Beyond Food'-strategie werd gefinaliseerd in 2023. In het kader van de deze studie werd op 16 november 2023 een evenement georganiseerd in Brussel. Op dit evenement werd er specifiek gefocust op (de problematiek) rond palm en soja (Event: Harvesting Sustainability: is there a Future for Palm Oil and Soy? (theshift.be)).

In de voorbereidende studie voor de strategie "Beyond Food" werd rekening gehouden met het genderaspect. De genderdimensie wordt (kort) aangehaald bij de sociaal-economische gevolgen van de toeleveringsketens met een meerderheid familiale landbouwers, maar is eigenlijk onderbelicht in dit rapport. De mensenrechtenacties die in de 'Beyond Food'-strategie worden voorgesteld, zijn over het algemeen gericht op een betere bescherming van kwetsbare groepen. Er wordt echter geen specifiek onderscheid gemaakt tussen mannen en vrouwen.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

Het is wachten op een politieke beslissing voor dit proces.

4. Het 2de Nationaal Actieplan Bedrijfsleven en Mensenrechten

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Een Nationaal Actieplan Bedrijfsleven en Mensenrechten.

In het ontwerp van het 2e Nationaal Actieplan "Bedrijfsleven en Mensenrechten" werden genderkwesties indirect behandeld in de maatregelen tegen discriminatie op de arbeidsmarkt.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

De genderdimensie wordt momenteel geïntegreerd bij de uitwerking van het nieuwe actieplan.

Het gaat om de volgende acties:

- voortzetting van de werkzaamheden voor de lancering van een nationaal plan ter bestrijding van racisme;
- opzetten van diversiteits- en discriminatiemonitoring op sectorniveau;
- omzetting van de richtlijn "Transparantie in beloning";
- versterking van de strijd tegen discriminerende praktijken;
- toepassing van het nieuwe wetgevingskader met betrekking tot de strijd tegen discriminatie en invoering van een betere bescherming voor getuigen en slachtoffers van discriminatie tegen represailles;
- gelijke behandeling om discriminatie te bestrijden;
- zorgen voor evenwicht tussen werk en privéleven.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

Nog niet van toepassing / Nog geen aanvraag

5. Het Actieplan Duurzame Overheid

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Charter voor een duurzame federale administratie: dit project komt van de FOD BOSA, in opdracht van minister De Sutter.
Charter voor de duurzame organisatie van evenementen tijdens het Belgische EU-voorzitterschap: het FIDO richtte in 2022 een werkgroep op om dit charter op te stellen. Het document werd vervolgens aangepast door de stuurgroep die verantwoordelijk is voor de organisatie van het Belgische EU-voorzitterschap.
Online tool: https://evenementdurable.belgium.be/nl.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

Het duurzaamheidscharter tijdens het Belgische voorzitterschap van de EU bepaalt: "De maatregelen in dit charter hebben als doel bij te dragen tot de "Sustainable Development Goals" en zijn gegroepeerd per categorie: thema, inclusie, gendermainstreaming, mobiliteit, afval, energie, catering en lokale economie, materialen, communicatie en locaties/accommodatie".

Meer specifiek is het punt met betrekking tot gender gebaseerd op 2 assen:

1. “Het streven naar gelijke kansen voor mannen en vrouwen moet een

vanzelfsprekendheid zijn bij elk evenement. De "Checklist voor gendermainstreaming bij overheidsopdrachten" wordt gebruikt als richtlijn om gendermainstreaming bij alle evenementen te garanderen.
2. Bij het uitnodigen van sprekers voor evenementen wordt gestreefd naar een evenwicht tussen mannen en vrouwen en naar een afspiegeling van de diversiteit van de samenleving in het algemeen."

De onlinetool bevat op zijn beurt een reeks vragen waarover organisatoren moeten nadenken bij de voorbereiding van een evenement. Bijvoorbeeld:
- is de "Checklist voor gendermainstreaming bij overheidsopdrachten" gebruikt als leidraad bij de organisatie van het evenement?
- wordt de diversiteit in gender en in de samenleving in het algemeen weerspiegeld in de sprekerspanels?
- wordt de diversiteit van gender en de samenleving in het algemeen weerspiegeld in de communicatie naar de buitenwereld (in taal en beeldvorming)?

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

Het proces is lopende.

Green Deal

1. Beleid van rechtvaardige transitie
*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?* Rechtvaardige Transitie: • realisatie van een proces van maatschappelijke dialoog (Forum) en dialoog met de burgers (Agora); • publicatie van een rapport en aanbevelingen voor een rechtvaardige transitie in België (Hoog Comité); • organisatie van een tweedaagse Conferentie over een rechtvaardige transitie in België; • rechtvaardige transitie opnemen als prioriteit van de filière Leefmilieu voor het Belgische voorzitterschap van de Europese Unie.
*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?* • Naar voren brengen van een standpunt over de bestrijding van genderdiscriminatie in het kader van het beleid inzake rechtvaardige transitie. • Uitvoering van een proces van sociale raadpleging en dialoog met de burger: zie het punt inzake het overleg hieronder – is lopende. • Oprichting van een wetenschappelijk panel (Hoog Comité voor een rechtvaardige transitie) met een gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen. • Evenementen: tijdens de evenementen en conferenties die georganiseerd werden en nog zullen worden, is het streven naar pariteit in de samenstelling van de sprekerspanels een prioriteit. Deze pariteit is erop gericht zijn genderminderheden zichtbaar te maken, zowel in termen van vertegenwoordiging als qua inhoud.

- Tijdens het overleg met het maatschappelijk middenveld hebben wij bijzondere aandacht besteed aan het integreren en zichtbaar maken van de ervaringen van mensen die op grond van hun geslacht worden gediscrimineerd.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

- Evenementen: de pariteit bij de meeste evenementen die georganiseerd worden, zorgt voor zichtbaarheid van het werk van vrouwelijke politica en wetenschapsters.
- Naar aanleiding van het Forum voor een rechtvaardige transitie, dat op 14 en 28 maart plaatsvond met het georganiseerd maatschappelijk middenveld, werd in elk thematisch rondetafelgesprek (mobiliteit, huisvesting, gezondheidszorg, voeding) twee uur lang gepeild naar de interconnecties tussen genderaangelegenheden en het behandelde thema.
- Naar aanleiding van de Agora voor een rechtvaardige transitie, dat een overlegproces is, was genderpariteit een van de criteria voor de selectie van de burgers. De resultaten volgen nog.
- Naar aanleiding van de Conferentie over een rechtvaardige transitie werd 'gender' aangeduid als één van de 7 uit te diepen thema's van transversale governance. De op dat vlak bevoegde autoriteiten uit alle entiteiten werden uitgenodigd om hierover te debatteren. Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen bezorgde aan de Minister een advies over gendergelijkheid en rechtvaardige transitie, dat als basis heeft gediend voor de paneldiscussie op de Conferentie. Naar aanleiding van het Belgische voorzitterschap van de Europese Unie zijn de vrouwenrechtenverenigingen uitgenodigd om deel te nemen aan de werkzaamheden rond de prioriteit 'rechtvaardige transitie'.

II. Andere acties voor de uitvoering van de Wet Gender mainstreaming

*Welke **acties** zijn er ondernomen voor de uitvoering van de Wet Gender mainstreaming en wat zijn de eventuele **bereikte resultaten**?*

De uitsplitsing naar gender van statistieken en gegevens in de bevoegdheidsdomeinen van de Minister.

Is (nog) niet van toepassing. Het proces loopt.

Mevrouw Annelies Verlinden, Minister van Binnenlandse Zaken

I. Uitvoering van de politieke engagementen van het federaal plan *gender mainstreaming*

1. De evaluatie van de tevredenheid van de burger over de nabijheid van de politie
*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?* Binnen de Vaste Commissie van de Lokale Politie werd een subcommissie voor de wijkwerking opgericht. Het doel van de subcommissie is om meer nadruk te leggen op het belang van de functionaliteit wijkwerking, om goede praktijken uit te wisselen en om te reflecteren over innovatieve manieren om opdrachten gerelateerd aan de functionaliteit wijkwerking uit te voeren. In 2023 werd er binnen de politie versterkt ingezet op de nabijheid van de politie, door werk te maken van een ministeriële omzendbrief betreffende de wijkwerking. Deze doelstelling werd ook opgenomen in de beleidsnota van de Minister van Binnenlandse Zaken. Op heden wordt de laatste hand gelegd aan deze omzendbrief. De publicatie ervan is voorzien in het voorjaar van 2024. Door middel van een impulsfonds wordt 1,5 miljoen euro geïnvesteerd in de wijkwerking. Dit zal toelaten om projecten uit te werken ter versterking van de nabijheidswerking en het vergroten van de (digitale) bereikbaarheid. Verder vormt deze beleidslijn een leidraad in campagnes, interne actieplannen, processen en procedures. Ingevolge de beleidsnota van de minister van Binnenlandse Zaken, is ook werk gemaakt van richtlijnen omtrent het professioneel profileren. De omzendbrief CP 5 van 7 juli 2023 betreffende het handelingskader inzake het professioneel profileren en controleren is op 25 augustus 2023 in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd. Dit handelingskader moet dienen om de empathische betrokkenheid in buurten te stimuleren en zo ook te werken aan een goede relatie tussen de politie en burgers.
*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?* Vanuit de projectwerking (maatregelen/acties) zal aandacht besteed worden aan de relevantie van het gender-aspect. Hierna volgen enkele potentiële maatregelen. Deze zijn nog niet definitief. Voorbeelden: - Resultaten van de Veiligheidsmonitor – bevraging van de burgers en slachtoffers van criminaliteit over de politiewerking en de politiecontacten. In de Veiligheidsmonitor wordt bij de bevraging van de respondenten gepeild naar het gender “M/V/X”. Naar de toekomst toe zouden genderspecifieke vragen een plaats kunnen krijgen in de Veiligheidsmonitor. De nieuwe Veiligheidsmonitor is in volle voorbereiding en zal in de eerste helft van 2024 worden gelanceerd. - Werken op maatschappelijke betrokkenheid, cultuur en attitude en dit in alle functionaliteiten van de politie en in alle politiedomeinen waaronder meer specifiek de rekrutering, de selectie, de opleiding, het leiderschap en de

processen;
- De bereikbaarheid van de politiediensten verhogen door middel van digitalisering (vb. via online afsprakentools en de digitale aangifte van klachten via Police-on-web);
- De campagne "Wederzijds Respect". Deze campagne loopt volop. Tijdens deze campagne wordt onder meer rekening gehouden met diversiteit, waaronder de genderdimensie;
- De omzendbrief over het handelingskader "professioneel profileren" is uitgevaardigd (zie supra). Dit handelingskader moet dienen om de empathische betrokkenheid in buurten te stimuleren en zo ook te werken aan een goede relatie tussen de politie en burgers. Een e-learning module is momenteel ontwikkeld in samenwerking met het Hannah Arendt Instituut. Het doelpubliek omvat alle politieambtenaren van de Geïntegreerde Politie.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

Gelinkt aan de acties; resultaten nog niet gekend.

2. Het beleid van de politie inzake politionele slachtofferbejegening – VCLP

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

- November 2020: de GPI heeft operationele richtlijnen verspreid voor de gehele GPI inzake de functionaliteit politionele slachtofferbejegening tijdens de COVID periode.
- Samenwerkingsakkoorden tussen de Federale Staat en de Gemeenschappen inzake Slachtofferzorg.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

- Bijzondere aandacht voor specifieke vormen van slachtofferschap (Intra Familiaal Geweld en seksueel geweld), rekening houdend met de specifieke behoeften van bepaalde bevolkingsgroepen. De nadruk wordt gelegd op de kwetsbaarheid van slachtoffers, ongeacht hun geslacht of seksuele geaardheid.
  Systematische hercontactname van slachtoffers van IFG en seksueel geweld zonder een bijkomend risico te betekenen voor de slachtoffers (op basis van dossieranalyse)
- Alle samenwerkingsakkoorden "Slachtofferzorg" met de Deelstaten (Vlaanderen, Fédération Wallonie – Bruxelles, het Brussels Gewest, het Waals Gewest en de Duitstalige gemeenschap zijn goedgekeurd door de bevoegde federale en deelstatelijke regeringen, evenals het College van Procureurs-generaal.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

Verbeteren van de slachtofferbejegening van de politie in een multidisciplinaire ketengerichte aanpak.
In de coronajaren werden geen opleidingen aangeboden. In het jaar 2022 werden de volgende opleidingen gegeven:
- 1469 - JUD_FAM - Huishoudelijk geweld: 432 deelnemers - organiserende politiescholen: Antwerpen, Namen, Luik, Henegouwen en Brussel

- 4863 - JUD_FAM - Huishoudelijk geweld - Praktische aspecten: 169 deelnemers - organiserende politiescholen: Henegouwen en Brussel
- 5972 - JUD_FAM - Huishoudelijk geweld - Reactie en schrijven: 146 deelnemers - organiserende politiescholen: Brussel
- 7158 - JUD_FAM - Huishoudelijk geweld en stalking - Concepten, typologie, aanpak en risicobeoordeling: 66 deelnemers - organiserende politiescholen: West-Vlaanderen
- 7634 - JUD_FAM - Huishoudelijk geweld - Referent: 18 deelnemers - organiserende politiescholen: Namen
- 7869 - JUD_FAM - Huishoudelijk geweld - Geweld bij koppels: 18 deelnemers - organiserende politiescholen: Luik

Naast deze cursussen worden ook bijscholingen in slachtofferbejegening aangeboden (de informatie voor 2023 is evenwel nog niet beschikbaar.)

Bijkomend komt intrafamiliaal geweld en slachtofferbejegening in de bredere zin aan bod binnen de basisopleiding INP.

3. De volgende cyclus van de strategische veiligheids- en preventieplannen en meer bepaald in de uitvoering van de lokale veiligheidsdiagnostiek door de deelnemende gemeenten – FOD IBZ

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Schrijven naar de begunstigde steden/gemeenten & informatiegids.
Bij de beoordeling van de nieuwe voorstellen voor strategische veiligheids- en preventieplannen zal aandacht besteed worden aan de relevantie van het genderaspect.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

1. Voor de nieuwe cyclus wordt onder de cluster 'misdrijven die verband houden met de integriteit van personen' een definitie gegeven van intrafamiliaal geweld en gender gerelateerd geweld.
2. Een werkgroep is opgericht met verenigingen van steden en gemeenten om de inhoud, en gekoppeld hieraan een evaluatiemethode, van de strategische veiligheids- en preventieplannen vast te leggen en te kaderen. Op basis van de outcome zal er verder vorm worden gegeven aan opname van gendercriteria en -indicatoren voor opvolging en evaluatie van door lokale besturen ontwikkelde initiatieven en projecten.
3. De 15 geselecteerd projecten in het kader van het impulsbeleid IFG, met als doel het ondersteunen van de gemeenten in de strijd tegen intrafamiliaal geweld hebben een voorschot van 40% van de subsidie ontvangen en zijn iets meer dan een jaar operationeel (eind oktober 2022). De projecten profiteren van individuele monitoring en collectieve uitwisselingen met de andere geselecteerde projecten.
   De verschillende projecten lopen en werken aan innovatieve oplossingen voor de verschillende doelgroepen die betrokken zijn bij het IFG-thema. Aangezien vrouwen oververtegenwoordigd zijn in de doelgroep van slachtoffers, is het duidelijk dat de verschillende projecten bijzondere aandacht besteden aan de integratie van de genderdimensie in hun acties.
   Een andere doelstelling binnen het impulsproject IFG is het aanmoedigen van de

betrokken steden en gemeenten om hun ervaring en deskundigheid met andere steden en gemeenten te delen. Zo kan dit impulsproject als inspiratie dienen voor de aanpak van intrafamiliaal geweld in toekomstige strategische veiligheids- en preventieplannen.

4. De ADVP heeft een "inspiratiegids voor de preventie van seksueel en gendergerelateerd geweld in de openbare ruimte" opgesteld. Deze gids, die beschikbaar is op www.besafe.be, gaat dieper in op de verschillende fenomenen, opgesplitst per locatie (straat, openbaar vervoer, nachtleven, online). Hij bundelt de verschillende maatregelen die steden/gemeenten/politiedistricten/VZW's/organisaties hebben genomen om het fenomeen in te dijken. Er wordt ook gewezen op de workshops en opleidingen die kunnen worden gegeven om mensen bewuster te maken van het probleem. De gids biedt inspiratie voor lokale overheden die dergelijk gedrag in hun stad/gemeente willen voorkomen door middel van strategische veiligheids- en preventieplannen.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

1. De fenomenen intrafamilaal geweld en gender gerelateerd geweld werden gedefinieerd en omschreven.
2. De bijkomende impulssubsidie IFG zijn toegewezen – een monitoring is voorzien gedurende 2 jaren om een transversale evaluatie te kunnen uitvoeren.
3. Continu: uitwisseling van expertise tussen gemeenten en goede praktijken kenbaar maken via de website Besafe.
4. De inspiratiegids is online beschikbaar en bestaat uit twee delen: een theoretisch deel en een praktisch deel met de initiatieven.
    - Het theoretische deel plaatst het Belgische beleidskader dat de inspiratie vormde voor de ontwikkeling van deze gids in zijn context, conceptualiseert de problematiek, bekijkt de wetenschappelijke literatuur en illustreert dit met statistieken en recente nieuwsberichten. De gids is onderverdeeld in 5 typologieën: cyberseksisme, straatintimidatie, seksueel geweld in feestomgevingen, seksueel geweld in het openbaar vervoer en tot slot workshops en opleidingen over seksueel geweld.
    - Het praktische deel van de gids bestaat uit initiatieven op dit gebied uit alle overheidssectoren (steden, gemeenten, verenigingen, organisaties, politiezones).

   De gids heeft ook een dynamisch karakter: er worden regelmatig nieuwe initiatieven op de website gepubliceerd.

4. De activiteiten om de politieloopbaan aantrekkelijk te maken (plaats- en tijdsonafhankelijk werken, actieve welzijnscultuur, nieuw uniform, einde loopbaan, …) – FedPol

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Om de politieloopbaan aantrekkelijker te maken, worden de volgende acties genomen:

- Werkgroep nieuw uniform: een nieuw uniform voor de Geïntegreerde Politie: dit uniform zal genderneutraal zijn, met inachtneming van de eisen inzake veiligheid, comfort, zichtbaarheid en herkenbaarheid van het operationele personeel van de Geïntegreerde Politie;
- Ontwikkelen van een visietekst “plaats- en tijdsonafhankelijk werken”: deze tekst werd gevalideerd;

- Flexibel werk: interne richtlijnen voor de Federale Politie werden uitgewerkt;
- Loopbaanmanagement met aandacht voor absenteïsme en eindeloopbaanbeleid:
  - o Visietekst loopbaanmanagement GPI;
  - o Beleidsteksten eindeloopbaanmanagement en absenteïsme (voor de GPI);
  - o Actieplannen op basis van beleidsteksten.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

- Nieuwe uniform: het nieuwe uniform zal genderneutraal zijn. De visuals van het tactisch uniform zijn ontwikkeld, in september 2023 werd dit gevalideerd door het Coördinatiecomité van de Geïntegreerde Politie (CCGPI) en in oktober 2023 voorgesteld aan het Hoog Overlegcomité. Momenteel wordt een communicatie opgesteld. Op verzoek van het Directiecomité van de Federale Politie (DirCom) werd begonnen met het ontwerp van het formele uniform.
- Flexibel werk: In 2023 heeft de Federale Politie een nota tot implementatie van de visie op flexibel werken opgesteld.
- Loopbaanmanagement: de visietekst is gericht op alle personeelsleden GPI, zonder onderscheid op vlak van geslacht. De visietekst rond loopbaanmanagement zal evidence-based vormgegeven worden. Data tonen aan dat sommige groepen in onze organisatie meer ondersteuning nodig hebben om absenteïsme tegen te gaan (eindeloopbaners, maar ook jonge ouders). Onder andere een degelijk loopbaanmanagement kan hiervoor een oplossing bieden. De teksten GPI en actieplannen voor de Federale Politie werden in 2023 gevalideerd.

  Specifiek voor onze oudere medewerkers ontwikkelen we momenteel volgende acties:
  - o Ontwikkeling van een Wikipol-pagina voor managers; gericht op oudere werknemers - in uitvoering, zal ook het dienstenaanbod omvatten.
  - o Daarnaast werken we momenteel ook aan een item over menopauze op de werkvloer.

  Voor medewerkers die langdurig afwezig waren, ontwikkelen we momenteel volgende acties:
  - o Multidisciplinair overleg: afronding van de nota met de Directie Preventie en Bescherming op het Werk (CGWB) - Hoofdlijnen en procedure zijn opgesteld.
  - o Ontwikkeling van een aanbod voor competentiemetingen: informatie ter beschikking stellen op Wikipol.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te* integreren in deze beleidslijn?

Continu proces.

5. De rekruteringscampagnes voor zowel de generalistische als de specifiek gespecialiseerde instroom, en de basisopleiding – FedPol

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Dit is een continu proces waar het aspect gender steeds wordt meegenomen:

- Rekruteringscampagnes;
- Infosessies;
- Opendeur- en infodagen;
- Brochures/flyers;
- Deelname aan jobbeurzen;
- Website JobPol;
- Samenwerking met externe partners;
- Intern: communicatiecampagne rond nieuw concept rekrutering en selectie (infoportaal, workshops, infosessies, …).

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

- Evenwicht vrouw/man in gebruikt beeldmateriaal in brochures/ flyers/websites/campagnes, …
- Getuigenissen vrouw/man in brochures/flyers/websites;
- Evenwicht in aanwezigheid man/vrouw op jobbeurzen/rekruteringsevenementen;
- Sportproef, aangepast naargelang het gender (verklaring kandidaat);
- Deelname aan evenementen specifiek om vrouwen te stimuleren om te solliciteren voor een job bij de politie (Women@police);
- Contactpunten rekrutering waar de politie ook waakt over het evenwicht tussen man/vrouw;
- Samenwerking partners: specifieke aandacht voor acties vrouw/man.
- Intern:
    - Evenwicht in aanwezigheid vrouw/man in beeldmateriaal, getuigenissen enz.
    - Campagne “Respect”: om personeelsleden eraan te herinneren dat seksisme geen plaats heeft bij de politie en in onze maatschappij in het algemeen.
- Brochure in het kader van nieuwe rekruteringsprocedure ‘Brochure selectiegesprek’.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

Stijging van het aantal vrouwelijke kandidaten voor de basisfuncties bij de politie.

II. Andere acties ter uitvoering van de ‘wet *gender mainstreaming’*

*Welke **acties** zijn er ondernomen voor de uitvoering van de Wet Gender mainstreaming en wat zijn de eventuele **bereikte resultaten**?*

Een netwerk van gendercorrespondenten (IBZ) wordt opgericht. Het bestaat uit één vertegenwoordiger van elke Algemene Directie en elke stafdirectie.

In november werd een eerste coördinatievergadering gehouden om overeenstemming te bereiken over de werkmethode en om de basis te leggen voor toekomstige samenwerking.

De leden hebben deelgenomen aan de door het Instituut aangeboden opleiding op 14/02/22.

Mevrouw Annelies Verlinden, Minister van Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing

I. Uitvoering van de politieke engagementen van het Federaal Plan Gender mainstreaming

1. De organisatie van een brede raadpleging van de burger.

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

1. Een **online platform voor burgerparticipatie** rond thema's Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing

De online burgerbevraging "Een land voor de toekomst" vond plaats in de eerste helft van 2022: van 25/04/2022 – 05/06/2022. De resultaten werden verwerkt in een rapport dat aan de Regering en het Parlement werd bezorgd. Het rapport vat de visies van burgers en hun ideeën en aanbevelingen samen rond de verschillende thema's die op het platform aan bod kwamen. Op basis van de visies en aanbevelingen van burgers, kunnen de Regering en het Parlement de politieke dialoog verderzetten.

2. Het organiseren van burgerpanels met gelote burgers en/of gemengde commissies met gelote burgers en parlementsleden in de Kamer van volksvertegenwoordigers, over een aantal door het Parlement vastgestelde thema's

2a. De **wet van 2 maart 2023** tot bepaling van de beginselen voor de loting van natuurlijke personen voor de gemengde commissies en de burgerpanels op initiatief van de Kamer van volksvertegenwoordigers

De Ministerraad keurde op 3 juni 2022 een voorontwerp van wet goed tot bepaling van de beginselen voor de loting van burgers voor gemengde commissies en burgerpanels, georganiseerd op initiatief van de Kamer van volksvertegenwoordigers. Op 3 april 2023 werd de wet van 2 maart 2023 tot bepaling van de beginselen voor de loting van natuurlijke personen voor de gemengde commissies en de burgerpanels op initiatief van de Kamer van Volksvertegenwoordigers" in het *Belgisch Staatsblad* gepubliceerd. Ze trad in werking op 13 april 2023.

Deze nieuwe wet heeft tot doel een loting te organiseren, met het oog op het samenstellen van een panel of een commissie van gelote burgers, waarin eventueel ook leden van de Kamer zitting kunnen hebben in het kader van gemengde commissies.

De Kamer kan met deze nieuwe vormen van burgerparticipatie, zoals burgerpanels en gemengde commissies, die zowel parlementsleden als gelote burgers bevatten, experimenteren. Bepaalde onderwerpen, die bijvoorbeeld ook aan bod kwamen op het online platform, zullen in die burgerpanels en/of gemengde commissies besproken kunnen worden. Zo kunnen de ideeën en aanbevelingen van de burgers van op het online platform mee genomen worden in die discussies.

2b. **Wijziging van het Kamerreglement** om deze gemengde commissies en burgerpanels mogelijk te maken in de schoot van de Kamer.

In parallel voerde de Kamer van volksvertegenwoordigers aan een wijziging van haar

Reglement door om deze initiatieven van deliberatieve democratie verder te kunnen uitrollen. De mogelijkheid om burgerpanels en gemengde commissies te organiseren in de schoot van de Kamer werd in het Kamerreglement verankerd.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

1. Er werd een overheidsopdracht uitgeschreven om de Regering te helpen zo goed en breed mogelijk over het online platform te communiceren, teneinde de Belgen en de inwoners van België boven de 16 jaar breed te informeren en te mobiliseren. Hiertoe werd een gediversifieerde communicatiestrategie opgezet die rekening hield met de verschillende doelgroepen opdat een breed scala aan doelgroepen kon worden gemobiliseerd om een voldoende hoog niveau van burgerparticipatie (kwantitatief + kwalitatief) te bereiken dat ook de diversiteit in de samenleving weerspiegelt. **Gezien vrouwen (maar ook andere groepen in de samenleving) typisch minder vertegenwoordigd zijn in participatieve processen, werd aan deze doelgroepen ook extra aandacht besteed in de communicatiecampagne**.

2. Met de wet van 2 maart 2023 "*tot bepaling van de beginselen voor de loting van natuurlijke personen voor de gemengde commissies en de burgerpanels op initiatief van de Kamer van volksvertegenwoordigers*" willen ministers van Democratische Vernieuwing, Annelies Verlinden en David Clarinval, het mogelijk maken om burgers, die geen politicus zijn en ook niet noodzakelijk tot een politieke partij behoren, te betrekken bij de politieke besluitvorming. De burgers zullen worden uitgeloot en uitgenodigd om op vrijwillige basis deel te nemen aan een panel dat aanbevelingen kan geven aan het Parlement en de Regering. Het gaat dus om commissies die complementair zijn aan ons bestaande representatieve systeem, en het zo verder kunnen verrijken. Voor de oprichting van gemengde commissies of burgerpanels worden burgers geselecteerd en uitgenodigd. **Hiertoe wordt een loting georganiseerd, op basis van een steekproef onder personen die aan verschillende voorwaarden voldoen**. Ruwweg kan iedereen die in aanmerking komt om te stemmen voor het Federaal Parlement uitgeloot worden. Enkel politici, politieke adviseurs en houders van een ambt van de rechterlijke orde komen niet in aanmerking. Deze wet voorziet in de noodzakelijke wettelijke basis om een eerste loting uit het Rijksregister te doen. De uitgelote burgers die op de uitnodiging willen ingaan, zullen dit kunnen melden aan de Kamer van volksvertegenwoordigers. Uit die personen wordt door de Kamer een tweede loting georganiseerd volgens een steekproefmethode. **Daarbij wordt rekening gehouden met geslacht, leeftijd, woonplaats en onderwijsniveau, met als doel een divers panel samen te stellen dat in grote lijnen representatief is voor de samenleving**. We merken hierbij op dat het wettelijk niet mogelijk bleek om 'gender' te gebruiken, aangezien we ons op het rijksregister beroepen en op andere officiële statistieken. Vanuit de Raad van State en de Gegevensbeschermingsautoriteit werd dan ook gevraagd om in de wetteksten niet het concept gender (zoals in het voorontwerp van wet het geval was) te gebruiken, maar wel geslacht.

Zo zal de **verhouding tussen de geslachten** binnen een burgerpanel of gemengde commissie moeten overeenstemmen met de verhouding in onze maatschappij. Deze panels worden breed geïnformeerd en gaan in dialoog met het middenveld, experten en parlementsleden, alvorens ze aanbevelingen zullen formuleren aan het Parlement en de Regering. Op die manier creëren zulke commissies een nieuwe democratische ruimte, waarin mensen kunnen kennis maken met de complexiteit van beleidskwesties en naar elkaar kunnen luisteren. Door de vertegenwoordiging uit te breiden tot een grotere en **meer diverse groep mensen**, kunnen zij een belangrijke rol spelen bij het inspireren van de politieke besluitvorming.

*Wat zijn de **bereikte resultaten** na/volgens de acties om de genderdimensie te*

integreren in deze beleidslijn?

1. De communicatiecampagne werd in de eerste helft van 2022 uitgerold. Wat de deelname aan het online platform betreft, hebben we moeten vaststellen dat 78% van de deelnemers man was, **21% vrouw**, en een kleine 1% een andere genderidentiteit had.
Dit is een **zwakke vertegenwoordiging van vrouwen, ondanks de extra aandacht** die hier door het communicatiebureau reeds aan besteed is omdat bekend is dat vrouwen typisch minder deelnemen aan dit soort projecten. Desalniettemin **biedt het verzamelen van deze gender-gerelateerde informatie met betrekking tot deelname aan dit participatief proces ons wel de mogelijkheid om hier in de toekomst nog meer aandacht aan te besteden**.

2. Wat de burgerpanels en gemengde commissies in de Kamer betreft werd de "*wet van 2 maart 2023 tot bepaling van de beginselen voor de loting van natuurlijke personen voor de gemengde commissies en de burgerpanels op initiatief van de Kamer van volksvertegenwoordigers*" goedgekeurd door het Parlement. De wet streeft naar een **genderevenwicht** in de burgerpanels en gemengde commissies door via een dubbele loting de **verhouding tussen de geslachten** (als indicator voor genders, waarvan geen officiële data en statistieken bestaan) binnen een burgerpanel of gemengde commissie te laten overeenstemmen met de verhouding ervan in onze maatschappij.

Tot nog toe is er in de schoot van de Kamer nog geen panel georganiseerd. Het Parlement verankerde wel reeds het bestaan en de werking van burgerpanels en gemengde commissies in haar Kamerreglement om de verdere uitrol van deze burgerpanels of gemengde commissies mogelijk te maken.

2. Het onderzoek van hoe de Grondwet en de wetgeving kunnen worden gemoderniseerd om de democratie, de rechtsstaat en de grondrechten te versterken.

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Zoals vooropgesteld in het regeerakkoord van 30/09/2020, "zal er een dynamiek opgestart worden in de Kamer van volksvertegenwoordigers, waarbij burgers, de universitaire wereld en de samenleving betrokken worden. Het doel van dit proces is te onderzoeken hoe de Grondwet en de wetgeving kunnen worden gemoderniseerd om de democratie, de rechtsstaat en de grondrechten te versterken. Dit proces kan resulteren in het formuleren van aanbevelingen. De volgende elementen kunnen o.a. aan bod komen: … "Een modernisering van de grondwettelijke rechten en vrijheden zonder evenwel afbreuk te doen aan de reeds gewaarborgde grondwettelijke rechten en vrijheden;" … (e.a.)"

In eerste instantie nam dit democratisch debat de vorm aan van een participatief proces via het gebruik van het online platform "Een land voor de Toekomst" (zie hoger), waaraan alle Belgen en inwoners van België die ouder zijn dan 16 jaar konden deelnemen. Het verslag dat hieruit voortvloeide, inclusief richtinggevende aanbevelingen, werd begin 2023 bezorgd aan de Regering en aan de Kamer van volksvertegenwoordigers voor verder gevolg. De politieke dialoog over de thema's binnen institutionele hervormingen en democratische vernieuwing wordt verdergezet.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

Er werd een overheidsopdracht uitgeschreven om de Regering te helpen zo goed en breed mogelijk over het online platform te communiceren, teneinde de Belgen en de inwoners van België boven de 16 jaar breed te informeren en te mobiliseren. Hiertoe werd een gediversifieerde communicatiestrategie opgezet die rekening hield met de verschillende doelgroepen opdat een breed scala aan doelgroepen kon worden gemobiliseerd om een voldoende hoog niveau van burgerparticipatie (kwantitatief + kwalitatief) te bereiken dat ook de diversiteit in de samenleving weerspiegelt. **Gezien vrouwen (maar ook andere groepen in de samenleving) typisch minder vertegenwoordigd zijn in participatieve processen, werd aan deze doelgroepen ook extra aandacht besteed in de communicatiecampagne**.

*Wat zijn de **bereikte resultaten** na/volgens? de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

De communicatiecampagne werd in de eerste helft van 2022 uitgerold. Wat de deelname aan het online platform betreft, hebben we moeten vaststellen dat 78% van de deelnemers man was, **21% vrouw**, en een kleine 1% een andere genderidentiteit had. Dit is een **zwakke vertegenwoordiging van vrouwen, ondanks de extra aandacht** die hier door het communicatiebureau reeds aan besteed is omdat bekend is dat vrouwen typisch minder deelnemen aan dit soort projecten. Desalniettemin **biedt het verzamelen van deze gender-gerelateerde informatie met betrekking tot deelname aan dit participatief proces ons wel de mogelijkheid om hier in de toekomst nog meer aandacht aan te besteden**.

3. De modernisering van de kieswetgeving.

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Zoals vooropgesteld in het regeerakkoord van 30/09/2020, “zal er een dynamiek opgestart worden in de Kamer van volksvertegenwoordigers, waarbij burgers, de universitaire wereld en de samenleving betrokken worden. Het doel van dit proces is te onderzoeken hoe de Grondwet en de wetgeving kunnen worden gemoderniseerd om de democratie, de rechtsstaat en de grondrechten te versterken. Dit proces kan resulteren in het formuleren van aanbevelingen. De volgende elementen kunnen o.a. aan bod komen: …, “De kieswet, incl. de kiesomschrijvingen, het verplichte ritsprincipe op kieslijsten, de afschaffing van de lijsten met plaatsvervangers, de afschaffing van de devolutieve kracht van de stem;” … (e.a.)”

In eerste instantie nam dit democratisch debat de vorm aan van een participatief proces via het gebruik van het online platform “Een land voor de toekomst” (zie hoger), waaraan alle Belgen en inwoners van België die ouder zijn dan 16 jaar konden deelnemen. Het verslag dat hieruit voortvloeide, inclusief richtinggevende aanbevelingen, werd begin 2023 bezorgd aan de Regering en aan de Kamer van volksvertegenwoordigers voor verder gevolg. De politieke dialoog over de kieswetgeving wordt verdergezet.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

De kieswet (voor de Kamer van volksvertegenwoordigers) voorziet reeds in een **pariteit tussen mannen en vrouwen op de kandidatenlijsten.** Hetzelfde geldt voor de verkiezing van het Europees Parlement. Voor de verkiezing van het Waals

Parlement en het Parlement van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is een verplicht ritsprincipe vrouwen/mannen op de kandidatenlijsten voorzien.

In aanloop van de verkiezingen van 9 juni 2024, wordt er een communicatiecampagne gepland om absenteïsme en blanco stemmen tegen te gaan. De campagne richt zich op een aantal specifieke doelgroepen: jongeren, ouderen en kortopgeleiden. We richten ons op hen omdat vooral die groepen mensen omvatten die mogelijk minder geneigd zijn om te gaan stemmen. De communicatie zal op deze doelgroepen worden afgestemd in overleg met verscheidene organisaties zoals voor jongeren vb. de Vlaamse Jeugdraad en 'de Ambrassade' in Vlaanderen en InforJeunes en het Forum des Jeunes voor Wallonië en Brussel. Het doel van de campagne is om mensen te informeren, bewust te maken en te motiveren om te gaan stemmen. Ze zal plaatsvinden in de weken voor de verkiezingen (mei - juni 2024). De communicatiecampagne wordt momenteel concreet uitgewerkt. **De focus op diversiteit in deze campagne is zeer belangrijk.**

*Wat zijn de **bereikte resultaten** na/volgens? de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

Tbc.

II. Andere acties voor de uitvoering van de Wet Gender mainstreaming

*Welke **acties** zijn er ondernomen voor de uitvoering van de Wet Gender mainstreaming en wat zijn de eventuele **bereikte resultaten**?*

Zie fiches 'Binnenlandszaken' en 'Asiel en migratie'.

Mevrouw Caroline Gennez, Minister van Ontwikkelingssamenwerking, belast met Grote Steden

I. Uitvoering van de politieke engagementen van het Federaal Plan Gender mainstreaming

Ontwikkelingssamenwerking

1. Het centraal stellen van de armoedebestrijding (de bevordering zelfredzaamheid, de toegang tot zuiver water, elektriciteit, degelijke huisvesting, participatie en publieke diensten, de ondersteuning voor systemen van sociale bescherming …).

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Gendermainstreaming in de strijd tegen armoede omvat financiering en aandacht voor gender bij de voorbereiding en uitvoering van nieuwe portefeuilles.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

De Belgische Ontwikkelingssamenwerking integreert de genderdimensie in haar verschillende portefeuilles. In dit verband is het relevant om het volgende te benadrukken:

In het kader van de **gouvernementele samenwerking**:

- Ontwikkelingssamenwerking heeft een thematische portefeuille voor sociale bescherming in Centraal-Afrika aangenomen van 50.000.000 euro voor 5 jaar. Het gaat om Rwanda (17,6 miljoen euro), de DRC (16,2 miljoen euro) en Oeganda (16,2 miljoen euro). Een van de specifieke doelstellingen van deze portefeuille is het vergroten van de kansen voor jonge vrouwen in het gebied van de Grote Meren om fatsoenlijk werk te vinden, de rechten van werknemers beter te beschermen en hen in staat te stellen te profiteren van sociale bescherming en een inclusievere sociale dialoog. Een aantal uitkomsten in deze portefeuille zijn specifiek gericht op vrouwen. Hieronder vindt u enkele voorbeelden:
  - R1: Er wordt fatsoenlijk werk gecreëerd voor jongeren en vrouwen, ook in op vrouwen gerichte sectoren zoals landbouw, toerisme in Oeganda, voedselvoorziening en huishoudelijke hulp in de DRC;
  - R3: Betere toegang tot socialezekerheidsstelsels voor werknemers en hun gezinnen (met bijzondere aandacht voor gezondheid en zwangerschap).

- Als onderdeel van de nieuwe landenportefeuille voor **Marokko** voor de periode 2024-2027 (die naar verwachting eind december 2023 zal worden goedgekeurd), wordt interventie 2 "Kwaliteit van het werk" opgesplitst in de volgende specifieke doelstelling, waarbij rekening wordt gehouden met de genderdimensie: "*Jongeren en vrouwen worden beter beschermd door rechten op het werk, hebben betere toegang tot sociale bescherming en profiteren van een inclusievere sociale dialoog*".

- In **Rwanda** financiert DGD de functie van genderexpert voor het "*Gender Monitoring Office*" (via het studiefonds) om gender beter te integreren in het Rwandese overheidsbeleid en de Enabel-programma's. Deze persoon trad aan in september 2023 en heeft de leiding genomen over "de institutionalisering van genderverantwoordelijkheid in verschillende overheidsprogramma's/projecten, bestaande en toekomstige verantwoordingssystemen die worden geïmplementeerd".

In het kader van de **niet-gouvernementele samenwerking**:

- We Social Movements (WSM) en de Algemeen Christelijk Vakverbond (ACV) werken samen met als doel 250.000 **Indonesische** werknemers in formele sectoren te ondersteunen met betere/hogere lonen en/of uitkeringen door te onderhandelen over hogere minimumlonen of door te onderhandelen over de invoering/implementatie van een loonstructuur en salarisschaal in het bedrijf door middel van collectieve onderhandelingen of een memorandum van overeenstemming onderhandelingen. Bij deze onderhandelingen wordt specifieke aandacht besteed aan het genderaspect, met name voor 12500 vrouwelijke werknemers voor wie in de collectieve overeenkomst of het memorandum van overeenstemming specifieke clausules zijn opgenomen om de specifieke arbeidsomstandigheden van vrouwen te verbeteren. Meer specifiek gaat het bijvoorbeeld om het creëren van een lactatieruimte voor moeders die borstvoeding geven (in fabrieken), aanvullend moederschapsverlof, een health check-up voor zwangere werkneemsters, kinderopvang in het bedrijf, ... Daarnaast is er meer aandacht voor gendergerelateerd geweld op de werkvloer. Bij dit werk wordt onder meer ook gebruik gemaakt van relevante IAO-verdragen zoals C100 en 111, die alle vormen van discriminatie verbieden, en van de meest recente C190 over gendergerelateerd geweld.

- Het *Instituut voor internationale vakbondssamenwerking* (ISVI), als een andere actor op het gebied van "waardig werk", ziet ook concrete uitdagingen op het gebied van genderongelijkheid in de sociale bescherming. In **Azië** ligt de focus op specifieke door vrouwen gedomineerde sectoren: de informele economie en huishoudelijk personeel, de gezondheids- en zorgsector en de kledingsector. Specifieke activiteiten om genderongelijkheden aan te pakken zijn onder meer opleiding (empowerment van vrouwen en leidinggevende functies), bevordering van genderresponsieve sociale bescherming, gendergelijkheid op basis van ILC100- en 111-normen inzake gelijke beloning en non-discriminatie op het werk, ILC183 inzake moederschapsbescherming en ILC156 inzake werknemers met gezinsverantwoordelijkheden; het waarborgen van COVID-19-uitkeringen op het gebied van sociale bescherming en gezondheidszorg. Adaptieve sociale bescherming moet tegemoetkomen aan de behoeften van vrouwen die onevenredig zwaar door rampen worden getroffen.

- *Rikolto* bevordert de verhoogde participatie van vrouwen in productieve activiteiten, marktactiviteiten en burgerparticipatie. Het bewijs hiervan zijn de vrouwelijke aardappelboeren in **Ecuador** of de handelaren in pinolproducten in **Nicaragua**. Rikolto biedt ook training voor het opbouwen van vaardigheden voor vrouwen (bijv. inkomensdiversificatie door niet alleen rijst te verkopen, maar ook rijstcrackers, enz.), vrouwelijk ondernemerschap, toegang tot financiering of politieke participatie van vrouwen. De inclusie van ondernemerschap wordt dus aangemoedigd, rekening houdend met het belang van vrouwelijk leiderschap. Rikolto ondersteunt vrouwen die betrokken zijn bij de voedselverwerking, zodat ze kunnen deelnemen aan biologische beurzen of

markten om de marketingketens te verkorten en het inkomen van de producenten en een gezondere voedselveiligheid voor de consument te verbeteren. Rikolto zet zich in voor meer vrouwen in multi-stakeholderplatforms, zodat ze worden opgeleid en besluitvormingsposities innemen, waardoor de processen van sociale en economische groei worden versneld die worden erkend als voordelen van de participatie van vrouwen.

Op **multilateraal** niveau maakt de Belgische Ontwikkelingssamenwerking ook van gender een transversale en permanente prioriteit in haar relaties en zorgt zij ervoor dat multilaterale partnerorganisaties via permanente dialogen en meerjarige financiering rekening houden met gendergelijkheid in hun programma's en acties:

- België financiert de **Internationale Arbeidsorganisatie** (IAO) via een verplichte bijdrage (ongeveer 3 miljoen euro, sleutelbijdrage VN) en vrijwillig (3 miljoen euro/jaar). Als onderdeel van haar programma en begroting 2022-2023 heeft de IAO doelstellingen opgenomen voor gendergelijkheid en gelijke kansen voor iedereen in de arbeidswereld, met markeringen van non-discriminatie en gendergelijkheid voor elk van hen.

- **Met een basisfinanciering van België via de Regular Budget Supplementary Account** (RBSA) wordt de uitvoering gesteund van een project dat bijdraagt tot gendergelijkheid in een van onze partnerlanden voor ontwikkelingssamenwerking, Senegal. Doel is de Senegalese regering en de sociale partners beter in staat te stellen doeltreffende maatregelen te nemen in de zorgeconomie en voor een evenwichtige verdeling van de gezinstaken.

- **Core financiering van het United Nations Development Programme** (UNDP): België heeft zijn steun aan het UNDP verlengd met een meerjarige core financiering van 38.000.000 EUR, d.w.z. 9.500.000 EUR per jaar. Tijdens besprekingen met het UNDP in het kader van de aanneming van zijn toekomstig strategisch plan, benadrukte België de noodzaak om het genderaspect in de dagelijkse werkzaamheden van de instelling te integreren en moedigde het de samenwerking met andere VN-organisaties aan, in het bijzonder met UN Women. In haar nieuwe strategische plan worden gendergelijkheid en empowerment van vrouwen beschouwd als een leidend beginsel dat van toepassing is op alle UNDP-activiteiten.

- Via haar vrijwillige "gerichte" bijdrage van 2 miljoen euro voor 2020 aan het **Flagship Program "Social Protection Floors for All"**, dat door de IAO wordt uitgevoerd voor een interventie in Senegal en Burkina Faso als reactie op de COVID-19 crisis, bestaat een van de activiteiten in Burkina Faso in het organiseren en faciliteren van opleidingssessies voor alle belanghebbenden, met inbegrip van werknemers- en werkgeversorganisaties en beroeps- en maatschappelijke organisaties die met name actief zijn op het gebied van genderkwesties en de inclusie van mensen met een handicap.

- België voorziet 2.000.000 euro in financiering voor het UNDP-project " *Strengthening business opportunities and socio-economic inclusion of vulnerable youth, women and person with disabilities* " in **Rwanda**. Het heeft tot doel de rol en capaciteiten van de meest kwetsbaren in de sociaaleconomische ontwikkeling van Rwanda te versterken, gericht op vrouwen, jongeren en mensen met een handicap. In het bijzonder is er aandacht voor tienerzwangerschappen.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

De acties die door de Belgische samenwerking zijn uitgevoerd, hebben geleid tot een focus op gendergelijkheid in de thematische portefeuille van sociale bescherming, de integratie van een genderperspectief in het strategisch plan van het UNDP en een genderperspectief, evenals de integratie van een genderperspectief in het vlaggenschipprogramma "*Flagship Programme Social Protection Floors for All*".

2. De ontwikkeling van een landbouwstrategie op basis van duurzame voedselsystemen (de ondersteuning van kleinschalige landbouwers, de agro-ecologie …).

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Gendermainstreaming omvat financiering en aandacht voor gender bij de voorbereiding en uitvoering van nieuwe portefeuilles. Gender werd ook in aanmerking genomen bij het aannemen van nieuwe accenten voor landbouw en voedselzekerheid in 2021. Deze nieuwe accenten vormen een aanvulling op het strategisch document "landbouw en voedselzekerheid" van de Belgische Ontwikkelingssamenwerking dat in 2017 werd goedgekeurd.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

Op **multilateraal** niveau maakt de Belgische Ontwikkelingssamenwerking ook van gender een transversale en permanente prioriteit in haar relaties en zorgt zij ervoor dat multilaterale partnerorganisaties via permanente dialogen en meerjarige financiering rekening houden met gendergelijkheid in hun programma's en acties:

- *Core* financiering van de **Adviesgroep internationaal landbouwkundig onderzoek** (**CGIAR**): De CGIAR is een belangrijke partner van België in de landbouw- en voedselzekerheidssector en meer bepaald op het vlak van onderzoek en innovatie. In 2022 is een financiering van € 12 miljoen vastgelegd voor de komende 3 jaar.

- **Voedsel- en Landbouworganisatie van de Verenigde Naties** (**FAO**): FAO is een belangrijke partner van België in de landbouw- en voedselzekerheidssector. In 2021 heeft de minister € 8 miljoen toegewezen aan vrijwillige bijdragen voor de komende 4 jaar en € 1.545.216,42 voor € 2.222.442,90 voor de verplichte bijdrage voor 2022. De FAO draagt bij aan de vermindering van genderongelijkheid door haar activiteiten op het gebied van normen en standaarden, gegevens en informatie, beleidsdialoog, capaciteitsopbouw, kennis en technologie, partnerschappen, belangenbehartiging en communicatie. Op mondiaal en regionaal niveau roept de FAO op tot een meer gerichte dialoog en besluitvorming op hoog niveau over voedselzekerheid en voeding om ervoor te zorgen dat kwesties zoals gendergelijkheid en de empowerment van vrouwen adequaat worden aangepakt.

In het kader van de **gouvernementele samenwerking** met **Burundi** heeft België een nieuw programma aangenomen waarvan de interventie op het gebied van duurzame voedselsystemen tot doel heeft de markttoegang voor familiebedrijven te verbeteren en waardeketens concurrerender en inclusiever te maken voor jongeren en vrouwen in het bijzonder. Social engineering heeft tot doel de gelijke deelname van vrouwen aan waterinfrastructuur voor landbouwdoeleinden, verenigingen van

watergebruikers, Integrated Farmer Field Schools en verwerkings-, opslag- en handelsinfrastructuur te waarborgen

In het kader van de **niet-gouvernementele samenwerking** ondersteunt de Belgische ontwikkelingssamenwerking tal van initiatieven die de genderdimensie integreren, waaronder:

- In **Guatemala** is het programma " *construction de plateformes territoriales et sectorielles afin de renforcer leurs systèmes de production et d'autogestion en intégrant au sein de leurs organisations l'égalité des genres et intergénérationnelle* " van de organisatie Entraide & Fraternité (E&F). E&F richt zich vooral op vrouwen (75% van hun doelgroep) om hen toegang te geven tot economische middelen, met name financierings- en productiebronnen, de mogelijkheid om een eigen bedrijf te starten. Hun acties zijn rechtstreeks gericht op het bevorderen van gendergelijkheid en het creëren van rechten en kansen voor vrouwen in agro-ecologische productie- en marketingsystemen.

- In de **DRC** richt een project van Amis de la Terre, een partner van de ANGS "RCN *Justice and Democracy*", zich op het promoten van land- en erfrechten van vrouwen om achterhaalde en discriminerende gewoontepraktijken te doorbreken. Het maakt het dus mogelijk kadasters op te zetten voor de betrouwbaarheid en traceerbaarheid van gegevens. Deze aanpak heeft geleid tot de oprichting van permanente luisterclubs om meer te weten te komen over het land, de erfenis en de familierechten van vrouwen, met verschillende hulpmiddelen zoals een " Boite à image sur les droits fonciers et successoraux de la femme ", de "Gids voor de traditionele hoofdfacilitator (profiel, criteria, competentie, enz.)" of het "Notitieboekje van de man die zich inzet voor positieve mannelijkheid".

Zoals hierboven vermeld, heeft de Belgische Coöperatie in september 2021 **nieuwe accenten** gelegd voor landbouw en voedselzekerheid. Een van de nieuwe doelstellingen is het bevorderen van een inclusieve benadering van voedselsystemen, met bijzondere aandacht voor vrouwen, jongeren en kleine boeren/familieverwerkers. In de beleidsnota van minister Kitir wordt benadrukt hoe belangrijk het is ongelijkheden aan te pakken, waaronder de integratie van kwetsbare groepen. Er moet speciale aandacht worden besteed aan de belangrijke rol van vrouwen in voedselsystemen, zodat zij een duurzaam bestaan kunnen opbouwen. Om hen in staat te stellen hun potentieel ten volle te benutten en zo de overgang naar duurzame voedselsystemen in goede banen te leiden, is het van essentieel belang hen een betere toegang te verschaffen tot markten, productiemiddelen en financiering; hen een betere bescherming te bieden met betrekking tot grondbezit en eerlijke arbeidsomstandigheden, en hun toegang tot onderzoek, kennis, technologie en innovatie te bevorderen. Bijzondere aandachtspunten binnen de strategie zijn**:**

- Streven naar een billijke/gelijke toegang tot en controle over hulpbronnen, productiemiddelen, diensten en markten, met name voor vrouwen.

- Versterken van landbouwersverenigingen en andere plattelandsorganisaties, met name die welke gemarginaliseerde groepen (vrouwen, jongeren, enz.) vertegenwoordigen, om hun rechten te verdedigen en hun deelname aan de voedselketen te bevorderen.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

België heeft bijgedragen aan de vrijwillige richtsnoeren van het **Comité voor**

wereldvoedselzekerheid (CFS) inzake gendergelijkheid en empowerment van vrouwen: de richtsnoeren hebben tot doel concrete richtsnoeren te bieden aan de lidstaten en ontwikkelingspartners, met als doel discriminatie van vrouwen te overwinnen, de rechten van vrouwen en meisjes te bevorderen en hen in staat te stellen te werken aan de uitbanning van discriminatie van vrouwen, de rechten van vrouwen en meisjes te bevorderen en hen in staat te stellen te werken aan de uitbanning van discriminatie van vrouwen. Honger, voedselonzekerheid en ondervoeding. Ze zullen voorbeelden geven van transformatieve maatregelen die een einde kunnen maken aan structurele discriminatie van vrouwen en meisjes en kunnen leiden tot verbeteringen in voedselzekerheid en voeding. Ondanks talrijke raadplegingen kon geen overeenstemming worden bereikt over de inhoud van de tekst (+/- 75% van de tekst werd in juli 2022 goedgekeurd). De CVS-voorzitter gelooft dat er een mogelijkheid van consensus is – uiterlijk in oktober 2023.

Een **GENDER-platform** dat gendergelijkheid centraal stelt in het onderzoek naar voedselsystemen is gecreëerd door de **CGIAR**. Als impactplatform begeleidt en versterkt GENDER CGIAR-onderzoek en levert het zinvolle en duurzame bijdragen aan de wereldwijde doelstellingen op het gebied van gendergelijkheid, kansen voor jongeren en sociale inclusie. Het versterkt de prestaties van gender- en sociaalwetenschappelijk onderzoek door de hoogste normen te bieden en strategische richtingen te bepalen voor huidige en toekomstige onderzoeksinspanningen. Deze richtlijnen stellen CGIAR en haar partners in staat om baanbrekend onderzoek te doen naar gender- en sociale wetenschappen en om innovaties te ontwikkelen en op te schalen die gendergelijkheid, kansen voor jongeren en sociale inclusie bevorderen.

In 2022 heeft het CGIAR GENDER Impact Platform hotspots geïdentificeerd waar vrouwen het hardst worden getroffen door de gevolgen van klimaatverandering. Deze kennis helpt beleidsmakers om hun investeringen, beleid en acties op het gebied van klimaat en landbouw te richten op de zwaarst getroffen vrouwen in de zwaarst getroffen regio's ter wereld. Daarnaast ontwikkelde het gender platform ook een strategische roadmap "*to Mainstream Gender-smart Investments to Scale Climate-smart agriculture in subSaharan Africa*"

3. De gezondheidsprogramma's en de versterking van de basisgezondheidssystemen.

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*
Gendermainstreaming omvat financiering en genderaandacht bij de voorbereiding en uitvoering van nieuwe portefeuilles.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

De Belgische Ontwikkelingssamenwerking integreert de genderdimensie in haar verschillende portefeuilles. In dit verband is het relevant om het volgende te benadrukken:

Op het niveau van de **gouvernementele samenwerking**:

- In het kader van de landenportefeuille **Rwanda** 2019-2024, uitgevoerd door Enabel, draagt de Belgische samenwerking, via het Barame-project, bij tot het verminderen van de morbiditeit en mortaliteit van moeders, pasgeborenen en zuigelingen door het beheer van verloskundige en neonatale complicaties te

verbeteren: vroege detectie/verwijzing, standaard kwaliteitsmanagement van gevallen zonder vertraging.

- In **Burundi** is de transformatieve genderaanpak een van de voornaamste doelstellingen van de interventie rond gezondheid in het nieuwe samenwerkingsprogramma (2024-2028, 75 miljoen EUR). De interventie richt zich specifiek op vrouwen, meisjes, en kwetsbare personen. Ze moet leiden tot een betere toegang tot gezondheidszorg voor vrouwen en tot een aanbod van gezondheidsdiensten dat beter aansluit bij hun behoeften (met name op het gebied van seksuele en reproductieve gezondheid, verloskundige zorg en de aanpak van gendergerelateerd geweld). Deze twee aspecten zullen worden ondersteund door het bevorderen van een governance gericht op het transformeren van gendernormen.

- In **Senegal** ondersteunt België via pijler 2 (reproductieve gezondheid) en interventie 3 "gezondheid van vrouwen, pasgeborenen, kinderen en adolescenten" de oprichting van meisjesclubs en de opleiding van jonge meisjes in leiderschap, wat zeer wordt gewaardeerd door de begunstigden. Aanvullende activiteiten, zoals training in economische empowerment, helpen de risico's van economische kwetsbaarheid die typisch zijn voor jonge meisjes te verminderen en hun leiderschap te versterken.

In het kader van de **niet-gouvernementele samenwerking** dient te worden opgemerkt dat:

- In **India** werkt Memisa aan het verminderen van genderongelijkheden door de bevordering van seksuele en reproductieve gezondheid en rechten en de bestrijding van gendergerelateerd geweld, met name het recht van vrouwen om over hun eigen lichaam te beschikken, om vrij te beslissen of/wanneer ze willen trouwen, om al dan niet kinderen te krijgen en om vrij het aantal kinderen te kiezen. Bijzondere aandacht is er voor de bevordering van moderne anticonceptiemethoden door het aanbod van diensten te verbeteren (opleiding van aanbieders, beschikbaarheid van gezinsplanning) en door geografische, financiële en sociaal-culturele belemmeringen voor de vraag te verminderen (bewustzijn van de gemeenschap, nabijheid van diensten, financiële toegankelijkheid van diensten). De toegang tot prenatale en postnatale zorg en de strijd tegen kindhuwelijken is belangrijk, zeker in het corona en post corona tijdperk is dit van belang. Slachtoffers van gendergerelateerd geweld kunnen beter ondersteund worden door gerichte informatie van leiders en groepen. De bevolking krijgt ook meer toegang tot seksuele voorlichting.

- Humanity & Inclusion (HI = ex Handicap International) wil zijn ontwikkelingswerk rond gezondheid en welzijn voor iedereen voortzetten met Belgische samenwerking in 7 landen: **Benin, Niger, Democratische Republiek Congo, Oeganda** en **Rwanda** (prioritaire landen); **Haïti** en **Bolivia** (GSK). HI besteedt bijzondere aandacht aan de genderproblematiek via haar institutioneel beleid Handicap-Geslacht-Leeftijd (Handicap-Gender-Age, HGA). Het erkent dat handicap, geslacht en leeftijd sociaal geconstrueerde normen zijn in elke menselijke groep, waarbinnen ze verschillende effecten hebben tussen individuen. HI is de meest erkende internationale NGO voor de implementatie van inclusieve seksuele en reproductieve gezondheidsprogramma's voor mensen met een beperking, met speciale aandacht voor vrouwen en meisjes met een beperking. In Haïti integreert het project de genderdimensie in al zijn activiteiten, in het bijzonder door MNCH

(Maternal, Neonatal and Child Health) op te nemen in het verwijzingssysteem, waardoor alle bestaande gezondheidsdiensten goed met elkaar gelinkt worden om mensen makkelijk door te verwijzen, maar ook door het bewustzijn onder gezondheidswerkers te vergroten en door multidisciplinair revalidatiemanagement.

- In **Bolivia** is de interventie gericht op het bevorderen van gelijke kansen voor meisjes en jongens vanaf de vroege kinderjaren. Leiderschap van vrouwen wordt gestimuleerd in trainingen voor professionals en de deelname van vrouwen aan alle activiteiten wordt bevorderd, met concrete ondersteunende maatregelen om barrières voor de deelname van vrouwen te verlagen. Op het niveau van overheidsbeleid en de controlemechanismen daarvan (nationale revalidatiestrategie) bevordert HI een actieve deelname van vrouwen aan de uitwerking, controle en evaluatie van dit beleid, voor zover mogelijk.

Op **multilateraal niveau** maakt de Belgische Ontwikkelingssamenwerking ook van gender een transversale en permanente prioriteit in haar relaties en zorgt zij ervoor dat multilaterale partnerorganisaties via permanente dialogen en meerjarige financiering rekening houden met gendergelijkheid in hun programma's en acties:

- **UNFPA** is een belangrijke partner van België in de gezondheidssector en meer bepaald op het gebied van seksuele en reproductieve gezondheid en rechten. Voor 2021 heeft de minister een bedrag van 36 miljoen euro voor de komende 4 jaar toegezegd. Deze financiering zal een wettelijk kader en daadwerkelijke toegang tot informatie en diensten voor mannen en vrouwen in gezondheidsfaciliteiten bevorderen, zodat zij met kennis van zaken beslissingen kunnen nemen over seksuele en gezinsplanning. Een ander toepassingsgebied van deze financiering is de bevordering van een geïntegreerd gezondheidssysteem (dat verder gaat dan gezondheidsdiensten) voor de toegang tot seksuele en reproductieve gezondheid (gezondheidsbevordering, preventie, behandeling en follow-up-diensten).

- In 2021 ondertekende de minister een toezegging van 4 miljoen euro voor twee jaar aan **UNFPA Supplies**. Deze financiering is verlengd voor de jaren 2024 en 2025. UNFPA Supplies is een thematisch programma en de grootste verstrekker van diensten op het gebied van gezinsplanning in ontwikkelingslanden. De overgrote meerderheid van de partnerlanden van België profiteert van dit programma.

- Earmarked Funding to **UNICEF/UNDP/World Bank/WHO Special Programme for Research & Training in Tropical Diseases (TDR):** WHO is een sleutelpartner van de Belgische ontwikkelingssamenwerking in gezondheid. In 2021 besliste Mevrouw de Minister tot een meerjarige financiering van 2.4 miljoen EUR van het TDR-programma, dat inzet op het versterken van capaciteiten voor onderzoek naar tropische ziekten (NTDs) in partnerlanden. TDR draagt het thema gender hoog in het vaandel, en mainstreamt dit doorheen haar programma's en projecten. Daarbij worden onderzoekers o.m. gesteund om intersectionele genderanalyses op te nemen in hun onderzoek naar infectieziekten.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

- **UNFPA Supplies** houdt rekening met de seksuele en reproductieve

gezondheidsbehoeften van mannen en vrouwen om de bevolking te voorzien van geschikte anticonceptiemethoden op basis van de behoeften van mannen en vrouwen.

- Het project "Bevordering van seksuele en reproductieve rechten via het "She Decides"-programma in **Guinee**, waarvoor Enabel Guinee ondersteunt in zijn inspanningen om de sociaal-economische ongelijkheden en sociaal-culturele beperkingen van vrouwen en jongeren te verminderen, met name via de interventie Zij beslist/Bevordering van seksuele en reproductieve rechten, belicht deze resultaten: De interventie werd uitgevoerd in 4 ziekenhuizen en 24 gezondheidscentra in de prefecturen Kindia, Télimelé en Mamou. Resultaatgerichte financiering heeft de kwaliteit van de zorg in de zorgcentra onder toezicht verbeterd. De toegang tot gezinsplanning is verbeterd en het aantal begunstigden is sterk toegenomen. Het aantal geassisteerde bevallingen steeg met 16 procent. 30.000 mensen werden gesensibiliseerd via verschillende campagneactiviteiten.

- In **Benin** worden de interventies van de overheid op het gebied van samenwerking in de sector gearticuleerd rond seksuele en reproductieve gezondheid (SRGR) en gezondheidsinformatie (Health data), een "niche"-sector van de Belgische samenwerking op het gebied van gezondheid. Met het oog op het verbeteren van moeder- en neonatale sterfte en de reproductieve gezondheid van vrouwen, waren interventies gericht op de toegankelijkheid en kwaliteit van zorg, de vraag naar diensten en de kwaliteit van het bestuur, met een specifieke focus op de beschikbaarheid en het gebruik van gedigitaliseerde gezondheidsgegevens. Wat de ontwikkelingsresultaten betreft, heeft dit programma bijgedragen aan de financiering van de Multiple Indicator Cluster Survey (MICS), die binnenkort belangrijke indicatoren zal opleveren om de gezondheids- en onderwijssituatie van kinderen en vrouwen in Benin te beoordelen. In afwachting van de resultaten van deze enquête zijn de belangrijkste huidige indicatoren duidelijk aan het verbeteren in de 2 interventiedepartementen en in sommige gevallen ruim boven het nationale gemiddelde; voor het aandeel leveringen dat door geschoold personeel wordt bijgewoond, is het gestegen van 85% in 2021 tot 98% in 2022; het gebruik van anticonceptie is ook gestegen van 18,2% in 2021 tot 31,5% in 2022 in Couffo en van 15,3% tot 17,7% in de Atlantische Oceaan; Het aantal ongewenste zwangerschappen op scholen is sterk gedaald van 474 gevallen in 2020 tot 175 gevallen in 2022, een daling van 60%, ruim boven de doelstelling van minder dan 15%. Op het gebied van sociale verantwoordelijkheid is het aantal klachten van gebruikers van gezondheidsdiensten aanzienlijk gedaald, van 351 in 2021 tot 217 in 2022. (Gegevens voor 2023 zijn nog niet beschikbaar).

4. De programma's met focus op scholing.
*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?* Gendermainstreaming omvat financiering en genderaandacht bij de voorbereiding en uitvoering van nieuwe portefeuilles.
*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?* De Belgische Ontwikkelingssamenwerking integreert de genderdimensie in haar

verschillende portefeuilles. In dit verband is het relevant om het volgende te benadrukken:

In het kader van de **gouvernementele samenwerking**:

- In de door België gefinancierde en door ENABEL uitgevoerde beroepsopleidings- of beroepsintegratieprogramma's wordt bijzondere aandacht besteed aan de plaats van vrouwen en jonge meisjes (b.v.: Palestina "*Skilling young Palestine programme*" heeft specifieke doelstellingen, zowel wat betreft de toegang tot opleiding als wat betreft werkgelegenheidsprogramma's).

- Een van de doelstellingen van het nieuwe samenwerkingsprogramma dat ENABEL in **Tanzania** uitvoert, is de empowerment van vrouwen en meisjes tot stand brengen, met name door middel van opleiding.

- Gender staat centraal in de interventie rond post-fundamenteel onderwijs ("éducation post-fondamentale") binnen het nieuwe samenwerkingsprogramma met **Burundi** (2024-2028, 75MEUR). Het streven naar gendergelijkheid gebeurt in het bijzonder door het thema te versterken bij de actoren van het onderwijsecosysteem, door informatie en bewustmaking te verstrekken en door bepaalde instrumenten te ontwikkelen en te benutten. Daarnaast omvat de interventie een aantal activiteiten die specifiek gericht zijn op het overwinnen van de obstakels en hindernissen waarmee adolescente meisjes tijdens hun schooltijd worden geconfronteerd: de bouw van toiletten die aan hun behoeften zijn aangepast, de distributie van noodkits voor menstruele hygiëne, en bewustmaking van scholen, ouders en gemeenschappen over onderwijs voor meisjes.

Op het niveau van de **niet-gouvernementele samenwerking** houden NGO's die actief zijn op het gebied van beroepsopleiding (VVOB, ACTEC, enz.) houden er ook rekening mee dat hun activiteiten kansen bieden aan meisjes en vrouwen. In het kader van de financiering van het gemeenschappelijk strategisch kader (GSK) wordt gendermainstreaming bij de goedkeuring van voorgestelde programma's als een afzonderlijk criterium beschouwd.

- DGEO ondersteunt de Belgische Actoren van Niet-Gouvernementele Samenwerking (ACNG) die actief zijn op het gebied van **Wereldburgerschapseducatie** (WBE), rond het Gemeenschappelijk Strategisch Kader (GSK) Belgium. Wereldburgerschapseducatie heeft drie missies: educatie, mobilisatie en belangenbehartiging, waarbij de strijd tegen genderongelijkheid en discriminatie voorop staat. WBE bouwt steeds meer voort op het concept van intersectionaliteit van strijd door te laten zien dat overheersing meervoudig is en dat meervoudige discriminatie (op basis van geslacht, klasse, ras, handicap, seksuele geaardheid, enz.) elkaar kruist en soms versterkt. Het GSK Belgium 2022-2026 consolideerde de verwezenlijkingen van het vorige GSK door bijvoorbeeld de integratie van de genderbenadering in de strategieën en praktijken van ANGS in België te versterken, evenals een institutionele cultuur van gendergelijkheid door pariteit in organen, personeelsbeleid, enz. Bijzondere aandacht wordt ook besteed aan genderidentiteiten, die niet kunnen worden gereduceerd tot het onderscheid tussen mannen en vrouwen alleen, naast meerdere seksuele geaardheden.
    - Een nogal atypisch voorbeeld van WBE-interventie dat in 2023 moet worden opgemerkt, is een samenwerkingsverband van inclusief schrijven tussen enkele leden van de tijdschriftengroep van de 'Mental Health

Service' van de vereniging "Ulysse", een Belgische vereniging die zich bezighoudt met geestelijke gezondheid en gespecialiseerd is in de begeleiding van verbannen mensen, en de NGO SCI -*Service Civil International* die ruimtes biedt voor ontmoetingen en interculturele uitwisselingen.

- De dienst DGeo.1 (WBE) organiseert ook de financiering van audiovisuele producties die in overeenstemming moeten zijn met de waarden die worden gepromoot door Wereldburgerschapseducatie, waaronder die van gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Daarnaast werden productiehuizen waarvan de projecten in 2023 werden geselecteerd, uitgenodigd om op 28 november 2023 deel te nemen aan een trainingssessie over de ethiek van representaties van niet-westerse bevolkingsgroepen, culturele diversiteit en gender (en stereotypen in het algemeen) in audiovisuele projecten.
- Een voorbeeld van een audiovisuele productie die door Dgeo.1 wordt ondersteund en die in 2023 goed is uitgezonden, is "*Draw for Change*!", een documentaireserie over vrouwelijke cartoonisten uit verschillende landen zoals Mexico, India, Syrië en Egypte. Dankzij een mix tussen documentaire en animatie verkent de serie vele thema's zoals femicide, persvrijheid of de representatie van vrouwen. Ondanks de uitdagingen van censuur en de doodstraf streven deze rebelse kunstenaars ernaar hun samenleving te veranderen. DGD financiert ook een 'Virtual Reality'-versie van Draw for Change om een jong publiek te bereiken, met de nadruk op de wereld van de Mexicaanse cartoonist.
- De dienst Dgeo.1 neemt ook deel aan het beheer van het nieuwe WBE-programma van Enabel dat in 2023 werd gelanceerd, "Be Global", een laboratorium van ideeën en praktijken in WBE, dat onderwijsprofessionals samenbrengt en mobiliseert ten gunste van een duurzamere en rechtvaardigere wereld, uiteraard ook voor gendergelijkheid.
- Ten slotte was het jaar 2023 een jaar van werk rond de nieuwe strategische nota "Wereldburgerschapseducatie" van de DGD (eind december 2023 ter goedkeuring voorgelegd aan de minister), die met name gebaseerd is op de Verklaring van Dublin die eind 2022 werd aangenomen door het European Network for Global Citizenship Education (GENE), een verklaring die werd aangenomen met als doel het draagvlak en het politieke engagement voor WBE te versterken en te verbreden. Het belang van gendergelijkheid wordt in deze twee documenten benadrukt.

- Er is een nieuw VLIR-UOS-project gestart, met de Universiteit van **Burundi** en de Université Lumière: WRAP (Women's Right Awereness and Protection), in samenwerking met het Nationaal Vrouwenforum en het Grondwettelijk Hof van Burundi.

De Belgische ontwikkelingssamenwerking maakt van gender ook een transversale en permanente prioriteit in haar relaties met **multilaterale organisaties**. België zorgt er via lopende dialogen en meerjarige financiering voor dat multilaterale partnerorganisaties in hun programma's en acties rekening houden met gendergelijkheid:

- België financiert het **Global Partnership for Education** (GPE) voor onderwijs voor een bedrag van 6,5 miljoen euro per jaar. Het doel van dit fonds is om toegang te bieden tot kwaliteitsonderwijs, met name voor meisjes. De

specifieke financiering, "Girls Education Accelerator", werd ook door België ondersteund met 2 miljoen euro voor de jaren 2021-2022. Tijdens de laatste bestuursvergadering in december 2023 presenteerde GPE een ambitieus programma voor "*gender hardwiring*" in alle ondersteuningsprogramma's van partnerlanden. In dit kader zijn er online opleidingen georganiseerd en wordt er specifieke ondersteuning geboden tijdens de ontwerpfase van de programma's.

- Op 3 en 4 november vond in Dublin een **Europees congres over wereldburgerschap** plaats, waar de Europese verklaring over mondiaal onderwijs tot 2050 werd ondertekend. DGeo.1 maakte deel uit van het redactiecomité en droeg bij aan de overweging van gender (onder andere) in het hele document. In haar "*Belgian statement*" identificeerde het hoofd van DGeo.1 een uitdaging voor SWBE in België: de sterke feminisering van de sector.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

Sinds de oprichting van **GPE** zijn 160 miljoen kinderen, van wie meer dan de helft meisjes, ingeschreven op school. België heeft het fonds van bij het begin gesteund en heeft dit jaar zijn steun voor onderwijs voor meisjes verhoogd.

In het kader van het "onderwijs"-programma in **Niger** is er meer bescherming en stimulering voor meisjes en mensen met een handicap om het schoolcurriculum te handhaven en te slagen: inclusie en gelijkheid tussen mannen en vrouwen, meisjes en jongens, al dan niet in kwetsbare situaties, worden in aanmerking genomen bij alle acties van de interventie. van de ontwerpfase tot het hele proces van identificatie, planning en uitvoering van de begunstigden. Monitoring- en evaluatie-instrumenten maken het mogelijk om indicatoren op een uitgesplitste manier te verzamelen.

5. Het (digitaal) ondernemerschap.

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Gendermainstreaming omvat financiering en aandacht voor gender bij de voorbereiding en uitvoering van nieuwe portefeuilles.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

Op het niveau van de **gouvernementele samenwerking**:

- Als onderdeel van de oprichting van de **D4D (digital for development) Hub**. Het is een multistakeholderplatform voor uitwisseling, samenwerking en partnerschapsopbouw tussen Europese en mondiale partners om gezamenlijk een "mensgerichte" digitale transformatie te ondersteunen, waaronder:
  - De oprichting van het Africa D4D Hub secretariaat waarin een gemeenschappelijke aanpak van mensgerichte digitale transformatie wordt gecoördineerd.
  - Beste praktijken en lessen over de inclusie van vrouwen en de bevordering van digitale rechten worden gedeeld (bv. ontwikkeling van instrumenten).
  - Capaciteitsopbouw van uitvoerende partners van D4D Hub-initiatieven

op het gebied van inclusie van vrouwen en de garantie van digitale rechten.
    - De inclusie van vrouwen en de eerbiediging van digitale grondrechten zullen worden geïntegreerd in de nieuwe projecten binnen de D4D-hub.

- Het nieuwe programma "**Digital for Girls and Women**" van ENABEL heeft tot doel gendermainstreaming op alle gebieden te versterken. De Women Entrepreneurs Challenge (WEC) van Enabel biedt ondernemers handvatten om hun professionele activiteiten (training, coaching, etc.) beter te ontwikkelen.

- **BIO** ontwikkelde in 2019 een **genderstrategie** die van toepassing is op alle activiteiten van de organisatie. Op basis hiervan is een actieplan inzake gendergelijkheid opgesteld en zijn jaarverslagen voorgelegd aan de raad van bestuur. Deze strategie wordt in 2022 geactualiseerd.

- Als onderdeel van de nieuwe landenportefeuille voor **Marokko** voor de periode 2024-2027 (die naar verwachting eind december 2023 zal worden goedgekeurd), wordt interventie 1 "economische inclusie" uiteengezet in de volgende SO: "Jongeren en vrouwen genieten van een betere inzetbaarheid, betere economische inclusie of betere toegang tot ondernemerschapskansen", waarbij de resultaten specifiek gericht zijn op gendergelijkheid en empowerment van vrouwen.

- Pijler 3 van de portefeuille met **Senegal** (capaciteitsopbouw), voortgezet in 2023, als onderdeel van het project om de digitale kloof tussen mannen en vrouwen te verkleinen, ondersteuning van het ministerie van Communicatie, Telecommunicatie en Digitale Economie door de ontwikkeling van een programma voor digitale en gendercapaciteitsopbouw voor administratief personeel en voor een betere integratie van gender in ontwikkelingsprojecten en -programma's. Daarnaast is er ook een programma voor digitale geletterdheid opgezet ten behoeve van "bajenù gox" (gemeenschapsrelais) in de interventieregio met als doel hun werk- en levensomstandigheden te verbeteren en toegang te bieden tot informatie en internet.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

In het kader van de portefeuille met **Senegal** heeft pijler 1 (Bevordering van duurzaam ondernemerschap en het scheppen van fatsoenlijke banen in Sine Saloum) goede resultaten opgeleverd:

- 98% van de vrouwen is ondersteund in het kader van de versnelling van de 110 VSE's (Very Small Enterprises) (5602 vrouwen op 5720 leden) agri-food, met een pakket van diensten (formalisering, procesverbetering, enz.)
- In de nieuwe lichting start-ups is het aantal vrouwen toegenomen (ongeveer 30%)
- In het kader van lees- en schrijfvaardigheid zijn 87,4% van de 464 begunstigden vrouwen die de opleiding hebben voltooid.

In **Guinee** heeft het gouvernementele samenwerkingsprogramma Entreprena (een programma dat bijdraagt tot het scheppen van fatsoenlijke en hoogwaardige banen en tot de verhoging van stabiele en duurzame inkomens van mannelijke en vrouwelijke ondernemers) uitstekende resultaten opgeleverd: er zijn 11.321 banen gecreëerd, waarvan 63% vrouwen, 7.500 ondernemers zijn ondersteund, waarvan 56% vrouwen, 2.938 vrouwelijke bedrijven worden ondersteund in hun ondernemerstraject en 76,67% van hen maakt gebruik van digitale toepassingen in de sector. in het kader van hun economische activiteiten.

6. De thematische projecten rond klimaat (het Gemeenschappelijk Strategisch Kader van de indirecte partners actief in de sectoren water en milieu, het duurzaam waterbeheer, het weerbare landbouw en bodem- en bosbeheer, de groeiende verstedelijking …).

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Gendermainstreaming omvat financiering en genderaandacht bij de voorbereiding en uitvoering van nieuwe portefeuilles.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

De Belgische Ontwikkelingssamenwerking integreert de genderdimensie in haar verschillende portefeuilles. In dit verband is het relevant om het volgende te benadrukken:

In het kader van **de gouvernementele samenwerking:**

In **Niger**, net als in **Mali**, integreert de Sahel Climate Portfolio de gendertransformatieve benadering die tot doel heeft gendernormen en -relaties te transformeren, zodat de behoeften (niet alleen praktisch, maar ook en vooral strategisch) van vrouwen, meisjes en andere kwetsbare groepen adequaat worden aangepakt. Met het oog op het verbeteren van de duurzaamheid van de interventie wordt gedurende de hele interventie een coherent social engineering-programma geïmplementeerd om de nadruk te leggen op participatie van de gemeenschap en het sluiten van inclusieve en duurzame sociale overeenkomsten.

In het kader van de **niet-gouvernementele samenwerking**:

- In het kader van het thematisch **GSK *Resilience of socio-ecological systems*** zijn afzonderlijke indicatoren opgenomen in de verschillende programma's en de resultaten daarvan. Gendercapaciteitsopbouw wordt uitgevoerd met lokale partners en er zijn ook materialen beschikbaar. Elke betrokken organisatie heeft een genderdeskundige aangesteld voor de uitvoering van haar programma.
- Het thematisch **GSK *Sustainable Cities*** heeft "gender, jongeren en kwetsbare groepen" geselecteerd als een van de leervragen met enkele kernvragen: Wat is de impact van verstedelijking op gendergelijkheid? Welke aanpak wordt gehanteerd door lokale overheden en actoren? Wat zijn de best practices? Hoe organiseren steden een grotere participatie en betrokkenheid van jongeren, vrouwen en kwetsbare groepen in lokale gemeenschappen? De eerste strategische dialoog vond plaats op 30 maart 2023 en gender was een van de agendapunten, met talrijke uitwisselingen en de presentatie van een expert van Enabel die de transversale aanpak "gendertransformatieve steden" benadrukte, met bijvoorbeeld genderbewuste infrastructuur, diensten die rekening houden met de respectieve behoeften van de burgers, genderevenwicht in de participatie in de lokale politiek,... Er wordt gewerkt aan een gezamenlijke studie van GSK Sustainable Cities en Enabel over gender en het is waarschijnlijk dat er in 2024 een webinar "gender en duurzame steden" zal worden georganiseerd.

- In **Peru** en **Ecuador**: Bos+ werkt aan agroforestry, agro-ecologische systemen en de toegevoegde waarde van niet-houten bosproducten, om deze groepen een meer gediversifieerd inkomen te bieden. Alle cursussen staan open voor zowel mannen als vrouwen, inclusief bospatrouilles, geïntegreerd bosbeheer, agroforestry-praktijken, ...

Op **multilateraal niveau** maakt de Belgische Ontwikkelingssamenwerking ook van gender een transversale en permanente prioriteit in haar relaties en zorgt zij ervoor dat multilaterale partnerorganisaties via permanente dialogen en meerjarige financiering rekening houden met gendergelijkheid in hun programma's en acties:

- BE ondersteunt het gezamenlijke **UNEP-UNDP programma "*Poverty Environment Action for the SDGs*".** Het ontwikkelt instrumenten voor een betere integratie van het milieu en armoedebestrijding in de nationale ontwikkelingsplannen. De bevordering van gendergelijkheid en sociale inclusie is een belangrijke doelstelling.

- Gender is ook een belangrijk aandachtspunt in de multilaterale klimaatfondsen die BE ondersteunt. Zo vereist het **Green Climate Fund (GCF)** dat projectvoorstellen een "*gender and social inclusion action plan*" bevatten en hadden 66% van de goedgekeurde projecten bij het **Global Environment Facility (GEF)** in de periode 2014-2018 een genderanalyse uitgevoerd. Dit heeft tot een toename van specifieke activiteiten op vlak van gendergelijkheid in de ondersteunde projecten geleid.

- Het **Nationally Determined Contributions** (**NDC**) -partnership, waar BE deel van uitmaakt, biedt concrete tools en hulpmiddelen aan om ervoor te zorgen dat nationale klimaatplannen "gender responsive" zijn. (zie link : Gender Equality | NDC Partnership).

Daarnaast heeft de Belgische samenwerking in het kader van de voorbereiding van de **COP27** bijgedragen tot een EU-indiening over de herziening van het actieplan inzake gendergelijkheid in het kader van het UNFCCC (Intermediate review of the implementation of the gender action plan | UNFCCC). Deze inzending volgt op een eerdere inzending uit 2021 die onze bevindingen en visie schetst over hoe er een verschillende mate van klimaatveranderingseffect is tussen geslacht en hoe vrouwen en meisjes het voortouw kunnen nemen bij het maken van klimaatverandering gerelateerde veranderingen. Deze EU-voorstellen moeten worden gezien als een voorbereiding op het COP27-besluit over gender.

Tot slot is het relevant om op te merken dat de Belgische Ontwikkelingssamenwerking lid is van de ***Feminist Action for Climate Justice Action Coalition*** in het kader van het *Generation Equality Forum*.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

Op het niveau van de **portefeuille Klimaat in de Sahel** kunnen enkele concrete voorbeelden worden gepresenteerd:

- In elk van Senegal en Niger zullen 200 vrouwengroepen profiteren van de interventies van het klimaatpartnerschap;
- De helft van de kleine boeren die door agro-ecologische interventies in Senegal worden ondersteund, zal vrouw zijn.
- Ten minste 40 tot 50% van het land dat via het partnerschap wordt hersteld, zal beschikbaar worden gesteld aan vrouwen in elk van de vier landen (Senegal,

Burkina Faso, Mali en Niger).
- En ten minste 30 tot 40% van de landbouwbevolking die in elk van de vier landen met eigendomsrechten of gegarandeerde rechten wordt ondersteund, zal vrouw zijn.

Er moet ook melding worden gemaakt van de aandacht van Enabel voor het gebruik van specifieke genderinstrumenten voor dit programma bij de mainstreaming van de genderdimensie. Dit zijn slechts enkele van de 24 genderindicatoren die zullen worden gebruikt voor het Sahel-klimaatpartnerschap.

Daarnaast integreren de lokale programma's van **UNCDF in Oeganda en Tanzania** ook genderperspectieven in het programmaontwerp en het resultatenkader. Eén indicator is bijvoorbeeld gericht op de % toename van de beschikbare middelen voor genderresponsieve klimaatbestendige infrastructuur, economische productieve activa en middelen van bestaan in doeldistricten, zowel uit LoCAL als uit andere bronnen.

Ten slotte helpt UNDP via zijn klimaatbelofte, die BE ondersteunt via het **NDC-partnerschap,** de kwaliteit van *Nationally Determined Contributions* te verbeteren, ook op het gebied van gendermainstreaming. Enkele concrete resultaten worden in dit rapport opgesomd, waaronder:

- op vlak van governance:
  - 24% of NDCs consider national gender institutions integral to climate change governance structures, up from just 2% in 2015
  - 27% of NDCs recognize the full, genuine and equal participation of women in climate decision-making compared to 2% in 2015
  - 24 countries recognize women as agents of change in accelerating progress on climate commitments, up from 7 in 2015
  - 21 countries spotlighted the contributions of women's groups or civil society organizations compared to just 1 in 2015

- op vlak van inclusieve planning en een inclusief genderbeleid:
  - 37 countries held broad consultations to define core climate and gender considerations in their NDCs, compared to 2 in 2015
  - 53 countries committed to promoting women's empowerment, up from just 7 in 2015.
  - 35% of NDCs stipulated technology transfer for women, compared to 1% in 2015.
  - 51% of NDCs described mainstreaming gender into climate change programmes and instruments compared to only 6% in 2015.

Deze resultaten tonen vooruitgang, maar tegelijkertijd ook dat er nog veel *scope* is voor verbetering.

7. De humanitaire hulp (humanitaire bescherming, bevordering van de zelfredzaamheid, het instrument voor 'transitionele ontwikkeling' …).

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*
Gendermainstreaming vertaalt zich in aandacht voor de genderdimensie in humanitaire financiering en strategisch toezicht op humanitaire partners.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

De Belgische humanitaire hulp heeft de genderdimensie geïntegreerd in al deze activiteiten, hetzij via financiering, hetzij tijdens dialogen, waaronder:

- Belgian Humanitarian Aid heeft ook een **projectoproep "Jeugd en kwetsbaarheid**" gelanceerd in 2021 voor een totaalbedrag van 6.824.067,72 euro. De oproep was gericht op jongeren en kwetsbaarheid, met name in de Sahel en Mozambique. Om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten, was het doel om de technische vaardigheden in kwetsbare situaties te verbeteren, waarbij gender als een horizontale prioriteit werd beschouwd.

- Er zijn specifieke maatregelen genomen, zoals de **financiering van de speciale oproep van het ICRC voor GBV in Syrië en de DRC** (€ 4 miljoen in 2021) en deelname aan de ***Call to Action on Protection from Gender-based Violence in Emergencies***. In 2022 bedroeg de Belgische financiering voor de speciale oproep 3,5 miljoen euro. De directe en indirecte begunstigden zijn: slachtoffers, medische hulpverleners, gezondheidscentra, ziekenhuizen, adviescentra, actoren van invloed (relevante nationale autoriteiten, wapendragers, elke partij in het conflict, gemeenschapsleiders), nationale Rode Kruisvereniging in de DRC. Activiteiten omvatten: mondelinge en schriftelijke vertegenwoordigingen, informatiesessies, workshops, verspreidingssessies over het IHR en andere toepasselijke wetten; sensibilisering van leden van de gemeenschap over de situatie van GBV-overlevenden/slachtoffers; bijstand bij het overmaken van contant geld om in onmiddellijke behoeften te voorzien; opleiding, fondsen, benodigdheden en/of uitrusting in eerstelijnsgezondheidscentra; uitgebreide ondersteuning van eerstelijnsgezondheidscentra in het Oosten om een passende behandeling binnen 72 uur mogelijk te maken; materiële en financiële steun voor ziekenhuizen; de doorverwijzing van slachtoffers/nabestaanden naar passende diensten te vergemakkelijken; het geven van training en financiële, infrastructurele, materiële en/of technische ondersteuning aan het Rode Kruis in de DRC

- In het kader van het Belgische co-voorzitterschap van het ***Good Humanitarian Donorship*** (GHD) 2021-2023, is dit eerste semester gewijd aan de prioriteit bescherming, met inbegrip van een focus op gender, meer bepaald seksueel geweld (België leidt). De Expert-Level Meeting die in mei 2022 werd gehouden, was toegespitst op de operationele aanpak van het ICRC van de bestrijding van GBV (meer bepaald de Reversed burden of proof approach). De bijeenkomst op hoog niveau op 27 juni zal dieper ingaan op GBV, met bijdragen van de Global Protection Cluster (GPC) en het UNFPA, dat de leiding heeft over het verantwoordelijkheidsgebied "GBV" in het kader van de GPC.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

Er wordt meer aandacht besteed aan gendermainstreaming in alle humanitaire financiering.

8. De versterking van het lokale middenveld.

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Gendermainstreaming omvat financiering en aandacht voor gender bij de

voorbereiding en uitvoering van nieuwe portefeuilles.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

De Belgische ontwikkelingssamenwerking integreert gender in haar financiering voor de consolidatie van het lokale middenveld, met name door:

- **Core-financiering van het Bureau van de Hoge Commissaris van de Verenigde Naties voor de mensenrechten (OHCHR):** België heeft zijn steun aan het OHCHR verlengd met een meerjarige basisfinanciering van 10.000.000 euro, d.w.z. 2.500.000 euro per jaar, voor de periode 2021-2024. Als onderdeel van haar missie zet het OHCHR zich in om samen te werken met staten, nationale mensenrechteninstellingen, het maatschappelijk middenveld en andere belanghebbenden overal ter wereld om discriminerende wetten en beleidsmaatregelen te hervormen; discriminerende sociale normen en schadelijke genderstereotypen om te buigen; gendergerelateerd geweld uit te bannen; en gendergelijkheid te bevorderen; gendergerelateerd geweld uit te bannen; het genot van seksuele en reproductieve gezondheidsrechten te waarborgen; de civiele ruimte van vrouwelijke mensenrechtenverdedigers en feministische bewegingen te beschermen en uit te breiden; gelijke deelname te vergemakkelijken en gendergelijkheid binnen OHCHR en de VN te waarborgen.

- Bij de selectie van de civic space initiatives werd specifiek aandacht gegeven aan de aanwezigheid van een genderdimensie in de voorstellen. In **Burundi** zal een project worden gefinancierd rond de « *Accompagnement du processus électoral de 2025 et 2027 à travers le renforcement d'une culture de respect des droits civils et politiques des Burundais* ». Dit initiatief wil in het bijzonder de betrokkenheid van vrouwen, jongeren, en sociale en politieke actoren bij de totstandbrenging van lokaal democratisch bestuur bevorderen, en wil daarnaast bijdragen aan de totstandbrenging van een vreedzaam en transparant verkiezingsproces door de versterking van de mensenrechten. Bij de geplande activiteiten vinden we onder meer opleidingen aan vrouwen over de principes van goed lokaal bestuur, vrouwelijk leiderschap en burgerparticipatie, of sensibiliseringsacties door en voor vrouwen.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

In **Benin** ondervindt het samenwerkingsprogramma van de regering "Steun voor de operationalisering van de republikeinse politie" (dat met name tot doel heeft de cohesie tussen de politie en de bevolking te versterken) moeilijkheden: van de 1300 politieagenten die tot nu toe zijn aangeworven, zijn er slechts 50 vrouw omdat het beroep moeilijk te combineren is met het gezinsleven. Bewustmakingsinspanningen over dit onderwerp zijn niet effectief geweest; De omvang van de taak om een beter evenwicht tussen mannen en vrouwen binnen de Republikeinse politie te bevorderen, blijft groot en er wordt voortdurend over nagedacht.

Grootstedenbeleid

1. De kennisuitbouw en ervaringsuitwisseling tussen steden, en meer specifiek het uitwisselen van best practices rond de veiligheid in de publieke ruimte.

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit,*

studie, conferentie, informatiecampagne, …)? …
*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?* …
*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?* …

II. Andere acties voor de uitvoering van de Wet Gender mainstreaming

*Welke **acties** zijn er ondernomen voor de uitvoering van de Wet Gender mainstreaming en wat zijn de eventuele **bereikte resultaten**?*

De minister van Ontwikkelingssamenwerking zet zich binnen het Ontwikkelingssamenwerkingsbeleid ook in op het hanteren van de rechtenbenadering en de versterking van de opvolging, monitoring en evaluatie en het gebruik van hulpmiddelen voor de transversale integratie van gender (zoals gender budgeting en de gender markers van de OESO) in alle kanalen van de Belgische ontwikkelingssamenwerking:

- Bilaterale samenwerking;
- Multilaterale samenwerking;
- Humanitaire samenwerking;
- Indirecte steun via de actoren van de niet-gouvernementele samenwerking;
- Samenwerking met de private sector, BIO.

In dit verband is het relevant om de verschillende hieronder genoemde algemene acties te noemen die bijdragen tot de versterking van gendermainstreaming in ontwikkelingssamenwerking.

Op bilateraal portefeuilleniveau:

In de programmering van de nieuwe portefeuilles voor gouvernementele samenwerking verzoeken wij de post het genderthema als volgt in de instructiebrief op te nemen. Hieronder vindt u enkele voorbeelden van genderresponsieve samenwerkingsprogramma's van de overheid:

- Het nieuwe samenwerkingsprogramma met **Burundi** (2024-2028, 75MEUR) hanteert een transformatieve genderaanpak en integreert gender in de verschillende ondersteunde sectoren.

- De nieuwe landenportefeuille voor **Guinee**, ondertekend voor de periode 2023-2027 voor een totaalbedrag van 34.000.000 euro, integreert gender in zijn prioriteiten. Elke actie in de portefeuille heeft een specifiek resultaat dat moet bijdragen aan gendergelijkheid:

    1. Publieke en private actoren maken samen met gemeenschappen, met name vrouwen en jongeren, een agro-ecologische transitie naar duurzame voedselsystemen.

    2. Jongeren en vrouwen, werknemers en ondernemers, ontwikkelen hun inzetbaarheid, worden professioneler en hebben fatsoenlijke banen.

3. Empowerment van vrouwen, met inbegrip van toegang tot seksuele en reproductieve gezondheidsrechten en -diensten en vrouwelijk leiderschap.

- In het nieuwe samenwerkingsprogramma voor **Burkina Faso**, dat voor de periode 2023-2027 is ondertekend en op 1 november 2023 van start is gegaan, wordt in verschillende delen geslacht genoemd:
    - Wijzigingsgebied 1: Sociaal-economische empowerment van jongeren en vrouwen: De ambitie hier is om de sociaal-economische empowerment van kwetsbare bevolkingsgroepen, met name vrouwen en jongeren, te ondersteunen, ook onder ontheemde bevolkingsgroepen.
    - Gendertransformatieve benadering en OESO-indicatoren: Deze aanpak omvat systematische gendermainstreaming op een transversale manier in alle interventies in het kader van samenwerkingsprogramma's, evenals specifieke acties om de empowerment van vrouwen te versterken door de structurele oorzaken van genderongelijkheid in alle ondersteunde ecosystemen aan te pakken. Het zal doeltreffend worden gemaakt door genderspecifieke resultaten op programmaniveau op te nemen, die moeten worden aangevuld met een reeks indicatoren. Er zal ook worden voorzien in een uitsplitsing naar geslacht van alle indicatoren op elk gebied van verandering voor indicatoren voor menselijke factoren. De genderanalyse die met name in de doelgebieden werd uitgevoerd, belichtte de omstandigheden en posities van vrouwen in de Burkinese context, de machtsstructuren tussen mannen en vrouwen, de wortels van ongelijkheden en discriminatie, evenals de specifieke behoeften van vrouwen en meisjes.
    - Gender zal een rode draad in het programma vormen door middel van een tweeledige aanpak door in elk resultaat te worden geïntegreerd en tegelijkertijd meer structurele en systemische acties te ontwikkelen.

- De nieuwe landenportefeuille voor overheidssamenwerking met **Marokko**, voor de periode 2024-2027 (die naar verwachting eind december 2023 zal worden aangenomen), bevat een gendergerelateerde Key Performance Indicator (KPI): "50% van de bevolkingsgroepen waarop het programma zich richt, is vrouw."

- In de **nieuwe portefeuille van gouvernementele samenwerking in de DRC** wordt bijzondere aandacht besteed aan sociale constructies en gendernormen. In elke pijler van de portefeuille zijn specifieke doelstellingen vastgesteld voor de empowerment van sociaal-culturele, economische en politieke vrouwen. Concreet zullen vier gender-chargé.es worden ingezet in de provinciale coördinaties om genderactiviteiten uit te voeren, synergieën tussen de pijlers te creëren en en Enabel-personeel en partners op te leiden en te sensibiliseren voor genderongelijkheid. Daarnaast zal genderexpertise worden gebaseerd op het niveau van de vertegenwoordiging van Enabel in de DRC om gender te promoten als een dominante en integrale waarde in interventies en met institutionele partners en om de kwaliteit van genderactiviteiten te waarborgen. Deze vijf posten zijn sleutelposities voor de gehele portefeuille om de genderdimensie te integreren in de dagelijkse praktijk van haar activiteiten, met name door ervoor te zorgen dat 50% van de begunstigden vrouw is en door indicatoren systematisch uit te splitsen.

- Er zijn enkele lessen getrokken uit de gouvernementele samenwerking met **Senegal** in 2023:
    - De **ondersteuning van TPE** (*très petite entreprise*) ondernemingen in

de agrovoedingssector maakt het mogelijk een groot aantal vrouwen te bereiken. Bijv.: De vertegenwoordiging van vrouwen in TPE is een realiteit met een percentage van 98%, waarvan het totale aantal verwerkers 5602 is.

- Een **media- en digitale campagne** die op gedecentraliseerd niveau wordt gevoerd, vergemakkelijkt de toegang tot hoogwaardige informatie voor mensen uit plattelandsgebieden en uit verschillende sociale lagen.
- De **capaciteitsopbouw** van de genderteams van Enabel heeft het mogelijk gemaakt om hun aanpak op het terrein te verbeteren.
- Daarnaast hebben de teams van Enabel een **genderstudie** uitgevoerd in het kader van de formulering van de nieuwe portefeuille 2024-2029.

Op het niveau van de niet-gouvernementele portefeuilles

- In de **vijfjarenprogramma's van niet-gouvernementele actoren** is gender mainstreaming één van de cruciale criteria voor een kwalitatieve beoordeling. Het schema voor de presentatie van het programma voorzag in de integratie van het genderaspect op de volgende wijze:
  - Voor elk *outcome*, door het ANGS te positioneren ten opzichte van de bestaande strategische nota's, waaronder die over gender. Dit hield in dat werd aangegeven of er sprake was van "afstemming op een of meer doelstellingen" van de nota, of er sprake was van "geen afstemming" en of de nota "niet van toepassing" was (dit laatste is onwaarschijnlijk voor het geslacht). Deze positionering moest vervolgens worden gemotiveerd.
  - voor elk *outcome*, door (facultatief) aan te tonen dat de interventie aansluit bij een of meer prioriteiten van de minister. Wat gender betreft, moest worden aangetoond dat de actie bijdraagt tot de vermindering van de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen door een van de prioriteiten van de genderstrategie van het DGD uit te voeren. Op basis van deze demonstratie hebben DGEO en de posten deze potentiële bijdrage bevestigd (of niet).
  - Tenslotte werd gender mainstreaming voor elk *outcome* inderdaad als criterium opgenomen in de kwalitatieve beoordeling van het voorstel (Relevantie en Doeltreffendheid).

- In verschillende geografische of thematische GSK 2022-2026 is gendermainstreaming behouden als een **collectief leerthema** (met name in Burkina Faso, België, in het CB "*Sustainable Cities*" en in Guinee, waar de nadruk ligt op de empowerment van vrouwen en de strijd tegen gendergerelateerd geweld,...

- In **Marokko**, waar het collectieve leerproces over gender wordt uitgevoerd via een 'gender'-werkgroep die het mogelijk maakt de ervaringen van elke ANGS uit te wisselen om een standpunt, aanbevelingen en gemeenschappelijke goede praktijken over de genderkwestie in Marokko te bepalen, zonder een oordeel te vellen over cultuur, en om de conclusies vervolgens in België en Marokko te verspreiden onder geïnteresseerde actoren. Veel ANGS zijn zeer actief op het gebied van gender in Marokko, bijvoorbeeld voor de verbetering van de bescherming en verzorging van vrouwen die het slachtoffer zijn van geweld, de capaciteitsopbouw en actie van maatschappelijke organisaties die actief zijn op het gebied van de bevordering van de cultuur van gelijkheid, de strijd tegen gendergerelateerd geweld en genderstereotypen; verbetering van de toegang tot de rechter voor de meest kwetsbare groepen, waaronder vrouwen en kinderen, versterking van de capaciteiten/vaardigheden van publieke en verenigingsactoren ten behoeve van de sociaal-economische empowerment van

vrouwen,...

- Als onderdeel van de **GSK Burundi 2022-2026** werd het thema gender geselecteerd als een van de prioritaire thema's van het collectieve leertraject. De genderbenadering bevordert niet alleen de preventie en bestraffing van gendergerelateerd geweld, maar ook een billijke verdeling van middelen en verantwoordelijkheden, evenals een completere en duurzamere menselijke ontwikkeling voor iedereen. Dit geldt voor alle strategische doelstellingen die zijn geselecteerd in de GSK Burundi 2022-2026. Ondanks deze gedeelde overtuiging veroorzaakt de integratie van de genderbenadering echter problemen voor ANGS in termen van methodologie en instrumenten die moeten worden gebruikt. Om dit probleem op te lossen, hebben de ANGS die in Burundi actief zijn, het genre tot een doelwit op zich gemaakt en zullen ze al het mogelijke doen om ervoor te zorgen dat het geen doelwit van goede bedoelingen is. Daarnaast is gender geïdentificeerd als een prioritair leertraject naast veerkracht (milieu) en betrokkenheid en verantwoordelijkheid van de gemeenschap. ANGS willen de kennis op dit gebied verwerven en de thematische en methodologische hulpmiddelen die hen zullen helpen de genderbenadering in hun praktijken te integreren.

- In 2022 werd een nieuwe landenportefeuille **Tanzania** opgesteld voor de uitvoering van een programma in de Kigoma-regio voor een totale subsidie van EUR 25 miljoen voor de periode 2023-2028. Het doel is de toegang tot en de kwaliteit van het secundair onderwijs en de werkgelegenheidskansen voor jongeren te verbeteren, met speciale aandacht voor jonge vrouwen, in een beschermende en egalitaire omgeving. Deze beschermende en egalitaire omgeving fungeert als een holistische benadering binnen het programma en richt zich op discriminerende sociale normen en structurele barrières waarmee jonge vrouwen in hun gezinnen, gemeenschappen, onderwijs en werk worden geconfronteerd. Concrete aandacht zal worden besteed aan gendergerelateerd geweld, de ontwikkeling van leiderschapsvaardigheden en de veranderende machtsdynamiek binnen het gezin. Het Ministerie van Gemeenschapsontwikkeling, Gender, Vrouwen en Specifieke Groepen werd gekozen als de reguliere bediening.

- In 2023 is ook een nieuwe landenportefeuille **Mozambique** goedgekeurd voor de uitvoering van een programma met als focus klimaatverandering voor een totale subsidie van EUR 25 miljoen voor de periode 2023-2028. Binnen klimaatverandering is er een nadruk op (i) beleidsdialoog over de energietransitie, (ii) toegang tot duurzame energie, (iii) recyclage en circulaire economie, (iv) *loss & damage* en (v) toegang tot klimaatfinanciering. Gendergelijkheid is gemainstreamed doorheen het programma (bij het opzetten van sociale beschermingsmechanismen, bij het opzetten van early warning systemen, etc). Daarnaast worden ook specifieke acties ondernomen. Zo zal binnen het luik *loss & damage* aandacht gaan naar (a) het identificeren en prioriteren van de impact en noden van vrouwen na klimaatrampen, (b) het uitvoeren van concrete maatregelen, zoals aparte sanitaire voorzieningen in tijdelijke onderkomens, vervolging van daders van gendergerelateerd geweld en psychologische ondersteuning van vrouwen die gendergerelateerd geweld hebben overleefd, (c) het betrekken van vrouwen in de beleidsdialoog.

- De Belgische NGO-federaties en ACODEV hebben een **platform** opgezet voor de uitwisseling van genderprogramma's van NGO's gefinancierd door de DGEO.

- In het kader van het gezamenlijke programma CNCD-11.11-CETRI-OMDM – *Le Monde selon les Femmes* hebben de gendermanagers van de vier ngo's een

genderraster ontwikkeld om activiteiten te screenen en zo gendersensitiviteit op een transversale manier te bevorderen. De leiders kwamen bijeen om terug te blikken op het afgelopen jaar en een actieplan op te stellen. Dit raster is niet bedoeld als een eenvoudige checklist, maar heeft tot doel de drie strategische doelstellingen te kaderen en meet- en monitoringindicatoren vast te stellen. Dit jaar 2023 was voor de 4 ngo's van het gezamenlijke programma het eerste jaar van toepassing en reflectie met het genderraster; Het is als bijlage bij dit besluit gevoegd. De beoordeling van de obstakels binnen elke instelling en de reflectie op de overdracht van teams en de verbetering van tools genereren narratieve lessen. Het raster, met tussentijdse en einddoelstellingen, moet gedurende het hele programma worden gevolgd. Kapitalisatie, archivering en omzetbeheer in de sector, maar ook binnen teams, roepen vragen op voor de implementatie van het raster. Opgemerkt moet worden dat als onderdeel van dit vijfjarige programma de *Le Monde selon les Femmes* heeft zojuist zijn "Feminist Oracle" gelanceerd en activiteiten aanbiedt rond het feministische management van een organisatie. Eind 2023 werd afgesproken dat LMSF in het eerste kwartaal van 2024 een workshop over feministisch management zou organiseren voor de DGEO.

- Het personeel van DGeo wordt aangemoedigd om tijdens hun personeelsreizen veel aandacht te besteden aan genderkwesties; de debriefing van dienstreizen in DGeo-vergaderingen geeft vaak aanleiding tot uitwisselingen over dit onderwerp.

Op multilateraal niveau:

- Met gendermainstreaming wordt rekening gehouden in de standpunten die worden verdedigd in de verschillende nationale en internationale fora waaraan de Belgische ontwikkelingssamenwerking deelneemt.

- Het directoraat-generaal Ontwikkelingssamenwerking heeft deelgenomen aan de verschillende vergaderingen van Gendernet, het gendernetwerk van de Commissie voor ontwikkelingsbijstand van de OESO (DAC), dat tot doel heeft genderdeskundigen van ontwikkelingssamenwerkingsorganisaties bijeen te brengen om gemeenschappelijke benaderingen ter ondersteuning van gendergelijkheid en vrouwenrechten vast te stellen. Ter gelegenheid van de 20e jaarlijkse sessie van dit Gendernet werden discussies georganiseerd om de goedkeuring van DAC-richtlijnen te bevorderen op basis van richtsnoeren die de fundamentele principes zouden opnemen om een effectieve ontwikkelingspartner te zijn en een hoofdstuk zouden bevatten dat specifiek gewijd zou zijn aan gendermainstreaming.

Op **intern niveau** van het directoraat-generaal Ontwikkelingssamenwerking:

- Er werd een Policy Support Research (PSR) gefinancierd om gendermainstreaming in de dagelijkse werkzaamheden van DGD te beoordelen en te verbeteren. De conclusies van deze psr dienen als basis voor het ontwerp van instrumenten die onder de verschillende diensten van dgd zullen worden verspreid om de integratie van gender in hun dagelijkse werk te versterken.

- Het kabinet van de minister en DGD hebben ook deelgenomen aan de verschillende plenaire zittingen van de Adviesraad voor Gender en Ontwikkeling (ARGO). Bovendien neemt DGD deel aan de werkgroepen inzake gender en ontwikkeling en het snijpunt gender/klimaat/landbouw. Via deze groep, die zich bezighoudt met gender, klimaat en landbouw, wordt ernaar gestreefd de beste

praktijken van de Belgische samenwerking te identificeren en de integratie van gender in deze twee domeinen te versterken.

- Het kabinet van minister Kitir en DGD hebben deelgenomen aan de opstelling van het actieplan voor gender mainstreaming van de FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking.

- Elk jaar gaven de genderexperts van de dienst D2.5 verschillende presentaties over gender aan verschillende collega's in de DGD en aan stagiairs-diplomaten. Deze hadden betrekking op de tweeledige aanpak waarbij specifieke acties en gendermainstreaming worden gecombineerd.

Mevrouw Tinne Van der Straeten, Minister van Energie

I. Uitvoering van de politieke engagementen van het federaal plan *gender mainstreaming*

1. De strijd tegen energie-armoede en de uitvoering van een sociaal energiebeleid.

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Structurele maatregelen

- Het sociaal tarief aardgas en elektriciteit werd sinds 1 juli 2022 uitgebreid met het sociaal tarief warmtenetwerken (regulier alsook collectief voor sociale huur)
- Op 10 november 2023 keurde de ministerraad de uitbreiding van het sociaal tarief aardgas, warmte en elektriciteit goed naar collectieve installaties op aardgas.
- Permanente verlaging naar 6% BTW op elektriciteit, aardgas en warmte.

Regeringsmaatregelen en energiepremies

De ministerraad heeft sinds 2021 in verschillende fasen maatregelen genomen met oog op het verminderen van de energiefactuur. De hogere energiefactuur is het gevolg van sterk gestegen energieprijzen in 2021 en het uitbreken van de Oekraïne-oorlog in februari 2022.

- Tijdelijke uitbreiding doelgroep van het sociaal tarief voor gas en elektriciteit op het vlak van de sociale statuten. Extra sociaal statuut: personen met een Verhoogde Tegemoetkoming (sinds februari 2021 t.e.m. 30 juni 2023).
- Toekenning van een éénmalig forfait van 80 euro i.h.k.v. het sociaal tarief aardgas en elektriciteit (sinds 2de semester 2021, voorwaarden dienden vervuld te zijn op 30 september 2021).
- Toekenning van een éénmalige federale verwarmingspremie van 100 euro (sinds 1ste semester 2022).
- Toekenning van een éénmalige verwarmingstoelage van (initieel 200 euro, vervolgens 300 euro) voor huishoudens die zich verwarmen met huisbrandolie of propaan in bulk. (sinds 2de semester 2021).
- Toekenning van een energiepremie i.h.k.v. het federaal basispakket elektriciteit (61 euro/maand) en aardgas (135 euro/maand) – max. 5 maanden (sinds 2de semester 2022).
- Toekennen van een éénmalige premie van 225 euro voor huishoudens die zich verwarmen met pellets (sinds 1ste semester 2023).
- Tijdelijke en vervolgens definitieve verlaging van BTW (21% ➔ 6%) op elektriciteit, gas en warmte (sinds 1ste semester 2022).
- Tijdelijke verlaging van de accijnzen op diesel en benzine met 0.175 euro per liter motorbrandstof (sinds 1ste semester 2022).

Deze maatregelen werden allen via een wettelijke basis (wet, koninklijk besluit) ingevoerd.

Bestaande maatregelen (vóór huidige legislatuur):

- Het sociaal tarief voor gas en elektriciteit (niet voor warmtenetwerken).
- Een verwarmingstoelage huisbrandolie, propaan in bulk en lamppetroleum via het Sociaal Verwarmingsfonds.
- Spreiding van betaling inzake leveringen van huisbrandolie, propaan in bulk en lamppetroleum.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

- Het wettelijk kader m.b.t. de respectievelijke maatregelen bevatten geen criteria die onbewust vrouwen of mannen uitsluiten;
- Bij de uitvoering van de maatregelen die onder de bevoegdheid vallen van de FOD Economie wordt maximaal gebruik gemaakt van geautomatiseerde processen naar analogie van de automatisering van de sociale tarieven aardgas en elektriciteit. Het sociaal tarief wordt in 85% van de gevallen geautomatiseerd. Dit is een sterk middel als strijd tegen de non take up, waarbij voornamelijk kwetsbare doelgroepen moeilijkheden hebben om hun rechten te laten gelden. Er zijn geen genderspecifieke statistieken beschikbaar omdat o.a. het Rijksregister het gebruik van het criterium “gender” niet toelaat. De FOD Economie is enkel verantwoordelijk voor de automatisering. Gegevens aangaande de doelgroep is op dit niveau niet beschikbaar.
  Door deze maatregelen grotendeels te automatiseren worden de mogelijke impact van het gendertype volkomen geneutraliseerd. Indien de automatisatie niet gelukt is, dient het initiatief om alsnog een aanvraag in te dienen te komen van de rechthebbende zelf. Om die doelgroep zo goed mogelijk te bereiken werd er communicatiecampagne gelanceerd vanuit de overheid. De federale overheid tracht daarbij zo inclusief mogelijk te communiceren. Tevens werden de bedrijven in de energiesector wettelijk verplicht hierover te communiceren naar hun klanten. In haar communicatie hanteert de Fod Economie genderneutraal taalgebruik en inclusieve afbeeldingen.
- De aanvragen om van een bepaalde maatregel te genieten, kan steeds zowel via internet (web-formulier) als via een aanvraagformulier dat langs de post moet verstuurd worden;
- Bij de meeste maatregelen is het ook mogelijk dat elk lid van een huishouden een aanvraag mag doen en niet enkel de rechthebbende persoon zelf. Tevens is het ook mogelijk dat organisaties zoals bijv. een OCMW, verenigingen die personen in een kwetsbare situatie begeleiden, kunnen helpen bij het indien van de aanvragen;
- Jaarlijks neemt de FOD Economie deel aan een bijeenkomst i.h.k.v. ontmoetingen die georganiseerd worden door lokale verenigingen actief in kansarmoede en precariteit en waar (rechthebbende) burgers aan deelnemen. Er wordt dan toelichting gegeven over de verschillende maatregelen die van kracht zijn en er wordt geantwoord op vragen.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

Door de hoge mate van het gebruik van geautomatiseerde processen kan ervan gegaan worden dat de mogelijke risico’s op genderimpact sterk geminimaliseerd worden. Om dit cijfermatig te ondersteunen, ontbreken de nodige statistieken, met name naar gender uitgesplitste statistieken.

2. De heroriëntering, extra vorming en opleiding van werknemers/werkneemsters in het kader van de energietransitie.

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Binnen de structuren van de OESO (*Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling*) bestaat er een Technisch Comité "Gender and Work" waar België als OESO-lid nog geen lid van is.

De doelstellingen van dit comité zijn, bij te dragen aan:

1. de verbetering van het inzicht in de interacties tussen geslacht, sekse en de wetenschap en praktijk van de ergonomie;
2. de verbetering van het inzicht in gendervraagstukken in de context van het werk, in relatie tot de wetenschap en de praktijk van de ergonomie;
3. de verbetering van de bijdrage van de wetenschap en de praktijk van de ergonomie tot de gelijke toegang van mannen en vrouwen tot economisch, lichamelijk en psychologisch welzijn.

Bedoeling is lid te worden van dit Comité.

Binnen het beleidsdomein Energie is het de bedoeling dat België zich alvast actief profileert op het vlak van genderdimensie en dit kan door lid te worden en actief deel te nemen aan de werkzaamheden van de IEA *Gender Advisory Council*.

De Gender Advisory Council van het IEA bevordert de uitwisseling van beste praktijken tussen regeringen van IEA-families op het gebied van gendergelijkheid en -inclusie.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

Nagaan wat de mogelijkheden zijn voor het lidmaatschap en het daarbij gepaard gaande proces om lid te worden van deze raad.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

De AD energie neemt alvast actief deel aan de IEA Gender Advisory Council ("GAC", opgericht in september 2021) om zodoende een zo ruim mogelijke blik te hebben op dit thema vanuit vanuit een energie-perspectief en hierover verder kennis op te doen en te delen.

- De raad van bestuur (GB) steunde tijdens zijn bijeenkomst in juni 2021 het voorstel om met zijn vertegenwoordigers (of hun afgevaardigden) een adviesgroep op te richten om de werkzaamheden van het IEA op het gebied van gendergelijkheid en diversiteit in de energiesector verder te versterken door richtsnoeren te geven voor de inspanningen van het secretariaat op dit gebied .
- De GAC is sinds de inauguratie in september 2021 al een 8-tal keer virtueel bijeengekomen, telkens bijgewoond door BE vertegenwoordiging in naam van BE GB lid, i.e. de directeur-generaal van de AD Energie.
- De GAC bestaat momenteel uit een groep afgevaardigden van de Raad van Bestuur en hoge functionarissen uit elf IEA-lidstaten (Australië, België, Canada, Duitsland, Italië, Nederland, Nieuw-Zeeland, Spanje, Zweden, het Verenigd Koninkrijk, de Verenigde Staten) en de Europese Commissie.
- De belangrijkste focus tot nu toe lag op het bieden van richtlijnen voor de activiteiten van het IEA, het opstellen van een nota met beleidsaanbevelingen met betrekking tot gendermainstreaming en het leveren van input voor de mandaten in het IEA 2022 Ministerial Communique.

- De aanbevelingen van deze GAC besprekingen zullen einde 2023 in de GB besproken worden.

3. De aanpassing van de federale bijdrage aan het Nationaal Energie- en Klimaatplan 2030 (NEKP)

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Het opstellen van het Nationaal Energie- en Klimaatplan 2023 en indienen bij de Europese Commissie.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

Bij de voorziene acties waar naast de structurele partners – administraties, stakeholders (met name via advies adviesraden en federale klimaattafels) – wordt ook het publiek betrokken. Hierbij wordt toegezien dat iedereen bereikt wordt.

Vanuit de federale taskforce dat bestaat uit verschillende federale administraties die invulling geven aan het FEKP zal er worden toegezien dat de genderdimensie aandacht krijgt in het geactualiseerde FEKP (eventuele verschillen in situatie tussen vrouwen en mannen, betrokkenheid van vrouwenorganisaties en genderexperten). Daarvoor zal een transversale aanpak nodig zijn over de verschillende beleidsdomeinen heen.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

In het ontwerp geactualiseerde FEKP (waarvan akte genomen door de ministerraad van 27/10/23), en dus ook in het NEKP (waarvan akte genomen door het OC op 22/11/23) wordt verwezen naar gender initiatieven onder de headers just transition en internationale klimaatfinanciering.

Tekst uit FEKP:
Job-opportuniteiten en genderbalans:
De klimaattransitie zal naar verwachting leiden tot een beperkte netto banengroei in België geschat tussen 1% en 1,7% tegen 2030.55 In sommige sectoren wordt echter banenverlies verwacht, hetzij door een vermindering van bepaalde activiteiten, hetzij doordat actoren hun activiteiten niet hervormen. De impact op de werkgelegenheid is ongelijk verdeeld over de Belgische sectoren en er kunnen grote verschillen optreden binnen geaggregeerde sectoren. Sectoren die tegen 2030 naar schatting de meeste netto banengroei opleveren, zijn de dienstensector en de bouwsector, gevolgd door de verwerkende industrie, transport-, communicatie- en landbouwsector. De energiesector zal naar schatting een beperkt netto banenverlies meemaken, hoogstwaarschijnlijk als gevolg van een vermindering van de vraag naar fossiele brandstoffen. Het verbergt echter de banengroei in de hernieuwbare energiesector. Daarom zal het noodzakelijk zijn om een meer gedetailleerde schatting van de banengroei en -verliezen in alle sectoren en subsectoren in België, in samenwerking met de Gewesten, op te maken. De energietransitie kan gendergelijkheid in de hand werken door meer in te zetten op de participatie van vrouwen in de hernieuwbare energiesector. In Europa vertegenwoordigen vrouwen slechts 35% van de werkkrachten in de hernieuwbare energiesector. Deze grote genderkloof is deels te wijten aan het relatief kleine aandeel vrouwen en meisjes in STEM. Van de 1000 individuen tussen de 20 en 29 jaar zijn er

slechts 7,9 vrouwen die in STEM afstuderen, vergeleken met een waarde van 20,5 bij mannen. De campagne Women in Digital, gecoördineerd door de FOD Economie, kan een positief effect hebben vanwege de doelstelling om de keuze voor ICT/STEM-opleidingen aan te moedigen bij vrouwen en meisjes.

Daarnaast heeft de Belgische klimaatfinanciering, als onderdeel van de Belgische ontwikkelingssamenwerking, tot doel om gendergelijkheid en de empowerment van vrouwen te bevorderen.

4. De bepaling van de Nationale Beleidsbeleidslijnen voor het langetermijnbeheer van het hoogactief en/of langlevend afval vaststellen via een participatief proces.

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

- Wettelijk: koninklijk besluit.
- Operationeel: organisatie van een grootschalige consultatie

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

Tijdens het participatief proces zou kunnen gepeild worden naar de visie van zowel vrouwen als mannen. Mogelijks kunnen ook vrouwenorganisaties/genderorganisaties betrokken worden. Het is de Koning Boudewijnstichting die als organisator zal optreden voor de uitvoering van het participatief proces.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

Gezien de uitvoeringstermijn van deze actie, is een concreet resultaat nog niet identificeerbaar.
/

5. Het activeren van de energieconsument.

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Via communicatie en informering/sensibilisering.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

De FOD Economie communiceert vanuit haar bevoegdheden over verschillende facetten van de energieconsument (sociale energiemaatregelen, maximumprijzen (motor)brandstoffen, algemeen reglement elektrische installaties, …). Er zal worden op toegezien dat deze communicatie (hoofdzakelijk via website en sociale media) zodanig wordt georganiseerd dat het risico op een negatieve genderimpact vermindert of onbestaande is (i.s.m. het departement Communicatie die over de nodige expertise terzake beschikt).
Bijvoorbeeld: taaltip op intranet FOD Economie vanuit departement Communicatie rond het thema: *Hoe schrijf je genderneutraal?I*

Bijvoorbeeld het hanteren van genderneutraal taalgebruik en het gebruiken van inclusieve afbeeldingen.
*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?* De FOD Economie organiseert jaarlijkse tevredenheidsenquêtes bij de verschillende doelgroepen waarnaar gecommuniceerd wordt. Het resultaat van deze enquête wordt gebruikt als input voor het communicatieplan van het volgende werkjaar.

6. De ontwikkeling van indicatoren inzake energiearmoede, zoals bedoeld in EMD-richtlijn EU 2019/944.
*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?* Electricity Market Directive (EMD) - elke lidstaat dient indicatoren om energie-armoede te meten te ontwikkelen op basis waarvan beleidsmaatregelen kunnen worden genomen. Deze richtlijn zal moeten worden omgezet in nationale wetgeving teneinde een wettelijke basis te creëren. Qua uitvoering in de toekomst zullen deze indicatoren, eenmaal ontwikkeld, publiek gemaakt worden via de website van de FOD Economie.
*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?* De uitwerking van de EMD zit in de elektriciteitswet: wet van 29 april 1999 betreffende de organisatie van de elektriciteitsmarkt, artikel 20, § 2, lid 6, ingevoegd bij de wet van 23 oktober 2022: [6 De Koning bepaalt, na advies van de commissie, de criteria voor de beoordeling van het aantal huishoudens dat kampt met energiearmoede.]6 Als voorbereiding op het wetgevende werk, werden de eerste voorstellen inzake (methodologie van) identificatie van energie-armoede-indicatoren opgesteld en voorgelegd ter politieke validatie. Een ontwerp van koninklijk besluit ter bepaling van de indicatoren is in redactie. Het is voorzien dat regulator de CREG een formeel advies formuleert. Intussen is er een nieuwe richtlijn die nog bijkomende eisen stelt tegen 2025. Hiermee zal eveneens rekening moeten worden gehouden in het huidige wetgevend proces ter omzetting ervan.
*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?* Niets te vermelden.

II. Andere acties ter uitvoering van de 'wet *gender mainstreaming'*

*Welke **acties** zijn er ondernomen voor de uitvoering van de Wet Gender*

*mainstreaming en wat zijn de eventuele **bereikte resultaten**?*
/

Mevrouw Ludivine Dedonder,
Minister van Defensie

I. Uitvoering van de politieke engagementen van het Federaal Plan Gender mainstreaming

1. De operationele output van Defensie, waaronder de bijstand op het nationale grondgebied en het versterkte operationele instrument voor humanitaire noodhulp.
*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?* Defensie is een van de departementen die betrokken zijn bij het Nationaal Actieplan voor Vrouwen, Vrede en Veiligheid (NAP UNSCR 1325) 2022-2026. Op internationaal niveau neemt het Belgische leger ook deel aan het NATO Committee on Gender Perspectives (NCGP) met als thema in 2023 "Gender Analysis in Action". Een van de panels behandelde onder andere het onderwerp “Gender Analysis on the Ukraine Conflict”. Verschillende tools om genderanalysen te vergemakkelijken in conflictsituaties of crisissen werden voorgesteld. Het Belgische leger volgt ook het EU Gender Action Plan. Informatie en goede praktijken die voortkomen uit deze verschillende fora, zowel op nationaal als internationaal niveau, worden in overweging genomen en doorgegeven aan de departementen die verantwoordelijk zijn voor de planning en voorbereiding van operaties.
*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?* Naast het uitwisselen van goede praktijken op het gebied van gendermainstreaming binnen de bovengenoemde nationale en internationale fora, bestaan er inspanningen om het genderbewustzijn van het personeel dat betrokken is bij operaties (zowel op het Belgisch grondgebied als in het buitenland) ter verhogen. Dit zowel door middel van *awareness briefings* tijdens de *Pre Deployment Training* (PDT) als via de vorming van Gender Focal Points (GFP). De GFP treden op als adviseurs van het commando inzake gender tijdens operaties. De meerwaarde van genderoverwegingen in operaties, vooral - maar niet uitsluitend - voor toegang tot de gehele lokale bevolking in inzetgebieden, is een van de redenen geweest voor de oprichting van het Deep Development Team (DDT) binnen de *special forces*. De aanwezigheid van vrouwen in deze teams vergemakkelijkt de toegang tot het overgrote deel van de bevolking, namelijk vrouwen en hun kinderen, met wie mannelijke operatoren in sommige landen geen contact mogen hebben. Dit draagt bij aan een beter begrip van de situatie ter plaatse. Vrouwelijke leden van het DDT kunnen ook vrouwen fouilleren en ondervragen, wat bijdraagt aan de bescherming van de troepen die op het terrein zijn ingezet. Daarnaast, draagt Defensie bij aan de gender bewustwording/sensibilisering van haar partners. Zo organiseert het Koninklijk Hoger Instituut voor Defensie (KHID) in maart 2024 een seminarie rond "de inclusie van vrouwen in vredesprocessen" als hoeksteen van lange termijn veiligheid. Dit seminarie is gericht naar partners uit derde landen

(met een focus op Afrikaanse landen), evenals mensen *from the field*, experts uit het maatschappelijk middenveld, EU-instellingen en lidstaten.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*
Verhoogd bewustzijn onder het betrokken personeel.

2. De bijdrage van Defensie aan het sociaal-economisch herstel, waaronder de R&D en de Defensie, Industrie & Onderzoek Strategie.

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*
In eerste instantie wordt dit beleid vertaald naar een geleidelijke verhoging van het budget, programma's, projecten en R&D-activiteiten op het gebied van veiligheid en defensie, eerst intern Defensie en steeds meer in samenwerking met de academische wereld en de economische en industriële sector.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

Verschillende activiteiten, informatie campagnes en conferenties zijn uitgevoerd en zullen de komende jaren doorgaan. Voorbeelden hiervan zijn een conferentie over de rol van vrouwen in het vredesproces in Afrika en de deelname aan de 'International Day for Woman and Girls in Science' van de NAVO - Science & Technology Organisation.
Er is besloten om geen maatregelen met betrekking tot gendermainstreaming aan partners op te leggen, maar hen bewust en verantwoordelijk te maken voor het integreren van genderaspecten in hun samenwerking met Defensie.
In het kader van het onderzoeksprogramma Defence Research Action (DEFRA), dat deel uitmaakt van de operationalisering van de DIRS (Defense, Industry and Research Strategy), wordt het volgende aan bedrijven en onderzoekscentra voorgelegd die willen deelnemen:
"Het KHID (Koninklijk Hoger Instituut voor Defensie) moedigt kandidaten sterk aan om rekening te houden met gendergelijkheid en de integratie van genderperspectieven in de uitvoering van het project te waarborgen. Het project zou dit zowel moeten omvatten in de selectie van onderzoekers als, indien van toepassing, door het integreren van genderaspecten in hun onderzoek."

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

Het is momenteel te vroeg om uitspraken te doen over behaalde resultaten of om bepaalde resultaten aan deze acties toe te schrijven vanwege de nog prille aard van deze strategie. Pas met de tijd kunnen eventuele ontwikkelingen worden vastgesteld.
Wat betreft het team dat het onderzoeksprogramma van Defensie beheert, valt op dat het vorige team, bestaande uit 5 mannen, plaats heeft gemaakt voor een nieuw team van 4 mannen en 3 vrouwen, waarvan een man en een vrouw een leidinggevende functie bekleden.

3. De actualisering van de Strategische Visie en de militaire programmeringswet.

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

De basis hiervoor ligt in het STAR-plan (Security/Services Technology Ambition Resilience) en in de nieuwe wet op de militaire programmering in 2022. Verschillende onderwerpen, zoals gender, worden behandeld op het gebied van human resources. Dit beleid wordt vertaald in verschillende documenten:
• Het *Policy Handbook Defence* (2022)
• Het bedrijfsplan van Defensie 2023-2026
• Het Algemeen Beleidsnota van 31 oktober 2023, waarin, in het kader van de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen van de federale regering, de dimensie van gender en inclusie worden opgenomen onder de pijler "mensen".

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

De genderdimensie is geïntegreerd in het bedrijfsplan van Defensie. Het maakt deel uit van het project "ontwikkeling van een inclusiebeleid en preventie en bestrijding van grensoverschrijdend gedrag". De Algemene Directie Human Resources staat aan het hoofd van dit project, dat tegen 2026 moet zijn gerealiseerd en wordt hierin bijgestaan door de Inspecteur-Generaal voor het gedeelte grensoverschrijdend gedrag.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

De reflecties van verschillende werkgroepen die zich buigen over deze onderwerpen zijn nog gaande. Daarom is het nog te vroeg om uitspraken te doen over mogelijke resultaten.

4. De cybercapaciteit van Defensie en de Algemene Dienst Inlichting en Veiligheid.

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Zoals vermeld in het antwoord op de vorige vraag, is de Algemene Directie Human Resources (DGHR) verantwoordelijk voor de ontwikkeling van het inclusiebeleid, waar gender en gendermainstreaming deel van uitmaken. De Algemene Dienst Inlichting en Veiligheid (ADIV) en het Cyber Command onderschrijven dit en hebben geen specifiek beleid op dit gebied. Binnen het lopende Global Culture-plan bij ADIV heeft de projectofficier zijn commando geïnformeerd over diversiteit & Inclusie (DI).

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

Binnen het eerdergenoemde Global Culture-plan is een interne nieuwsbrief verspreid met de titel "*Situational and Inclusive Leadership*", waarin diversiteit in termen van generaties, multiculturaliteit, neurodiversiteit en non-discriminatie werd behandeld. Het wettelijk kader werd benadrukt en er werden trainingen (OFO-IFA) aangeboden.
ADIV neemt ook al enkele jaren deel aan de WISES-conferentie, waar vrouwen uit de westerse inlichtingenwereld samenkomen. In dezelfde lijn wordt de organisatie van een WISES-type seminarie voor OCAM-VSSE-ADIV overwogen. Dit zal de relaties tussen deze diensten ten goede komen en kan als voorbereiding dienen voor de implementatie

van het "Eenheid Statuut".
Daarnaast, stelt de genderdiversiteit in de SELOR-jury's vrouwelijke kandidaten (voor ADIV of andere diensten binnen Defensie) in staat om zich te profileren in termen van carrière.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

Tot op heden is er geen meting geweest van de impact van bovengenoemde acties.

5. De opleidingen.

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Het integreren van gender en gendermainstreaming gebeurt via informatie campagnes en opleidingen vanaf het begin van de carrière en gedurende deze carrière**.**

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

Genderaspecten worden structureel behandeld in de basisopleiding van het militair personeel en op een meer ad hoc basis tijdens de voortgezette vormingen.
Tijdens de Militaire Initiatiefase (PIM) bijvoorbeeld, na de cursus over de waarden van Defensie, nemen militairen in opleiding deel aan een "diversiteit/waarden theater" uitgevoerd door professionele acteurs. Verschillende situaties worden gespeeld, waaronder een over gender.
Gender wordt ook aangekaart in het onderdeel "*behaviour and values*" van de *Joint Individual Common Core Skills* (JICCS). Deze JICCS zijn verplicht voor het militaire personeel van Defensie.

Naast deze structurele elementen gaat de gender bewustwording door ter gelegenheid van briefings die door de Algemene Directie Human Resources worden gegeven tijdens de voortgezette vorming voor officieren en onderofficieren gedurende hun hele loopbaan. Andere initiatieven, zoals de integriteitskaarten ontwikkeld door de Inspecteur-Generaal, kunnen ook worden gebruikt als ondersteuning voor uitwisselingen over gender.
Ten slotte zijn er aanvullende trainingen voor diegenen die zich specialiseren in bepaalde onderwerpen (bijvoorbeeld instructeurs, gender focal points, of vertrouwenspersonen).

Met uitzondering van zeer gespecialiseerde trainingen voor een specifiek doelpubliek, worden gender en gendermainstreaming zelden geïsoleerd behandeld bij Defensie. Ze worden opgenomen in een bredere context zoals de waarden van Defensie, ethiek, normen, enzovoort.

De lopende discussies in het kader van het inclusiebeleid van Defensie streven naar een structurele verankering van waarden en inclusie (waaronder gender) in voortgezette vormingen enerzijds, en anderzijds, naar het sensibiliseren/de vorming van de burger personeelsleden van Defensie op het gebied van gender.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de*

genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?
Toegenomen bewustwording van het personeel over gender.

6. De moderne en gerichte communicatiestrategie.

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Het diversiteitsbeleid, waarvan gender een van de thema's is, wordt weerspiegeld in alle externe communicatieproducten van Defensie (reclamecampagnes, website, brochures, sociale media, enz.).

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

In de eerdergenoemde producten wordt speciale aandacht besteed aan een evenwicht tussen genders (en aan de representatie van de Belgische bevolking in ruime zin). Dit evenwicht komt tot uiting zowel in de "producten" waar Defensiepersoneel aan bod komt als in creaties waarvoor externe figuranten worden ingezet.
Hieronder enkele voorbeelden van acties:
• Een toegenomen vertegenwoordiging van vrouwelijk personeel in beeld en geluid;
• Werken aan stereotypen (zoals de terugkerende associatie tussen vrouwelijk personeel en de Medische Component) in de communicatie;
• Speciale aandacht voor wervingsgerichte producten (zoals bijvoorbeeld het verdubbelen van voice-overs voor wervingscampagnes in 2023, waarbij elk product beschikbaar is met zowel een vrouwelijke als een mannelijke stem).

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*
Hoewel het moeilijk is om het specifieke effect van bepaalde acties in wervingscommunicatie te isoleren, zien we over het algemeen een toename van vrouwelijk personeel binnen de organisatie.

7. Vrouwen en mannen zullen eveneens in het middelpunt worden geplaatst van de bezorgdheden inzake hun dienst in het buitenland, de nieuwe aanpak van human resources en de work-life balance.

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

De zorg voor mannen en vrouwen binnen het departement werd uitgedrukt in het POP-plan, het STAR-plan en recentelijk benadrukt in de beleidsnota van 31 oktober 2023. Deze nota herneemt onder andere de genderdimensie en de behoefte aan inclusie onder de pijler 'people' in het kader van de duurzame ontwikkelingsdoelen van de federale regering.
Deze wil is op het hoogste niveau van de organisatie vertaald in Het *Policy Handbook Defence* (2022) en het bedrijfsplan Defensie voor de periode 2023-2026.
Intern de organisatie vertaalt deze wil zich in de lopende verschuiving van een diversiteitsbeleid naar een inclusiebeleid en de uitbreiding van het integriteitsbeleid van Defensie naar alle grensoverschrijdende gedragingen.

Verschillende werkgroepen buigen zich momenteel over de ontwikkeling en/of herziening van het beleid in deze domeinen en over de uitwerking van concrete actieplannen. Dit zal allemaal bijdragen aan het versterken van de ethiek binnen Defensie en aan het gevoel van werkelijke verbondenheid van het personeel met de organisatie, ongeacht het gender waarmee ze zich identificeren.
*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?* De weddeverhoging voor het militair personeel, de maaltijdcheques voor het militair personeel (en vanaf januari 204 voor het burgerpersoneel van Defensie), de uitbreiding van extralegale voordelen beschikbaar op de CDSCA-website en de grotere flexibiliteit in het afstand werk zijn allemaal maatregelen die bijdragen aan een grotere tevredenheid van het Defensiepersoneel over hun werkgever, zowel mannen als vrouwen, en die het gepercipieerd work-life balance van het personeel meer in evenwicht brengen. De wervingsinspanningen die tijdens deze legislatuur zijn geleverd, werpen hun vruchten af en zullen naar verwachting ook een positieve invloed hebben op de balans tussen werk en privé in de toekomst. De werving van een groter aantal burgers bij Defensie, binnen het kader van Rosetta, brengt een zekere mate van feminisering binnen de gelederen van Defensie teweeg.
*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?* Een toename van de tevredenheid van het personeel met Defensie als werkgever, zoals blijkt uit de resultaten van de 'Identiteit'-enquête van 2023, uitgevoerd in samenwerking met het gespecialiseerde bureau Listen. De resultaten van de enquête tonen dat het personeel van Defensie een aanzienlijke verbetering van zijn werkomstandigheden ervaart en minder bezorgd is over de materiële, financiële of menselijke middelen, wat bewijst dat de lopende structurele hervormingen vruchten afwerpen.

II. Andere acties voor de uitvoering van de Wet Gender mainstreaming

*Welke **acties** zijn er ondernomen voor de uitvoering van de Wet Gender mainstreaming en wat zijn de eventuele **bereikte resultaten**?* Geen bijkomende inputs.

Mevrouw Hadja Lahbib,
Minister van Buitenlandse Zaken, Europese Zaken en Buitenlandse Handel, en van de Federale Culturele Instellingen

I. Uitvoering van de politieke verbintenissen in het Federaal Plan Gendermainstreaming

1. De voorbereidingen en coördinatie van het Belgische voorzitterschap van de Raad van de EU in 2024.
*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?* De beleidslijn zal zich in verschillende vormen manifesteren, met name: een charter, de organisatie van een Informele Raad Gendergelijkheid, het beleid inzake overheidsopdrachten/openbare aanbestedingen, de moderatie van panels en de organisatie van vormingen/opleidingen.
*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?* – In maart 2023 werd het **'Duurzaamheidscharter'** goedgekeurd door de Stuurgroep binnen de FOD; dit charter moet gerespecteerd worden bij aanbestedingsprocedures georganiseerd door de FOD. – Onder het Belgisch Voorzitterschap zal er een **Informele Raad gendergelijkheid plaatsvinden**, georganiseerd door het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. – In het kader van het **accreditatieplatform** zal er aandacht besteed worden aan de **neutraliteit m.b.t. de inschrijvingen**. – Bij de **analyse van de overheidsopdracht verbindingsofficieren** werd **gendergelijkheid** mee in acht genomen en bij de **aanwerving** wordt door de firma gezocht naar een diverse pool van verbindingsofficieren. Ook bij de **opleiding** van de verbindingsofficieren zal er aandacht worden besteed aan gendergelijkheid. – **Op het vlak van participatie** worden er **burgerpanels** georganiseerd in 2024 en momenteel voorbereid. In de **openbare aanbesteding** werd er gevraagd te waken over gendergelijkheid in de **selectie van burgers.** Ook zal er worden gewaakt dat er oog is voor gendermainstreaming bij de **moderatie van de panels**. – De dienst opleidingen (P&O) binnen de FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking organiseert samen met het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen **naast opleidingen inzake gendermainstreaming ook een vorming "gender en zijn concepten: uitdagingen en praktische voorbeelden"**. De eerste sessies vinden plaats op 29 november 2023 (FR sessie) en 1 december 2023 (NL sessie). In dit kader worden vragen behandeld die verband houden met identiteit en die

genderexpressie verkennen (inclusief voorbij de man/vrouw-binariteit), alsook wordt het belang benadrukt van gelijkheid en inclusie van iedereen op de werkvloer. De deelnemers worden eveneens interactief betrokken middels concrete praktijkvoorbeelden.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

Het is nog te vroeg om reeds substantiële resultaten van voormelde (veelal lopende of toekomstige) acties te kunnen meedelen; deze moeten nog materialiseren.

2. Economische diplomatie

*Welke **vorm** heeft dit beleid aangenomen (bv. wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne enz.)?*

Het doel van economische diplomatie is de Belgische economische belangen te ondersteunen (ondernemingen, organisaties, vrijhandelsakkoorden enz.). Dit gebeurt door Belgische kamers van koophandel in het buitenland te financieren, staatsbezoeken en economische missies voor te bereiden, onze economische belangen te coördineren en verdedigen, en door subsidies toe te kennen aan derde begunstigden.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in dit beleid te integreren?*

De economie heeft een grote invloed op gendergelijkheid. Economische diplomatie kan dus positieve of negatieve gevolgen hebben voor de situatie van vrouwen en mannen. Zo is het belangrijk de genderdimensie in gedachten te houden en ervoor te zorgen dat onze gesprekspartners een genderanalyse kunnen toepassen in hun activiteiten.
De FOD Buitenlandse Zaken heeft de posten aanbevolen rekening te houden met de genderdimensie bij de benoeming van adviseurs inzake economische diplomatie.

De FOD Buitenlandse Zaken heeft ook aangezet tot diverse acties, zoals kamers van koophandel en andere derde partijen die subsidies ontvangen aanmoedigen om toe te zien op de gendergelijkheid in hun werking, of in memoranda van overeenstemming met andere instellingen een clausule op te nemen over het respect voor gendergelijkheid als voorop te stellen doelstelling.

*Welke **resultaten werden eventueel behaald** in het kader van de acties die zijn ondernomen om de genderdimensie in dit beleid te integreren?*

In België worden de acties op het gebied van handel goed vertegenwoordigd door vrouwen, met name door de federale minister van Buitenlandse Handel, de directrice-generaal van het Agentschap voor Buitenlandse Handel (ACE) en de directrices-generaal van twee van de drie gewestelijke exportagentschappen (AWEX en hub.brussels). Laten we ook niet vergeten dat de multisectorale en multiregionale economische missies worden voorgezeten door HKH Prinses Astrid. Dit alles bevordert de integratie van de genderdimensie wat het imago van ons land in het buitenland betreft. Deze vrouwelijke leiders zijn ook bijzonder gevoelig voor de integratie van de genderdimensie.
Tijdens economische missies worden regelmatig specifieke activiteiten georganiseerd rond het thema gender in het bedrijfsleven (bijvoorbeeld tijdens de prinselijke economische missie naar Japan aan de universiteit van Doshisha, of een seminar over vrouwelijk ondernemerschap in Dakar tijdens de missie naar Senegal).

Buitenlandse Zaken heeft via de dienst Economische Belangen ook een opleiding op hoog niveau gefinancierd, die werd gecoördineerd door het Egmontinstituut, voor vrouwelijke leiders in Senegal.
De genderdimensie wordt ook steeds vaker geïntegreerd in imagodossiers (bv. Internationale Vrouwendag, Internationale Dag voor de uitbanning van geweld tegen vrouwen enz.), alsook in subsidies in verband met het merkimago die worden toegekend aan derden.

3. Vredes- en veiligheidsbeleid

*Welke **vorm** heeft dit beleid aangenomen (bv. wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne enz.)?*

Het vredes- en veiligheidsbeleid komt voornamelijk tot uiting in het Belgisch beleid op het gebied van conflictpreventie, vredeshandhaving en vredesopbouw. Om vrede en veiligheid te bevorderen is een wereldwijde en meerdimensionale aanpak nodig, op verschillende gebieden zoals terrorismebestrijding, non-proliferatie en ontwapening (voornamelijk het verbod op antipersoonsmijnen en clustermunitie).

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in dit beleid te integreren?*

De FOD Buitenlandse Zaken treedt op als coördinator voor het vierde Nationaal Actieplan 'Vrouwen, Vrede en Veiligheid' (2022-2026), naast de eigen specifieke verbintenissen in het kader van het plan.

Dit zijn de concrete maatregelen die ons land op dit gebied heeft genomen.

Tijdens de generieke basisopleidingen (Basic Generic Trainings, BGT) die worden georganiseerd om onze deskundigen civiel crisisbeheer op te leiden, werden twee specifieke opleidingen van telkens 1,5 uur georganiseerd: 'gender, vrouwen, vrede en veiligheid', en 'kinderen en gewapende conflicten'. Daarnaast komen het genderthema en de VVV-agenda ook aan bod in andere opleidingsmodules, zoals de gedragscode, respect voor diversiteit, culturele bewustmaking en bescherming van burgers, en tijdens de bemiddelingsoefening. Wat de Belgische bijdrage aan het civiele crisisbeheer betreft, wordt er voortdurend nagedacht over de verhoging van het aantal vrouwen dat wordt gedetacheerd voor missies inzake civiel crisisbeheer (bijna-gelijkheid 2023, alsook bij de aanwerving van nieuwe deskundigen) enerzijds, en over een meer omvattende genderanalyse met betrekking tot de werkomgeving bijvoorbeeld of gendergerelateerd geweld.
België blijft vrouwelijke deskundigen aanmoedigen om deel te nemen aan missies voor civiel crisisbeheer en legt bijzondere nadruk op managementfuncties door hun kandidatuur actief te ondersteunen. Het gemiddelde aantal Belgische vrouwen dat deelneemt aan civiele GVDB-missies (42%) ligt bovendien hoger dan het Europese gemiddelde (34%).
Traditioneel steunt België ook actief de integratie van de genderdimensie bij de goedkeuring of strategische herziening van de mandaten van crisisbeheermissies op EU-niveau. Zo is de missie EUPOL COPPS, waaraan België deelneemt, in 2023 de enige missie met een vrouwelijk missiehoofd en een vrouwelijk adjunct-missiehoofd. Op 4 juni 2023 werd ook een vrouw tot missiehoofd benoemd voor EUCAP Sahel Niger. Vrouwen zijn dus vertegenwoordigd op de hoogste hiërarchische niveaus van de missies, en vervullen zeer belangrijke rollen, zowel bij administratieve als het operationele beheer. België werkt via de Internationale Politiesamenwerking (IPS) samen met het kenniscentrum voor civiele crisisbeheersing aan een studie om de deelname van vrouwen aan internationale missies te verbeteren. De resultaten van dit

onderzoek worden eind 2023 bekendgemaakt, en de aanbevelingen worden gedeeld met de verschillende actoren die deskundigen op het gebied van civiel crisisbeheer inzetten in het buitenland.

Daarnaast heeft België tijdens een door de EDEO georganiseerde *Lunch & Learn* over de Europese Vredesfaciliteit in november 2022 opgeroepen om de genderdimensie in aanmerking te nemen bij de verschillende missies die door dit fonds worden gefinancierd.

Bij onze tussenkomsten in **VN-organen** en bij onze gesprekken met hoge functionarissen van de Verenigde Naties pleit België hier ook voor, en vestigt het regelmatig de aandacht op het belang van een grotere aanwezigheid en deelname van vrouwen aan vredeshandhavingsmissies, en in het bijzonder de inzet van vrouwelijke blauwhelmen bij VN-missies. Deze deelname is ook essentieel in het kader van de strijd tegen seksueel misbruik.
Tijdens de vergaderingen van de Groep van Genève (een informele groep van gelijkgestemden waarin de belangrijkste bijdragende leden van de VN zijn samengebracht) verdedigt België actief het thema van de bestrijding van seksuele uitbuiting en seksueel misbruik binnen de Verenigde Naties en de regelmatige, en het feit dat dit thema regelmatig op de agenda van de Groep wordt geplaatst, aangezien deze strijd zowel intern als extern moet worden gevoerd.

De dienst van de Verenigde Naties houdt, in overleg met de betrokken departementen, systematisch rekening met de huidige vertegenwoordiging van vrouwen binnen een orgaan van een internationale organisatie wanneer een keuze moet worden gemaakt om een kandidaat voor een functie binnen dat orgaan voor te dragen of te steunen. Bij gelijke vaardigheden worden de kandidaturen van vrouwen ondersteund en krijgen zij de voorkeur. België steunt ook Belgische vrouwen die zich kandidaat stellen voor leidinggevende functies bij de Verenigde Naties.

In het kader van de subsidies die worden toegekend uit het budget voor 'Vredesopbouw' wordt met name prioriteit gegeven aan de volgende thema's:
- Preventie van conflicten via promotie van geschikte acties, in het bijzonder acties waarbij de nadruk wordt gelegd op bemiddeling en op de rol van vrouwen in vrede en veiligheid.
- Bevordering van de rechten van de mens, in het bijzonder wat betreft vrouwen en kinderen, en ondersteuning van de principes van de rechtsstaat.

Daarnaast bevat de template voor projectvoorstellen die de aanvragende organisaties moeten gebruiken een luik 'strategie voor gendergelijkheid' (basiswaarden, geplande strategieën en eerdere resultaten, transversale benadering). In elk projectvoorstel moet dit belangrijke punt worden uitgewerkt.

De geplande maatregelen in het Actieplan Gendermainstreaming 2021-2024 met betrekking tot een gendertest, subsidies en statistieken hebben ook gevolgen voor de integratie van de genderdimensie in het vredes- en veiligheidsbeleid. In de Nationale Actieplannen voor de strijd tegen mensenhandel en mensensmokkel (2021-2025) werd al bijzondere aandacht besteed aan de specifieke situatie en behoeften van vrouwen en meisjes.

Binnen de **OVSE** pleit België systematisch voor de volledige uitvoering van het Actieplan, tijdens formele en informele vergaderingen over gender. België roept de EU op om in haar verklaringen tijdens alle OVSE-vergaderingen de sterke steun van de lidstaten voor de uitvoering van het Actieplan te benadrukken. Meer in het algemeen draagt België bij tot de integratie van de genderdimensie in alle EU-verklaringen binnen de drie dimensies van de OVSE, zelfs wanneer het hoofdthema van de verklaringen betrekking heeft op een ander onderwerp.

Van september tot december 2022 was België voorzitter van het **'Forum voor Veiligheidssamenwerking (FSC)' van de OVSE**, waar politiek-militaire kwesties (dimensie 1) worden besproken. Het Belgische voorzitterschap van het FSC heeft in dit verband verschillende veiligheidsdialogen en andere bijeenkomsten georganiseerd, waarbij gender en de agenda voor Vrouwen, Vrede en Veiligheid (VVV) telkens wanneer de gelegenheid zich voordeed aan bod kwamen. Op 28 september 2022 vond de tweede thematische sessie van het Belgische voorzitterschap van het FSC plaats, met deelname van de Belgische minister van Buitenlandse Zaken Hadja Lahbib. Deze dag stond volledig in het teken van de VVV-agenda, op voorstel van het Belgische voorzitterschap van het FSC. Eerst was er een rondetafelgesprek over 'de volledige, gelijkwaardige en zinvolle participatie van vrouwen', met minister Lahbib als belangrijkste spreker, gevolgd door een parallel evenement, met de speciale vertegenwoordiger van de OVSE voor genderkwesties als moderator. Minister Lahbib onderstreepte in haar verklaring als hoofdspreker dat het nodig is voor een volledige, gelijkwaardige en zinvolle participatie van vrouwen aan de strijdkrachten te zorgen. De minister wees ook op het belang van volledige, gelijkwaardige en zinvolle participatie van vrouwen aan conflictpreventie, vredesopbouw, vredeshandhaving en vredesprocessen. Verder benadrukte zij dat ons land veel belang hecht aan VVV, waarbij zij expliciet verwees naar het 4e Nationaal Actieplan en de inspanningen die België in internationale fora levert om VVV te bevorderen, met name via de Verklaring van Brussel.

De permanente vertegenwoordiging van België bij de OVSE in Wenen heeft een sleutelrol gespeeld bij het actualiseren van de VVV-vragenlijst, die elk jaar wordt verspreid als bijlage bij de vragenlijst van de Gedragscode over de politiek-militaire aspecten van veiligheid. België werkt nog steeds samen met het Verenigd Koninkrijk aan een analyse van de resultaten en een mogelijke opvolging. In dit verband hebben in 2023 al twee bijeenkomsten met het ODIHR plaatsgevonden om de volgende stappen te bespreken.

Op 25/10/2023 werd in Wenen de veiligheidsdialoog van het Forum voor Veiligheidssamenwerking (FSC) van de OVSE over VVV voortgezet, waarbij de nadruk werd gelegd op de resultaten op het gebied van vrede en veiligheid dankzij de participatie van vrouwen, en op de aanbevelingen voor doeltreffende nationale actieplannen inzake VVV. België heeft een verklaring gepubliceerd waarin we onder meer onze prioritaire doelstellingen voor het vierde NAP VVV (2022-2026) belichten. België en Noorwegen hebben ook een gezamenlijke verklaring opgesteld namens een kleine groep landen die zich inzetten voor gendergelijkheid en namens drie informele groepen gericht op gender.

Er wordt gezorgd voor gendergelijkheid bij de selectie van de kandidaten voor de verkiezingswaarnemingsmissies van de **OVSE**. In 2023 heeft België in totaal 11 mensen, waaronder 5 vrouwen en 6 mannen, op OVSE-verkiezingswaarnemingsmissie gestuurd naar Kazachstan, Montenegro en Turkije. (Ter vergelijking: in 2022 waren er iets meer vrouwen dan mannen; er werden 15 mensen gestuurd, waaronder 8 vrouwen en 7 mannen, naar Bosnië-Herzegovina, Hongarije, Kazachstan en Servië).

De genderdimensie is ook een Belgische prioriteit bij de **NAVO**. België ondersteunt de werkzaamheden van de nieuwe speciale vertegenwoordigster voor 'Vrouwen, Vrede en Veiligheid', die begin 2022 in functie trad. België ziet er met name op toe dat bij deze interventies zo systematisch mogelijk aandacht wordt besteed aan VVV-kwesties. België neemt ook deel aan de werkgroep 'Vrienden van 1325', een informele groep van bondgenoten en partners die de integratie van de VVV-agenda in de verschillende actieterreinen van de NAVO ondersteunen. Bovendien heeft België er sterk voor gepleit om het thema VVV een centrale plaats toe te kennen in het nieuwe strategisch concept van de Alliantie, dat in juni 2022 werd goedgekeurd.

Onze delegatie bij de NAVO vraagt regelmatig om de genderdimensie op te nemen in besprekingen over de oorlog in Oekraïne. België dringt er ook systematisch op aan om VVV op te nemen in ministeriële vergaderingen en topontmoetingen (zoals de top van Vilnius in 2023 en de top van Washington in 2024). In 2023 hebben we een deskundige voorgesteld voor het 'NATO Civil Society Advisory Panel' voor vrouwen, vrede en veiligheid. Tot slot nog een ander voorbeeld, waarbij onze delegatie heeft gezorgd voor gendergelijkheid in de samenstelling van de deskundigengroep die aan het waard kwam tijdens een conferentie in de Senaat (16/10/2023). Onze delegatie bij de NAVO heeft met succes gepleit voor het opnemen van de genderdimensie in het voortgangsrapport over 'veiligheid en klimaat' en in het beleid rond mensenhandel (CTHB, Combating Trafficking in Human Beings). Ze heeft het Canadese initiatief ondersteund om de referentietermen van het bureau van de genderadviseur voor genderkwesties (NGCP, NATO Committee on Gender Perspectives) bij militaire zaken te herzien. Onze delegatie draagt ook actief bij aan de analyse en herziening van het NAVO-beleid inzake vrouwen, vrede en veiligheid, met het oog op de goedkeuring ervan tijdens de top in Washington in juli 2024.

*Welke **resultaten werden eventueel behaald** in het kader van de acties die zijn ondernomen om de genderdimensie in dit beleid te integreren?*

Tijdens onze formele en informele tussenkomsten bij de VN vestigt België systematisch de aandacht op het feit dat vrouwen op zinvolle wijze moeten participeren aan vredes- en veiligheidsprocessen. Onze premier Alexander De Croo heeft dit punt onderstreept in zijn toespraak vanaf het spreekgestoelte van de Verenigde Naties op 23 september 2022.

Gendermainstreaming is een vast gegeven binnen het Belgisch buitenlands beleid.

België is sinds januari 2022 en tot eind 2024 lid van het **programmerings- en coördinatiecomité (CPC)** van de VN, waarbinnen onze vertegenwoordiger veel aandacht heeft besteed aan de genderdimensie in de verschillende VN-programma's. België heeft een actieve rol gespeeld in het compromis over de programma's 'Vredeshandhaving' en 'Gender', waarover de vorige jaren geen akkoord was bereikt.

De genderdimensie komt zeer regelmatig aan bod tijdens Belgische tussenkomsten in de verschillende VN-organen, zoals onze tussenkomsten in het kader van de spoedzitting van de Algemene Vergadering over de Russische agressie tegen Oekraïne of, sinds 7 oktober 2023, die over de situatie in het Midden-Oosten. Hieronder valt de bestrijding van seksueel geweld in conflictsituaties.

België heeft in samenwerking met de EU (ECHO) en de DRC een **nevenevenement** georganiseerd tijdens de AVVN van september 2022, voorgezeten door minister Lahbib en de Congolese minister van Gender, met als titel 'Ensuring accountability for conflict-related sexual violence and other violations of international humanitarian law'.

België was medeorganisator van een nevenevenement tijdens de AVVN in september 2023 over manieren om de rechten van Afghaanse vrouwen te herstellen.

Binnen de **5e Commissie** van de Algemene Vergadering van de VN (waarvan België voorzitter was van 01/09/2022 tot 31/08/2023), waar wordt beslist over administratieve en begrotingskwesties, blijft België pleiten voor toereikende financiering van de genderaspecten binnen de VN-vredeshandhavingsmissies. In de 5e Commissie werd voor het eerst in zes jaar tijd een resolutie aangenomen over transversale kwesties voor vredeshandhavingsmissies. In deze resolutie, waarover België namens de EU heeft onderhandeld in het kader van de Europese arbeidsverdeling, wordt het verband tussen vrouwen en vrede en veiligheid als een

prioriteit erkend, en ze bevat belangrijke elementen zoals het verzoek aan de SG om de genderdimensie in aanmerking te nemen bij alle fasen van een vredesoperatie en maatregelen te nemen om het tekort aan vrouwelijke vredeshandhavers te verhelpen.

We houden ook rekening met de genderdimensie in onze vrijwillige bijdragen. De nieuwe Belgische bijdrage van 2 miljoen euro aan het **Fonds voor Vredesopbouw van de Verenigde Naties (PBF, Peace Building Fund)** zal onder meer gebruikt worden voor een van de transversale thema's van het Fonds, namelijk empowerment van vrouwen. In mei 2023 heeft België bovendien deelgenomen aan een door het Fonds georganiseerde terreinmissie om erop toe te zien dat een pijler met betrekking tot empowerment van vrouwen in deze projecten was opgenomen.
Dit aspect komt ook altijd aan bod in onze tussenkomsten als niet-lid van de **Commissie Vredesopbouw**. Als lid van de **Groep van Genève** (waarin de belangrijkste bijdragende leden aan de VN-begrotingen zijn samengebracht) volgt België de genderdimensie op de voet, en moedigt het op alle niveaus de voortzetting aan van de weg die de secretaris-generaal van de VN is ingeslagen om gendergelijkheid te bereiken.

Zo heeft de Belgische delegatie er tijdens de 'Working Group on the Smuggling of Migrants' in het kader van de 'Conference of the Parties to the United Nations Convention against Transnational Organized Crime' op 5 en 6 oktober 2023, (in overleg met de EU-delegatie) voor gezorgd dat de verwijzing naar '...gender-specific vulnerabilities and gender-sensitive consequences of State responses should be developed and implemented' werd opgenomen en gehandhaafd in de conclusies.

België financiert via de basisbijdragen (core) **UN Women** voor een bedrag van 4 miljoen euro per jaar en steunt de uitvoering van een project van UN Women in **Afghanistan** getiteld '*Rebuilding the Women's Movement in Afghanistan - Strengthening organizational resilience of Afghan women's civil society organizations*' voor een bedrag van 400.000 euro.

Tijdens haar bezoek aan Wenen op 28 en 29 september 2022 heeft minister Lahbib de secretaris-generaal van de OVSE, Helga Schmid, ontmoet en heeft ze aangekondigd dat België een bijdrage van 800.000 euro zou verlenen voor het **'Support Programme for Ukraine' (SPU)**, waarvan een aanzienlijk deel zou gaan naar activiteiten die specifiek verband houden met 'Vrouwen, vrede en veiligheid' binnen VPH. SG Schmid heeft ook bevestigd dat België naar aanleiding van deze bijdrage deel zal uitmaken van de Adviesraad op hoog niveau van VPH. Deze bijdrage, die effectief werd overgemaakt in november 2022, stelt België ook in staat om de VVV-agenda internationaal verder te bevorderen. Eind 2023 heeft België zijn financiële steun aan VPH verhoogd met een bijdrage van 777.544 euro. Een deel van deze bijdrage (500.000 euro) gaat naar de financiering van projecten met betrekking tot de geestelijke gezondheid van kinderen en ontmijning, die een 'genderdimensie' bevatten.

België is via de **Europese Unie** ook zeer actief bij het bevorderen van de uitvoering van de Agenda voor Vrouwen, Vrede en Veiligheid. Dit gebeurt onder meer via het EU-actieplan voor Vrouwen, Vrede en Veiligheid 2019-2024, in samenwerking met andere relevante instanties van de Raad van de EU. Dit thema komt regelmatig aan bod in de CONUN werkgroep (United Nations Working Party). Binnen deze werkgroep geeft de Belgische vertegenwoordiger regelmatig aanbevelingen ter bevordering van dit thema.

In het kader van de goedkeuring van het Strategisch Kompas voor veiligheid en defensie in maart 2022 heeft België ook opgeroepen om de inspanningen op te voeren en het EU-actieplan uit te voeren teneinde de resoluties over vrouwen, vrede en veiligheid uit te voeren, onder meer in het gemeenschappelijk veiligheids- en defensiebeleid, en om de EDEO bij deze taak te ondersteunen. De volgende doelstelling werd vermeld: '*We will systematically mainstream a human rights and gender*

perspective in all civilian and military CSDP actions and increase the number of women in all functions, including leadership positions. By 2023, we will strengthen our network of human rights and gender advisers in our CSDP missions and operations.' In 2023 is deze vooruitgang zichtbaar wat het genderevenwicht betreft, waarbij het percentage vrouwen in het totale personeelsbestand stijgt van 24% in december 2018 naar bijna 28% in februari 2023.

4. Ontwapening en non-proliferatie

*Welke **vorm** heeft dit beleid aangenomen (bv. wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne enz.)?*

Ons land pleit voor een mondiale aanpak en evenwichtige vooruitgang op het gebied van ontwapening en non-proliferatie, waarbij we ons richten op zowel conventionele wapens als massavernietigingswapens. Ontwapening en het voorkomen en beheersen van non-proliferatie zijn essentieel om het hoofd te bieden aan de verschillende bedreigingen waarmee we vandaag worden geconfronteerd, zoals de ontwikkeling van nucleaire programma's voor militaire doeleinden, het gebruik van chemische wapens in bepaalde conflictgebieden en de humanitaire gevolgen van het gebruik van conventionele wapens.

De uitvoer van wapens en goederen voor tweeërlei gebruik wordt gecontroleerd. Het doel is om te voorkomen dat civiele goederen worden gebruikt om wapens te produceren, of dat wapens worden gebruikt om mensenrechten te schenden of worden doorgegeven aan onbevoegden (terroristen, criminelen enz.).

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in dit beleid te integreren?*

Het genderperspectief wordt geïntegreerd in ontwapening en non-proliferatie door onder meer het verwerken van taal en *wording* hieromtrent in tussenkomsten en het ijveren voor het opnemen van taal hieromtrent in uitkomstdocumenten en gemeenschappelijke verklaringen binnen de verschillende fora (UN, EU, OSCE, ...) en in deelname aan of het ondersteunen van specifieke initiatieven hieromtrent daar waar kan (werkgroepen, aanduiding van gender focal points, enz.). Daarnaast wordt eveneens gekeken naar de integratie van dit aspect in de financieringen en de verwerking hiervan in financieringsvoorstellen, opvolging en evaluatie van financieringen.

De maatregelen in het Actieplan Gender mainstreaming 2021-2024 betreffende gendertests, subsidies en statistieken hebben ook een effect op de gendermainstreaming in het ontwapenings- en non-proliferatiebeleid.

Enkele niet exhaustive voorbeelden van ondernomen acties zijn:

- In juni 2022, tijdens de onderhandelingen van de achtste tweejaarlijkse conferentie van het VN-Actieprogramma inzake handvuurwapens en lichte wapens (BMS8), sloot België zich aan bij een verklaring van 55 landen onder leiding van Costa Rica om de verworvenheden van het genderperspectief in het Actieprogramma (AP) te behouden.
- Tijdens de achtste tweejaarlijkse conferentie van het VN-Actieprogramma inzake handvuurwapens en lichte wapens (BMS8) drong ons land erop aan om rekening te houden met de genderdimensie. Dit omvat de verwijzing naar de volledige, gelijkwaardige, zinvolle en effectieve participatie van vrouwen, inclusief in leiderschapsrollen en als actoren van verandering, en de verbanden tussen het VN-Actieprogramma en de 'Agenda voor vrouwen, vrede en

veiligheid'.

- Tijdens de 9de Conferentie van de Staten Partij (CSP9) aan het wapenhandelverdrag lag de focus hoofdzakelijk op de rol van de industrie in verantwoorde internationale transfers van conventionele wapens en hoe het verdrag en de industrie nauwer kunnen samenwerken. Met steun van België werd een Joint statement voorgesteld over de rol van gendergelijkheid en gendergerelateerd geweld in het verdrag. België onderschreef mee de verklaring « Mitigating the risk of armed violence against people on the basis of their actual or perceived sexual orientation, gender identity, gender expression and sex characteristics (SOGIESC) through the Arms Trade Treaty (ATT)" als gevolg van een Mexicaanse/Spaanse working paper hieromtrent.
- België onderschreef zowel in 2022 als in 2023 het 'Joint Statement on Gender and Disarmament' voor de 78ste sessie van de eerste commissie van de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties.
- In de verschillende formele en informele fora in het kader van de strijd tegen de illegale transfer en het misbruik van kleine geweren en lichte wapens maar tevens in het bredere kader van wapencontrole en ontwapening blijft België daar waar mogelijk het belang van participatie van vrouwen onderlijnen. Onder meer via een bijdrage aan het OVSE-project "Assisting the National Authorities of the Republic of North Macedonia to Decrease the Risk of Weapon Proliferation and Misuse of Small Arms and Light Weapons" en gendermainstreaming voorzien binnen dit project, draagt België ook op het terrein bij aan de eliminatie van alle vormen van geweld tegen vrouwen en meisjes.
- In zijn talloze bilaterale contacten met de getroffen Staten of met actoren die op ontmijning werken in de getroffen Staten alsook in het kader van financieringen op mijnbestrijding, blijft België de nadruk leggen op de genderdimensie in de strijd tegen antipersoonsmijnen en op slachtofferhulp.
- België nam onder meer deel aan de informele reflectie van UNIDIR omtrent gender en ontwapening waar op informele wijze uitdagingen en mogelijke pistes voor actie omtrent gender en ontwapening en non-proliferatie werden besproken.

*Welke **resultaten werden eventueel behaald** in het kader van de acties die zijn ondernomen om de genderdimensie in dit beleid te integreren?*

De naleving van het gendercriterium wordt systematisch gecontroleerd bij ontmijningsprojecten gefinancierd door de FOD Buitenlandse Zaken (bv. het UNMAS-programma, gefinancierd in Irak en Syrië). Gendermainstreaming is het onderwerp van een proactieve dialoog. Bij de beoordeling van de financiering wordt ook rekening gehouden met gendermainstreaming, bijvoorbeeld om het verband te leggen met de boodschappen of taal die in ons beleid (interventies enz.) zijn opgenomen.
In het kader van het Verdrag inzake het Verbod op antipersoonsmijnen (Anti-Personnel Mine Ban Convention - APMBC) werkte België, na de invoering van gender als transversaal actie-element in het vijfjarenactieplan 2019-2024, nauw samen met de gendercontactpunten binnen het technisch comité waarvan het lid was in 2020 en voorzitter in 2021-2022. Na de invoering van de genderdimensie als transversaal actie-element in zijn vijfjarenactieplan 2021-2025, heeft België, als gender focal point voor de cyclus 2022-2024, de taak ervoor te zorgen dat deze dimensie wordt geïmplementeerd door de staten die partij zijn bij het Verdrag inzake clustermunitie (CCM). België vestigde in deze hoedanigheid mee de aandacht op gendermainstreaming en gender en diversiteit. België gaf mee de impuls voor een studie naar de relatie tussen gender en universalisatie om de bereidheid te onderzoeken van Staten die de conventie getekend hebben gender-aspecten te integreren in de nationale implementatie. BE onderstreepte het belang van de verzameling en analyse van data over gender en diversiteit. In zijn talloze bilaterale contacten met de getroffen Staten of met actoren die op ontmijning werken in de getroffen Staten alsook in het kader van financieringen op mijnbestrijding, blijft België de nadruk leggen op de genderdimensie in de strijd tegen antipersoonsmijnen en op

slachtofferhulp.

De ontwapeningsprojecten en -programma's – steun aan de verdragen van Ottawa en Oslo, bewustmaking van het ATT, controle op handvuurwapens en lichte wapens, … – die de Raad van de Europese Unie bij besluit heeft aangenomen, bevatten elementen die inzetten op een genderbewuste aanpak, waaronder de nood aan gegevens die zijn uitgesplitst naar geslacht en leeftijd en de noodzaak om vrouwen te betrekken bij het gevoerde beleid.

Wat de vertegenwoordiging van vrouwen in deze activiteitensector betreft, merken we op dat over de periode 2017-2023 de diplomaten die België vertegenwoordigen in ontwapenings- en non-privéaangelegenheden in Wenen en New York allebei vrouwen zijn.

5. Strijd tegen terrorisme en gewelddadig extremisme

*Welke **vorm** heeft dit beleid aangenomen (bv. wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne enz.)?*

Op nationaal niveau kiest België voor een geïntegreerde en volledige aanpak. Het heeft daarnaast een constructief aandeel in de Europese en internationale samenwerking bij de bestrijding van terrorisme en gewelddadig extremisme dat tot terrorisme leidt. De FOD Buitenlandse Zaken en het netwerk van Belgische diplomatieke en consulaire posten in het buitenland zijn er nauw bij betrokken.

België veroordeelt alle vormen van terrorisme en ziet erop toe dat bij de internationale bestrijding van terrorisme de mensenrechten en het internationaal humanitair recht volledig worden nageleefd.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in dit beleid te integreren?*

De geplande maatregelen in het *Actieplan Gender mainstreaming 2021-2024* met betrekking tot een gendertest, subsidies en statistieken hebben gevolgen voor de integratie van de genderdimensie in de strijd tegen terrorisme en gewelddadig extremisme, maar dat effect is tot op vandaag minimaal.

Welke resultaten werden eventueel behaald in het kader van de acties die zijn ondernomen om de genderdimensie in dit beleid te integreren?

Opmerkelijk is de integratie van de genderdimensie in de door ons land gefinancierde projecten, met name het UNDP-stabilisatiefonds (SF) in Irak, de IOM-missie in Niger en de EU Advisory Mission (EUAM) in Irak. Deze projecten zijn in overeenstemming met de duurzame-ontwikkelingsdoelstellingen van de Verenigde Naties, waaronder doelstelling 5 inzake gendergelijkheid, en benadrukken dat bij al hun activiteiten rekening wordt gehouden met de genderdimensie.

Het UNDP heeft gendergelijkheid een centrale plaats gegeven. UNDP Irak is blijven werken aan een rechtvaardiger wereld voor vrouwen en meisjes in Irak, in samenwerking met de Iraakse regering, maatschappelijke organisaties en VN-organisaties. In dit kader heeft het UNDP zich gericht op sociale cohesie via jongeren, vrouwen en het maatschappelijk middenveld. Het heeft de toegang tot gezondheidszorg en onderwijs voor vrouwen en meisjes verbeterd.

Het voorgestelde project in Niger, dat op 5 mei 2022 van start is gegaan, wordt uitgevoerd volgens de IOM-beginselen inzake gender, die een participatieve aanpak en

de integratie van gender in alle activiteiten vereisen. Hoewel vrouwen bijvoorbeeld bijzonder ondervertegenwoordigd zijn in de Nigeriaanse politiedienst, zorgt IOM ervoor dat vrouwen, ouderen en gehandicapten zoveel mogelijk worden betrokken bij alle projectactiviteiten en benadrukt ze de noodzaak om vrouwelijke politieagenten in dienst te nemen om potentiële verdachten te screenen. Bovendien zorgt IOM ervoor dat ter plaatse gendergebalanceerde teams worden ingezet om ervoor te zorgen dat met alle groepen (d.w.z. vrouwen, mannen, alsmede ouderen en mensen met een handicap) rekening wordt gehouden bij de besprekingen met de begunstigden van het project.

De EUAM verstrekt strategisch advies aan de Iraakse autoriteiten en analyseert mogelijke gebieden van samenwerking tussen de EU en Irak Het doel is de Iraakse veiligheidstroepen te versterken. In deze missie zijn genderkwesties opgenomen, en een concreet voorbeeld daarvan is de opleiding van vrouwelijke officieren door de EUAM. Sinds de start van deze missie valt op dat de Iraakse veiligheidstroepen steeds aker rekening houden met genderkwesties in hun interne procedures.

België pleitte bij de EU-voorbereidingen voor de onderhandelingen van de 8e herziening van de GCTS in 2023 voor de toevoeging van nieuwe taal omtrent “women-led civil society organizations”. Deze taal werd opgenomen in de preambule van de resolutie en kan zo in de toekomst leiden tot meer financiering van dit soort organisaties.

In het programma voor het EU Voorzitterschap van de COTER houdt M7 rekening met de genderbalans onder de sprekers tijdens elke sessie. In 2023 nam M7 samen met het OCAD deel aan een vergadering met Westerse like-minded landen waar OCAD een presentatie gaf over de anti-EVRASprotesten (EVRAS = l’éducation à la vie relationnelle, affective et sexuelle). De ruggengraat van deze protestbeweging, gegrond in desinformatie, bestond uit vrouwen. Het is interessant om de rol van vrouwen in het radicaliseringsproces in de toekomst verder op te volgen.

6. De strijd tegen klimaatverandering.

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

- ***Belgische posities ter voorbereiding van internationale klimaatonderhandelingen (klimaatdiplomatie)***
- ***integratie van gender bij toewijzingscriteria voor bijkomende klimaatfinanciering***

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

Binnen de mondiale onderhandelingen over klimaatverandering speelt de Belgische regering een actieve rol bij het verbeteren van de uitvoering en de coherentie van wat eerder werd aangekondigd en besloten over gender onder de verschillende agendapunten van het UNFCCC en het Akkoord van Parijs. In het kader van de Global Stocktake, dit is de overkoepelende prioriteit voor de COP28, proberen we ervoor te zorgen dat gendergelijkheid in aanmerking wordt genomen als een essentiële factor voor effectieve klimaatactie. Gendergelijkheid moet ook deel uitmaken van de activiteiten inzake rechtvaardige transitie binnen het klimaatproces.

Binnen de internationale klimaatbeleidsvorming proberen we de wetenschappelijke basis en het begrip van de gedifferentieerde effecten van klimaatverandering op vrouwen en mannen, jongens en meisjes, in al hun diversiteit, en de beschikbaarheid en het gebruik van naar geslacht uitgesplitste gegevens voor genderanalyse te versterken. Dit moet het klimaatbeleid, -plannen, -strategieën en -acties informeren en leiden tot gender effectbeoordelingen.

We moedigen ook een bredere 'ownership' aan voor de nexus 'gender en klimaatverandering', en streven naar genderevenwichtige nominaties voor het geheel van de verschillende organen en instellingen op het gebied van klimaatverandering.

Binnen onze Belgische klimaatfinanciering streven we naar sterke synergiën tussen de aanpak van klimaatverandering en gendergelijkheid. Projecten en programma's in dit verband moeten beide doelstellingen ondersteunen. Bij het toewijzen van bijkomende klimaatfinanciering was de kwalitatieve integratie van "het streven naar gendergelijkheid en het bereiken van SDG5" in de interventie een belangrijk criterium bij de beoordeling en selectie van de ingediende projecten.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

De bevestiging dat klimaatbeleid moet ingebed worden in een breder kader van duurzame ontwikkeling, respect voor de mensenrechten, gendergelijkheid en een rechtvaardige transitie werd opgenomen in de Belgische positie voor UNFCCC COP28.

De federale regering heeft sinds 2021 elk jaar bijkomende financiering voorzien voor klimaatactie via de Belgische internationale samenwerking, voornamelijk in de vorm van bijdragen aan programma's en projecten van multilaterale organisaties. Een deel daarvan is geoormerkt voor projecten in onze partnerlanden.
Alle klimaatprogramma's -en projecten die gesteund werden met bijkomende klimaatfinanciering integreren de genderdimensie. Dit wordt gereflecteerd in de resultatenkaders met specifieke interventies en indicatoren. Bij voorbeeld, voor het project "Renforcement de la résilience des ménages vulnérables face aux effets néfastes du changement climatique par les boulis multi usages, dans les régions du Nord, du Centre-Nord et du Sahel. » van de Food and Agricultural Organisation van FAO werd een uitgebreide genderanalyse gedaan in de voorbereidende fase. De vertegenwoordiging van de FAO in Burkina Faso heeft een gendereenheid die bestaat uit een Gender Focal Point en een interim Gender Focal Point, die ervoor zorgen dat er in projecten en programma's rekening wordt gehouden met gender. Het project zet Dimitra Clubs (DC's) op om in elk dorp een stimulerende omgeving te creëren om (i) de effectieve en inclusieve betrokkenheid van gemeenschappen bij de activiteiten van het project te bevorderen en zo de eigen inbreng en duurzaamheid van de projectresultaten te garanderen; (ii) de participatie van vrouwen en jongeren en vrouwelijk leiderschap te versterken en gemeenschappen in staat te stellen hun eigen veranderingen te bewerkstelligen, ook met betrekking tot vredesopbouw, sociale cohesie en samenleven en -handelen;

7. De bevordering en de bescherming van de mensenrechten en de rechtsstaat

*Welke **vorm** heeft dit beleid aangenomen (bv. wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne enz.)?*

De realisatie van mensenrechten is een van de prioriteiten in het Belgisch buitenlands beleid, zowel op bilateraal niveau, binnen de Europese Unie en op multilateraal niveau.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in dit beleid te integreren?*

België heeft systematisch aandacht besteed aan gendermainstreaming in de bilaterale betrekkingen met andere landen. Zo werd de genderthematiek geïntegreerd in voorbereidende nota's en regelmatig aangekaart tijdens bilaterale ontmoetingen en er werden tevens goede praktijken uitgewisseld met andere landen.

Ook in het kader van de Europese Unie heeft ons land aan de kar getrokken om de genderdimensie te integreren in het EU beleid en -initiatieven. Niet alleen in die situaties waar gendergelijkheid centraal stond op de agenda, maar ook transversaal m.b.t. andere thema's. Een voorbeeld is het Belgische standpunt tijdens de onderhandelingen over de 'EU Great Lakes Strategy'.

Ons land heeft ook rekening gehouden met de genderdimensie bij het bepalen van het Belgisch standpunt in multilaterale fora, waaronder de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties, de Mensenrechtenraad van de Verenigde Naties, de Veiligheidsraad van de Verenigde Naties, de Raad van Europa, de NAVO, de OVSE en andere Een voorbeeld hiervan is het gebruik van het Universeel Periodiek Onderzoek in het kader van de Mensenrechtenraad. Binnen dit kader heeft België met grote regelmaat vragen en aanbevelingen geformuleerd ten aanzien van andere landen om tot een versterking van het normatief kader inzake gendergelijkheid en/of een betere uitvoering ervan te komen. Een ander voorbeeld is het Belgische streven om de genderdimensie systematisch te integreren en behouden in de resoluties van de Mensenrechtenraad en de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties, ook wanneer het gaat over nationale situaties. Ook in Belgische interventies in multilaterale fora werd de genderdimensie, waar relevant, geïntegreerd.

Tot slot heeft ons land ook politieke en financiële steun verleend aan actoren die werken aan gendermainstreaming op internationaal niveau, zoals de VN-Werkgroep discriminatie tegen vrouwen, de speciale VN-rapporteur inzake geweld tegen vrouwen, de speciale vertegenwoordiger van de Secretaris-Generaal van de VN inzake conflictgerelateerd seksueel geweld en anderen. Op die manier draagt ons land verder bij aan gendermainstreaming op het internationale toneel.

Om deze systematische en transversale aandacht voor de genderdimensie te realiseren, werden alle de Belgische ambassades en vertegenwoordigingen alsook de diensten op het hoofdbestuur regelmatig geïnformeerd en geïnstrueerd over het Belgische beleid inzake mensenrechten voor vrouwen en meisjes en gendergelijkheid.

Bovenstaande acties liggen in het verlengde van de uitvoering van het in 2021 goedgekeurde zesde Nationaal Actieplan tegen gendergerelateerd geweld en het in 2022 goedgekeurde vierde Nationaal Actieplan Vrouwen, Vrede en Veiligheid (2022-2026), waarin een van de zes pijlers specifiek gericht is op gender mainstreaming.

*Welke **resultaten werden eventueel behaald** in het kader van de acties die zijn ondernomen om de genderdimensie in dit beleid te integreren?*

Door de genderdimensie systematisch aan te kaarten op de verschillende niveaus (bilateraal, Europees en multilateraal) heeft ons land geholpen om het internationale normatieve kader te versterken en de implementatie ervan te verbeteren. Bovendien heeft ons land systematisch gereageerd op pogingen van conservatieve landen/organisaties om gendergelijkheid te ondergraven (de wereldwijde conservatieve backlash tegen gendergelijkheid) en heeft daardoor regelmatig geholpen om een verzwakking van het internationale normatieve kader voor gendergelijkheid te voorkomen.

Een concreet voorbeeld hiervan is het Belgisch initiatief begin 2023 om, samen met Nederland, Luxemburg, Denemarken, Finland en Portugal, de stilteprocedure over de Raadsconclusies 'EU prioriteiten in de VN mensenrechtenfora' te breken om te vermijden dat een voetnoot toegevoegd zou worden aan de term gender equality, waarbij deze geïnterpreteerd zou worden volgens het art. 2 TEU en art. 8 TFEU (met name gelijkheid tussen mannen en vrouwen, in de (beperkte) Poolse interpretatie van deze term. De Belgische tussenkomst heeft op deze manier vermeden dat een negatief precedent zou ontstaan dat 'gendergelijkheid' als sturende waarde voor EU actie zou ondermijnen.

8. Acties uitvoeren om een antwoord te bieden op het onevenwicht inzake gender in de werking van de diensten van de FOD aan te pakken, zoals omschreven in het Actieplan van de FOD Buitenlandse Zaken

*Welke **vorm** heeft dit beleid aangenomen (bv. wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne enz.)?*

Eind 2020 kreeg dit beleid de vorm van een **intern actieplan** van de FOD Buitenlandse Zaken voor gendergelijkheid (vrouwen/mannen) bij het personeel. Dat actieplan is gebaseerd op drie pijlers: communicatie en bewustmaking, opleiding en loopbaanondersteuning, en uitwisseling van goede praktijken met derden.
De operationalisering ervan ging begin 2021 van start en loopt nog steeds (zie hieronder voor ondernomen acties). In 2023 werd de nadruk gelegd op de voordelen van een meer inclusief en gediversifieerd beleid, inclusief gendergelijkheid, binnen onze structuur en op de noodzaak om te blijven samenwerken, op alle niveaus van de hiërarchie, om collectieve verandering tot stand te brengen.
De acties die de afgelopen 3 jaar zijn uitgevoerd, zullen worden geëvalueerd zodat we van ons beleid voor de komende jaren kunnen actualiseren.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om dit beleid te implementeren?*

De eerste doelstelling van het actieplan voor gendergelijkheid was het organiseren van een enquête voor vrouwelijke collega's om zo de hindernissen te identificeren waarmee bepaalde collega's mogelijk worden geconfronteerd tijdens hun loopbaanontwikkeling. De bevindingen van de enquête werden gebruikt om de andere acties in het plan te valideren en te verfijnen:

* er is een genderpagina aangemaakt op het intranet§ van de FOD (Diplonet), los van de diversiteitspagina, met een Dashboard met regelmatig bijgewerkte cijfers over de verdeling van vrouwen en mannen in de FOD. Dat Dashboard werd in 2023 verbeterd en zal in 2024 nog verder worden aangepast om verfijndere analyses van de gegevens mogelijk te maken.
* In 2020 werd een adres gender@diplobel.fed.be aangemaakt, dat ter beschikking staat van het personeel voor eventuele vragen of suggesties en dat vermeld wordt in de communicatie over het actieplan.
* een postercampagne 'Duo's' vrouw-man, met als slogan 'l'égalité c'est toute l'année' ('Gelijkheid het hele jaar door'), waarbij op roll-ups op verschillende locaties in de FOD foto's worden getoond van duo's van vrouwelijke en mannelijke collega's, van alle niveaus en leeftijden, om zo het complementaire karakter van diversiteit te benadrukken;
* voor en na elke promotieronde en diplomatieke beweging worden gendergegevens aan het Directiecomité verstrekt om het bewustzijn van de noodzaak van evenwicht te blijven vergroten.
* er wordt bijzondere aandacht aan besteed bij de werving en bevordering voor alle

personeelsleden en de aanstelling van het bestaande personeel
* de dienst 'wervingen' heeft een handleiding opgesteld voor juryleden over onbewuste vooroordelen (alle criteria, inclusief gender) die kunnen leiden tot discriminatie in selectieprocedures.
* er werd een mentoringtraject opgezet (30 tandems in 2021-2022 en 37 tandems in 2023-2024)
* de organisatie van opleidingen door het IGVM om het bewustzijn over gendervooroordelen en -stereotypen te vergroten (12 sessies in 2021/22 met +- 350 deelnemers die in Brussel werken en 4 sessies eind 2022 - begin 2023 gericht op het personeel van het netwerk van Belgische diplomatieke posten.
* de organisatie van een meer diepgaande opleiding over genderkwesties: 'Le genre et ses concepts : enjeux et cas pratiques' (gender en zijn concepten: uitdagingen en praktische voorbeelden) in samenwerking met het IGVM. In november 2023 werden twee sessies georganiseerd voor respectievelijk nieuwe diplomaten in opleiding en personeel van de centrale administratie. Er zijn nieuwe sessies gepland voor 2024 gericht op diplomaten in opleiding, de centrale administratie en bestaand personeel.
* tijdens verschillende evenementen staan er bewustmakingssessies en/of opleidingen over genderkwesties op het programma: contactdagen, zoals de diplomatieke dagen, summer school enz.

II. Andere acties ter uitvoering van de 'wet *gender mainstreaming*'

*Welke **acties** zijn er ondernomen voor de uitvoering van de 'wet gender mainstreaming' en welke **resultaten werden eventueel geboekt**?*

Op 19 november 2021 keurde het directiecomité van de FOD Buitenlandse Zaken, in overleg met de beleidscellen van de ministers Wilmès en Kitir, zijn Actieplan voor Gender mainstreaming 2021-2024 goed. Het belangrijkste doel van dit plan is om de beginselen die voortvloeien uit de wet van 2007 verder te integreren in de manier waarop de FOD functioneert. De hoofdstukken zijn gebaseerd op de bepalingen van de wet (beheersplannen, gender budgeting, overheidsopdrachten en subsidies, gendertoetsen, statistieken), waaraan communicatie- en opleidingscomponenten zijn toegevoegd. De uitvoering van dit plan is gaande.

De implementatie van het Federaal Actieplan voor Gender mainstreaming is opgenomen in een transversaal artikel van het nieuwe Strategisch Plan dat op 14/09/22 werd gesloten tussen de verantwoordelijke minister en de FOD Buitenlandse Zaken. De contactpunten van het interne netwerk voor Gender Mainstreaming van de FOD Buitenlandse Zaken zullen erop toezien dat hun directies de transversale en/of operationele integratie van Gender Mainstreaming in de operationele plannen van hun directeurs voorstellen.

De diensten die werden aangewezen om tijdens een proefperiode een gendertoets uit te voeren op de beleidsdomeinen die door de minister als prioritair waren aangemerkt, hebben dit succesvol gedaan. De test werd formeel goedgekeurd door het Directiecomité en gelanceerd op 25/09/23, waarna hij door alle betrokken diensten werd overgenomen.

De classificatie van de basisallocaties in categorie 1 geeft aanleiding tot een motivering ervan. Dit bod ons de kans om een aantal mogelijk ongelukkige indelingen te identificeren die gecorrigeerd kunnen worden.

In de procedure voor overheidsopdrachten wordt voortaan ook rekening gehouden met gendermainstreaming. De processen moeten nog worden aangepast om dit te formaliseren. Het doel blijft om de aanbevelingen van het Instituut voor de Gelijkheid

van Vrouwen en Mannen ter zake op te nemen. Op het gebied van subsidiebeheer is het beter dat de diensten individueel beoordelen hoe ze de procedures het best kunnen aanpassen, gezien de verscheidenheid aan soorten subsidies en bijbehorende procedures. Dit zal echter aanleiding geven tot een uitwisseling van beste praktijken.

De cel Gender Mainstreaming en het Directoraat Communicatie blijven de aanbevelingen van het interfederaal netwerk communicatie voor genderbewust schrijven integreren in de werking van de FOD Buitenlandse Zaken.

Sinds de goedkeuring van het plan worden er ongeveer twee keer per jaar algemene opleidingen over gendermainstreaming gegeven. We zoeken naar een manier om dit te organiseren zodat een ambtenaar van de FOD Buitenlandse Zaken de opleiding op elk moment in zijn of haar eigen tempo kan volgen.

De heer Thomas Dermine, Staatssecretaris voor Relance en Strategische Investeringen

I. Uitvoering van de politieke engagementen van het Federaal Plan Gender mainstreaming

1. De opvolging van de uitvoering van het Plan voor Herstel en Veerkracht (PHV).

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

In het kader van de rapportage die de lidstaten moeten uitvoeren over de uitvoering van het Nationaal Plan voor herstel- en veerkracht (NPHV) vraagt de Europese Commissie onder meer tweemaal per jaar (eind februari & eind augustus) te rapporteren over 14 indicatoren. De volgende indicatoren moeten worden uitgesplitst naar geslacht (man, vrouw, niet-bindend):

8. Onderzoekers die werken in ondersteunde onderzoeksfaciliteiten
10. Aantal deelnemers die onderwijs of opleiding volgen
11. Aantal werkenden of mensen die werk zoeken
14. Aantal jongeren tussen 15 en 29 jaar die steun ontvangen

De FOD BOSA heeft een kadaster uitgevoerd bij de projectontwikkelaars om de projecten te identificeren waarop elke indicator betrekking heeft, waaronder de vier hierboven vermelde indicatoren.

Hieruit bleek dat
- 12 projecten vallen onder indicator 8 "Onderzoekers die werken in ondersteunde onderzoeksfaciliteiten".
- 21 projecten vallen onder indicator 10 "Aantal deelnemers die onderwijs of opleiding volgen"
- 9 projecten vallen onder indicator 11 "Aantal werkenden of werkzoekenden".
- 11 projecten vallen onder indicator 14 "Aantal jongeren van 15-29 jaar die steun ontvangen".

Opgemerkt zij dat hetzelfde project betrekking kan hebben op verschillende indicatoren.

De toezichts- en rapportagecel RRF van de FOD BOSA heeft de rapportage over de gemeenschappelijke indicatoren voor alle NPHV-maatregelen op Belgisch niveau gecoördineerd.

Dit beleid zal derhalve de vorm aannemen van een uittreksel uit het verslag over de gemeenschappelijke indicatoren, uitgesplitst naar geslacht, dat tweemaal per jaar aan het Instituut voor gendergelijkheid (IEFH) zal worden toegezonden.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

Het uittreksel van het verslag over de gemeenschappelijke indicatoren, uitgesplitst naar geslacht, zal tweemaal per jaar aan het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM) worden toegezonden.

*Wat zijn de **bereikte resultaten** na/volgens? de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

Specifiek voor de gemeenschappelijke indicatoren uitgesplitst naar geslacht zijn de gegevens tot 31/09/2023 als volgt:

indicatorReference	indicatorName	disaggregationName	unitOfMeasure	value
RRFCI08	Researchers working in supported research facilities	Men	Annual Full Time Equivalent	442,37
RRFCI08	Researchers working in supported research facilities	Women	Annual Full Time Equivalent	408,48
RRFCI08	Researchers working in supported research facilities	Non-binary	Annual Full Time Equivalent	0
RRFCI10	Number of participants in education or training	Men aged 0-17	Persons	3.897,00
RRFCI10	Number of participants in education or training	Participants in digital skills training	Persons	2.521,00
RRFCI10	Number of participants in education or training	Men aged 18-29	Persons	123.787,00
RRFCI10	Number of participants in education or training	Participants in digital skills training	Persons	37.051,00
RRFCI10	Number of participants in education or training	Men aged 30-54	Persons	79.582,00
RRFCI10	Number of participants in education or training	Participants in digital skills training	Persons	61.460,00
RRFCI10	Number of participants in education or training	Men aged 55 and over	Persons	14.629,00
RRFCI10	Number of participants in education or training	Participants in digital skills training	Persons	12.357,00
RRFCI10	Number of participants in education or training	Women aged 0-17	Persons	2.942,00
RRFCI10	Number of participants in education or training	Participants in digital skills training	Persons	1.541,00
RRFCI10	Number of participants in education or training	Women aged 18-29	Persons	169.022,00
RRFCI10	Number of participants in education or training	Participants in digital skills training	Persons	70.177,00
RRFCI10	Number of participants in education or training	Women aged 30-54	Persons	152.727,00
RRFCI10	Number of participants in education or training	Participants in digital skills training	Persons	131.845,00
RRFCI10	Number of participants in education or training	Women aged 55 and over	Persons	19.837,00
RRFCI10	Number of participants in education or training	Participants in digital skills training	Persons	18.434,00
RRFCI10	Number of participants in education or training	Non-binary aged 0-17	Persons	0
RRFCI10	Number of participants in	Participants in	Persons	0

	education or training	digital skills training		
RRFCI10	Number of participants in education or training	Non-binary aged 18-29	Persons	0
RRFCI10	Number of participants in education or training	Participants in digital skills training	Persons	0
RRFCI10	Number of participants in education or training	Non-binary aged 30-54	Persons	0
RRFCI10	Number of participants in education or training	Participants in digital skills training	Persons	0
RRFCI10	Number of participants in education or training	Non-binary aged 55 and over	Persons	0
RRFCI10	Number of participants in education or training	Participants in digital skills training	Persons	0
RRFCI11	Number of people in employment or engaged in job searching activities	Men aged 0-17	Persons	1,00
RRFCI11	Number of people in employment or engaged in job searching activities	Men aged 18-29	Persons	63,00
RRFCI11	Number of people in employment or engaged in job searching activities	Men aged 30-54	Persons	137,00
RRFCI11	Number of people in employment or engaged in job searching activities	Men aged 55 and over	Persons	13,00
RRFCI11	Number of people in employment or engaged in job searching activities	Women aged 0-17	Persons	1,00
RRFCI11	Number of people in employment or engaged in job searching activities	Women aged 18-29	Persons	58,00
RRFCI11	Number of people in employment or engaged in job searching activities	Women aged 30-54	Persons	102,00
RRFCI11	Number of people in employment or engaged in job searching activities	Women aged 55 and over	Persons	13,00
RRFCI11	Number of people in employment or engaged in job searching activities	Non-binary aged 0-17	Persons	0
RRFCI11	Number of people in employment or engaged in job searching activities	Non-binary aged 18-29	Persons	0
RRFCI11	Number of people in employment or engaged in job searching activities	Non-binary aged 30-54	Persons	0
RRFCI11	Number of people in employment or engaged in job searching activities	Non-binary aged 55 and over	Persons	0
RRFCI14	Number of young people aged 15-29 receiving support	Men	Persons	95.523,00

RRFCI14	Number of young people aged 15-29 receiving support	Women	Persons	124.023,00
RRFCI14	Number of young people aged 15-29 receiving support	Non-binary	Persons	0

II. Andere acties voor de uitvoering van de Wet Gender mainstreaming

*Welke **acties** zijn er ondernomen voor de uitvoering van de Wet Gender mainstreaming en wat zijn de eventuele **bereikte resultaten**?*

Tijdens de ontwikkeling van het NPHV heeft de Staatssecretaris voor Relance en Strategische Investeringen het Instituut voor Gendergelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM) opdracht gegeven een effectbeoordeling van alle NPHV-investeringsprojecten uit te voeren. Uit de analyse bleek dat ~18% van de projecten een positief effect zal hebben op de verbetering van de gendergelijkheid, terwijl ~52% een potentieel effect zal hebben. De overige 30% heeft een neutraal effect.

De heer Thomas Dermine,
Staatssecretaris belast met Wetenschapsbeleid

I. Uitvoering van de beleidsverbintenissen in het kader van het federaal plan Gender Mainstreaming

1. De reorganisatie en de governance van de POD Wetenschapsbeleid, alsook van zijn interne en externe beheersinstrumenten en -processen.

*Welke **vorm** heeft die beleidslijn aangenomen (bijv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, ...)?*

- Die beleidslijn werd eerst opgenomen in het strategische plan 2022-2024 van het departement. Dat plan omvat onder andere een transversale verbintenis die toont dat het departement de genderdimensie in al zijn activiteiten zal integreren.
- Vervolgens heeft het departement ook een Gender Equality Plan (GEP) opgesteld, wat vereist was in het kader van het EU-programma Horizon Europe. Het GEP van de POD heeft als basis gediend om GEPs op te stellen in de diverse FWI's.
- De gevoerde discussies over die thematiek binnen het netwerk van contactpersonen Gender, Diversiteit & Handicap hebben ook geholpen om dat beleid gestalte te geven, dat als het ware een "informatiecampagne" was.
- Die "informatiecampagne" werd uitgebreid naar de gehele hiërarchie van het departement met een opleiding in 2023.
- Op de website van het departement en op het intranet (voor het personeel) werd bovendien een rubriek gewijd aan het gender- en gelijkekansenbeleid.

***Welke** acties werden opgezet om de genderdimensie in die beleidslijn in te passen ?*

a. Discussies binnen het directiecomité.
b. Samenwerken met de beleidscel.
c. Reserveren van kredieten voor de uitvoering van activiteiten.
d. Structureel versterken van de algemene coördinatie gender mainstreaming (GM).
e. Raadplegen van gespecialiseerde terreinorganisaties per vakgroepen en in genderstudies Bijv. raadpleging van een specialist in de linguïstiek in verband met het door het departement uitgegeven tijdschrift voor wetenschappelijke vulgarisatie.

*Wat zijn de eventuele **behaalde resultaten** in het kader van de verrichte acties om de genderdimensie in die beleidslijn in te passen?*

a. Aanwijzing van een gesprekspartner per wetenschappelijke instelling die belast is met het organiseren en opzetten van acties die gestalte geven aan de GM-strategie van het departement; akkoord met het label "borstvoeding welkom" dat vrouwen in de deelnemende instellingen de mogelijkheid biedt borstvoeding te geven (in de tentoonstellingszalen van de federale musea, de Bibliotheek van de Hertogen van Bourgondië, het Planetarium en het Rijksarchief – zie a.u.b. perscommuniqué).
b. Beter inzicht in de administratieve en politieke noden, alsook in de door de beide partijen op dat gebied ondervonden moeilijkheden. Goedkeuring van gezamenlijke acties, zoals de ondertekening (in april 2022) door de staatssecretaris en de voorzitter van het charter ter bevordering van inclusieve panels (zie ondertekenaars hier).
c. De hiërarchie van het departement heeft kennis genomen van de wettelijke verplichtingen inzake GM en van de verbintenissen van het departement en werd bewust gemaakt van het belang van een GM-aanpak.
d. Indienstneming van een persoon ter ondersteuning van GM-activiteiten en gelijke kansen en inschrijving van een betrekking van adviseur (coördinator) persoonsgebonden

aangelegenheden in het personeelsplan 2023.

e. Openen van een debat / reflectie op het inclusieve schrijven in het departement; opzetten van een tentoonstelling in samenwerking met een vzw (zie a.u.b. “Acties” in punt 2).

2. De promotie van de STEAM-richtingen en vakgebieden (science, technology, engineering, arts and mathematics) die zich in de invloedssfeer van Belspo en de FWI’s bevinden.

*Welke **vorm** heeft die beleidslijn aangenomen (bijv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, ...)?*

Informatiecampagnes, conferenties, sociale netwerken (meer details in het antwoord op de volgende vraag) ...

***Welke** acties werden opgezet om de genderdimensie in die beleidslijn in te passen?*

Algemeen genomen werden concrete acties voorgesteld voor de STEAM-richtingen waar een gender is ondervertegenwoordigd ten aanzien van de invloedssfeer van BELSPO en de FWI’s en gelinkt aan de beschikbare middelen. Voorbeelden van opgezette initiatieven:

- Internationale dag van vrouwen en meisjes in de wetenschap op 11 februari: de staatssecretaris kondigt die dag altijd aan via de sociale netwerken, het internet en andere communicatieplatformen om de rol van vrouwen in de wetenschappen te belichten (bijv. clip van de staatssecretaris Thomas Dermine met de jonge vliegenierster Zara Rutherford).
- Deelname van de staatssecretaris aan een rondetafelconferentie met als thema « Vrouwen, wetenschappen en onderzoek » op 8 mei 2022 in Namen.
- Toegekende subsidie om, samen met andere partners, het initiatief "Soapbox Science » (edities 2022 en 2023) te ondersteunen, een initiatief voor wetenschappelijke vulgarisatie om de zichtbaarheid van wetenschappelijke vrouwen en non-binaire personen en hun onderzoek te promoten door hen op straat te doen komen met als doel te interageren met het publiek. Bij de laatste editie (op 24 juni 2023) hebben twaalf vrouwelijke onderzoekers gesproken over hun onderzoeksactiviteiten voor het station Brussel-Centraal.
- Op 27 juni 2022 heeft de staatssecretaris in aanwezigheid van zowat 300 kinderen de astronaut Thomas Pesquet uitgenodigd om hen warm te maken voor STEAM-opleidingen. De staatssecretaris herhaalde zijn diepste wens om een Belgische vrouwelijke astronaut te verwelkomen in het kader van de lopende selectie.
- Werelddag van de big bang van 28 maart: die datum is in 2023 de datum geworden voor de Dag van de Wetenschap, met een uitzonderlijke allereerste editie gewijd aan het promoten van wetenschappen en ruimtevaart. Op die dag werd Samantha Cristoforetti in de kijker gezet, een Italiaanse astronaute die de eerste vrouwelijke commandant is geweest van het internationaal ruimtestation en een toonbeeld is geweest voor vele meisjes.
- Tentoonstelling “archeo-seksisme”, georganiseerd tijdens de opleidingsdagen in samenwerking met een vzw, waarvan het doel niet enkel was de wetenschappelijke cultuur en de onderzoeksethiek te bevorderen, maar ook de gemengdheid en de gelijkheid met de voorstelling van getuigenissen over seksisme op het gebied van

archeologie, in hoofdzaak op sites waar opgravingen gebeuren.

*Wat zijn de eventuele **behaalde resultaten** in het kader van de verrichte acties om de genderdimensie in die beleidslijn te integreren?*

De resultaten van dat soort acties vallen moeilijk te becijferen en zijn op korte termijn niet (of nauwelijks) zichtbaar; om resultaten op te leveren is meer dan één legislatuur nodig. Het meten van resultaten is ook complexer daar het een beleidslijn betreft waarbij zowel de federale overheid als de Gewesten en de Gemeenschappen betrokken partij zijn.

3. Vooral door de FWI's gevoerde culturele en wetenschappelijke bemiddeling.

*Welke **vorm** zal die beleidslijn aannemen (bijv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, ...)?*

In het kader van hun opdracht inzake wetenschappelijke en culturele opvoeding, leveren de FWI's inspanningen om miskende of weinig bekende of onzichtbaar gemaakte groepen zichtbaar te maken, zo mogelijk met inachtneming van de intersectionele aanpak (kruising van discriminaties op grond van geslacht, godsdienst, religie, sociale klasse, afkomst, handicap enz.), met specifieke aandacht voor vrouwen uit de wetenschap, de kunst en de cultuur, nu en vroeger. Dat vertaalt zich in acties (zie a.u.b. antwoord op de volgende vraag) in diverse vormen, waaronder conferenties, informatiecampagnes en tentoonstellingen.

***Welke** acties werden opgezet om de genderdimensie in die beleidslijn in te passen?*
Welke **vorm** heeft die beleidslijn aangenomen (bijv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, ...)?

- Museum Talks: maandelijks videoclips van het Koninklijk Museum voor Midden-Afrika die werden uitgebracht tussen 2022 en 2023, waarin iedereen het werk van de onderzoekers en de coulissen van het museum kan ontdekken. In sommige van die videoclips komen thema's aan bod waar de genderdimensie zeer aanwezig is, zoals bijvoorbeeld in de clip "Darwin, seksuele selectie en zerogamie", "La voix des femmes noires " (23.2.2022), "Décolonisons la garde-robe" (5.10.2022).
- Werving van een specialist herkomstonderzoek door een FWI die, onder andere, gelast is zich af te vragen waarom vrouwen in haar tentoonstelling (on)zichtbaar zijn, hoe genders vertegenwoordigd en voorgesteld worden in de uitgestalde werken en een positivistische benadering aan te nemen ten opzichte van vrouwelijke actoren.
- Tentoonstelling "Miradas de Mujeres" in de Koninklijke Musea voor Schone Kunsten van België (van oktober 2022 tot februari 2023), een tentoonstelling over Frida Kahlo, kunstenares en feministisch boegbeeld dat in opstand is gekomen tegen ongelijkheid in Mexico en de emancipatie van vrouwen heeft verdedigd, en terzelfder tijd genderstereotypes heeft bestreden.

*Wat zijn de eventuele **behaalde resultaten** in het kader van de verrichte acties om de genderdimensie in die beleidslijn te integreren?*

Nog geen concrete of bekende resultaten.

4. De inspanningen voortzetten en versterken met de bedoeling de genderdimensie beter in te passen in wetenschappelijke programma's.

*Welke **vorm** heeft die beleidslijn aangenomen (bijv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, ...)?*

In de vorm van teksten die opgenomen worden in oproepen tot onderzoeksvoorstellen, in documenten voor de indieners van onderzoeksvoorstellen en ter attentie van de evaluatoren van de onderzoeksvoorstellen.

*Welke **acties** werden opgezet om die beleidslijn uit te voeren?*

- Inpassing van die beleidslijn in de GEP's
- De "Inaanmerkingneming van gendercriteria in het onderzoekspartnerschap en in het onderzoek in het licht van de onderzoeksinstellingen" is een van de evaluatiecriteria geworden van de te beoordelen voorstellen in het kader van de twee nieuwe onderzoeksprogramma's van Belspo (programma "Policy for Science" en programma " Science for Policy " - beslissing van de MR d.d. 9.2.2024)

Wat zijn de eventuele **behaalde resultaten** in het kader van de uitvoering van die beleidslijn?

Er zijn voldoende studies die aantonen dat de integratie van de genderdimensie in wetenschappelijke programma's de kwaliteit van het onderzoek verhoogt. Het blijft nochtans moeilijk om over concrete resultaten te spreken omdat de resultaten van een dergelijk beleid moeilijk te kwantificeren zijn, omdat ze variëren in functie van de onderzoeksthema's en omdat hun effecten vaak niet op korte termijn zichtbaar zijn.

Als we de actie "inpassing van die beleidslijn in de GEP's" nemen, waarbij het aspect "integratie van de genderdimensie in het onderzoek" een van de niet-verplichte thema's is, maar eerder door de Europese Commissie aanbevolen wordt voor de GEP's, is het te hopen dat de opname ervan in de GEP's positief zal worden geëvalueerd tijdens een mogelijke audit van de begunstigde instellingen van het kaderprogramma Horizon Europa.

II. Andere acties met als doel de uitvoering van de « wet *gender mainstreaming* »

***Welke** acties werden opgezet om de « wet gender mainstreaming **»** uit te voeren en welke **resultaten** werden eventueel **behaald**?*

- Bij wervingen zorgen voor het behoud en de doorstroming van het ondervertegenwoordigde geslacht, teneinde ten volle de regels na te leven inzake:

  1) de EU-wetgeving inzake de gelijkheid van mannen en vrouwen;
  2) het Europese handvest voor vrouwelijke en mannelijke onderzoeksters;
  3) de Gedragscode voor de rekrutering van onderzoekers in de Europese Onderzoeksruimte (EOR);
  4) het statuut van het Rijkspersoneel en elke andere wetgeving;

  en aanzetten tot het activeren van

  5) de wet van 10 mei 2007 die toestemming geeft tot positieve acties.

- De toekenning van het label "HR excellence in research" aanmoedigen dat de instellingen beloont voor de kwaliteit van hun humanresourcesbeleid (in overeenstemming met de principes van het Europese handvest voor onderzoekers).
- Bij de wervingscampagne van astronauten, was het de wens van de staatssecretaris Belgische mannen, maar vooral vrouwen, aan te sporen een wetenschappelijke loopbaan te omarmen.

De heer Mathieu Michel, Staatssecretaris voor Digitalisering, belast met Administratieve Vereenvoudiging, Privacy en met de Regie der gebouwen

I. Uitvoering van de politieke engagementen van het Federaal Plan Gender mainstreaming

1. De public service data strategy (Big Data).

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

De federale dienstenintegrator van de FOD BOSA DG DT biedt **webdiensten** aan die overheidsgegevens gemakkelijk toegankelijk maken en de veilige uitwisseling van overheidsgegevens garanderen voor en tussen overheidsdiensten die een wettelijk mandaat hebben om deze gegevens te gebruiken. Door concrete implementaties op het niveau van gegevensuitwisseling zorgt de dienstenintegrator ervoor dat deze gegevens kunnen worden gebruikt voor analyses en het creëren van nieuwe inzichten, die vervolgens tot concrete acties kunnen leiden.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

In overleg met de klanten wordt het aspect gendermainstreaming meegenomen om na te gaan hoe partners kunnen worden geholpen bij hun zoektocht naar gegevens om rond te werken en analyses van overheidsgegevens te vereenvoudigen, zodat met meer kennis en inzicht de meest geschikte acties kunnen worden bepaald.

Dankzij de diensten van de federale dienstenintegrator vergemakkelijkt de FOD BOSA de veilige en vlotte uitwisseling en raadpleging van overheidsgegevens.

Vanuit die rol als tussenpersoon / tussenlaag tussen aanbieders en gebruikers van gegevens, kan de FOD BOSA andere partners ondersteunen bij hun initiatieven rond gender mainstreaming, op basis van de beschikbare gegevens (en binnen hun machtiging en wettelijke opdracht) zodat zij hun analyses en beslissingen hierop kunnen baseren. Via onze datadiensten ondersteunen we dus datagestuurde besluitvorming.

Als dienstenintegrator is de FOD BOSA niet gemachtigd om zelf met deze gegevens aan de slag te gaan. Bovendien zit de business kennis die nodig is voor het correcte gebruik en de interpretatie van de gegevensbij de betrokken beheerders en gebruikers van de gegevensbronnen.

Bijgevolg initieert de FOD BOSA als dienstenintegrator geen concrete acties op het vlak van gendermainstreaming, maar biedt hij via zijn diensten wel een belangrijke ondersteuning aan overheidsinstellingen die de door hem aangeboden datadiensten willen gebruiken om hun acties omtrent gendermainstreaming te kunnen onderbouwen en realiseren.

Op vraag van partners (bijvoorbeeld tijdens service meetings met hen) en binnen zijn wettelijke opdracht, kan de FOD BOSA steeds bekijken hoe we de datadiensten kunnen laten evolueren om beter in te spelen op eventuele nieuwe generieke behoeftes.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

Acties op het vlak van gendermainstreaming zullen duidelijk worden geprioriteerd op basis van een grondige kennis van en inzicht in de huidige behoeften ter plaatse, op basis van de grote hoeveelheid gegevens die binnen de overheid beschikbaar zijn.

2. Het voorstel van een virtueel instrument voor de betrokkenheid van de burgers.

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

DG TD van de FOD BOSA biedt zijn klanten, de openbare instellingen, een platform aan voor burgerparticipatie via de dienst "MijnOpinie". Het platform biedt de mogelijkheid om informatie te verzamelen over het profiel van de geregistreerde personen (geslacht, leeftijdsgroep, postcode of wijk, ...). De opdrachtgevers zorgen er in samenwerking met de FOD BOSA voor dat de verzamelde gegevens voldoen aan de GDPR.

De door de klant verzamelde informatie wordt vervolgens geanonimiseerd en geëxporteerd voor **analyse**, die vervolgens kan leiden tot concrete acties (**communicatie**, enz.).

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

Tot onze klanten die het MijnOpinie-platform zullen gebruiken, behoren de ministers van Democratische Vernieuwing en Institutionele Hervorming. In 2022 werd een bevolkingsraadpleging gelanceerd over de 7e staatshervorming. Gender maakte deel uit van de verplichte gegevens die verzameld werden om het profiel van de respondenten te kennen.

In de communicatiecampagne is daarom al de nodige aandacht besteed aan gendermainstreaming, zodat de resultaten bij de communicatie naar geslacht zullen worden uitgesplitst.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

Momenteel wordt in de enquêtes die bij de verschillende klanten worden gehouden, actief rekening gehouden met de genderdimensie.

Latere acties (op basis van de resultaten van de enquête) die door de gebruikers van deze dienst worden ondernomen met betrekking tot gebruikersraadplegingen vallen uitsluitend onder hun verantwoordelijkheid.

3. De verbetering van de digitale kennis en expertise.

3.1. Brevet Digitaal Geletterdheid & DBSF

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Projecten en impactanalyses in verband met de verbetering van digitale kennis en expertise:

Brevet Digitaal Geletterdheid (Connectoo):

- In de opleidingen rond digitale geletterdheid en expertise (Brevet Digitaal Geletterdheid) zal de genderdimensie meegenomen worden in de rapportering.

Digital Belgium Skills Fund (DBSF):

- In de projectoproep voor de DBSF 2023 subsidiecyclus is de genderdimensie opgenomen in de evaluatie van projectvoorstellen.
- De genderdimensie zal uitdrukkelijk worden vermeld in de projectoproep van de DBSF 2024 subsidiecyclus.
- De genderdimensie zal worden opgenomen in de impactanalyse van de financieringsronde van het DBSF 2022 en zal worden verstrekt als een specifiek element in het verslag.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

Brevet Digitale Geletterdheid:

- De evaluatie van de invoering van het "Brevet d'Ecrivain Numérique" zal het mogelijk maken om te rapporteren over de genderdimensie van de resultaten die zijn behaald door de mensen die zich ervoor hebben ingeschreven en het hebben behaald. Vanaf het tweede kwartaal 2023 zal gerapporteerd worden naar genderdimensie.

DBSF:

- De oproep tot het indienen van projecten omvat een verslag over de resultaten van de projecten per geslacht (DBSF).

De missie zal expliciet een analyse maken van het effect van de projectoproepen voor 2023 (uit te voeren in de eerste helft van 2024)

Wat zijn de bereikte resultaten na/volgens? de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?

Het programma wordt van jaar tot jaar voortgezet en aangepast om rekening te houden met de opmerkingen in de evaluatierapporten.

3.2. Women in Digital 2021-2026

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Gezien het feit dat vrouwen en meisjes ondervertegenwoordigd zijn in de digitale sector en in opleidingen die tot banen in deze sector leiden, werd in de eerste helft van 2021 de nationale en sectoroverschrijdende strategie Women in Digital (WiD) 2021-2026 vastgesteld (maart 2021) en formeel ondertekend (juni 2021).

De 5 belangrijkste strategische doelstellingen zijn:
1. Ervoor zorgen dat meer vrouwen afstuderen in de digitale sector
2. De integratie van alle vrouwen in de digitale arbeidswereld en/of in de digitale sector stimuleren
3. Bevorderen dat vrouwen in de digitale sector blijven.
4. Nieuwe imago's creëren
5. De genderkloof wegwerken binnen specifieke doelgroepen

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

De implementatie van de nationale en sectoroverschrijdende Women in Digital-strategie is een prioriteit die wordt aangehaald door de ministers Dermagne en De Sutter en door staatssecretaris Michel in hun algemene beleidsnota.

De WiD-strategie is opgebouwd rond de genderdimensie. De uitvoering van de WiD-strategie begon met een vergadering van de ad-hocwerkgroep op 16 september 2021. Er is een inventaris opgemaakt van de huidige en toekomstige acties om te bepalen welke inspanningen nog moeten worden geleverd om de strategische doelstellingen van WiD te bereiken. Deze inventarisatie zal het mogelijk maken om de voortgang van de verschillende acties regelmatig te monitoren.

De uitvoering van de strategie wordt voortgezet met bijeenkomsten van de werkgroep.

Ook in 2023 kwamen de leden van de werkgroep 4 keer bijeen (26 januari, 23 maart, 22 juni en 19 oktober).

De laatste bijeenkomst van de werkgroep vond plaats op 19 oktober 2023. Het was een persoonlijke bijeenkomst met als doel de bestaande synergieën binnen het ecosysteem van digitale inclusie te optimaliseren en te bevorderen. De ondertekenaars van de WiD-strategie werden uitgenodigd om deel te nemen aan deze vergadering en de Staatssecretaris voor Digitalisering, Mathieu Michel, was aanwezig en stuurde een boodschap van steun en aanmoediging naar de leden van de werkgroep.

De FOD Economie voltooide de ontwikkeling en lancering van de BeDigitalTogether website, die nu de volledige tekst van de WiD-strategie bevat en alle huidige en toekomstige initiatieven die door de stakeholders via de werkgroep werden meegedeeld.

Ter gelegenheid van de Europese Girls & Women in ICT Day op 27 april 2023 organiseerde de FOD Economie een evenement van een halve dag rond het thema "girls and women in digital: Rendezvous with your future", gericht op jongeren tussen 16 en 18 jaar. Er namen 350 leerlingen van 6 scholen aan deel. Het evenement vond plaats bij BEL Brussels op de site van Tour et Taxis. In de loop van de dag konden jongeren luisteren naar belangrijke sprekers, deelnemen aan een debat met een panel van deskundigen en concrete demonstraties zien van bèta/technische en ICT-toepassingen, gepresenteerd door vrouwen die betrokken zijn bij deze toepassingen. De ochtend werd afgesloten met toespraken van minister Petra de Sutter, minister Pierre-Yves Dermagne en staatssecretaris Mathieu Michel, die aanwezig waren om een boodschap aan de jongeren over te brengen.

Tijdens deze periode heeft de WiD-werkgroep verschillende initiatieven opgevolgd en voortgezet die verzameld werden om het jaarverslag 2023 af te ronden, dat omgedoopt is tot "tussentijds activiteitenverslag". Dit is een verslag over de voortgang van de initiatieven van de werkgroepleden halverwege de periode van vijf jaar waarop de WiD-strategie betrekking heeft. Het is naar de leden van de WiD-werkgroep

gestuurd voor hun goedkeuring en eventuele opmerkingen. Daarna zal ze gepubliceerd worden op de website van de FOD Economie.

Er werd een openbare aanbesteding uitgeschreven voor het ontwerp en de productie van een communicatiecampagne gericht op jongeren tussen 12 en 18 jaar en hun ouders. Het doelpubliek werd bewust identiek gekozen aan dat van het Girls & Women in ICT-evenement in april 2023. De campagne werd over een periode van anderhalve maand nationaal uitgezonden.

Het Belgische ontwerphandvest voor genderneutraal speelgoed heeft de eerste reacties gekregen van de speelgoedindustrie (Belgische Speelgoedfederatie). De ontvangen opmerkingen worden momenteel geanalyseerd om het ontwerphandvest aan te passen en een gemeenschappelijke nationale versie op te stellen. Het doel is om genderstereotypen te bestrijden en kleine meisjes aan te moedigen om speelgoed te kiezen dat traditioneel en ten onrechte wordt beschouwd als zijnde voorbehouden aan jongens.

Een oproep voor projecten om de doelstellingen van de WiD-strategie in de praktijk te brengen, werd aan het begin van de zomer van 2022 gelanceerd en op 15 juli afgesloten. Er werden vier specifieke thema's voorgesteld:

- Het organiseren van een hackathon, inclusief een incubatiecursus
- Vrouwelijke rolmodellen
- Een vrouwvriendelijk HR-beleid
- Loopbaan(her)oriëntatie.

Uit alle inzendingen werden 8 projecten geselecteerd, waaronder één winnaar voor thema 1, drie voor thema 2, geen enkele voor thema 3 en vier voor thema 4.

De projecten zijn begin 2023 van start gegaan en worden momenteel afgerond. Het totale toegekende steunbedrag is dus iets meer dan 620.000 euro.

De eindverslagen moeten op 31 januari 2024 worden ingediend, met een presentatie van de resultaten van elk project.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

Er werd een nationale communicatiecampagne gelanceerd. Er werd een evenement georganiseerd voor middelbare scholieren, dat werd bijgewoond door minister Pierre-Yves Dermagne, minister Petra de Sutter en staatssecretaris Mathieu Michel.

4. De strategie die in het kader van AI4Belgium (artificiële intelligentie voor België) werd ontwikkeld.

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

- Het nationale convergentieplan voor de ontwikkeling van artificiële intelligentie is eind oktober 2022 door de regering aangenomen.
- In het eerste hoofdstuk "bevordering van betrouwbare AI" wordt de kwestie van non-discriminatie en vermindering van vooroordelen jegens met name vrouwen genoemd. Algoritmische vooroordelen (economische, statistische, gender, enz.) zijn ook een reëel probleem. Het is essentieel dat gegevens eerlijk worden behandeld om discriminatie te voorkomen en vertrouwen op te bouwen.

- Wat het bestuur betreft, zal de stuurgroep van het AI Plan voor maximaal twee derde uit leden van hetzelfde geslacht bestaan.
- AI4Belgium, het AI-programma binnen FOD BOSA, is een coalitie van actoren op het gebied van artificiële intelligentie en een zeer actief lid van het ecosysteem ter ondersteuning van het plan "Women in Digital".
- AI4Belgium heeft het #inclusivepanel charter ondertekend

Integratie van de genderdimensie in het AI-strategiedocument
De genderdimensie is van cruciaal belang in de debatten over artificiële intelligentie, zowel wat betreft ethische als juridische aspecten, bv. de vooroordelen in modellen die gebaseerd zijn op historische gegevensbestanden (reinforcement bias, bv. het CV-selectiesysteem dat het glazen plafond voor hoge functies reproduceert), evenals de kwestie zelf van de aanwezigheid van vrouwen in de sector "Vrouwen in het digitale tijdperk" (opvolging van onderwijs, ondernemerschap, data scientist & AI-deskundige). Aan dit onderwerp zal een paragraaf worden gewijd in het AI-strategiedocument.

Initiatieven van AI4Belgium (bv. conferenties)
AI4Belgium voert zijn acties uit vanuit een genderperspectief. Zo waren er tijdens de Belgische AI-week in maart 2021 40% vrouwen/60% mannen onder de sprekers.

Wij passen het charter #inclusivepanels toe, dat bepaalt dat elk panel dat op een evenement of raadpleging wordt georganiseerd, gemengd moet zijn.

Gendermainstreaming in de AI-oproep
In het kader van de FOD BOSA DG DT is een project "AI" gepland. In het kader van deze oproep tot het indienen van projecten zal bijzondere aandacht worden besteed aan gendermainstreaming.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

- Bij het opstellen van het plan en tijdens het overleg, is rekening gehouden met de genderdimensie.
- De adviescomités van elk van de nationale werkgroepen van AI4Belgium zijn zeer evenwichtig samengesteld op vlak van gender.
- Voor de uitwerking van de oproep tot het indienen van projecten "IA fondsen" in 2022 is de instructie gegeven om rekening te houden met de genderdimensie.
- AI4Belgium ontwikkelt een AI Ethics Assessment Tool dat ervoor moet zorgen dat bij het ontwerpen van programma's waarbij Artificiële intelligentie wordt gebruikt, rekening wordt gehouden met de verschillende ethische eisen die door de deskundigengroep op hoog niveau van de Commissie inzake AI worden aanbevolen. Dit geldt met name voor het ontwerp van besluitvormingsmodellen, identificatiemodellen, enz. die vaak discriminerende vooroordelen ten opzichte van vrouwen bevatten.
- Talrijke conferenties worden georganiseerd als onderdeel van de AI4Belgium program, onder leiding van de FOD BOSA. Met name de volgende belangrijke gebeurtenissen zijn het vermelden waard:

  In 2022:
  - Maart 2022: "#BreakTheBias: Women in AI" gehouden in TheMerode in Brussel tijdens de European AI WEEK, in hybride modus (European AI Week 2022 - #BreakTheBias: Women in AI - YouTube).
  - April 2022: het conferentie-debat "Diversity & Inclusion in tech Industry: challenges and opportunities" georganiseerd door EUSIAMA, met de steun van het World Economic Forum en AI4Belgium, gehouden bij Tour & Taxis.
  - In het kader van de Europese AI-week 2022 hebben we een

"sprekersuitdaging" opgezet. Elk van de 500 sprekers werd uitgenodigd om, als onderdeel van hun presentatie, het werk van vrouwen aan te halen of te belichten die de geschiedenis van informatica of AI in het bijzonder hebben gekenmerkt. De winnaar was Sasha Rubel, die in haar toespraak niet minder dan vier opmerkelijke vrouwen aanhaalde: Ada Lovelace - Grace Hopper Heydi Lamarr - Catherine Johnson

- AI4Belgium & Valkuren hebben een "Masterclass"-opleiding over AI-banen speciaal voor vrouwen opgezet, die werd gegeven tijdens verschillende sessies, die zeer levendig en meer dan compleet waren (Womenpreneurs days, SoShe festival, European AI Week).
- Een Junior AI marketeer opleiding werd ontworpen in samenwerking met Girleek & AI4Belgium
- In het kader van het AI4InclusiveEducation-project, gefinancierd door DBSF en ondersteund door AI4Belgium, is pedagogisch materiaal ontwikkeld om bèta/technische richtingen aantrekkelijker te maken voor meisjes in hun studieoriëntatie.
- Via het ElementsofAI-platform kan elke Belg de basisbeginselen van AI leren kennen, in het Frans of het Nederlands.

In 2023 werd het programma AI4Belgium van SPF BOSA voortgezet:

- Het samenbrengen van AI-experts en mensen en organisaties die geïnteresseerd zijn in wetenschappelijke, technologische, maatschappelijke, ethische, juridische en politieke kwesties met betrekking tot ontwikkelingen op het vlak van kunstmatige intelligentie; 8000+ mensen ontvangen regelmatig informatie via e-mail.
- Oprichting van nationale werkgroepen rond een aantal thema's, met seminars over elk van deze thema's, waarin de stand van zaken, de uitdagingen, de resultaten en de ambities worden uiteengezet, met name op regionaal niveau, geïllustreerd aan de hand van concrete projecten / use cases.
- De deelname aan de seminars, presentaties en workshops was zeer hoog. De meeste werkgroepen hebben stappenplannen en concrete projecten voorgesteld, waarvan sommige zijn opgenomen in het nationale convergentieplan.

Bewustmaking en opleiding:

- Verschillende seminars
- Integratie van twee opleidingscursussen in OFO-IFAopleidingen:
  - AI in het bedrijfsleven voor ambtenaren
  - AI-ethiek
- Lezingen aan verschillende universiteiten (UMons, KU Leuven, ULB)

Bevordering van de convergentie en promotie van ecosystemen

- Organisatie van de AI-week 2023
- Ondersteuning van de organisatie van internationale missies die de vaardigheden en verwezenlijkingen van België en zijn regio's in de kijker zetten (WAICF 2022, VIVATECH, BENELUX-ontmoetingen, Belgisch-Nederlandse economische missie, Europese conferentie Generation IA 2030, organisatie van de Frans-Belgische cyclus "Novembre Numérique", AI4Health-conferentie, enz.)
- Actieve ondersteuning en co-organisatie van evenementen in het kader van de NAPAR- en Women in Digital-plannen.

Een ethisch en juridisch kader voorstellen

- 4 raadplegingen en standpuntnota's die hebben geleid tot Belgische standpunten over de ethische richtlijnen, het witboek, AI ACT, enz. en geplaatst op de website van de European AI Alliance.

- Ontwikkeling van een AI Ethics Assessment Tool
- Conferenties en informatiedebatten over de AI ACT en over internationale ethische en wettelijke initiatieven rond AI
- Follow-up van werk uitgevoerd bij UNESCO, de OESO, de Raad van Europa en de Europese Commissie
- Opzetten van een cursus "AI & Discriminatie" in samenwerking met SPF Justice, UNIA en de Raad van Europa

AI-waarnemingscentrum

- In kaart brengen van AI-opleidingen en integratie in het Belgische Digiskills Platform

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

- Bij de organisatie van conferenties en evenementen door AI4Belgium wordt rekening gehouden met gendermainstreaming. Van de ruim 150 conferenties en debatten die in 2023 werden georganiseerd, hadden er 6 specifiek betrekking op het thema inclusie en bevordering van vrouwen in de digitale wereld. Enkele duizenden mensen namen deel aan deze specifieke evenementen, met name tijdens de #breakthebias: Women in AI-avond. Twintig vrouwelijke rolmodellen uit de hele wereld spraken op het evenement. Onder hen grote wetenschappers, grote politici of internationaal bekende ondernemers.

De AI Ethics Assessment-tool wordt, net als andere projecten, momenteel ontwikkeld.

*Wat zijn de eventuele **ondervonden moeilijkheden** en de **voorstellen die men voorziet** om deze hinderpalen te verhelpen?*

Er staat veel op het spel voor de grondrechten, voor het evenwicht van onze samenleving en onze economie.

II. Andere acties voor de uitvoering van de Wet Gender mainstreaming

*Welke **acties** zijn er ondernomen voor de uitvoering van de Wet Gender mainstreaming en wat zijn de eventuele **bereikte resultaten**?*

Er werd bijzondere aandacht besteed aan de aanwerving van vrouwelijk personeel. De leveranciers wordt ook gevraagd rekening te houden met de genderdimensie.

Bij de samenstelling van de gebruikerspanels en de uitvoering van bruikbaarheidsstudies van toepassingen en interfaces wordt de nadruk gelegd op een voldoende vertegenwoordiging van vrouwen en een afspiegeling van de bevolking.

ACTIE: Follow-up van de voorstellen voor Europese verordeningen DGA en DA

De FOD Economie heeft de besprekingen en onderhandelingen over de voorgestelde Europese Data Governance Act (DGA) gevolgd en gecoördineerd. De DGA werd onlangs gepubliceerd (3 juni 2022), werd van kracht op 23 juni 2022 en zal 15 maanden na die datum van toepassing zijn, vanaf 23 september 2023.

Bij het opstellen van de Data Governance Act was de genderdimensie een belangrijke constante. Eerbiediging van de grondrechten wordt als leidend beginsel erkend in de

Europese tekst (zie overwegingen 6 en 62). Daarnaast bevat de tekst een expliciete toezegging om de datagestuurde economie inclusief te maken, met name door de digitale kloof te verkleinen en de deelname van vrouwen in deze sector te bevorderen (zie overweging 2).

Hoewel de verordening rechtstreekse werking heeft, en de garanties ervan dus niet hoeven te worden uitgevoerd om van toepassing te zijn in de nationale wetgeving, wordt het belang van gendermainstreaming in aanmerking genomen bij de tenuitvoerlegging van de DGA, die nog steeds aan de gang is.

In februari 2022 publiceerde de Europese Commissie haar voorstel voor de Data Act-verordening. De FOD Economie, en meer in het bijzonder de Algemene Directie Economische Reglementering, controleert en coördineert dat dossier. In die zin zorgt de Algemene Directie Economische Reglementering voor de coördinatie met alle diensten van de FOD Economie, met name T (Corporate Risk Management), en de andere departementen van de betrokken federale en gefedereerde entiteiten.

Tijdens de onderhandelingen werd de gelijkheid tussen vrouwen en mannen benadrukt, overeenkomstig het belang dat in het mandaat van het Europees Parlement aan dit onderwerp wordt gehecht.

Gelijkheid tussen vrouwen en mannen moet gericht zijn op inclusieve toegang tot gegevens. De Data Act garandeert dat houders van gegevens, gegevens beschikbaar stellen aan ontvangers van gegevens in de Unie op eerlijke, redelijke en niet-discriminerende voorwaarden (zonder onderscheid naar geslacht), onder transparante voorwaarden. (zie overwegingen 5 en 42).

Bij de implementatie van deze Europese regelgeving zal rekening worden gehouden met het belang van gendermainstreaming. België zal bijzondere aandacht blijven besteden aan genderoverwegingen om vooroordelen of discriminatie te voorkomen.

Mevrouw Nicole de Moor,
Staatssecretaris voor Asiel en Migratie

I. Uitvoering van de politieke engagementen van het Federaal Plan Gender mainstreaming

1. De bescherming van het welbevinden van de bewoners van de opvangcentra van Fedasil.

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Deze beleidslijn wordt op verschillende manieren vormgegeven: een studie, een visietekst rond welbevinden en de financiering van projecten die het welbevinden van de bewoners van de opvangcentra beschermen.

In de periode 2015-2020 voerde Fedasil een **grootschalig onderzoek** uit naar de definitie, identificatie en hulpverlening van personen met specifieke opvangnoden. De doelstelling was een beter begrip te ontwikkelen van de wijze waarop Fedasil en zijn partners invulling geven aan de vereiste van de Belgische en Europese wetgeving om tegemoet te komen aan specifieke noden van verzoekers om internationale bescherming. Dit werd aangevuld met een onderzoek naar de ervaringen van de bewoners zelf in de collectieve en individuele opvang.
Uit dit studiewerk is het belang gebleken van het 'welbevinden' van bewoners in de opvang, met name hoe bewoners zich voelen en hoe zij functioneren, vanuit de eigen beleving. Het welbevinden van bewoners in de opvang is erg fragiel. Dit is enerzijds te wijten aan de bijzondere institutionele setting van opvangstructuren als woonomgeving. Anderzijds bevinden begunstigden van de opvang zich ook in een persoonlijk moeilijke en onzekere situatie.

Deze en andere bevindingen die voortvloeien uit dit studiewerk rond het welbevinden van de bewoners van de opvangcentra van Fedasil, bieden de nodige inzichten ter bescherming van dit welbevinden of hoe concreet gestalte kan gegeven worden aan de inhoud en kwaliteit van het opvangbeleid met als doel de beleving van de eindbegunstigden positief te beïnvloeden, zodat zij zich goed voelen en goed kunnen functioneren in hun dagelijks leven. Deze inzichten liggen aan de basis van de ontwikkeling van een **visietekst** 'welbevinden in de opvang' en een geplande **conferentie rond welbevinden** (wegens de aanhoudende precaire opvangsituatie kon deze conferentie niet plaatsvinden in 2022, noch in 2023).

Met dit visiekader omtrent welbevinden wil het Agentschap zijn uitdrukkelijke engagement aangeven om het welbevinden van bewoners in de opvang te bewaken en te bevorderen. Welbevinden verwijst naar hoe een persoon zich voelt en functioneert in het dagelijks leven. Het is de wettelijke opdracht van Fedasil en zijn opvangpartners om ervoor te zorgen dat bewoners een menswaardig leven kunnen leiden in de opvang. Gezien de uitzonderlijke leef- en woonomgeving die de opvang biedt, komt het welbevinden bij veel bewoners onder druk te staan. Vandaar dat een beleid welbevinden ervoor dient te zorgen dat bewoners zich goed voelen en functioneren. Deze visietekst wil het opvangbeleid en het dagelijks werk op het terrein ondersteunen door een duidelijk praktijkkader te schetsen dat uitlegt wat de verschillende dimensies van welbevinden zijn en hoe die beïnvloed worden door de kenmerken van de opvangstructuur en de eigenschappen (de zogenaamde draaglast en draagkracht factoren) van de bewoners zelf. Hierbij wordt nadrukkelijk de link gelegd tussen welbevinden enerzijds en kwetsbaarheid en veerkracht anderzijds.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

De genderdimensie wordt doorheen deze beleidslijn op verschillende manieren geïntegreerd.

Bij de uitvoering van de eerder aangehaalde **studies** werd waar mogelijk rekening gehouden met de integratie van de genderdimensie; zoals bijvoorbeeld bij de selectie van de onderzoekspopulatie voor de studie naar de ervaringen van de bewoners in de opvang. Ook in de analyses van de verzamelde gegevens en de rapportage, werd de genderdimensie mee opgenomen.

In de **visietekst** rond welbevinden wordt de genderdimensie mee opgenomen. Zo wordt in de visietekst ingegaan op verschillende factoren die in rekening moeten gebracht worden inzake welbevinden in de opvang zoals gendergerelateerd geweld en genderidentiteit.

Ieder jaar **financiert Fedasil specifieke projecten inzake de opvang** van verzoekers om internationale bescherming en andere opvanggerechtigden. Er werden 16 projecten met nationale projectsubsidiëring, waarvan vier binnen de specifieke oproep rond activering via werk (zie hieronder), en acht projecten met Europese financiering (AMIF) weerhouden door het selectiecomité die vanaf 2023 gesubsidieerd worden.

Voor de **nationale projectsubsidies** zijn de prioriteiten verdeeld in vier thema's. Het gaat in het totaal om 12 projecten die **het welbevinden van de bewoners van de opvangcentra van Fedasil moeten beschermen en versterken**.
Thema 1: Aanpassing van het opvangnetwerk aan de behoeften en kwetsbaarheden van de begunstigden
- Ondersteuning en opleiding van medewerkers die mensen begeleiden met een drugsproblematiek (Alto asbl)
- Drughulpverlening voor verzoekers om internationale bescherming (UGent)
- Behoeften van mensen met een visuele beperking (Licht en Liefde vzw)
Thema 2: Verhoging van de kwaliteit en flexibiliteit van het opvangnetwerk
- Housing 4 Refugees (Caritas International)
- How to Begin (Réso asbl)
- Terre de cultures (Compagnons Bâtisseurs asbl)
Thema 3: Bevordering van gerichte initiatieven ter bevordering van het samenleven binnen en buiten de opvangstructuur
- Sensibilisering van NBMV en professionals die hen begeleiden over (cyber)pesten en problematisch sociaalmediagebruik (Crésam asbl)
- Safe Aman (Tumult vzw)
- Scan-R (Scan-R asbl)
- InterAct J (Interra asbl)
- Athletics for good (Gazelles de Bruxelles vzw)
Thema 4: Inzetten op een verhoging van de weerbaarheid en autonomie van de bewoners
- Be cycle (Mobiel 21 vzw)

Naast deze nationale projectoproep, deed het Agentschap een extra specifieke oproep rond **activering via werk en deelname aan de samenleving van de verzoekers van internationale bescherming**. Deze projectoproep past in de doelstellingen van Fedasil, de beleidsnota van de Staatssecretaris van Asiel en Migratie en het actieplan 'Asielzoeker zoekt match' (zie maatregel "2. De toegang tot het maatschappelijk leven voor bewoners van opvangcentra van Fedasil").

Daarnaast lopen er ook (langere termijn) **projecten die Europese steun krijgen**. Voor de periode 2023-2025 zijn er acht projecten die financiële steun krijgen van AMIF. De prioriteiten voor deze projecten zijn verdeeld in 5 thema's.
Thema 1: Versterking van de veerkracht van ons netwerk m.b.t. Het opvangen van personen met een psychologische/psychiatrische problematiek.
- Tools aanreiken aan professionals in opvangcentra: via opleiding en intervisies het netwerk beter in staat stellen om te gaan met mensen met psychologische problemen (Crésam asbl)
- TOPPSY –Transculturele competentieversterking voor de Opvolging van Personen met een PSYchische kwetsbaarheid in het opvangnetwerk (HoGent)
Thema 2: Aanpassing van het opvangnetwerk aan de specifieke noden en kwetsbaarheden van rechthebbenden, in het bijzonder van niet begeleide minderjarigen
- Verspreiden en operationaliseren van de visie op opvang en begeleiding van kinderen en gezinnen in het opvangnetwerk (Odisee)
- Safer spaces for LGBTI+ asylum seekers – Région Nord (Kliq)
- Safer spaces for LGBTI+ asylum seekers – Région Sud (Prisme)
Thema 5: Inzetten op een verhoging van de weerbaarheid en autonomie van de bewoners
- MaTIAS-Machine Translation to Inform Asylum Seekers (UGent)
- Refugees2Work (Jobroad vzw)
- Werkbuddy's als schakel tussen bewoners van opvangcentra en de arbeidsmarkt (Stebo vzw)

Voor twee thema's werden geen projecten weerhouden: 1) nemen van gerichte initiatieven met het oog op het verbeteren van het samenleven zowel binnen de opvangstructuur als erbuiten en 2) de verhoging van de kwaliteit en de flexibiliteit van het opvangnetwerk. Fedasil zal binnenkort opnieuw een oproep lanceren, waarbij ook voor deze twee prioriteiten opnieuw projecten kunnen ingediend worden.

De projectfiches van alle projecten zijn terug te vinden op de website van Fedasil: https://www.fedasil.be/nl/nieuws/opvang-asielzoekers/24-projecten-krijgen-subsidies-2023.

Fedasil verbindt zich ertoe om toe te zien dat de **genderdimensie** ook in tijdens de uitrol van deze projecten geïntegreerd worden.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

In 2023 werd een principiële goedkeuring bereikt binnen de Operationele Directie om de **jaaractieplannen van de federale opvangstructuren in 2024 te baseren op acties die het welbevinden van bewoners ten goede komen**. Dit is een concrete verankering van het visiekader omtrent welbevinden in de operationele werking van de opvangstructuren.

In 2024 zullen federale opvangcentra in hun jaaractieplan moeten aangeven welke acties betrekking hebben op (1) veiligheid en integriteit, (2) lichamelijke en geestelijke gezondheid, (3) zingeving en familiale situatie, (4) activering en onderwijs, (5) ontspanning en sociale deelname, (6) communicatie en participatie. Er is doelbewust geopteerd voor een thematische indeling in plaats van een indeling op basis van doelgroepen. De thematische indeling sluit echter niet uit dat er binnen bepaalde thema's een specifieke aandacht uitgaat naar bepaalde factoren, zoals gender.

In het verlengde van de studie naar het welbevinden van verzoekers heeft Fedasil zich ook geëngageerd om de **interne werking van het Agentschap te herstructureren in functie van het beter garanderen van een menswaardige opvang**. Meer

bepaald nam het Agentschap zich voor om een nieuwe 'Cel Algemene en specifieke begeleiding' op te richten als onderdeel van een nieuw 'Departement Begeleiding'. Ter voorbereiding werd eind 2023 een onderzoek en participatieproces opgezet onder leiding van twee externe experten die via het Asielagentschap van de Europese Unie (EUAA) ter beschikking werden gesteld. In 2024 zal op de resultaten verder gewerkt worden om de interne herstructurering door te voeren. Binnen de nieuw op te richten 'Cel Algemene en specifieke begeleiding' zal **gender een belangrijk aandachtspunt** vormen.

2. De toegang tot het maatschappelijk leven voor bewoners van opvangcentra van Fedasil.

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Fedasil bereidt verzoekers om internationale bescherming voor op hun toekomst, ongeacht of deze in België of elders ligt.

Activering speelt daar een belangrijke rol in. De competenties van verzoekers worden gemaximaliseerd, wat zowel op korte als op lange termijn een grote winst oplevert voor de verzoekers zelf en de maatschappij. De voorbije maanden zette Fedasil heel wat initiatieven en samenwerkingen op om verzoekers toe te leiden naar vacatures en korte tewerkstellingsopdrachten. Deze initiatieven leverden heel wat kennis op die de organisatie nu graag op grotere schaal wil toepassen. Daarom zet Fedasil de komende jaren in op een aanbod inzake activering en competentieverwerving voor verzoekers om internationale bescherming.

Fedasil lanceerde in december 2021 een **actieplan** waarbij aan de hand van zeven pijlers ingezet wordt op competentieverwerving (zoals opleidingen, taallessen, …) en de activering van asielzoekers naar een volwaardige job van korte duur of vrijwilligerswerk. Een nieuw **departement Toekomstoriëntatie**, dat onder meer de werking rond vrijwillige terugkeer, activering en competentieverwerving aanstuurt, ging in januari 2022 van start. Binnen dit nieuwe departement creëerde Fedasil een **Cel 'Deelname aan de samenleving'**. Het doel van deze overkoepelende cel is om beleid en acties rond activering en competentieontwikkeling te stimuleren, uit te voeren en te coördineren. Er wordt voor alle verzoekers om internationale bescherming een begeleidingstraject uitgewerkt dat focust op maatschappelijke participatie, evenals een aanvullend aanbod op vlak van competentieverwerving, tewerkstelling en ondernemerschap. Regionale coaches slaan de brug tussen het opvangcentrum en de arbeidsmarkt. Er komen **partnerschappen met organisaties** die helpen bij toeleiding, maar Fedasil gaat samen met de openbare diensten voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding ook actief op zoek naar organisaties die rechtstreeks verzoekers om internationale bescherming willen tewerkstellen.

Naast deze nationale projectoproep (zie hierboven), deed het Agentschap een extra specifieke oproep voor **projecten rond activering via werk en deelname aan de samenleving** van verzoekers om internationale bescherming. Deze projectoproep past in de doelstellingen van Fedasil, de beleidsnota van de Staatssecretaris van Asiel en Migratie en het actieplan 'Asielzoeker zoekt match'. Er werden 4 projecten weerhouden:
- Digital brussels (Digital Native asbl)
- Yambi Connect and surf (Yambi Development asbl)
- Eerstelijnwerkers als informatiebron over arbeidsrechten voor verzoekers internationale bescherming (Fairwork Belgium)

- Mentoring-to-work in de asielopvang (HIVA).

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

Om de activiteiten en projecten rond activering en competentieverwerving succesvol te maken, wordt er ingezet op het wegwerken van de drempels die verzoekers om internationale bescherming verhinderen om deel te nemen aan de samenleving en (vrijwillige) tewerkstelling. Bij het bepalen van deze drempels wordt de genderdimensie geïntegreerd. Zo zal bijvoorbeeld ingezet worden op het wegwerken van de drempels gerelateerd aan onder andere toegang tot kinderopvang, laaggeletterdheid, ICT en mobiliteit.

Bij het opmaken van samenwerkingsovereenkomsten wordt er genderneutraal te werk gegaan.

Bij verkennende gesprekken, zowel intern als met partnerorganisaties, rond het opmaken/harmoniseren van een begeleidings- en informatietraject voor bewoners, wordt de genderdimensie geïntegreerd.
Er is een vertegenwoordiging van de nieuwe Cel Deelname aan de samenleving in Taskforce Gender Mainstreaming die werd opgesteld in het kader van de uitvoering van het Federaal Plan Gender Mainstreaming, bestaande uit vertegenwoordigers uit de verschillende diensten van Fedasil.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

- Er werden projecten opgestart rond begeleiding van asielzoekers naar werk op gender neutrale wijze. Daarbij werd onder meer de expertise gebruikt van een nationale organisatie voor de voorkoming en bescherming in gevallen van uitbuiting. Ook rond ICT startten twee organisaties dienstverlening op in de centra voor iedereen.
- Er werd een ethisch handvest opgemaakt dat bij samenwerkingen met bedrijven moet zorgen voor een inclusief personeelsbeleid voor alle asielzoekers die bij het bedrijf aan de slag zijn.
- In de uitwerking van de samenwerking met de bouwsector wordt het perspectief van vrouwen in de sector expliciet meegenomen
- De projectoproep Activering van Fedasil bevatte onder meer de prioriteit over het ontwikkelen en organiseren van innovatieve vormen van kinderopvang van asielzoekers, met het oog op het beter kunnen participeren aan het maatschappelijke leven van vrouwen met kinderen. Helaas was het voorstel van de organisatie die een project indiende ontoereikend.
- Verschillende acties werd ondernomen om tewerkstellingsopportuniteiten te ontwikkelen waar proportioneel meer vrouwen voor kandideren, zoals een opleidingsproject in de thuiszorg, via een opleiding in een opvangcentrum door zowel instantie van beroepsopleiding als het bedrijf waar de bewuste vrouwen zullen werken.
- Op jobdagen werden consequent bedrijven uit alle sectoren uitgenodigd, zodat een inclusief aanbod ontstond voor alle asielzoekers.

3. De lanceringen van projectoproepen bij Fedasil.

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Zoals vermeld in maatregel 1 hierboven beschikt Fedasil over een budget in het kader

van zijn **nationale projectfinanciering** begrotingsartikel 533.01) om specifieke projecten inzake opvang van asielzoekers (en andere opvangbegunstigden) te ondersteunen. Jaarlijks stelt het Agentschap een aantal prioriteiten vast die worden goedgekeurd door het Directiecomité en de Staatssecretaris voor Asiel en Migratie en lanceert een oproep tot het indienen van projecten.

Naast de specifieke steun aan deze projecten, lopen er ook (langere termijn) projecten die Europese steun krijgen. Het **Europees Fonds voor Asiel, Migratie en Integratie (AMIF)** is het programma van de Europese Unie dat gericht is op een efficiënte omgang met migratiestromen, alsook op de uitvoering, de versterking en de ontwikkeling van een gemeenschappelijk beleid op het gebied van asiel en migratie.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

Op 25 mei 2022 brachten de gendercoördinatoren de Coördinatiecel van de Directie Operationele Diensten van Fedasil op de hoogte dat bij het opstellen van een projectoproep (AMIF en nationaal) rekening moet gehouden worden met de Wet op gender mainstreaming.

Aan de Coördinatiecel werd gevraagd in elke projectoproep op te nemen dat de genderdimensie geïntegreerd moet worden en te vragen dat in het indieningsformulier/de beschrijving van de elementen die een projectvoorstel moet omvatten, aan te geven op welke manier er rekening gehouden wordt met de genderdimensie. Er werd verwezen naar de handleiding en de checklist die het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen hiervoor heeft uitgewerkt.

De AMIF-Cel van de FOD Binnenlandse Zaken werd per mail gecontacteerd om de verplichting voortvloeiend uit de Wet op gender mainstreaming onder de aandacht te brengen.

De Coördinatiecel van de Directie Operationele Diensten van Fedasil werd op 25 mei 2022 ook op de hoogte gebracht dat de verplichtingen in het kader van de Wet op Gender mainstreaming die van toepassing zijn op projectoproepen ook gelden voor het afsluiten van de expertiseconventies organisaties die onmisbaar zijn voor een goed beheer van het opvangnetwerk.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

In de projectoproepen van Fedasil staat het volgende vermeld: “De eindbegunstigde verbindt zich ertoe om rekening te houden met het genderperspectief, gendergelijkheid en eventuele verschillen in situatie tussen vrouwen en mannen (gender mainstreaming) bij de uitvoering van het project”. Zo wordt de integratie van de genderdimensie in de projectoproepen van Fedasil gegarandeerd.

4. De omkadering van de omgang tussen personeel en bewoners in de gesloten centra van de Dienst Vreemdelingenzaken van de FOD Binnenlandse Zaken

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Er is vanuit de Coördinatie Gender mainstreaming ondersteuning gegeven aan de gesloten centra. Om te werken aan het onderwerp, is er ingezet op een structurele

aanpak, met veel ruimte voor centrumeigen accenten.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

- In elk gesloten centrum is een unieke contactpersoon genderaangelegenheden, SPOC, op niveau directieteam als aanspreekpunt, al dan niet aangevuld met een interne werkgroep gender.
- Elk centrum heeft zelf een gendergerelateerde topic gekozen en vastgelegd om aan te werken.
- Er is centrumoverkoepelend overleg geweest.
- Meerdere centra hebben een interne dienstnota onthaal en omgang met transgender personen opgesteld en geïmplementeerd met als voornaamste focus respect voor de zelfidentificatie, meerdere centra hebben gendersensitieve activiteiten geïntroduceerd en gender als thema is ingeschreven in de socialisatie trajecten van nieuwe werknemers of in de online module omgang met bewoners.
- Tools zoals deze van het Equalcity project, het INHeRE project 'Holistic Approach' en de OESO toolkit 'Gender and security' (meerbepaald de selfassesment-tool for gender in place of deprivation of liberty') werden actief en doelgericht verspreid binnen de centra.
- Er werd vorming aangeboden over 'toxische mannelijkheid en detentie' om ook op actieve wijze de gesloten centra met een (uitsluitend) mannenpopulatie met de meerwaarde van het thema gender kennis te laten maken.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

- Beter begrip en meer aandacht voor gendergerelateerde thema's die leven in de centra en hun link met veiligheid en migratie. Dit is steeds met respect voor centrumeigen accenten en prioriteiten gebeurd.
- Vast contactpersoon in elk gesloten centrum voor de Coördinatie GM i.f.v. van tweerichtings doorstroming en top-down doorstroming van informatie. Beter zicht op de noden en behoeften van de centra m.b.t. gender en hieraan gerelateerde ondersteuning.
- Centra kennen hun eigen actiepunten om actief in te zetten op een meer gendersensitieve aanpak in hun centrum en ervaren hiervan de meerwaarde. (genderwerkgroep, dienstnota, socialisatietraject, activiteiten,…)
- Drempelverlagend effect om ondersteuning te vragen aan de CGM i.f.v. gender gerelateerde problematieken, specifieke noden en behoeften in de centra.
- Implementatie dienstnota(s) transgender personen in de respectievelijke centra.
- Vormingsaanbod 'seksuele oriëntatie en genderdiversiteit' en 'toxische mannelijkheid in een gesloten centrum' is uitgewerkt en herhaalbaar wanneer de nood zich voor doet.

5. De hervorming van de wetgeving met betrekking tot gezinshereniging.

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Nieuwe Omzendbrief - wetsontwerp

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

Om het statuut van slachtoffers van huiselijk geweld die in België verblijven op basis van gezinshereniging te verbeteren, heeft de Dienst Vreemdelingenzaken de wet van 15/12/1980 grondig geanalyseerd. Op basis van internationale regelgeving (in het bijzonder het Verdrag van Istanbul en het EVRM), rechtspraak van nationale en Europese rechtbanken, praktijkervaring en aanbevelingen van experts (o.m. GREVIO) werden de zwakke punten en lacunes in de wet geïdentificeerd, alsook mogelijke verbeterpunten in het kader van het federaal akkoord. Bovenvermelde analyse van de wet van 15/12/1980 heeft het mogelijk gemaakt om de verschillende regelingen en bepalingen te identificeren die slachtoffers van huiselijk geweld in staat stellen om hun verblijfsvergunning op basis van gezinshereniging te behouden. Daarom werd een omzendbrief gepubliceerd (OB 15 juni 2023) ter verduidelijking van de procedure en de praktijk van de Dienst Vreemdelingenzaken ten aanzien van slachtoffers van huiselijk geweld.

In dit verband werd ook een afgeleid verblijfsrecht uitgewerkt voor ouders van minderjarige erkende vluchtelingen. Op deze manier wordt de bescherming en het recht op gezinsleven gegarandeerd voor meisjes die erkend worden als vluchteling op grond van het risico op VGV. Op 6 december 2023 werd een voorontwerp tot wet in eerste lezing besproken in de Commissie Binnenlandse Zaken in het federaal parlement.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

- Een nieuwe omzendbrief 15 juni 2023 moet slachtoffers van intrafamiliaal geweld in een procedure gezinshereniging beter informeren over de bestaande verblijfsrechtelijke bescherming. Ook verduidelijkt de omzendbrief de gevolgen van een arrest van het Grondwettelijk Hof van 7 februari 2019, in afwachting van een wetswijziging.
- Een voorontwerp tot wet dat een afgeleid verblijfsrecht creëert wordt besproken in het federaal parlement.

6. Een coördinator/coördinatrice gender mainstreaming aan te stellen bij de **Dienst Vreemdelingenzaken** van de FOD Binnenlandse Zaken **(6.1)** en bij **Fedasil (6.2).**

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

6.1. DVZ
Er is een coördinatiegroep voor de gender mainstreaming (CGM) opgestart met een coördinator en tien leden uit de diverse directies.

De CGM komt ongeveer halfjaarlijks bijeen om de voortgang van deze engagementen vorm te geven en op te volgen.

In de gesloten centra en bij bureau transport is er telkens één uniek contactpersoon voor gendermainstreaming.

6.2. Fedasil
Akkoord van het Directiecomité van Fedasil.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om deze beleidslijn uit te voeren?*

6.1. DVZ

- Alle leden van de Coördinatie hebben de vorming gendermainstreaming kunnen volgen.
- De gendergerelateerde engagementen van de DVZ zijn voorgesteld in een webinar.
- Er werd overleg gepleegd met de gendermainstreaming coördinatoren van CGVS, Fedasil RVV.
- Interne medewerkers volgden de opleiding gendermainstreaming bij overheidsopdrachten.
- Op verzoek van de Staatssecretaris voor Asiel en Migratie en in overleg met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, nam de gendercoördinatie deel aan de vergaderingen van de Interdepartementale Coördinatiegroep Gendermainstreaming (IGC).

6.2 Fedasil

Op vraag van het kabinet van de Staatssecretaris voor Asiel en Migratie werd een nota voorgelegd aan het directiecomité van Fedasil met de vraag om een gendercoördinatie aan te stellen.
In juli 2021 ging het Directiecomité akkoord met de aanstelling van twee halftijdse coördinatoren gender mainstreaming voor het Agentschap die op hun beurt instaan voor de aanstelling van een interne coördinatiegroep gender mainstreaming.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de uitvoering van deze beleidslijn?*

6.1 DVZ

- Een gendercoördinator is aangeduid.
- Er is een operationele CGM opgestart en opgeleid over het thema GM. Voor elke beleidslijn uit het plan zijn er unieke contactpersonen bij de betrokken afdelingen.
- Gender als thema is ingeschreven in het DVZ-vormingsplan.

6.2 Fedasil

- Aanstelling van **twee halftijdse coördinatoren gender mainstreaming**, ook gendercoördinatoren genoemd in juli 2021.
- In september 2021 werd de **Taskforce Gender Mainstreaming (TFGM)** opgericht, de interne coördinatiestructuur gender mainstreaming van Fedasil. De TFGM bestaat uit vertegenwoordigers van de verschillende diensten van het Agentschap met aan het hoofd een voorzitter. De TFGM volgt de uitvoering van de engagementen die de staatssecretaris voor Asiel en Migratie heeft opgenomen in het kader van: het Federale Plan Gender Mainstreaming, het Nationale Actieplan in de strijd tegen gendergerelateerd geweld en het Federaal Actieplan voor een LGBTQI+ Friendly België.
- In oktober 2021 namen de leden van de Taskforce Gender Mainstreaming deel aan de **vorming Gender Mainstreaming** georganiseerd door het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen.
- Deelname van de gendercoördinatoren van Fedasil aan de **overlegmomenten** met de coördinaties gender mainstreaming van de Dienst Vreemdelingenzaken, het Commissariaat-generaal voor de Vluchtelingen en de Staatlozen en de Raad voor Vreemdelingenbetwistingen.

7. Te waken over de uitsplitsing naar gender van de statistieken van Fedasil, het Commissariaat-generaal voor de Vluchtelingen en de Staatlozen en **de Dienst Vreemdelingenzaken van de FOD Binnenlandse Zaken.**

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Overleg tussen de Coördinatie Gender Mainstreaming (CGM) en de dienst statistieken, en aanduiding van unieke contactpersonen.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om deze beleidslijn uit te voeren?*

- Er is een uniek contactpersoon die bij de dienst statistieken die de opvolging van dit engagement opvolgt en beschikbaar is voor vragen.
- In het kader van het Nationaal Actieplan ter bestrijding van gendergerelateerd geweld (NAP) 2021-2025 werd in mei 2022 een werkgroep "statistieken" opgericht, bestaande uit vertegenwoordigers van de belangrijkste federale, gemeenschaps- en gewestelijke administraties of instanties die verantwoordelijk zijn voor het verzamelen van genderstatistieken. Deze werkgroep heeft tot taak de beschikbaarheid van statistieken te actualiseren. De dienst statistieken heeft deelgenomen aan deze werkgroep met betrekking tot de statistieken betreffende 'gendergerelateerd geweld'.
- De dienst statistieken en de dienst gezinshereniging hebben zich op elkaar afgestemd in functie van actie 5 van het Plan Gendermainstreaming, die meer gedetailleerd is beschreven in het nationaal actieplan in de strijd tegen gendergerelateerd geweld, met name correcte cijfers met betrekking tot slachtoffers van geweld in een procedure gezinshereniging.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de uitvoering van deze beleidslijn?*

De statistieken van de DVZ zijn uitsplitsbaar naar geslacht. De DVZ doet zijn bijdrage aan coherente cijfers bestemd voor het voeren van beleid in de strijd tegen gendergerelateerd geweld.

7. Te waken over de uitsplitsing naar gender van de statistieken van **Fedasil**, het Commissariaat-generaal voor de Vluchtelingen en de Staatlozen en de Dienst Vreemdelingenzaken van de FOD Binnenlandse Zaken.

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Om een duidelijk beeld te schetsen van de situatie van vrouwen en mannen in de opvang, zal Fedasil de **statistische gegevens opsplitsen naar geslacht**. Beschikken over naar geslacht opgesplitste statistieken is een eerste onmisbare stap om eventuele verschillen te kunnen opsporen tussen de situatie van vrouwen en mannen.
Na analyse van de beschikbare gegevens van Fedasil en het vaststellen van eventuele lacunes, zullen er **interne richtlijnen** aangenomen worden met betrekking tot de statistieken die naar geslacht dienen uitgesplitst worden in functie van het voeren van een gendermainstreamingbeleid en voor het opmaken van analyses of van toelichtingen om de genderdimensie te integreren in de praktijk en in zowel de interne als de externe verslaggeving van Fedasil.
Hierbij houdt Fedasil rekening met de intentie van de Staatssecretaris om een toegankelijke **website** op te richten waarop de belangrijkste cijfergegevens, beslissingen, wetswijzigingen en algemene en duidende info inzake asiel- en migratie zullen verschijnen.

De maatregel wordt verder ook opgenomen door twee **werkgroepen die werken rond gendergerelateerde incidenten**.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om deze beleidslijn uit te voeren?*

In het kader van het Nationaal Actieplan ter bestrijding van gendergerelateerd geweld (2021-2025) werd in mei 2022 een **Werkgroep Statistieken** opgericht, bestaande uit vertegenwoordigers van de belangrijkste federale, gemeenschaps- en gewestelijke administraties of instanties die verantwoordelijk zijn voor het verzamelen van genderstatistieken. Deze werkgroep heeft tot taak de beschikbaarheid van statistieken te actualiseren. Het doel van deze werkgroep is het verzamelen van **statistieken over gendergerelateerd geweld** op basis van prevalentiegegevens, aan de hand waarvan de omvang en de trends van gendergerelateerd geweld kunnen worden geëvalueerd. Fedasil nam deel aan de eerste bijeenkomst van deze werkgroep op 31 mei 2022. Het doel van deze vergadering was de voorbereiding van het ontwerp van een stand van zaken tot 30 juni 2022 van actueel beschikbare data die tot 9 september 2022 kunnen worden verzameld. Aangezien de voorgestelde indicatoren omtrent het onderwerp asiel en migratie voor Fedasil niet van toepassing zijn, werd afgesproken te onderzoeken welke mogelijkheden bestaan voor de rapportage van gendergerelateerde (geweld-)incidenten binnen de opvangcentra.
Hiertoe heeft Fedasil onderzocht welke mogelijkheden bestaan voor de rapportage van gendergerelateerde (geweld-)incidenten binnen de opvangcentra. Aangezien de rapportage van incidenten nog niet via Match-IT gebeurt (en de registratie van incidenten tussen de verschillende opvangoperatoren sterk kan variëren) en geen gedetailleerde informatie over de slachtoffers gerapporteerd wordt, heeft de Dienst Data en Analyse, begin september 2022, besloten zich tot de volgende statistieken te beperken (het betreft enkel de incidenten binnen de federale centra van Fedasil):
- seksuele agressie (non-verbaal, verbaal, handtastelijkheden, aanranding)
- fysieke agressie tegen een familielid (als indicatie van intrafamiliaal geweld).
Deze types incidenten werden ook in het verleden gebruikt voor de rapportering van (gewelds) incidenten tegen vrouwen in de opvangcentra

Fedasil maakt **analyses van de demografische samenstelling van verzoekers in het opvangnetwerk**. Deze overzichten worden intern gepubliceerd onder de naam 'PROFIEL'. Elke bijdrage biedt een overzicht van beschikbaar cijfermateriaal dat inhoudelijk gekaderd wordt op basis van recente wetenschappelijke studies. Het tweede nummer van PROFIEL, dat midden december 2021 gepubliceerd werd, is gewijd aan **geslacht en gender binnen de opvang**. In eerste instantie worden enkele statistieken gepresenteerd die bewoners onderverdelen in termen van geslacht. In het algemeen valt op dat meisjes en vrouwen in de minderheid zijn ten opzichte van jongens en mannen. Dit patroon wordt in detail toegelicht, zowel bij minderjarige als bij meerderjarige bewoners, en er worden enkele mogelijke verklaringen aangereikt. In tweede instantie bespreekt deze bijdrage hoe er binnen de opvang met geslachtsverschillen wordt omgegaan. Er wordt bekeken in hoeverre bij de toewijzing van een opvangplaats en bij de begeleiding een onderscheid gemaakt wordt tussen bewoners op basis van geslacht, wat dit ons leert over de onderliggende genderverwachtingen binnen de opvang en welke uitdagingen genderdynamieken met zich kunnen meebrengen.

De gendercoördinatie neemt sinds 2023 deel aan de **Werkgroep Incidenten van Fedasil** die in januari 2021 werd opgericht. Hiermee zal er gewaakt worden over de integratie van de genderdimensie binnen het incidentenbeheer en zullen, waar nodig, nieuwe categorieën met betrekking tot seksueel en gendergerelateerd geweld ontwikkeld worden.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de uitvoering van deze beleidslijn?*

- Deelname van Fedasil aan de Werkgroep Statistieken, opgericht in het kader van het Nationaal Actieplan ter bestrijding van gendergerelateerd geweld (2021-2025).

- Publicatie van het analyserapport 'PROFIEL Gender'.
- Deelname van de Dienst Data en Analyse van Fedasil aan de Taskforce Gender Mainstreaming van Fedasil.
- Deelname van de gendercoördinatie aan de Werkgroep Incidenten van Fedasil.

II. Andere acties voor de uitvoering van de Wet Gender mainstreaming

*Welke **acties** zijn er ondernomen voor de uitvoering van de Wet Gender mainstreaming en wat zijn de eventuele **bereikte resultaten**?*

Fedasil:

Ondersteuning voor de uitvoering van gender budgeting: De gendercoördinatie en een personeelslid van de Cel Beheerscontrole van de Dienst Budget en Financiën van Fedasil namen deel aan de infosessie genderbudgetting, georganiseerd door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen op 3 oktober 2023.

Integratie van de genderdimensie in overheidsopdrachten: de Dienst Overheidsopdrachten van Fedasil nam op dinsdag 11 oktober 2022 deel aan de theoretische informatiesessie over de integratie van de genderdimensie in overheidsopdrachten en de uitwisseling van goede praktijken rond de integratie van de genderdimensie in overheidsopdrachten van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Organisatie van sensibiliseringsacties binnen Fedasil:
In november 2022 stelde de gendercoördinatie een interne brochure "Fedasil en gendergerelateerde engagementen 2020-2025" op. Deze brochure geeft een overzicht van het Federale Plan Gender Mainstreaming, het Nationale Actieplan in de strijd tegen gendergerelateerd geweld en het Federaal Actieplan voor een LGBTQI+ friendly België. Na een korte inleiding over de thematiek van elk plan (gender mainstreaming, gendergerelateerd geweld en LGBTQI+), worden de rechtsgronden en wettelijke verplichtingen toegelicht, wordt telkens een overzicht gegeven van de engagementen voor asiel en migratie en worden tot slot de monitoring, evaluatie en rapportage geschetst.
De brochure wordt verspreid op het intranet van Fedasil in januari 2023 en is dus beschikbaar voor alle medewerkers van Fedasil. Deze brochure heeft als doel alle medewerkers van Fedasil te informeren over de gendergerelateerde engagementen van het Agentschap voor de periode 2020-2025 aan de hand van de drie gendergerelateerde plannen.
In 2023 werd een brochure over genderinclusief taalgebruik door de Communicatiedienst van Fedasil in samenwerking met de gendercoördinatie opgesteld. Met deze brochure wil men de medewerkers van Fedasil sensibiliseren over de thematiek en ook concrete tips aanreiken. Er wordt ook nagedacht aan het organiseren van opleidingen hierover voor de medewerkers. De brochure zal begin 2024 verspreid worden binnen het Agentschap.

Mevrouw Alexia Bertrand, Staatssecretaris voor Begroting en Consumentenbescherming

I. Uitvoering van de politieke engagementen van het federaal plan *gender mainstreaming*

Begroting

1. De reflectie over de structuur en inhoud van de begrotingsdocumenten, de hervorming van de begroting en de betere koppeling tussen de beleidsdoelstellingen, bestuursdoelstellingen en de begroting.
*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?* Omkadering van de opmaak van de begroting (omzendbrief, bilaterale vergaderingen, verantwoordingsdocumenten begroting, …)
*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?* 1a. Tijdens de bilaterale vergaderingen inzake Begroting zou de genderdimensie een onderdeel kunnen worden van een mogelijke compliance check uitgevoerd o.b.v. de budgettaire omzendbrief. De inhoudelijke beoordeling van op het vlak van genderregels blijft de opdracht van IGVM. 1b. Het DG-overleg van de FOD BOSA zal in het kader van de begrotingsopmaak en -verantwoordingen van de FOD BOSA op het vlak van gender budgeting ernaar streven om te beantwoorden aan de noden. Aan de dienst IOD-FIN zal gevraagd worden dit aspect op te volgen en te stimuleren.
*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?* 1b. Bij de opmaak van de begroting 2022 is in de verantwoording van de begroting van de FOD BOSA bij elke basisallocatie een luik 'gender' toegevoegd met toelichting. De personeels- en opleidingsgegevens zijn gendergerelateerd.

2. De beleidsevaluatie.
*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangeomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?* Aanbod nog verder te ontwikkelen en te concretiseren.
*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?* /

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?* NVT

3. Het opzetten van een set toegankelijke informatie over de begroting en de boekhouding.
*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?* 3a. Data verzamelen en publiceren. 3b. Moderniseren van de presentatie van begroting. 3c. Boekhouding: Nog niet van toepassing.
*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?* 3a. De gegevens al opgenomen in de Duurzame sociale balans en Infocentrum. 3b. Het programma “transparantie” is al opgenomen in de beleidsnota van de staatssecretaris van Begroting en zal worden opgenomen in het voorstel van strategisch plan van de FOD BOSA. Hierin zal de genderdimensie eventueel meegenomen worden. 3c. Nvt.
*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?* 3a. De gegevens al opgenomen in het duurzaam sociaal bilan en Infocentrum. 3b. Volgens beslissingen. 3c. Nvt.

4. De actualisering van de aanpak van bestuursovereenkomsten.
*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?* KB.
*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?* Het KB voorziet de mogelijkheid om transversale doelstellingen te bepalen. Dit betreft doelstellingen ter verwezenlijking van een transversaal regeringsbeleid dat betrekking kan hebben ofwel op de kernopdrachten van de meeste Openbare Diensten ofwel op hun intern beheer. Gender Mainstreaming kan op deze manier geïntegreerd worden in deze beleidslijn.
*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

De ministerraad van 10/6/2022 heeft na consultatie van het College van Voorzitters 21 transversale doelstellingen (19 verplichte doelstellingen & 2 aanbevolen doelstellingen) met bijhorende KPI's goedgekeurd. Deze doelstellingen met bijhorende KPI's dienen in het strategisch plan en operationeel plan van elke FOD/POD worden opgenomen. De doelstelling 3.2 - *gelijkheid van vrouwen en mannen* - bevat specifieke doelstellingen met betrekking tot de genderdimensie. Daarnaast bevat doelstelling 1.2 - *Federaal actieplan* - een verwijzing naar de verplichte uitvoering van het federaal actieplan Gender Mainstreaming.

Consumentenbescherming

1. De campagnes ter sensibilisering van de consument inzake misleidende informatie online.

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

- Informatiecampagne via o.a. sociale media.
- Guideline document opgesteld op de website van de FOD Economie.
- Nieuw: Naar aanleiding van de dag van de consument (15 maart) zal er een *fakeshop* opgericht worden (pop-up exhibition).

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*
Bij elke actie wordt er rekening gehouden met het volgende:

- Binnen de bevoegdheid consumentenbescherming wordt met informatie- en bewustmakingscampagnes de aandacht gevestigd op diverse uitdagingen voor de consument. Bij het uitwerken van deze campagnes wordt erover gewaakt dat de gekozen kanalen voor de verspreiding geen discriminerende elementen bevatten.

- Bij de uitwerking van de campagnes ligt de focus op gendergevoelig extern communicatiebeleid. Het vermijden van stereotypering is dan ook een belangrijk aspect van de genderdimensie. Specifiek voor campagne influencer marketing rond misleidende informatie online: bij het selecteren van de influencers voor de campagne over misleidende online informatie werd rekening gehouden dat er geen sprake was van discriminerende elementen. De communicatie diende respectvol te zijn.

- Bij het selecteren van de influencers werd het gebruik van stereotiepe vrouwelijke of mannelijke rollen vermeden. Er is gekozen voor een verdeling waarbij ook vrouwen geassocieerd worden met het financiële element door de vrouwelijke influencer in te schakelen voor sensibilisering over online kredieten en de mannelijke influencer ook te associëren met het emotionele element door hem in te schakelen voor de sensibilisering rond datingsites. Gekozen voor een bevordering van een positief genderbeeld. Selectie: er werd tevens beroep gedaan op douaniersters als douaniers. De mannelijke vorm werd in de video niet systematisch vooraan geplaatst.

- Ook voor de nepshop zal er specifieke aandacht zijn voor het vermeiden van stereotype elementen.

*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de*

genderdimensie te integreren in deze beleidslijn? Voorlichting en bescherming van de consument met respect voor de genderdimensie bij het aanhalen van de verschillende vormen van online oplichting.

2. De uitwerking van consumerconnect, een uniek centraal consumentenplatform waar de consument terecht kan voor informatie en vragen aangaande zijn rechten en plichten, om iets te melden en om in contact te komen met een ombudsdienst
*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?* It- project/ wet
*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?* Bij de opmaak van het design, inzonderheid de illustratieve fotos van onder meer de themapagina's, wordt stereotypering vermeden. De foto's zullen geen discriminerende elementen bevatten
*Wat zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?* - Verwacht resultaat: verankering van genderdimensie in uniek contactpunt voor de consument. - Het project is 'hybride digitaal' om tegemoet te komen aan de personen die hun rechten online niet kunnen doen gelden. De niet digitaal onderlegde consument kan zijn rechten doen gelden via een fysiek e-loket binnen de FOD Economie.

II. Andere acties ter uitvoering van de 'wet *gender mainstreaming'*

*Welke **acties** zijn er ondernomen voor de uitvoering van de Wet Gender mainstreaming en wat zijn de eventuele **bereikte resultaten**?* …

Mevrouw Marie-Colline Leroy
Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit

I. *Uitvoering van de politieke engagementen van het Federaal Plan Gender mainstreaming*

1. Bestrijding van alle vormen van discriminatie.
*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?* Wetsontwerp.
*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?* De wet die in juni 2023 werd aangenomen, wijzigt de drie antidiscriminatiewetten, met inbegrip van de Genderwet. De wijzigingen zijn dus grotendeels dezelfde voor alle beschermde criteria, maar er is bijzondere aandacht besteed aan de specifieke aard van de Genderwet en de beschermde criteria die daarin zijn opgenomen.
*Wat zijn de **bereikte resultaten** na de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?* De wetswijzigingen zijn bedoeld om het huidige wetgevingskader effectiever te maken om discriminatie te verminderen, door het bedrag van de straffen te verdrievoudigen, meervoudige discriminatie te erkennen, de terminologie te moderniseren en belangengroepen in staat te stellen juridische stappen te ondernemen. Een voorbeeld: een genderspecifieke verandering in dit voorontwerp is de modernisering van de term "geslachtsverandering", die vervangen zal worden door "medische of sociale transitie". Deze nieuwe term, voorgesteld door het maatschappelijk middenveld, weerspiegelt beter de breedte van uitingen van transidentiteit en stapt af van het achterhaalde idee dat ingrepen moeten worden uitgevoerd om van geslacht te veranderen. Daarnaast is ook de erkenning van de meervoudige discriminatie van groot belang inzake de genderdimensie, zo vallen nu ook cumulatieve discriminatie en intersectionele discriminatie onder de wet. Doordat het nu mogelijk is om te cumuleren is het bijvoorbeeld voor een rechter mogelijk om een cumulatie van schadevergoedingen uit te spreken als er sprake is van discriminatie op basis van gender en handicap.

2. De discriminatietoetsen.
*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Op initiatief van minister Dermagne is op 8 mei 2022 een wet in werking getreden die de bepalingen van het Sociaal Strafwetboek aanpast om discriminatietoetsen gemakkelijker uitvoerbaar te maken voor het Toezicht op de Sociale Wetten door een aantal met name juridische belemmeringen weg te nemen, eventueel met de hulp van derden. In 2022 hield bijna 40% van de meldingen van discriminatie op het werk bij het IGVM verband met ouderschap. Zwangerschap en moederschap waren goed voor driekwart van deze meldingen.
We mogen niet vergeten dat vrouwen op de arbeidsmarkt blootgesteld worden aan twee vormen van beroepssegregatie: horizontale segregatie (ze zijn meer aanwezig in lager betaalde beroepen en sectoren) en verticale segregatie (ze hebben vaker functies met minder verantwoordelijkheid en dus een lager loon).

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

Het doel van deze discriminatietoetsen is om, onder andere, discriminatie op grond van geslacht vast te stellen bij de aanwerving. De beleidscellen van minister Dermagne en staatssecretaris Leroy hebben samengewerkt aan een advies dat was aangevraagd bij het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen in zijn hoedanigheid van orgaan dat onder andere tot taak heeft om toe te zien op de naleving van het beginsel van de gelijkheid van vrouwen en mannen en alle vormen van ongelijkheid of discriminatie op grond van geslacht te bestrijden. Bij het uitwerken van de wet is rekening gehouden met dit advies om de genderdimensie te integreren in de uitvoering van deze maatregel.

*Wat zijn de **bereikte resultaten** na de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

Een doeltreffender instrument om discriminatie op te sporen. De wet wijzigt artikel 42/1 van het Sociaal Strafwetboek met betrekking tot de specifieke bevoegdheden van sociale inspecteurs, met het oog op het wegwerken van bepaalde obstakels, zodat de discriminatietoetsen een doeltreffend instrument worden in de strijd tegen discriminatie.

Concreet gaat het om de volgende maatregelen:
1 - de cumulatieve voorwaarden voor het gebruik van discriminatietoetsen worden facultatief
2 - sociale inspecteurs die in de uitoefening van hun functie en met het oog op het slagen van hun opdracht of om hun eigen veiligheid te garanderen, strafbare handelingen verrichten die strikt noodzakelijk zijn, worden vrijgesteld van elke sanctie en plegen geen strafbare feiten
3 - de discriminatietoetsen worden beschouwd als een bevoegdheid van de inspecteurs van het toezicht op de sociale wetten en deze praktijk kan op elk moment tijdens het onderzoek worden gebruikt.
4 - de mogelijkheid om derden in te schakelen bij de toepassing van discriminatietoetsen.

Dit heeft betrekking op alle vormen van discriminatie bij aanwerving, inclusief specifieke vormen van genderdiscriminatie (bijvoorbeeld discriminatie van zwangere vrouwen).

3. De sensibilisering van de werkgevers.

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Door Unia gegeven opleidingen aan werkgevers over non-discriminatie.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

Rekening houden met de genderdimensie in de opleidingen versterkt door UNIA:
- Bij bepaalde gelegenheden intervenieert UNIA samen met het IGVM.
- UNIA gebruikt de situatie van vrouwen op het werk als voorbeeld voor hun opleidingen. UNIA haalt bijvoorbeeld vaak het voorbeeld aan van indirecte discriminatie van vrouwen met betrekking tot bepaalde voordelen die aan voltijdse personeelsleden worden toegekend, terwijl vrouwen vaker deeltijds werken dan mannen.
- UNIA en de FOD WASO voeren een genderanalyse uit in hun sociaaleconomische monitoring:
De situatie van vrouwen van buitenlandse afkomst op de arbeidsmarkt kan niet worden geïnterpreteerd zonder aandacht te besteden aan de arbeidsvormen waarin zij het vaakst terechtkomen, resultaten die ook zichtbaar zijn in de indicatoren die zijn opgenomen in de sociaaleconomische monitoring (deeltijdwerk, lage lonen, specifieke arbeidssectoren, enz.

*Wat zijn de **bereikte resultaten** na de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

Betere informatie voor werkgevers en integratie van de genderdimensie in de aanbevelingen van de sociale partners.
UNIA integreert steeds meer een intersectionele dimensie (of een dimensie van meervoudige discriminatie) in hun opleidingen en aanbevelingen.

4. De bevordering van de diversiteit in de openbare en de privésector

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

1. Deelname aan de werkgelegenheidsconferentie van Minister Dermagne.
2. Diversiteitsplan voor het openbaar ambt

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

1. 2-daagse conferentie met de actoren van de NAR over de integratie van personen van buiten de EU in de arbeidsmarkt. We ondersteunden de ontwikkeling van een transversale as rond gender en specifieke thema's in een WG over gender: "Goede praktijk GM: integratie van de genderdimensie in een sterk genderspecifieke sociaaleconomische context (arbeidsmarktintegratie van niet-EU-onderdanen)".
2. Het diversiteitsplan van het openbaar ambt bevat een groot aantal acties die niet alleen betrekking hebben op gendergelijkheid, maar ook op handicaps en inclusie in bredere zin.

*Wat zijn de **bereikte resultaten** na de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

1. Het verslag van de conferentie en van de werkgroepen over de thema's die hebben geleid tot de identificatie van mogelijke acties.
2. Een enquête die kan leiden tot concrete actie, een hervorming van de wervingsexamens, een toename van het aantal vrouwelijke kandidaten voor leidinggevende (management)functies. Met deze aanpak heeft minister Petra De Sutter bijvoorbeeld de quota van vrouwen in selectiepanels voor topambtenaren verhoogd.

5. Nationaal actieplan tegen racisme

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Op 15 juli 2022 keurde de Ministerraad, op initiatief van de staatssecretaris van Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit, de federale maatregelen in het interfederale actieplan tegen racisme goed. Er zijn 80 maatregelen om racisme te bestrijden in verschillende domeinen, die onder de bevoegdheid van 10 regeringsleden vallen. Deze federale maatregelen richten zich op de bestrijding van verschillende vormen van racisme, waaronder antisemitisme, romafobie, islamofobie en afrofobie. Ze gaan in op de racistische realiteit waarvan te veel van onze medeburgers nog steeds het slachtoffer zijn, en erkennen de dringende behoefte aan acties en opleidingen in vele sectoren over deze kwestie.
De 80 federale maatregelen gaan uit van een intersectionele benadering (zie verder).

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

Intersectionele benadering van het actieplan tegen racisme: dit houdt in dat het plan erkent dat een persoon met verschillende vormen van discriminatie geconfronteerd kan worden omdat hij of zij ook bepaalde beschermde kenmerken heeft die geen betrekking hebben op ras (bijv. religieuze of filosofische overtuigingen, geslacht, leeftijd, taal, enz.) Deze benadering houdt in dat het plan rekening houdt met de diversiteit binnen elke minderheidsgroep, met inbegrip van de genderdimensie en de sociaaleconomische positie, en bijzondere aandacht besteedt aan de meest kwetsbare leden van de doelgroep, zoals vrouwen.

Projectoproep "Act Against Racism" gelanceerd in 2022
Met deze projectoproep nodigt de staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit het maatschappelijk middenveld uit om bij te dragen aan het federale gelijkekansenbeleid.

Een van de thema's van deze projectoproep is rekening houden met het intersectionele aspect van discriminatie die verband houdt met een of meer vormen van racisme, en sommige van de geselecteerde projecten richten zich op vrouwen die het slachtoffer zijn van meerdere vormen van discriminatie.

Projectoproep "Ons verhaal: Het collectieve geheugen herstellen"
Deze projectoproep kadert in de wens van de staatssecretaris voor de ondersteuning van het maatschappelijk middenveld dat actief is in het bevorderen van meer kennis en respect voor de diversiteit van het erfgoed, de cultuur en de bijdrage aan de ontwikkeling van België van mensen van Afrikaanse afkomst. Dit engagement wordt weerspiegeld in het activiteitenprogramma dat werd opgesteld voor het Internationaal Decennium voor Mensen van Afrikaanse Afkomst. Elk initiatief werd geëvalueerd door

de administratie, met bijzondere aandacht voor projecten met een genderdimensie.

*Wat zijn de **bereikte resultaten** na de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

Alle federale maatregelen in het actieplan tegen racisme kaderen in een intersectionele aanpak en sommige ervan integreren specifiek een genderdimensie. Bijvoorbeeld:

- Maatregel 47 voorziet in het uitvoeren van een onderzoek in de openbare sector om de aard en de omvang van rassendiscriminatie te beoordelen. Als onderdeel hiervan is het project "Inclusive data mining" bedoeld om de slagingspercentages van kandidaten in elke fase van de selectieprocedure te analyseren. De onderzochte variabelen zijn nationaliteit, migratieachtergrond, geslacht, handicap en leeftijd. Het project is momenteel in uitvoering.
- Maatregel 80 wil het personeel van de NMBS en Infrabel diversiteitsinstrumenten aanreiken. In het kader van dit initiatief werden twee webinars over genderdiversiteit georganiseerd.

De projectoproep "Act against racism" maakte het mogelijk om projecten te ondersteunen voor een totaalbedrag van 1 miljoen euro. Een van de initiatieven die ondersteund werden, is het project "Naar een Belgisch asio-feminisme" van Voix de femmes en Asiofeminism Now. Het doel van dit project is om licht te werpen op de realiteiten en ervaringen van personen van Aziatische afkomst in België, in de nasleep van de heropleving van anti-Aziatisch racisme (Covid-crisis), met bijzondere aandacht voor vrouwen en genderminderheden, die geconfronteerd worden met meervoudige en structurele vormen van discriminatie.

6. De Europese en internationale vertegenwoordiging.

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Het innemen van standpunten of de impact op het innemen van Belgische standpunten binnen Europese instellingen en internationale organen (VN, Raad van Europa, IAO).

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

Voor het beleid ter bestrijding van racisme en alle vormen van discriminatie, rekening houdend met gender en intersectionaliteit in:

- Onderhandelingen over Europese richtlijnen en andere niet-wetgevende teksten (conclusies, aanbevelingen, enz.) binnen de Raad van de Europese Unie (in het bijzonder EPSCO en JBZ).
- Tussenkomsten bij Europese instellingen en internationale organen.
- Europese en internationale standpunten van andere federale ministers en gefedereerde entiteiten - via DGE en Coormulti.
- Belgische standpunten over voorgestelde Europese en internationale teksten.
- Voorbereiding van het Belgisch Voorzitterschap van de Europese Unie

*Wat zijn de **bereikte resultaten** na de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*

- Verschillende vermeldingen van aspecten met betrekking tot 'gender' en 'intersectionaliteit' in Europese en internationale standpuntnota's door andere

federale ministers en gefedereerde entiteiten.

- Verschillende vermeldingen van aspecten met betrekking tot 'gender' en/of 'intersectionaliteit' in Belgische standpunten over voorgestelde Europese en internationale teksten (bv. Trade Review Policy, Due Diligence, European Child Guarantee).
- Op het niveau van het EU-voorzitterschap heeft België zich geëngageerd om de discussies te faciliteren over het structurele kader voor gendergelijkheidsbeleid, de strijd tegen gendergerelateerd geweld, de promotie van economische onafhankelijkheid en empowerment van vrouwen, en de integratie van de genderdimensie, inclusief het aanpakken van de genderkloof in de pensioenen. Het voorzitterschap zal zich ook richten op de rechten van personen met een beperking en zijn acties afstemmen op de Europese strategie inzake de rechten van personen met een beperking 2021-2030. Het zal ook doorgaan met het verdedigen van de rechten van LGBTIQ+ personen, zoals uiteengezet in de Strategie voor gelijkheid van LHBTIQ'ers 2020-2025. Tot slot zal het voorzitterschap toezien op de uitvoering van de actieplannen tegen racisme.
  Het programma kunnen volgende acties worden aangehaald:
  - High Level Group on Gender Mainstreaming: 29-30 januari 2024
  - Evenement in verband met de Informele Raad van Ministers voor Gelijke Kansen op 26 en 27 februari 2024
  - High Level Meeting LGBTQI+ op 17 mei 2024
  - Focus op de kwestie van de financiële onafhankelijkheid van vrouwen op basis van de EIGE-studie over de financiële onafhankelijkheid van vrouwen, die als basis zal dienen voor de goedkeuring van de conclusies van de Raad in juni 2024.

7. Het Federaal Plan voor een LGBTQI+ friendly België

*Welke **vorm** heeft deze beleidslijn aangenomen (bv.: wetsontwerp, koninklijk besluit, studie, conferentie, informatiecampagne, …)?*

Het **Federaal Plan voor een LGBTQI+ friendly België** aangenomen op 13 mei 2022 door de Ministerraad.
Het bevat 133 maatregelen van 10 ministers om LGBTQI+-personen te ondersteunen, te beschermen en te valoriseren. De actieterreinen van het plan zijn: Gezondheid, Werk, Justitie, Binnenlandse Zaken, Buitenlandse Zaken, Ontwikkelingssamenwerking, Ambtenarenzaken, Asiel en Migratie, Gelijke Kansen en Mobiliteit.

*Welke **acties** zijn er ondernomen om de genderdimensie in deze beleidslijn te integreren?*

Het Plan hanteert een intersectionele aanpak en besteedt aandacht aan de diversiteit binnen de LGBTQI+ gemeenschap, waaronder geslacht, ras, religie, gezondheidstoestand, leeftijd, enz. Het doel is om de meest kwetsbare mensen in de gemeenschap te ondersteunen, die vaak ook slachtoffer zijn van verschillende soorten discriminatie. Het plan definieert de meest kwetsbaren binnen de LGBTQI+ doelgroep als volgt: LGBTQI+ daklozen, LGBTQI+ mensen met hiv/aids, LGBTQI+ migranten/asielzoekers/vluchtelingen, LGBTQI+ sekswerkers, intersectie van geslacht (specifiek voor LBT vrouwen/meisjes), intersectie van handicap, intersectie van religie of afkomst, intersectie van leeftijd (specifiek voor jongeren/ouderen).

De volgende acties werden bijvoorbeeld uitgevoerd in het kader van de bevoegdheid voor Gelijke Kansen:

- Maatregel 43: uitvoering van een studie over anti-genderbewegingen. Het doel is om gegevens te analyseren en te verwerken om de "anti-gendertheorie" beter te begrijpen en te weerleggen. Meer specifiek is het de bedoeling om de belangrijkste boodschappen in de Belgische openbare ruimte te analyseren, de groepen die het doelwit van deze boodschappen zijn, de boodschappen die verspreid worden, de actoren die deze boodschappen verspreiden en de mogelijke internationale banden die de verschillende actoren onderhouden (maatregel nog in uitvoering).
- Maatregel 24: Voortzetting van de opleidingen door het IGVM over de discriminatiewetgeving en gendergelijkheid voor bedrijven en publieke actoren.

In 2022 lanceerde de dienst Gelijke Kansen een studie over de geschiedenis van het lesbianisme in België. Dit is een weinig bekend verhaal, maar essentieel voor de betrokkenen en voor ons collectief geheugen. De ULB heeft de opdracht gekregen om de studie uit te voeren. Deze studie zal in 2024 gepubliceerd worden.

*Wat zijn de **bereikte resultaten** na de acties om de genderdimensie te integreren in deze beleidslijn?*
/

II. Andere acties ter uitvoering van de 'wet *gender mainstreaming'*

*Welke **acties** zijn er ondernomen voor de uitvoering van de Wet Gender mainstreaming en wat zijn de eventuele **bereikte resultaten**?*

...

Samenvatting van de ondervonden politieke moeilijkheden en de mogelijke oplossingen

De "beleidsfiches" die door het Instituut zijn opgesteld als onderdeel van het eindverslag bevatten een vraag over de ondervonden **moeilijkheden** bij de integratie van de genderdimensie in de politieke verbintenissen en een vraag over eventuele **aanbevelingen** om de integratie van de genderdimensie in de beleidslijnen van de regering tijdens de volgende legislatuur te bevorderen.

Onder de **moeilijkheden** die in het kader van deze rapportage naar voren werden gebracht, kunnen de volgende worden aangestipt:

- De moeilijkheden in verband met de uitvoering van de beleidslijnen zelf, los van de integratie van de genderdimensie (bv. politieke blokkeringen bij bepaalde hervormingen, moeilijkheden met betrekking tot het sociaal overleg, focus op crisisbeheer ten nadele van andere doelstellingen, gebrek aan menselijke of financiële middelen om het beleid uit te voeren, enz.)
  Op internationaal niveau stellen we vast dat de geuite moeilijkheden te maken hebben met conservatieve standpunten die vijandig staan tegenover het principe van de gelijkheid van mannen en vrouwen of tegenover het concept gender zelf.

- De moeilijkheid om over gender mainstreaming na te denken vanuit een intersectioneel perspectief, op een moment dat de internationale instellingen ons steeds meer aansporen om deze dimensie te integreren in het overheidsbeleid.
- De moeilijkheid om gendermainstreaming te bekijken vanuit een structureel en historisch perspectief van de blijvende ongelijkheden tussen vrouwen en mannen in de samenleving, naast het begrijpen van deze ongelijkheden aan de hand van de beschikbare genderstatistieken.
- Het feit dat de kwestie van de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen soms de neiging heeft verdrongen te worden door een benadering die meer gericht is op discriminaties en genderidentiteit, wat als onbedoeld gevolg kan hebben dat er minder aandacht wordt besteed aan de structurele ongelijkheden tussen mannen en vrouwen, bijvoorbeeld op de arbeidsmarkt.
- Het tekort aan naar geslacht/gender uitgesplitste statistieken om de verschillen tussen de situaties van mannen en vrouwen in bepaalde domeinen vast te stellen, met name in opkomende domeinen (bijv. klimaat, milieu, energie, enz.).
- Moeilijkheden in verband met de nodige personeelsmiddelen om gendermainstreaming en bepaalde in het kader van het plan aangegane politieke verbintenissen uit te voeren (personeel, tijd, werklast, enz.).
- De veelheid aan federale plannen (met inbegrip van andere plannen die verband houden met het thema diversiteit) en hun verschillende rapporteringsmechanismen.

Onder de **aanbevelingen** die in het kader van deze rapportage naar voren werden gebracht, kunnen de volgende worden aangestipt:

- Het benadrukken van het intersectioneel perspectief als een methodologische noodzaak om de doeltreffendheid van gendermainstreaming te versterken, door gender te kruisen met andere criteria (opleidingsniveau, afkomst, leeftijd, handicap, enz.) om de genderspecifieke sociale groepen die het slachtoffer zijn van ongelijkheid beter te identificeren en de moeilijkheden waarmee ze geconfronteerd worden beter te begrijpen.
- De noodzaak om het systematisch verzamelen en centraliseren van naar geslacht/gender uitgesplitste statistieken van verschillende departementen op te drijven, om een vollediger beeld te krijgen van de situatieverschillen tussen mannen en vrouwen in de samenleving en om het kruisvergelijken van deze gegevens te vergemakkelijken.
- Het versterken van de regelgevingsimpactanalyse van beleidslijnen, maatregelen en projecten.
- Het handhaven van een sterk politiek engagement voor de integratie van de genderdimensie, ondanks de soms moeilijke context (personeelstekort, crisissituaties), en het formuleren van voorstellen om de integratie van de genderdimensie in specifieke domeinen te versterken (Mobiliteit en Vervoer, Democratische Vernieuwing, Relance en Strategische Investeringen, Digitalisering, enz.)
- De noodzaak om te investeren (budget/tijd/experts) in alomvattende sensibiliserings- en opleidingsprogramma's voor ambtenaren en medewerkers op alle niveaus.
- Het belichten van beleidslijnen en projecten die de genderdimensie effectief hebben geïntegreerd (goede praktijken) als onderdeel van sensibiliserings-, communicatie- en opleidingsstrategieën gebaseerd op uitwisseling en samenwerking tussen de betrokken instanties.
- Het verbeteren van de actieve deelname van middenveldorganisaties, belangengroepen en burgers bij het bevorderen van gendergelijkheid in de beleidsvorming.
- Rationalisatie en coördinatie van de verschillende federale plannen.

Deel III. De maatregelen die door de verschillende federale administraties zijn genomen in het kader van de uitvoering van de 'wet *gender mainstreaming'* van 12 januari 2007 (Oktober 2020 – December 2023)

FOD Kanselarij van de Eerste Minister

Verantwoordelijke leidinggevende ambtenaar: Arlin Bagdat, Voorzitster van het Directiecomité a.i.
Voogdijminister(s): Alexander De Croo, Eerste Minister

Informatie met betrekking tot de integratie van de genderdimensie in de werking van de FOD Kanselarij en meer in het bijzonder tot de uitvoering van de instrumenten van de Wet Gender Mainstreaming van 12 januari 2017 en haar besluit van uitvoering van 26 januari 2010.

Actie	Ja/Nee	Stand van zaken
Opname van de opdrachten van de **coördinator/-trice** *gender mainstreaming* in de functiebeschrijving.	Ja	De genderdoelstellingen worden geïntegreerd in de evaluatiecyclus van de gendercoördinator/-trice. Deze doelstellingen werden ook opgenomen in de evaluatiecycli van het personeel van de Algemene Directie Externe Communicatie.
Integratie van de genderdimensie in het bestuurscontract en andere **instrumenten voor strategische planning** onder de controle van de administratie.	Ja	De genderdimensie werd geïntegreerd in het bestuurscontract 2019-2021 van de Kanselarij van de Eerste Minister, ondertekend op 17 december 2018, alsook in het beleidsplan 2022-2024 van de Kanselarij van de Eerste Minister, ondertekend op 30 maart 2022. De genderdimensie werd ook geïntegreerd in het operationeel plan van de stafdienst Personeel en Organisatie van de FOD Kanselarij van de Eerste Minister 2023. Er werden KPI's vastgesteld voor de genderkwesties.
Uitsplitsing naar geslacht van geproduceerde, verzamelde of bestelde **statistieken**. **Uitwerking van de genderindicatoren** met betrekking tot het beleid (beleidsindicatoren).	Ja	Indien de uitsplitsing relevant is, kunnen de statistieken op verzoek naar geslacht worden uitgesplitst.
Ondersteuning voor de uitvoering van de **'gendertest'** (thema 3 van de RIA)	Ja	Test werd toegepast via de RIA.
Ondersteuning voor de uitvoering van ***gender budgeting***	Ja	Elk jaar bij de uitwerking van het ontwerp van algemene uitgavenbegroting.
Integratie van de genderdimensie in **overheidsopdrachten**.	Ja	In overheidsopdrachten worden specifieke bepalingen opgenomen die een genderdimensie kunnen hebben.
Integratie van de genderdimensie in **subsidies**.	Ja	Bij de behandeling van de dossiers wordt er bijzondere aandacht besteed aan de genderkwesties. Doelstellingen en KPI's op het gebied van gender werden opgenomen in het operationeel plan van de Algemene Directie Externe Communicatie.
Oprichting van een **coördinatiestructuur** *gender mainstreaming* binnen de administratie.	Ja	Sinds 2012 bestaat er een interne coördinatiestructuur met leden uit verschillende diensten van de FOD Kanselarij van de Eerste Minister.

Uitwerking van een **actieplan** *gender mainstreaming* voor de administratie.	Nee	De FOD Kanselarij van de Eerste Minister beschikte over een specifiek actieplan *gendermainstreaming* 2015-2019 dat het Directiecomité op 5 januari 2015 goedkeurde. Het is niet langer nodig een specifiek actieplan voor de administratie op te stellen aangezien de genderdoelstellingen en -indicatoren werden opgenomen in het federaal plan gendermainstreaming, dat deel uitmaakt van de transversale doelstellingen van het beleidsplan van de FOD Kanselarij van de Eerst en dat vaak wordt aangehaald in de operationele plannen van de directies en diensten.
Organisatie van **sensibiliseringsacties / opleidingen** *gender mainstreaming* binnen de administratie.	Ja	De infosessies van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen over de integratie van de genderdimensie bij overheidsopdrachten werden intern verspreid. Er namen twee medewerkers deel. Bovendien werden de opleidingen over gendermainstreaming van het IGVM ten behoeve van de leden van de beleidscellen opengesteld voor de coördinatrice gendermainstreaming van de Kanselarij en haar back-up. De Algemene Directie Externe Communicatie legt de laatste hand aan de COMMCollection-gids over inclusieve communicatie, die een belangrijk gendermainstreamingaspect bevat. In 2024 zal een nieuwe opleiding gender mainstreaming voorzien worden.

FOD Beleid en Ondersteuning

Verantwoordelijke leidinggevende ambtenaar: Nico Waeyaert
Voogdijminister(s): Petra De Sutter, Vice-eersteminister en minister van Ambtenarenzaken, Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post Mathieu Michel, Staatssecretaris voor Digitalisering, belast met Administratieve Vereenvoudiging, Privacy en met de Regie der gebouwen Alexia Bertrand, Staatssecretaris voor Begroting en Consumentenbescherming

Informatie met betrekking tot de integratie van de genderdimensie in de werking van de FOD Beleid en Ondersteuning en meer in het bijzonder tot de uitvoering van de instrumenten van de Wet Gender Mainstreaming van 12 januari 2017 en haar besluit van uitvoering van 26 januari 2010.

Actie	Ja / Nee	Stand van zaken
Opname van de opdrachten van de **coördinator-trice** *gender mainstreaming* in de functiebeschrijving.	Ja	Ja, in de jaarlijkse evaluatiegesprekken.
Integratie van de genderdimensie in het bestuurscontract en andere **instrumenten voor strategische planning** onder de controle van de administratie.	Ja	Meerdere vermeldingen van de genderdimensie in het strategisch Actieplan van BOSA. Cfr https://bosa.belgium.be/nl/news/strategisch-plan-fod-bosa-2021-2024
Uitsplitsing naar geslacht van geproduceerde, verzamelde of bestelde **statistieken** Uitwerking van **genderindicatoren** met betrekking tot het beleid (beleidsindicatoren).	Ja	In de jaarlijkse verantwoording bij de begroting worden alle mogelijkse statistieken uitgesplitst naar geslacht. De sociale dienst geeft in zijn jaarrapport voortaan ook een opsplitsing van de begunstigden naar geslacht. Wij hechten belang aan de uitsplitsing van de gegevens naar gender, d.w.z. de verhouding tussen mannen en vrouwen voor het topkader en het overige personeel: https://infocenter.belgium.be/nl/statistieken/federaal-administratief-openbaar-ambt
Ondersteuning voor de uitvoering van de **'gendertest'** (thema 3 van de RIA)		Wij zijn beschikbaar voor verzoeken hiertoe vanuit onze kabinetten, indien gewenst.
Ondersteuning voor de uitvoering van ***gender budgeting***	Ja	- Verantwoording begroting: per krediet wordt weergegeven in welke gendercategorie het krediet thuishoort (cat 1,2 of 3) te samen met een verantwoording. - in de subsidiebesluiten wordt verwezen naar de wet van 12 januari 2007 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de wereldvrou-wenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad en tot integratie van de genderdimensie in het geheel van de federale beleidslijnen, in zonderheid op artikel 3, 3°

		- sensibilisering van het directiecomité via een Powerpoint presentatie betreffende genderbudgeting
Integratie van de genderdimensie in **overheidsopdrachten**.	Ja	Het onderwerp werd besproken met DG FAP (Federal Accountant & Procurement) voor een meer inclusief beleid inzake overheidsopdrachten met betrekking tot raamovereenkomsten.
Integratie van de genderdimensie in **subsidies**.	Ja	Sinds 2021. In de subsidiebesluiten wordt verwezen naar de wet van 12 januari 2007 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de wereldvrou-wenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad en tot integratie van de genderdimensie in het geheel van de federale beleidslijnen, in zonderheid op artikel 3, 3°. Het jaarverslag 2022 van de sociale dienst werdeen opsplitsing voorzien van het aantal begunstigden per geslacht.
Oprichting van een **coördinatiestructuur** *gender mainstreaming* binnen de administratie.	Ja	Floriane De Graeve, Etienne Devaux, Florence Malchair, Lien Vermeire Inclusion@bosa.fgov.be
Uitwerking van een **actieplan** *gender mainstreaming* voor de administratie.	Ja	Cfr. Acties van BOSA van het Federaal plan gender mainstreaming
Organisatie van **sensibiliseringsacties/opleiding en** *gender mainstreaming* binnen de administratie.	Ja	Directiecomité van juli 2021: presentatie 'Gender mainstreaming en genderbudgeting', voorzitter en DG's Regelmatige coördinatievergadering en mailings met topmanagement en relevante deskundigen.

FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking

Verantwoordelijke leidinggevende ambtenaar: Theodora Gentzis,Voorzitster van het Directiecomité
Voogdijminister(s): Hadja Lahbib, Minister van Buitenlandse Zaken, Europese Zaken en Buitenlandse Handel, en van de Federale Culturele Instellingen Caroline Gennez, Minister van Ontwikkelingssamenwerking en Grootstedenbeleid

Informatie met betrekking tot de integratie van de genderdimensie in de werking van de FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking en meer in het bijzonder tot de uitvoering van de instrumenten van de Wet Gender Mainstreaming van 12 januari 2017 en haar besluit van uitvoering van 26 januari 2010.

Actie	Ja/Nee	Stand van zaken
Opname van de opdrachten van de **coördinator-trice** *gender mainstreaming* in de functiebeschrijving.	Ja~~/Nee~~	In het functioneringsgesprek van de betrokken ambtenaren sinds de herfst 2020.
Integratie van de genderdimensie in het bestuurscontract en andere **instrumenten voor strategische planning** onder de controle van de administratie.	Ja~~/Nee~~	Het Strategisch Plan betreffende de werking van de FOD Buitenlandse Zaken, ondertekend op 14/09/2022 tussen minister Lahbib en de voorzitster a.i. van het directiecomité, bevat in artikel 10 een verbintenis tot uitvoering van federale plannen. Het actieplan Gendermainstreaming wordt genoemd als één van de plannen waarop deze bepaling betrekking heeft. Het Strategisch Plan is van kracht tot het einde van de huidige legislatuur.
Uitsplitsing naar geslacht van geproduceerde, verzamelde of bestelde **statistieken** Uitwerking van **genderindicatoren** met betrekking tot het beleid (beleidsindicatoren).	Ja~~/Nee~~	De meeste naar geslacht uitsplitsbare statistieken zijn afkomstig van de Directies Consulaire Zaken en de Directie Personeel en Organisatie. Deze twee afdelingen maken dit onderscheid al.
Ondersteuning voor de uitvoering van de **'gendertest'** (thema 3 van de RIA)	Ja~~/Nee~~	In de loop van het jaar 2022 vond een testfase plaats binnen een directie. In 2023 werd de gendertest op 25/09/23 uitgebreid naar alle directies die betrokken zijn bij de prioriteiten van de minister vermeld in het federale actieplan Gendermainstreaming.
Ondersteuning voor de uitvoering van ***gender budgeting***	Ja~~/Nee~~	Er wordt getracht om ook de indeling van de basisvergoedingen in categorie 1 te rechtvaardigen.
Integratie van de genderdimensie in **overheidsopdrachten**.	Ja~~/Nee~~	Sinds 2022 wordt de dienst overheidsopdrachten van de FOD Buitenlandse Zaken gesensibiliseerd voor het belang van de genderproblematiek bij

		de gunning van overheidsopdrachten. In 2024 moet nog een formele aanpassing van de procedures volgen.
Integratie van de genderdimensie in **subsidies**.	Ja~~/Nee~~	In de meeste van de verschillende subsidietrajecten is de genderdimensie al geruime tijd ad hoc meegenomen, maar nog niet op een gestandaardiseerde manier.
Oprichting van een **coördinatiestructuur** *gender mainstreaming* binnen de administratie.	Ja~~/Nee~~	Sinds het najaar van 2020 bestaat er een coördinatienetwerk Gender Mainstreaming. Het is dit netwerk dat het GM-actieplan van de FOD Buitenlandse Zaken ontwikkelde (zie hieronder). Het brengt GM-contactpunten van elke directie samen, evenals vertegenwoordigers van de beleidscellen. Het komt ongeveer 3 keer per jaar bijeen om de voortgang van de uitvoering van het actieplan te bespreken.
Uitwerking van een **actieplan** *gender mainstreaming* voor de administratie.	Ja~~/Nee~~	Het directiecomité van de FOD Buitenlandse Zaken heeft in overleg met de beleidscellen van de ministers Wilmès en Kitir op 19 november 2021 haar Gendermainstreaming Actieplan 2021-2024 goedgekeurd. Dit plan voorziet in een verdere integratie van de logica's die voortvloeien uit de wet van 2007 in de werking van de FOD. De hoofdstukken zijn gestructureerd rond de bepalingen van de wet (beheersplannen, genderbudgettering, overheidsopdrachten en -subsidies, gendertest, statistiek) waaraan communicatie- en opleidingssecties zijn toegevoegd.
Organisatie van **sensibiliseringsacties/opleidingen** *gender mainstreaming* binnen de administratie.	Ja~~/Nee~~	Ongeveer om de zes maanden worden er algemene opleidingen van 3 uur introductie tot Gender Mainstreaming georganiseerd (twee keer in december 2021, één keer in juni 2022, één keer in december 2022, drie keer in 2023). Het doel van deze opleidingen is om de basisconcepten en de wet van 2007 aan de deelnemers voor te stellen, alsook om hen te tonen hoe de genderdimensie in hun dagelijks werk in aanmerking genomen kan worden. Aan deze trainingen hebben tot nu toe 102 mensen deelgenomen (58 vrouwen, 44 mannen).
Wat zijn de eventuele **ondervonden moeilijkheden** in het kader van de uitvoering van de bepalingen van de 'wet *gender mainstreaming*' van 12 januari 2007 en de **voorstellen die men voorziet** om deze hinderpalen te verhelpen? Gendermainstreaming doen begrijpen en voornamelijk het verschil met personeelsbeleid, diversiteit of specifieke acties. Om dit te verhelpen werden in 2023 meer opleidingen georganiseerd		

en wordt de mogelijkheid van online zelfleren op leertempo onderzocht.

FOD Binnenlandse Zaken

Verantwoordelijke leidinggevende ambtenaar: Laura Szabo
Voogdijminister(s): Annelies Verlinden, Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing

Informatie met betrekking tot de integratie van de genderdimensie in de werking van de FOD Binnenlands Zaken meer in het bijzonder tot de uitvoering van de instrumenten van de Wet Gender Mainstreaming van 12 januari 2017 en haar besluit van uitvoering van 26 januari 2010.

Actie	Ja / Nee	Stand van zaken
Opname van de opdrachten van de **coördinator-trice** *gender mainstreaming* in de functiebeschrijving.	Ja/~~Nee~~	Een netwerk van gendercorrespondenten (IBZ) wordt opgericht. Het bestaat uit één vertegenwoordiger van elke Algemene Directie en elke stafdirectie. In 2023 kwam het netwerk regelmatig bijeen, met name ter voorbereiding van de conferentie "Better Together: professionele gelijkheid tussen mannen en vrouwen", die plaatsvond op 24 november 2023.
Integratie van de genderdimensie in het bestuurscontract en andere **instrumenten voor strategische planning** onder de controle van de administratie.	Ja/~~Nee~~	Strategisch plan 2022-2024 Strategische doelstelling 12 : "een actieve partner zijn van het lokale niveau"; met als actie: "ontwikkelen van preventieacties om de veiligheid van de burgers en de ondernemingen te verbeteren. Het gaat dan onder meer om acties op het vlak van partnergeweld en gendergerelateerd geweld." ➔ Zie fiche 13a punt 3.
Uitsplitsing naar geslacht van geproduceerde, verzamelde of bestelde **statistieken** Uitwerking van **genderindicatoren** met betrekking tot het beleid (beleidsindicatoren).	Ja/~~Nee~~	De FOD is in staat in zijn actiedomein statistieken te produceren, verzamelen en bestellen, naar geslacht opgesplitst. Er worden genderindicatoren opgesteld wanneer dit relevant is. Als onderdeel van de voorbereidingen voor het bovengenoemde colloquium werd een statistisch rapport opgesteld door de Stafdienst P&O over een reeks gender gerelateerde thema's (verdeling van mannen en vrouwen in de tijd, loopbaanontwikkeling, thematisch verlof, functies, enz.) De dienst statistieken van DVZ neemt deel aan de werkgroep van de interdepartementale coördinatie (IDC) met

		betrekking tot de statistieken 'gendergerelateerd geweld'.
Ondersteuning voor de uitvoering van de **'gendertest'** (thema 3 van de RIA)	Ja/~~Nee~~	De FOD kan in voorkomend geval gendertests uitvoeren. De studie dienst van DVZ is ook in staat samen met de dienst statistieken en CGM een gendertest uit te voeren.
Ondersteuning voor de uitvoering van ***gender budgeting***	Ja/~~Nee~~	In 2018 werd er een opleiding "*gender budgeting*" gegeven door de cel *gender mainstreaming* van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en wordt er een categorie (1,2 of 3) voor gender opgenomen in de begrotingsfiches. Er wordt hierrond ook door de FOD BOSA een punt opgenomen in hun PV van de bilaterale vergadering in het kader van de begrotingsopmaak – of controle of de kolom mbt de evaluatie van de genderdimensie correct werd ingevuld.
Integratie van de genderdimensie in **overheidsopdrachten**.	Ja/~~Nee~~	Op 11 oktober 2022 (N) en 20 oktober 2022 (F) vond een opleidingsmoment plaats door het Instituut voor de Gelijkheid omtrent de 'integratie van de genderdimensie in overheidsopdrachten'. De FOD Binnenlandse Zaken heeft dit opleidingsmoment intern bij zijn aankopers actief gepromoot. Aan de N-talige sessie namen 12 personen deel, aan de F-talige sessie 6 personen. De slides zijn beschikbaar gesteld via de sharepoint. Naderhand zijn er aan de expertise cel overheidsopdrachten vragen gesteld betreffende het gebruik van de verspreidde clausules.
Integratie van de genderdimensie in **subsidies**.	Ja/~~Nee~~	Zie antwoord onder gender budgeting. Dit gebeurt daar namelijk voor alle begrotingsartikels dus ook de begrotingsartikels betreffende de subsidies.
Oprichting van een **coördinatiestructuur** *gender mainstreaming* binnen de administratie.	Ja/~~Nee~~	Sinds 2021 is er een gendernetwerk binnen de FOD Binnenlandse Zaken: Jan Van Beddeleem (DVZ) Regis Trannoy (DG AID) Veerle Van Combrugge (DG VP) Martine Hendrickx (Fedasil) Veronica Delicata (Strategische cel) De CGM komt halfjaarlijks bijeen om de voortgang van deze engagementen vorm te geven en op te volgen gender gerelateerde uitdagingen binnen de DVZ. De CGM is driemaal bijeengekomen sinds

		de oprichting. Er is overleg geweest met de beleidscel en de gendermainstreaming coördinatoren bij de partners fedasil, CGVS en RVV. De coördinator neemt deel aan de ICG en aan het netwerk gendermainstreaming bij IBZ namens DVZ. In elk gesloten centrum is er één contactpersoon voor genderkwesties. Er is driemaal overleg geweest met de gesloten centra in het kader van gender mainstreaming.
Uitwerking van een **actieplan** *gender mainstreaming* voor de administratie.	Ja/~~Nee~~	Actieplan goedgekeurd op 7 mei 2021 door het beheerscomité: - ontwikkelen en uitbreiden van opleidingen inzake genderbewustzijn; - de genderdimensie te integreren in de projectmethodologie en de besluitvormingsprocessen in ruime zin: - het opzetten van praktische opleidingen voor het gebruik van de door het Instituut voor gendergelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM) ontwikkelde instrumenten en fiches; - specifieke KPI's te definiëren; - de verzameling van gendergegevens aan te moedigen om gemakkelijker verschillen tussen vrouwen en mannen op een specifiek beleidsterrein vast te stellen. Bovendien werd in het kader van dit actieplan, dat een sensibiliseringscomponent omvat, op 24 november 2023 het colloquium "Better Together: professionele gelijkheid tussen mannen en vrouwen" georganiseerd. In het kader van dit colloquium werden gender gerelateerde gegevens over een reeks thema's opgesteld en aan het Directiecomité voorgesteld om het management te sensibiliseren voor de genderproblematiek binnen de FOD Binnenlandse Zaken.
Organisatie van **sensibiliseringsacties/opleidingen** *gender mainstreaming* binnen de administratie.	Ja/~~Nee~~	De leden van het netwerk van gendercorrespondenten (IBZ) hebben deelgenomen aan de door het Instituut aangeboden opleiding op 14/02/22. Op 11 oktober 2022 (N) en 20 oktober 2022 (F) vond een opleidingsmoment plaats door het Instituut voor de Gelijkheid omtrent de 'integratie van de

		genderdimensie in overheidsopdrachten'. De FOD Binnenlandse Zaken heeft dit opleidingsmoment intern bij zijn aankopers actief gepromoot. Aan de N-talige sessie namen 12 personen deel, aan de F-talige sessie 6 personen. De slides zijn beschikbaar gesteld via de sharepoint. Naderhand zijn er aan de expertise cel overheidsopdrachten vragen gesteld betreffende het gebruik van de verspreidde clausules. Alle leden van de CGM bij de DVZ (10 pers) hebben deelgenomen aan de opleiding over de integratie van de genderdimensie. Er werd overleg gepleegd om de genderdimensie te integreren in het opleidingsplan van de DVZ en de coördinator integratie van de genderdimensie nam deel aan het programma "train de trainer - interne trainer". Een intern webinar over de gender gerelateerde engagementen van de Dienst Vreemdelingenzaken werd tweemaal georganiseerd in 2022 en heeft ongeveer 70 personeelsleden bereikt. Dit wordt in 2024 herhaald. Er werd training gegeven aan ICAM-coaches (ICAM Individuele coaching voor personen in onwettig verblijf) over gender gerelateerd geweld in hun praktijk (35 pers.). Zes personeelsleden hebben een training gevolgd over (trans)seksuele identiteit op het CGVS. De eendaagse training over gender voor CGVS-tolken werd opengesteld voor de DVZ-tolken. Voor gesloten centra is een training ontwikkeld over 'toxische mannelijkheid in de gesloten centra' en er is ondersteuning gegeven aan interne werkgroepen over gender.

FOD Financiën

Verantwoordelijke leidinggevende ambtenaar: Hans D'HONDT
Voogdijminister: Vincent Van Petegem, Vice-eersteminister en minister van Financiën, belast met de Coördinatie van de fraudebestrijding en de Nationale loterij

Informatie met betrekking tot de integratie van de genderdimensie in de werking van de FOD Financiën meer in het bijzonder tot de uitvoering van de instrumenten van de Wet Gender Mainstreaming van 12 januari 2017 en haar besluit van uitvoering van 26 januari 2010.

Actie	Ja / Nee	Stand van zaken
Opname van de opdrachten van de **coördinator-trice** *gender mainstreaming* in de functiebeschrijving.	Ja	De integratie van gender mainstreamingstaken is sinds 2019 geïntegreerd in de functieomschrijving van de coördinatrice (opdrachten die eind 2018 aan de coördinatrice zijn gegeven).
Integratie van de genderdimensie in het bestuurscontract en andere **instrumenten voor strategische planning** onder de controle van de administratie.	Ja	De bestuursovereenkomst van de FOD Financiën bevat de verbintenissen die de FOD Financiën en de federale regering telkens voor een periode van drie jaar aangaan. Deze bestuursovereenkomst wordt jaarlijks geconcretiseerd in een bestuursplan. Het jaarlijkse bestuursplan bevat dus gedetailleerde informatie over de concrete initiatieven die voor het betrokken jaar zijn gepland. Voor de jaren 2020 tot 2023 wordt de genderdimensie geïntegreerd in het beheerscontract van de FOD Financiën en de jaarlijkse beheersplannen via de doelstellingen voor duurzame ontwikkeling (SDG's). Verschillende SDG's (met name de doelstellingen 1, 5, 10 en 16) beantwoorden aan de verbintenissen van de minister van Financiën op het gebied van gender mainstreaming. *"We voeren onze kernopdrachten uit met belang voor maatschappelijk verantwoord ondernemen en nemen de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's) van de Verenigde Naties als leidraad voor onze werking."*
Uitsplitsing naar geslacht van geproduceerde, verzamelde of bestelde **statistieken** Uitwerking van **genderindicatoren** met betrekking tot het beleid (beleidsindicatoren).	Ja	Organisatie van bewustmakingsbijeenkomsten over het belang en de meerwaarde van besluitvorming op basis van relevante statistieken en betrouwbare begrotingsramingen. Daarom baseert de FOD Financiën zich in voorkomend geval op naar geslacht uitgesplitste statistieken voor de besluitvorming met een genderimpact.

		Bovendien worden, indien relevant, genderindicatoren vastgesteld overeenkomstig artikel 4 van de wet van 12 januari 2007 betreffende de controle op de uitvoering van de resoluties van de Wereldvrouwenconferentie van Peking van september 1995 en de integratie van de genderdimensie in alle federale beleidsmaatregelen.
Ondersteuning voor de uitvoering van de **'gendertest'** (thema 3 van de RIA)	Ja	Om de kwaliteit van het beleid te verbeteren, wordt systematisch een transversale effectbeoordeling van verordeningen (met inbegrip van een gendertoets) uitgevoerd om vooraf de mogelijke gevolgen van ontwerp-verordeningen voor de respectieve situatie van vrouwen en mannen te bestuderen en te beoordelen (rekening houdend met de politieke doelstelling om de gelijkheid van vrouwen en mannen te versterken), voor de overheid en op economisch, sociaal en milieugebied.
Ondersteuning voor de uitvoering van ***gender budgeting***	Ja	Interne bewustmakingsacties. Follow-up van de resultaten van de evaluatie door het IVGM van de toepassing van de circulaire over gender budgeting. Deelname aan evenementen voor de uitwisseling van beste praktijken (OESO) over gender budgeting.
Integratie van de genderdimensie in **overheidsopdrachten**.	Ja	Interne bewustmakingsacties. Deelname aan relevante FR- en NL-opleidingen van het IVGM en terugkoppeling naar alle betrokken diensten.
Integratie van de genderdimensie in **subsidies**.	Nee	Niet relevant.
Oprichting van een **coördinatiestructuur** *gender mainstreaming* binnen de administratie.	Ja	Om gender mainstreaming actief te integreren in de FOD Financiën werd in 2019 een "transversale" taskforce opgericht. Het wordt voorgezeten door de coördinatrice gender mainstreaming en bestaat uit 14 vertegenwoordigers van algemene overheidsdiensten en diverse diensten. De taak van de taskforce bestaat erin de minister van Financiën te helpen zijn verbintenissen inzake gender mainstreaming na te komen. De doelstellingen van de taskforce zijn - een begin te maken met de productie, verzameling en analyse van relevante genderstatistieken - de nodige aanpassingen van de wetgeving voor te stellen om beter rekening te houden met deze genderdimensie en te trachten de

		vastgestelde indirecte discriminatie weg te werken [er is geen directe discriminatie in de wetgeving van de FOD Financiën zelf], - relevante aanpassingen van de wetgeving voor te stellen met het oog op groene belasting en een "coherente" belastinghervorming die gericht is op modernisering, vereenvoudiging, een billijker, ecologischer en neutraler belastingstelsel en het voorkomen van economische en sociale verstoringen (onder meer door vermindering van de gezinsbelasting).
Uitwerking van een **actieplan** *gender mainstreaming* voor de administratie.	Ja	De doelstellingen van de taskforce gender mainstreaming zijn duidelijk omschreven en meegedeeld. Voor het eerste verslag met voorstellen voor concrete wetgevingsmaatregelen in verband met de toezeggingen van de minister inzake gender mainstreaming is een specifiek actieplan met een bepaald tijdschema opgesteld. Dit verslag is in juni 2022 opgesteld. Daarnaast werkte de coördinatrice gender mainstreaming samen met de eenheid Diversiteit en Inclusie van de dienst Personeel & Organisatie van de FOD Financiën om eind 2022 een actieplan Diversiteit en Inclusie op te stellen, waarin acties in verband met gender mainstreaming zijn opgenomen.
Organisatie van **sensibiliseringsacties / opleidingen** *gender mainstreaming* binnen de administratie.	Ja	Sinds 14 februari 2022 werd een nieuwe rubriek gender mainstreaming toegevoegd aan de intranetsite van de FOD Financiën en aan zijn website. Gender mainstreaming speelt een belangrijke rol binnen de FOD Financiën en het is belangrijk dat dit op een intelligente manier wordt gecommuniceerd. Het deel over gender mainstreaming bevat uitleg over het onderwerp (definities, geschiedenis, regelgeving), de rol van het IVGM, de verbintenissen van de minister van Financiën met betrekking tot gender mainstreaming, de opdracht van de taskforce en de nagestreefde doelstellingen, en de handvesten die de FOD Financiën op dit gebied heeft ondertekend). Bovendien ontvingen alle medewerkers van de FOD Financiën een e-mail waarin zij op de hoogte werden gebracht van het bestaan van deze nieuwe rubriek op het intranet en waarin hun actieve medewerking aan dit project werd aangeboden. Elke werknemer heeft de

		mogelijkheid om via een ideeënbus elke directe of indirecte disfunctie in de wetgeving te melden, binnen het kader van de eigen bevoegdheden van de FOD Financiën. De taskforce gender mainstreaming garandeert de vertrouwelijkheid van de verstrekte informatie. Het doel is deze aanvullende informatie te analyseren en uiteindelijk relevante aanpassingen van de wetgeving voor te stellen aan de beleidscel, ook vanuit het veld. Intern hebben bewustmakingsacties inzake gender mainstreaming plaatsgevonden. Op korte en middellange termijn zijn ook aanvullende bewustmakingsacties en specifieke opleiding gepland (gender mainstreaming, relevant gebruik van de gendertest, verbetering van de regelgevingsimpactanalyse (RIA), reflectie over relevante genderindicatoren, onbewuste vooroordelen, enz).

FOD Mobiliteit en Vervoer

Verantwoordelijke leidinggevende ambtenaar: Emmanuelle VANDAMME
Voogdijminister(s): Georges Gilkinet, Vice-eersteminister en minister van Mobiliteit Paul Van Tigchelt, Vice-eersteminister en minister van Justitie en Noordzee

Informatie met betrekking tot de integratie van de genderdimensie in de werking van de FOD Mobiliteit en Vervoer meer in het bijzonder tot de uitvoering van de instrumenten van de Wet Gender Mainstreaming van 12 januari 2017 en haar besluit van uitvoering van 26 januari 2010.

Actie	Ja/Nee	Stand van zaken
Opname van de opdrachten van de **coördinator/-trice** *gender mainstreaming* in de functiebeschrijving.	Ja	De coördinatrice *gender mainstreaming* (mevr. Salomé Dandenne, FR, die deel uitmaakt van de Stafdienst Budget, Beheerscontrole & Logistiek): functiebeschrijving ontvangen op 15 mei 2010. De plaatsvervanger van de coördinatrice *gender mainstreaming* (dhr. Lennert Popelier, NL, die deel uitmaakt van de Diensten van de Voorzitster): heeft deze rol vanaf februari 2021 opgenomen.
Integratie van de genderdimensie in de bestuursovereenkomst of andere **instrumenten voor strategische planning** onder de controle van de administratie.	Ja	*Gender mainstreaming* wordt vermeld in thema G4 van de bestuursovereenkomst (= strategisch plan). De overeenkomst bestrijkt de periode 2021-2023. *Gender mainstreaming* is ook opgenomen in SV P.B.G4.2 van het operationeel plan. Tot slot is *gender mainstreaming* opgenomen in punt "V. Milieubeleid" van de milieuverklaring van de FOD Mobiliteit en Vervoer.
Uitsplitsing naar geslacht van geproduceerde, verzamelde of bestelde **statistieken**. Uitwerking van **genderindicatoren** met betrekking tot het beleid (beleidsindicatoren).	Ja	De FOD Mobiliteit en Vervoer engageert zich ertoe genderstatistieken te produceren en te verspreiden in het kader van thematische of algemene enquêtes en studies over de mobiliteit van Belgen en werknemers. Voor meer details, zie actie 4 van de engagementen van de minister van Mobiliteit in het federaal plan *gender mainstreaming* 2020-2024.
Ondersteuning voor de uitvoering van de	Ja	De FOD Mobiliteit en Vervoer voert de

'gendertest' (thema 3 van de RIA).		'gendertest' uit door gebruik te maken van de generieke RIA-formulieren[15]. Daarbij kunnen de diensten van de FOD Mobiliteit en Vervoer ondersteuning krijgen van de coördinatrice *gender mainstreaming* en haar plaatsvervanger om hen bij te staan in het deel van de regelgeving dat betrekking heeft op de integratie van de genderdimensie (thema 3 van de RIA). Bovendien kan er voor verdere ondersteuning een beroep worden gedaan op de expertise van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.
Ondersteuning voor de uitvoering van ***gender budgeting***.	Ja	*Gender budgeting* wordt uitgevoerd bij de FOD Mobiliteit en Vervoer. Krachtens de 'omzendbrief *gender budgeting*'[16] moeten de begrotingsallocaties in drie categorieën worden onderverdeeld. De meeste basisallocaties bij de FOD Mobiliteit en Vervoer hebben code 1. Enkele basisallocaties hebben echter code 3.
Integratie van de genderdimensie in **overheidsopdrachten**.	Ja	Aangezien de coördinatrice *gender mainstreaming* deel uitmaakt van de Stafdienst Budget, Beheerscontrole & Logistiek en meer bepaald van de dienst Overheidsopdrachten, wordt er bijzondere aandacht besteed aan de mogelijkheid om de genderdimensie in overheidsopdrachten te integreren wanneer het voorwerp van de opdracht zich ertoe leent.
Integratie van de genderdimensie in **subsidies**.	Ja	Een specifiek artikel over *gender mainstreaming* wordt geïntegreerd in alle dossiers inzake subsidietoekenning, met name in de desbetreffende koninklijke besluiten. Dit artikel bepaalt het volgende: "*Overeenkomstig de 'wet gender mainstreaming' van 12 januari 2007 is de gesubsidieerde organisatie verplicht er bij de uitvoering van haar acties voor te zorgen dat eventuele ongelijkheden*

[15] Zoals te vinden op de website: https://www.vereenvoudiging.be/content/impactanalyse en beschreven door het koninklijk besluit van 21 december 2013 houdende uitvoering van titel 2, hoofdstuk 2 van de wet van 15 december 2013 houdende diverse bepalingen inzake administratieve vereenvoudiging.

[16] Omzendbrief inzake de uitvoering van *gender budgeting* zoals voorzien in de wet van 12 januari 2007 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad en tot integratie van de genderdimensie in het geheel van de federale beleidslijnen Deze kan worden geraadpleegd op: https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/Circulaire%20gender%20budgeting%20NL1.pdf

		tussen mannen en vrouwen niet worden versterkt en dat er geen nieuwe ongelijkheden worden gecreëerd.".
Oprichting van een **coördinatiestructuur** *gender mainstreaming* binnen de administratie.	Ja	De interne coördinatiestructuur voor *gender mainstreaming* bestaat momenteel uit de coördinatrice *gender mainstreaming* en haar plaatsvervanger, alsook uit een SPOC van elk DG / elke SD van de FOD Mobiliteit en Vervoer. De coördinatrice *gender mainstreaming* en haar plaatsvervanger komen regelmatig bijeen om de verschillende kwesties in verband met *gender mainstreaming* en de uitvoering ervan bij de FOD Mobiliteit en Vervoer te bespreken.
Uitwerking van een **actieplan** *gender mainstreaming* voor de administratie.	Ja	De FOD Mobiliteit en Vervoer volgt alle wettelijke bepalingen van de 'wet *gender mainstreaming*', zoals (maar niet beperkt tot): - de coördinatrice en haar plaatsvervanger komen regelmatig bijeen om de verschillende kwesties in dit verband te bespreken en na te denken over de naleving ervan bij de FOD Mobiliteit en Vervoer; - de coördinatrice en haar plaatsvervanger brengen regelmatig verslag uit over de in dit verband vastgestelde actiepunten; - de coördinatrice en haar plaatsvervanger maken ook deel uit van de cel Duurzame Ontwikkeling en nemen deel aan de vergaderingen die deze cel organiseert. Hoewel dit momenteel niet in een specifiek document geformaliseerd is, kunnen al deze acties als het actieplan *gender mainstreaming* van de FOD Mobiliteit en Vervoer worden beschouwd.
Organisatie van **sensibiliseringsacties / opleidingen** *gender mainstreaming* binnen de administratie.	Ja	- De talrijke informatie die door de coördinatrice en haar plaatsvervanger op de vergaderingen van de cel Duurzame Ontwikkeling wordt doorgegeven. - Op 8 oktober 2021 was er door de plaatsvervanger een presentatie voorzien in het kader van de Fietscommissie ad hoc Gender (met deelnemers uit de gewesten) waarin de federale en gewestelijke regelgeving inzake *gender mainstreaming* werd toegelicht. - In oktober 2022 is de coördinatrice *gender*

		mainstreaming naar Praag gegaan voor de conferentie "NECCSPP sustainable public procurement". Zij heeft er een presentatie gegeven over het onderwerp "Gender and public procurement at the Belgian federal level and at the FPS Mobility and Transport". - Basiscommunicatie over *gender mainstreaming* is te vinden op het intranet van de FOD Mobiliteit en Vervoer. - *Gender mainstreaming* komt ook aan bod in de onthaalfarden die aan elke nieuwe medewerker van de FOD Mobiliteit en Vervoer worden bezorgd.

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg

Verantwoordelijke leidinggevende ambtenaar: Geert De Poorter
Voogdijminister(s): Pierre-Yves Dermagne, Vice-eersteminister en minister van Economie en Werk

Informatie met betrekking tot de integratie van de genderdimensie in de werking van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg meer in het bijzonder tot de uitvoering van de instrumenten van de Wet Gender Mainstreaming van 12 januari 2017 en haar besluit van uitvoering van 26 januari 2010.

Actie	Ja / Nee	Stand van zaken
Opname van de opdrachten van de **coördinator-trice** *gender mainstreaming* in de functiebeschrijving.	Ja/~~Nee~~	Opgenomen in de prestatiedoelstellingen in het planningsgesprek. Opgenomen in de lijst met wettelijke functies binnen de FOD als bijlage bij het strategisch plan.
Integratie van de genderdimensie in het bestuurscontract en andere **instrumenten voor strategische planning** onder de controle van de administratie.	Ja/~~Nee~~	In het strategisch plan 2022-2024 in deel I Strategisch kader. De acties uit het federaal actieplan GM zijn opgenomen in de operationele doelstellingen.
Uitsplitsing naar geslacht van geproduceerde, verzamelde of bestelde **statistieken** Uitwerking van **genderindicatoren** met betrekking tot het beleid (beleidsindicatoren).	Ja/~~Nee~~	Overal waar relevant worden de statistieken uitgesplitst naar gender Er is geen expliciet lijstje met "genderindicatoren", maar de bestaande indicatoren die de FOD publiceert bevatten wel alle relevante informatie.
Ondersteuning voor de uitvoering van de **'gendertest'** (thema 3 van de RIA)	Ja/~~Nee~~	Diverse opleidingen in het verleden. Het gebruik van de RIA is opgenomen in het kwaliteitsdocument over het opstellen van regelgevende teksten.
Ondersteuning voor de uitvoering van ***gender budgeting***	Ja/~~Nee~~	Sinds 2014 is gender budgeting volledig geïntegreerd in de FOD. In 2013 heeft de FOD Werkgelegenheid voor het eerst stappen ondernomen om de wetgeving (wet van 12 januari 2007) en de circulaires (circulaire genderbudgettering en jaarlijkse begrotingscirculaire) na te leven. AFDBBC heeft gesprekken gevoerd met het IGVM en er zijn bilaterale gesprekken gevoerd met de verschillende algemene directies om de begrotingen te codificeren. Elke basisallocatie in de algemene uitgavenbegroting werd geanalyseerd en gecodificeerd volgens het gendereffect ervan. Elke basisallocatie met een gendereffect van categorie 3 krijgt een specifieke opmerking in de motivering. Sindsdien is de begroting van de FOD elk jaar gender budgeting conform en wordt

		elke nieuwe basisallocatie geanalyseerd en gecodeerd.
Integratie van de genderdimensie in **overheidsopdrachten**.	Ja/~~Nee~~	In sommige overheidscontracten (voornamelijk betreffende onderzoek en studies) is een clausule opgenomen. Bij onderzoek wordt rekening gehouden met de volgende transversale Europese dimensies: • De genderdimensie • Gelijke kansen • Duurzame ontwikkeling; • Innovatie Voor de andere contracten is geen specifieke clausule opgenomen.
Integratie van de genderdimensie in **subsidies**.	~~Ja~~/Nee	Er zijn geen specifieke acties of maatregelen genomen met betrekking tot subsidies.
Oprichting van een **coördinatiestructuur** *gender mainstreaming* binnen de administratie.	Ja/~~Nee~~	Van 2014 tot 2019 was er een intern netwerk GM binnen de FOD. Vanaf 2019 werden alle voordien bestaande netwerken opgenomen in het geïntegreerd kwaliteitsmanagement-systeem van de FOD. Er bestaat dus geen apart netwerk GM meer, maar dit wordt mee opgevolgd door het netwerk van kwaliteitscoördinatoren.
Uitwerking van een **actieplan** *gender mainstreaming* voor de administratie.	Ja/~~Nee~~	Idem. Het intern netwerk GM had een eigen actieplan. Sinds 2019 is dit opgenomen in het geïntegreerd kwaliteitsmanagementsysteem van de FOD.
Organisatie van **sensibiliseringsacties/opleidingen** *gender mainstreaming* binnen de administratie.	Ja/~~Nee~~	Interne sensibilisering via artikels over gendergelijkheid en GM op de diversiteitsblog (intranet) van de FOD. De genderdimensie komt mee aan bod in de diversiteitsopleiding voor alle nieuwe medewerkers van de FOD.

FOD Sociale Zekerheid

Verantwoordelijke leidinggevende ambtenaar: Peter Samyn, Voorzitter van het directiecomité
Voogdijminister(s): Frank Vandenbroucke, Vice-eersteminister van Sociale Zaken en Volksgezondheid Karine Lalieux, Minister van Pensioenen en Maatschappelijke Integratie, belast met Personen met een beperking en Armoedebestrijding David Clarinval, Minister van Middenstand, Zelfstandigen, KMO's en Landbouw, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing

Informatie met betrekking tot de integratie van de genderdimensie in de werking van de FOD Sociale Zekerheid meer in het bijzonder tot de uitvoering van de instrumenten van de Wet Gender Mainstreaming van 12 januari 2017 en haar besluit van uitvoering van 26 januari 2010.

Acties GM	Ja/Nee	Stand van zaken
Opname van de opdrachten van de **coördinator-trice** *gender mainstreaming* in de functiebeschrijving.	**Ja**	Opgenomen in de evaluatie sinds aanstelling in 2020, opgenomen in de planning en taken sinds 2021.
Integratie van de genderdimensie in het bestuurscontract en andere **instrumenten voor strategische planning** onder de controle van de administratie.	**Ja**	In het meest recente '*Strategisch Plan 2022 – 2024'*: opgenomen onder de rubriek 'transversale federale doelstellingen'.
Uitsplitsing naar geslacht van geproduceerde, verzamelde of bestelde **statistieken** Uitwerking van **genderindicatoren** met betrekking tot het beleid (beleidsindicatoren).	**Ja**	De FOD Sociale Zekerheid publiceert, waar mogelijk en opportuun, statistieken uitgesplitst naar geslacht. Dit engagement werd onder meer expliciet opgenomen in het operationeel plan van de DG Analyse & Monitoring, alsook in de beleidsnota Sociale Zaken en in verschillende punten van het federaal plan gender mainstreaming (zie p. 6 voor Sociale Zaken, p. 9 voor Handicap).
Ondersteuning voor de uitvoering van de **'gendertest'** (thema 3 van de RIA)	**Ja**	De test wordt uitgevoerd voor alle dossiers waarvoor dit vereist is.
Ondersteuning voor de uitvoering van ***gender budgeting***	**Ja**	De FOD Sociale Zekerheid analyseert sinds budget 2011 iedere basis-allocatie op de genderdimensie. Bij iedere budgetartikel wordt er bekeken of er een genderdimensie is en indien dit het geval is wordt er een bijkomende toelichting opgenomen in de verantwoordingsteksten (parlementair document).
Integratie van de genderdimensie in **overheidsopdrachten**.	**Ja**	De FOD Sociale Zekerheid ziet erop toe dat de kansengelijkheid tussen vrouwen en mannen optimaal wordt toegepast en nagestreefd in alle overheidsopdrachten, en dit sinds 2011. Concrete actie: deelname aan de informatiesessie 'gender en overheidsopdrachten' (11/10/2022).

Integratie van de genderdimensie in **subsidies**.	**Ja**	Ja, indien pertinent.
Oprichting van een **coördinatiestructuur** *gender mainstreaming* binnen de administratie.	**Ja**	Er is geen afzonderlijke coördinatiestructuur gender mainstreaming, omdat er slechts één coördinatrice is. Wel is het zo dat er een netwerk 'federale transversale doelstellingen' binnen onze organisatie bestaat. Dit netwerk komt meerdere keren per jaar samen en bespreekt de stand van zaken en uitdagingen wat de verschillende federale doelstellingen en actieplannen betreft. We ondersteunen elkaar ook waar nodig. Het netwerk komt op regelmatige basis samen sinds de oprichting begin 2021.
Uitwerking van een **actieplan** *gender mainstreaming* voor de administratie.	**Ja / Nee**	Er bestaat geen specifiek actieplan voor onze FOD, maar het is wel zo dat er specifieke engagementen en prioriteiten zijn geïdentificeerd bij de opstart van het federaal plan. Deze zijn gepresenteerd geweest aan het directiecomité op 15/07/2021 (zie ook antwoord op onderstaande vraag).
Organisatie van **sensibiliseringsacties / opleidingen** *gender mainstreaming* binnen de administratie.	**Ja**	Sinds 2020 zijn er **verschillende acties en opleidingen** georganiseerd binnen de FOD Sociale Zekerheid. Een greep uit het aanbod: 1. **Voorstelling 'gender mainstreaming' op het directiecomité** (03/09/2020). Duur: 15 minuten. Aantal aanwezigen: ganse directiecomité. 2. **Organisatie van een 'Lunch & Learn'** over gender mainstreaming, toegankelijk voor iedereen werkzaam binnen de FOD Sociale Zekerheid (06/10/2020). Duur: 1 uur. Aantal aanwezigen: +- 30 personen. 3. **Oprichting van een (interne) Sharepoint-omgeving rond gender mainstreaming** (sinds juli 2021). Deze omgeving bevat handleidingen m.b.t. gender budgeting, correct taalgebruik, statistieken en een overzicht van de gegeven opleidingen en presentaties. Hiernaast bevat deze omgeving uiteraard ook basisinformatie m.b.t. gender mainstreaming en de belangrijkste documenten van de ICG. 4. **Voorstelling federaal actieplan gender mainstreaming op het directiecomité + specifieke engagementen en prioriteiten FOD SZ** (21/07/2021). Duur: 15 minuten. Aantal aanwezigen:

		ganse directiecomité. 5. **Presentatie stand van zaken 'gender mainstreaming' binnen het interne netwerk 'federale transversale doelstellingen**' (09/05/2022). Duur: 15 minuten. Aantal aanwezigen: 6 (= coördinatoren armoede, duurzaamheid, handicap ... + een vertegenwoordiger van de diensten van de voorzitter).

FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu

Verantwoordelijke leidinggevende ambtenaar: Dr. Dirk Ramaekers
Voogdijminister(s): Frank Vandenbroucke, Vice-eersteminister en minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid, Zakia Khattabi minister van Leefmilieu, Paul van Tigchelt minister van Noordzee

Informatie met betrekking tot de integratie van de genderdimensie in de werking van de FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu meer in het bijzonder tot de uitvoering van de instrumenten van de Wet Gender Mainstreaming van 12 januari 2017 en haar besluit van uitvoering van 26 januari 2010.

Acties GM	Ja/Nee	Stand van zaken
Opname van de opdrachten van de **coördinator-trice** *gender mainstreaming* in de functiebeschrijving.	Ja/Nee	Ja:voor 2014…
Integratie van de genderdimensie in het bestuurscontract en andere **instrumenten voor strategische planning** onder de controle van de administratie.	Ja/Nee	Integratie, naast de transversale verbintenissen van de FOD's, van de volgende tekst in het strategisch plan: In het kader van zijn middelen zal de FOD de gelijkheid van vrouwen en mannen in de samenleving bevorderen via de uitvoering van zijn opdrachten. Hiertoe zal de FOD de bepalingen uitvoeren van de wet gender mainstreaming van 12 januari 2007 en haar uitvoeringsbesluit. Om de structurele en historische onevenwichten aan te pakken, zal de FOD rekening houden met de verschillende situatie van vrouwen en mannen (integratie van de genderdimensie of gender mainstreaming) in zijn beleidsadviezen en in zijn acties, terugkerende activiteiten, programma's en projecten, en in het bijzonder in de activiteiten die de FOD in het kader van het huidige plan zal uitvoeren. In het kader van zijn bevoegdheden en middelen zal de FOD ten volle deelnemen aan de uitvoering van het Federaal plan voor gender mainstreaming.
Uitsplitsing naar geslacht van geproduceerde, verzamelde of bestelde **statistieken** Uitwerking van **genderindicatoren** met betrekking tot het beleid (beleidsindicatoren).	Ja/Nee	De meerderheid van de statistieken die bij de FOD worden berekend, worden uitgesplitst volgens meerdere assen zoals het onderscheid naar geslacht als dit relevant is.
Ondersteuning voor de uitvoering van de **'gendertest'** (thema 3 van de RIA)	Ja/Nee	Mechanisme bij nieuwe projecten (DG & B&B). Opleiding gevolgd door de leden van de dienst Begroting.
Ondersteuning voor de uitvoering van ***gender budgeting***	Ja/Nee	Mechanisme bij nieuwe projecten (DG & B&B). Opleiding gevolgd door de leden van de dienst Begroting.

Integratie van de genderdimensie in **overheidsopdrachten**.	Ja/Nee	Regelmatige opleiding
Integratie van de genderdimensie in **subsidies**.	Ja/Nee	...
Oprichting van een **coördinatiestructuur** *gender mainstreaming* binnen de administratie.	Ja/Nee	De diversiteitsambtenaar is ook verantwoordelijk voor gender mainstreaming, maar er is geen coördinatiestructuur binnen de FOD Volksgezondheid.
Uitwerking van een **actieplan** *gender mainstreaming* voor de administratie.	Ja/Nee	11/08/23 en statistieken gepubliceerd aan het einde van het jaar.
Organisatie van **sensibiliseringsacties/opleidingen** *gender mainstreaming* binnen de administratie.	Ja/Nee	Meerdere leden van het team Begroting en bepaalde DG's werden opgeleid door het Instituut.

FOD Justitie

Verantwoordelijke leidinggevende ambtenaar: Jean-Paul Janssens, Voorzitter van het directiecomité
Voogdijminister(s): Paul Van Tigchelt, Minister van Justitie en Noordzee

Informatie met betrekking tot de integratie van de genderdimensie in de werking van de FOD Justitie meer in het bijzonder tot de uitvoering van de instrumenten van de Wet Gender Mainstreaming van 12 januari 2017 en haar besluit van uitvoering van 26 januari 2010.

Acties GM	Ja/Nee	Stand van zaken
Opname van de opdrachten van de **coördinator-trice** *gender mainstreaming* in de functiebeschrijving.	Nee	Neen, de rol van gender-coördinator-trice is niet opgenomen binnen de organisatie. **Reden**: Geen managementbeslissing om taken en bevoegdheden toe te wijzen binnen de organisatie.
Integratie van de genderdimensie in het bestuurscontract en andere **instrumenten voor strategische planning** onder de controle van de administratie.	Ja	Een aspect van de genderdimensie is opgenomen in het Strategisch Plan 2022-2024 van de FOD Justitie. De vermelding van de operationele doelstelling 3.1 “een modern en innoverend HR-beleid ontwikkelen op het gebied van welzijn, personeelsontwikkeling (Academy), werving en leadership” geeft via een concreet project invulling aan het diversiteitsbeleid van de organisatie. Het project JustBeDiverse heeft tot doel een inclusieve organisatiecultuur in te voeren en een diverse personeelsformatie te bewerkstelligen die de Belgische samenleving weerspiegelt. **Looptijd 2022-2024** In het jaar 2022 heeft het Expertisecentrum Well-Being van de Stafdienst P&O verscheidene diversiteitsacties georganiseerd naar aanleiding van het inclusiescanrapport. Na de analyse van dit rapport heeft een rondetafelgesprek plaatsgevonden met als centraal thema LGBTQIA+. Hieruit zijn verschillende acties gekomen, zoals onder andere opleidingen rond de thematiek LGBTQIA+, de creatie van een brochure LGBTQIA+, het toevoegen van voornaamwoorden in mailhandtekeningen, communicaties op diversiteitsdagen,... De focus van de acties lag voornamelijk op de sensibilisering van medewerkers rond de thematiek LGBTQIA+.

		2023 - … Het project is lopende en zal verder gevolg geven aan de doelstelling zoals opgenomen in de strategische documenten van de stafdienst P&O. Tevens is er in het Strategisch Plan een verbintenis opgenomen tov de transversale doelstelling 'Inclusie – Gendergelijkheid en strijd tegen pestgedrag". De FOD Justitie verbindt zich zo om 'in het kader van zijn middelen zal de FOD/POD via de uitvoering van zijn opdrachten de gelijkheid van mannen en vrouwen in de samenleving bevorderen. Daartoe zal hij de bepalingen van de 'wet gender mainstreaming' van 12 januari 2007 en het uitvoeringsbesluit ervan uitvoeren.' Uitvoering van deze verbintenis gebeurt door het opstellen van een Federaal plan gender mainstreaming en Strategisch plan diversiteit; waaraan de FOD Justitie via de daartoe federale werkgroep aan bijdraagt.
Uitsplitsing naar geslacht van geproduceerde, verzamelde of bestelde **statistieken** Uitwerking van **genderindicatoren** met betrekking tot het beleid (beleidsindicatoren).	Ja	De FOD Justitie publiceert jaarlijks in haar "justitie in cijfers" rubriek, statistieken met betrekking tot het personeel uitgesplitst naar geslacht.
Ondersteuning voor de uitvoering van de **'gendertest'** (thema 3 van de RIA)	Ja	De gendertest binnen het RIA voor het toepassingsgebied zoals bepaald bij wet van 15 december 2013 houdende diverse bepalingen inzake administratieve vereenvoudiging, wordt uitgevoerd bij de ontwerpbesluiten die goedkeuring vereisen door de ministerraad en opgevolgd door de centrale dienst duurzame ontwikkeling. Daarnaast hebben we binnen de FOD Justitie een inclusietest uitgevoerd op het HR-beleid in de buitendienst van Directoraat-Generaal Penitentiaire inrichtingen. Een inclusietest uitvoeren voor andere domeinen (HR-beleid, projecten, ..) op basis van de know-how hieruit geleerd, behoort tot de mogelijkheid voor de FOD Justitie.
Ondersteuning voor de uitvoering van ***gender budgeting***	Nee	De FOD Justitie analyseert haar budgetten (nog) niet op de genderdimensie. Acties: actieve deelname van onze bevoegde cellen aan het door het instituut georganiseerde opleidingen rond gender-budgetting.
Integratie van de genderdimensie in **overheidsopdrachten**.	Ja	In het kader van het opmaken van de overheidsopdrachten, meer specifiek op niveau van de procedures voor het gunnen van de overheidsopdrachten, wordt binnen

		de stafdienst Budget en Beheer reeds rekening gehouden met de gelijkheid tussen mannen en vrouwen. We vinden het gelijkheidsprincipe dan ook terug in de redactiefase betreft de technische specificaties van de overheidsopdrachten, meer bepaald in de beschrijving van de functieprofielen systematisch voorzien in het onderdeel. Voorbeeld: *het contract voor simultane vertalingen en vertaalopdrachten en het contract voor consulenten binnen het DGWL waarin profielen worden geopend aan mannen en aan vrouwen die het principe in acht dienen te nemen doorheen de gunning van de opdracht.* Het systematisch integreren van de genderdimensie dient verder gezet te worden. De genderdimensie wordt vooralsnog gestructureerd (aanzet) voorzien in enkele onderdelen van de overheidsopdrachten. **Voorzien in 2023:** De juridische dienst zal zich engageren om de specifieke clausules voor de overheidsopdrachten (gunning e.a.) verder te voorzien van een genderdimensie waar mogelijk.
Integratie van de genderdimensie in **subsidies**.	Nee	Neen de integratie van de genderdimensie gebeurt niet actief.
Oprichting van een **coördinatiestructuur** *gender mainstreaming* binnen de administratie.	Nee	Er bestaat binnen de FOD Justitie geen afzonderlijke coördinatie- of governance-structuur “gender”, omdat de maturiteit (kennis, expertise, organisatiecultuur) dit niet toelaat. Met het gebruiken van de bestaande sterke interne netwerken, zoals het netwerk strategisch-adviseurs of het SPOC-netwerk duurzame ontwikkeling, kunnen we de genderdimensie binnen de organisatie integreren.
Uitwerking van een **actieplan** *gender mainstreaming* voor de administratie.	Nee	Binnen de FOD Justitie bestaat er geen specifiek actieplan gendermainstreaming voor de hele administratie. Doch zijn er engagementen opgenomen binnen de diensten ‘Well-being’ van de stafdienst P&O om binnen de administratie te transformeren naar een gender inclusief personeelsbeleid. Zoals onder andere ook opleidingen binnen het gevangeniswezen. • Opleidingen voor P&O directeurs en inrichtingshoofden, IDPBW, vertrouwenspersonen en sociale dienst • Opleidingen en vormingen voor het medische en psychosociale dienst.

		Deze doelgroepen zijn interne medewerkers (aangezien hier ook specifieke info in wordt vermeld met betrekking op de werkcontext). Verder zijn er verschillende projecten opgezet binnen het directoraat-generaal penitentiaire inrichtingen om binnen het gevangeniswezen de genderdimensie verder te verankeren, zoals onder andere het project Transgender-gedetineerden, diversiteit en inclusie. • Integratie van een aantal aanbevelingen uit het document inzake de omgang met transgender gedetineerde personen in DG EPI. Werken voor de integratie van transgender-gedetineerden in het gevangeniswezen (praatgroepen, participatie aan het detentiebeleid, …) In 2023 engageert de FOD Justitie zich ook om een colloquium te organiseren met als onderwerp “Gender & Justitie”. Dit om het thema onder de aandacht te brengen en een dag te organiseren waarbij verschillende experten, mensen in het werkveld, organisaties… worden samengebracht, opdat gender binnen justitie een vaste waarde zou worden.
Organisatie van **sensibiliseringsacties / opleidingen** *gender mainstreaming* binnen de administratie.	Ja	Concrete cijfers over hoeveel personen deelnemen of wat de M/V verhouding van de deelnemers is, hebben we niet in ons bezit. De opleidingen voor het personeel van de bovengenoemde doelgroepen worden op moment van schrijven georganiseerd. (zie voorgaande rubriek) Andere genomen initiatieven vanaf 2022 of sensibiliseringsacties binnen de organisatie zijn. – Rondetafelgesprek LGBTQIA+ op IDAHOT om te brainstormen met en input te krijgen van medewerkers van de FOD Justitie over de acties die zullen worden ondernomen in 2022 en om deze af te stemmen naar de specifieke werkcontext – Opleidingen LGBTQIA+ voor volgende doelgroepen: o HR op de boterham voor medewerkers Stafdienst P&O in de week waarin IDAHOT plaatsvond o Inrichtingshoofden en lokale P&O medewerkers in oktober 2022 o Vertrouwenspersonen/ medewerkers van IDPBW/ medewerkers van Sociale Dienst in

		oktober 2022 o Medewerkers Medische en Psychosociale diensten in oktober 2022 – Ontwikkeling van een brochure rond LGBTQIA+ voor alle medewerkers ter verruiming van de basiskennis rond de thematiek – Oproep tot toevoegen van voornaamwoorden aan de mailhandtekening – Ophangen van regenboogvlaggen tijdens de week waarin IDAHOT plaatsvond – Creatie van een Teams achtergrond en mailhandtekening in regenboogkleuren om te gebruiken tijdens de week waarin IDAHOT plaats vonden – Voorbereiding van een beleid rond (on)gewenst gedrag waarin discriminatie op basis van gender wordt opgenomen

FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie

Verantwoordelijke leidinggevende ambtenaar: Mevrouw Séverine Waterbley
Voogdijminister(s): Pierre-Yves Dermagne, Vice-eersteminister en minister van Economie en Werk David Clarinval, Vice-eersteminister en minister van Middenstand, Zelfstandigen, KMO's en Landbouw, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing Tinne Van der Straeten, Minister van Energie Petra De Sutter, Vice-eersteminister en minister van Ambtenarenzaken, Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post Mathieu Michel, Staatssecretaris voor Digitalisering, belast met Administratieve Vereenvoudiging, Privacy en met de Regie der gebouwen, toegevoegd aan de eerste minister Paul Van Tigchelt, Vice-eersteminister en minister van Justitie, belast met Noordzee Mevrouw Zakia Khattabi, Minister van Klimaat, Leefmilieu, Duurzame Ontwikkeling en Green Deal Thomas Dermine, Staatssecretaris voor Relance en Strategische Investeringen, belast met Wetenschapsbeleid Alexia Bertrand, Staatssecretaris voor Begroting en Consumentenbescherming, toegevoegd aan de minister van Justitie, belast met Noordzee

Informatie met betrekking tot de integratie van de genderdimensie in de werking van de FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie meer in het bijzonder tot de uitvoering van de instrumenten van de Wet Gender Mainstreaming van 12 januari 2017 en haar besluit van uitvoering van 26 januari 2010.

Actie	Ja / Nee	Stand van zaken
Opname van de opdrachten van de **coördinator-trice** *gender mainstreaming* in de functiebeschrijving.	Ja	De opdrachten in verband met gender mainstreaming staan vermeld in de functieomschrijving van de Adviseur-generaal en Attaché die er op het niveau van de dienst van de Voorzitter mee belast zijn. Er dient opgemerkt te worden dat de rol van coördinatrice in juli 2022 ad hoc werd overgedragen aan een andere ambtenaar (Attaché) van de FOD Economie.
Integratie van de genderdimensie in het bestuurscontract en andere **instrumenten voor strategische planning** onder de controle van de administratie.	Ja	De opvolging van het Federaal Actieplan gender mainstreaming evenals de gelijkheid van mannen en vrouwen binnen het transversaal activiteitsgebied 'inclusie' vormen transversale doelstellingen voor de FOD Economie. In het strategisch plan 2022-2024 wordt de uitvoering van beleidsverklaringen opgenomen. Die beleidsverklaringen zijn richtinggevend voor de FOD Economie en vormen de basis van de strategische accenten 'digitalisering', 'duurzaamheid', 'veiligheid' en 'concurrentievermogen & toekomstgerichtheid' waarop de FOD

		Economie zal inzetten tijdens deze legislatuur. Elk van deze accenten houdt de impact op gendergelijkheid indachtig. In het operationeel plan, onder de recurrente activiteiten en projecten, vinden we verschillende acties binnen Gendermainstreaming terug zoals "vrouwelijk ondernemerschap" en "Women in Digital".
Uitsplitsing naar geslacht van geproduceerde, verzamelde of bestelde **statistieken** Uitwerking van **genderindicatoren** met betrekking tot het beleid (beleidsindicatoren).	Ja	In kader van de uitvoering van de verschillende beleidsengagementen inzake gendermainstreaming worden binnen de verschillende domeinen geproduceerde, verzamelde of bestelde uitgesplitst naar geslacht. Ook worden in functie van de domeinen en de beleidsacties genderindicatoren opgesteld. Specifiek voor de door Statbel geproduceerde openbare statistieken zal rekening worden gehouden met de relevantie van de behoefte aan die indeling, de methodologische haalbaarheid ervan en de gevolgen voor de begroting, op voorwaarde dat ze niet in strijd is met de richtsnoeren van Eurostat of de wet betreffende de openbare statistiek.
Ondersteuning voor de uitvoering van de **'gendertest'** (thema 3 van de RIA)	Ja	De juridische diensten binnen de verschillende directies, die de RIA's uitvoeren, zijn geïnformeerd over de "Gendertest". Zij maken gebruik van de RIA-template die de gendertest bevat.
Ondersteuning voor de uitvoering van ***gender budgeting***	Ja	De Stafdienst Budget en Beheerscontrole is geïnformeerd over de instrumentarium en handleidingen inzake genderbudgeting aangeboden door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Er wordt door de Stafdienst Budget en Beheerscontrole een gender nota opgesteld voor de begrotingsvoorstellen.
Integratie van de genderdimensie in **overheidsopdrachten**.	**Ja**	De Stafdienst Budget en Beheerscontrole is geïnformeerd over de instrumentarium en handleidingen inzake genderdimensie in overheidsopdrachten aangeboden door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

		Bij de opmaak van de lastenboeken wordt rekening gehouden met de genderdimensie. Medewerkers van de Aankoopdienst van de Stafdienst Budget en Beheerscontrole en de medewerkers van andere directies en diensten hebben de opleiding/ informatiesessie van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, omtrent de integratie van de genderdimensie in overheidsopdrachten gevolgd (najaar 2022).
Integratie van de genderdimensie in **subsidies**.	Ja	De Stafdienst Budget en Beheerscontrole is geïnformeerd over de instrumentarium en handleidingen inzake genderdimensie in subsidies aangeboden door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Het merendeel van toegekende subsidies door FOD Economie betreft internationale bijdragen en gereglementeerde subsidies. In de meeste van deze subsidies is het niet opportuun om een genderdimensie te integreren.
Oprichting van een **coördinatiestructuur** *gender mainstreaming* binnen de administratie.	Ja	Beslissing van het Directiecomité van 30 september 2014 om bij de FOD een interne werkgroep gender mainstreaming op te richten .
Uitwerking van een **actieplan** *gender mainstreaming* voor de administratie.	Ja	De FOD Economie geeft binnen haar beleidsdomeinen uitvoering aan het Federaal actieplan Gendermainstreaming. Gendermainstreaming wordt intern gecoördineerd door alle directies-generaal, in samenhang met het sociale gedeelte van het plan voor duurzame ontwikkeling.
Organisatie van **sensibiliseringsacties / opleidingen** *gender mainstreaming* binnen de administratie.	Ja	Er werden verschillende opleidingen georganiseerd door FOD Economie (in bepaalde gevallen in samenwerking met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. • Opleiding gender mainstreaming georganiseerd in het najaar van 2021 door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. • Opleiding diversiteit en inclusie

		voor HR-medewerkers (december 2022, één opleidingsdag, een 20-tal deelnemers) Inhoud: Hoe voorkomen we discriminatie? Hoe zorgen we voor gelijke kansen voor werknemers? Wat kenmerkt een inclusieve werkplek? Hoe bouwen we als HR-beoefenaar aan een inclusieve werkplek? Van onbewuste vooroordelen naar bewuste insluiting? Te nemen maatregelen als organisatie. • Integratie van genderdimensie in overheidsopdrachten, georganiseerd in 2022 door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. In 2021 en 2022 werden ook communicaties verricht en sensibiliseringsacties uitgevoerd. De copywriters van de directie Communicatie van FOD Economie hebben taalkundig advies opgesteld over de vervrouwelijking van titels en functies, genderneutraal schrijven, enzovoort. Deze tips worden via de interne nieuwsbrief aan alle medewerkers gecommuniceerd. Begin 2023 is een campagne over dit onderwerp opnieuw gelanceerd geweest om de personeelsleden te herinneren aan de regels die binnen de FOD Economie en de Federale Overheid van kracht zijn. In deze campagne zijn onder meer de Tips voor genderinclusief schrijven (belgium.be) van het Federaal Netwerk Diversiteit onder de aandacht van de medewerkers gebracht.

Ministerie van Defensie

Verantwoordelijke leidinggevende ambtenaar: Mevrouw Anne-Carole vander Straeten
Voogdijminister(s): Ludivine Dedonder, Minister van Defensie

Informatie met betrekking tot de integratie van de genderdimensie in de werking van het Ministerie van Defensie meer in het bijzonder tot de uitvoering van de instrumenten van de Wet Gender Mainstreaming van 12 januari 2017 en haar besluit van uitvoering van 26 januari 2010.

Acties GM	Ja/Nee	Stand van zaken
Opname van de opdrachten van de **coördinator-trice** *gender mainstreaming* in de functiebeschrijving.	Nee	Nee. Door de kritieke personeelssituatie bij Defensie blijft deze functie een cumulfunctie. Cumuls worden niet expliciet vermeld in de functiebeschrijving. Momenteel wordt deze rol vervuld door een bureau van de Algemene Directie Human Resources/Management/Beleid.
Integratie van de genderdimensie in het bestuurscontract en andere **instrumenten voor strategische planning** onder de controle van de administratie.	Ja	Het STAR-plan (Security/Services Technology Ambition Resilience) en de nieuwe militaire programmeringswet van 2022 benadrukken het belang om met genderaspecten rekening te houden. Dit wordt vertaald in verschillende strategische documenten zoals: • Het Policy Handbook Defence (2022) dat een diversiteits- en inclusiefiche bevat. • Het bedrijfsplan van Defensie 2023-2026. • De Beleidsnota van 31 oktober 2023 die, binnen de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen van de federale regering, gender en inclusie omvat onder de pijler "people". Gender is een van de thema's in het diversiteitsbeleid van Defensie. Er bestaat een transversale specifieke procedure genaamd "Gender in het diversiteitsbeleid" die in 2021 herzien werd. In lijn met de wil om van een diversiteitsbeleid naar een inclusiebeleid over te gaan, wordt er momenteel verder gewerkt aan een inclusiebeleid binnen Defensie. Dit beleid zal achteraf worden vertaald in een (of meerdere) concreet actieplan(nen) waaronder maatregelen in het domein van gender en gendermainstreaming. Dit zal alle personeelsleden (vrouwen en mannen) in staat stellen hun volledige potentieel te ontplooien binnen Defensie. Daarnaast, in het kader van het federale

		integriteitsbeleid, werkt de Inspecteur-Generaal momenteel aan de herziening van het integriteitsbeleid van Defensie. Dit beleid zal worden uitgebreid naar alle grensoverschrijdende gedragingen. Dit meerjarig integriteitsbeleidsplan "Defensie 3.0" (2024-2026) zal vervolgens worden vertaald in actieplannen voor het hele departement.
Uitsplitsing naar geslacht van geproduceerde, verzamelde of bestelde **statistieken** Uitwerking van **genderindicatoren** met betrekking tot het beleid (beleidsindicatoren).	Ja	De uitsplitsing naar geslacht wordt gedaan in de meeste statistieken die worden gebruikt bij Defensie. Op het niveau van indicatoren finaliseert de Inspecteur-Generaal momenteel, in nauwe samenwerking met het Kabinet van de Chef Defensie, een 'cockpit/dashboard' voor de CHOD (Chief of Defence). Dit cockpit omvat verschillende pijlers en moet hem in staat stellen om de gezondheid/situatie van de organisatie op elk van hen te visualiseren en ontwikkelingen en trends op te volgen. In eerste instantie ligt de focus onder andere op grensoverschrijdend gedrag (seksisme, gender gerelateerd geweld, enz.). In 2024 zullen er bijkomende reflecties worden gevoerd om aanvullende genderindicatoren te bepalen en die in de cockpit op te nemen.
Ondersteuning voor de uitvoering van de **'gendertest'** (thema 3 van de RIA)	Ja/Nee	Hoewel de gender test (nog) niet formeel en gestructureerd wordt uitgevoerd voor alle beleid/programma's of maatregelen, zijn er binnen de organisatie op verschillende niveaus personeelsleden die een vorming rond gendermainstreaming hebben gevolgd of die "genderbewust" zijn. Dit geldt zowel voor de ontwikkeling van een beleid op het niveau van de Algemene Directie Human Resources (DG HR) als op het niveau van strategische relaties (ACOS Strat) en operaties (ACOS Ops & Trg). Deze personeelsleden kunnen de aandacht van hun hiërarchie vestigen op het mogelijk verschillende effect van voorgenomen beleid/maatregelen op mannen en vrouwen. Dit bewustzijn kan dan leiden tot aanpassingen om mogelijke onbewuste discriminatie te voorkomen. In het kader van operaties richt de bijlage RR van een operatie order (Chief of Defence Operation Orders of CHODOPORD) zich op genderaspecten. Bovendien, wanneer een genderadviseur (cumulfunctie) wordt ingezet in het operatiegebied, analyseert hij/zij de operationele situatie vanuit een genderperspectief en maakt hij/zij hierover rapportage om het commando te ondersteunen.

Ondersteuning voor de uitvoering van ***gender budgeting***	Ja	Ja, de Algemene Directie Begroting & Financiën (DG BF/BFB) is verantwoordelijk voor gender budgeting. In dit kader is deze dienst belast met het in overweging nemen van het genderperspectief bij de planning, opstelling, monitoring en uitvoering van het begrotingsproces. De begrotingswet (algemene uitgavenbegroting) bevat een korte rechtvaardiging van de genderimpact. Dit is bijvoorbeeld het geval voor uitgaven met betrekking tot infrastructuur (nieuwbouw en renovaties) waarvoor specifieke voorzieningen voor vrouwen altijd voorzien zijn, in overeenstemming met de wetgeving, of voor uitgaven met betrekking tot de aankoop van uniformen waarbij Defensie specifieke kleding voor vrouwen voorziet. In het kader van Belgische bijdragen aan EU- of NAVO-organisaties, wordt het gendermainstreaming en gerelateerde verplichtingen (waaronder gender budgeting) respectievelijk verzekerd via het "EU Gender Action Plan" voor de EU en via het "IMS Office of the Gender Advisor" en het "NATO Committee on Gender Perspectives" voor de NAVO.
Integratie van de genderdimensie in **overheidsopdrachten**.	Ja/Nee	Defensie heeft het genderaspect opgenomen in haar openbare aanbestedingen als een uitvoeringsvoorwaarde van het lastenboek Naast een standaardclausule met betrekking tot genderaspecten in het lastenboek, worden voor bepaalde dossiers specifieke clausules toegevoegd. Dit was het geval voor het Belgian Defense Clothing System (BDCS) voor het nieuwe uniform van de militairen. De specifieke clausule bepaalde dat: "De Aanbestedende Overheid hecht veel belang aan een kledingsysteem met aandacht voor een mannelijke EN een vrouwelijke morfologie. De Inschrijver die bijgevolg beschikt over een matentabel voor mannen EN een specifieke matentabel voor vrouwen, kan bonuspunten bekomen in de (technische) beoordeling van zijn kledingsysteem".
Integratie van de genderdimensie in **subsidies**.	Nee	Niet van toepassing bij Defensie.
Oprichting van een **coördinatiestructuur** *gender mainstreaming* binnen de administratie.	Ja	Het Inclusieplatform, dat momenteel het beleid met dezelfde naam ontwikkelt, omvat vertegenwoordigers van verschillende diensten van de Defensiestaf. Zodra het beleid is uitgewerkt, zal dit platform de coördinatie verzekeren van de geplande acties met

		betrekking tot de verschillende thema's van het inclusiebeleid, waaronder gender en gendermainstreaming.
Uitwerking van een **actieplan** *gender mainstreaming* voor de administratie.	Ja/Nee	Er bestaan al hier en daar acties op het gebied van gendermainstreaming binnen Defensie (bewustwordingscampagnes, opleidingen voor gender focal points), maar deze maken nog geen deel uit van een structureel actieplan. Dergelijk actieplan is een van de verwachte output van het werk van het platform inclusie met betrekking tot het inclusiebeleid. Daarnaast, is Defensie een van de departementen die betrokken zijn bij het Nationaal Actieplan voor Vrouwen, Vrede en Veiligheid (NAP UNSCR 1325) 2022-2026. Als zodanig ondersteunt Defensie de nationale opgezette acties/initiatieven. Tenslotte draagt het Belgische Defensie actief bij aan het *NATO Committee on Gender Perspectives* (NCGP), waarbij het meerdere keren het voorzitterschap of het co-voorzitterschap heeft vervuld (zoals momenteel het geval is tot de verkiezing van het nieuwe team).
Organisatie van **sensibiliseringsacties / opleidingen** *gender mainstreaming* binnen de administratie.	Ja/Nee	De informatie met betrekking tot gender gerelateerde vormingen binnen Defensie wordt hernomen in punt 5 van het rapportgedeelte over de politieke engagementen. Wat betreft gendermainstreaming, zijn de vormingen momenteel voornamelijk bedoeld voor: • Beleidsverantwoordelijken op het gebied van gender bij de Algemene Directie Human Resources. • Personeelsleden die Gender Focal Points op het terrein zullen worden of geïnteresseerd zijn in het onderwerp op het niveau van de Defensiestaf. Deze cursus behandelt de geldende wetgeving en richt zich vooral op genderoverwegingen tijdens operaties. De duur is drie volledige dagen. In 2022 telde Defensie 28 personen opgeleid als Gender Focal Points. Twee NAVO-trainingsmodules over gender en gendermainstreaming zijn ook beschikbaar op hun JADL E-learning platform. Het succesvol afronden van deze twee modules is overigens een verplichte voorwaarde voor de vorming van drie dagen om Gender Focal Point te worden. Naast deze vrij gespecialiseerde vormingen voor een beperkt publiek, is het updaten van beschikbare documentatie op het Intranet van

		Defensie en het versterken van bewustmakingsinitiatieven voor alle Defensiepersoneel opgenomen in het actieplan dat momenteel wordt ontwikkeld binnen het kader van het inclusiebeleid van Defensie.

POD Maatschappelijke Integratie, Armoedebestrijding en Sociale Economie

Verantwoordelijke leidinggevende ambtenaar: Meneer Alexander Lesiw, Voorzitter van het directiecomité
Voogdijminister(s): Mevrouw Karine Lalieux, Minister van Pensioenen en Maatschappelijke Integratie, belast met Personen met een beperking en Armoedebestrijding Mevrouw Caroline Gennez, Minister van Ontwikkelingssamenwerking en Grootstedenbeleid

Informatie met betrekking tot de integratie van de genderdimensie in de werking van de POD Maatschappelijke Integratie, Armoedebestrijding en Sociale Economie en meer in het bijzonder tot de uitvoering van de instrumenten van de Wet Gender Mainstreaming van 12 januari 2017 en haar besluit van uitvoering van 26 januari 2010.

Acties GM	**Ja/Nee**	**Stand van zaken**
Opname van de opdrachten van de **coördinator-trice** *gender mainstreaming* in de functiebeschrijving.	Ja	Ja: 2 coördinatrices werden aangesteld. ⇨ Januari en maart 2023
Integratie van de genderdimensie in het bestuurscontract en andere **instrumenten voor strategische planning** onder de controle van de administratie.	Ja	In de bestuursovereenkomst van de POD MI 2021-2023 staat onder strategische doelstelling 5: "Het welzijn van de medewerkers zal ook worden bereikt door samen te werken in een klimaat van vertrouwen en samenwerking, in een geest van openheid en met de actieve deelname van zoveel mogelijk mensen, waarbij ook speciale aandacht wordt besteed aan personen met een handicap, buitenlandse afkomst en gender".
Uitsplitsing naar geslacht van geproduceerde, verzamelde of bestelde **statistieken** Uitwerking van **genderindicatoren** met betrekking tot het beleid (beleidsindicatoren).	Ja	In de trimestriële rapporten splitsen we de statistieken naar geslacht wanneer mogelijk. De barometer 'Maatschappelijke integratie', die vrij te gebruiken is op onze website, deelt statistieken ook op naar geslacht.
Ondersteuning voor de uitvoering van de **'gendertest'** (thema 3 van de RIA)	Nee	
Ondersteuning voor de uitvoering van ***gender budgeting***	Ja	De verantwoordelijke voor de jaarlijkse begrotingsopmaak stuurt alle kredietbeheerders een mail met daarin de nodige toelichting omtrent hoe correct gender budgeting toe te passen. Hij herinnert hen aan de richtlijnen en verwijst expliciet naar de checklist die door het IGVM gecreëerd is.
Integratie van de genderdimensie in **overheidsopdrachten**.	Nee	Voor basisallocaties van categorie 3 verbonden we ons tot het engagement om de genderdimensie te integreren indien de uitgevoerde studies een problematiek bestuderen die verschilt per geslacht. Voor overheidsopdrachten in het algemeen

		is er geen expliciete vermelding.
Integratie van de genderdimensie in **subsidies**.	Nee	Wat gender budgeting betreft, wordt voor elke basisallocatie die subsidies betreft wel de categorie 3 aangegeven met de boodschap dat rekening moet gehouden worden met de wettelijke verplichting de genderdimensie in rekening te brengen. Toch zien we dat dit bij projectoproepen voornamelijk afhangt van of de verantwoordelijke ambtenaar dit als evaluatiecriterium opneemt. In andere situaties vragen organisaties middelen voor hun werking, zonder dat deze aan een specifieke gendertoets onderworpen worden. Deze implementatie is dus niet structureel.
Oprichting van een **coördinatiestructuur** *gender mainstreaming* binnen de administratie.	Nee	...
Uitwerking van een **actieplan** *gender mainstreaming* voor de administratie.	Nee	...
Organisatie van **sensibiliseringsacties/opleidingen** *gender mainstreaming* binnen de administratie.	Nee	...

POD Wetenschapsbeleid

Verantwoordelijke leidinggevende ambtenaar (m/v): Arnaud VAJDA, voorzitter van het directiecomité van de POD Wetenschapsbeleid
Voogdijminister(s): Thomas DERMINE, staatssecretaris belast met Wetenschapsbeleid

Informatie met betrekking tot de integratie van de genderdimensie in de werking van de POD Wetenschapsbeleid en meer in het bijzonder tot de uitvoering van de instrumenten van de Wet Gender Mainstreaming van 12 januari 2017 en haar besluit van uitvoering van 26 januari 2010.

GM-acties	Ja/Nee	Stand van zaken
Inpassing van de opdrachten van de **coördinator-coördinatrice** *gender mainstreaming* in de functiebeschrijving.	Ja	Ja: lente 2022. Aanpassing van de FB inzonderheid om de uitbreiding te officialiseren van de algemene coördinatieopdracht naar andere transversale beleidslijnen (gelijke kansen, handicap, diversiteit, Gender Equality Plan - GEP).
Integratie van de genderdimensie in de bestuursovereenkomst of andere **strategische planningstools** onder toezicht van de administratie.	Ja	Strategisch plan 2022-2024 goedgekeurd in juli 2022 met terugwerkende kracht op 1 januari 2022. De transversale beleidslijnen zijn erin opgenomen onder punt: ➢ 14.6 : Diversiteit en personen met een handicap ➢ 14.7 : Gelijke kansen met inpassing van GM (semantische fout) ➢ 14.8 : Strijd tegen pesten
Uitsplitsing naar geslacht van de geproduceerde, verzamelde of bestelde **statistieken**. **Opstelling van genderindicatoren** met betrekking tot het betrokken beleidsgebied (inhoudsindicatoren).	Ja	Invoeging van de vraag van de promotor en van zijn partners naar informatie over gender in de indieningsformulieren van onderzoeksvoorstellen (met die bedoeling die informatie te verzamelen over de door het departement gefinancierde programma's). Bovendien is de POD belsast met het produceren van officiële statistieken over onderzoek en innovatie; een groot gedeelte van die statistieken is uitgesplitst naar geslacht en is raadpleegbaar op de website van de POD (bijv.: MERI data (belspo.be) – uitsluitend in het Engels). De POD neemt deel aan het "steering committee" van de publicatie "She Figures" (een publicatie van de Europese Commissie die vergelijkbare pan-Europese statistieken verzamelt inzake gendergelijkheid op het gebied van onderzoek en innovatie). Geen andere dan die bij de federale overheid vastgelegde genderindicatoren bij de POD voor interne statistieken.
Ondersteuning bij de uitvoering van de **"gendertest"** (thema 3 van de RIA).	Neen	Weinig of zelfs geen concrete gevallen moeten verplicht aan de voornoemde test worden onderworpen. Good governance moet inhouden dat het teruggrijpen naar die test niettemin wordt gesystematiseerd.

Ondersteuning bij de uitvoering van ***gender budgeting***.	Ja	Gegeven ondersteuning, maar weinig door het departement gebruikte basisallocaties worden beschouwd als rechtstreeks beïnvloed door *gender budgeting.* Zo worden de belangrijkste bedragen uitgesloten, zoals de dotaties aan de FWI's, de bijdrage aan de ESA en andere internationale organisaties.
Inpassing van de genderdimensie in **overheidsopdrachten**.	Ja - Nee	Sinds eind 2022: de twee bij Belspo verantwoordelijke personen voor de overheidsopdrachten en enkele andere collega's werden uitgenodigd een opleiding over dat thema te volgen in oktober 2022. Zij houden zich bezig met overheidsopdrachten waarvan het bedrag gelijk of hoger is dan 60 000€, te weten die welke de grootste impact hebben. Voor kleinere overheidsopdrachten (leveringen, IT enz.) hebben gendergegevens vaak minder impact. Bovendien moeten ook andere criteria in de offerteaanvragen worden ingevoegd en het gebeurt dat gender als weinig relevant of zelfs overbodig wordt beschouwd.
Inpassing van de genderdimensie in **subsidies**.	Neen	Verzending van een algemene dienstnota over dat punt in het eerste kwartaal 2023. Het gendercriterium is ook in alle subsidieaanvragen opgenomen; de aanvrager ervaart dat evenwel haast altijd als ontoepasbaar.
Oprichting van een **coördinatiestructuur** *gender mainstreaming* in de administratie.	Ja	Dergelijke structuur dateert van voor de lopende legislatuur; zij werd weer op gang gebracht in oktober 2022. Huidige leden: Netwerk van contactpersonen Gender-Gelijkheid-Handicap-Diversiteit bij Belspo, Belnet en de FWI's. De materie *Gender Equality Plan* (GEP) valt ook onder de bevoegdheid van die referentiepersonen (beslissing van het directiecomité d.d. 13 mei 2022). De goedkeuring van een GEP is verplicht opdat een organisatie kan worden gefinancierd door het EU-kaderprogramma voor onderzoek en innovatie Horizon Europe. Vergaderingen: 5 miljoen euro/jaar.
Opstelling van een **actieplan** *gender mainstreaming* voor de administratie.	Ja - Nee	De verbintenissen van de staatssecretaris werden opgenomen in het federaal plan GM dat op 13 juni 2021 werd goedgekeurd. Het betreft vier aan de hervorming van Belspo gelinkte rubrieken (good governance van GM) en drie prioritaire assen (bevordering van zogenoemde STEAM-sectoren en -disciplines; culturele en wetenschappelijke bemiddeling: meer aandacht voor gender in wetenschappelijke programma's) Er is geen echt actieplan *gender mainstreaming* geweest voor de administratie, maar toch werden enkele acties opgezet: ➢ Installatie van een nieuw netwerk van

		contactpersonen Gender-Gelijkheid-Handicap-Diversiteit en het bijbrengen van de leden ervan van de fundamentele aan gender en methodologie gelinkte concepten; ➢ Mogelijkheid voor de leden van het netwerk om deel te nemen aan de "Inspiratiedag rond discriminatie"van 28 november 2022 (co-organisatie van de FOD's BOSA en Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg) Vanaf het operationeel plan 2024 werden specifieke GM-acties en de algemene genderthematiek ingepast.
Organisatie van acties voor **sensibilisering / opleiding** inzake *gender mainstreaming* in de administratie.	Ja	1) Mededelingen naar aanleiding van de internationale vrouwendag op 11 november (50-jarig bestaan), de federale dag van de diversiteit op 24 november 2022, de internationale dag voor de uitbanning van geweld tegen vrouwen op 19 december (uitgesteld ten opzichte van de officiële datum van 25 november), 8 maart ... Inhoud: artikels in de newsletter van het departement en op het extranet. Dankzij die artikels kan een stand worden opgemaakt van de voortgang van de bestreken thema's (inclusief de bestrijding van aids op 1.12.2022 en handicap op 3.12.2022) en de aanbevolen en in aanmerking genomen intersectionele benadering aan te houden in de verbintenissen van de ministers alsook de wetgeving in verband met persoonsgebonden transversale beleidslijnen eraan te koppelen. Aantal gesensibiliseerde personen (m/v): zowat 200 potentiële interne lezers/lezeressen of zowat 2 500 ingeval gebruik werd gemaakt van het extranet. 2) Opleidingen: verplichte opleidingsdagen in verband met gender op 13 maart en 24 april 2023 Inhoud: de doelstelling wat het laten doorsijpelen van concepten en de responsabilisering van de hiërarchie. Deelnemers: zowat 270 deelnemers uit alle hiërarchische lijnen in maart en 220 in april.

Federaal Instituut voor Duurzame Ontwikkeling

Verantwoordelijke leidinggevende ambtenaar: Meneer Dieter Vander Beke
Voogdijminister(s): Zakia Khattabi, Minister van Klimaat, Leefmilieu, Duurzame Ontwikkeling en Green Deal

Informatie met betrekking tot de integratie van de genderdimensie in de werking van het FIDO en meer in het bijzonder tot de uitvoering van de instrumenten van de Wet Gender Mainstreaming van 12 januari 2017 en haar besluit van uitvoering van 26 januari 2010.

Acties GM	Ja/Nee	Stand van zaken
Opname van de opdrachten van de **coördinator-trice** *gender mainstreaming* in de functiebeschrijving.	Nee	De functie van coördinator gendermainstreaming werd in mei 2021 toegewezen aan mevrouw Marie-Line Gabriel en haar functiebeschrijving is toen niet aangepast.
Integratie van de genderdimensie in het bestuurscontract en andere **instrumenten voor strategische planning** onder de controle van de administratie.	Ja	Als satelliet van de FOD Kanselarij heeft het FIDO geen strategisch plan als dusdanig. In zijn interne planningstool is de genderdimensie niet specifiek opgenomen, hoewel ze integraal deel uitmaakt van de plannen en/of maatregelen die het FIDO coördineert. De genderdimensie wordt dan ook als transversale doelstelling vooropgesteld in het **Federaal Plan voor Duurzame Ontwikkeling** dat de regering op 1 oktober 2021 heeft goedgekeurd. In juli 2023 presenteerde België zijn tweede **Voluntary National Review** (VNR) aan de VN tijdens het High-Level Political Forum in New York. Ons land lichtte daarin de vooruitgang toe bij de implementatie van de SDG's. Dit rapport is het resultaat van een samenwerking tussen verschillende politieke niveaus, het maatschappelijk middenveld en de privésector. Het FIDO kreeg als opdracht om de redactie van deze VNR te coördineren. Het rapport omvat ook een hoofdstuk over de beleidsmaatregelen ter bevordering van de gendergelijkheid. Gender is ook een belangrijk aandachtspunt in het **Nationaal Actieplan "Bedrijfsleven en Mensenrechten"**, waarvan de tweede versie momenteel wordt voorbereid. Dit geldt ook voor de **"Beyond Food"-strategie**, alsmede voor alle initiatieven met betrekking tot de

		SDG's.
Uitsplitsing naar geslacht van geproduceerde, verzamelde of bestelde **statistieken** Uitwerking van **genderindicatoren** met betrekking tot het beleid (beleidsindicatoren).	Ja	Het FIDO maakt zelf geen statistieken op over de federale acties op het gebied van duurzame ontwikkeling. Een werkgroep van het Interfederaal Instituut voor de Statistiek (IIS) is verantwoordelijk voor de coördinatie van het werk rond de opvolgingsindicatoren voor de duurzame-ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's). Uit de 231 globale VN-indicatoren heeft het IIS een reeks van 116 indicatoren voor België gedefinieerd. Daarvan zijn er momenteel 82 gepubliceerd op de website www.indicators.be van het Federaal Planbureau (FPB). In het Federaal Plan voor Duurzame Ontwikkeling werd als maatregel voorgesteld om een debat te organiseren over de reeks **indicatoren voor de opvolging van de SDG's**. Daarom werden van maart tot juni 2023 besprekingen georganiseerd met deskundigen van overheidsdiensten, het IIS, het FPB, het FIDO en de belangrijkste adviesraden. Naar aanleiding van deze besprekingen werden er van de 82 indicatoren die momenteel worden opgevolgd, 67 bevestigd, 10 geschrapt en kregen er 5 een andere definitie. Bovendien werden er 12 nieuwe indicatoren toegevoegd. Al deze aanpassingen moeten voor eind 2025 worden doorgevoerd. Waar dat gerechtvaardigd is, wordt er voorzien in een uitsplitsing naar geslacht.
Ondersteuning voor de uitvoering van de **'gendertest'** (thema 3 van de RIA)	Nee	In 2023 heeft het FIDO geen regelgeving aan de ministerraad voorgelegd die de toepassing van een RIA vereist. Het FIDO werkt samen met het IGVM in het kader van het RIA-Impactanalysecomité.
Ondersteuning voor de uitvoering van ***gender budgeting***	Nee	Het FIDO volgt de desbetreffende richtlijnen van Fedcom.

Integratie van de genderdimensie in **overheidsopdrachten**.	Ja	Het FIDO gunt enkel overheidsopdrachten voor diensten en gebruikt de templates van de FOD BOSA om de bestekken hiervoor op te stellen. Hierin is er geen genderdimensie geïntegreerd. De WG "Duurzame overheidsopdrachten" van het ICDO volgt deze genderkwesties op onder de coördinatie van het FIDO. In de lopende debatten over de **herziening van de Omzendbrief van 16 mei 2014** over de integratie van duurzaamheidscriteria in federale overheidsopdrachten is een van de 5 sociale thema's bijvoorbeeld "gender en non-discriminatie". Bovendien wordt op de website **gidsvoorduurzameaankopen.be**, beheerd door het FIDO, expliciet verwezen naar de Handleiding voor de integratie van de genderdimensie en het in aanmerking nemen van de gelijkheid van vrouwen en mannen in het kader van overheidsopdrachten, die het IGVM publiceerde.
Integratie van de genderdimensie in **subsidies**.	Nee	In 2023 kende het FIDO subsidies toe aan tien organisaties, maar de genderdimensie werd niet relevant geacht in de toekenningsprocedure.
Oprichting van een **coördinatiestructuur** *gender mainstreaming* binnen de administratie.	Nee	Met slechts 12 personeelsleden is het FIDO een te kleine structuur om een speciale cel op te richten.
Uitwerking van een **actieplan** *gender mainstreaming* voor de administratie.	Nee	Tot op heden werd het niet opportuun geacht een specifiek actieplan voor het FIDO uit te werken.
Organisatie van **sensibiliseringsacties/opleidingen** *gender mainstreaming* binnen de administratie.	Ja	In april 2023 organiseerde het FIDO een **vergadering met het netwerk van coördinatoren van duurzame-ontwikkelingscellen** over het thema digitalisering en duurzame ontwikkeling. In de besprekingen over de moeilijkheden die kansarme groepen ondervinden en de toepassing van het "Leave no one behind"-beginsel, werd voornamelijk discriminatie tegenover vrouwen aan de orde gesteld en met concrete voorbeelden geïllustreerd. In oktober 2023 heeft het FIDO zijn online tool geüpdatet om **organisatoren van evenementen te helpen hun evenementen op een duurzamere manier vorm te geven**. Dit initiatief werd genomen met het oog op het Belgische voorzitterschap van de EU. De online tool

		werd uitgebreid met kwesties over de integratie van gendermainstreaming. Het **charter voor de duurzame organisatie van evenementen tijdens het Belgische voorzitterschap van de EU**, dat de FIDO eind 2022 opstelde via een interdepartementale werkgroep, werd niet formeel goedgekeurd door de stuurgroep van het Belgische voorzitterschap. De federale overheidsdiensten kunnen het dus op vrijwillige basis gebruiken. Volgens het charter hebben de maatregelen als doel bij te dragen tot de duurzame-ontwikkelingsdoelstellingen, waarbij ze gegroepeerd zijn per categorie: thema, inclusie, gendermainstreaming, mobiliteit, afval, energie, catering en lokale economie, materialen, communicatie en sites/accommodatie." Meer specifiek is het punt over gender gebaseerd op twee assen: a. Het streven naar gelijke kansen voor vrouwen en mannen moet een evidentie zijn bij elk evenement. Er wordt een " Checklist voor de integratie van de genderdimensie in het kader van overheidsopdrachten" gebruikt als richtlijn om gendermainstreaming bij alle evenementen te garanderen. b. Wanneer sprekers worden uitgenodigd voor evenementen, wordt gestreefd naar een evenwicht tussen mannen en vrouwen en naar een weerspiegeling van de diversiteit van de samenleving in het algemeen. In 2023 gaf het FIDO **een opleiding bij het OFO over de integratie van duurzaamheidscriteria in federale overheidsopdrachten**. De sociale criteria omvatten gelijke kansen en diversiteit. Gender komt aan bod via de naleving van het principe van gelijke behandeling van mannen en vrouwen, met inbegrip van het principe van gelijke lonen, en de vermelding van de wil om gendergelijkheid te ondersteunen.

Federale Pensioendienst

Verantwoordelijke leidinggevende ambtenaar: Mevrouw Sarah Scaillet
Voogdijminister(s): Karine Lalieux, Minister van Pensioenen en Maatschappelijke Integratie, belast met Personen met een handicap, Armoedebestrijding en Beliris

Informatie met betrekking tot de integratie van de genderdimensie in de werking van de Federale Pensioendienst en meer in het bijzonder tot de uitvoering van de instrumenten van de Wet Gender Mainstreaming van 12 januari 2017 en haar besluit van uitvoering van 26 januari 2010.

Acties GM	Ja/Nee	Stand van zaken
Opname van de opdrachten van de **coördinator-trice** *gender mainstreaming* in de functiebeschrijving.	Ja	De opname van de opdrachten is gebeurd bij de start van de nieuwe evaluatiecyclus van de coördinatrice, begin 2022.
Integratie van de genderdimensie in het bestuurscontract en andere **instrumenten voor strategische planning** onder de controle van de administratie.	Ja	Volgende paragraaf werd opgenomen in de gemeenschappelijke bepalingen van de OISZ in het initiële, ontwerp van Bestuursovereenkomst 2022-2024: *De instelling zal zich inschrijven in het nastreven en intensifiëren van het actuele beleid inzake gender mainstreaming, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 7 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 en van haar uitvoeringsbesluiten.* Pro memorie: de Bestuursovereenkomsten van de OISZ, dus ook die van de Pensioendienst, zijn nog niet ondertekend.
Uitsplitsing naar geslacht van geproduceerde, verzamelde of bestelde **statistieken** Uitwerking van **genderindicatoren** met betrekking tot het beleid (beleidsindicatoren).	Ja	Alle statistieken worden standaard uitgesplist naar geslacht. Begin maart 2023 werd de 'Gender en Pensioen' – monitoring op Pensionstat.be gelanceerd met een persmoment en studiedag. Dit is een initiatief van FPD, Sigedis, RSVZ en Federaal Planbureau (met academische ondersteuning van de KULeuven). Deze monitoring, net als Pensionstat.be, wordt incrementeel uitgebouwd. Tijdens de high level conference 'Gender Pension Gap' (8/2/2024) in het kader van het Belgische EU-voorzitterschap zal de 'Gender en Pensioen'-monitoring op Pensionstat.be ook worden toegelicht.

Ondersteuning voor de uitvoering van de **'gendertest'** (thema 3 van de RIA)	Ja	In het pensioendomein wordt dit de facto opgenomen door de FOD Sociale Zekerheid. De Pensioendienst ondersteunt waar nodig.
Ondersteuning voor de uitvoering van ***gender budgeting***	Ja	De begrotingsvoorstellen van de Pensioendienst voldoen aan de voorschriften in het kader van 'Gender budgeting', zoals bepaald in de omzendbrief 'Begrotingsopmaak (controle)'.
Integratie van de genderdimensie in **overheidsopdrachten**.	Ja/Nee	De genderdimensie wordt vandaag niet systematisch opgenomen in de overheidsopdrachten die de Federale Pensioendienst uitschrijft. In specifieke overheidsopdrachten (zoals bijvoorbeeld voor schoonmaak) neemt de Pensioendienst wel een meer algemene, anti-discriminatieclausule op.
Integratie van de genderdimensie in **subsidies**.	~~Ja/Nee~~	Niet van toepassing voor de Federale Pensioendienst.
Oprichting van een **coördinatiestructuur** *gender mainstreaming* binnen de administratie.	Nee	Een aparte coördinatiestructuur lijkt niet nodig voor de Pensioendienst. De coördinator 'Gender Mainstreaming' rapporteert rechtstreeks aan de AG en AGA.
Uitwerking van een **actieplan** *gender mainstreaming* voor de administratie.	Nee	Een apart actieplan lijkt niet nodig voor de Pensioendienst. De doelstellingen in het kader van 'Gender Mainstreaming' (zoals bijvoorbeeld uitbouw statistische monitoring) worden rechtstreeks opgenomen in de Bestuursovereenkomst en het daaruit voortvloeiende Bestuursplan.
Organisatie van **sensibiliseringsacties / opleidingen** *gender mainstreaming* binnen de administratie.	Nee	In het najaar van 2022 heeft de Pensioendienst een brede sensibiliserings-campagne (via vnl. social media) uitgerold om het bestaan van de overgangsuitkering en de verschillen met het overlevingspensioen aan het grote publiek te verduidelijken (wezijnervoorjou.be). Deze campagne is ontstaan uit enerzijds de hervorming van de overgangsuitkering maar anderzijds ook de vaststelling dat mannen significant ondervertegenwoordigd zijn in de populatie die een overgangsuitkering ontvangen. Dit zou kunnen wijzen op een gender gerelateerde non-take up. * * * Met de lancering van de 'Gender en Pensioen'-monitoring werd er zowel intern (binnen de pensiendienst) als extern gecommuniceerd over dit thema.

FEDASIL

Verantwoordelijke leidinggevende ambtenaar: Fanny François, directeur a.i.
Voogdijminister(s): Nicole De Moor, Staatsecretaris voor Asiel en Migratie

Informatie met betrekking tot de integratie van de genderdimensie in de werking van Fedasil en meer in het bijzonder tot de uitvoering van de instrumenten van de Wet Gender Mainstreaming van 12 januari 2017 en haar besluit van uitvoering van 26 januari 2010.

Acties GM	Ja/Nee	Stand van zaken
Opname van de opdrachten van de **coördinator-trice** *gender mainstreaming* in de functiebeschrijving.	Nee	De actie staat gepland voor 2024. De dienst waarvan de coördinatie gender mainstreaming deel uitmaakt, was in 2023 onderhevig aan een reorganisatie (van Dienst Studie en Beleid naar Dienst Strategie en Ontwikkeling). In het kader van deze reorganisatie werd beslist om de gendercoördinatie binnen deze dienst te behouden. In 2024 zullen de opdrachten van de coördinatie gender mainstreaming, opgenomen door twee medewerksters van de Dienst Strategie en Ontwikkeling in een halftijdse functie, opgenomen worden in de functiebeschrijving.
Integratie van de genderdimensie in het bestuurscontract en andere **instrumenten voor strategische planning** onder de controle van de administratie.	Nee	In het geïntegreerd managementplan 2021-2026 van de voormalige Directeur-generaal wordt geen melding gemaakt van de genderdimensie. Echter, in het kader van de recente reorganisatie van de Dienst Studie en Beleid naar de Dienst Strategie en Ontwikkeling – waaronder de coördinatie gender mainstreaming valt – werd gendercoördinatie opgenomen als een specifiek "domein" waarrond de Dienst zal werken. Deze domeinen, waaronder dus ook gendercoördinatie, vormen de basis voor de uitwerking van de Strategische Cyclus van het Agentschap. In het kader van de uitwerking van de strategische projecten van Fedasil, zal er tevens een gendertest ingevoerd worden (zie ook verder). Op die manier wordt ook de genderdimensie geïntegreerd in de planning van de strategische cyclus en de strategische projecten van het Agentschap, waarvoor de nieuwe Dienst Strategie en Ontwikkeling vanaf 2024 voor zal instaan.
Uitsplitsing naar geslacht van geproduceerde, verzamelde of bestelde **statistieken** Uitwerking van **genderindicatoren** met betrekking tot het beleid (beleidsindicatoren).	Ja	Deelname van Fedasil aan de werkgroep statistieken over gendergerelateerd geweld (betreft de werkgroep inzake statistieken inzake gendergerelateerd geweld). Aangezien de voorgestelde indicatoren omtrent het onderwerp asiel en migratie voor Fedasil niet van toepassing zijn, werd

		afgesproken te onderzoeken welke mogelijkheden bestaan voor de rapportage van gendergerelateerde (geweld-) incidenten binnen de opvangcentra. De gendercoördinatie van Fedasil neemt sinds 2023 deel aan de Werkgroep incidenten van Fedasil die in januari 2021 werd opgericht. Hiermee zal er gewaakt worden over de integratie van de genderdimensie binnen het incidentenbeheer en zullen nieuwe categorieën met betrekking tot seksueel en gendergerelateerd geweld ontwikkeld worden.
Ondersteuning voor de uitvoering van de **'gendertest'** (thema 3 van de RIA)	Nee	De actie staat gepland voor 2024. Er wordt momenteel een nota voorbereid rond de gendermainstreaming van de procedures voor de toekenning van projectfinanciering door Fedasil (nationale projecten en AMIF-projecten), met inbegrip van een gendertest. In 2024 zal er ook een gendercheck/test uitgewerkt worden voor de strategische projecten van het Agentschap. Zie ook verdere maatregel over subsidies.
Ondersteuning voor de uitvoering van ***gender budgeting***	Ja	De gendercoördinatie en een medewerker van de Cel Beheerscontrole van de Dienst Budget en Financiën namen deel aan de infosessie genderbudgetting, georganiseerd door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen op 3 oktober 2023.
Integratie van de genderdimensie in **overheidsopdrachten**.	Nee	De Dienst Overheidsopdrachten van Fedasil nam op dinsdag 11 oktober 2022 deel aan de theoretische informatiesessie over de integratie van de genderdimensie in overheidsopdrachten en de uitwisseling van goede praktijken rond de integratie van de genderdimensie in overheidsopdrachten van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Er werden voorlopig echter geen verdere acties gepland gezien de huidige prioriteiten van het Agentschap.
Integratie van de genderdimensie in **subsidies**.	Ja	De verplichting om in projectvoorstellen (projecten gefinancierd door de nationale financiering van Fedasil en door AMIF) de gelijkheid van vrouwen en mannen in aanmerking te nemen en de genderdimensie te integreren wordt, sinds 2022, aan het begin van elke projectcyclus ingevoerd. Gezien er geen evaluatie voorzien wordt van de integratie van de genderdimensie aangegeven door de projectinschrijvers zal deze maatregel in het eerste kwartaal van 2024 verder worden uitgewerkt in samenwerking met de Dienst Europese Fondsen van de FOD Binnenlandse zaken en de Coördinatiecel van de Operationele

		Directie van Fedasil (zie eerdere maatregel rond de uitvoering van de gendertest).
Oprichting van een **coördinatiestructuur** *gender mainstreaming* binnen de administratie.	Ja	In september 2021 werd de Taskforce Gender Mainstreaming (TFGM) opgericht, de interne coördinatiestructuur gender mainstreaming van Fedasil. De TFGM bestaat uit vertegenwoordigers van de verschillende diensten van het Agentschap met aan het hoofd een voorzitter. De TFGM volgt de uitvoering van de engagementen die de staatssecretaris voor Asiel en Migratie heeft opgenomen in het kader van: het Federale Plan Gender Mainstreaming, het Nationale Actieplan in de strijd tegen gendergerelateerd geweld en het Federaal Actieplan voor een LGBTQI+ Friendly België.
Uitwerking van een **actieplan** *gender mainstreaming* voor de administratie.	Ja	Op 11 juni 2021 werd het derde Federaal Plan Gender Mainstreaming voor de periode 2020-2024 goedgekeurd door de federale regering. In het kader van dit Federaal Plan Gender Mainstreaming, stelde de staatssecretaris voor asiel en migratie volgende prioriteiten voorop voor de periode 2020-2024: 1. de bescherming van het welbevinden van de bewoners van de opvangcentra van Fedasil 2. de toegang tot het maatschappelijk leven voor bewoners van opvangcentra van Fedasil 3. de lancering van projectoproepen bij Fedasil 4. de aanstelling van een coördinator/ coördinatrice gender mainstreaming bij Fedasil 5. te waken over de uitsplitsing naar gender van de statistieken van Fedasil. Voor elk van deze prioriteiten voert Fedasil reeds een aantal gerichte acties uit, en worden er verschillende acties gepland voor 2024.
Organisatie van **sensibiliseringsacties / opleidingen** *gender mainstreaming* binnen de administratie.	Ja	In oktober 2021 namen de leden van de Taskforce Gender Mainstreaming deel aan de vorming Gender Mainstreaming georganiseerd door het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. In november 2022 stelde de gendercoördinatie een interne brochure “Fedasil en gendergerelateerde engagementen 2020-2025” op. Deze brochure geeft een overzicht van het Federale Plan Gender Mainstreaming, het Nationale Actieplan in de strijd tegen gendergerelateerd geweld en het Federaal Actieplan voor een LGBTQI+ friendly België. Na een korte inleiding over de thematiek van elk plan (gender mainstreaming, gendergerelateerd geweld en LGBTQI+), worden de rechtsgronden en wettelijke verplichtingen toegelicht, wordt

		telkens een overzicht gegeven van de engagementen voor asiel en migratie en worden tot slot de monitoring, evaluatie en rapportage geschetst. De brochure wordt verspreid op het intranet van Fedasil en is dus beschikbaar voor alle medewerkers van Fedasil. Deze brochure heeft als doel alle medewerkers van Fedasil te informeren over de gendergerelateerde engagementen van het Agentschap voor de periode 2020-2025 aan de hand van de drie gendergerelateerde plannen. In 2023 werd een een brochure over genderinclusief taalgebruik door de Communicatiedienst van Fedasil in samenwerking met de gendercoördinatie opgesteld. Met deze brochure wil men de medewerkers van Fedasil sensibiliseren over de thematiek en ook concrete tips aanreiken. Er wordt ook nagedacht aan het organiseren van opleidingen hierover voor de medewerkers. De brochure zal begin 2024 verspreid worden binnen het Agentschap.

Beliris

Verantwoordelijke leidinggevende ambtenaar: Mevrouw Anne Mager
Voogdijminister(s): Karine Lalieux, Minister van Pensioenen en Maatschappelijke Integratie, belast met Personen met een handicap, Armoedebestrijding en Beliris

Informatie met betrekking tot de integratie van de genderdimensie in de werking van Beliris en meer in het bijzonder tot de uitvoering van de instrumenten van de Wet Gender Mainstreaming van 12 januari 2017 en haar besluit van uitvoering van 26 januari 2010.

Acties GM	Ja/Nee	Stand van zaken
Opname van de opdrachten van de **coördinator-trice** *gender mainstreaming* in de functiebeschrijving.	Ja en Nee	Ja en Nee : Maart 2021 - opgenomen als doelstelling in de "crescendo" beoordelingscycli van de referenten, maar niet opgenomen in de functieomschrijvingen (de referenten zijn voornamelijk "bouwkundige"-projectmanagers die vaardigheden op dit gebied hebben ontwikkeld).
Integratie van de genderdimensie in het bestuurscontract en andere **instrumenten voor strategische planning** onder de controle van de administratie.	Ja	In de Managementplan 2020 / 2025 van Beliris. As « People » - Cultiveren van de samenhorigheid en betrokkenheid bij Beliris. Een inclusief en genderfriendly communicatiebeleid uitzetten. Beliris tracht alle medewerkers te betrekken bij de communicatie over de projecten en hierbij de stereotype representaties te vermijden.
Uitsplitsing naar geslacht van geproduceerde, verzamelde of bestelde **statistieken** Uitwerking van **genderindicatoren** met betrekking tot het beleid (beleidsindicatoren).	Nee	Nihil / Zie met FOD MV
Ondersteuning voor de uitvoering van de **'gendertest'** (thema 3 van de RIA)	Nee	
Ondersteuning voor de uitvoering van ***gender budgeting***	Nee	Niet van toepassing
Integratie van de genderdimensie in **overheidsopdrachten**.	Ja	Sinds 2022 : Aanpassing van de template voor bestekken met het oog op de aanwijzing van de studiebureaus: Criterium Bewoonbaarheid "Hoe een plaats kan worden "bewoond" in termen van ruimte en functionaliteit, maar ook in termen van sociale relaties, inclusie van alle gebruikers, comfort en welzijn, zowel voor het gebouw als voor de buitenruimten."
Integratie van de genderdimensie in **subsidies**.	Nee	

Oprichting van een **coördinatiestructuur** *gender mainstreaming* binnen de administratie.	Ja	Zie fiche FOD MV
Uitwerking van een **actieplan** *gender mainstreaming* voor de administratie.	Ja	Zie fiche FOD MV
Organisatie van **sensibiliseringsacties / opleidingen** *gender mainstreaming* binnen de administratie.	Ja	*In 2021:* *Bewustmaking van de projectleiders:* - Er werd een Quality Time georganiseerd in juni 2021 (opleiding tijdens de middagpauze). Werden uitgenodigd: de vzw Garance en de heer B. Guillemin. In 2022: Er wordt een bewustmakingscampagne opgezet voor projectleiders, juristen en de cel communicatie met als doel hen te sensibiliseren: ➢ Cel communicatie: sensibilisering rond "Tips voor genderinclusief schrijven", gepubliceerd door het Federaal Netwerk Diversiteit in mei 2022. (Tweede helft 2022) ➢ Voor iedereen: federale dag van de diversiteit. In 2023: • Projectleiders en juristen: uitleg over de gewijzigde GRO-toolfiche (SOC 4) (de fiche wordt momenteel opgesteld) (uitgesteld tot in 2024) en verspreiding van "goede praktijken" / "inspirerende initiatieven". o Quality Time op 9 maart 2023: openbare ruimte en genderongelijkheid door Rebecca Cardelli - onderzoeksattachee genderstudies bij het IWEPS (spreekster) • Verspreiding bij iedereen: o Personeelsvergadering van 9 februari 2023 in verband met het managementplan 2020-2025. De directeur van Beliris heeft het actieplan Beliris voorgesteld in verband met de acties op het vlak van gendermainstreaming. • Presentatie aan het personeel op 7 september 2023 in het hoofdstuk over duurzaamheid, voorgesteld door het team Duurzaamheid/EMAS. • Deelname aan de feedback in verband met de rol van de referentiepersonen bij Beliris: bewustmaking met betrekking tot respectvol schrijven (interne nieuwsbrief, publicatie van vacatures, publicatie op de website van de FOD Mobiliteit en Vervoer april 2023).

Samenvatting van de door de administraties ondervonden moeilijkheden en voorstellen om ze te verhelpen

In het kader van deze rapportage werd de administraties gevraagd om de eventuele moeilijkheden te beschrijven waarmee ze werden geconfronteerd bij de uitvoering van de bepalingen van de *Wet Gender mainstreaming* van 12 januari 2007 en hun voorstellen om deze te verhelpen.

Zes van de 18 federale administraties die deel uitmaken van de ICG hebben geen moeilijkheden gemeld

De moeilijkheden die door de andere twaalf administraties werden gemeld, betreffen:

- De werkdruk en het gebrek aan tijd of personeel voor de uitvoering van gendermainstreaming. (4 administraties)
- Moeilijkheden in verband met de interne organisatie die nodig is voor de uitvoering van gendermainstreaming (duidelijke procedures, coördinatie tussen diensten, met de voogdijminister, enz.) (4 administraties)
- De veelheid aan federale plannen (inclusief plannen die verband houden met het thema diversiteit) en hun verschillende rapportagemechanismen (4 administraties)
- Het belang van een structurele verankering van gendermainstreaming in de interne werking, via de strategische beleidsinstrumenten en de steun van de hiërarchie, om te voorkomen dat de aandacht voor de genderkwestie onderaan de prioriteitenlijst belandt. (2 administraties)
- Moeilijkheden om gendermainstreaming begrijpelijk te maken en te onderscheiden van personeelsbeleid, diversiteitsbeleid of specifieke acties. (2 administraties)
- Onbegrip, onverschilligheid of zelfs weerstand ten aanzien van het concept gender en/of de integratie ervan in het denkproces (2 administraties).
- De behoefte aan opleiding om de aanpak operationeel te maken. (2 administraties)
- De bijzonder ingewikkelde politieke context. (2 administraties)

Tien administraties stelden oplossingen voor om de moeilijkheden bij de uitvoering van de bepalingen van de Wet Gender mainstreaming van 12 januari 2007 aan te pakken.
Deze oplossingen hadden betrekking op:

- Gender mainstreaming opnemen in de strategische documenten/doelstellingen van alle administraties.
- De invoering van duidelijke werkprocedures binnen de administraties, zowel betreffende de politieke verbintenissen als de verschillende bepalingen van de wet van 12 januari 2007.
- De invoering van duidelijke werkprocedures binnen de administraties met betrekking tot de rapportageprocessen.
- Het opzetten van interne coördinatiestructuren voor gendermainstreaming.
- Focussen op de integratie van de genderdimensie in beleidslijnen waar dat het meest zinvol is (waar deze dimensie relatief voor de hand ligt), in plaats van de aanpak te veel te willen veralgemenen.
- Het valoriseren van projecten die de genderdimensie integreren (goede praktijken).
- De samenwerking tussen beleidscellen en administraties bij de uitvoering van verbintenissen verbeteren.
- Een interne monitoring opzetten van de uitvoering van de politieke verbintenissen en de bepalingen van de wet.
- Het organiseren van opleidingen en sensibilisering binnen de administraties, in het bijzonder voor het midden- en hoger kader (georganiseerd door het Instituut, thematische experts of door de coördinatoren zelf).
- De organisatie van uitwisselingen van beste praktijken tussen administraties (ondersteund en begeleid door het Instituut).
- Het rationaliseren van de werk- en rapportagemethoden tussen de verschillende federale plannen.

- De uitvoering van gender budgeting frequenter evalueren en de nauwere betrokkenheid van beleidscellen bij het budgettaire aspect van gendermainstreaming.
- Specifiek met betrekking tot oproepen tot het indienen van voorstellen voor subsidiëring/subsidietoekenningen zou kunnen worden aanbevolen om gender op te nemen als standaard gunningscriterium.

Conclusie

1. De ondersteuning en begeleiding door het Instituut, analyse en aanbevelingen

1.1. De interdepartementale coördinatiegroep (ICG)

De interdepartementale coördinatiegroep (ICG) bestaat uit leden van de beleidscellen en leden van de FOD's, POD's en het ministerie van Defensie. De groep wordt voorgezeten door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Tijdens deze legislatuur is groep uitgebreid met andere federale administraties (Federale Pensioendienst, Federaal Instituut voor Duurzame Ontwikkeling, Fedasil en Beliris). De groep bestond uit ongeveer 80 personen (de samenstelling schommelt lichtjes), de leden van het Instituut niet meegerekend. De belangrijkste taken zijn het opstellen van het Federaal Plan Gender mainstreaming en de verschillende opvolgingsrapporten over de uitvoering ervan.
Gezien de brede en gevarieerde samenstelling van deze groep is videoconferentie de meest effectieve manier gebleken om de leden samen te brengen. Op een paar uitzonderingen na zal deze formule worden voortgezet in de volgende legislatuur. Afhankelijk van de behoeften kunnen meer specifieke werkgroepen worden opgezet vanuit de ICG.

- **Na de goedkeuring van het Federaal Plan Gender mainstreaming zal het Instituut de beleidscoördinatoren-trices vragen om vertegenwoordigers van andere bij hun verbintenissen betrokken administraties dan de FOD's en POD's en het Ministerie van Defensie uit te nodigen op de ICG.**
- **Gezien de samenstelling en de taken van de ICG zal a priori worden vastgehouden aan vergaderingen via videoconferentie.**
- **Er zouden thematische werkgroepen (naar geslacht uitgesplitste statistieken, gender budgeting, ...) kunnen worden opgericht om op bepaalde punten vooruitgang te boeken (ontwikkeling van genderindicatoren, gender budgeting, RIA, ...) of om bepaalde specifieke vragen te beantwoorden.**

1.2. Het opstellen van een Federaal Plan ender mainstreaming

De wet voorziet in een algemene integratie van de genderdimensie in de beleidslijnen van de federale regering, maar verwijst ook naar de presentatie van strategische doelstellingen aan het begin van de legislatuur. Overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 26 januari 2010 was het aannemen van een federaal plan gender mainstreaming bedoeld om de door de regering geplande beleidslijnen te specificeren die prioritair het voorwerp moesten uitmaken van een integratie van de genderdimensie en om een politieke dynamiek te creëren rond de tenuitvoerlegging van gender mainstreaming.

Net als bij de vorige legislatuur is de snelle goedkeuring van een federaal plan door de Ministerraad (juni 2021) een van de positieve punten van deze legislatuur. Dit plan bestond uit een politiek luik (engagement van de regeringsleden om de genderdimensie prioritair te integreren in een of meer

beleidslijnen die onder hun bevoegdheid vallen) en een administratief luik (uitvoering van de verschillende bepalingen van de wet door de FOD's en POD's en het Ministerie van Defensie).
De in het plan vermelde beleidslijnen werden door de regeringsleden geselecteerd na een **screening van de beleidsverklaringen** aan het Parlement, in de vorm van door het Instituut opgestelde fiches die werden doorgestuurd naar de politieke coördinatoren-trices. De bedoeling van de screening was om de beleidslijnen met een significante genderdimensie te identificeren.

Over het algemeen waren het aantal (bijna 200) en de kwaliteit van de beleidslijnen in het Federaal Plan Gender mainstreaming bevredigend. Met name belangrijke structurele hervormingen op het gebied van pensioenen, werkgelegenheid, fiscaliteit, enz. werden vermeld in het plan.

Het maatschappelijk middenveld werd geraadpleegd via videoconferentie, gezien de beperkingen en onzekerheid als gevolg van de gezondheidscrisis. Deze raadpleging, die werd voorafgegaan door de verspreiding door het Instituut van thematische fiches bestemd voor de beleidscellen en werd georganiseerd rond thematische workshops, resulteerde in een synthese van de bekommernissen van het middenveld die naar alle beleidscellen werd gestuurd vóór de keuze van de beleidslijnen die in het plan moesten worden opgenomen.

Op verzoek van het College van Voorzitters van het Directiecomité en op initiatief van de FOD BOSA heeft het Instituut deelgenomen aan de besprekingen over de verbetering van de processen voor het opstellen en opvolgen van de verschillende federale plannen. Enkele van de pistes om het werk voor de uitvoering van de verschillende plannen door de federale administraties te vergemakkelijken zijn: het College beter informeren over de inhoud van de verschillende plannen, specificeren welke administraties betrokken zijn bij de uitvoering van de verschillende plannen, verduidelijken wat er van hen wordt verwacht in het kader van de uitvoering van de verschillende plannen en het verzamelen van informatie bij de administraties harmoniseren.

- **Om het federaal plan te helpen opstellen, zal het Instituut opnieuw een screening van alle beleidsnota's uitvoeren.**
- **Bij het opstellen van het plan zou de regering het maatschappelijk middenveld moeten raadplegen en daarbij het nagestreefde doel verduidelijken.**
- **Op basis van deze screening, de raadpleging van het middenveld en na overleg tussen de beleidscellen en het Instituut, zullen de regeringsleden de politieke verbintenissen bepalen die in het plan moeten worden opgenomen.**
- **Het Instituut zal erop toezien dat het betrokken wordt bij de initiatieven om de uitvoering van de verschillende federale plannen te vergemakkelijken.**

1.3. De opleidingen

Een structurele moeilijkheid bij de tenuitvoerlegging van gender mainstreaming betreft het juiste begrip ervan door de personen die moeten instaan voor de integratie van de genderdimensie in de gevoerde beleidslijnen en activiteiten. Om het inzicht in de aanpak te versterken, organiseerde het Instituut in de loop van de legislatuur een groot aantal opleidingen. Zo werden er opleidingen gegeven aan alle beleidscellen en, op hun verzoek, aan bepaalde administraties.

In de antwoorden op de evaluatieformulieren die werden ingevuld na de opleidingen wijzen de coördinatoren-trices vooral op de verklaring van gender mainstreaming, de sensibilisering en het gebruik van de bestaande instrumenten. Anderzijds lijken de opleidingen minder toegevoegde waarde te hebben gehad in termen van de concrete uitvoering van de politieke verbintenissen en de bepalingen van de wet (naar geslacht uitgesplitste statistieken, RIA, overheidsopdrachten, enz.). De coördinatoren-trices zouden graag zien dat de opleidingen worden voortgezet (met name door de personeelsverschuivingen) en lijken de thematische opleidingen als het meest nuttig te beschouwen (gender budgeting, gender mainstreaming in de communicatie, overheidsopdrachten, subsidies).

Een aantal knelpunten met betrekking tot de opleidingen rond gender mainstreaming dienen echter aangestipt te worden:

- De soms hoge turnover, zowel bij de beleidscellen als bij de administraties, waardoor opleidingen herhaald moeten worden binnen dezelfde structuren.
- De moeilijkheid om geschikte externe personen te vinden om deze opleidingen op te zetten, te organiseren en te geven.
- Het feit dat aan het begin van de legislatuur, parallel met het proces van het opstellen van het Federaal Plan, het mobiliseren van het personeel van het Instituut voor het opstellen, organiseren en geven van deze opleidingen aan de beleidscellen (zonder rekening te houden met eventuele bijkomende vragen van de administraties) een zeer hoge werklast met zich meebrengt. In deze context zou de ontwikkeling van een e-learning tool voor GM een interessante structurele en flexibele oplossing kunnen zijn.

- **Zoals bepaald in het koninklijk besluit van 26 januari 2010 moeten de leden van de ICG aan het begin van de legislatuur worden opgeleid. Het Instituut zal in de loop van de legislatuur, afhankelijk van de beschikbare middelen, ook opleidingen bij de beleidscellen en administraties die daarom vragen blijven aanbieden, en thematische opleidingen blijven organiseren.**
- **Het Instituut zal de mogelijkheid onderzoeken om een e-learningmodule te ontwikkelen met betrekking tot de uitvoering van gender mainstreaming op Belgisch federaal niveau.**
- **Het Instituut ziet erop toe dat opleidingen worden georganiseerd die tegemoetkomen aan de behoeften van de betrokken personen, met de nadruk op het evenwicht tussen theorie en praktijk (voorbeelden/oefeningen).**
- **De politieke en administratieve coördinatoren-trices zouden ervoor moeten zorgen dat degenen die het meest betrokken zijn bij de tenuitvoerlegging van gender mainstreaming en de verbintenissen op federaal niveau deze opleidingen volgen.**

1.4. De verslagen

In totaal heeft de ICG gedurende de gehele legislatuur twee verslagen aan het Parlement en twee opvolgingsverslagen aan de Ministerraad opgesteld. Ondanks de zeer wisselvallige kwaliteit van de fiches waaruit ze zijn samengesteld, zijn de verslagen een belangrijk middel om de aandacht voor gender mainstreaming op een voldoende hoog niveau te houden door de politieke en administratieve actoren regelmatig te laten zien wat er wordt gedaan om de politieke verbintenissen en wettelijke bepalingen ten uitvoer te leggen. Voor het Instituut zijn ze ook een zeer belangrijke

bron van informatie en een basis voor het overleg over wat er binnen de verschillende federale departementen wordt ondernomen op het vlak van de integratie van de genderdimensie.

Ondanks de soms wisselvallige kwaliteit van de fiches in de verslagen, heeft het rapportagesysteem (opvolgingsverslag aan de Ministerraad, verslag aan het Parlement) zijn nut bewezen. Het moet worden gehandhaafd tijdens de volgende legislatuur, zo nodig in overleg met de betrokken actoren.

1.5. De bilaterale contacten

Gelet op de 'pijlerstructuur' van het federale institutionele landschap heeft het Instituut bilaterale contacten met een groot aantal actoren die betrokken zijn bij de tenuitvoerlegging van gender mainstreaming (beleidscellen en administraties). Deze contacten variëren sterk van aard en kwaliteit, afhankelijk van het engagement van de politieke en administratieve verantwoordelijken van de coördinatoren voor gender mainstreaming ten aanzien van het thema gendergelijkheid, van het engagement de coördinatoren zelf en van de middelen (tijd, ondersteuning) waarover ze kunnen beschikken.
In de loop van deze legislatuur heeft het Instituut, na elk opvolgingsverslag voor de Ministerraad of het Parlement, het initiatief genomen en er een gewoonte van gemaakt om feedback te geven aan de beleidscellen en administraties over de uitvoering van de verbintenissen in het plan. Deze feedback was zowel bedoeld om te helpen bij de uitvoering van de verbintenissen als om de kwaliteit van de verslagen te verbeteren. Het vormde een basis voor de gesprekken tussen de betrokken actoren (Instituut, beleidscellen, administraties). Deze feedback zal worden voortgezet en verder uitgewerkt worden.

- **Volgend op de verschillende verslagen zal het Instituut systematisch feedback blijven geven aan de beleidscellen en administraties over de uitvoering van de verbintenissen van het plan.**
- **Deze feedback zal het overleg tussen het Instituut, de coördinatoren-trices gender mainstreaming en de instellingen waaronder zij ressorteren verder stimuleren.**
- **De politieke en administratieve coördinatoren-trices zouden ervoor moeten zorgen dat er regelmatig bilaterale vergaderingen plaatsvinden tussen het Instituut en degenen die moeten instaan zijn voor de uitvoering van de verbintenissen van het plan binnen de beleidscellen en administraties.**
- **Dit type vergaderingen zou het onderwerp kunnen zijn van een indicator in het kader van de verschillende monitoringverslagen.**

1.6. De handleidingen

De handleidingen die het Instituut heeft opgesteld om de uitvoering van de meest technische bepalingen van de Wet Gender mainstreaming van 12 januari 2007 te begeleiden en te faciliteren (gender budgeting, integratie van de genderdimensie in subsidies en overheidsopdrachten) zijn een

ander onmisbaar middel om de sensibilisering rond, de opleiding over en de uitvoering van gender mainstreaming te bevorderen. Ze vormen ook de basis voor de bovengenoemde thematische opleidingen. Ze verduidelijken de concepten die aan de basis liggen van de gender mainstreaming strategie, leggen uit wat deze aanpak is en beschrijven de procedures die moeten worden gevolgd om hem uit te voeren. Er bestaan nu handleidingen voor alle bepalingen van de wet. Ze zijn voor iedereen beschikbaar op de website van het Instituut. De belangrijkste moeilijkheden betreffen de verspreiding van de handleidingen onder de juiste personen en het dagelijkse gebruik ervan door de dossierbeheerders.

- **Het Instituut zal de praktische handleidingen (gender budgeting, integratie van de genderdimensie in subsidies en overheidsopdrachten) blijven promoten en gebruiken en zo nodig aanpassen.**
- **De politieke en administratieve coördinatoren-trices zouden erover moeten waken dat de handleidingen onder de betrokken personen worden verspreid en door hen worden gebruikt.**

1.7. De thematische adviezen

Gezien het transversale karakter van gender mainstreaming en de vele betrokken domeinen heeft het Instituut in het begin van de legislatuur voorgesteld om, op aanvraag, de voorbereiding van thematische adviezen met betrekking tot de verbintenissen op federaal niveau door externe experts te financieren. In tegenstelling tot de vorige legislatuur (2015-2019), toen er twee vragen om advies werden geformuleerd, heeft het Instituut tijdens deze legislatuur geen vragen ontvangen. Het Instituut zal echter blijven aanbieden om dit soort adviezen te financieren, die vooral nuttig zijn in het begin van de legislatuur voor hervormingen in technische domeinen waar de expertise van het Instituut beperkt is.

- **Afhankelijk van zijn budgettaire middelen zal het Instituut blijven voorstellen om het advies van externe experts te financieren over de verbintenissen van de regeringsleden op het gebied van de integratie van de genderdimensie. Het zal de politieke verantwoordelijken aanmoedigen om veel meer gebruik te maken van dit soort steun in de volgende legislatuur.**
- **De politieke en administratieve coördinatoren-trices zouden erover moeten waken dat deze adviezen in aanmerking worden genomen bij de uitvoering van de in het plan vermelde beleidslijnen.**

1.8. De personeelsmiddelen van het Instituut

De personeelsmiddelen van het Instituut voor het ondersteunen en begeleiden van de uitvoering van gender mainstreaming bleven lange tijd beperkt (drie, daarna twee deeltijdse personeelsleden die rond dit thema werkten), maar dankzij de politieke steun van de staatssecretaris voor Gelijke Kansen

en de budgettaire middelen die ze kon verkrijgen, konden nieuwe personeelsleden worden aangeworven bij het Instituut, waaronder twee binnen de cel gender mainstreaming. Drie personen besteden nu het grootste deel van hun werktijd aan de ondersteuning en begeleiding van gender mainstreaming op federaal niveau.
Een van de moeilijkheden bij het implementeren van gender mainstreaming is dat het kennis in uiteenlopende domeinen vereist. De verschillende federale bevoegdheden zijn daarom verdeeld over deze drie personen om hun kennis in een aantal gebieden te versterken. De huidige reorganisatie van het Instituut zou het in de toekomst mogelijk moeten maken om de beschikbare personeelsmiddelen voor de tenuitvoerlegging van gender mainstreaming nog verder te versterken.

2. De tenuitvoerlegging van de politieke verbintenissen van het plan

Het Federaal Plan Gender mainstreaming dat in juni 2021 door de regering werd goedgekeurd, slechts enkele maanden na haar samenstelling, bevat een groter aantal politieke verbintenissen dan de twee vorige federale plannen.

De verbintenissen van de regeringsleden om de genderdimensie te integreren in de beleidslijnen die onder hun bevoegdheden vallen, zijn gestegen van 37 in 2012 tot 75 in 2015 en 188 in het Federaal Plan voor de periode 2020-2024. In drie legislaturen is het aantal verbintenissen om prioriteit te geven aan de integratie van de genderdimensie in de federale beleidslijnen dus vervijfvoudigd!

Artikel 5 van de wet van 12 januari 2007 bepaalt dat de regering een verslag aan het einde van de legislatuur voorlegt aan de federale kamers over het gevoerde beleid in overeenstemming met de doelstellingen van de vierde wereldvrouwenconferentie van september 1995 in Peking. Wat kunnen we aan het einde van de legislatuur concreet leren over de tenuitvoerlegging van de vele verbintenissen die in het Federaal Plan Gender mainstreaming werden aangegaan?

Eerste Minister

Er werd een interfederale werkgroep voor **inclusieve communicatie** opgericht, onder leiding van de Algemene Directie Externe Communicatie. Deze werkgroep werd belast met het opstellen van een brochure en het formuleren van aanbevelingen over inclusieve communicatie waarin de genderdimensie is geïntegreerd. Deze brochure zal worden gepubliceerd in de loop van de eerste helft van 2024.

Op de website belgium.be worden naar **geslacht uitgesplitste statistieken** over de aanwezigheid van vrouwen en mannen in de beleidsorganen van de leden van de federale regering gepubliceerd en voortdurend bijgewerkt. De formalisering van het jaarverslag door de opname ervan in het koninklijk besluit van 19 juli 2001 werd voorgesteld in het kader van de wijziging van dit besluit.

Werk

De genderdimensie werd structureel geïntegreerd in drie **jaarlijkse werkgelegenheidsconferenties**, die tot doel hebben om de sociale partners, de deelstaten en deskundigen op het terrein samen te brengen om verschillende gevoelige werkgelegenheidsthema's te bespreken met het oog op het opstellen van concrete actieplannen. De eerste conferentie, met als thema "een harmonieuze eindeloopbaan", vond plaats in september 2021. De tweede conferentie richtte zich op de integratie

van personen van buitenlandse origine op de arbeidsmarkt en werd gehouden in juni 2022. De derde conferentie, op 21 september 2023, was volledig gewijd aan de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt.

Het **Nationaal actieplan ter verbetering van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk** (2022-2027) definieert de prioritaire acties die moeten worden ondernomen in de verschillende aspecten van het welzijn op het werk. In het kader hiervan werden sensibiliseringsinitiatieven (studiedag, website Beswic) genomen om de **blootstelling aan hormoonontregelaars** te voorkomen of te verminderen, in het bijzonder in de schoonmaaksector.
Het actieplan stelt ook de kwestie van **huishoudelijk personeel** aan de orde en roept op tot het aannemen van een passend regelgevend kader voor deze specifieke arbeidsvorm, waar de genderdimensie bijzonder aanwezig is.
Er werd een **dataminingproject** ontwikkeld om over een centrale database over beroepsrisico's en arbeidsomstandigheden te beschikken. Dit project zal het mogelijk maken om specifieke risicoprofielen te definiëren en zal per definitie ook de genderdimensie integreren.
Na de uitspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie (de zaak "Hakelbracht") hebben wetswijzigingen de **bescherming van werknemers op het vlak van discriminatie en geweld, pesterijen of seksuele intimidatie op het werk** versterkt.
De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg heeft uitvoerig samengewerkt met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen bij de goedkeuring en uitvoering van **de IAO-Verdrag 190 over de bescherming tegen geweld en intimidatie op het werk.**

Wat het recht op opleiding betreft, creëert de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen van 3 oktober 2022 een **individueel recht op opleiding** van 5 dagen per jaar, wat gunstiger is voor gendergelijkheid dan het vastleggen van een gemiddelde dat per bedrijf of sector moet worden bereikt.
De genderdimensie moet geïntegreerd worden In de jaarlijkse **opleidingsplannen** van. De Nationale Arbeidsraad moet deze opleidingsplannen evalueren tegen 30 juni 2024.

De NAR heeft geen advies uitgebracht over **telewerk**, maar men is zich wel degelijk bewust van de genderimpact van telewerk. In het rapport over de arbeidsparticipatie van vrouwen van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, dat in januari 2023 werd gepubliceerd, worden de "neveneffecten" van telewerk genoemd, met name het risico op een onevenwichtige taakverdeling tussen mannen en vrouwen of het risico op een negatieve perceptie van het gebruik van telewerk.

De wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen creëert ook een recht op **deconnectie**. De invoering van dit recht zal waarschijnlijk een positieve impact hebben vanuit het oogpunt van de gendergelijkheid, door het verzekeren van de scheiding tussen werk en privéleven, de bevordering van een beter evenwicht tussen werk en privéleven, de verbetering van de mentale gezondheid van werknemers en de mogelijke bijdrage aan een betere taakverdeling tussen mannen en vrouwen. Deze maatregel helpt ook om de toegang van vrouwen tot de arbeidsmarkt te verbeteren of om ze op de arbeidsmarkt te houden, waardoor ze een betere toegang krijgen tot inkomen en economische onafhankelijkheid. Tegen het einde van 2023 hadden meer dan 35 paritaire (sub)comités sectorale cao's gesloten over deconnectie (minstens 28% van de banen in de privésector). De NAR evalueert momenteel het systeem dat door de wet van 3 oktober 2022 werd ingevoerd.

Wat de **balans tussen werk en privéleven** betreft, zijn de wet en de koninklijke besluiten van 7 oktober 2022 tot omzetting van Richtlijn 2019/1158 op 10 november 2022 in werking getreden. De reglementering past de bestaande reglementeringen aan en neemt nieuwe maatregelen om werk en privéleven beter te combineren voor werknemers die ouders of verzorgers zijn, en moedigt mannelijke werknemers aan om zorgtaken op zich te nemen teneinde de participatie van vrouwelijke werknemers op de arbeidsmarkt te verhogen. Deze omzetting werd voorafgegaan door de analyse van genderstatistieken over de uitoefening van gezinsverantwoordelijkheden (ouderschapsverlof, …), en het bestuderen en analyseren van de verschillende adviezen van de Raad van de Gelijke Kansen en het IGVM. De FOD WASO organiseerde ook overlegmomenten met het IGVM om het bij de omzettingswerkzaamheden te betrekken. De aanpassing van de regelgeving betreft met name het geboorteverlof (vaderschapsverlof), ouderschapsverlof, zorgverlof, verlof om dwingende redenen, het recht om flexibele werkregelingen aan te vragen en de bescherming en waarborging van de uitoefening van rechten.

Met betrekking tot **deeltijdse arbeid**, die vooral vrouwen betreft, waarborgt de wet houdende diverse arbeidsbepalingen van 3 oktober 2022 dat deeltijdse werknemers met variabele werktijden eerder op de hoogte worden gebracht van hun werktijden. De wet houdende gedeeltelijke omzetting van Richtlijn (EU) 2019/115 van 7 oktober 2022 bepaalt dat een deeltijds werkende op basis van variabele arbeidstijd het recht heeft om te weigeren om arbeid te verrichten buiten de overeengekomen arbeidsduur. Bovendien zal de werkgever, indien hij een prestatie die in de werktijd was gepland te laat annuleert, deze prestatie moeten betalen alsof deze wel was uitgevoerd. In geval van een variabel werkrooster moet de werkende binnen een redelijke termijn in kennis worden gesteld van het geldende rooster. De wet voorziet ook in de mogelijkheid voor de werknemer of werkneemster om meer voorspelbare en zekere arbeidsomstandigheden te vragen. De goedkeuring van deze wetten werd voorafgegaan door een analyse van de statistieken over deeltijds werk en de behoeften van de werknemers inzake het combineren van werk en privéleven, de genderanalyse van de sectorale afwijkingen inzake de termijn voor het meedelen van variabele uurroosters en de analyse van de resultaten van het onderzoek van de ULB en het HIVA dat door de Raad van de Gelijke Kansen werd geïnitieerd over (on)vrijwillig deeltijds werk, alsook advies nr. 166 van 14 oktober 2022 van het bureau van de Raad over (on)vrijwillig deeltijds werken.

De wet houdende diverse arbeidsbepalingen van 3 oktober 2022 bevat een hoofdstuk over de **Monitoring van de diversiteit** in de sectoren en ondernemingen. De gegevens van de Socio-economische Monitoring van de arbeidsmarkt en de herkomst zijn al uitgesplitst naar geslacht. Deze monitoring zal evolueren om de verschillen in de tewerkstelling tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers op sectoraal niveau beter in kaart te brengen. De wet voorziet immers uitdrukkelijk dat de sectorale fiches over de structuur van de tewerkstelling en de arbeidsmarkt de kwestie van de diversiteit zullen analyseren, met name op basis van de criteria die beschermd worden door de wet van 10 mei 2007 betreffende de bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen. De cel diversiteit werd in 2022 opgericht. Het rapportagemechanisme gaat in 2023 van start.

Economie

Statbel heeft talrijke naar geslacht uitgesplitste statistische gegevens gepubliceerd in 2021, 2022 en 2023.
De genderdimensie wordt structureel geïntegreerd in tal van enquêtes: arbeidskrachtenenquête, EU-SILC, enquête ICT-gebruik bij huishoudens en individuen, Onderzoek naar vakanties en reizen, Enquête volwasseneneducatie, loonstructuurenquête, … Geslacht is vaak een van de criteria die

worden gebruikt in de non-responscorrectiemodellen en bij de kalibratie van de resultaten. Afhankelijk van de enquête kan ook rekening worden gehouden met het geslacht bij het trekken van de steekproeven. Indien dit methodologisch relevant is, wordt geslacht gebruikt als stratificatievariabele voor de steekproeven.

De wet van 30 oktober 2022 tot wijziging van de wet van 4 april 2014 betreffende de verzekeringen met het oog op het uitbreiden van het **recht om vergeten te worden** is in werking getreden. De referentieroosters met verkorte termijnen voor kankeraandoeningen en de referentieroosters voor chronische aandoeningen houden rekening met meer genderspecifieke omstandigheden. Het doel is om discriminatie op grond van geslacht bij de toegang tot openstaande saldoverzekeringen te voorkomen. Dit helpt de toegang van vrouwen en mannen tot het verwerven van een eigendom te versterken en draagt zo bij tot gendergelijkheid.

In het kader van de ontwikkeling van het toekomstige **Meldpunt** (meldpunt.belgie.be) is het de bedoeling dat alle scenario's en standaardantwoorden op het platform van het Meldpunt genderneutraal of genderinclusief geformuleerd worden en dat de mogelijkheid om zich als "onbepaald" te definiëren door het invullen van iemands contactgegevens in het formulier van het platform van het Meldpunt wordt geïntegreerd

Na de goedkeuring van de **Data Governance Act (DGA**) en het recente voorstel voor een **Data Act (DA) regelgeving** door de Europese Commissie, zal de FOD Economie bovendien bijzondere aandacht besteden aan de genderdimensie bij de komende onderhandelingen en bij de toekomstige implementatie van deze Europese regelgeving door België om elke bevooroordeeldheid of discriminatie te vermijden.

Buitenlandse Zaken

Ter versterking van het internationaal normatieve kader gendergelijkheid heeft België systematisch aandacht besteed aan de integratie van de genderdimensie in de **bilaterale betrekkingen met andere landen** door de genderthematiek in voorbereidende nota's te integreren, tijdens bilaterale ontmoetingen aan te kaarten en door goede praktijken met andere landen uit te wisselen.

België heeft de genderdimensie geintegreerd doorheen het **EU-beleid en -initiatieven**. Zo heeft België bijvoorbeeld tijdens een door de EDEO (Europese Dienst voor extern optreden) georganiseerde *Lunch & Learn* over de Europese Vredesfaciliteit in november 2022 opgeroepen om de genderdimensie in aanmerking te nemen bij de verschillende missies die door dit fonds worden gefinancierd. In het kader van de goedkeuring van het **Strategisch Kompas voor veiligheid en defensie** in maart 2022 heeft België ook opgeroepen om de inspanningen op te voeren en het EU-actieplan uit te voeren teneinde de resoluties over vrouwen, vrede en veiligheid uit te voeren, onder meer in het gemeenschappelijk veiligheids- en defensiebeleid.

België heeft ook rekening gehouden met de genderdimensie bij het bepalen van het Belgisch standpunt in **multilaterale fora**, waaronder de VN Algemene Vergadering, de VN Mensenrechtenraad, de VN Veiligheidsraad, de Raad van Europa, NAVO, OVSE en andere. Zo streefde België bijvoorveeld om de genderdimensie systematisch te integreren en te behouden in de resoluties van de **Mensenrechtenraad** en de **Algemene Vergadering** van de Verenigde Naties. Ook vestigde België in haar tussenkomsten in **VN-organen** regelmatig de aandacht op het belang van een grotere aanwezigheid en deelname van vrouwen aan vredeshandhavingsmissies, en in het bijzonder

de inzet van vrouwelijke blauwhelmen bij VN-missies. Binnen de 5e Commissie van de Algemene Vergadering van de VN pleite België bijvoorbeeld voor toereikende financiering van de genderaspecten binnen de VN-vredeshandhavingsmissies en in de resolutie, waarover België namens de EU heeft onderhandeld in het kader van de Europese arbeidsverdeling, wordt het verband tussen vrouwen en vrede en veiligheid als een prioriteit erkend. België benadrukte in haar VN-tussenkomsten ook de noodzaak om rekening te houden met de genderdimensie: zo heeft de Belgische delegatie tijdens de *'Working Group on the Smuggling of Migrants'* in het kader van de *'Conference of the Parties to the United Nations Convention against Transnational Organized Crime*' op 5 en 6 oktober 2023, (in overleg met de EU-delegatie) ervoor gezorgd dat de verwijzing naar '*…gender-specific vulnerabilities and gender-sensitive consequences of State responses should be developed and implemented'* werd opgenomen en gehandhaafd in de conclusies.

Gender en de agenda voor **Vrouwen, Vrede en Veiligheid (VVV)** kwam tijdens het Belgische voorzitterschap van het **OVSE** '*Forum for Security Cooperation' (FSC)* telkens wanneer mogelijk aan bod. Zo stond bijvoorbeeld de tweede thematische sessie van het Belgisch voorzitterschap van het FSC, op 28 september 2022, volledig in het teken van de VVV-agenda. Daarnaast droeg België bij tot de integratie van de genderdimensie in alle EU-verklaringen binnen de drie dimensies van de OVSE, zelfs wanneer het hoofdthema van de verklaringen betrekking heeft op een ander onderwerp.

Verder ondersteunde België systematisch ook de 'Vrouwen, Vrede, Veiligheid'-agenda in de verschillende actieterreinen van de **NAVO** door haar deelname aan de werkgroep '**Vrienden van 1325'**, door haar ondersteuning van het werk van de nieuwe Speciale Vertegenwoordiger 'Vrouwen, Vrede en Veiligheid', die begin 2022 in functie trad, alsook door sterk te pleiten voor een centrale plaats voor het thema VVV in het nieuwe Strategisch Concept van het Bondgenootschap dat in juni 2022 is aangenomen. De Belgische delegatie bij de NAVO vraagt onder andere ook regelmatig om de genderdimensie op te nemen in besprekingen over de oorlog in Oekraïne en dringt er ook systematisch op aan om VVV op te nemen in ministeriële vergaderingen en topontmoetingen (zoals de top van Vilnius in 2023 en de top van Washington in 2024). Ook heeft de delegatie bijvoorbeeld met succes gepleit voor het opnemen van de genderdimensie in het voortgangsrapport over 'veiligheid en klimaat' en in het beleid rond mensenhandel (*CTHB, Combating Trafficking in Human Beings*).

België promootte het VVV-agenda internationaal door **financiële steun** te bieden aan meerdere acties en projecten, onder andere door een basisfinanciering (*core*) aan UNWOMEN en via projecten in onder andere Oekraïne en Afghanistan. Verder zal de nieuwe Belgische bijdrage van 2 miljoen euro aan het Fonds voor Vredesopbouw van de Verenigde Naties (PBF, Peace Building Fund) zal onder meer gebruikt worden voor een van de transversale thema's van het Fonds, namelijk empowerment van vrouwen.

In het algemeen heeft België **politieke en financiële ondersteuning verleend aan actoren die op internationaal niveau aan gender mainstreaming werken**, waaronder de VN Werkgroep discriminatie tegen vrouwen, de VN speciale rapporteur tegen geweld tegen vrouwen, de VN Speciale Vertegenwoordiger van de Secretaris-Generaal inzake conflictgerelateerd seksueel geweld en andere. In het kader van de subsidies die worden toegekend uit het budget voor 'Vredesopbouw' werd prioriteit gegeven aan de volgende thema's:

- Preventie van conflicten via promotie van geschikte acties, in het bijzonder acties waarbij de nadruk wordt gelegd op bemiddeling en op de rol van vrouwen in vrede en veiligheid.

- Bevordering van de rechten van de mens, in het bijzonder wat betreft vrouwen en kinderen, en ondersteuning van de principes van de rechtsstaat.

Daarnaast bevatte de template voor projectvoorstellen die de aanvragende organisaties moeten gebruiken een luik 'strategie voor gendergelijkheid' (basiswaarden, geplande strategieën en eerdere resultaten, transversale benadering). In elk projectvoorstel moest dit belangrijke punt worden uitgewerkt.

In het kader van haar **vredes- en veiligheidsbeleid** werden ook tijdens de generieke basisopleidingen (Basic Generic Trainings, BGT) die worden georganiseerd om onze deskundigen civiel crisisbeheer op te leiden, twee specifieke opleidingen van telkens 1,5 uur georganiseerd: 'gender, vrouwen, vrede en veiligheid', en 'kinderen en gewapende conflicten'. Verder werkte België via de Internationale Politiesamenwerking (IPS) samen met het kenniscentrum voor civiele crisisbeheersing aan een studie om de deelname van vrouwen aan internationale missies te verbeteren. Verder werd in de Nationale Actieplannen voor de strijd tegen mensenhandel en mensensmokkel (2021-2025) ook bijzondere aandacht besteed aan de specifieke situatie en behoeften van vrouwen en meisjes.

In de strijd tegen **terrorisme en gewelddadig extremisme** pleitte België bijvoorbeeld bij de EU-voorbereidingen voor de onderhandelingen van de 8e herziening van de GCTS in 2023 voor de toevoeging van nieuwe taal omtrent "*women-led civil society organizations*". Deze taal werd opgenomen in de preambule van de resolutie en kan zo in de toekomst leiden tot meer financiering van dit soort organisaties.

Meer in het algemeen heeft België systematisch gereageerd op pogingen van conservatieve landen/organisaties om **gendergelijkheid** te ondergraven (de wereldwijde conservatieve 'pushback' tegen gendergelijkheid).

Het genderperspectief wordt geïntegreerd in **ontwapening en non-proliferatie** door onder meer het verwerken van taal en *wording* hieromtrent in tussenkomsten en het ijveren voor het opnemen van taal hieromtrent in uitkomstdocumenten en gemeenschappelijke verklaringen binnen de verschillende fora (UN, EU, OSCE, …) en in deelname aan of het ondersteunen van specifieke initiatieven hieromtrent daar waar kan (werkgroepen, aanduiding van gender focal points, enz.). Daarnaast wordt eveneens gekeken naar de integratie van dit aspect in de financieringen en de verwerking hiervan in financieringsvoorstellen, opvolging en evaluatie van financieringen. Verder zette België zich bijvoorbeeld tijdens de onderhandelingen van de achtste tweejaarlijkse conferentie van het **VN-Actieprogramma inzake handvuurwapens en lichte wapens (BMS8**) in om de verworvenheden van het genderperspectief in het Actieprogramma (AP) te behouden en drong België erop aan om rekening te houden met de genderdimensie. Dit omvatte de verwijzing naar de volledige, gelijkwaardige, zinvolle en effectieve participatie van vrouwen, inclusief in leiderschapsrollen en als actoren van verandering, en de verbanden tussen het VN-Actieprogramma en de 'Agenda voor vrouwen, vrede en veiligheid'. Ook werd tijdens de 9de Conferentie van de Staten Partij (CSP9) aan het wapenhandelsverdrag met steun van België een Joint statement voorgesteld over de rol van gendergelijkheid en gendergerelateerd geweld in het verdrag. Zowel in 2022 als in 2023 onderschreef België het '*Joint Statement on Gender and Disarmament*' voor de 78ste sessie van de eerste commissie van de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties. Verder nam België ook deel aan de informele reflectie van UNIDIR omtrent gender en ontwapening waar op informele wijze uitdagingen en mogelijke pistes voor actie omtrent gender en ontwapening en non-proliferatie werden besproken.

In zijn bilaterale contacten met de getroffen Staten of met actoren die op **ontmijning** werken in de getroffen Staten alsook in het kader van financieringen op mijnbestrijding, blijft België onder andere de nadruk leggen op de genderdimensie in de strijd tegen antipersoonsmijnen en op slachtofferhulp. De naleving van het gendercriterium wordt systematisch gecontroleerd bij ontmijningsprojecten die door de FOD Buitenlandse Zaken worden gefinancierd.

Buitenlandse Zaken pleit ook voor een geïntegreerde gendermainstreaming aanpak in het beleid inzake **klimaatverandering**. Zo werd gender geïntegreerd in de klimaatstrategie voor de Sahelregio die eind 2021 werd goedgekeurd, en als voorbereiding op de beslissing die COP27 nam inzake gender heeft België bijgedragen aan een EU-submissie over de herziening van het Gender Action Plan onder UNFCCC. Ook heeft België actief bijgedragen tot de integratie van de genderdimensie in het internationale en nationale klimaatbeleid, bijvoorbeeld in het kader van COP26 en in de uitvoering van de Europese Green Deal. De bevestiging dat klimaatbeleid moet ingebed worden in een breder kader van duurzame ontwikkeling, respect voor de mensenrechten, gendergelijkheid en een rechtvaardige transitie werd ook opgenomen in de Belgische positie voor UNFCCC COP28. Verder heeft de federale regering sinds 2021 elk jaar bijkomende financiering voorzien voor klimaatactie via de Belgische internationale samenwerking, voornamelijk in de vorm van bijdragen aan programma's en projecten van multilaterale organisaties. Alle klimaatprogramma's -en projecten die gesteund werden met bijkomende klimaatfinanciering integreerden de genderdimensie.

Ook wat betreft **economische diplomatie**, worden **tijdens economische missies** regelmatig specifieke activiteiten georganiseerd rond het thema gender in het bedrijfsleven (bijvoorbeeld via een seminar over vrouwelijk ondernemerschap in Dakar tijdens de missie naar Senegal).

Het actieve beleid dat de FOD de afgelopen jaren voerde om een antwoord te bieden op het onevenwicht inzake **gender in de werking van de diensten van de FOD** aan te pakken, laat een verbetering van de cijfers zien. Zo waren er bijvoorbeeld tegen het einde van 2022 ongeveer 30% vrouwen in diplomatieke dienst, twee keer zoveel als tien jaar geleden. Eind 2023 was dit percentage gestegen tot 32%.

Mobiliteit

De genderdimensie die in het burgerparticipatieproces met betrekking tot **verkeersveiligheid** werd geïntegreerd heeft aangetoond dat vrouwen weinig deelnamen aan de burgerpanels die werden georganiseerd en dat de meningen over verkeersveiligheid die tijdens thematische enquêtes werden verzameld verschilden naargelang het geslacht. De DG Wegverkeer en Verkeersveiligheid is zich goed bewust van de verschillen tussen mannen en vrouwen op het gebied van verkeersveiligheid, met name door de integratie van de genderdimensie in het eerste Federaal Plan Verkeersveiligheid - 2021-2025 (All for zero).

Wat de **actieve vervoerswijzen** betreft, werd een thematische sessie over "vrouwen en fietsen" georganiseerd door de interfederale Fietscommissie binnen de FOD Mobiliteit en Vervoer.
In het kader van de week van de mobiliteit 2021 werd een actie op het terrein gehouden onder de titel "glazen plafonds doorbreken met de fiets". Elk jaar organiseert de FOD Mobiliteit en Vervoer een studiedag van een halve dag over actuele thema's met een praktische aanpak. In 2022 was het thema, in samenwerking met het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, "Allemaal met de fiets! Vrouwen op de fiets in België". Ten slotte was één van de drie thema's voor de

subsidies van de FOD Mobiliteit aan vzw's in 2022 "de vermindering van de gendergerelateerde ongelijkheden".
Een van de projecten die in 2023 werd uitgevoerd wilde beleidsmakers, politici en mobiliteitsoperatoren bewustmaken van het probleem, jongeren betrekken als multiplicatoren en richtlijnen uitwerken om de bestaande mobiliteitsoplossingen te verbeteren, met het verminderen van de genderongelijkheden als een van de doelstellingen.

Op het gebied van het **maritiem vervoer** bracht het Directoraat-Generaal Scheepvaart de zeevaartscholen in contact met het Olivia-projectteam (Vlaams Gewest), om meer vrouwelijke studenten aan te trekken voor maritieme studies. België steunde het voorstel voor een dag voor vrouwen in de maritieme sector. Deze dag vond plaats op 18/5/2022. Vanaf 2024 zal een prijs worden uitgereikt aan personen of entiteiten die de zichtbaarheid van vrouwen in de maritieme sector hebben bevorderd door op nationaal of internationaal niveau inclusieve maatregelen te nemen die ook in andere sectoren wereldwijd kunnen worden overgenomen.

De regering werkt aan een betere **toegankelijkheid van de stations**, via het Plan voor Herstel en Veerkracht en het Nationaal Transitieplan, en investeert meer dan 100 miljoen euro in de verbetering van de toegankelijkheid, met digitale projecten om de ontvangst van reizigers in de stations te verbeteren en hen beter te informeren, alsook infrastructuurwerken in de stations om de perrons te verhogen of het onthaal te verbeteren. In totaal waren 97 stations beter toegankelijk in december 2022, met name dankzij de middelen die via het relanceplan na de COVID-19-crisis werden verkregen.

Wat **enquêtes** en **statistieken** betreft, werd de genderdimensie geïntegreerd in de in mei 2023 gepubliceerde BeMob 2.0-enquête over de toegankelijkheid van vervoer (alle vervoerswijzen samen). In september 2023 kreeg het Vias Institute de opdracht om een specifieke studie uit te voeren naar de genderdimensie van verkeersveiligheid vanaf 2024. Deze studie zal de genderstatistieken bundelen waarover het Vias Institute beschikt in de verschillende onderzoeksprojecten.

Tijdens de onderhandelingen over het afsluiten van de nieuwe **beheerscontracten met de NMBS en Infrabel** werden in beide contracten specifieke bepalingen over de genderdimensie opgenomen. De kwestie van de toegankelijkheid werd op een transversale manier bekeken, waarbij werd aangetoond dat investeringen in toegankelijkheid niet alleen ten goede komen aan mensen met een beperking, maar ook aan vele andere reizigers, waaronder veel vrouwen, zoals gezinnen en personen die reizen met fietsen, koffers of kinderwagens. Infrabel en de NMBS hebben zich ertoe verbonden om samen een masterplan "autonome toegankelijkheid" uit te voeren. Met dit plan willen de twee bedrijven tegen 2027 154 stations autonoom toegankelijk maken , en 176 tegen 2032.

Financiën

Op fiscaal gebied is de **belastingvermindering voor kinderopvang** versterkt door de verhoging van het maximumbedrag per opvangdag per kind, de verhoging van de algemene leeftijdsgrens voor kinderen met een zware handicap (tot respectievelijk 14 en 21 jaar) en de verlaging van de belasting op uitgaven voor professionele thuiszorg voor zieke kinderen.

In het door de minister van Financiën in juli 2022 voorgestelde schema voor een grootschalige **fiscale hervorming** zouden verschillende voorstellen mogelijk een positief effect hebben vanuit het oogpunt van de gendergelijkheid in termen van de toegang tot inkomen.

Voorbeelden zijn de verhoging van het belastingvrije quotum van 9.270 euro tot 13.390 euro, de verlaging van de belastingtarieven en de hervorming van de belastingschijven, de geleidelijke afschaffing van het huwelijksquotiënt, de vermindering van het fiscale onderscheid tussen alleenstaanden, samenwonenden en gehuwden, de bijkomende verhoging van het belastingvrije quotum voor elk kind, de bijkomende verhoging van het belastingvrije quotum voor alleenstaande ouders, de verhoging van de fiscale aftrekbaarheid van de kosten voor kinderopvang, de verdeling van de belastingvoordelen voor een kind tussen de ouders volgens het niveau van de verstrekte zorg, de versterking van de toegang tot een aanvullend pensioen voor iedereen via een voordelige fiscaliteit, de invoering van een ecokrediet voor kwetsbare gezinnen en de afschaffing van de btw op groenten, fruit, geneesmiddelen, luiers en andere producten voor intieme hygiëne en openbaar vervoer.
Door het uitblijven van een politiek akkoord werd er tijdens deze legislatuur uiteindelijk geen belastinghervorming goedgekeurd.

In het volgende belastingjaar zal de **belastingaangifte** in samenwerking met het IGVM worden gewijzigd om meer genderneutraal te zijn. Aangezien de gewoonten van de belastingplichtigen moeilijkheden kunnen veroorzaken bij de aanpassing aan het nieuwe formulier, zal een uitgebreide voorlichtingscampagne worden gevoerd en zal de nadruk worden gelegd op de vereenvoudiging van de aangifte en de inperking van de codes.

Sociale Zaken

In het kader van de evaluatie van de wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de **mantelzorger** en de uitvoeringsbesluiten werd een advies gevraagd aan de Raad van gelijke kansen voor mannen en vrouwen.

De FOD Sociale Zekerheid zorgt voor een continue integratie van de genderdimensie in hun beleid, zowel nationaal als internationaal, en doen hun best om relevante naar geslacht uitgesplitste **statistieken** te publiceren. Een voorbeeld van deze is de monitoring die gebeurd in het kader van de Working Group Social Impact Crises (WGSIC) waarin de statistieken rekening houden met de genderdimensie. Een ander voorbeeld hiervan is het onderzoek rond gender en de pensioenkloof dat wordt uitgevoerd in het kader van de voorbereidingen van het Voorzitterschap van de Raad van Europa van België.

In het kader van het beleid om de sociale regelgeving aan te passen aan **nieuwe vormen van samenwonen** werd een studie gestart over nieuwe vormen van samenwonen, waarvan de resultaten in februari beschikbaar zullen zijn.

Volksgezondheid

Om de toegankelijkheid van de **geestelijke gezondheidszorg** te vergroten, zullen vroegtijdige opsporing en interventie in de toekomst vooral in de respectievelijke “leefruimtes” van mannen en vrouwen plaatsvinden. Zo werd er ook samengewerkt met organisaties die werken met mannen met een migratieachtergrond, waar het taboe op geestelijke gezondheid nog steeds zeer groot is.

Er werd ook aandacht besteed aan de genderdimensie bij de acties om de **gezondheidskloof te verkleinen** en te werken aan een geïntegreerde zorg voor chronische zieken. Verder werd er in verschillende regelgevingen rekening gehouden met transgender personen. Zo werd de toegang tot

anticonceptie en de terugbetaling vruchtbaarheidsbehandelingen inclusiever: transgender mannen behoren nu ook tot de begunstigden van deze tegemoetkomingen.

Om **banen in de zorgsector** aantrekkelijker te maken, zal bij het uitwerken van maatregelen voor arbeidsvoorwaarden in de zorgsector speciale aandacht worden besteed aan de verdeling mannen-vrouwen over voltijdse-halftijdse tewerkstelling en de mogelijke maatregelen voor een beter evenwicht tussen werk en privéleven.

Verder werd de genderdimensie ook meegenomen **in nieuwe onderzoeken** van Sciensano, het Federaal kenniscentrum voor de gezondheidszorg (KCE) en in de projecten van het Belgisch Evidence-Based Practice network (EBP).

Ambtenarenzaken

De genderdimensie is grotendeels geïntegreerd in het kader van de verbetering van het **werkgeversmerk** (*employer branding*). Gender wordt benadrukt in het kader van de deelname aan jobbeurzen en via de beelden die in de online **rekruterings**communicatie worden gebruikt alsook op de nieuwe website werkenvoor.be.

In 2022 werd een enquête onder federale ambtenaren gehouden om te bekijken hoe moet worden omgegaan met de **eindeloopbaan**regeling. De resultaten, uitgesplitst naar gender, werden in de analyse opgenomen om een mogelijke impact op gendergelijkheid te bekijken. Uit de analyse bleek dat er geen problematische genderdimensie bestond. In het eindeloopbaanbeleid zal, echter, wel aandacht blijven voor de genderdimensie.

Op het niveau van het **federaal openbaar ambt** werd de genderdimensie versterkt in het kader van de wervings- en selectieprocedures (samenstelling van de jury's), alsook in de **communicatie** van de federale overheid (prioriteit van het administratief plan van de AD Externe Communicatie van de FOD Kanselarij, interne en externe communicatie van Defensie, sensibiliseringscampagnes over misleidende online informatie aangaande consumptie), of in de **productie van statistieken** op het vlak van sociale bescherming of ondernemerschap of betreffende personen met een beperking.

Overheidsbedrijven en telecommunicatie

Proximus en **Bpost** hebben ook concrete maatregelen genomen om de aanwezigheid van vrouwen in het management te versterken en om aantrekkelijkere genderinclusieve werkgevers te worden. Verder werd er binnen de vijf overheidsbedrijven ook een samenwerkingsverband en charter bereikt waar goede praktijken tussen de bedrijven gedeeld worden. De genderdimensie kwam hier ook aanbod.

Er werd bij de ontwikkeling en regulering van artificiële intelligentie (AI)ook aandacht besteed voor de genderdimensie. Binnen het AI-plan en het charter AI ethiek werden er stappen gezet om ervoor te zorgen dat algoritmen, bijvoorbeeld, niet lijden tot discriminatie op basis van gender.

Justitie

In het kader van de basisopleiding en permanente vorming van juristen en de magistratuur (in samenwerking met het Instituut voor Gerechtelijke Opleiding), wordt een opleiding rond **digitaal**

seksueel geweld aan de opleidingscatalogus toegevoegd. Digitaal seksueel geweld is een steeds vaker gemeld fenomeen, dat vaak nog onbekend is bij magistraten. Om dit te bestrijden is opleiding belangrijk. In het kader van de **strijd tegen mensenhandel** zijn verschillende acties uitgevoerd, zoals de uitvoering en wettelijke verankering en de financiering van opvangcentra, waarborgen met betrekking tot de risico's van uitbuiting in de Wet van 21 maart 2022 houdende wijzigingen aan het Strafwetboek met betrekking tot het seksueel strafrecht, de herhaling van de sensibiliseringscampagne 'Blind Betting' in treinstations, en de sensibiliseringscampagnes bij Oekraïense vluchtelingen.

Bij de **hervorming van het strafwetboek** werd ook rekening gehouden om teksten of genderneutraal te maken, om inclusief te zijn naar transgenderpersonen, of gendersensitief te maken om de genderdimensie bloot te leggen. In dit kader werd ook een RIA uitgevoerd met advies van het Instituut.

Rond **detentie** werden ook acties ondernomen die rekening houden met de genderdimensie. Zo wordt er ingespeeld op de verschillende noden van vrouwen en mannen in gevangenissen via verschillende dagprogramma's en activiteiten. Verder werden ook sensibiliseringsacties voorzien voor directie en personeel van de gevangenissen zodat zij op de hoogte zijn van de genderverschillen.

Middenklasse, Zelfstandigen en KMO's

Er werd een platform gelanceerd om **ondernemerschap te valoriseren** door succesverhalen uit de Belgische economie uit te lichten. Dit zal in het bijzonder vrouwelijk ondernemerschap aanmoedigen door zichtbaarheid te geven aan inspirerende vrouwen uit alle sectoren en door ervoor te zorgen dat vrouwelijke ondernemers goed vertegenwoordigd zijn in de voorgestelde succesverhalen. Dit platform, dat in 2024 wordt ontwikkeld, zal worden ondersteund door terugkerende mediacampagnes in 2025 en 2026.

Er werden concrete maatregelen genomen om de **combinatie van werk en privéleven** bij zelfstandigen te verbeteren (verlenging van de duur van het geboorte-/vaderschapsverlof voor zelfstandigen en verhoging van de uitkering tijdens het moederschapsverlof voor zelfstandigen).
Sinds de invoering ervan laten de cijfers van de RSVZ een duidelijke toename zien in het gebruik van vaderschaps-/geboorteverlof door zelfstandigen (25% tussen 2020 en 2022).
In het kader van een andere verbintenis van de minister werden alle **RSVZ-gegevens** met betrekking tot de toegekende uitkeringen ook uitgesplitst naar geslacht.

In 2022 voerde de FOD Economie een studie uit over het **ondernemerschap van personen van buitenlandse origine**. Alle in de studie behandelde thema's werden gesegmenteerd en bestudeerd vanuit een genderperspectief. De studie over het ondernemerschap van personen van buitenlandse origine werd gepubliceerd in februari 2023. Op basis van deze studie werd een overheidsopdracht gelanceerd om ondernemerschap bij personen van buitenlandse origine te bevorderen. In de criteria voor de selectie van te financieren projecten werd bijzondere aandacht besteed aan vrouwelijke (kandidaat-)ondernemers van buitenlandse origine. Er werden drie projecten geselecteerd (één in elk gewest). Uiterlijk op 9/01/2024 moet een verslag over de resultaten van het eerste jaar van de uitvoering van de projecten ingediend worden bij de FOD Economie.

Na het onlinedebat in 2021 over gendergelijkheid in het **kunstenaarsstatuut** werd een rapport met een reeks voorstellen hieromtrent bezorgd aan de technische groep die belast is met de hervorming. In dit rapport werd een reeks voorstellen gedaan met betrekking tot gendergelijkheid, waarvan sommige zijn overgenomen in de wet- en regelgeving, zoals rekening houden met onzichtbaar werk in het kader van het kunstwerkattest of een beschermende bepaling voor personen die in moederschapsverlof waren in de periode waarop de hernieuwing van dit attest is gebaseerd.
Na de eerste lezing van de hervorming door de Ministerraad werd het advies van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen ingewonnen. De teksten werden aangepast om rekening te houden met een aantal opmerkingen van het IGVM:

- Rekening houden met de genderdimensie in de wettelijk voorziene evaluatie;
- Rekening houden met adoptieverlof in de toekenningsvoorwaarden van het attest en in de motivering van de afwezigheid van leden van de Commissie;
- Uitleg over de opname van bepaalde periodes van inactiviteit in de berekening van het inkomen dat in aanmerking wordt genomen voor de toekenning van het attest;
- De leden van de Commissie uit de sector zullen minstens uit 1/3 leden van elk geslacht bestaan.

Er werd een **boordtabel "Zelfstandigen en KMO's"** rond gendergelijkheid gepubliceerd, voorzien van analytische opmerkingen.
Daarnaast werd een rubriek specifiek gewijd aan vrouwelijk ondernemerschap toegevoegd aan de rubriek "KMO's en zelfstandigen in cijfers".
De verschillende cijfers zullen jaarlijks worden bijgewerkt.

De minister heeft een rondetafelconferentie georganiseerd over de toegang tot **financiering voor vrouwelijke ondernemers**. Er werd aan deelgenomen door stakeholders die actief zijn in het microkredietsegment, de belangrijkste KMO-stakeholders (Unizo, SNI, UCM), Febelfin en organisaties die het vrouwelijk ondernemerschap bevorderen. Er werd een actieplan aangenomen. De 4 belangrijkste doelstellingen ervan zijn:

- Een gunstig kader creëren voor het verzamelen van genderspecifieke gegevens.
- Private actoren (banksector, alternatieve financieringssector en private investeerders) mobiliseren rond een specifieke aanpak van vrouwelijk ondernemerschap, met bijzondere aandacht voor alternatieve financieringsvormen zoals microkrediet, opleiding en netwerking:
- Federale versterkende maatregelen voorstellen om vrouwelijk ondernemerschap aan te moedigen, zoals het delen van succesverhalen en informatie verstrekken over financiering, maar ook een evenwicht tussen mannen en vrouwen waarborgen in investeringscomités.
- De gefedereerde entiteiten informeren over de conclusies van de ronde tafel die betrekking hebben op hun bevoegdheden.

Pensioenen

Wat de pensioenen betreft, komen de **verhogingen** van het minimumpensioen, de IGO of de duur van de overgangsuitkering grotendeels ten goede aan vrouwen en helpen zij de kloof tussen mannen en vrouwen te verkleinen.
Op 1 januari 2024 zal het minimumpensioen 1.772 euro brutobedragen. Concreet zal het minimumpensioen met 37% zijn gestegen tijdens deze legislatuur, alles inbegrepen: investering door de federale overheid + indexering + welvaartsenveloppe. Voortaan zullen zelfs personen die nog geen volledige loopbaan hebben al na 42 loopbaanjaren 1.500 euro netto ontvangen. Aangezien

vrouwen in de meerderheid zijn wat betreft de minimumuitkeringen (IGO of minimumpensioen), dragen deze acties bij tot het verkleinen van de pensioenkloof tussen vrouwen en mannen.

De toegang tot het minimumpensioen wordt vergemakkelijkt voor **specifieke statuten** zoals meewerkende echtgeno(o)t(e) of onthaalouder, die begin 2003 werden ingevoerd en niet konden voldoen aan de voorwaarden voor toegang tot het minimumpensioen. Dit is een verbetering van hun sociaal statuut, aangezien een groot aantal meewerkende echtgenoten en onthaalouders voorheen geen pensioenrechten hadden.

Op 7 maart 2022 vond een studievoormiddag plaats over de **gezinsdimensie in de wettelijke pensioenen**. Er werd een geactualiseerde studie over de gezinsdimensie in de pensioenen gepresenteerd en internationale vergelijkende analyses. Deze documenten zullen ter beschikking worden gesteld van de sociale partners.

In het kader van de tweede fase van de **pensioenhervorming** bereikte de federale regering in juli 2022 een akkoord over de herinvoering van de pensioenbonus, de invoering van een voorwaarde van "effectieve arbeid" van 5.000 dagen op 14.040 (+/- 1/3) voor het strikte criterium en 3.120 (+/- ¼) voor het flexibele criterium, een revalorisatie van deeltijds werk voor de proratisering van het minimumpensioen (voor maximaal 5 jaar tot 2001). Op verzoek van de Ministerraad heeft het Kenniscentrum voor Pensioenen (KCP) de budgettaire gevolgen van het pensioenakkoord van 19 juli 2022 en de gevolgen ervan voor de pensioenen van mannen en vrouwen onderzocht.
Kort samengevat benadrukte dit verslag de positieve impact op de gelijkheid van mannen en vrouwen van de revalorisatie van deeltijds werk voor de toegang tot het minimumpensioen (aanpassing van het soepel criterium, de "gendermaatregel"), de negatieve impact op de gelijkheid van mannen en vrouwen van de invoering van een voorwaarde van effectieve arbeid om toegang te krijgen tot het minimumpensioen en de neutrale impact op de gelijkheid van mannen en vrouwen van de invoering van een pensioenbonus voor loontrekkenden, zelfstandigen en ambtenaren.
Na het eerste politieke akkoord in juli 2022 lijkt het akkoord van juli 2023 positief beïnvloed te zijn door de genderimpactanalyse van het KCP.
Als we kijken naar de inhoud van het gesloten akkoord, zien we dat de maatregel met betrekking tot effectieve arbeid nu gepaard gaat met een hele reeks gelijkgestelde periodes waarop vrouwen veel meer een beroep kunnen doen gezien de nog steeds ongelijke verdeling van gezins- en huishoudelijke lasten: preventieve verwijdering van het werk; omgezet moederschapsverlof; adoptieverlof; ouderschapsverlof; thematisch verloven; tijdskrediet voor palliatieve zorg (max. twee maanden per patiënt) en voor de zorg voor een gehandicapt kind onder de 21 jaar.
De gelijkstelling van vaderschapsverlof en tijdelijke werkloosheid zal meer impact hebben op mannen. De revalorisatie van deeltijds werk om toegang te krijgen tot het minimumpensioen blijft behouden in het akkoord, ondanks de extra kosten voor de begroting. De **pensioenbonus** zal ook toegankelijk zijn voor personen die de wettelijke pensioenleeftijd hebben bereikt, wat betekent dat mensen met een kortere loopbaan (omdat ze later beginnen werken zijn of een "gebroken" loopbaan hebben) ook van deze bonus zullen kunnen genieten.
Naast de goede praktijk van het uitvoeren van een genderimpactanalyse van het hervormingsproject, kan ook worden benadrukt dat deze evaluatie concrete en positieve effecten heeft gehad op de uiteindelijke inhoud van de hervorming vanuit het oogpunt van de gendergelijkheid.

De sociale partners hebben op 8 maart 2023 een advies uitgebracht waarin ze de **pensioensplit** om drie redenen afwijzen:

- Vanwege haar algemene strekking, die één enkele oplossing biedt voor fundamenteel verschillende situaties die verschillende antwoorden vereisen;
- Vanwege de sociale gevolgen: de invoering van een splitsing van de pensioenrechten, met inbegrip van pensioenbedragen die al vrij laag zijn, dreigt ongewenste effecten te hebben en zelfs de verarming van gepensioneerden te vergroten;
- Vanwege de juridische en technische complexiteit van de splitsing van de pensioenrechten, zeker als de operatie zowel de eerste als de tweede pensioenpijler betreft; bovendien zou deze maatregel kunnen leiden tot een nieuwe vorm van optimalisatie ten gunste van degenen die het best geïnformeerd zijn.

Er werden tal van acties ondernomen om **My Pension als sensibiliseringsinstrument** te ontwikkelen zodat de burger een duidelijk en begrijpelijk overzicht krijgt van zijn of haar wettelijk en aanvullend pensioen en dus van zijn of haar financiële situatie op het einde van de loopbaan. Deze acties zijn gericht op specifieke doelgroepen, zoals vrouwen. Een enquête van Pensioplus heeft aangetoond dat de huidige regelingen voor de raming van pensioenbedragen niet erg toegankelijk zijn voor hen en ver afstaan van hun behoeften.

De duur van de **overgangsuitkering** was te kort om voldoende effect te hebben. Het was daarom belangrijk om meer te doen, vooral voor de begunstigden van een overgangsuitkering met kinderen ten laste.
Voor gehuwden die hun echtgenoot hebben verloren, wordt de overgangsuitkering verlengd van 18 naar 24 maanden. Voor gehuwden die hun echtgenoot hebben verloren en kinderen ten laste hebben, wordt de overgangsuitkering verlengd afhankelijk van de leeftijd van het jongste kind.
In november 2022 werd ook een campagne gelanceerd om mannen en vrouwen te sensibiliseren en goed te informeren over het bestaan van de overgangsuitkering. De overgangsuitkeringen komen voornamelijk ten goede aan vrouwen, en het lage aantal mannen dat een overgangsuitkering ontvangt kan duiden op een gebrek aan benutting.

In het kader van het werkjaar rond gender en pensioenen 2022 hebben het Federaal Planbureau, de FPD, de RSZ en SIGEDIS de afgeleide rechten onder de loep genomen. Het doel is om informatie over de verschillen tussen mannen en vrouwen op het gebied van pensioenen aan te bieden op de **website PensionStat**, om gedetailleerde informatie beschikbaar te maken voor meerwaardezoekers (universiteiten, administraties, beleidscellen, ...) en om de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen beter zichtbaar te maken en op te volgen.
In maart 2023 publiceerde Pensionstat voor het eerst onthullende cijfers over de pensioenkloof in het wettelijk pensioen, het aanvullend pensioen en het totale pensioen. Er werd een studiedag aan dit thema gewijd. De cijfers worden bijgewerkt en uitgebreid.
Financiering worden gezorgd voor een jaarlijkse en driejaarlijkse monitoring van de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen via specifieke rapporten.

Met betrekking met **overlevingspensioen**, de cumulregel voor de toegestane beroepsinkomsten die geldt voor begunstigden jonger dan 65 jaar met kinderen ten laste, werd versoepeld voor zowel begunstigden met één kind ten laste als voor begunstigden met meerdere kinderen ten laste. Hierdoor zullen mensen (vooral vrouwen) meer mogen verdienen bovenop hun overlevingspensioen.

Tot slot werd in het kader van de analyse en hervorming van **aanvullende pensioenen** (tweede pijler) een diepgaande **studie** gepubliceerd waarin de genderdimensie is geïntegreerd.

Armoedebestrijding

Het vierde **Federaal Plan ter Bestrijding van Armoede en Ongelijkheden** werd op 16 juli 2022 door de Ministerraad goedgekeurd. Het loopt tot het einde van de huidige regeerperiode (2024). Het plan bestaat uit 140 maatregelen die onder de verschillende bevoegdheden van de regeringsleden vallen.

In zijn beslissing onderstreept de Ministerraad: "*Rekening houden met gender in het armoedebestrijdingsbeleid om een krachtiger antwoord te bieden op de armoedesituaties waarin vrouwen verkeren*". In elke actiefiche moet de genderimpact worden ingevuld. Vanaf de ontwerpfase wordt dus specifiek rekening gehouden met deze dimensie. En het plan zelf zal in zijn definitieve versie deze genderdimensie moeten integreren.
De eindevaluatie van het federaal plan zal plaatsvinden in het voorjaar van 2024. Daarin zal ook de genderdimensie worden geïntegreerd.

In het kader van de doelstellingen van de Europese Kindergarantie werd in 2022 in 10 OCMW's een nieuw gericht project ter **bestrijding van kinderarmoede** opgestart. Het project liep van december 2021 tot december 2022 en werd voor 8 van de 10 OCMW's verlengd. 8 nieuwe OCMW's zijn in 2023 gestart met een eenjarig project. Daarbij ligt de focus op het genderaspect van armoede. Er wordt bijzondere aandacht besteed aan eenoudergezinnen (voor meerderheid moeders) en andere zeer kwetsbare groepen zoals zwangere jonge meisjes.

Vrouwen zijn ondervertegenwoordigd in de **daklozen**tellingen. Ze zijn minder zichtbaar op straat, verbergen zich meer of vermijden de bekende structuren (angst voor fysiek of seksueel geweld, enz.). Sommigen doen geen beroep op de sociale diensten uit angst om de voogdij over hun kind(eren) te verliezen. Gezien hun specifieke behoeften en verhoogde kwetsbaarheid werd een projectoproep gelanceerd om het aantal Housing First-trajecten met bijzondere aandacht voor vrouwen te verhogen, zodat vrouwen niet meer op straat moeten leven en hun leven opnieuw kunnen opbouwen in een veilige omgeving. De meeste projecten gingen van start tussen maart en juni 2022 en zijn nog aan de gang.

In het kader van de strijd tegen de **digitale kloof** heeft de POD Maatschappelijke Integratie zich onder impuls van Digilab (Laboratorium voor Digitale Inclusie) aangesloten bij de Europese strategie "Women in Digital". Er werd een "genderclausule" opgenomen in de regels van de projectoproep voor 2022 en er werd bijzondere aandacht besteed aan de digitale inclusie van vrouwen bij de selectie van projecten. Tegen eind 2023 waren 59 projecten van OCMW's en 25 projecten van vzw's geselecteerd in heel België. Sommige projecten zijn specifiek gericht op vrouwen ("Connected women"-projecten, "Cyber (wo)man", workshop voor kwetsbare vrouwen of slachtoffers van geweld, enz.). Meer precieze cijfers kunnen in een volgend rapport worden verstrekt (het wetenschappelijk rapport zal in februari 2024 beschikbaar zijn).

Personen met een handicap

Het federaal actieplan handicap erkent dat meervoudige discriminatie en de specifieke situatie van vrouwen en meisjes met een handicap. Verschillende maatregelen in het plan hebben rechtstreeks betrekking op de situatie van vrouwen en meisjes met een handicap, met name in het kader van het Nationaal Actieplan ter bestrijding van gendergerelateerd geweld (NAP) 2021-2025 of de toegankelijkheid en zorg voor deze personen in de Zorgcentra na Seksueel Geweld.

De FOD Sociale Zekerheid heeft nieuwe **genderspecifieke gegevens** gepubliceerd (cijfers van 2021) over de integratietegemoetkoming (IT) en de inkomensvervangende tegemoetkoming (IVT) en online algemene **analyses** gepubliceerd die aandacht besteden aan de genderdimensie. **In het kader van de IMC Handicap werd ook een (sub-)werkgroep "statistieken" opgericht** die zich specifiek richt op de verdere ontwikkeling van statistieken.

De genderstatistieken die op het gebied van handicaps worden geproduceerd zullen worden doorgestuurd naar de **bevoegde adviesorganen met betrekking tot personen met een handicap**, zodat zij zich meer bewust zijn van gendervooroordelen en er rekening mee houden in hun adviezen en werkzaamheden.

Beliris

De genderdimensie werd geïntegreerd in verschillende strategische documenten en beheersinstrumenten van Beliris. Het **samenwerkingsakkoord** dat Beliris meer in het algemeen regelt, bepaalt dat in alle Beliris-projecten bijzondere aandacht moet worden besteed aan duurzame ontwikkeling, de toegankelijkheid voor kwetsbare groepen en gendergelijkheid. Beliris heeft een **mandaat** gekregen om gender mainstreaming toe te passen bij de definitie van de projecten van haar klanten (nieuwbouw, renovatie en inrichting van de openbare ruimte). De fiche Bijakte - Beliris (gestandaardiseerd werkdocument) werd in die zin aangepast. Het **managementplan** van Beliris (2020-2025) voorziet in de consolidatie van het kwaliteitsbeheer van de projecten door het bouwteam met de integratie van de genderdimensie. Er werden ook concrete acties gevoerd (opleiding/sensilibilisering, overleg met referentiepersonen aangaande gender, aangepaste projectfiches/templates, workshops, enz.

Defensie

In het kader van het **Nationaal Actieplan voor Vrouwen, Vrede en Veiligheid** (NAP UNSCR 1325) 2022-2026 heeft Defensie ingezet op de sensibilisering van personeel dat betrokken is bij operaties in het binnen- of buitenland. Het verhogen van het genderbewustzijn van het personeel dat betrokken is bij operaties gebeurde zowel door middel van *awareness briefings* tijdens de *Pre Deployment Training* (PDT) als via de vorming van Gender Focal Points (GFP). De GFP treden op als adviseurs van het commando inzake gender tijdens operaties.

Om een verhoogd genderbewustzijn bij het personeel te bevorderen via hun **opleidingen**, komen genderaspecten structureel aan bod in de basisopleiding van het militaire personeel en op een ad hoc basis in de voortgezette vorming. Dit gebeurt ook in de voorlichtingscampagnes (met inbegrip van werving). Tijdens de Militaire Initiatiefase (PIM) bijvoorbeeld, na de cursus over de waarden van Defensie, nemen militairen in opleiding deel aan een "diversiteit/waarden theater" uitgevoerd door professionele acteurs. Verschillende situaties worden gespeeld, waaronder een over gender.
Voor een **moderne en gerichte communicatiestrategie** werd speciale aandacht besteed aan een evenwicht tussen genders (en aan de representatie van de Belgische bevolking in ruime zin). Zo was er bijvoorbeeld een toename in de vertegenwoordiging van vrouwelijk personeel in beeld en geluid en werd er gewerkt aan stereotypen (zoals de terugkerende associatie tussen vrouwelijk personeel en de Medische Component) in de communicatie.

Op internationaal niveau volgt het Belgische leger ook het **EU Gender Action Plan** en nam het ook deel aan het **NATO Committee on Gender Perspectives (NCGP)** met als thema in 2023 "Gender

Analysis in Action". De informatie en goede praktijken die voortkwamen uit deze fora werden in overweging genomen en doorgegeven aan de departementen die verantwoordelijk zijn voor de planning en voorbereiding van operaties.

De aanwezigheid van vrouwen in de opgerichte ***Deep Development Team*** **(DDT)** binnen de ***special forces*** vergemakkelijkt de toegang tot het overgrote deel van de bevolking, namelijk vrouwen en hun kinderen, met wie mannelijke operatoren in sommige landen geen contact mogen hebben. Dit draagt bij aan een beter begrip van de situatie ter plaatse alsook de bescherming van de troepen.

De zorg voor mannen en vrouwen binnen het departement werd uitgedrukt in het **POP-plan, het STAR-plan** en recentelijk benadrukt in de **beleidsnota** van 31 oktober 2023. Deze nota herneemt onder andere de genderdimensie en de behoefte aan inclusie onder de pijler 'people' en deze wil werd vertaald in Het *Policy Handbook Defence* (2022) en het bedrijfsplan Defensie voor de periode 2023-2026.

In verband met hun bijdrage aan het **sociaal-economisch herstel** heeft Defensie bij de formalisering van de *Defense Industry and Research Strategy* (DIRS) verschillende informatiecampagnes en conferenties gevoerd, waardoor er een bewustmaking van gendermainstreaming in dit domein gebeurde. Verder werd de genderdimensie in het *Security/Services Technology Ambition Resilience* (STAR)-plan geïntegreerd, die samen met de nieuwe militaire programmawet in juli 2022 werd uitgevoerd. In het kader van het onderzoeksprogramma *Defence Research Action* (DEFRA), dat deel uitmaakt van de operationalisering van de DIRS, werden kandidaten sterk aangemoedigd om onder andere “rekening te houden met gendergelijkheid en de integratie van genderperspectieven in de uitvoering van het project te waarborgen."

Klimaat

In het kader van de uitvoering van het Akkoord van Parijs stelt de **benoeming van een nationaal referentiepunt voor gender en klimaatverandering** België in staat opnieuw deel te nemen aan Europees en internationaal overleg. Zo heeft België bijvoorbeeld bijgedragen aan de EU-*submission* voor het agendapunt over de tussentijdse evaluatie van het Gender Action plan tijdens de Bonn-sessie van het UNFCCC (juni 2022). Verder hebben de Belgische vertegenwoordigers in de *Energy and Climate Change Working Group* (ECWG) gepleit voor het opnemen van gender mainstreaming in de ECOFIN Raadsconclusies **Klimaatfinanciering** n.a.v. COP27. België en de Malediven hebben in het kader van de 66e sessie van de ***Commission on the Status of Women*** een side-event georganiseerd over hoe erkenning en ondersteuning van leiderschap en deelname van vrouwen kunnen leiden tot ambitieus klimaatbeleid. Het Nationaal referentiepunt voor gender en klimaatverandering richtte verder ook een verzoek tot de betrokken FOD's om de genderdimensie mee in aanmerking te nemen in het kader van de opmaak van een nieuw **Federaal Energie en Klimaatplan (FEKP),** wat heeft geleid tot de opname van meerdere vermeldingen, ook in de context van klimaatfinanciering en energiearmoede. Het FEKP wordt in 2024 gefinaliseerd.

Het voorafgaand proces op de acties rond de **Nationale Adaptatiestrategie** heeft een ruim dialoog op gang gebracht over gender mainstreaming. Een intersectionele benadering (inclusief gender) kon gehanteerd worden tijdens de samenwerking met het Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting, om voor elke maatregel teneinde bij de uitwerking ervan meteen rekening te houden met de mogelijke impact op personen die in moeilijke socio-economische omstandigheden leven. Hierbij kon een **intersectionele benadering (inclusief gender)**

gehanteerd worden. Waar mogelijk werd in de technische fiches van de verschillende maatregelen de genderdimensie opgenomen. Verder staat gender bijvoorbeeld ingeschreven in de intersectionele aanpak in het kader van de pluridisciplinaire aard van de risicoanalyses door het *Climate Environment Risk Assessment Centre* (CREAC), het coördinatieorgaan (maatregel 19 van de lijst met federale adaptatiemaatregelen "Naar een klimaatbestendige samenleving in 2050 – Federale adaptatiemaatregelen 2023-2026"). Zo ook in het kader van de ontwikkelingssamenwerking wat betreft de projecten die verband houden met klimaatadaptatie.

Mede onder impuls van België werd gendergelijkheid expliciet opgenomen in de EU Raadsconclusies naar aanleiding van **COP26, COP27 en COP28**. Het was ook een specifieke klemtoon in de Belgische positie naar aanleiding van COP26 en COP27, binnen een breder kader van duurzame ontwikkeling. Verder nam de federale minister bevoegd voor klimaat en het onderhandelingsteam deel aan verschillende initiatieven in de marge van COP26 ter bevordering van de genderdimensie in het internationale klimaatbeleid. Verder eiste het Belgisch onderhandelingsteam een rol op tijdens COP27 en SB58 (Conferentie over klimaatverandering in Bonn) door de nadruk te leggen op het belang van gender in de onderhandelingen over **klimaatfinanciering**. Dit heeft de EU bijvoorbeeld ertoe aangezet om onder andere om aan de *Green Climate Fund* en de *Global Environment Facility*, twee entiteiten van het financieringsmechanisme, te vragen dat ze een bijdrage tot de implementatie van het versterkte werkprogramma van Lima inzake gender en zijn Gender Action Plan zouden overwegen. Zowel tijdens de COP26 en COP27 onderhandelingen werden er winsten rond gender geboekt, zoals tijdens **COP27** wanneer partijen en relevante entiteiten werden aangemoedigd om de gendergevoeligheid van hun klimaatfinanciering te versterken, met aandacht voor vereenvoudigde toegang tot financiering, alsook de brede oproep om de implementatie van het GAP te versterken.

Leefmilieu

In het kader van de opvolging en uitvoering van het Europese en internationale kader inzake **biodiversiteit** gebeurde een pleidooi voor integratie van de genderdimensie in het COP15-akkoord via de Europese positie en werd er aandacht besteedt voor gender in ministeriële biodiversiteitsstatements. Zo heeft België een hoofdrol opgeëist (*lead negociator SBI3*) tijdens de voorbereidingen op COP15, en op de COP zelf, waar het 'Gender Plan of Action' werd aangenomen. Een expliciete 'target' rond gender werd goedgekeurd in het Globale Biodiversiteitsframework dat werd afgeklopt op COP15. Verder werd expliciet verwezen naar de rol van vrouwen in verschillende tussenkomsten op internationaal niveau (bijvoorbeeld in High Level Event voor MPA's in het kader van de CCAMLR /het Antarctisch Milieuprotocol).

Om de **circulaire economie** te bevorderen werd de projectoproep '*Belgium Builds Back Circular*' gelanceerd. Bij de eerste projectoproep, die op 15 juni 2022 werd uitgeschreven, voorzag een van de selectiecriteria voorziet dat de projecten genderinclusief moeten zijn. Een selectiecriterium rond de genderdimensie werd ook opgenomen in de tweede andere BBBC-projectoproepen, die in het eerste kwartaal en het najaar van 2023 werden uitgeschreven.

In het kader van het beleid rond **chemische producten** werd het **federaal reductieplan voor biociden** in 2023 aangenomen. Hierin werd gender geïntegreerd in een enquête over het gebruik van ontsmettingsmiddelen door particulieren die in 2022 werd uitgevoerd.

Het voorontwerp van de derde Operationele Programma van het **Nationaal Milieu- en Gezondheidsplan** (NEHAP3) is momenteel in ontwikkeling en zal verschillende luiken omvatten waarin rekening zal worden gehouden met genderverschillen, zowel om biologische als om sociologische redenen. In het kader van de verderzetting van activiteiten die reeds in eerdere NEHAPs werden opgestart, vond ook het deelproject PARC (*European Partnership for the Assessment of Risk from Chemicals*) plaats, dat een uitloper is van de bestaande werkgroep voor humane biomonitoring. Onder deze werkgroep werd bijvoorbeeld een project geleid rond metingen van de verontreiniging van moedermelk door anorganische verontreinigende stoffen.

Het **nationaal Plan Hormoonontregelaars** voorziet dat er rekening zal worden gehouden met de genderdimensie bij bewustmakingsactiviteiten die gericht zijn op het grote publiek, de verbetering van de voorlichting van werknemers en werkgevers over de risico's van blootstelling aan hormoonverstoorders, alsook in het kader van de identificering van instrumenten om een gezonde en doeltreffende vervanging van hormoonontregelende stoffen te bevorderen/aan te moedigen.

Duurzame Ontwikkeling

In het kader van de **initiatieven rond de SDG's** werd tijdens het SDG-forum 2022 gendergelijkheid indirect geïntegreerd over het gehele aanbod van workshops. In de Belgische *Voluntary National Review 2023* lag een nadrukkelijke focus op de genderdimensie uitgaande van de initiatieven en onderzoeken die gebeuren in het kader van SDG 5. De genderdimensie werd sterk geïntegreerd doorheen het **Federaal Plan Duurzame Ontwikkeling** (FPDO) dat werd goedgekeurd in 2021. Een studie over de '**Beyond Food'-strategie** werd gefinaliseerd in 2023 en hield rekening met het genderaspect, door bijvoorbeeld de genderdimensie aan te halen bij de sociaal-economische gevolgen van de toeleveringsketens met een meerderheid familiale landbouwers. In het ontwerp van het 2de **Nationaal Actieplan Bedrijfsleven en Mensenrechten**, werden genderkwesties indirect behandeld in de maatregelen tegen discriminatie op de arbeidsmarkt. Momenteel wordt de laatste hand gelegd aan het nationale actieplan. De goedkeuring van het actieplan is gepland voor begin 2024.

Het **Charter voor de duurzame organisatie van evenementen tijdens het Belgische EU-voorzitterschap** werd opgesteld door een door het FIDO opgerichte werkgroep in 2022 en vervolgens aangepast door de stuurgroep die verantwoordelijk is voor de organisatie van het Belgische EU-voorzitterschap. In de Charter is het punt met betrekking tot gender gebaseerd op 2 assen:

1. "Het streven naar gelijke kansen voor mannen en vrouwen moet een vanzelfsprekendheid zijn bij elk evenement. De "Checklist voor gendermainstreaming bij overheidsopdrachten" wordt gebruikt als richtlijn om gendermainstreaming bij alle evenementen te garanderen.
2. Bij het uitnodigen van sprekers voor evenementen wordt gestreefd naar een evenwicht tussen mannen en vrouwen en naar een afspiegeling van de diversiteit van de samenleving in het algemeen."

Green Deal

In het kader van het beleid inzake **rechtvaardige transitie** wordt onder andere een standpunt over de bestrijding van genderdiscriminatie naar voren gebracht en tijdens het overleg met het maatschappelijk middenveld werd bijzondere aandacht besteed aan het integreren en zichtbaar maken van de ervaringen van mensen die op grond van hun geslacht worden gediscrimineerd. Naar aanleiding van het **Forum** voor een rechtvaardige transitie, dat op 14 en 28 maart plaatsvond met

het georganiseerd maatschappelijk middenveld, werd in elk thematisch rondetafelgesprek (mobiliteit, huisvesting, gezondheidszorg, voeding) twee uur lang gepeild naar de interconnecties tussen genderaangelegenheden en het behandelde thema. Naar aanleiding van de Agora voor een rechtvaardige transitie, dat een overlegproces is, was genderpariteit een van de criteria voor de selectie van de burgers. Verder werd naar aanleiding van de **Conferentie over een rechtvaardige transitie** 'gender' aangeduid als één van de 7 uit te diepen thema's van transversale governance. Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen bezorgde aan de Minister een advies over gendergelijkheid en rechtvaardige transitie, dat als basis heeft gediend voor de paneldiscussie op de Conferentie. Tijdens de evenementen en conferenties die werden georganiseerd, werd er gestreefd naar pariteit in de samenstelling van de panels zowel in termen van vertegenwoordiging alsook qua inhoud.

Binnenlandse Zaken

Voor de nieuwe cyclus van de **strategische veiligheids- en preventieplannen** wordt onder de cluster "misdrijven die verband houden met de integriteit van personen" een definitie gegeven van intrafamilaal geweld en gender gerelateerd geweld. Vijftien gemeenten zullen ook een bijkomende impulssubsidie ontvangen in het kader van de Task Force "Kwetsbare Groepen" om hen te steunen in de strijd tegen intrafamilaal geweld. Er zullen gendercriteria en -indicatoren worden vastgesteld voor de opvolging en de evaluatie van projecten en initiatieven die in het kader van de strategische veiligheids- en preventieplannen worden uitgevoerd. In het kader van deze plannen wordt een monitoring voorzien van lokale acties/projecten rond seksisme in de publieke ruimte die kan leiden tot seksistisch en seksueel geweld. Intern werd de "Respect"-campagne gevoerd om personeelsleden eraan te herinneren dat seksisme geen plaats heeft bij de politie en in onze maatschappij in het algemeen.

Wat het **beleid aangaande slachtofferhulp door de politie** betreft, werd bijzondere aandacht besteed aan intrafamiliaal en seksueel geweld, met name door systematisch contact op te nemen met de slachtoffers, er daarbij over wakend om elk bijkomend risico te vermijden en bijzondere aandacht te schenken aan kwetsbare situaties. Hierrond werden verschillende opleidingen georganiseerd met aandacht voor verschillende soorten geweld.
Ook de federale politie integreert de genderdimensie in haar **wervingscampagnes** en het aantrekkelijker maken van de **politieloopbaan**.

Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing

Er werd een communicatiestrategie uitgewerkt om ervoor te zorgen dat groepen in de samenleving die doorgaans minder vertegenwoordigd zijn in participatieprocessen, zoals vrouwen daadwerkelijk zouden deelnemen aan de door de regering geplande **burgerraadpleging** met het oog op de modernisering van de Grondwet en de wetgeving ter versterking van de democratie, de rechtsstaat en de grondrechten.
De communicatiecampagne vond plaats in de eerste helft van 2022. Wat de deelname aan het online platform betreft, werd vastgesteld dat 78% van de deelnemers mannen waren, 21% vrouwen en iets minder dan 1% een andere genderidentiteit had. Ondanks de ondernomen acties was de deelname van vrouwen nog steeds aanzienlijk lager dan die van mannen.

De wet van 2 maart 2023 tot bepaling van de beginselen voor de loting van natuurlijke personen voor de **gemengde commissies en de burgerpanels** op initiatief van de Kamer van volksvertegenwoordigers, wil een grotere deelname van de burgers aan het politieke besluitvormingsproces mogelijk maken. Na een eerste loting op basis van het Rijksregister zal de Kamer een tweede loting organiseren volgens een steekproefmethode. Zo zal er rekening worden gehouden met geslacht, leeftijd, woonplaats en opleidingsniveau, met de bedoeling om een gediversifieerd panel samen te stellen dat representatief is voor de samenleving. De wet streeft naar een genderevenwicht in de burgerpanels en gemengde commissies door via een dubbele loting de verhouding tussen de geslachten (als indicator voor genders, waarvan geen officiële data en statistieken bestaan) binnen een burgerpanel of gemengde commissie te laten overeenstemmen met de verhouding ervan in onze maatschappij. Zo zal een grote, representatieve, deelname van vrouwen gegarandeerd zijn in deze panels.

Ontwikkelingssamenwerking

België houdt in haar **ontwikkelingssamenwerking** in zeer hoge mate rekening met de genderdimensie. Het voert ook zeer regelmatig projecten uit die specifiek gericht zijn op de versterking van de gendergelijkheid.

Gendermainstreaming in de strijd tegen **armoede** omvat **financiering** en aandacht voor gender bij de voorbereiding en uitvoering van nieuwe portefeuilles. De Belgische Ontwikkelingssamenwerking integreert de genderdimensie in haar verschillende **portefeuilles**, zowel in het kader van de gouvernementele samenwerking (thematische portefeuille voor sociale bescherming in Centraal-Afrika, nieuwe landenportefeuille voor Marokko, Rwanda) alsook in het kader van de niet-gouvernementele samenwerking (in Indonesië, Azië, Ecuador en Nicaragua). België zorgt ook via lopende dialogen en meerjarige financiering ervoor dat **multilaterale partnerorganisaties** in hun programma's en acties rekening houden met gendergelijkheid. Zo benadrukte België bijvoorbeeld tijdens besprekingen met het UNDP in het kader van de aanneming van zijn toekomstig strategisch plan, de noodzaak om het genderaspect in de dagelijkse werkzaamheden van de instelling te integreren en moedigde het de samenwerking met andere VN-organisaties aan, in het bijzonder met UN Women. De acties die door de Belgische samenwerking zijn uitgevoerd, hebben geleid tot een focus op gendergelijkheid in de thematische portefeuille van sociale bescherming, de integratie van een genderperspectief in het strategisch plan van het UNDP en een genderperspectief, evenals de integratie van een genderperspectief in het vlaggenschipprogramma "Flagship Programme Social Protection Floors for All".

Gender werd ook in aanmerking genomen bij het aannemen van nieuwe accenten voor **landbouw en voedselzekerheid** in 2021. Deze nieuwe accenten vormen een aanvulling op het strategisch document "landbouw en voedselzekerheid" van de Belgische Ontwikkelingssamenwerking dat in 2017 werd goedgekeurd. Een van de nieuwe doelstellingen is het bevorderen van een **inclusieve benadering van voedselsystemen**, met bijzondere aandacht voor vrouwen, jongeren en kleine boeren/familieverwerkers. In de beleidsnota van minister Kitir wordt benadrukt hoe belangrijk het is ongelijkheden aan te pakken, waaronder de integratie van kwetsbare groepen. Er moet speciale aandacht worden besteed aan de belangrijke rol van vrouwen in voedselsystemen, zodat zij een duurzaam bestaan kunnen opbouwen. Om hen in staat te stellen hun potentieel ten volle te benutten en zo de overgang naar duurzame voedselsystemen in goede banen te leiden, is het van essentieel belang hen een betere toegang te verschaffen tot markten, productiemiddelen en financiering; hen een betere bescherming te bieden met betrekking tot grondbezit en eerlijke

arbeidsomstandigheden, en hun toegang tot onderzoek, kennis, technologie en innovatie te bevorderen. Bij zowel de financiering op multilateraal niveau (*core financing* van de Adviesgroep internationaal landbouwkundig onderzoek/CGIAR alsook verplichte en vrijwillige bijdragen voor de Voedsel- en Landbouworganisatie van de Verenigde Naties/FAO) alsook in het kader van de (niet-)gouvernementele samenwerking (waaronder in Burundi, Guatemala en de DRC) werd de genderdimensie geïntegreerd. Dit boekte resultaten – zo werd bijvoorbeeld een GENDER-platform dat gendergelijkheid centraal stelt in het onderzoek naar voedselsystemen gecreëerd door de CGIAR.

Ook de gefinancierde **gezondheidsprogramma's en -projecten** houden rekening met de genderdimensie. Zo is bijvoorbeeld de transformatieve genderaanpak een van de voornaamste doelstellingen van de interventie rond gezondheid in het nieuwe samenwerkingsprogramma in Burundi (2024-2028, 75 miljoen EUR). De interventie moet leiden tot een betere toegang tot gezondheidszorg voor vrouwen en tot een aanbod van gezondheidsdiensten dat beter aansluit bij hun behoeften. Op multilateraal niveau gaat er onder andere *earmarked funding* naar het UNICEF/UNDP/World Bank/WHO Special Programme for Research & Training in Tropical Diseases (TDR). In 2021 besliste Mevrouw de Minister tot een meerjarige financiering van 2.4 miljoen EUR van het TDR-programma, dat inzet op het versterken van capaciteiten voor onderzoek naar tropische ziekten (NTDs) in partnerlanden. TDR draagt het thema gender hoog in het vaandel, en mainstreamt dit doorheen haar programma's en projecten. Daarbij worden onderzoekers o.m. gesteund om intersectionele genderanalyses op te nemen in hun onderzoek naar infectieziekten.

Ook in de programma's met focus op scholing wordt de genderdimensie geïntegreerd. Zo wordt bijvoorbeeld in de door België gefinancierde en door ENABEL uitgevoerde **beroepsopleidings- of beroepsintegratieprogramma's** bijzondere aandacht besteed aan de plaats van vrouwen en jonge meisjes (b.v.: Palestina "*Skilling young Palestine programme*" heeft specifieke doelstellingen, zowel wat betreft de toegang tot opleiding als wat betreft werkgelegenheidsprogramma's). Op het niveau van de niet-gouvernementele samenwerking houden NGO's die actief zijn op het gebied van beroepsopleiding (VVOB, ACTEC, enz.) er ook rekening mee dat hun activiteiten kansen bieden aan meisjes en vrouwen. In het kader van de financiering van het gemeenschappelijk strategisch kader (GSK) werd gendermainstreaming bij de goedkeuring van voorgestelde programma's als een afzonderlijk criterium beschouwd. Op multilateraal vlak financierde België onder andere het *Global Partnership for Education* (GPE) voor onderwijs voor een bedrag van 6,5 miljoen euro per jaar. Het doel van dit fonds is om toegang te bieden tot kwaliteitsonderwijs, met name voor meisjes. Sinds de oprichting van GPE zijn 160 miljoen kinderen, van wie meer dan de helft meisjes, ingeschreven op school. België heeft het fonds van bij het begin gesteund en heeft dit jaar zijn steun voor onderwijs voor meisjes verhoogd.

In het kader van **het (digitaal) ondernemerschap** gebeurde gender mainstreaming binnen verschillende activiteiten, zo voorziet bijvoorbeeld een onderdeel van de portefeuille met Senegal (capaciteitsopbouw), een project om de digitale kloof tussen mannen en vrouwen te verkleinen, en is rekening gehouden met de gender dimensie tijdens de oprichting van de D4D (digital for development) Hub. Deze Hub is een multistakeholderplatform voor uitwisseling, samenwerking en partnerschapsopbouw tussen Europese en mondiale partners om gezamenlijk een "mensgerichte" digitale transformatie te ondersteunen, waar onder andere beste praktijken en lessen over de inclusie van vrouwen en de bevordering van digitale rechten worden gedeeld (bv. ontwikkeling van instrumenten). Verder heeft het nieuwe programma "*Digital for Girls and Women*" van ENABEL tot doel gendermainstreaming op alle gebieden te versterken. De *Women Entrepreneurs Challenge* (WEC) van Enabel biedt ondernemers handvatten om hun professionele activiteiten (training,

coaching, etc.) beter te ontwikkelen. In Guinee heeft het gouvernementele samenwerkingsprogramma Entreprena (een programma dat bijdraagt tot het scheppen van fatsoenlijke en hoogwaardige banen en tot de verhoging van stabiele en duurzame inkomens van mannelijke en vrouwelijke ondernemers) uitstekende resultaten opgeleverd, onder andere de creatie van 11.321 banen gecreëerd, waarvan 63% vrouwen alsook de ondersteuning van 7.500 ondernemers, waarvan 56% vrouwen.

Daarnaast heeft de Belgische samenwerking in het kader van de voorbereiding van de **COP27** bijgedragen tot een EU-indiening over de herziening van het actieplan inzake gendergelijkheid in het kader van het UNFCCC (Intermediate review of the implementation of the gender action plan | UNFCCC). Deze inzending volgt op een eerdere inzending uit 2021 die de Belgische bevindingen en visie schetst over de genderspecifieke impact van de klimaatverandering en hoe vrouwen en meisjes het voortouw kunnen nemen bij het maken van klimaatverandering gerelateerde veranderingen. Deze EU-voorstellen moeten worden gezien als een voorbereiding op het COP27-besluit over gender.

Verder werd er meer aandacht besteed aan gendermainstreaming in alle **humanitaire financiering** en integreerde de Belgische ontwikkelingssamenwerking gender in haar financiering voor de consolidatie van het lokale middenveld, met name door *core*-financiering van het Bureau van de Hoge Commissaris van de Verenigde Naties voor de mensenrechten (OHCHR) alsook tijdens de selectie van de *civic space initiatives* specifiek aandacht te geven aan de aanwezigheid van een genderdimensie in de voorstellen.

De minister van Ontwikkelingssamenwerking zette zich binnen het Ontwikkelingssamenwerkingsbeleid ook in op het hanteren van **de rechtenbenadering** en de **versterking van de opvolging, monitoring en evaluatie en het gebruik van hulpmiddelen voor de transversale integratie van gender** (zoals gender budgeting en de gender markers van de OESO) in alle kanalen van de Belgische ontwikkelingssamenwerking:

- Bilaterale samenwerking;
- Multilaterale samenwerking;
- Humanitaire samenwerking;
- Indirecte steun via de actoren van de niet-gouvernementele samenwerking;
- Samenwerking met de private sector, BIO.

Grote Steden

In het kader van de kennisuitbouw en ervaringsuitwisseling tussen steden, en meer specifiek het uitwisselen van best practices rond de **veiligheid in de publieke ruimte,** werd tijdens een conferentie op 19 december 2022 ook specifieke aandacht besteed aan de veiligheid voor vrouwen. Zo werden onder meer organisaties die bezig zijn met de veiligheid van vrouwen actief uitgenodigd. Ook zal bijzondere aandacht uitgaan naar jonge vrouwen in het kader van het project “Housing First”, waarbij volgens de studie "Counting homelessness & homelessness - Global report" ongeveer 20% van **daklozen** jongeren zijn en de helft van hen vrouwen zijn, een bijzonder kwetsbare groep.

Energie

De regering ondernam meerdere structurele maatregelen in **de strijd tegen energie-armoede en de uitvoering van een sociaal energiebeleid**. Het sociaal tarief voor aardgas en elektriciteit sinds 1 juli 2022 uitgebreid met het sociaal tarief warmtenetwerken en op 10 november 2023 keurde de

ministerraad de uitbreiding naar collectieve installaties op aardgas goed. Verder gebeurde een permanente verlaging naar 6% BTW op elektriciteit, aardgas en warmte sinds het eerste semester van 2023. Meerdere maatregelen en toekenningen van tijdelijke energiepremies werden voorzien met oog op het verminderen van de energiefactuur. Zo was er bijvoorbeeld een tijdelijke uitbreiding van het doelgroep van het sociaal tarief voor gas en elektriciteit op het vlak van de sociale statuten. Extra sociaal statuut: personen met een Verhoogde Tegemoetkoming (van februari 2021 t.e.m. 30 juni 2023). Deze bijkomende maatregelen inzake het (sociale) energiebeleid zijn functie van de actualiteit en de crisissen die plaatsvinden betreffende energieprijzen en de oorlog in Oekraïne. Er werd maximaal gebruik gemaakt van geautomatiseerde processen naar analogie van de automatisering van de sociale tarieven aardgas en elektriciteit. Het sociaal tarief werd in 85% van de gevallen geautomatiseerd. Dit is gebeurde als strijd tegen de non take up, waarbij voornamelijk kwetsbare doelgroepen moeilijkheden hebben om hun rechten te laten gelden.

In haar **communicatie** hanteerde de Fod Economie genderneutraal taalgebruik en inclusieve afbeeldingen. Jaarlijks nam de FOD Economie deel aan een bijeenkomst i.h.k.v. **ontmoetingen** die georganiseerd worden door **lokale verenigingen** actief in kansarmoede en precariteit en waar (rechthebbende) **burgers** aan deelnamen. Er werd toelichting gegeven over de verschillende maatregelen die van kracht zijn en er werd geantwoord op vragen.

In het kader van de **heroriëntering, extra vorming en opleiding van werknemers/werkneemsters in het kader van de energietransitie** neemt de AD Energie actief deel aan de IEA Gender Advisory Council (opgericht in september 2021) om zodoende een zo ruim mogelijke blik te hebben op dit thema en hierover verder kennis op te doen en te delen. De Gender Advisory Council van het IEA bevordert de uitwisseling van beste praktijken tussen regeringen van IEA-families op het gebied van gendergelijkheid en -inclusie. De GAC is sinds de inauguratie in september 2021 al een 8-tal keer virtueel bijeengekomen, telkens bijgewoond door BE vertegenwoordiging.
Bij de aanpassing van de federale bijdrage aan het **Nationaal Energie- en Klimaatplan 2030 (NEKP**) werd in het ontwerp geactualiseerde FEKP (waarvan akte genomen door de ministerraad van 27/10/23), en dus ook in het NEKP (waarvan akte genomen door het OC op 22/11/23) verwezen naar gender initiatieven onder de headers just transition en internationale klimaatfinanciering.

Digitalisering

Parallel met het federaal en intersectoraal plan "Women in Digital" werd de genderdimensie geïntegreerd in de projectoproepen van het **Digital Belgium Skills Fund (DBSF)** 2023 en dat zal ook het geval zijn in 2024. De genderdimensie zal geïntegreerd worden in de impactanalyse van de financieringsronde van het DBSF 2022 en een specifiek rapportage-element worden.
De genderdimensie werd ook structureel geïntegreerd in de strategie van **AI4Belgium**, met name bij de opstelling van het plan, bij de raadpleging en bij tal van activiteiten die in 2023 plaatsvonden. AI4Belgium ontwikkelt ook een **AI Ethics Assessment Tool**, dat ervoor moet zorgen dat bij het ontwerpen van programma's waarbij artificiële intelligentie wordt gebruikt, rekening wordt gehouden met de verschillende ethische vereisten die door de High-Level Expert Group on AI van de Europese Commissie worden aanbevolen. Dit geldt met name voor het ontwerp van beslissingsmodellen, identificatiemodellen, enz. die vaak discriminerende vooroordelen ten aanzien van vrouwen bevatten.

Dankzij de federale dienstenintegrator vergemakkelijkt de FOD BOSA de **veilige en vlotte uitwisseling en raadpleging van gegevens van de overheid**. Vanuit deze rol als tussenpersoon tussen

gegevensverstrekkers en -gebruikers kan de FOD BOSA andere partners ondersteunen bij hun initiatieven op het gebied van de integratie van de genderdimensie op basis van de beschikbare gegevens, zodat zij hun analyses en beslissingen daarop kunnen baseren.

De DG DT van de FOD BOSA biedt zijn klanten, de openbare instellingen, een **platform voor burgerparticipatie** via de **dienst "MijnOpinie"**. Het platform biedt de mogelijkheid om informatie te verzamelen over het profiel van de geregistreerde personen (geslacht, leeftijdsgroep, postcode of wijk, ...). Er werd bijvoorbeeld actief rekening gehouden met de genderdimensie tijdens de raadplegingen van de bevolking door de ministers van Democratische Vernieuwing en Institutionele Hervormingen.

Asiel en migratie

De benoeming van een verantwoordelijke voor de **coördinatie van gendermainstreaming** binnen de Dienst Vreemdelingenzaken, het CGVS en Fedasil maakte deel uit van de verbintenissen van deze legislatuur. Deze verbintenis werd voor elk van de organen nagekomen. Er werd een coördinatiegroep GM (CGM) opgericht bestaande uit 10 personen van de directoraten en departementen. De CGM bepaalt zijn eigen opdracht en mandaat tegen eind 2023 en volgt het huidige beleid op in overleg met de administratieve verantwoordelijken; daartoe wordt sinds november 2021 halfjaarlijks vergaderd.

Op het gebied van asiel en migratie zijn initiatieven genomen om de genderdimensie beter te integreren in de projectoproepen die door **Fedasil** worden gelanceerd, of om in de **gesloten centra** beter rekening te houden met de genderdimensie. De genderdimensie werd niet enkel geïntegreerd in de werking van de gesloten centra, maar in de werking van alle opvangcentra om het welbevinden van de personen die er verblijven te verbeteren en beschermen. Aan de verschillende federale opvangcentra werd gevraagd om bij het opmaken van hun actieplan van 2024 rekening te houden met gender.

Er zijn ook contacten gelegd met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen in het kader van de hervorming van de wetgeving met betrekking tot **gezinshereniging**. Hierin werd door de beleidscel en de administratie volgende moeilijkheid gezien: de genderdimensie binnen de wetgeving gezinshereniging is breder dan louter gender gerelateerd geweld, het betreft ook een analyse van de algemene uitwerking van de wetgeving gezinshereniging en het kunnen aanduiden van de genderdimensie hierin. Er werden binnen de dienst contactpersonen bijeengebracht om de reflectie hierover stapsgewijs te verdiepen. Als resultaat hiervan werd er een wetsontwerp aan het Parlement overgemaakt dat rekening houdt met de bescherming van meisjes met een verhoogd risico op genitale verminking.

Ten slotte, hebben zowel Fedasil als Dienst Vreemdelingenzaken zich ertoe verbonden om al hun statistieken uitsplitsbaar naar gender te maken.

Nationale Loterij

Er werd een nieuwe **IT-applicatie** ontwikkeld om **aanvragen voor projectoproepen** te verwerken. Deze is sinds januari 2022 in gebruik en maakt het mogelijk om de gendergevoeligheid van elke aanvraag te beoordelen. In het kader van de projectoproep voor armoedebestrijding en sociale inclusie, met als thema toegang tot cultuur en sport, die in maart 2022 werd gelanceerd, was de

genderdimensie aanwezig in de selectiecriteria, die voorrang gaven aan verenigingen waarvan de projecten vooral betrekking hadden op eenoudergezinnen. Door deze prioriteit was de genderdimensie sterk aanwezig in de geselecteerde projecten.

In november 2022 heeft het Directiecomité een project goedgekeurd voor de oprichting van een universitaire leerstoel verantwoord spelgedrag. De **wetenschappelijke studie** naar het spelgedrag werd uitgevoerd in 2023 en er zal rekening moeten gehouden worden met de verschillen in spelgedrag tussen mannen en vrouwen.

Relance en strategische investeringen

In het kader van de rapportering die de lidstaten moeten uitvoeren over de uitvoering van het **Nationaal Plan voor Herstel en Veerkracht** (PHV), heeft de FOD BOSA een kadaster opsgesteld bij de projectleiders om de projecten te identificeren waarop elke door de Europese Commissie vastgestelde monitoringindicator betrekking heeft. In totaal zullen de 4 naar geslacht uitgesplitste indicatoren betrekking hebben op 53 projecten die in België worden uitgevoerd in het kader van het plan (sommige projecten kunnen betrekking hebben op meerdere indicatoren). Deze 4 indicatoren zijn:

8. Onderzoekers werkzaam in ondersteunde onderzoeksinstellingen.
10. Aantal deelnemers die onderwijs of een opleiding volgen.
11. Aantal personen die een baan hebben of zoeken.
14. Aantal jongeren tussen 15 en 29 jaar die ondersteuning krijgen.

Een uittreksel van het door de cel Monitoring en rapportage van FOD BOSA opgestelde verslag over de naar geslacht uitgesplitste gemeenschappelijke indicatoren werd tweemaal per jaar aan het IGVM worden toegezonden.

Wetenschapsbeleid

In het kader van de reorganisatie en de governance van de POD Wetenschapsbeleid, evenals in de interne en externe beheersinstrumenten en -processen, heeft een structurele versterking van de **algemene GM-coördinatie** en een studiefase plaatsgevonden. Het **strategisch plan** werd op 20 juli 2022 ondertekend en bevat een transversale verbintenis dat de administratie gender mainstreaming in al haar activiteiten zal integreren. De centrale administratie is voortaan via een webgebaseerd **netwerk** - het Netwerk Contactpersonen Gender-Gelijkheid-Handicap-Diversiteit (Netwerk CPGGHD) – met de Federale Wetenschappelijke Instellingen (FWI's) verbonden. Deze netwerk werd in oktober opgericht en begint in 2023 met zijn werkzaamheden. Elke FWI zal beschikken over een Contactpersoon Gender-Gelijkheid-Handicap-Diversiteit (CPGGHD), en daartoe werd een interne sollicitatieoproep gepubliceerd en werden motivatiegesprekken met kandidaten gevoerd. Hiernaast werden veldorganisaties die gespecialiseerd zijn in vakgroepen en genderstudies voortdurend geraadpleegd over de projecten van het departement betreffende het Plan Gender mainstreaming.

Ter bevordering van inclusie in de **STEAM** (science, technology, engineering, arts and mathematics) **richtingen en disciplines** binnen de invloedssfeer van Belspo en de FWI werden er verschillende acties uitgevoerd; tegelijkertijd werden er ook opportuniteiten gegrepen om stereotypering te bestrijden. Bijvoorbeeld, heeft de staatssecretaris belast met wetenschapsbeleid tijdens de aanwervingscampagne voor astronauten nadrukkelijk vrouwen aangemoedigd voor een wetenschappelijke loopbaan te kiezen. Verder werd er voortdurend gestreefd naar een

genderevenwicht bij de samenstelling van **panels**, waarbij de staatssecretaris alsook de voorzitter van BELSPO het handvest voor inclusieve panels hebben ondertekend.

Sinds 1 juni 2022 is **borstvoeding** in het openbaar formeel toegestaan in de vier federale musea, het KBR-museum, het Planetarium en de tentoonstellingszalen van het Provinciaal Rijksarchief (ARA).

De genderdimensie werd opgenomen in de tekst van de oproep van het onderzoeksprogramma **BRAIN-be 2.0**. Deze opneming ging vergezeld van een checklist "gender". Daarnaast zijn de formulieren voor het indienen van onderzoeksvoorstellen aangepast om de verzameling van gegevens over deelnemers aan de oproep te verbeteren. De Dienst Onderzoeksprogramma's heeft het resultaat van de analyse van de gegevens met betrekking tot de eigen oproepen van BELSPO tot het indienen van voorstellen in het kader van het BRAIN-be onderzoeksprogramma gepubliceerd in het Science Connection: "Gendergelijkheid in het Brain.be onderzoeksprogramma".

Begroting en consumentenbescherming

Bij de **opmaak van de begroting 2022** is in de verantwoording van de begroting van de FOD BOSA bij elke basisallocatie een luik 'gender' toegevoegd met toelichting. De genderdimensie zal eventueel meegenomen worden in het programma "transparantie" in het kader van het **opzetten van een set toegankelijke informatie over de begroting en de boekhouding**. De personeels- en opleidingsgegevens zijn gendergerelateerd.

Het **KB van 2022 in het kader van de actualisering van de aanpak van bestuursovereenkomsten** voorziet de mogelijkheid om transversale doelstellingen te bepalen. Dit betreft doelstellingen ter verwezenlijking van een transversaal regeringsbeleid dat betrekking kan hebben ofwel op de kernopdrachten van de meeste Openbare Diensten ofwel op hun intern beheer. Via deze transversale doelstelling kan gender mainstreaming worden geïntegreerd. De ministerraad van 10/6/2022 heeft 21 transversale doelstellingen met bijhorende KPI's goedgekeurd die in het strategisch plan en operationeel plan van elke FOD/POD dienen opgenomen te worden. De doelstelling 3.2 - *gelijkheid van vrouwen en mannen* - bevat specifieke doelstellingen met betrekking tot de genderdimensie. Daarnaast bevat doelstelling 1.2 - *Federaal actieplan* - een verwijzing naar de verplichte uitvoering van het federaal actieplan Gender Mainstreaming.

In het kader van consumentenbescherming werd er bij sensibiliseringsacties ervoor gezorgd dat er geen genderstereoptypen versterkt werden en dat er op een gendersensitieve manier gecommuniceerd wordt.

Gelijke kansen (voor gendergelijkheid, zie specifiek verslag)

De antidiscriminatiewetten werden in juni 2023 gewijzigd. De wijzigingen zijn grotendeels hetzelfde voor alle beschermde criteria. Een genderspecifieke wijziging is de modernisering van de term "geslachtsverandering", die zal worden vervangen door "medische of sociale transitie". Deze nieuwe term, voorgesteld door het maatschappelijk middenveld, is een betere weerspiegeling van de breedte van uitingen van transidentiteit en stapt af van het idee dat er ingrepen moeten gebeuren om van geslacht te veranderen. De tekst erkent ook andere vormen van discriminatie, zoals cumulatieve discriminatie en intersectionele discriminatie.

Op het initiatief van Vice-eersteminister en minister van Economie en Werk, werd in de Kamer een wet aangenomen pp 31 maart 2022 tot aanpassing van de bepalingen van het sociaal strafwetboek om **discriminatietoetsen** door de sociale inspectie beter uitvoerbaar te maken. Het doel van deze discriminatietoetsen is het vaststellen van discriminatie bij de aanwerving, waaronder discriminatie op grond van geslacht. De samenwerking tussen de kabinetten van de Vice-eersteminister en minister van Economie en Werk en van de Staatssecretaris voor Gendergelijkheid werd geconcretiseerd rond een advies van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, waarmee vervolgens rekening is gehouden bij de opstelling van de wet teneinde de genderdimensie te integreren in de uitvoering van deze maatregel.

UNIA houdt rekening met de genderdimensie in het kader haar **opleidingen voor werkgevers** over discriminatie en dit vanuit een intersectioneel perspectief (of een perspectief van meervoudige discriminatie). UNIA gebruikt met name de situatie van vrouwen op de werkplek als voorbeeld voor haar opleidingen en biedt een genderanalyse aan in het kader van socio-economische monitoring. Deze opleidingen dragen bij tot een betere informatie aan de werkgevers en tot de aandacht voor de genderdimensie in de aanbevelingen van de sociale partners.

Op 15 juli 2022 keurde de Ministerraad de federale maatregelen van het **Interfederaal Actieplan ter bestrijding van racisme** goed. Het bevat 80 maatregelen om racisme te bestrijden in verschillende domeinen die onder de bevoegdheid van 10 leden van de federale regering vallen. Dit plan kadert in een **intersectionele aanpak**, wat betekent dat het plan erkent dat een persoon met verschillende vormen van discriminatie kan worden geconfronteerd omdat hij of zij ook nog andere beschermde kenmerken bezit naast de zogenaamd raciale (bv. religieuze of filosofische overtuiging, geslacht, leeftijd, taal...).

Het **Federaal Plan voor een LGBTQI+ friendly** België aangenomen op 13 mei 2022 door de Ministerraad hanteert een intersectionele aanpak en besteedt aandacht aan de diversiteit binnen de LGBTQI+ gemeenschap, waaronder geslacht, ras, religie, gezondheidstoestand, leeftijd, enz.
In het kader van het plan behoren LBT-vrouwen/meisjes tot de meest kwetsbare mensen binnen de LGBTQI+-doelgroep.

3. De uitvoering van de Wet Gender mainstreaming door de federale administraties die lid zijn van de ICG

Artikel 6 van de Wet Gender mainstreaming van 12 januari 2007 voorziet in de oprichting van een interdepartementale coördinatiegroep (ICG) bestaande uit personen die worden aangeduid in de beleidscel van elke minister en in alle federale overheidsdiensten, Defensie en de programmatorisch overheidsdiensten, alsook uit vertegenwoordigers van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Dit artikel bepaalt dat de ministers een vertegenwoordiger kunnen uitnodigen van elke sociale zekerheidsinstelling, federale wetenschappelijke instelling of instelling van openbaar nut die onder hun bevoegdheden valt.
Bij het begin van de legislatuur zijn, overeenkomstig de verbintenissen die de regeringsleden in het kader van het Federaal Plan zijn aangegaan, naast de FOD's, de POD's en Defensie vier federale instellingen toegetreden tot de ICG: het Federaal Instituut voor Duurzame Ontwikkeling, de Federale Pensioendienst, FEDASIL en BELIRIS.

In totaal hebben 18 federale administraties de door het Instituut toegestuurde rapporteringsformulieren ingevuld om informatie te verzamelen over de uitvoering van de verschillende administratieve bepalingen uit de wet van 12 januari 2007.

3.1. De coördinatoren-trices gender mainstreaming

Zoals tijdens de vorige legislatuur zijn er coördinatoren-trices gender mainstreaming benoemd in alle FOD's en POD's en in het Ministerie van Defensie. In dertien van de achttien betrokken administraties zijn de taken rond gender mainstreaming opgenomen in de functiebeschrijving of de te behalen doelstelling van de coördinatoren-trices gender mainstreaming. Dit is een lichte stijging in vergelijking met vorige legislatuur. Fedasil geeft verder ook aan de taak van coördinator-trice gender mainstreaming op te nemen in de functiebeschrijving in de loop van 2024.

- **De administraties zouden coördinatoren-trices gender mainstreaming moeten benoemen die:**
  - **een duidelijke visie hebben op de kerntaken en het beleid van hun administratie of de kans krijgen om deze te ontwikkelen;**
  - **de nodige contacten kunnen leggen met en gehoor krijgen bij de personen die de kerntaken en het beleid van hun administratie uitwerken en uitvoeren;**
  - **voldoende tijd krijgen om hun coördinerende taak uit te voeren en om toe te zien op de uitvoering van de verschillende wettelijke verplichtingen inzake gender mainstreaming binnen hun administratie;**
  - **in nauw contact staan met de Voorzit-st-er van het Directiecomité en voldoende steun krijgen van de hiërarchie.**
- **De administraties zouden er op moeten toezien dat de taken van de coördinator-trice gender mainstreaming opgenomen worden in hun functiebeschrijving en prestatiedoelstellingen op een manier die de reële werklast en de nodige tijdsinvestering weerspiegelt.**
- **De administratieve coördinatoren-trices zouden voldoende contact moeten houden met de politieke coördinatoren-trices belast met dezelfde bevoegdheden om tot een concrete uitvoering van gender mainstreaming te komen.**

3.2. De bestuursovereenkomsten of andere strategische planningsinstrumenten

De integratie van de genderdimensie is opgenomen in de bestuursovereenkomsten of instrumenten van strategische planning bij zeventien administraties. Naast de standaardverwijzing, verwijzen verschillende administraties ook naar de Duurzame Ontwikkelingsdoelstelling en linken ze deze aan gendergelijkheid en het integreren van de genderdimensie. Op deze manier wordt gender mainstreaming een transversaal deel van de instrumenten van strategische planning. Hoewel de integratie van de genderdimensie in de beheerscontracten of -instrumenten waarin de wet voorziet, geen betrekking heeft op HRM of welzijn op het werk, maakten drie overheidsdiensten melding van de integratie van de genderdimensie in hun personeelsbeleid.

- **De administraties en de bevoegde regeringsleden zouden de genderdimensie blijvend en**

beter moeten integreren in de huidige en toekomstige bestuursovereenkomsten, waarbij in het bijzonder aandacht besteed moet worden aan het onderscheid tussen gender mainstreaming en het interne diversiteitsbeleid. De administraties kunnen zich hiervoor baseren op de aanbevelingen die het Instituut in maart 2018 verstuurde met het oog op de opmaak van de nieuwe bestuursovereenkomsten.

- **De administraties en de bevoegde regeringsleden zouden in de bestuursovereenkomsten concreter moeten aangeven op welke manier de administratie in kwestie de bepalingen van de Wet Gender mainstreaming zal uitvoeren en hoe deze uitvoering opgevolgd zal worden.**
- **De FOD Beleid en Ondersteuning zou in de methodologische evaluatie van en verbetervoorstellen voor de bestuursovereenkomsten aandacht moeten besteden aan de wettelijke verplichting om de genderdimensie te integreren in de bestuursovereenkomsten. Het Instituut kan de FOD hierbij ondersteunen.**
- **Artikel 8 van het K.B. van 26 januari 2010 en de verplichting om de genderdimensie in de bestuursovereenkomst te integreren maken de correcte uitvoering van de Wet Gender mainstreaming tot de verantwoordelijkheid van de Voorzit-st-ers van de Directiecomités en de chef Defensie. Dit zou dan ook opgenomen moeten worden in hun functiebeschrijving en de bijhorende evaluaties.**
- **Overeenkomstig artikel 8 van het K.B. van 26 januari 2010 en om tot een goede uitvoering te komen van een bestuursovereenkomst waarin de genderdimensie geïntegreerd is, zouden de Voorzit-st-ers van de Directiecomités ook moeten verzekeren dat de hele hiërarchische lijn van de administratie de bepalingen van de Wet Gender mainstreaming toepast. Ook hier zou dit ideaal gezien in de functiebeschrijving en bijhorende evaluaties opgenomen worden.**

3.3. Genderstatistieken en -indicatoren (artikel 4 van de wet van 12 januari 2007)

Op basis van de informatie in de administratieve en beleidsfiches (verschillende politieke verbintenissen in het plan hebben rechtstreeks of onrechtstreeks betrekking op de productie van naar geslacht uitgesplitste statistieken) boeken verschillende departementen structurele vooruitgang bij de productie en/of het gebruik van genderstatistieken.
In de algemene beleidsnota 2023 van de voogdijminister van de FOD Sociale Zekerheid wordt vermeld dat bij de productie van statistieken rekening wordt gehouden met de genderdimensie. Dit engagement is dus expliciet opgenomen in het operationele plan van de DG Analyse en Monitoring. De coördinatrice gender mainstreaming wordt ook betrokken bij de toegang tot nieuwe administratieve gegevens, bij de ontwikkeling van relevante indicatoren en bij de publicaties en analyses.
De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, de FOD Economie (en meer bepaald Statbel) en de FOD Maatschappelijke Integratie hebben inmiddels de gewoonte ontwikkeld om de statistieken die zij binnen hun bevoegdheidsdomeinen produceren uit te splitsen naar geslacht. De FOD Mobiliteit en Vervoer van zijn kant heeft zich ertoe verbonden om genderspecifieke statistieken te produceren in het kader van de thematische of algemene enquêtes en studies over de mobiliteit van de Belgen en werknemers. Alle statistieken van de Federale Pensioendienst worden standaard uitgesplitst naar geslacht en op initiatief van de FOD, Sigedis, het RSVZ en het Federaal Planbureau (met academische ondersteuning van de KULeuven) werd op PensionStat.be een luik "Gender en pensioen" ontwikkeld.

In het kader van het Nationaal Actieplan ter bestrijding van gendergerelateerd geweld 2021-2025 heeft Fedasil ook de mogelijkheden onderzocht om gendergerelateerde incidenten in opvangcentra te rapporteren en het verzamelt nu genderspecifieke gegevens over seksuele en fysieke agressie. In zijn publicatie "PROFIL" analyseert Fedasil de demografische samenstelling van de aanvragers in het opvangnetwerk vanuit een genderperspectief. We kunnen ook de FOD Kanselarij vermelden die a priori weinig statistieken produceert, maar die nu genderstatistieken verstrekt over de samenstelling van de beleidscellen van de federale regering.

De FOD Binnenlandse Zaken verklaart in staat te zijn om betrouwbare naar geslacht uitgesplitste statistieken op hun actieterrein te produceren, te verzamelen en te leveren en om genderindicatoren op te stellen waar dat relevant is. De Dienst Vreemdelingenzaken neemt ook deel aan de interministeriële werkgroep binnen de ICG van het NAP Gendergerelateerd geweld om de cijfers over gendergerelateerd geweld te verbeteren.
De FOD Financiën verklaart dat ze zich in het kader van haar besluitvorming waar nodig baseren op statistieken opgesplitst naar geslacht, terwijl de FOD Volksgezondheid vermeldt dat ze in haar bevoegdheidsdomein naar geslacht uitgesplitste statistieken produceren, zonder daarbij verdere details te geven.
Gender mainstreaming heeft betrekking op de inhoud van de beleidslijnen van de overheid. In dit verband produceert de FOD BOSA, die verantwoordelijk is voor het federale ambtenarenapparaat, naar geslacht uitgesplitste statistieken over het overheidspersoneel.
Dit is ook het geval voor de FOD Buitenlandse Zaken en Defensie, die omwille van hun bevoegdheidsdomeinen weinig genderstatistieken produceren met betrekking tot hun opdrachten, maar wel met betrekking tot hun personeel. De FOD Justitie vermeldt ook de productie van naar geslacht uitgesplitste statistieken over zijn personeel, maar helaas niets met betrekking tot zijn kerntaken.
Het FIDO en Beliris ten slotte geven aan dat zij in het kader van hun activiteiten niet rechtstreeks statistieken produceren.

- **De administraties zouden vooruitgang moet vooruitgang moeten blijven boeken in het produceren van naar geslacht/gender uitgesplitste statistieken, aangezien dit één van de belangrijkste instrumenten is om aan gender mainstreaming te kunnen doen.**
- **De gegevens die naar geslacht uitgesplitst zijn, zouden ook beter beschikbaar gemaakt moeten worden zodat alle betrokkenen de verschillen tussen vrouwen en mannen in een bepaald beleidsdomein gemakkelijker kunnen identificeren.**
- **De administraties zouden idealiter een synthetisch document met de voornaamste verschillen tussen vrouwen en mannen in hun bevoegdheidsdomein(e)n opstellen en regelmatig updaten.**

3.4. Uitvoering van de gendertest (thema 3 van de RIA - artikel 3, 2° van de wet van 12 januari 2007)

Ter herinnering: de gendertest maakt deel uit van een bredere ex ante evaluatietool, de regelgevingsimpactanalyse (RIA).

Tien federale administraties die betrokken zijn bij de voorbereiding van ontwerpen van regelgeving die aan een regelgevingsmpactanalyse moeten worden onderworpen, verklaren dat zij de gendertest

uitvoeren wanneer hen dat wordt gevraagd (FOD Kanselarij, FOD Strategie en Ondersteuning (BOSA), FOD Binnenlandse Zaken, FOD Financiën, FOD Mobiliteit en Vervoer, FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, FOD Sociale Zekerheid, FOD Volksgezondheid, FOD Justitie, FOD Economie). Onder deze tien administraties kan het volgende worden aangestipt:

- De FOD Binnenlandse Zaken vermeldt het feit dat de studiedienst van de Dienst Vreemdelingenzaken in samenwerking met de dienst statistieken "gendertests" kan uitvoeren, wat wijst op een goed begrip van de manier waarop de test moet worden uitgevoerd.
- De FOD Mobiliteit en Vervoer vermeldt dat de verschillende departementen van de FOD hulp kunnen vragen aan de GM-coördinatoren of aan het Instituut.
- De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg wijst erop dat het gebruik van RIA is opgenomen in het kwaliteitsdocument over het opstellen van regelgeving.

Vijf administraties (FOD Wetenschapsbeleid, Federaal Instituut voor Duurzame Ontwikkeling, Federale Pensioendienst, Fedasil en Beliris) geven aan dat ze niet rechtstreeks betrokken zijn bij de voorbereiding van ontwerpen van regelgeving die aan de Ministerraad worden voorgelegd en voeren dus geen gendertest uit. De Federale Pensioendienst wijst erop dat het de FOD Sociale Zekerheid is die verantwoordelijk is voor het uitvoeren van de RIA's op het gebied van pensioenen en dat ze ondersteuning bieden indien nodig.
Tot slot is het interessant om op te merken dat drie federale administraties vermelden dat ze de gendertest hebben uitgebreid naar andere activiteiten dan het proces dat leidt tot de goedkeuring van ontwerpen van regelgeving.
De FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking, Defensie en Beliris zijn niet of zelden betrokken bij de uitvoering van de RIA, maar hebben specifieke instrumenten ontwikkeld op basis van de logica van de gendertest voor maatregelen en acties binnen hun bevoegdheden, wat een goede zaak is.
De POD Maatschappelijke Integratie gaf geen informatie over de uitvoering van de gendertest.

Op enkele uitzonderingen na zijn de auteurs van regelgeving die de RIA moeten uitvoeren over het algemeen weinig vertrouwd met voorafgaande impactanalyses. De RIA is geen goed geïntegreerd instrument in het beleidsvormingsproces en de overheden hebben over het algemeen geen duidelijke werkprocedures voor het uitvoeren van deze impact analyse. Ze wordt regelmatig oppervlakkig uitgevoerd aan het einde van het besluitvormingsproces en al te vaak beschouwd als een eenvoudige formele verplichting. Wat RIA-thema 3 betreft, wordt er te weinig gebruik gemaakt van genderstatistieken en wordt de logica van de gestelde vragen maar zelden gerespecteerd.
Tijdens deze legislatuur worden politieke en administratieve vergaderingen gehouden over de RIA, maar ook over het opstellen van een regelgevende agenda en het ontwikkelen van een cultuur van beleidsimpactanalyse op federaal niveau. Het doel is om de RIA nieuw leven in te blazen als instrument voor de ex ante impactanalyse van ontwerpen van regelgeving en te kaderen in een federale context die gunstiger is voor beleidsimpactanalyse in ruime zin.
Op initiatief van de staatssecretaris voor Administratieve Vereenvoudiging en in samenwerking met de verschillende leden van de regering die rechtstreeks betrokken zijn bij de thema's die door de RIA worden behandeld, zal het RIA-formulier tussen nu en het einde van de legislatuur worden gewijzigd om de manier waarop het door de auteurs van regelgeving wordt ingevuld, te verbeteren. In het verlengde van deze wijziging, die met name betrekking heeft op de 'gendertest', zullen de instrumenten ter ondersteuning van de uitvoering van de RIA worden aangepast.

- **De administraties zouden de personen die betrokken zijn bij de uitwerking of**

ondersteuning van wetgevende of reglementaire projecten moeten informeren en sensibiliseren rond de verplichtingen inzake het luik 3 van de RIA.

- **Vanaf het moment dat de administraties een wetgevend of reglementair project aanvatten of gevraagd worden om hieraan bij te dragen (voorbereidende studie, informatieve nota, uitwerking voorstel …), zouden ze luik 3 van de RIA moeten invullen en dit doorheen heel het proces up-to-date moeten houden. Op deze manier wordt zo vroeg mogelijk in het proces rekening gehouden met eventuele verschillen tussen vrouwen en mannen en moet op het einde van het proces niet nog snel een RIA ingevuld worden.**
- **Om de kwaliteit van de inhoud van de RIA's te waarborgen, zouden de studie- en statistische diensten betrokken moeten worden bij de uitvoering ervan.**
- **In samenwerking met de andere administraties die betrokken zijn bij de RIA, heeft het Instituut de inhoud van de RIA en meer in het bijzonder de 'gendertest' herzien. Naar aanleiding van deze herziening zullen een nieuwe handleiding en website worden ontwikkeld.**
- **In samenwerking met de andere bij de RIA betrokken administraties, moet een grote inspanning worden geleverd op het gebied van de sensibilisering en opleiding van auteurs van regelgeving.**
- **De politieke en administratieve coördinatoren-trices zouden ervoor moeten zorgen dat de politieke en administratieve verantwoordelijken veel meer belang hechten aan de uitvoering van de RIA.**
- **De politieke en administratieve verantwoordelijken zouden duidelijke werkprocedures moeten definiëren om te garanderen dat de RIA's daadwerkelijk geïntegreerd worden in het besluitvormingsproces met het oog op de goedkeuring van ontwerpen van regelgeving. Deze procedures zouden opgenomen moeten worden in de strategische documenten van de administraties.**

3.5. De tenuitvoerlegging van gender budgeting

Veertien administraties voorzien ondersteuning voor de uitvoering van gender budgeting (FOD Kanselarij, FOD Beleid en Ondersteuning, FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking, FOD Binnenlandse Zaken, FOD Financiën, FOD Mobiliteit en Vervoer, FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, FOD Sociale Zekerheid, FOD Volksgezondheid, FOD Economie, Defensie, POD Maatschappelijke Integratie, Federale Pensioendienst en Fedasil). De meeste departementen delen tijdens de begrotingsopmaak de begrotingsallocaties in een van drie categorieën, al rekening houdend met de relevante omzendbrieven.

Verdere goede praktijken zijn de sensibilisering via interne bewustmakingsacties (FOD Beleid en Ondersteuning, FOD Financiën, POD Maatschappelijke Integratie), alsook de follow-up van de resultaten van de evaluatie door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM) van de toepassing van de circulaire over gender budgeting (FOD Financiën, FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg). Meerdere administraties volgden ook de opleiding ‘gender budgeting’ van het IGVM en hebben ook intern gecommuniceerd over de checklist en handleiding inzake gender budgeting die het IGVM aanbiedt. In de subsidiebesluiten van de FOD Beleid en Ondersteuning wordt verwezen naar de wet gender mainstreaming van 12 januari 2007.

De FOD Justitie analyseert haar budgetten (nog) niet op de genderdimensie maar haar bevoegde cellen namen actief deel aan de door het Instituut georganiseerde opleidingen rond gender-budgeting. Het Federaal Instituut voor Duurzame Ontwikkeling volgt de desbetreffende richtlijnen van Fedcom. Voor Beliris is gender budgeting niet van toepassing.

- **De administraties zouden de diensten Budget en Beheerscontrole, de kredietbeheerders en andere betrokkenen verder moeten informeren en sensibiliseren rond de verplichtingen inzake gender budgeting. De checklist en handleiding die het Instituut hierover uitgewerkt heeft, kan daarbij als hulpmiddel dienen.**
- **De administraties zouden concrete stappen moeten ondernemen om de correcte toepassing van gender budgeting te stimuleren. De tweejaarlijkse evaluatie van het Instituut kan hiervoor als vertrekpunt dienen.**
- **De FOD Beleid en Ondersteuning zou de ondersteuning voor de uitvoering van gender budgeting moeten verderzetten en moeten bekijken hoe deze versterkt kan worden.**

3.6. De integratie van de genderdimensie in de overheidsopdrachten

Veertien administraties integreerden de genderdimensie in overheidsopdrachten (FOD Kanselarij, FOD Beleid en Ondersteuning, FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking, FOD Binnenlandse Zaken, FOD Financiën, FOD Mobiliteit en Vervoer, FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, FOD Sociale Zekerheid, FOD Volksgezondheid, FOD Justitie, FOD Economie, Defensie, het Federaal Instituut voor Duurzame Ontwikkeling en Beliris). Meerdere administraties volgden ook de opleiding 'gender en overheidsopdrachten' van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (FOD Binnenlandse Zaken, FOD Financiën, FOD Sociale Zekerheid, FOD Economie en Fedasil). Deze opleidingsmomenten werden zowel intern gepromoot alsook vervolgens teruggekoppeld naar betrokken diensten.
Defensie heeft het genderaspect opgenomen in haar openbare aanbestedingen als een uitvoeringsvoorwaarde van het lastenboek. Hiernaast werden voor bepaalde dossiers specifieke clausules toegevoegd, zoals voor het nieuwe uniform van de militairen.
Bij FOD BOSA werd het onderwerp besproken met DG FAP (Federal Accountant & Procurement) voor een meer inclusief beleid inzake overheidsopdrachten met betrekking tot raamovereenkomsten.
De integratie van de genderdimensie in overheidsopdrachten gebeurde ook door de opname van een specifieke clausule in bepaalde overheidscontracten (FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg), en de juridische dienst van FOD Justitie voorzag ook om in 2023 zich te engageren om de specifieke clausules voor de overheidsopdrachten (gunning e.a.) verder te voorzien van een genderdimensie waar mogelijk.
Verder werd er ingezet op interne sensibilisering, bijvoorbeeld van de diensten overheidsopdrachten of 'Budget en Beheerscontrole', voor het belang van de genderproblematiek bij de gunning van overheidsopdrachten alsook voor het instrumentarium en handleidingen inzake de genderdimensie in overheidsopdrachten die worden aangeboden door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (FOD Economie, FOD Buitenlandse Zaken, FOD Financiën, het Federaal Instituut voor Duurzame Ontwikkeling).
De WG "Duurzame overheidsopdrachten" van de Interdepartementale Commissie voor Duurzame Ontwikkeling (ICDO) volgt deze genderkwesties op onder de coördinatie van het Federaal Instituut voor Duurzame Ontwikkeling. In de lopende debatten over de herziening van de Omzendbrief van 16

mei 2014 over de integratie van duurzaamheidscriteria in federale overheidsopdrachten is een van de 5 sociale thema's bijvoorbeeld "gender en non-discriminatie".
Bij Beliris is er sinds 2022 een aanpassing van de template voor bestekken met het oog op de aanwijzing van de studiebureaus geweest, namelijk bij het criterium 'Bewoonbaarheid'.

Bij onderzoek wordt bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg rekening gehouden met de volgende transversale Europese dimensies:

- De genderdimensie
- Gelijke kansen
- Duurzame ontwikkeling;
- Innovatie

Voor de andere contracten is geen specifieke clausule opgenomen.

Bij de POD Maatschappelijke Integratie vermelde de genderdimensie niet expliciet in haar overheidsopdrachten in het algemeen: voor basisallocaties van categorie 3 verbonden ze zich wel tot het engagement om de genderdimensie te integreren indien de uitgevoerde studies een problematiek bestuderen die verschilt per geslacht.
De genderdimensie wordt vandaag niet systematisch opgenomen in de overheidsopdrachten die de Federale Pensioendienst uitschrijft. In specifieke overheidsopdrachten (zoals bijvoorbeeld voor schoonmaak) neemt de Federale Pensioendienst wel een meer algemene, anti-discriminatieclausule op.
De Dienst Overheidsopdrachten van Fedasil nam in 2022 wel deel aan de theoretische informatiesessie over de integratie van de genderdimensie in overheidsopdrachten en de uitwisseling van goede praktijken rond de integratie van de genderdimensie in overheidsopdrachten van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, maar er werden voorlopig echter geen verdere acties gepland gezien de huidige prioriteiten van het Agentschap.

De administraties zouden grondiger moeten analyseren of ze over overheidsopdrachten beschikken waarin de genderdimensie geïntegreerd zou moeten worden en vervolgens concrete stappen moeten ondernemen om tot deze integratie te komen. De checklist en handleiding die het Instituut hierover uitgewerkt heeft, kunnen daarbij als hulpmiddel dienen.

3.7. De integratie van de genderdimensie in de subsidies

Acht administraties integreerden de genderdimensie in subsidies (FOD Kanselarij, FOD Binnenlandse Zaken, FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking, FOD Beleid en Ondersteuning, FOD Mobiliteit en Vervoer, FOD Sociale Zekerheid, FOD Economie en Fedasil). Zo werd de genderdimensie geïntegreerd in de begrotingsartikels betreffende de subsidies, de subsidiebesluiten alsook de dossiers inzake subsidietoekenning door te verwijzen naar de wet gender mainstreaming van 12 januari 2007.

Verdere best practices waren de opname van doelstellingen en KPI's op het gebied van gender in het operationeel plan van de Algemene Directie Externe Communicatie (FOD Kanselarij), alsook het gebruik van genderstatistieken, bijvoorbeeld door in het jaarverslag 2022 van de sociale dienst een opsplitsing te voorzien van het aantal begunstigden per geslacht (FOD Beleid en Ondersteuning).

Ook werden de interne diensten, bijvoorbeeld de Stafdienst Budget en Beheerscontrole, geïnformeerd over het instrumentarium en handleidingen inzake genderdimensie in subsidies die door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen worden aangeboden (FOD Economie). De verplichting om in projectvoorstellen de gelijkheid van vrouwen en mannen in aanmerking te nemen en de genderdimensie te integreren aan het begin van elke projectcyclus werd ingevoerd, werd startend vanaf 2022 bij Fedasil ingevoerd. Gezien er geen evaluatie voorzien wordt van de integratie van de genderdimensie aangegeven door de projectinschrijvers zal deze maatregel in het eerste kwartaal van 2024 verder worden uitgewerkt in samenwerking met de Dienst Europese Fondsen van de FOD Binnenlandse zaken en de Coördinatiecel van de Operationele Directie van Fedasil.

In het kader van gender budgeting werd bij POD Maatschappelijke Integratie voor elke basisallocatie die subsidies betrof de categorie 3 aangegeven met de boodschap dat rekening moet gehouden worden met de wettelijke verplichting de genderdimensie in rekening te brengen. Maar deze implementatie gebeurde niet structureel, zo hing bijvoorbeeld de opname van gender als een evaluatiecriterium bij projectoproepen voornamelijk af van de verantwoordelijke ambtenaar. In andere situaties vragen organisaties middelen voor hun werking, zonder dat deze aan een specifieke gendertoets onderworpen worden.
De FOD Sociale Zekerheid integreerde de genderdimensie indien pertinent. Het merendeel van toegekende subsidies door FOD Economie betrof internationale bijdragen en gereglementeerde subsidies. In de meeste van deze subsidies was het niet opportuun om een genderdimensie te integreren.
Voor de FOD Financiën, Federale Pensioendienst alsook Defensie was de integratie van de genderdimensie in subsidies niet relevant of niet van toepassing, en FOD Justitie heeft de genderdimensie niet actief geïntegreerd.
FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg heeft ook geen specifieke acties of maatregelen met betrekking tot subsidies genomen. In 2023 kende het FIDO subsidies toe aan tien organisaties, maar de genderdimensie werd niet relevant geacht in de toekenningsprocedure.
Bij Beliris is er geen integratie van de genderdimensie in subsidies en bij de FOD BOSA werd in het jaarverslag 2022 van de sociale dienst een opsplitsing voorzien van het aantal begunstigden per geslacht.

De administraties zouden grondiger moeten analyseren of ze over subsidies beschikken waarin de genderdimensie geïntegreerd zou moeten worden en vervolgens concrete stappen moeten ondernemen om tot deze integratie te komen. De checklist en handleiding die het Instituut hierover uitgewerkt heeft, kunnen daarbij als hulpmiddel dienen.

3.8. De coördinatiestructuur inzake gender mainstreaming

Twaalf administraties beschikken over een interne coördinatiestructuur waarbij vertegenwoordigers-sters uit verschillende geledingen van de administratie samengebracht worden om de uitvoering van de 'wet gender mainstreaming' te stimuleren. In vele gevallen wordt deze coördinatiestructuur ruimer gezien dan louter gender en wordt er vaak gesproken over gender en diversiteit.

De FOD Financiën, de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, de FOD Sociale Zekerheid en het Ministerie van Defensie hebben een transversale coördinatiestructuur, waarbij gender deel

uitmaakt van een bredere inclusiebenadering. De coördinatiestructuur van de FOD Binnenlandse Zaken werkt ook samen met partners zoals het Commissariaat-generaal voor de Vluchtelingen en de Staatlozen, Fedasil en de Raad voor Vreemdelingenbetwistingen. In de FOD Financiën is de coördinatiestructuur een belangrijke partner bij het voorstellen van wetswijzigingen om de genderdimensie beter te integreren. Binnen de FOD Buitenlandse Zaken bekijkt de coördinatiestructuur de vooruitgang van het actieplan gender mainstreaming.
Het Federaal Instituut voor Duurzame Ontwikkeling meldt dat het geen coördinatiestructuur heeft, omdat het een te kleine organisatie is om een dergelijke structuur op te zetten. De FOD Justitie, daarentegen, meldt dat zij geen coördinatiestructuur hebben, gezien de organisatie hier nog niet klaar voor is.

- **De administraties zouden een interne coördinatiestructuur gender mainstreaming moeten oprichten. Deze structuur zou een duidelijk mandaat en de nodige steun moeten krijgen van de hiërarchie.**

3.9. De actieplannen gender mainstreaming

Negen administraties beschikken over een actieplan gender mainstreaming dat uiteenzet welke acties de administratie zal ondernemen om de genderdimensie te integreren in haar activiteiten. Zo heeft de FOD Binnenlandse Zaken in het kader van hun actieplan gewerkt aan guidelines om de gender dimensie systematisch te integreren in hun projectmethodologie en besluitvorming. Verder werd er ook door verschillende overheidsdiensten aangegeven dat hun interne actieplan de acties en engagementen in het Federaal plan of de bepalingen van de wet Gender mainstreaming hernemen. Zo werd het actieplan van de FOD Buitenlandse zaken gestructureerd volgens de bepalingen van de wet Gender mainstreaming en werd dit actieplan goedgekeurd door hun directiecomité.

- **De administraties zouden een intern actieplan gender mainstreaming moeten uitwerken. Dit actieplan zou duidelijke en concrete doelstellingen moeten bevatten die opgevolgd en geëvalueerd worden en zou de nodige steun moeten krijgen van de hiërarchie.**

3.10. De sensibiliserings- en opleidingsacties rond gender mainstreaming

Ten slotte werden er in veertien administraties acties georganiseerd om te sensibiliseren rond gender mainstreaming. Naast de opleidingen gender mainstreaming, uitgewerkt en gefinancierd door het Instituut, werden er onder andere ook infosessies georganiseerd voor diensthoofden, infostands gehouden, sensibiliseringsmomenten tijdens de lunch, informatie rond gender (mainstreaming) gedeeld via newsletters en informatie op het intranet van verschillende overheidsdiensten geplaatst.

Daarnaast maakt gender mainstreaming ook deel uit van de basisopleiding van militair personeel bij het ministerie van Defensie. Fedasil stelde een eigen brochure op met zijn genderverbintenissen voor de periode 2020-2025. De FOD Buitenlandse zaken organiseert iedere zes maanden een introductieopleiding gender mainstreaming voor nieuwe collega's, sinds het begin van deze opleidingen hebben er 120 personen deze gevolgd. De FOD Financiën geeft op haar beurt specifieke opleidingen rond de RIA en organiseert reflectiemomenten over relevante genderindicatoren in hun werking. Andere sensibiliseringsmomenten vonden plaats tijdens een ontbijt (Beliris) of lunch (FOD

Sociale Zekerheid). In de loop van 2023 hebben Belspo en de FOD Binnenlandse zaken studiedagen georganiseerd rond gender, waar ook gender mainstreaming aanbod kwam.

- **De administraties zouden moeten blijven inzetten op het sensibiliseren en informeren van alle personeelsleden rond gender mainstreaming die betrokken zijn bij de uitwerking van beleid.**
- **De administraties zouden het advies van het Instituut moeten vragen bij het maken van nieuw sensibiliseringsmateriaal om zich ervan te vergewissen dat alle nodige informatie correct is en in lijn met (het doel van) de Wet Gender mainstreaming.**
- **De administraties zouden moeten voorzien in een aangepaste informatie- en communicatiestrategie voor alle of bepaalde prioritaire departementen of diensten, zoals het Directiecomité, de studiedienst, de dienst verantwoordelijk voor statistieken, de dienst verantwoordelijk voor de budgetten, en de dienst belast met de opmaak van regelgeving en wetgeving.**

4. Algemene conclusie

Het derde Federaal Plan Gender mainstreaming bevatte bijna 200 politieke verbintenissen, dat wil zeggen bijna vijf keer zoveel als in het eerste plan (2012-2014) en dubbel zoveel als in het tweede (2015-20019). Zoals ook blijkt uit de samenvatting van de geboekte vooruitgang bij de tenuitvoerlegging van deze engagementen, wijzen deze cijfers op een positieve evolutie in de toepassing van gender mainstreaming op federaal niveau. In de nasleep van grote maatschappelijke fenomenen zoals de #Metoo beweging, moet deze ontwikkeling gezien worden in de context van een toegenomen bewustzijn en aandacht voor de gelijkheid van vrouwen en mannen in de samenleving en de politiek.

Ondanks deze over het algemeen positieve beoordeling en de aanzienlijke vooruitgang tijdens deze legislatuur, is het grootste probleem bij de uitvoering van gender mainstreaming dat de betrokkenheid van de politieke en administratieve verantwoordelijken bij deze aanpak vrij variabel blijft. Afgezien van het feit dat de implementatie van gender mainstreaming misschien meer voor de hand ligt binnen het kader van bepaalde bevoegdheden, wordt deze variabiliteit grotendeels verklaard door het feit dat deze verantwoordelijken van nature gefocust zijn op hun eigen bevoegdheden en doelstellingen en dat ze het nog steeds moeilijk vinden om tijd, middelen en energie te besteden aan meer horizontale doelstellingen zoals de gelijkheid van vrouwen en mannen. Deze tendens wordt nog verder versterkt door de pijlerstructuur van het federale institutionele landschap.

In deze context blijft het bestaan van een wet met het oog op de integratie van de genderdimensie in de beleidslijnen van de federale overheid een fundamenteel element in de ontwikkeling van gender mainstreaming op federaal niveau. De integratie van de genderdimensie in de beleidslijnen van de regering is echter in de eerste plaats een horizontaal politiek proces dat gebaseerd moet zijn op een collectieve dynamiek, terwijl het nog regelmatig wordt beschouwd als een proces dat voornamelijk tot de bevoegdheid behoort van het regeringslid dat verantwoordelijk is voor de gelijkheid van mannen en vrouwen. Het is echter vermeldenswaard dat in de loop van de legislatuur verschillende leden van de regering in hun publieke en media-interventies de gelijkheid van mannen en vrouwen

sterker op de voorgrond hebben geplaatst, wat zeer positief is vanuit de optiek van gender mainstreaming en wat vaker zou moeten gebeuren.
Om de collectieve dynamiek die nodig is om gender mainstreaming te implementeren en de politieke coördinatie ervan te versterken, zou de bevoegdheid voor Gelijke Kansen idealiter moeten worden uitgeoefend door een vicepremier met een globale visie op de activiteiten van de regering.

Zoals hun titel al aangeeft, hebben de coördinatoren-trices gender mainstreaming een centrale coördinerende rol te spelen bij de tenuitvoerlegging van gender mainstreaming in de beleidscellen om de werking van hun beleidscel te doen evolueren naar een integratie van de genderdimensie in alle of een deel van de beleidslijnen van hun minister/staatssecretaris. Zoals dat steeds vaker het geval is, is het van essentieel belang dat de coördinatoren-trices een duidelijk beeld hebben van de activiteiten van hun beleidscel, over de nodige tijd beschikken om hun rol te vervullen, actief deelnemen aan de werkzaamheden en besluitvormingsprocessen en bovenal dat zij echte steun krijgen van hun hiërarchie.

Onder impuls van de staatssecretaris voor Gendergelijkheid werden sinds het begin van de regeerperiode opleidingen rond gender mainstreaming georganiseerd in alle beleidscellen. Gezien de wisseling van de politieke actoren aan het begin van elke legislatuur en hun centrale rol bij de uitvoering van de beleidslijnen van de regering, is deze opleiding van essentieel belang. In de voorgaande jaren werden al opleidingen georganiseerd in tal van federale administraties. Deze opleidingen zijn zeer nuttig om hen bewust te maken van de genderongelijkheden die binnen hun bevoegdheidsdomeinen kunnen bestaan en om gender mainstreaming te verspreiden als methode om daarmee rekening te houden en ze te verminderen. Ze volstaan echter niet om gender mainstreaming te verankeren in de praktijken en gewoonten.

In deze context geeft het Instituut, zoals het al verscheidene jaren de gewoonte heeft, de voorkeur aan rechtstreekse contacten met de verschillende actoren die rechtstreeks betrokken zijn bij de uitvoering van de federale beleidslijnen.
Rekening houdend met de ervaring die werd verworven bij de drie federale plannen die sinds 2012 werden aangenomen, is het Instituut van mening dat deze rechtstreekse contacten met de beleidscellen en de administraties over de uitvoering van de verbintenissen die in de plannen werden aangegaan, de beste manier zijn om vooruitgang te boeken bij de tenuitvoerlegging van gender mainstreaming. Werken op basis van concrete dossiers biedt immers de mogelijkheid tot vorming, sensibilisering en het opbouwen van ervaring met de uitvoering van gender mainstreaming in de departementen.

Na de herziening tijdens deze regeerperiode is de uitvoering van het 'genderluik' van de RIA, het instrument van de Wet Gender mainstreaming om de genderdimensie te integreren in de ontwerpen van regelgeving van de regering, van essentieel belang. Het zou een sterk signaal zijn van de aandacht van alle regeringsleden voor de integratie van de genderdimensie als beleidscellen systematisch RIA's moeten voorleggen/bespreken/aanpassen op interkabinettenvergaderingen over ontwerpen van regelgeving. De meest recente politieke discussies over RIA gingen in die richting. De ministers zouden ook moeten vragen om aandacht te hebben voor de genderdimensie in vragen om advies aan adviesraden.

Als dit oefening een gewoonte wordt op beleidsniveau, zullen de administraties veel meer aangemoedigd worden om gender mainstreaming op te nemen in hun strategische instrumenten, om de relevante wettelijke bepalingen in de praktijk te brengen (productie en gebruik van naar

geslacht/gender uitgesplitste statistieken, duidelijke procedures voor het uitvoeren van RIA's, toepassing van gender budgeting, enz.) en de nodige steun te verlenen aan de administratieve coördinatoren-trices.

Gender mainstreaming is een aanpak, een methode en dus een middel om een politieke doelstelling te bereiken, met name het versterken van de gelijkheid van vrouwen en mannen in de samenleving. Deze transversale en preventieve methode moet duidelijk worden onderscheiden van andere methodes, zoals specifieke acties op het gebied van gendergelijkheid of de bestrijding van discriminatie. Het gaat om de inhoud van de beleidslijnen van de overheid die van toepassing zijn op de burgers, en niet om het personeelsbeleid bij de administraties. Om doeltreffender en relevanter te zijn, moet deze methode ook systematischer versterkt worden met een intersectionele benadering van de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen in de samenleving.

Over het algemeen werd er gedurende deze legislatuur, in vergelijking met de twee voorgaande, een duidelijke vooruitgang geboekt bij de toepassing van gender mainstreaming op federaal niveau. Nu komt het erop aan om ervoor te zorgen dat gender mainstreaming een doeltreffend middel wordt op federaal niveau om de samenleving concreet te laten evolueren in de richting van meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Dit vereist menselijke en budgettaire middelen, maar vooral ook de groeiende betrokkenheid van alle leden van de regering en van de overheidsdiensten die onder hun bevoegdheden vallen bij deze integratie.

- **Het volgende regeerakkoord expliciet melding moeten maken van de integratie van de genderdimensie in de beleidslijnen van de regering en van de uitwerking van een federaal plan gender mainstreaming.**
- **Aan het begin van de legislatuur zou het regeringslid dat verantwoordelijk is voor Gendergelijkheid (in het ideale geval een vice-premier) een leidende rol moeten spelen bij het op gang brengen en handhaven van een sterke politieke dynamiek binnen de regering rond de tenuitvoerlegging van gender mainstreaming.**
- **De beleidscel van het volgende regeringslid dat bevoegd is voor Gendergelijkheid zou rechtstreeks en regelmatig contact hebben moeten hebben met de andere beleidscellen over de tenuitvoerlegging van gender mainstreaming en de verbintenissen uit het plan.**
- **De politieke coördinatoren-trices zouden sterk gesteund moeten worden door hun hiërarchie bij hun opdracht tot integratie van de genderdimensie.**
- **De politieke coördinatoren-trices zouden regelmatig contact moeten hebben met de administratieve coördinatoren-trices over de uitvoering van de verbintenissen uit het plan.**
- **De politieke coördinatoren-trices zouden regelmatig contact moeten hebben met hun collega's die instaan voor de uitvoering van de in het plan vermelde beleidslijnen in de beleidscellen.**
- **De leden van de beleidscellen die belast zijn met de tenuitvoerlegging van de in het plan vermelde beleidslijnen zouden erop moeten toezien dat de genderdimensie in die beleidslijnen wordt geïntegreerd.**
- **De leden van de beleidscellen die belast zijn met de tenuitvoerlegging van de in het plan vermelde beleidslijnen zouden moeten waken over de integratie van de genderdimensie bij hun contacten met de administraties.**
- **De beleidscellen zouden de uitvoering van de RIA (en met name deel 3 over de gelijkheid van vrouwen en mannen) veel beter moeten integreren in het proces van het opstellen**

van ontwerpen van regelgeving.

III. VERSLAG VAN DE STAATSSECRETARIS VOOR GENDERGELIJKHEID OVER HET BELEID DAT WERD GEVOERD IN OVEREENSTEMMING MET DE DOELSTELLINGEN VAN DE VIERDE WERELDVROUWENCONFERENTIE DIE IN SEPTEMBER 1995 IN BEIJING HEEFT PLAATSGEHAD

1. Inleiding

In dit verslag worden de acties uiteengezet die sinds het begin van de legislatuur gevoerd werden (oktober 2020-december 2023) in overeenstemming met de domeinen en strategische doelstellingen van de vierde Wereldvrouwenconferentie in Beijing.

2. Acties in de verschillende domeinen van het actieplatform van Beijing

Doelstelling A. Vrouwen en armoede

Nota over het thema "gender en energiearmoede"
In het licht van de oplopende spanningen rond de energieprijzen vroeg de staatssecretaris voor Gendergelijkheid het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen in september 2022 om een nota op te stellen over het thema "gender en energiearmoede". In die nota werd onder meer opgemerkt dat vrouwen oververtegenwoordigd zijn binnen verschillende kwetsbare groepen zoals leefloners, huurders van sociale woningen, alleenstaande ouderen of alleenstaande ouders. In de nota wordt benadrukt dat er meer naar geslacht uitgesplitste cijfers nodig zijn. Deze zijn noodzakelijk om de gendergevolgen van de energiecrisis beter te kunnen beoordelen en om de genderdimensie beter te kunnen integreren in de steunmaatregelen van de regering. Meer in het algemeen werd in de nota ook gewezen op de noodzaak om de structurele inkomensongelijkheid tussen mannen en vrouwen aan te pakken.

Deelname conferentie voor een Rechtvaardige Transitie in België
Op 9 november namen de staatssecretaris en haar kabinet deel aan de sessie ‘Gender’ van de ‘conferentie voor een Rechtvaardige Transitie in België’, om te benadrukken dat het plannen en uitvoeren van een rechtvaardige transitie met integratie van de genderdimensie de gelijkheid van vrouwen en mannen kan bevorderen terwijl gendergelijkheid noodzakelijk is voor het bereiken van een rechtvaardige transitie en er integraal deel van uitmaakt. Deze sessie bestond uit een uitwisseling in de vorm van een Q&A met de personen die deelnamen aan de conferentie, bestaande uit burgers, het middenveld alsook andere betrokkene stakeholders.

Haalbaarheidsstudie over de oprichting van een universeel en automatisch fonds voor alimentatievorderingen
Het Nationaal Actieplan ter bestrijding van gendergerelateerd geweld (NAP) 2021-2025 voorziet in een reeks maatregelen betreffende de niet-betaling van alimentatie en tijdens het gemeenschappelijk leven opgelopen schulden. Het NAP vermeldt onder meer de uitvoering van een studie over hoe sneller kan worden tussengekomen in situaties van intrafamiliaal geweld, bijvoorbeeld via de oprichting van een universeel en automatisch fonds dat rekening zou houden met alle alimentatievorderingen van kinderen en ex-partners die slachtoffer van geweld waren (maatregel 110). Het idee is om de Dienst voor alimentatievorderingen (DAVO) automatisch in te schakelen en dus de betaling van alimentatie te automatiseren om

slachtoffers van intrafamiliaal geweld na de scheiding te beschermen. De haalbaarheidsstudie startte in mei 2023 en wordt uitgevoerd door de KU Leuven en de Universiteit Antwerpen. De resultaten zullen tijdens het eerste semester van 2024 beschikbaar zijn.

Studie over genderspecifieke vermogensoverdracht bij wettelijke samenwoning, huwelijk, scheiding en overlijden in België

Op vraag van de staatssecretaris voor Gendergelijkheid heeft het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen een onderzoek besteld naar de genderspecifieke overdracht van vermogen bij wettelijke samenwoning, huwelijk, scheiding en overlijden in België. In België heeft de economische ongelijkheid tussen vrouwen en mannen als gevolg van dynamieken op de arbeidsmarkt (de loonkloof, het glazen plafond, de plakkende vloer, …) het voorwerp uitgemaakt van veel onderzoek. De economische ongelijkheid tussen vrouwen en mannen die te maken heeft met de genderspecifieke vermogensoverdracht bij wettelijke samenwoning, huwelijk, echtscheiding en overlijden is daarentegen tot nu toe weinig of niet beschreven. De studie ondervroeg juridische professionals (notarissen, advocaten, magistraten) vanuit een juridisch oogpunt en gebruikte een empirische benadering om na te gaan of het gebruik van de verschillende juridische instrumenten voor vermogensoverdracht een gedifferentieerd effect heeft op mannen en vrouwen, en dus waarschijnlijk bijdraagt tot een vermogenskloof tussen mannen en vrouwen. Op 28 november 2023 werd een studiedag georganiseerd waarop de resultaten van deze innovatieve Belgische studie voor het eerst werden voorgesteld. De publicatie van de studie is voorzien voor begin 2024.

Projectoproep "Zolang het nodig is"

In maart 2022 lanceerde de staatssecretaris voor Gendergelijkheid een projectoproep om de gendergelijkheid in de Belgische samenleving te stimuleren. Elk project kon een financiering van 25.000 tot 60.000 euro binnenhalen. Uiteindelijk werden 48 projecten geselecteerd. De geselecteerde projecten liepen tussen 1 juli 2022 en 30 oktober 2023. Het Instituut zorgt voor de praktische follow-up van deze projectoproep. Verschillende projecten ter bestrijding van armoede en bestaansonzekerheid krijgen in het kader van deze oproep financiële steun. Enkele voorbeelden:

- Het project van Vie Féminine in verband met de financiële zelfstandigheid van vrouwen, dat tot doel heeft een participatief proces op gang te brengen rond het thema financiële zelfstandigheid en economische empowerment van vrouwen.
- Het project van de vzw Angela.D wil de oprichting van een betaalbare plek voor alleenstaande moeders om samen te wonen in het Brussels Gewest ondersteunen.
- Het project van de vzw l'Ilot dat een opleiding wil uitwerken en aanbieden over de raakvlakken tussen extreme bestaansonzekerheid, dakloosheid en gender, waarbij het sociaal werk vanuit een genderperspectief in vraag wordt gesteld.
- Het project van Molenbeek Vivre Ensemble - MOVE: "Je ne peux pas, j'ai TIC!" dat opleidingen rond digitale hulpmiddelen geeft aan vrouwen die worstelen met de digitale kloof.

Projectoproep "Bread & Roses"

In het kader van het door de Europese Unie gefinancierde Belgische relanceplan en op initiatief van de staatssecretaris voor Gendergelijkheid werd in september 2022 de projectoproep "Bread & Roses" gelanceerd. Het doel is om de duurzame inclusie en het duurzaam aan de slag houden van vrouwen in kwetsbare situaties op de arbeidsmarkt te bevorderen, zowel als werkneemsters als als zelfstandige.
De projectoproep steunt initiatieven die bijdragen tot:

- Het oriënteren en heroriënteren van vrouwen in kwetsbare situaties op de arbeidsmarkt naar duurzaam werk.
- Het verminderen van belemmeringen voor tewerkstelling die de situatie van vrouwen in loondienst of als zelfstandige kwetsbaarder maken.

- De ontwikkeling van een beroepsactiviteit waardoor vrouwen in kwetsbare situaties toegang krijgen tot duurzaam betaald werk of hun beroepssituatie kunnen bestendigen of verbeteren.
- Actie ondernemen met betrekking tot de arbeidsomstandigheden om kwaliteitsvol werk te garanderen.

Na een selectieprocedure werden 18 projecten geselecteerd. Deze begonnen op 20 maart of 03 april 2023 en eindigen uiterlijk op 02 augustus 2024.

Het vierde Federaal Plan Armoedebestrijding en het netwerk van armoedeambtenaren

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen is lid van het netwerk van federale armoedeambtenaren. Dat netwerk, dat wordt gecoördineerd door de POD Maatschappelijke Integratie en werkt onder impuls van de minister van Maatschappelijke Integratie en Armoedebestrijding, ligt aan de basis van het Federaal Plan Armoedebestrijding, dat in de zomer van 2022 door de regering werd goedgekeurd. In dit plan en het monitoringproces is de genderdimensie structureel ingebed. De uitvoering van het plan zal worden geëvalueerd door het Federaal Planbureau.

Doelstelling C. Vrouwen en gezondheid

Opvolging van het Federaal Plan Gender Mainstreaming

De staatssecretaris ondersteunde en begeleidde de federale regering bij de uitvoering van de Wet Gender mainstreaming van 12 januari 2007, onder andere via de coördinatie van de opmaak van het Federaal Plan Gender mainstreaming 2021-2024. In het federaal plan ging de minister het engagement aan om een analyse te maken van de bestaande barrières met betrekking tot de toegang tot contraceptie.

In 2020 waren er volgende wijzigingen die maakten dat een grotere groep vrouwen gratis of goedkopere anticonceptie kon verkrijgen. De leeftijdsgrens voor de extra tegemoetkoming werd opgetrokken, van 21 jaar naar 25 jaar. Verder hebben vrouwen die recht hebben op verhoogde tegemoetkoming, ook recht op de extra tegemoetkoming, ongeacht hun leeftijd. Op deze manier wordt anticonceptie toegankelijker voor de meest kwetsbaren in de samenleving. Ook in dat jaar werd ervoor gezorgd dat noodanticonceptie gratis werd voor alle vrouwen, ongeacht hun leeftijd.

Deze aanpassingen werden nog inclusiever in 2022, wanneer er beslist werd om het beleid ook open te stellen voor transpersonen en er zo voor te zorgen dat iedere persoon met een baarmoeder kan genieten van de regelingen inzake terugbetalingen van anticonceptie.

Acties inzake seksuele en reproductieve gezondheid

Op vraag van de staatssecretaris werd een onderzoek naar het gebruik en de mentale impact van, evenals het vertrouwen in anticonceptie in België gestart. De resultaten van dit onderzoek worden verwacht eind 2024.

In het kader van het Spaanse voorzitterschap van de Raad van de Europese Unie, ondertekende de staatssecretaris als vertegenwoordigster van de Belgische regering in september 2023, samen met 11 andere lidstaten, een verklaring. De ondertekenaars engageerden zich om zich te blijven inzetten voor seksuele en reproductieve gezondheid en rechten.

Steun voor organisaties van het middenveld

De staatssecretaris gaf in 2021 en 2022 subsidies aan de Poolse organisatie Abortion without borders. Nu een vrijwillige zwangerschapsafbreking in Polen zeer moeilijk is geworden, helpt deze organisatie Poolse en Oekraïense vrouwen om een abortus te doen in andere Europese landen, waaronder België.

Binnen de in 2022 gelanceerde projectoproep “Zolang het nodig is”, werden er 48 projecten en organisaties geselecteerd. Binnen deze projecten zijn er twee die informatie rond gezondheid van vrouwen willen verspreiden:

- *L'Endomètre en santé/Endometrium in de gezondheid(szorg)* van de Centre de Planning Familial – InforFemmes Liège: Dit project heeft als doel, enerzijds informatie rond endometriose te verspreiden bij het grote publiek, en anderzijds, personen die lijden aan endometriose een multidisciplinaire zorg aan te bieden.
- *Sensibilisering rond menstruatiearmoede: het doorbreken van taboes rond menstruatie bij jongeren* van Bruzelle vzw. Dit project wil jongeren tussen 13 en 25 jaar sensibiliseren rond menstruatie(armoede) om zo de taboes hierrond te doorbreken.

De staatssecretaris ondersteunde in 2023 nog enkele organisaties die zich inzetten voor gendergelijkheid in gezondheid:

- De organisatie Toi Mon Endo verkreeg een subsidie voor hun sensibiliseringsproject rond endometriose;
- InforFemmes Liège verkreeg een subsidie om pluridisciplinaire en laagdrempelige consultaties te kunnen houden rond endometriose en andere gynaecologische aandoeningen alsook informatie hierrond te verspreiden.

In 2023 werd op initiatief van de staatssecretaris voor Gendergelijkheid een nieuw kader ingevoerd om verenigingen die opkomen voor gendergelijkheid vanaf 2024 structureel te kunnen subsidiëren. Het thema "gezondheid" is een van de thema's die verband houden met de federale bevoegdheden die in dit kader worden benadrukt.

Doelstelling D. Geweld tegen vrouwen

Federaal actieplan ter bestrijding van gendergerelateerd en intrafamiliaal geweld naar aanleiding van de 2e golf COVID-19

Door zijn inzet voor de bestrijding van gendergerelateerd geweld is België zich ten volle bewust van de noodzaak om een antwoord te bieden aan mensen die het slachtoffer zijn van gendergerelateerd en intrafamiliaal geweld, dat tijdens de COVID-19-crisis is toegenomen. Op initiatief van de staatssecretaris heeft de federale staat op 20 november 2020 een reeks maatregelen in verschillende domeinen aangenomen via een federaal actieplan ter bestrijding van gendergerelateerd en intrafamiliaal geweld naar aanleiding van de 2e golf COVID-19.

De staatssecretaris heeft in dat verband in januari 2021 een bedrag van 1 miljoen euro vrijgemaakt om 27 opvangstructuren te steunen voor vrouwen die het slachtoffer zijn van gendergerelateerd en intrafamiliaal geweld, nadat in overleg met de gemeenschappen en de gewesten nauwkeurig werd bepaald wat er precies nodig was en welke diensten steun moesten krijgen.

De staatssecretaris gaf ook het startsein voor een bewustmakingscampagne "*Act Against Violence*" die liep van 15 november tot 31 december 2021. Het doel van die campagne was om uitgebreide publiekscommunicatie op nationaal niveau te verspreiden om gendergerelateerd en intrafamiliaal geweld te voorkomen door het publiek bewust te maken dat dergelijk geweld voorkomt, het publiek te sensibiliseren zodat iedereen informatie over bestaande telefoonnummers doorgeeft aan de mensen in zijn of haar omgeving (buren, collega's, werkgevers) die aan dergelijk geweld (kunnen) blootstaan, en ervoor te zorgen dat slachtoffers naar gespecialiseerde diensten worden doorverwezen. De campagne kon rekenen op een bedrag van 1 miljoen euro en werd via verschillende kanalen verspreid: tv-spots in primetime, advertenties in de krant Metro, social media en posters op verschillende openbare plaatsen (sportzalen, nachtwinkels, openbaar vervoer, horeca).

De verschillende maatregelen die sinds maart 2020 werden genomen om COVID-19 onder controle te krijgen, kunnen grote gevolgen hebben gehad voor het welzijn en de gezinssituatie van personen. Op verzoek van de staatssecretaris heeft de Universiteit Gent tijdens COVID-19 een onderzoek uitgevoerd naar relaties, stress en agressie.

Handleidingen over de meldcodes

De staatssecretaris gaf het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen ook de opdracht om in samenwerking met de Orde der Artsen en de Universiteit Gent handleidingen

op te stellen voor zorgverleners over meldcodes voor huiselijk geweld, seksueel geweld en vrouwelijke genitale verminking. Die drie praktijkgerichte handleidingen tekenen een breder kader uit voor meldcodes bij huiselijk geweld, seksueel geweld en vrouwelijke genitale verminking. Ze zijn bedoeld om vragen van artsen te beantwoorden in verband met de zorg voor slachtoffers van geweld en om hen bij hun werk te ondersteunen.

Nationaal Actieplan ter bestrijding van gendergerelateerd geweld 2021-2025

Als aanvulling op de plannen goedgekeurd door de gefedereerde entiteiten, heeft de Belgische overheid zich verbonden tot een gezamenlijke strategie ter bestrijding van alle vormen van gendergerelateerd geweld en heeft ze op 26 november 2021 onder impuls van de staatssecretaris voor Gendergelijkheid het Nationaal Actieplan ter bestrijding van gendergerelateerd geweld (NAP) 2021-2025 aangenomen.

Dit ambitieuze plan is gebaseerd op het Verdrag van Istanbul en op de door het GREVIO Expertencomité eind 2020 aan België gerichte aanbevelingen betreffende de uitvoering van dat Verdrag. Op vraag van de staatssecretaris heeft, in het kader van de voorbereiding van dit plan, een raadpleging van de actoren op het terrein plaatsgevonden in mei 2021, met de steun van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Meer dan 40 deelnemers uit het Franstalige en Nederlandstalige middenveld namen hieraan deel, in aanwezigheid van de staatssecretaris. De raadpleging was een gelegenheid om de aandachtspunten van het maatschappelijk middenveld in kaart te brengen en die mee te nemen in het NAP 2021-2025.

Het NAP 2021-2025 bestaat uit engagementen van de federale staat, de gemeenschappen en de gewesten en is opgebouwd rond zeven strategische pijlers, die worden vertaald naar 201 sleutelmaatregelen. Die maatregelen zijn specifiek gericht op de verschillende gebieden van de bestrijding van gendergerelateerd geweld, met in het bijzonder gendergerelateerd geweld tegen vrouwen. Zo:

- moet het probleem van vrouwenmoorden resoluut worden aangepakt;
- moet er snel en adequaat worden gereageerd door justitie en politie;
- moet de wet inzake het uit huis plaatsen van een gewelddadige partner effectief worden toegepast;
- moet er in de wetgeving en bij beslissingen over het hoederecht en bezoekingsrecht meer rekening worden gehouden met geweld;
- moet het gebrek van een wetenschappelijke basis voor het ouderverstotingssyndroom bekend worden gemaakt;
- moet seksisme in de openbare ruimte worden bestreden;
- moet seksueel geweld, met inbegrip van digitaal seksueel geweld, worden tegengegaan;
- moeten professionals die in contact staan met slachtoffers een degelijke opleiding krijgen
- moet de economische empowerment van vrouwelijke slachtoffers van geweld worden versterkt;
- moet er rekening worden houden met gendergerelateerd geweld in het asiel- en migratiebeleid en op internationaal niveau.

Het plan houdt rekening met intersectionele discriminatie en richt zich op alle doelgroepen die door geweld worden getroffen, elk met hun specifieke kenmerken, waaronder vrouwelijke immigranten, LGBTQIA+, personen van kleur, personen in de prostitutie of personen met een handicap.

De monitoring van het NAP 2021-2025 wordt aangestuurd door een interdepartementale groep (IDG) die bestaat uit vertegenwoordigers van de betrokken ministeriële kabinetten, overheidsdiensten, federale, gemeenschaps- en gewestelijke instanties of departementen. Deze IDG wordt voorgezeten door de staatssecretaris, met de steun van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. De groep kwam voor het eerst bijeen in februari 2022.

Sommige maatregelen van het NAP 2021-2025 worden onder impuls van de staatssecretaris op ad-hocbasis gefinancierd: een bijkomend structureel bedrag van 2.500.000 euro werd jaarlijks aan het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen toegewezen. Dat bedrag

wordt sinds 2022 in zijn dotatie opgenomen. Die aanvullende financiering wordt onder meer gebruikt voor de uitvoering van federale maatregelen op het gebied van wetenschappelijk onderzoek, opleiding, bewustmaking, proefprojecten enz. en draagt ook bij tot de versterking van het middenveld bij de uitvoering van het plan.
Om het middenveld structureel bij de uitvoering, monitoring en evaluatie van het beleid rond gendergerelateerd geweld te betrekken, heeft de staatssecretaris een nationaal platform voor het middenveld opgericht. Na een oproep tot kandidaatstelling in mei 2022 heeft een jury samengesteld uit leden van de IDG in juni 2022, 16 verenigingen als lid van dit platform geselecteerd. Het nationaal platform wil vandaag zorgen voor de onafhankelijke monitoring van het NAP 2021-2025, advies geven tijdens de tussentijdse en eindevaluaties en advies verstrekken aan de IDG, op hun vraag of op eigen initiatief, in het kader van de uitvoering van het NAP. Per jaar wordt maximaal 210.000 euro uitgetrokken voor de financiering van dit nationaal platform.

In het kader van de opvolging van de uitvoering van het NAP 2021-2025 werd in 2023 een tussentijds rapport opgesteld. Dat rapport geeft een weergave van de reeds uitgevoerde maatregelen en de lopende projecten. Het rapport werd opgesteld door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en eind 2023 gevalideerd door de leden van de IDG. In een rondetafelgesprek tussen het nationaal platform van het middenveld en de IDG, dat plaatsvond in januari 2024, werd het rapport voorgesteld. Het nationaal platform kreeg daarbij de gelegenheid om vragen te stellen en nadere toelichting te verzoeken aan de leden van de IDG. Op initiatief van de staatssecretaris werd het tussentijds rapport nadien overgemaakt aan het federaal parlement.
Het nationaal platform publiceerde eind januari 2024 een eigen onafhankelijk tussentijds evaluatierapport.

<u>Het Verdrag van de Raad van Europa inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld</u>
In september 2020 heeft de Group of Experts on Action against Violence against Women and Domestic Violence (GREVIO), het orgaan dat binnen de Raad van Europa verantwoordelijk is voor het toezicht op de uitvoering van het Verdrag van Istanbul door de verdragsluitende staten, België aangespoord om een door alle overheden gedeeld conceptueel referentiekader aan te nemen. Dat kader steunt op de principes van het Verdrag van Istanbul en erkent het systemische verband tussen het geweld tegen vrouwen en een historische organisatie van de samenleving op basis van dominantie en discriminatie van vrouwen door mannen, waardoor vrouwen ook vandaag nog onevenredig worden benadeeld. In december 2020 werd die aanbeveling ook door het Comité van de Partijen (COPA) bij het Verdrag van Istanbul opgenomen in de elf prioritaire aanbevelingen aan België. Het is precies daarom dat de staatssecretaris de aanneming van een conceptueel referentiekader over gendergerelateerd geweld als eerste pijler in het NAP 2021-2025 wilde opnemen.
De staatssecretaris gaf het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen onder meer de opdracht om een draaiboek op te stellen voor de uitvoering van het Verdrag van Istanbul in België. Dit project loopt sinds oktober 2022 in samenwerking met de Université Saint-Louis - Bruxelles. Doel van het draaiboek is om de toe-eigening van het Verdrag van Istanbul door de institutionele actoren en professionals op het terrein te bevorderen door het verdrag zichtbaarder te maken en het onder hen meer bekendheid te geven, alsook om een referentietool te hebben voor zowel de institutionele actoren als professionals op het terrein die dagelijks in contact komen met slachtoffers, daders of getuigen van gendergerelateerd geweld. Daarnaast heeft de staatssecretaris het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen opdracht gegeven om een opleidingspakket over gendergerelateerd geweld samen te stellen voor professionals die in contact kunnen komen met slachtoffers of daders van gendergerelateerd geweld. Ook dit project loopt sinds oktober 2022 in samenwerking met de UCL en de ULiège. Het voornaamste doel van dit opleidingspakket is om een gemeenschappelijke aanpak en taal op het gebied van gendergerelateerd geweld te creëren

en ervoor te zorgen dat de toekomstige begunstigden zich een gemeenschappelijk theoretisch kader eigen kunnen maken, gendergerelateerd geweld op te sporen, secundaire victimisatie te voorkomen, de behoeften en rechten van slachtoffers te kennen, slachtoffers of daders door te verwijzen, en gebruik te maken van mogelijkheden voor samenwerking met andere professionals enz. Op het Colloquium #StopFeminicide in november 2023 werden beiden instrumenten door de aangestelde universiteiten een eerste maal voorgesteld. In het voorjaar 2024 worden de instrumenten gefinaliseerd en verspreid door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

De strijd tegen seksueel geweld

In 2017 lanceerde de federale regering een proefproject van zorgcentra na seksueel geweld (ZSG) in Brussel, Gent en Luik. Een ZSG is een uniek multidisciplinair samenwerkingsverband tussen een ziekenhuis, de politie en het parket. In een ZSG kunnen slachtoffers van seksueel geweld (in de acute fase) de klok rond op één plaats gratis alle hulp krijgen die ze nodig hebben. Het personeel, dat bestaat uit forensisch verpleegkundigen en psychologen, is speciaal opgeleid om holistische hulp te bieden aan slachtoffers van seksueel geweld, meer bepaald medische, forensische en psychische zorg. Als een slachtoffer klacht wil neerleggen, komt er een zedeninspecteur ter plaatse om een (gefilmd) verhoor af te nemen. De hulp die de slachtoffers krijgen, bestaat dus voornamelijk uit medische zorg, forensisch onderzoek, psychische ondersteuning, de mogelijkheid om een klacht in te dienen en sociale opvolging.
Gelet op de positieve evaluatie van het project en de bestaande noden heeft de federale regering beslist in mei 2020 om dit project uit te breiden naar het volledige grondgebied, om tot tien ZSG te komen in België. In november 2023 opende het tiende ZSG in Luxemburg (Arlon) en werd de vooropgestelde doelstelling bereikt. Deze opening werd voorafgegaan door de opening van een ZSG in Charleroi en Antwerpen in november 2021, in West-Vlaanderen (Roeselare) in maart 2022, in Leuven in juni 2022, in Limburg (Genk) in februari 2023 en in Namen in april 2023. Daarnaast werd het werkingsgebied van de pilootproject-ZSG uitgebreid naar hun volledige arrondissement in januari 2021 voor het ZSG van Oost-Vlaanderen (Gent), in maart 2023 voor het ZSG van Brussel en vanaf 2024 voor het ZSG van Luik.
De ZSG worden gefinancierd via het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en sinds 2021 ook via het Budget Financiële Middelen van de ziekenhuizen. De financiering van de ZSG is sindsdien opgenomen in de wet op het Zorgpersoneelsfonds.
De Staatssecretaris voor gendergelijkheid heeft extra middelen verkregen tijdens het budgettair conclaaf 2022 en de budgettaire aanpassingen van 2023 om de werking van de huidige 10 ZSG te versterken in 2023 en 2024. In oktober 2023 werden daarnaast de nodige budgettaire middelen verkregen om vanaf 2024 nog drie bijkomende ZSG op te richten, nl. in Halle-Vilvoorde, Waals-Brabant en Bergen/Mons.
De basisopleiding voor het ziekenhuispersoneel van het ZSG (forensisch verpleegkundigen, psychologen, coördinatoren van de ZSG-structuur, artsen, medisch verantwoordelijken en administratief personeel) wordt georganiseerd door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, zodat een zekere uniformiteit op nationaal niveau kan worden gegarandeerd. Voor de lancering van de nieuwe ZSG werd een coachingsysteem opgezet zodat zij na hun opening kunnen genieten van begeleiding door de ZSG die al ervaring opbouwden. Ook de organisatie van de opleidingen voor de zedeninspecteurs-inspectrices van de bij het project betrokken politiezones blijft verzekerd via het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en de provinciale politiescholen. Tot slot wordt ook de samenwerking met het Instituut voor gerechtelijke opleiding (IGO) voortgezet, met de bedoeling magistraten te informeren over de werking van de ZSG. De laatste informatiesessie werd georganiseerd in februari 2023.
Onder coördinatie van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen werd belangrijk voorbereidend werk verricht met betrekking tot het zorgmodel voor minderjarige slachtoffers binnen de ZSG. Er is sinds 2021 een nieuw actieplan voor minderjarige slachtoffers bij de ZSG. Dat actieplan is volledig in overeenstemming met de relevante

wetgeving, besteedt meer aandacht aan de specifieke noden van minderjarige slachtoffers, die extra bescherming nodig hebben, en brengt een unieke samenwerking met de bestaande hulpdiensten tot stand.

Om de werking van de ZSG, hun bestaan en hun financiering structureel en langdurig te verankeren, werd een ontwerp van wet m.b.t. de Zorgcentra na Seksueel Geweld ontwikkeld. Het wetsontwerp werd op 18 april aangenomen door het federale parlement. Tot slot ontwikkelde het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen op vraag van de staatssecretaris een grote nationale communicatiecampagne om de ZSG onder de aandacht te brengen. De campagne werd gelanceerd in november 2023, na de opening van het tiende ZSG. In 2023 werden de ZSG ook via de 'Operatie Toestemming' is in de kijker gezet in het uitgaansleven, tijdens festivals en op campussen van universiteiten, hogescholen en kunstacademies. Ze is begonnen eind 2022.

De staatssecretaris heeft zich samen met de minister van Justitie ingezet voor de aanneming van de wet van 21 maart 2022 houdende wijzigingen aan het Strafwetboek met betrekking tot het seksueel strafrecht. Om seksuele misdrijven beter aan te pakken, wordt het seksueel strafrecht sinds 1 juni 2022 hervormd. De noodzakelijke toestemming krijgt een centrale plaats, seksuele misdrijven worden opnieuw gedefinieerd en de straffen worden in sommige gevallen zwaarder. Zo wordt het verwijderen van een condoom tijdens de seks zonder toestemming nu bestraft. De vrijwillige toediening van inhiberende stoffen met het doel misbruik te maken van iemands kwetsbaarheid wordt een verzwarend element.

Het internet kan vrouwen succesvol toelaten zich te verenigen, zich uit te spreken, deel te nemen aan activiteiten en uit de schaduw te treden. Helaas kan het ook een middel zijn om geweld tegen vrouwen te verergeren. Online seksueel geweld kent vele verschijningsvormen met elk hun eigen verwoestende effecten, gaande van haatspraak of aanzetten tot haat, cyberstalking en de niet-consensuele verspreiding van intieme beelden.
In oktober 2022 gaf de staatssecretaris het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen opdracht om een portaal over online seksueel geweld op te zetten om informatie over online seksueel geweld op één website te bundelen en een toolkit te ontwikkelen over toestemming en online grensoverschrijdend seksueel gedrag. Die toolkit kan als leidraad worden gebruikt om over dit onderwerp te spreken en het publiek bewuster te maken. De toolkit zal tijdens het eerste trimester van 2024 online beschikbaar zijn. Op verzoek van de staatssecretaris heeft het Instituut ook sjablonen opgesteld die slachtoffers en getuigen kunnen gebruiken om de confrontatie met en de bewustwording van online seksueel geweld aan te gaan. Ook wordt gewerkt aan een trainingsprogramma over online seksueel geweld voor magistraten.

Op internationaal vlak verkreeg de staatssecretaris, in samenwerking met haar collega belast met ontwikkelingssamenwerking, van de federale regering de toewijzing van 2.500.000 euro voor het Bevolkingsfonds van de Verenigde Naties (UNFPA) en het Global Survivors Fund. Het UNFPA biedt medische zorg en psychologische en juridische bijstand aan overlevers van seksueel geweld in Oekraïne. Het Global Survivors Fund, dat in oktober 2019 werd opgezet door dr. Denis Mukwege en Nadia Murad, werkt samen met de Oekraïense regering aan een systeem om herstelbetalingen aan slachtoffers te geven.

<u>Strijd tegen genitale verminking, eergerelateerd geweld en gedwongen huwelijken</u>
Vrouwelijke genitale verminking (VGV) is als vorm van gendergerelateerd geweld een ernstige en onaanvaardbare schending van de rechten van vrouwen en kinderen. Dergelijke verminkingen tasten de fysieke, psychologische en seksuele integriteit van vrouwen en meisjes ernstig aan en hebben grote gevolgen op korte en lange termijn. De staatssecretaris zette het Belgische beleid voort en besteedde bijzondere aandacht aan de preventie van dergelijk geweld en de globale zorg voor de slachtoffers.

De staatssecretaris steunt in dat verband de organisatie van een campagne over VGV. Deze informatie- en bewustmakingscampagne moet de zichtbaarheid van de twee multidisciplinaire zorgcentra voor slachtoffers van VGV in de ziekenhuizen van het UZ Gent en het UMC Sint-Pieter in Brussel vergroten. De betrokken gemeenschappen en professionals die in contact kunnen komen met vrouwen en jonge meisjes die VGV hebben ondergaan of dreigen te ondergaan, zijn immers niet altijd op de hoogte van het bestaan van deze centra. Het zorgprogramma van de centra bestaat uit medische en psychosociale begeleiding voor behandeling van de gevolgen van VGV. Het centrum adviseert, schrijft voor en coördineert passende medische zorg en biedt de begunstigde medische, paramedische, psychologische en sociale ondersteuning. Deze centra kunnen ook clitorisreconstructies uitvoeren, wanneer dat geïndiceerd is. Deze eerste campagne, waarvoor 100.000 euro werd uitgetrokken, ging begin februari 2023 van start ter gelegenheid van de Internationale Dag tegen Vrouwelijke Genitale Verminking. In overeenstemming met het NAP 2021-2025 werd in december 2023 een Belgisch en Europees seminarie gehouden over het beleid ter preventie en vroegtijdige identificatie van vrouwelijke genitale verminking en seksueel geweld bij minderjarigen. Het seminarie richtte zich op de ontwikkeling van vroegtijdige identificatie, begeleiding en preventie van seksueel geweld en VGV in de vroege kinderjaren, en de rol van het uitwendig genitaal onderzoek bij het voorkomen van en beschermen tegen VGV en seksueel geweld. De doelstelling van het seminarie was om tot concrete beleidsaanbevelingen te komen.

Bestrijding van vrouwenmoord

Vrouwenmoord of feminicide is de meest extreme vorm van geweld tegen een vrouw en heeft dramatische gevolgen voor haar familie. De federale regering heeft in haar regeerakkoord toegezegd om aan de commissie van deskundigen voor de hervorming van het strafwetboek te vragen om advies uit te brengen over de opneming van vrouwenmoord in het strafwetboek. Ingevolge het advies van deze commissie dat het beter zou zijn een afzonderlijke wet over vrouwenmoord (zonder specifieke strafbaarstelling) aan te nemen met een geheel van maatregelen ter bestrijding van dit verschijnsel, heeft de federale regering, onder impuls van de staatssecretaris, gewerkt aan een voorontwerp van wet dat een conceptueel referentiekader tot stand moet brengen voor de preventie en de bestrijding van vrouwenmoorden, gendergerelateerde moord en het daaraan voorafgaande geweld. De wet van 13 juli 2023 voor de preventie en de bestrijding van feminicides en gendergerelateerde dodingen en het geweld dat eraan voorafgaat werd een feit. De StopFeminicide-wet ging van kracht op 1 oktober 2023. Ze legt de algemene beginselen vast voor alle preventieve en bestrijdende maatregelen op federaal niveau, definieert feminicide en gendergerelateerde dodingen alsook alle vormen van geweld die eraan vooraf kunnen gaan, legt verplichtingen vast op het gebied van de verzameling van gegevens en het rapporteren over feminicide, roept een wetenschappelijk comité in het leven om feminicide en gendergerelateerde moord te analyseren, voorziet in het gebruik van instrumenten voor risicobeoordeling en -beheer, legt opleidingen op voor magistraten en politie, creëert nieuwe rechten voor slachtoffers, enz.

De staatssecretaris vroeg aan het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen om een verkennend onderzoek te organiseren naar een methodologie voor de retrospectieve analyse van gevallen van vrouwenmoorden (moord op vrouwen in het kader van gendergerelateerd geweld). Het doel van dat onderzoek was het uittekenen van een case-analysemethodologie die is aangepast aan de Belgische context, in samenwerking met de verschillende betrokken actoren. Het werd voor het Instituut uitgevoerd door het Nationaal Instituut voor Criminalistiek en Criminologie (NICC) en werd voltooid in december 2022. In het licht van de bepaling van de Stopfeminicide-wet dat een wetenschappelijk comité dient opgericht te worden voor de analyse van feminicide-cases, worden de voorbereidende stappen genomen door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en het NICC om de bevindingen van dit onderzoek mee te nemen in de oprichting van het wetenschappelijk comité.

De Stopfeminicide-wet verplicht het gebruik van risicotaxatie- en beheersinstrumenten op elk ogenblik van een procedure. Het is dan ook van belang de nodige instrumenten te harmoniseren en te ontwikkelen. In uitvoering van de Stopfeminicide-wet wordt in 2024 een werkgroep opgericht met alle relevante stakeholders om te inventariseren welke tools voor risicotaxatie- en beheer er momenteel bestaan, hoe ze kunnen gestroomlijnd worden en op welke wijze ze beschikbaar kunnen gesteld worden aan de hulpverleners en medewerkers op het terrein.

Op verzoek van de staatssecretaris ondersteunde het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen de ontwikkeling van een digitale tool om de gevaarlijkheid van situaties van geweld tussen partners te beoordelen. Dit project maakte deel uit van een bredere inspanning om een interdisciplinair ondersteunings- en beschermingssysteem op te zetten voor personen in kritieke situatie die het slachtoffer zijn van partnergeweld. De tool Evivico werd voorgesteld op het Colloquium #StopFeminicide in november 2023.

Tot slot heeft de staatssecretaris het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen opdracht gegeven om een analysetool samen te stellen om strategieën (ook heel subtiele) van dwingende controle die plegers van huiselijk geweld gebruiken, in kaart te brengen en op te sporen. Dit project werd in september 2022 toevertrouwd aan het Feministisch observatorium voor geweld tegen vrouwen. Die tool moet een paradigmaverschuiving mogelijk maken in het begrip van partnergeweld, zodat het beter kan worden opgespoord, vooral geweld na de scheiding. De tool moet mee worden opgenomen in een kader dat het mogelijk maakt om dwingende controle als vorm van psychologisch geweld beter te onderkennen, geweld tegen vrouwen en kinderen die eraan worden blootgesteld te voorkomen, alsook situaties van geweld na de scheiding op te sporen en deze vormen van geweld beter te beheren. Dit instrument moet vervolgens kunnen worden aangepast aan de verschillende behoeften van de betrokkenen op psychosociaal, politioneel en juridisch vlak, zodat slachtoffers van geweld adequate zorg krijgen en hun veiligheid kan worden gewaarborgd, waarbij dubbele victimisatie wordt voorkomen. De tool voor dwingende controle werd voorgesteld op het Colloquium #StopFeminicide in november 2023 en zal in februari 2024 online raadpleegbaar zijn.

In 2019 werd in Oost-Vlaanderen een proefproject opgestart waarbij slachtoffers van (ex-)partnergeweld een mobiel stalkingalarm kregen. Het mobiel stalkingalarm is geïntegreerd in de "app-112" van de hulpdiensten, gecombineerd met een draagbare alarmknop die verbonden is met de smartphone van de beschermde persoon. Wanneer de persoon in acuut gevaar verkeert en op de knop drukt, wordt het communicatie- en informatiecentrum van de politie op de hoogte gebracht en neemt het de nodige stappen om onmiddellijk een interventieteam naar de door de app-112 aangegeven locatie te sturen. In 2021 heeft het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen op vraag van de staatssecretaris een evaluatie van het proefproject uitgevoerd, dat positief werd bevonden. Het proefproject werd in 2022 uitgebreid naar de provincies Oost- en West-Vlaanderen, waarbij de procedure voor de toekenning van het mobiel alarm werd aangepast. Bovendien is het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen belast met de organisatie van een nationale stuurgroep die toezicht houdt op de uitvoering van het project en de nationale uitrol van het systeem. De nationale uitrol van het stalkingsalarm werd eind 2023 voltooid.

<u>Verzameling van statistieken over gendergerelateerd geweld</u>
Overeenkomstig het NAP 2021-2025 heeft de staatssecretaris het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen opgedragen een werkgroep "statistieken" over gendergerelateerd geweld op te richten, die bestaat uit vertegenwoordigers van de belangrijkste federale, gemeenschaps- en gewestelijke besturen en instanties die belast zijn met het verzamelen van statistieken over gendergerelateerd geweld. Die werkgroep kwam in mei 2021 uit de startblokken en heeft als taak om ten eerste de beschikbare statistieken te actualiseren en

ten tweede al deze soorten verzamelde gegevens door te geven. Een betere verzameling van administratieve statistieken staat eveneens op de agenda van de werkgroep. Aangezien administratieve gegevens zeer grote domeinen bestrijken, bepaalt de werkgroep de prioritaire thema's waarop specifiek wordt ingezoomd, onder de verantwoordelijkheid van de bevoegde autoriteiten. Gelet op de verplichtingen van de Stopfeminicide-wet om statistieken te verzamelen en rapporten te publiceren over feminicide en gendergerelateerde moord, zal de werkgroep in 2024 een nieuw thema hebben om zich over te buigen.

Economische geweld

Economisch geweld is een belangrijk aandachtspunt in de strijd tegen partnergeweld, in het bijzonder in situaties van echtscheiding, aangezien het verstrekkende gevolgen kan hebben ook wanneer de relatie werd beëindigd. De staatssecretaris vroeg in dat kader aan het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen om twee studies te organiseren: 1) een haalbaarheidsstudie naar de oprichting van een universeel en automatisch fonds voor alimentatievorderingen, met als doel de interacties tussen voormalige partners zoveel mogelijk te beperken. 2) een onderzoek naar de juridische regeling m.b.t. de schulden van een ex-partner, met als doel aanbevelingen te formuleren om de juridische situatie van slachtoffers van (ex-)partnergeweld te versterken. Voor beide onderzoeken zal een onderzoeksrapport worden opgeleverd in het voorjaar 2024 (zie hoger).

Onderzoeken naar de prevalentie van gendergerelateerd geweld

In het besef dat actuele prevalentiegegevens over gendergerelateerd geweld op Belgisch niveau nodig zijn, werd binnen het Interfederaal Instituut voor de Statistiek (IIS) een werkgroep opgericht, bestaande uit vertegenwoordigers van STATBEL, de gewestelijke statistische instanties (IWEPS, VSA en BISA) en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Die werkgroep analyseerde de haalbaarheid van een groot nationale enquête naar de prevalentie van gendergerelateerd geweld in het kader van de werkzaamheden van Eurostat. Ingevolge een medefinancieringsprotocol dat in juni 2020 werd ondertekend tussen de federale staat, die met instemming van de staatssecretaris werd vertegenwoordigd door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, en de gefedereerde entiteiten, heeft de werkgroep de uitvoering van die enquête in januari 2021 toevertrouwd aan een studiebureau. De studie zal in de loop van het jaar worden opgevolgd. Uiteindelijk zal de enquête bijna 6.000 personen tussen 18 en 74 jaar in België vragen naar hun ervaringen met gendergerelateerd geweld. Het eerste doel is om actuele informatie te verstrekken over de omvang en de gevolgen van dergelijk geweld, maar ook om bij te dragen aan een preventie- en bijstandsbeleid in dit domein. De resultaten zullen in de loop van 2024 bekend zijn.

Op verzoek van de staatssecretaris heeft het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, in samenwerking met de FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu, een vierde studie besteld over de schatting van de prevalentie van VGV in België. Er werden eerder (in 2010, 2014 en 2018) al drie nationale studies naar de prevalentie van VGV uitgevoerd. Deze vierde studie had tot doel de prevalentie van meisjes en vrouwen die een besnijdenis hebben ondergaan te schatten met behulp van een indirecte methode die rekening houdt met de meest recente aanbevelingen ter zake op Europees niveau en met de meest recente beschikbare demografische en gezondheidsenquêtes (Demographic and Health Surveys - DHS). Er werd ook rekening gehouden met de schatting van het Europees Instituut voor gendergelijkheid in verband met de prevalentie van meisjes die een risico lopen. Volgens de in juni 2022 gepubliceerde resultaten wonen er op 31 december 2020 meer dan 23.000 besneden vrouwen in België en lopen meer dan 12.000 minderjarige meisjes van besneden moeders het risico om vrouwelijke genitale verminking te ondergaan als er geen preventiewerk wordt gedaan. In het Vlaams Gewest wonen meer dan 16.500 meisjes en vrouwen die besneden zijn of een risico lopen, tegenover 10.000 in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en 8.800 in het Waals Gewest. Elk jaar bevallen 1.700 besneden vrouwen die aangepaste zorg nodig hebben in een Belgische kraamkliniek.

In maart 2022 lanceerde het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen op verzoek van de staatssecretaris "Zolang het nodig is! Projectoproep voor gendergelijkheid", in het kader waarvan 48 projecten in de periode 2022-2023 financiering krijgen, waaronder verschillende projecten ter bestrijding van gendergerelateerd geweld.

Doelstelling E. Vrouwen en gewapende conflicten

Nationaal Actieplan Vrouwen, Vrede en Veiligheid
Oorlogen en gewapende conflicten kunnen een andere impact hebben op vrouwen en mannen. Bovendien nemen vrouwen en mannen ook niet altijd op dezelfde manier deel aan conflicten en de preventie en oplossing daarvan. In 2000 keurde de Veiligheidsraad van de Verenigde Naties resolutie 1325 'Vrouwen, vrede en veiligheid' goed. Die resolutie vraagt aan de lidstaten om de nodige stappen te ondernemen om de deelname van vrouwen bij de preventie en de beheersing van conflicten en bij het herstel van de vrede te bevorderen, en om vrouwen en meisjes voor, tijdens en na conflicten te beschermen. Om de resolutie op nationaal niveau te implementeren, vraagt de Veiligheidsraad aan de lidstaten om een nationaal actieplan op te stellen.

Het eerste Belgische plan inzake deze materie bestreek de periode 2009-2012. Nadien werd een tweede en derde Actieplan opgesteld voor de periodes 2013-2016 en 2017-2021. Het huidige, vierde NAP, omvat de periode 2022-2026. Zoals bij de opmaak van eerdere Actieplannen werd er bij de opstelling van het vierde Nationaal Actieplan rekening gehouden met de lessen die werden getrokken uit de ervaringen met het voorgaande plan en werd er een consultatie met het middenveld georganiseerd. Hoewel sinds de adoptie van VNVR resolutie 1325 in 2000 vooruitgang werd gemaakt op vlak van de doelstellingen van de agenda, zijn deze nog lang niet bereikt en is het noodzakelijk hierop te blijven inzetten, met bijzondere aandacht voor gender mainstreaming, de strijd tegen gendergerelateerd geweld en voor een betekenisvolle en gelijke participatie van vrouwen.

Vanaf het begin van de legislatuur werd de ondersteuning voor de uitvoering van het plan en resolutie 1325 verdergezet door de staatssecretaris voor Gendergelijkheid en het Instituut, via de uitvoering van het derde plan (2017-2021), de coördinatie van het eindverslag voor de periode 2017-2021, alsook het leveren van input voor de uitwerking van het vierde NAP (2022-2026) en het toezicht op de implementatie van dit NAP. Er werden onder andere aanbevelingen gedaan aan de betrokken departementen alsook rapportages voor de jaarlijkse rapportering aan het parlement verzameld. Overeenkomend het engagement van het vierde plan (doelstelling 4, actielijn 24.b) werd in 2022 de opdracht aan een universitaire onderzoekster gegeven om en analyse te maken van goede praktijken in het buitenland met betrekking tot de vertegenwoordiging van vrouwen in overheidsdiensten betrokken bij de Vrouwen, Vrede en Veiligheidsagenda. De resultaten werden in 2023 opgeleverd.

De staatssecretaris zette ook, in samenwerking met het middenveld, het sensibiliseringswerk rond resolutie 1325 voort, via de ondersteuning van het Belgisch Platform 1325. Er werden in 2020 via de Vrouwenraad broches in de vorm van een witte klaproos besteld en verdeeld. Door een dergelijke broche op te spelden, drukt men steun uit voor resolutie 1325 en het NAP. Verder werd in 2021, 2022, alsook 2023 financieel en inhoudelijk bijgedragen aan de uitwerking van drie brochures 'Onvergetelijke heldinnen uit W.O. I en II' van de Vrouwenraad. Deze brochures brengen hulde aan zowel bekende als minder bekende vrouwen die heldendaden hebben verricht tijdens of na de oorlog. Deze heldinnen mogen nooit vergeten worden voor hun rol en hun bijdrage aan de strijd tegen de bezetter en in de opbouw en het behoud van vrede.

Daarnaast is het Instituut, in het kader van het sensibiliseringswerk rond het vierde NAP (2022-2026), in 2023 een samenwerkingsovereenkomst aangegaan met vzw Mothers for

Peace om hun vredesconferentie 'Vrouwen aan de Vredestafel' financieel te ondersteunen. De conferentie benadrukte, door middel van een dialoog aan de vredestafel met getuigenissen uit Israël, Palestina, Oekraïne en Rusland, evenals paneldiscussies en workshops, de noodzaak om vrouwen op gelijkwaardige wijze te betrekken bij vredesopbouw en vredesonderhandelingen om wereldwijd meer vrede en stabiliteit te bereiken.

Doelstelling F. Vrouwen en de economie

Omzetting Work-life balance richtlijn
Onder impuls van de staatssecretaris werd de omzetting van de Work-life balance richtlijn (EU) 2019/1158 door de federale regering aangenomen. Dit is een belangrijke stap in de richting van een meer gelijke verdeling van de gezinstaken tussen mannen en vrouwen. De genderwet werd ook versterkt om bescherming te bieden tegen elke vorm van discriminatie in verband met gezinsverantwoordelijkheden, zoals ouderschapsverlof, geboorteverlof enz.

De strijd tegen de loonkloof
Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen publiceerde in 2021 het vierjaarlijks rapport over de loonkloof. Met het oog op het opvolgen van de evolutie werd bovendien jaarlijks een update gepubliceerd van de kernindicatoren. Daarnaast werd in 2022 een analyse gepubliceerd van de korte termijnimpact van COVID-19 en de maatregelen ter bestrijding van de pandemie op de loonkloof en de genderverschillen in de tewerkstelling. Volgens de recentste gegevens bedraagt de loonkloof 8,0% na correctie voor de arbeidsduur en 21,0% zonder die correctie.

De staatssecretaris voor Gendergelijkheid gaf in 2022 samen met de minister van Werkgelegenheid en de betrokken overheidsdiensten het startsein voor een denkoefening rond maatregelen om de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen doeltreffender te maken. Een werkgroep boog zich over de verschillende knelpunten en onderzocht de verschillende mogelijkheden. Data-experts van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening en de Nationale Bank van België werden geraadpleegd. Daarbij werd rekening gehouden met de lopende onderhandelingen over de loontransparantierichtlijn.

Steun voor organisaties die gendergelijkheid stimuleren
In maart 2022 lanceerde de staatssecretaris voor Gendergelijkheid een projectoproep, getiteld ‘Zolang het nodig is’ om de gendergelijkheid in de Belgische samenleving te stimuleren. Elk project kon een financiering van 25.000 tot 60.000 euro binnenhalen. Uiteindelijk werden 48 projecten goedgekeurd. De geselecteerde projecten werden uitgevoerd tussen 1 juli 2022 en 30 oktober 2023. Het Instituut zorgt voor de praktische follow-up van deze projectoproep. In het kader van deze oproep worden verschillende projecten ter bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt gefinancierd.

In het kader van het door de Europese Unie gefinancierde Belgische relanceplan en op initiatief van de staatssecretaris voor Gendergelijkheid werd in september 2022 de projectoproep ‘Bread & Roses’gelanceerd. Het doel van de projectoproep is om projecten te ondersteunen die vrouwen in kwetsbare situaties helpen de arbeidsmarkt te betreden of aan de slag te blijven in duurzame jobs van goede kwaliteit, als werknemer of als zelfstandige Uit de kandidaturen werden 18 projecten geselecteerd voor een subsidie tussen €30.000 en €100.000. Deze zijn van start gegaan in april 2023 en lopen tot augustus 2024. Op 19 april en op 4 oktober 2023 werden bijeenkomsten georganiseerd voor de verenigingen die de projecten uitvoeren, met als doel om ervaringen en goede praktijken uit te wisselen.

In 2023 werd op initiatief van de staatssecretaris voor Gendergelijkheid een nieuw kader ingevoerd om verenigingen die opkomen voor gendergelijkheid vanaf 2024 structureel te kunnen subsidiëren. Het thema "sociaaleconomische zelfstandigheid" is een van de thema's die verband houden met de federale bevoegdheden die in dit kader worden benadrukt.

Doelstelling G. Participatie en besluitvorming

De bevordering van een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de besluitvorming bij de overheid
Op uitvoerend niveau heeft België voor het eerst in zijn geschiedenis een volledig paritaire federale regering gevormd.
De regering heeft ook het initiatief genomen om een volwaardig kabinet 'Gendergelijkheid' op te richten en heeft zich ertoe verbonden de staatssecretaris te betrekken bij alle besprekingen over kwesties die gevolgen hebben voor gendergelijkheid.

Omzetting 'Women on Boards' richtlijn
Op 14 maart 2022 keurden de Europese ministers van Werk en Sociale Zaken een voorstel voor een Richtlijn tot invoering van genderquota in de raden van bestuur van beursgenoteerde Europese ondernemingen goed. De staatssecretaris voor Gendergelijkheid heeft eind 2023 de werkzaamheden voor de omzetting van deze Richtlijn gestart, in samenwerking met de minister van Justitie.

Doelstelling H. Institutionele mechanismen voor de verbetering van de positie van de vrouw

Versterking van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen
Onder impuls van de staatssecretaris voor Gendergelijkheid heeft de regering de begrotingsmiddelen van het Instituut opgetrokken. Die extra middelen zijn bedoeld om het Instituut beter in staat te stellen zijn verschillende bij wet vastgelegde taken te vervullen en te ontwikkelen.

De goedkeuring van een Koninklijk Besluit betreffende de structurele subsidies toegekend aan het maatschappelijk middenveld
In 2023 nam de regering onder leiding van de staatssecretaris het 'Koninklijk besluit betreffende de modaliteiten voor de toekenning van jaarlijkse subsidies aan verenigingen die strijden voor gendergelijkheid voor wat betreft de materies die behoren tot de bevoegdheid van de federale overheid'. Dit nieuwe kader werd ingevoerd om verenigingen die strijden voor gendergelijkheid structureel te kunnen subsidiëren (cf supra). Deze financiële steun heeft tot doel het democratische debat te bevorderen, de expertise onder de aandacht te brengen van verenigingen die zich op het terrein bezighouden met thema's die verband houden met federale bevoegdheden, belangenbehartigingswerk te ondersteunen, nieuwe manieren van articulatie tussen verenigingen aan te moedigen en de relaties tussen verenigingen en de federale overheid te stroomlijnen.

Interdepartementale coördinatiegroep (ICG)
Bij het begin van de legislatuur heeft de staatssecretaris voor Gendergelijkheid in het kader van de uitvoering van de gendermainstreamingwet van 12 januari 2007[17] de interdepartementale coördinatiegroep (ICG) opnieuw samengesteld. Die groep is samengesteld uit vertegenwoordigers van alle regeringsleden en van heel wat federale besturen, waaronder de FOD's, de POD's en het ministerie van Defensie. Gedurende de

[18] *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development, A/70/L.1, AVVN70, p. 7.*

hele legislatuur heeft deze groep bijgedragen tot de coördinatie, implementatie en het opstellen van de verschillende monitoringrapporten met betrekking tot het Federaal Plan Gender mainstreaming. Voor meer informatie wordt verwezen naar het verslag van de regering over de uitvoering van de Wet Gender mainstreaming.

Het Federaal Plan Gender mainstreaming
De staatssecretaris heeft de federale regering ondersteund en begeleid bij de uitvoering van de gendermainstreamingwet van 12 januari 2007 door het coördineren van de opstelling en opvolging van het *Federaal Plan Gender mainstreaming*. Voor meer informatie wordt verwezen naar het verslag van de regering over de uitvoering van de gendermainstreamingwet.

Regelgevingsimpactanalyse (RIA)
In 2022 heeft de staatssecretaris, onder impuls van de staatssecretaris voor Administratieve Vereenvoudiging, deelgenomen aan werkzaamheden om de huidige RIA vormelijk te verbeteren, zodat de ontwerpregelgeving van de regering beter en systematischer vanuit een genderperspectief wordt beoordeeld voordat die wordt aangenomen. Die werkzaamheden, die zullen doorgaan tot het einde van de legislatuur, hebben als doel de aanname door de Ministerraad van een nieuw RIA-formulier. Ruimer bekeken, sluiten deze werkzaamheden aan bij het streven naar een betere cultuur voor de evaluatie van de impact van het beleid op Belgisch federaal niveau.

Opstellen en benutten van naar geslacht uitgesplitste statistieken
Zowel in het kader van de uitvoering van het Federaal Plan Gender mainstreaming, de werkzaamheden in verband met RIA, de activiteiten van de ICG als in de bilaterale contacten die het structureel met zijn federale partners onderhoudt, is het Instituut de uitvoering van artikel 4 van de Wet Gender mainstreaming van 12 januari 2007 blijven bevorderen en steunen. Dit artikel voorziet in de opstelling en het gebruik van naar geslacht uitgesplitste statistieken op federaal niveau. Eind 2023 heeft het Instituut zijn statistisch overzicht vernieuwd. Dit verzamelt gegenderde gegevens geproduceerd door verschillende federale administraties. Het heeft als doel de identificatie te vergemakkelijken van eventuele verschillen in situatie die bestaan tussen vrouwen en mannen binnen de bevoegdheden uitgeoefend door het Belgische federale niveau. Voor meer informatie wordt verwezen naar het verslag van de regering over de uitvoering van de gendermainstreamingwet.

Doelstelling I. Mensenrechten van vrouwen

Voorbereiding en verdediging van het 8e CEDAW-verslag van België
Op 14 oktober 2022 verdedigde België zijn achtste periodiek verslag over de toepassing van het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen (CEDAW) dat op 18 november 2020 werd neergelegd tijdens de 83e zitting van het CEDAW-comité. Het Instituut coördineerde de opstelling van het verslag, dat voor het eerst volgens een vereenvoudigde procedure werd opgesteld, en de voorbereiding en deelname van de Belgische delegatie die het verslag in Genève verdedigde. Het comité was ingenomen met de vooruitgang in het Belgische wettelijke kader, met als hoofdpunten de bekrachtiging van het Verdrag van de Internationale Arbeidsorganisatie inzake huishoudelijk personeel en het Verdrag van Istanbul. Het comité deed ook een reeks aanbevelingen aan België die door de staatssecretaris aan de verschillende bevoegde ministers van de federale regering werden doorgegeven. De staatssecretaris heeft, in haar hoedanigheid van voorzitter van de interministeriële conferentie (IMC) over de rechten van de vrouw vanaf september 2023, voorgesteld om de opvolging van de CEDAW-aanbevelingen aan België op de agenda van de werkzaamheden van de IMC te plaatsen.

Deelname aan de delegatie voor de 3e *Universal Periodic Review* van België - mei 2021

In mei 2021 stelde België zijn *'Universal Periodic Review'* voor aan de Mensenrechtenraad in Genève. De administratie en het kabinet van de staatssecretaris maakten deel uit van de delegatie. Tijdens een zitting van de UPR-werkgroep van de Mensenrechtenraad werden door andere VN-lidstaten vragen en aanbevelingen geformuleerd aan België, onder meer over gendergelijkheid.

VN-commissie voor de status van de vrouw en steun voor de duurzame ontwikkelingsdoelen
In 2021 woonde de staatssecretaris de 65e zitting van de VN-commissie voor de status van de vrouw (CSW) bij. Ze nam deel aan de ministeriële rondetafel en allerlei nevenevenementen en hield diverse bilaterale bijeenkomsten. Het thema van de zitting was "Volledige en effectieve deelname van vrouwen aan de besluitvorming in de publieke ruimte, het uitbannen van geweld en het bereiken van gendergelijkheid en empowerment van alle vrouwen en meisjes".

Ze nam ook actief deel aan het *Generation Equality Forum* in Mexico door steun te verlenen aan de twee mee door België geleide coalities, één voor de bestrijding van gendergerelateerd geweld en één voor het recht op zelfbeschikking, seksuele en reproductieve gezondheid en rechten.

In 2022 nam de staatssecretaris in het kader van de 66e zitting van de CSW deel aan de ministeriële rondetafel en nevenevenementen met als prioritair thema het bereiken van gendergelijkheid en de empowerment van alle vrouwen en meisjes in de context van beleid en programma's inzake klimaatverandering, milieu en rampenrisicovermindering. Samen met de minister van Klimaat, Leefmilieu, Duurzame Ontwikkeling en *Green Deal* organiseerde ze tijdens de zitting een nevenevenement over dit onderwerp.

In 2023 nam de staatssecretaris deel aan verschillende evenementen in het kader van de 67e zitting van de CSW, die als prioritair thema had "Innovatie en technologische verandering, en onderwijs in het digitale tijdperk voor het bereiken van gendergelijkheid en de empowerment van alle vrouwen en meisjes". Datzelfde jaar startte de staatssecretaris ook de werkzaamheden op ter voorbereiding van de activiteiten in het kader van de CSW die in 2024 onder het Belgische voorzitterschap van de Raad van de Europese Unie plaatsvinden: een EU *high-level* nevenevenement, het ministerieel ontbijt en de EU-receptie.

In het algemeen steunde de staatssecretaris de uitvoering van de Verklaring en het Actieplatform van Beijing en de Agenda 2030 voor duurzame ontwikkeling en de bijbehorende duurzame ontwikkelingsdoelen (SDG's) (meer bepaald Doel 5 over gendergelijkheid), met de wil om van gendergelijkheid een transversale prioriteit onder alle SDG's te maken.

Steun voor een geëngageerd gendergelijkheidsbeleid op Europees niveau
In 2021, 2022 en 2023 nam de staatssecretaris actief deel aan vergaderingen van de Raad Werkgelegenheid, Sociaal Beleid, Volksgezondheid en Consumentenzaken van de EU en aan vergaderingen van de EU-ministers voor Gelijkheid, waar ze de belangrijke rol van de Raad voor het bereiken van gendergelijkheid in Europa bepleitte en waar ze de Belgische verwezenlijkingen belichtte, zoals de maatregelen inzake de bestrijding van seksueel geweld (ZSG, Wet Stop Feminicide …), maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid voor vrouwen of hun deelname aan bedrijfsbesturen, maar ook gerichte acties voor vrouwen in de context van de oorlog in Oekraïne, die vooral vrouwen en kinderen onder de vluchtelingen heeft getroffen.

Ze steunde ook de nieuwe gendergelijkheidsstrategie van de Europese Commissie en een ambitieus standpunt over de toetreding van de EU tot het Verdrag van Istanbul, verwezenlijkt onder het Zweedse voorzitterschap in 2023 en de aanneming van de richtlijn inzake de

verbetering van de man-vrouwverhouding bij niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen onder het Franse voorzitterschap in 2022.

De staatssecretaris en de minister van Werkgelegenheid voerden onderhandelingen in de Raad en in de trialogen over het richtlijnvoorstel inzake loontransparantie, die eind 2022 aangenomen werd.
Samen met de minister van Justitie overzag de staatssecretaris de onderhandelingen over de richtlijn inzake de bestrijding van geweld tegen vrouwen en huishoudelijk geweld. Op 6 februari 2024 werd in trialoog een akkoord bereikt.
De staatssecretaris beheerde ook de besprekingen over de twee richtlijnen inzake organen voor gelijke behandeling met het oog op de versterking van de rol en onafhankelijkheid van deze organen. Begin 2024 was er reeds een akkoord over beide richtlijnen binnen de Raad. Er wordt gestreefd beide richtlijnen officieel aan te nemen binnen het kader van het Belgische voorzitterschap.

Ze heeft ook de conclusies van de Raad van de EU over het aanpakken van de loonkloof (Duits voorzitterschap), over de sociaal-economische gevolgen van COVID-19 voor gendergelijkheid (Portugees voorzitterschap), over genderbudgeting (Sloveens voorzitterschap) en over gendergelijkheid in verstoorde economieën en de gevolgen daarvan voor de jongere generatie (Tsjechisch voorzitterschap), over de integratie van de genderdimensie in het beleid, de programma's en de budgetten (Zweeds voorzitterschap), over de transitie vanuit een gendersperspectief van zorgsystemen gedurende de hele levensduur naar modellen van holistische steun, gefocust op personen en gebaseerd op de gemeenschap (Spaans voorzitterschap) gevolgd en erover onderhandeld, en heeft er mee voor gezorgd dat die zo ambitieus mogelijk zijn.

Om de coalitie van progressieve landen te versterken, heeft ze ontmoetingen gehad met haar ambtgenoten uit verscheidene Europese landen en met vertegenwoordigers van de Europese instellingen. Ze initieerde ook de ontwikkeling van een toolbox over de op Europees niveau goedgekeurde taal over gendergelijkheid voor degenen die verantwoordelijk zijn voor de onderhandelingen op Europees niveau.

Op haar initiatief ondertekenden 31 ministers voor Gelijkheid en Buitenlandse Zaken van 16 Europese landen in mei 2021, op de tiende verjaardag van de ondertekening van het Verdrag van Istanbul, een 'carte blanche' ter verdediging van dit baanbrekende verdrag ter bestrijding van geweld tegen vrouwen.

Tot slot heeft de staatssecretaris bij verschillende gelegenheden actief seksuele en reproductieve rechten als fundamentele mensenrechten verdedigd, als tegenwicht voor de conservatieve tendensen die in sommige delen van de wereld ten aanzien van vrouwenrechten worden waargenomen.
Ze nam deel aan het *Mutual Learning Program* van de Europese Commissie dat door haar diensten en Frankrijk mee werd georganiseerd en waar ze het belang van het waarborgen van seksuele en reproductieve gezondheid en rechten voor iedereen in de verf kon zetten om echte gendergelijkheid in de gezondheidszorg te bereiken.
Ook steunde ze in 2021 en 2022 het Abortion Support Network, dat Poolse vrouwen die het zich financieel niet kunnen veroorloven de mogelijkheid geeft om naar het buitenland te gaan voor een abortus. Tot slot heeft zij in september 2023 een door het Spaanse voorzitterschap geïnitieerde ministeriële verklaring over het waarborgen van seksuele en reproductieve gezondheid en rechten in de Europese Unie medeondertekend.

Samen met haar diensten heeft zij een ambitieus programma voorbereid voor het Belgische voorzitterschap van de Raad van de Europese Unie in 2024 voor een sterk Europa op het gebied van gendergelijkheid. Onder haar leiding zet België zich in om discussies te vergemakkelijken rond het structurele kader van het gendergelijkheidsbeleid, de strijd tegen

gendergerelateerd geweld, de bevordering van de economische onafhankelijkheid en empowerment van vrouwen en gender mainstreaming, waaronder het aanpakken van de genderkloof in pensioenen. Onder de concrete initiatieven, voorziet de staatssecretaris de organisatie van een bijeenkomst van ministers voor gendergelijkheid, de aanneming van conclusies van de Raad van de EU over de financiële onafhankelijkheid van vrouwen ...

In het kader van het Ierse voorzitterschap van de Raad van Europa heeft het ministerie van Justitie op 29-30 september in Dublin een ministeriële conferentie georganiseerd met als thema *'No safe haven: integrated prevention measures to end domestic, sexual, and gender-based violence'*. De staatssecretaris vertegenwoordigde België op deze bijeenkomst.

Het kabinet van de staatssecretaris heeft ook actief deelgenomen aan de onderhandelingen over de nieuwe aanbeveling die het Comité van Ministers van de Raad van Europa in mei 2022 heeft aangenomen ter bescherming van de rechten van migranten, vluchtelingen en asielzoekende vrouwen en meisjes. Haar diensten hielden ook toezicht op de voorbereiding van de ontwerpstrategie voor gendergelijkheid 2024-2029 van de Raad van Europa en, meer in het algemeen, op het werk van de Commissie voor gendergelijkheid (GEC).

De evaluatie van de Genderwet van 2007

Op 18 november 2015 werd het koninklijk besluit tot oprichting van de Commissie van experten belast met de evaluatie van de drie antidiscriminatiewetten van 2007, waaronder de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, aangenomen. Artikel 52, §1 van de wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie bepaalt immers dat de toepassing en de doeltreffendheid van deze wet, net als van de twee andere wetten, door de wetgevende kamers moeten worden geëvalueerd. In februari 2017 heeft de Commissie van experten een eerste tussentijds verslag gepubliceerd. Daarin merkt de Commissie op dat "de wetteksten zelf over het algemeen van goede kwaliteit zijn en een hoge beschermingsgraad bieden". Het verslag bevatte 33 aanbevelingen om de toepassing en de doeltreffendheid van de antidiscriminatiewetgeving te verbeteren. Sommige van die aanbevelingen werden intussen uitgevoerd. De Commissie vatte vervolgens een tweede fase aan ter voorbereiding van het eindverslag, dat in juni 2022 is verschenen. In dat eindverslag worden 73 aanbevelingen gedaan om de strijd tegen discriminatie, haatspraak en haatmisdrijven in een aantal domeinen, waaronder de gegevens over discriminatie, positieve acties en meervoudige discriminatie, op te voeren. Op 15 november 2022 werd de Genderwet gewijzigd naar aanleiding van de omzetting van de Work-Life Balance richtlijn. Werknemers-neemsters zijn nu beter beschermd tegen discriminatie in verband met hun gezinstaken. Dit geldt met name voor werknemers-neemsters die thematisch verlof opnemen na de geboorte of adoptie van een kind, of vanwege de gezondheidstoestand van een naast familielid. Met de toevoeging van het nieuwe criterium 'gezinsverantwoordelijkheden' kan een vader die is ontslagen omdat hij ouderschapsverlof had aangevraagd, een beroep doen op de Genderwet om de beslissing van zijn werkgever aan te vechten.

In navolging op het arrest Hakelbracht voorzien de Genderwet en de Welzijnswet sinds 15 juni 2023 in een betere bescherming van getuigen en slachtoffers van discriminatie tegen represailles.

Sinds 20 juli 2023 voorziet de Genderwet in het bestaan van meervoudige discriminatie door de wettelijke behandeling ervan te specificeren. Deze kan cumulatief of intersectioneel zijn, gebaseerd op één enkel criterium dat door één wet wordt beschermd of op verschillende criteria die onder verschillende antidiscriminatiewetten vallen. Bovendien biedt de wet nu bescherming aan discriminatie op basis van een verondersteld kenmerk of door associatie. Het is niet noodzakelijk om daadwerkelijk een beschermd criterium te bezitten om op basis daarvan gediscrimineerd te worden. In de Genderwet is de term "geslachtsverandering" vervangen door termen als medische of sociale transitie. De schadevergoedingen zijn

verhoogd, wat slachtoffers aanmoedigt om sneller juridische stappen te ondernemen en potentiële daders verder afschrikt.

Doelstelling K. Vrouwen en het milieu

In september 2015 werden de '2030 Agenda voor Duurzame Ontwikkeling' (de 2030 Agenda) en de daartoe behorende Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen (DOD's) goedgekeurd door de Algemene Vergadering van de VN. België heeft er vanaf de voorbereiding van deze 2030 Agenda actief voor gepleit dat er zowel een specifieke doelstelling rond gendergelijkheid en de bevordering van de situatie van vrouwen kwam als een engagement om doorheen de hele uitvoering van de agenda rekening te houden met de genderdimensie. Ook toen deze doelstelling (DOD 5: *Achieve gender equality and empower all women and girls*), en dit engagement opgenomen waren in de Agenda, bleef België actief rond dit onderwerp.

Via de deelname van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen als waarnemer van de Interdepartementale Commissie voor Duurzame Ontwikkeling (ICDO), bleef de staatssecretaris de laatste jaren de aandacht vestigen op de integratie van de genderdimensie in de andere DOD's. Zo werden verschillende suggesties gedaan om de genderdimensie concreet te integreren in het Federaal Plan voor Duurzame Ontwikkeling, waarin er maatregelen worden voorgesteld om de DOD's en de langetermijnvisie te verwezenlijken. Ook nam haar administratie in 2022, ter voorbereiding van het Belgische Voorzitterschap van de Raad van de EU in 2024, actief deel aan de specifieke werkgroep Duurzaamheid. Zo werden concrete voorstellen gemaakt om de genderdimensie te integreren in het ontwerp van een Charter voor de duurzame organisatie van evenementen tijdens het Belgische Voorzitterschap EU2024. Verder leverde haar administratie, via het ICDO, in 2022 een bijdrage inzake DOD 5 ter voorbereiding van het *Voluntary National Report*, die de stand van zaken met betrekking tot de uitvoering van de Agenda 2030 door België weergaf. In 2023 controleerde en paste het Instituut ook geactualiseerde antwoorden aan voor een DOD-indicator 5.1.1 vragenlijst van UN Women. Verder gaf het Instituut in 2023 feedback aan het Federaal Instituut voor Duurzame Ontwikkeling (FIDO) in het kader van een herziening van de omzendbrief 'duurzame aankopen'.

Op internationaal vlak steunde de staatssecretaris het actief betrekken van vrouwen bij de besluitvorming inzake het milieu. Op initiatief van de staatssecretaris werd er in het kader van de 66ste sessie van de *Commission on the Status of Women* (CSW 2022), een nevenevenement georganiseerd getiteld: *"The climate crisis is not gender neutral: Women's representation and the role of the civil society in decision-making processes for ambitious, gender-just climate policies*." Het evenement werd mede georganiseerd door de staatssecretaris voor Gendergelijkheid, door mevrouw Zakia Khattabi, minister van Klimaat, Leefmilieu, Duurzame Ontwikkeling en Green Deal, door mevrouw Aminath Shauna, minister van Milieu (Malediven) en door mevrouw Cynthia Barzuna, interim-minister van Milieu en Energie (Costa Rica).

In 2021 nam de staatssecretaris deel aan het nevenevenement '*The Climate-Development-Gender Nexus: lessons learned from the Belgian National Energy and Climate Plan (NECP)'* dat georganiseerd werd door de Adviesraad Gender en Ontwikkeling in het kader van de COP26. Dit evenement bestond uit een beleidsdialoog op basis van de resultaten van de studie over de potentiële effecten van het Belgisch Nationaal Energie-Klimaatplan 2021-2030 op de emancipatie van vrouwen en gendergelijkheid in de Belgische partnerlanden voor ontwikkelingssamenwerking.
In 2022 hielp de staatssecretaris mee om tijdens de COP27 de sterke genderdimensie van het internationale klimaatbeleid onder de aandacht te brengen door vertegenwoordiging te voorzien voor een panelgesprek rond de aanpak van gendergerelateerd geweld binnen de klimaatbeleidsagenda. Deze paneldiscussie was onderdeel van een nevenevenement dat door de Adviesraad Gender en Ontwikkeling werd georganiseerd, getiteld: "*Climate change and gender-based violence as double threat to gender equality*."

3. Conclusie

De staatssecretaris heeft acties ter bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen gevoerd in meerdere actiedomeinen van het Actieplatform van Beijing die onder haar bevoegdheden vallen. De staatssecretaris voorzag in de versterking van het Instituut door bijkomende middelen te verkrijgen. Dit maakte het mogelijk om op federaal niveau het gendergelijkheidsbeleid en de uitvoering van het Actieplatform van Beijing te versterken.
Daarnaast voorzag de staatssecretaris in concrete acties die onder andere betrekking hadden op de opvolging van de wetgeving en het aannemen van actieplannen : Federaal actieplan goed ter bestrijding van gendergerelateerd en intrafamiliaal geweld naar aanleiding van de tweede coronagolf, Nationaal Actieplan in de strijd tegen gendergerelateerd geweld 2021-2025 (gecoördineerd door de minister van Buitenlandse Zaken), Federaal Plan Gender mainstreaming, Nationaal Actieplan Vrouwen, Vrede en Veiligheid. Het domein van de bestrijding van geweld tegen vrouwen kreeg in het bijzonder de aandacht van de staatssecretaris, die Tot slot liep de betrokkenheid van en steun voor middenveldorganisaties als een rode draad door alle beleidsdomeinen waarvoor de staatssecretaris verantwoordelijk is.

IV. VERSLAG VAN DE MINISTER VAN ONTWIKKELINGSSAMENWERKING OVER HET BELEID DAT WERD GEVOERD IN OVEREENSTEMMING MET DE DOELSTELLINGEN VAN DE VIERDE WERELDVROUWENCONFERENTIE DIE IN SEPTEMBER 1995 IN PEKING HEEFT PLAATSGEHAD

1. Inleiding en achtergrond

1.1. Juridisch kader

De Belgische ontwikkelingssamenwerking is ingegeven door de *wet van 19 maart 2013 betreffende de Belgische ontwikkelingssamenwerking*. Artikel 11 van deze wet voorziet dat de ontwikkelingssamenwerking **op een transversale manier, in al haar interventies, de genderdimensie dient te integreren**. België is trouwens verbintenissen aangegaan in een reeks verdragen, overeenkomsten, resoluties en actieplannen die allemaal gericht zijn op gendergelijkheid en de rechten van vrouwen, alsook op de effectieve uitoefening daarvan.

Op Europees niveau is het genderactieplan (***Gender Action Plan,*** **GAP**) van de Europese Unie een leidraad voor het Belgisch beleid op verschillende sleutelgebieden. Op het niveau van de Verenigde Naties noteren we met name:

- Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women - CEDAW (VN-verdrag uit 1979 tot uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen),
- De resoluties van de VN-Veiligheidsraad (o.a. 1325, 1820, 1888, 1889, 1960, 2106, 2122, 2242),
- Het Verdrag inzake de rechten van het kind (CRC, 1989)
- De Internationale Conferentie over Bevolking en Ontwikkeling (CIPD, 1994).

Het ***Programma voor Duurzame Ontwikkeling 2030*** van de Verenigde Naties biedt eveneens een referentie-actiekader voor de Belgische Ontwikkelingssamenwerking. Het slotdocument van de Top van de Verenigde Naties van september 2015 bepaalt dat "de verwezenlijking van gendergelijkheid en empowerment van vrouwen en meisjes een essentiële bijdrage zal leveren tot de verwezenlijking van alle *doelstellingen* [inzake **duurzame ontwikkeling**, **Sustainable Development Goals,** SDG's] en doelen"[18]. Bovenop de specifieke SDG met betrekking tot gendergelijkheid, "*is het van cruciaal belang dat het principe van de gelijkheid der geslachten systematisch wordt geïntegreerd in de toepassing van het Programma* [voor ontwikkeling 2030] ». De acties van de Belgische ontwikkelingssamenwerking inzake gender moeten tegen deze achtergrond worden gezien.

1.2. Strategienota "Gender in de Belgische ontwikkelingssamenwerking".

Op 8 maart 2016 werden de strategienota « ***Gender in de Belgische ontwikkelingssamenwerking*** »[19] en het bijbehorende actieplan gepubliceerd. De strategienota bepaalt de vier prioritaire acties van de Belgische samenwerking :

1. Onderwijs en besluitvorming
2. Seksuele en reproductieve gezondheid en rechten (SRGR)

[18] *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development, A/70/L.1, AVVN70, p. 7.*
[19] Raadpleeg de strategienota op de volgende link :
http://diplomatie.belgium.be/nl/Beleid/Ontwikkelingssamenwerking/Wat_doen_we/Thema/Maatschappijopbouw/Gender

3. Voedselzekerheid, toegang tot natuurlijke hulpbronnen en economisch empowerment
4. Bescherming van rechten en de strijd tegen geweld (in al zijn vormen) op basis van gender, met bijzondere aandacht voor LGBTI's (*Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Intersexued*)

Het *Actieplan* beschrijft de concrete acties die inzake gender kunnen worden gevoerd per type samenwerking (gouvernementele samenwerking, multilaterale en thematische samenwerking, samenwerking met de actoren van de niet-gouvernementele samenwerking, gemeenschappelijke acties).

Bij haar aantreden heeft toenmalig minister Kitir **prioriteiten en accenten** vastgesteld die deze strategie en dit actieplan aanvullen. Er werden vier specifieke actiegebieden nagestreefd, evenals twee transversale dimensies.

De vier specifieke assen zijn:
- Seksuele en reproductieve gezondheid en rechten (SRGR)
- Bestrijding van gender gerelateerd geweld (GBV)
- Vrouwelijk ondernemerschap, waardig werk en sociale bescherming
- Gender en klimaat

De volgende twee prioriteiten moeten systematisch worden geïntegreerd in alle acties van de Belgische Ontwikkelingssamenwerking met als hoofddoel gendergelijkheid:
- Transformatieve mannelijkheid en het bestrijden van genderstereotypen
- Leiderschap en participatie van vrouwen

2. Acties op verschillende actiegebieden van het actieplatform van Péking

Gendergelijkheid, en dus Duurzame Ontwikkelingsdoelstelling 5, neemt nu een centrale plaats in de Belgische ontwikkelingssamenwerking, of het nu gaat om gouvernementele samenwerking met onze partnerlanden, in niet-gouvernementele samenwerkingsprogramma's en in het kader van onze partnerschappen met multilaterale actoren. Daartoe integreert de Belgische Ontwikkelingssamenwerking de dimensie op een transversale manier in al haar interventies en ondersteunt ze ook specifieke interventies. Gendergelijkheid is een prioriteit in onze toespraken in internationale fora zoals de VN en de EU en in onze dialogen met onze verschillende multilaterale partners zoals ontwikkelingsbanken, Europese instellingen en VN-entiteiten.

Bovendien worden de bijdragen van België aan de reguliere begrotingen van onze multilaterale partnerorganisaties die rechtstreeks bijdragen aan de vooruitgang naar meer gendergelijkheid, zoals UN Women en UNFPA, ook door deze organisaties herverdeeld in hun landenprogramma's, met name in onze partnerlanden.

De Belgische ontwikkelingssamenwerking slaagt er dan ook in om effectief bij te dragen tot gendergelijkheid door een veelzijdige aanpak en in het zoeken naar synergiën en complementariteit.

In de context van dit verslag is het onmogelijk om alle acties die op de verschillende gebieden van het actieprogramma van Peking zijn uitgevoerd, uitputtend te beoordelen. Er werd daarom een selectie gemaakt om acties op alle betrokken gebieden voor te stellen, en ook om alle partnerlanden van de Belgische samenwerking in de kijker te zetten. De gepresenteerde acties zijn niet meer of minder interessant dan andere acties (die niet zijn opgenomen), het gaat er vooral om de diversiteit van de uitgevoerde acties te laten zien.

Doelstelling A. Vrouwen en armoede

Armoedebestrijding blijft een centrale doelstelling van de Belgische samenwerking en het Programma voor Duurzame Ontwikkeling 2030 van de Verenigde Naties (SDG 1).

In het kader van zijn gouvernementele samenwerking uitgevoerd door zijn agentschap Enabel, heeft België sinds 5 jaar een **thematische portefeuille voor sociale bescherming** in **Centraal-Afrika** aangenomen. Deze portefeuille, gefinancierd voor een bedrag van 50.000.000 euro, betreft Rwanda, de Democratische Republiek Congo en Oeganda. Een van de specifieke doelstellingen is het vergroten van de kansen voor jonge vrouwen in het gebied van de Grote Meren om fatsoenlijk werk te vinden, de rechten van werknemers beter te beschermen en hen in staat te stellen te profiteren van sociale bescherming en een meer inclusieve sociale dialoog. Een aantal van de resultaten in dit portfolio zijn specifiek gericht op vrouwen. Hieronder staan enkele voorbeelden:

- R1: Er wordt waardig werk gecreëerd voor jongeren en vrouwen, ook in op vrouwen gerichte sectoren zoals landbouw, toerisme in Oeganda, voedselvoorziening en huishoudelijke hulp in de DRC;
- R3: Betere toegang tot socialezekerheidsstelsels voor werknemers en hun gezinnen (met de nadruk op gezondheid en zwangerschap).

Als onderdeel van de nieuwe landenportefeuille voor **Marokko** voor de periode 2024-2027 (die naar verwachting eind januari 2024 zal worden goedgekeurd), wordt interventie 2 "Kwaliteit van het werk" opgesplitst in de volgende specifieke doelstelling, waarbij rekening wordt gehouden met de genderdimensie: "*Jongeren en vrouwen worden beter beschermd door rechten op het werk, hebben betere toegang tot sociale bescherming en profiteren van een inclusievere sociale dialoog*".

In **Rwanda** financiert DGD de functie van genderexpert voor het "*Gender Monitoring Office*" (via het studiefonds) om gender beter te integreren in het Rwandese overheidsbeleid en de Enabel-programma's. Deze persoon trad aan in september 2023 en heeft de leiding genomen over "de institutionalisering van genderverantwoordelijkheid in verschillende overheidsprogramma's/projecten, bestaande en toekomstige verantwoordingssystemen die worden geïmplementeerd".

De Belgische Samenwerking financiert ook, via **gemeenschappelijke strategische kaders**, verschillende ***outcomes* die zijn ontworpen en uitgevoerd door niet-gouvernementele samenwerkingsactoren (ANGSs).** Het aantal ANGS's ter plaatse en de aandachtsgebieden die van invloed kunnen zijn op de armoede onder vrouwen is aanzienlijk. In dit verband willen we verschillende projecten voorstellen die gefinancierd worden door de Belgische coöperatie:

In **Oeganda** voert Broederlijk Delen het project " *Food security of family farmers through agro-ecology in Lango and Rwebziru* " uit. Het voorziet in de implementatie van agro-ecologische principes en praktijken met gezinshuishoudens en jongeren in een " *Participatory Action Research* " - benadering. Huishoudens zullen worden betrokken bij een intensief uitgebreid trainings- en mentorprogramma om agro-ecologische boerderijen te bouwen en het levensonderhoud te verbeteren. 2. Tegelijkertijd werkt het programma samen met lokale en nationale overheden aan de ontwikkeling en uitvoering van beleidskaders met betrekking tot agro-ecologie, op basis van de behoeften en belangen van landbouwers. Ten slotte bevordert het programma gendergelijkheid en gelijke toegang tot middelen in familiale landbouwgemeenschappen door middel van bewustmaking, empowerment en training, op het niveau van het huishouden en de gemeenschap. In dit programma is wederzijdse capaciteitsopbouw tussen Broederlijk Delen en haar partners essentieel. Door de processen van uitwisseling en collectief leren Broederlijk Delen en haar partners van elkaar, versterken ze elkaar en verbeteren ze de implementatie en synergieën.

In de **Democratische Republiek Congo** (DRC) voert ULB Coopération het project "*Making agroecology, entrepreneurship and socio-professional integration inclusive*" (ULB Cooperation) uit. Het doel hiervan is dat de lokale bevolking in hun sociaaleconomische basisbehoeften voorziet door hun inkomen te verbeteren en ecosystemen en agro-ecosystemen duurzaam en inclusief te beheren. Dit initiatief is gericht op effectieve rechten en gelijke kansen voor vrouwen en mannen. Om dit te doen, ontwikkelt het zowel specifieke acties als een transversale aanpak. Enerzijds ondersteunt de actie specifiek vrouwen om hen een veilige toegang tot agrarische en niet-agrarische economische

activiteiten te garanderen. In plattelandsgebieden nemen vrouwen weliswaar volledig deel aan productieve activiteiten, maar hebben zij geen billijke toegang tot natuurlijke hulpbronnen en productiefactoren of tot besluitvormingsmechanismen. Op basis van dezelfde observatie is de outcome ook gericht op het versterken van hun vaardigheden (met name door middel van geletterdheid) om de individuele en collectieve empowerment van vrouwen te bevorderen.
Aan de andere kant wordt in het hele programma op vergelijkende wijze rekening gehouden met de specifieke behoeften en belangen van vrouwen en mannen. De rol van vrouwen in voedselsystemen is essentieel, van productie tot consumptie, en vrouwen vormen de meerderheid van de beroepsbevolking op het platteland. Daarom reserveren de mechanismen om te experimenteren met duurzame praktijken (CEP) of het beheer van natuurlijke hulpbronnen een belangrijke plaats voor hen. De actie biedt ook speciale steun aan economische initiatieven van vrouwen en in sommige gevallen zullen quota worden ingevoerd om hun toegang tot interventies te waarborgen.

In **Senegal** implementeert APEFE het initiatief "*Jigeen Ñi Tamit 2.0: Economic Empowerment of Women Entrepreneurs in Senegal*". Het heeft tot doel instellingen die verantwoordelijk zijn voor de sector vrouwelijk ondernemerschap op het gebied van agrovoedingsverwerking te ondersteunen en de capaciteit van bedrijfsondersteunende structuren en de bedrijven zelf te versterken. De interventie richt zich op de ontwikkeling en organisatie van deze laatste in termen van bestuurlijke en technische capaciteitsopbouw, toegang tot financiering en toegang tot de markt. Na een eerste fase (2017-2021) geconcentreerd in de regio's Thiès en Louga, zal het programma zijn actie in deze regio's consolideren en uitbreiden naar die van Ziguinchor en Kolda. De ambitie is om in totaal 250 vrouwelijke agrovoedingsbedrijven actief in de zuivel-, groente- en fruit- en visserijsector te ondersteunen, om hun ontwikkeling en organisatie te verbeteren en vrouwelijke ondernemers op een duurzame manier te empoweren. De aandacht voor de genderdimensie komt tot uiting in de strategische keuze om zich uitsluitend te richten op vrouwelijke ondernemers met een transversale ingang door niet alleen prioriteit te geven aan opleiding en capaciteitsopbouw, maar ook aan toegang tot economische middelen en financiering om hun individuele en collectieve empowerment te vergroten. Zo uitgerust met vaardigheden, dezelfde productietools, dezelfde financieringsmogelijkheden, worden ze actoren van de economie. Bovendien richt dit *outcome* zich op het vergroten van het bewustzijn van mannen om stereotypen te deconstrueren, met name door vrouwen te bevrijden van traditionele huishoudelijke taken om hen in staat te stellen zich te wijden aan hun transformationele, inkomsten genererende activiteit.

We Social Movements (WSM) en de Algemeen Christelijk Vakverbond (ACV) werken samen met als doel 250.000 **Indonesische** werknemers in formele sectoren te ondersteunen met betere/hogere lonen en/of uitkeringen door te onderhandelen over hogere minimumlonen of door te onderhandelen over de invoering/implementatie van een loonstructuur en salarisschaal in het bedrijf door middel van collectieve onderhandelingen of een memorandum van overeenstemming onderhandelingen. Bij deze onderhandelingen wordt specifieke aandacht besteed aan het genderaspect, met name voor 12500 vrouwelijke werknemers voor wie in de collectieve overeenkomst of het memorandum van overeenstemming specifieke clausules zijn opgenomen om de specifieke arbeidsomstandigheden van vrouwen te verbeteren. Meer specifiek gaat het bijvoorbeeld om het creëren van een lactatieruimte voor moeders die borstvoeding geven (in fabrieken), aanvullend moederschapsverlof, een health check-up voor zwangere werkneemsters, kinderopvang in het bedrijf, ... Daarnaast is er meer aandacht voor gendergerelateerd geweld op de werkvloer. Bij dit werk wordt onder meer ook gebruik gemaakt van relevante IAO-verdragen zoals C100 en 111, die alle vormen van discriminatie verbieden, en van de meest recente C190 over gendergerelateerd geweld.

Het *Instituut voor internationale vakbondssamenwerking* (ISVI), als een andere actor op het gebied van "waardig werk", ziet ook concrete uitdagingen op het gebied van genderongelijkheid in de sociale bescherming. In **Azië** ligt de focus op specifieke door vrouwen gedomineerde sectoren: de informele economie en huishoudelijk personeel, de gezondheids- en zorgsector en de kledingsector. Specifieke activiteiten om genderongelijkheden aan te pakken zijn onder meer opleiding (empowerment van vrouwen en leidinggevende functies), bevordering van genderresponsieve sociale bescherming, gendergelijkheid op basis van ILC100- en 111-normen inzake gelijke beloning en non-discriminatie

op het werk, ILC183 inzake moederschapsbescherming en ILC156 inzake werknemers met gezinsverantwoordelijkheden; het waarborgen van COVID-19-uitkeringen op het gebied van sociale bescherming en gezondheidszorg. Adaptieve sociale bescherming moet tegemoetkomen aan de behoeften van vrouwen die onevenredig zwaar door rampen worden getroffen.

Rikolto bevordert de verhoogde participatie van vrouwen in productieve activiteiten, marktactiviteiten en burgerparticipatie. Het bewijs hiervan zijn de vrouwelijke aardappelboeren in **Ecuador** of de handelaren in pinolproducten in **Nicaragua**. Rikolto biedt ook training voor het opbouwen van vaardigheden voor vrouwen (bijv. inkomensdiversificatie door niet alleen rijst te verkopen, maar ook rijstcrackers, enz.), vrouwelijk ondernemerschap, toegang tot financiering of politieke participatie van vrouwen. De inclusie van ondernemerschap wordt dus aangemoedigd, rekening houdend met het belang van vrouwelijk leiderschap. Rikolto ondersteunt vrouwen die betrokken zijn bij de voedselverwerking, zodat ze kunnen deelnemen aan biologische beurzen of markten om de marketingketens te verkorten en het inkomen van de producenten en een gezondere voedselveiligheid voor de consument te verbeteren. Rikolto zet zich in voor meer vrouwen in multi-stakeholderplatforms, zodat ze worden opgeleid en besluitvormingsposities innemen, waardoor de processen van sociale en economische groei worden versneld die worden erkend als voordelen van de participatie van vrouwen.

Vanuit multilateraal oogpunt zorgt België er via voortdurende dialogen en meerjarige financiering voor dat multilaterale partnerorganisaties in hun programma's en acties rekening houden met gendergelijkheid.

België financiert de **Internationale Arbeidsorganisatie** (IAO) in dit verband via een verplichte bijdrage (ongeveer 3 miljoen euro, VN-bijdragesleutel) en vrijwillig (3 miljoen euro/jaar). Als onderdeel van haar programma en begroting 2022-2023 heeft de IAO doelstellingen opgenomen voor gendergelijkheid en gelijke kansen voor iedereen in de arbeidswereld, met markeringen van non-discriminatie en gendergelijkheid voor elk van hen. België verstrekt ook *earmarked* financiering, zoals de 2.000.000 EURO voor het " *Flagship Programme Social Protection Floors for All* " dat door de IAO is geïmplementeerd als reactie op de COVID-19-crisis, waardoor met name opleidingssessies in Burkina Faso kunnen worden georganiseerd en geanimeerd voor alle belanghebbenden, waaronder werknemers- en werkgeversorganisaties en professionele en maatschappelijke organisaties die in het bijzonder actief zijn rond gender- en personen met een handicap.

Via *core* financiering via de ***Regular Budget Supplementary Account*** (RBSA) ondersteunt België de uitvoering van een project dat bijdraagt tot gendergelijkheid in Senegal. Het doel is om de capaciteiten van de overheid en de sociale partners te ontwikkelen om effectieve maatregelen te nemen in de zorgeconomie en voor een evenwichtige verdeling van gezinsverantwoordelijkheden.

Via haar vrijwillige "gerichte" bijdrage van 2 miljoen euro voor 2020 aan het Flagship Program "Social Protection Floors for All", dat door de IAO wordt uitgevoerd voor een interventie in Senegal en Burkina Faso als reactie op de COVID-19 crisis, bestaat een van de activiteiten in Burkina Faso in het organiseren en faciliteren van opleidingssessies voor alle belanghebbenden, met inbegrip van werknemers- en werkgeversorganisaties en beroeps- en maatschappelijke organisaties die met name actief zijn op het gebied van genderkwesties en de inclusie van mensen met een handicap.

De **Voedsel- en Landbouworganisatie van de Verenigde Naties** (FAO) is een belangrijke partner van België in de sector landbouw en voedselzekerheid. In 2021 heeft de minister € 8 miljoen toegewezen aan vrijwillige bijdragen voor de komende 4 jaar en € 1.545.216,42 voor € 2.222.442,90 voor de verplichte bijdrage voor 2022. De FAO draagt bij aan de vermindering van genderongelijkheid door haar activiteiten op het gebied van normen en standaarden, gegevens en informatie, beleidsdialoog, capaciteitsopbouw, kennis en technologie, partnerschappen, belangenbehartiging en communicatie. Op mondiaal en regionaal niveau roept de FAO op tot een meer gerichte dialoog en besluitvorming op hoog niveau over voedselzekerheid en voeding om ervoor te

zorgen dat kwesties zoals gendergelijkheid en de empowerment van vrouwen adequaat worden aangepakt.

De Belgische samenwerking ondersteunt ook het **Ontwikkelingsprogramma van de Verenigde Naties** (**UNDP**) via meerjarige *core* financiering van 38.000.000 euro, of 9.500.000 euro per jaar. Tijdens besprekingen met UNDP in het kader van de goedkeuring van zijn toekomstig strategisch plan, benadrukte België de noodzaak om gender te integreren in het dagelijkse werk van de instelling en moedigde het samenwerkingen aan met andere VN-agentschappen, waaronder UN Women. In het nieuwe strategische plan worden gendergelijkheid en empowerment van vrouwen geïdentificeerd als een leidend beginsel dat van toepassing is op alle UNDP-activiteiten.

Daarnaast financiert de Belgische Coöperatie het project van UNDP " *Strengthening business opportunities and socio-economic inclusion of vulnerable youth, women and person with disabilities* " in **Rwanda** voor een bedrag van 2.000.000 euro. Het heeft tot doel de rol en capaciteiten van de meest kwetsbaren in de sociaaleconomische ontwikkeling van Rwanda te versterken, gericht op vrouwen, jongeren en mensen met een handicap. Er wordt met name aandacht besteed aan tienerzwangerschappen.

Ten slotte financiert België de reguliere middelen van **UN Women** (UNW) voor een bedrag van 4.000.000 euro per jaar in het kader van zijn meerjarige financiering van 16.000.000 euro voor de periode 2021-2024. UN Women is de VN-entiteit die zich inzet voor gendergelijkheid en empowerment van vrouwen. Het is in het leven geroepen om de vooruitgang bij het aanpakken van de behoeften van vrouwen overal ter wereld te versnellen. Het mandaat van UN Women is drieledig: normatieve functie, operationele activiteiten en gendercoördinatierol binnen het VN-systeem. UN Women is ook het leidende agentschap voor de monitoring en implementatie van Sustainable Development Goal 5, dat betrekking heeft op gendergelijkheid. Het is ook verantwoordelijk voor de ontwikkeling van relevante indicatoren inzake gendermainstreaming, met name in de context van de Agenda 2030. Het huidige Strategisch Plan (SP) bestrijkt de periode 2022-2025. Dit heeft als fundamenteel principe de "*leave no one behind*"-benadering, de op mensenrechten gebaseerde benadering is waarneembaar in het hele PS-document. De economische empowerment van vrouwen is een van de 5 thematische prioriteiten van het strategisch plan door middel van resultaat nr. 3 " *Women have income security, decent work and economic autonomy* ".

Doelstelling B. Vrouwen en onderwijs

Onderwijs en opleiding is ook een van de vier prioritaire domeinen van de Belgische Ontwikkelingssamenwerking. De doelstellingen inzake onderwijs liggen in de lijn van duurzame ontwikkelingsdoelstelling nr. 4 van het VN-Programma (SDG 4 - Agenda 2030). Daarom is er ook bijzondere aandacht voor de programma's die deze thematiek meewegen.

Wat de samenwerking tussen de regeringen betreft, is het interessant om het "Ondersteuningsprogramma voor technisch onderwijs en beroepsopleiding in de districten" te noemen dat door **Enabel** in de **DRC** is geïmplementeerd. Dit programma heeft tot doel de kwaliteit van de opleiding (met name praktische opleiding) te verbeteren met het oog op een betere integratie op de arbeidsmarkt, de huishoudeconomie en het zelfstandig ondernemerschap, ten behoeve van leerlingen en lerenden, met bijzondere aandacht voor meisjes. Het vertrekt vanuit een globaal beeld van het onderwijs/TVET-systeem op provinciaal niveau dat rekening houdt met de essentiële elementen om de werking van gerichte TVET-instellingen (scholen en opleidingscentra) te verbeteren. In de provincies Sud Ubangi en Mongala biedt het technische en beroepsopleidingen, zowel formeel als niet-formeel, die inspelen op de vooruitzichten op werk en zelfstandig ondernemerschap in de regio, waardoor een toenemend aantal jonge jongens en meisjes na het voltooien van deze opleiding duurzaam werk kan vinden of creëren.

Enabel implementeert ook het project "*Skilled Youth Palestine – Improving Resilience and Job Creation for Youth*" in **Palestina**. Dit project heeft tot doel de veerkracht van jongeren in Palestina te vergroten door de ontwikkeling van programma's voor de ontwikkeling van vaardigheden voor jongeren met speciale aandacht voor jonge vrouwen door het opzetten van publiek-private partnerschappen, het aanbieden van technische vaardigheden voor training en ondernemerschap. Naar schatting zal de jeugdpopulatie in 2050 verdubbelen. Jongeren en adolescenten zijn sterk beïnvloed door de samenleving en het milieu, extern door de krachten van de Israëlische bezetting en intern, door Palestijnse fragmentatie, verlies van identiteit en een patriarchale samenleving. De particuliere sector in Palestina is de belangrijkste motor van economische groei en het creëren van banen, maar Palestijnse bedrijven zijn gegijzeld gebleven door politieke instabiliteit, onopgeloste conflicten en voortdurende beperkingen op beweging, toegang tot hulpbronnen, diensten en handel. Werkloosheid en onder tewerkstelling treffen vooral jongeren en vrouwen. De kloof tussen de arbeidsparticipatie van mannen (72%) en vrouwen (19%) in Palestina blijft het hoogst in de MENA-regio.

Gender staat centraal in de interventie rond post-fundamenteel onderwijs ("éducation post-fondamentale") binnen het nieuwe samenwerkingsprogramma met Burundi (2024-2028, 75MEUR). Het streven naar gendergelijkheid gebeurt in het bijzonder door het thema te versterken bij de actoren van het onderwijsecosysteem, door informatie en bewustmaking te verstrekken en door bepaalde instrumenten te ontwikkelen en te benutten. Daarnaast omvat de interventie een aantal activiteiten die specifiek gericht zijn op het overwinnen van de obstakels en hindernissen waarmee adolescente meisjes tijdens hun schooltijd worden geconfronteerd: de bouw van toiletten die aan hun behoeften zijn aangepast, de distributie van noodkits voor menstruele hygiëne, en bewustmaking van scholen, ouders en gemeenschappen over onderwijs voor meisjes.

In het kader van de niet-gouvernementele samenwerking financiert België de programma's van verschillende NGA's die specifiek of mainstream gericht zijn op het snijvlak van gender en onderwijs. In dit verband kunnen we in het bijzonder vermelden:

Het "*Ondersteuningsprogramma voor het Franstalige initiatief voor afstandstraining van leraren (IFADEM) in de* ***DRC***" van de APEFE-organisatie. Via dit trainingsprogramma wil APEFE de schoolprestaties in de volgende 4 provincies verbeteren: Haut-Katanga, Haut-Lomami, Tanganyika en Lualaba, door de vaardigheden van leraren te versterken door leraren in staat te stellen onderwijsvaardigheden en verworven taalkundige, pedagogische en didactische kennis toe te passen, door inspecteurs en directeuren uit te rusten om te zorgen voor kwalitatief hoogstaand pedagogisch toezicht voor leraren en het tot stand brengen van participatieve coördinatie, een kader voor collectief leren en gezamenlijke analyse, evenals effectief partnerschap en communicatie. Als onderdeel van deze interventie wordt speciale aandacht besteed aan het psychosociale welzijn van meisjes die in arme plattelandsgebieden wonen, om gendergerelateerd geweld, kindhuwelijken, tiener-zwangerschappen en de zware last van huishoudelijk werk te voorkomen. In zowel training als pedagogische inhoud worden leraren aangemoedigd om zich bewust te worden van situaties die gender gerelateerde discriminatie in klaslokalen bevorderen, zowel bij het gebruik van lesmateriaal als bij het gebruik van termen die de vaardigheden en kenmerken van mensen van een bepaald geslacht devalueren. Leraren worden opgeleid in gender sensitieve pedagogiek die de specifieke behoeften van meisjes en jongens begrijpt en rekening houdt tijdens de toepassing van didactische en pedagogische processen.

De Belgische samenwerking ondersteunt ook " *Educaid.be, Belgian platform for education and development* ". **Educaid** is een platform, opgericht in 2010, dat tot doel heeft de expertise en vaardigheden van actoren die werkzaam zijn in de onderwijs- en opleidingssector in internationale samenwerking te versterken, synergiën en complementariteit tussen hen te bevorderen en Belgische beleidsmakers te ondersteunen op het gebied van onderwijs binnen internationale samenwerking door bij te dragen aan relevante beleidsdocumenten, door middel van aanbevelingen, dialogen en belangenbehartiging. Educaid blijkt een leeromgeving te zijn waar deelnemers informatie en goede praktijken uitwisselen en waar kennis wordt versterkt over specifieke onderwijskwesties in landen in Afrika, Zuid-Amerika en Azië en over methoden om deze aan te pakken. In het kader van inclusief en

rechtvaardig kwaliteitsonderwijs wordt bijzondere aandacht besteed aan gender, inclusie, digitalisering, milieu en dekolonisatie. Educaid.be is een synergieprogramma tussen VVOB en APEFE, en telt onder haar leden 53 organisaties en instellingen.

DGD ondersteunt de Belgische Actoren van Niet-Gouvernementele Samenwerking (NGA's) die actief zijn op het gebied van Wereldburgerschapseducatie (WBE), rond het Gemeenschappelijk Strategisch Kader (GSK) Belgium. Wereldburgerschapseducatie heeft drie missies: educatie, mobilisatie en belangenbehartiging, waarbij de strijd tegen genderongelijkheid en discriminatie voorop staat. WBE bouwt steeds meer voort op het concept van intersectionaliteit van strijd door te laten zien dat overheersing meervoudig is en dat meervoudige discriminatie (op basis van geslacht, klasse, ras, handicap, seksuele geaardheid, enz.) elkaar kruist en soms versterkt. Het GSK Belgium 2022-2026 consolideerde de verwezenlijkingen van het vorige GSK door bijvoorbeeld de integratie van de genderbenadering in de strategieën en praktijken van NGA's in België te versterken, evenals een institutionele cultuur van gendergelijkheid door pariteit in organen, personeelsbeleid, enz. Bijzondere aandacht wordt ook besteed aan genderidentiteiten, die niet kunnen worden gereduceerd tot het onderscheid tussen mannen en vrouwen alleen, naast meerdere seksuele geaardheden.

- Een nogal atypisch voorbeeld van WBE-interventie dat in 2023 moet worden opgemerkt, is een samenwerkingsverband van inclusief schrijven tussen enkele leden van de tijdschriftengroep van de 'Mental Health Service' van de vereniging "Ulysse", een Belgische vereniging die zich bezighoudt met geestelijke gezondheid en gespecialiseerd is in de begeleiding van verbannen mensen, en de NGO SCI -Service Civil International die ruimtes biedt voor ontmoetingen en interculturele uitwisselingen.
- De dienst DGeo.1 (WBE) organiseert ook de financiering van audiovisuele producties die in overeenstemming moeten zijn met de waarden die worden gepromoot door Wereldburgerschapseducatie, waaronder die van gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Daarnaast werden productiehuizen waarvan de projecten in 2023 werden geselecteerd, uitgenodigd om op 28 november 2023 deel te nemen aan een trainingssessie over de ethiek van representaties van niet-westerse bevolkingsgroepen, culturele diversiteit en gender (en stereotypen in het algemeen) in audiovisuele projecten.
- Een voorbeeld van een audiovisuele productie die door Dgeo.1 wordt ondersteund en die in 2023 goed is uitgezonden, is "Draw for Change!", een documentaireserie over vrouwelijke cartoonisten uit verschillende landen zoals Mexico, India, Syrië en Egypte. Dankzij een mix tussen documentaire en animatie verkent de serie vele thema's zoals femicide, persvrijheid of de representatie van vrouwen. Ondanks de uitdagingen van censuur en de doodstraf streven deze rebelse kunstenaars ernaar hun samenleving te veranderen. DGD financiert ook een 'Virtual Reality'-versie van Draw for Change om een jong publiek te bereiken, met de nadruk op de wereld van de Mexicaanse cartoonist.
- De dienst Dgeo.1 neemt ook deel aan het beheer van het nieuwe WBE-programma van Enabel dat in 2023 werd gelanceerd, "Be Global", een laboratorium van ideeën en praktijken in WBE, dat onderwijsprofessionals samenbrengt en mobiliseert ten gunste van een duurzamere en rechtvaardigere wereld, uiteraard ook voor gendergelijkheid.
- Ten slotte was het jaar 2023 een jaar van werk rond de nieuwe strategische nota "Wereldburgerschapseducatie" (eind december 2023 ter goedkeuring voorgelegd aan de minister), die met name gebaseerd is op de Verklaring van Dublin die eind 2022 werd aangenomen door het European Network for Global Citizenship Education (GENE), een verklaring die werd aangenomen met als doel het draagvlak en het politieke engagement voor WBE te versterken en te verbreden. Het belang van gendergelijkheid wordt in deze twee documenten benadrukt.

Er is een nieuw VLIR-UOS-project gestart, met de Universiteit van **Burundi** en de Université Lumière: WRAP (Women's Right Awereness and Protection), in samenwerking met het Nationaal Vrouwenforum en het Grondwettelijk Hof van Burundi.

Vanuit **multilateraal oogpunt** zorgt België er via voortdurende dialogen en meerjarige financiering voor dat multilaterale partnerorganisaties in hun programma's en acties rekening houden met gendergelijkheid.

België financiert hiervoor het **Global Partnership for Education** (GPE) voor onderwijs voor een bedrag van 6,5 miljoen euro per jaar. Het doel van dit fonds is om toegang te bieden tot kwalitatief goed onderwijs, met name voor meisjes. Naast deze kernfinanciering financiert de Belgische Coöperatie ook, op een geoormerkte manier, het programma "*Girls Education Accelerator*". Het doel is om initiatieven te ondersteunen om meisjes kansen te bieden om naar school te gaan en te leren, acties die kunnen leiden tot transformatieve verandering. De *Girls Education Accelerator* biedt middelen om gendergelijkheid te ondersteunen in landen en regio's waar het onderwijs voor meisjes als een grote uitdaging is geïdentificeerd.

De Belgische Ontwikkelingssamenwerking financiert ook de reguliere middelen van **UNICEF** voor een totaalbedrag van 60.000.000 euro voor de periode 2021-2024. UNICEF is een multilaterale organisatie die door de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties is gemandateerd om de rechten van kinderen te verdedigen, te helpen in hun basisbehoeften te voorzien en hun volledige ontwikkeling te bevorderen. In 144 landen over de hele wereld werkt UNICEF aan het bieden van leermogelijkheden die kinderen en adolescenten uitrusten met de kennis en vaardigheden die ze nodig hebben om te gedijen. Om een wereld op te bouwen waarin elk kind leert, zet UNICEF zich in voor het vergroten van gelijkheid en inclusie, inclusief gerichte acties voor kinderen die zijn uitgesloten op grond van geslacht, handicap, armoede, etniciteit en taal, evenals voor kinderen die ontheemd zijn of met noodsituaties worden geconfronteerd.

In het kader van een projectoproep die in 2021 werd gelanceerd en die in het bijzonder gericht was op het werken aan sociale normen en transformatieve mannelijkheid, heeft de Belgische samenwerking besloten om het project " *l'égalité entre les filles et les garçons compte*" van UNICEF in **Marokko** te financieren, dat tot doel heeft maatschappelijke organisaties in staat te stellen actief invloed uit te oefenen op publieke keuzes en prioriteiten in de richting van een betere overweging van gendergelijkheid, en werken voor gender sensitieve sociale normen en gedragingen. Een van de resultaten van dit project is het bereiken van de integratie van gendergelijkheid in de onderwijs- en opleidingsprogramma's van het netwerk van verenigingen van 2e-kansscholen.

Training is ook een belangrijk onderdeel van het werk van **UN Women**. In dit verband is het vermeldenswaard dat België het gezamenlijke initiatief "***African Girls Can Code***" van de Internationale Telecommunicatie-unie (ITU), UN Women (UNW) en de Commissie van de Afrikaanse Unie (AUC) ondersteunt met als doel meisjes van 17 tot 20 jaar in heel Afrika op te leiden en te empoweren, zodat ze programmeur, computermakers en ontwerpers kunnen worden, specifieke studies volgen en een loopbaan in de sector informatie- en communicatietechnologie (ICT) kunnen uitbouwen. Dit initiatief omvat de organisatie van codeerkampen in 11 landen: Burundi, DRC, Kenia, Mali, Mozambique, Niger, Rwanda, Senegal, Zuid-Afrika, Tanzania en Oeganda.

Doelstelling C. Vrouwen en gezondheid

De Belgische ontwikkelingssamenwerking hecht prioritaire en bijzondere aandacht aan het gezondheidsdomein vanuit het oogpunt van gendergelijkheid. Dit domein omvat ook de seksuele en reproductieve rechten (SDG 5.6).

In het kader van de gouvernementele samenwerking financiert België een pijler "*She Decides – Promotion of sexual and reproductive rights*" uitgevoerd door Enabel in **Guinee**. Deze interventie is in de eerste plaats gericht op het versterken van rechthebbenden op individueel, gemeenschaps- en associatief niveau, en op het verbeteren van het aanbod van diensten en het ecosysteem met betrekking tot reproductieve en seksuele rechten door een "multi-actor"-uitvoeringsaanpak (contractering van gespecialiseerde actoren) en door te vertrouwen op innovatieve modaliteiten (prestatiegerichte

financiering, "dienstencheques", digitale toepassingen...). Enabel implementeert ook andere interventies die hieronder verder zullen worden ontwikkeld als onderdeel van doel D "Geweld tegen vrouwen".

In **Rwanda**, draagt de Belgische samenwerking, via het Barame-project, bij tot het verminderen van de morbiditeit en mortaliteit van moeders, pasgeborenen en zuigelingen door het beheer van verloskundige en neonatale complicaties te verbeteren: vroege detectie/verwijzing, standaard kwaliteitsmanagement van gevallen zonder vertraging.

In **Burundi** is de transformatieve genderaanpak een van de voornaamste doelstellingen van de interventie rond gezondheid in het nieuwe samenwerkingsprogramma (2024-2028, 75 miljoen EUR). De interventie richt zich specifiek op vrouwen, meisjes en personen in kwetsbare situaties. Ze moet leiden tot een betere toegang tot gezondheidszorg voor vrouwen en tot een aanbod van gezondheidsdiensten dat beter aansluit bij hun behoeften (met name op het gebied van seksuele en reproductieve gezondheid, verloskundige zorg en de aanpak van gendergerelateerd geweld). Deze twee aspecten zullen worden ondersteund door het bevorderen van een governance gericht op het transformeren van gendernormen.

In **Senegal** ondersteunt België via pijler 2 (reproductieve gezondheid) en interventie 3 "gezondheid van vrouwen, pasgeborenen, kinderen en adolescenten" de oprichting van meisjesclubs en de opleiding van jonge meisjes in leiderschap, wat zeer wordt gewaardeerd door de begunstigden. Aanvullende activiteiten, zoals training in economische empowerment, helpen de risico's van economische kwetsbaarheid die typisch zijn voor jonge meisjes te verminderen en hun leiderschap te versterken.

Wat de **niet-gouvernementele samenwerking** betreft, financiert België de programma's van verschillende NGA's in het kader van de verschillende goedgekeurde gemeenschappelijke strategische kaders (GSK's), met name:

De "*Gezondheid voor iedereen in de **Democratische Republiek Congo***" interventie van de organisaties Memisa, Médecins Sans Vacance (MSV) en CDEB die tot doel heeft bij te dragen aan het verbeteren van de beschikbaarheid, kwaliteit en toegankelijkheid van de gezondheidszorg voor het grootste aantal mensen, door op te treden tegen de versterking van de actoren van het gezondheidssysteem, het waarborgen van de inclusie en participatie van de meest kwetsbare of gemarginaliseerde bevolkingsgroepen. De beoogde resultaten zijn de studie van prevalenties; preventie; fistelbeheer en sociaaleconomische re-integratie van behandelde vrouwen. Dit initiatief beoogt ook genderongelijkheid te verminderen door seksuele en reproductieve gezondheid en rechten te bevorderen en gendergerelateerd geweld te bestrijden, met inbegrip van het recht van vrouwen om hun lichaam te beheersen, om vrij te beslissen of ze al dan niet kinderen willen krijgen, om vrij te kiezen voor het aantal kinderen en om toegang te hebben tot zorg in relatie tot hun specifieke gezondheidsprobleem. De drie NGO's zijn ook ondertekenaars van het Gender Charter en de acties zullen de tweeledige aanpak volgen: transversaal en specifiek. Bijzondere aandacht wordt besteed aan de bevordering van moderne anticonceptiemethoden door het aanbod van diensten te verbeteren (opleiding van aanbieders, beschikbaarheid van input voor gezinsplanning) en door geografische, financiële en sociaal-culturele belemmeringen in verband met de vraag te verminderen (gemeenschapsbewustzijn, nabijheid van diensten, financiële toegankelijkheid van diensten). De nadruk wordt ook gelegd op toegang tot prenatale follow-up en postnatale zorg, soa-screening en fistelbeheer. Gezondheidscentra zijn een van de toegangspoorten voor slachtoffers van gender gerelateerd geweld. Het personeel in de gezondheidszorg zal worden toegerust om gezondheidsdiensten te verlenen aan slachtoffers van gender gerelateerd geweld. Jongeren zullen ook toegang hebben tot uitgebreide seksuele voorlichting (relationele, emotionele en seksuele levenseducatie).

In **India** werkt Memisa aan het verminderen van genderongelijkheden door de bevordering van seksuele en reproductieve gezondheid en rechten en de bestrijding van gendergerelateerd geweld, met name het recht van vrouwen om over hun eigen lichaam te beschikken, om vrij te beslissen of/wanneer

ze willen trouwen, om al dan niet kinderen te krijgen en om vrij het aantal kinderen te kiezen. Bijzondere aandacht is er voor de bevordering van moderne anticonceptiemethoden door het aanbod van diensten te verbeteren (opleiding van aanbieders, beschikbaarheid van gezinsplanning) en door geografische, financiële en sociaal-culturele belemmeringen voor de vraag te verminderen (bewustzijn van de gemeenschap, nabijheid van diensten, financiële toegankelijkheid van diensten). De toegang tot prenatale en postnatale zorg en de strijd tegen kindhuwelijken is belangrijk, zeker in het corona en post corona tijdperk is dit van belang. Slachtoffers van gendergerelateerd geweld kunnen beter ondersteund worden door gerichte informatie van leiders en groepen. De bevolking krijgt ook meer toegang tot seksuele voorlichting.

Humanity & Inclusion (HI = ex Handicap International) wil zijn ontwikkelingswerk rond gezondheid en welzijn voor iedereen voortzetten met Belgische samenwerking in 7 landen: **Benin, Niger, Democratische Republiek Congo, Oeganda en Rwanda (prioritaire landen); Haïti en Bolivia** (GSK). HI besteedt bijzondere aandacht aan de genderproblematiek via haar institutioneel beleid Handicap-Geslacht-Leeftijd (Handicap-Gender-Age, HGA). Het erkent dat handicap, geslacht en leeftijd sociaal geconstrueerde normen zijn in elke menselijke groep, waarbinnen ze verschillende effecten hebben tussen individuen. HI is de meest erkende internationale NGO voor de implementatie van inclusieve seksuele en reproductieve gezondheidsprogramma's voor mensen met een beperking, met speciale aandacht voor vrouwen en meisjes met een beperking. In Haïti integreert het project de genderdimensie in al zijn activiteiten, in het bijzonder door MNCH (Maternal, Neonatal and Child Health) op te nemen in het verwijzingssysteem, waardoor alle bestaande gezondheidsdiensten goed met elkaar gelinkt worden om mensen makkelijk door te verwijzen, maar ook door het bewustzijn onder gezondheidswerkers te vergroten en door multidisciplinair revalidatiemanagement.

In **Bolivia** is de interventie gericht op het bevorderen van gelijke kansen voor meisjes en jongens vanaf de vroege kinderjaren. Leiderschap van vrouwen wordt gestimuleerd in trainingen voor professionals en de deelname van vrouwen aan alle activiteiten wordt bevorderd, met concrete ondersteunende maatregelen om barrières voor de deelname van vrouwen te verlagen. Op het niveau van overheidsbeleid en de controlemechanismen daarvan (nationale revalidatiestrategie) bevordert HI een actieve deelname van vrouwen aan de uitwerking, controle en evaluatie van dit beleid, voor zover mogelijk.

In het kader van **eenmalige financiering** is de Belgische Ontwikkelingssamenwerking een belangrijke partner van de wereldwijde ***SheDecides***-beweging. SheDecides richt zich op lichamelijke autonomie, gevoed door gemeenschapsactie en met jongeren in de kern. De beweging bestaat uit mensen die zich samen inzetten om hun netwerken te organiseren om collectieve actie te leiden ten gunste van lichamelijke autonomie. De beweging is gebaseerd op de overtuiging dat elk meisje en elke vrouw, overal, het recht heeft om de beslissingen te nemen die alleen zij zou moeten nemen. Dit betekent dat vrouwen en meisjes, in al hun diversiteit, toegang hebben tot informatie over hun lichaam en hun rechten, dat ze de mogelijkheid hebben om te handelen naar deze rechten om beslissingen te nemen, en dat ze toegang hebben tot diensten die die beslissingen ondersteunen. De SheDecides-beweging organiseert progressieven door mensen en organisaties uit het maatschappelijk middenveld, politieke en privésfeer met elkaar te verbinden en door uitwisselingen en posities toe te staan die vaak alleen op regeringsniveau onmogelijk zijn. België, onder leiding van zijn premier Alexander De Croo en zijn minister van Ontwikkelingssamenwerking, Caroline Gennez, behoudt een kampioensregering die, onder andere, sterke toezeggingen heeft gedaan op dit gebied in het kader van de actiecoalitie '*Bodily Autonomy'* van het Generation Equality Forum die in juli 2021 in Parijs werd gehouden. In mei 2022 organiseerde België een conferentie in Brussel ter gelegenheid van de 5e verjaardag van SheDecides. Deze conferentie was een belangrijk moment voor kampioenen en partners van de beweging om de prestaties van de afgelopen 5 jaar te vieren, om progressieve krachten samen te brengen en om samen te blijven pleiten voor lichamelijke autonomie en seksuele en reproductieve gezondheid en rechten.

Daarnaast ondersteunt België de inspanningen van de Europese Commissie bij de uitvoering van de verschillende "***Team Europe Initiatives*** (TEI)". In dit verband neemt België de regionale TEI in

Afrika ten zuiden van de Sahara over die zich toelegt op seksuele en reproductieve gezondheid en rechten.

Als multilaterale partner is het **Bevolkingsfonds van de Verenigde Naties** (**UNFPA**) van essentieel belang, aangezien zijn mandaat betrekking heeft op seksuele en reproductieve gezondheid en rechten, met inbegrip van gezinsplanning, gendergelijkheid en analyses van de bevolkingsdynamiek in relatie tot ontwikkeling. Het besteedt speciale aandacht aan jongeren. Toenmalig Minister Kitir zegde voor 2021 een meerjarige financiering van 36.000.000 euro toe en dit voor de periode 2021-2024. Deze financiering is bedoeld ter ondersteuning van een wettelijk kader en effectieve toegang tot informatie en diensten voor mannen en vrouwen in gezondheidsinstellingen, zodat zij weloverwogen beslissingen kunnen nemen over seksuele en gezinsplanning. Een ander toepassingsgebied van deze financiering is de bevordering van een geïntegreerd gezondheidsstelsel (dat verder gaat dan gezondheidsdiensten) voor toegang tot seksuele en reproductieve gezondheid (gezondheidsbevordering, preventie, behandeling en follow-updiensten).

In 2021 ondertekende de minister ook een toezegging van € 4 miljoen voor 2021 en 2022 aan **UNFPA Supplies**. Deze financiering is in 2023 verlengd. UNFPA Supplies is een thematisch programma en de grootste aanbieder van diensten voor gezinsplanning in ontwikkelingslanden. De overgrote meerderheid van de Belgische partnerlanden profiteert van dit programma. UNFPA Supplies houdt rekening met de seksuele en reproductieve gezondheidsbehoeften van mannen en vrouwen om de bevolking te voorzien van geschikte anticonceptiemethoden op basis van de behoeften van mannen en vrouwen.

Belgische samenwerking financiert ook het gezamenlijke programma ter bestrijding van **vrouwelijke genitale verminking** (VGV) van **UNFPA** en **UNICEF**. Deze gezamenlijke actie bouwt voort op geleerde lessen en houdt rechtstreeks verband met duurzame ontwikkelingsdoelstelling 5.3, die tot doel heeft al deze gruwelijke praktijken tegen 2030 uit te roeien. De aandacht is altijd gericht op landen waar VGV het meest voorkomt, met als doel de sociale normen in getroffen gemeenschappen te veranderen, terwijl ze samenwerken met regeringen om duurzame nationale responssystemen op te zetten. De Belgische bijdrage richt zich op fase IV van het programma, die prioriteit geeft aan het opbouwen van een wereldwijde beweging van bondgenoten die werken aan de uitbanning van de praktijk van VGV.

België ondersteunt ook, via een meerjarige financiering van 12.000.000 euro, de **UNAIDS**-organisatie, met name in haar rol in het pleiten tegen stigmatisering en de bestrijding van hiv bij jonge vrouwen. Gender gerelateerd geweld is een wereldwijde epidemie: een op de drie vrouwen wereldwijd krijgt tijdens haar leven te maken met fysiek en/of seksueel geweld door een intieme partner, of seksueel geweld door iemand anders dan haar partner. Studies hebben aangetoond dat in sommige gebieden vrouwen die fysiek of seksueel geweld door een intieme partner ervaren, 1,5 keer meer kans hebben om hiv op te lopen. Bij vrouwen met hiv kan intiem partnergeweld leiden tot een lager gebruik van antiretrovirale behandelingen en therapietrouw, evenals hogere virale ladingen. Toegang tot onderwijs, met inbegrip van uitgebreide seksuele voorlichting, evenals seksuele en reproductieve gezondheidsdiensten, is essentieel om bij te dragen aan de empowerment en organisatie van vrouwen en meisjes. Wanneer vrouwen mondig zijn in de besluitvorming, hebben ze meer kans om te onderhandelen over veilige seks, hebben ze betere kennis over hiv en gebruiken ze condooms. Bovendien verbetert de integratie van seksuele en reproductieve gezondheidsdiensten met andere gezondheidsdiensten de toegang tot bijvoorbeeld screening, preventie en behandeling van tbc en baarmoederhalskanker, en vermindert het de impact van gender gerelateerd geweld. Het UNAIDS-secretariaat en cosponsors, samen met een breed scala aan partners, waaronder vrouwen met hiv en feministische organisaties, werken samen om tegemoet te komen aan de behoeften van meisjes en vrouwen in alle doelstellingen van de politieke verklaring over het beëindigen van aids. Ze werken eraan om ervoor te zorgen dat vrouwen en meisjes overal ter wereld hun rechten volledig kunnen uitoefenen en in staat worden gesteld om zichzelf tegen hiv te beschermen, en dat alle vrouwen en meisjes met hiv directe toegang hebben tot behandeling en zorg.

Ten slotte financiert de Belgische samenwerking ook, op een geoormerkte manier, het "***Programme for Research &Training in Tropical Diseases***" (het TDR-programma genoemd) van UNICEF, UNDPA, WHO en de Wereldbank. In 2021 stelde toenmalig minister Kitir een verhoging van de financiering van € 2,4 miljoen voor het TDR-programma voor, dat tot doel heeft de onderzoekscapaciteit voor tropische ziekten in partnerlanden te versterken. De TDR heeft het thema gender geïntegreerd in haar werkterrein en geïntegreerd in haar programma's en projecten. Onderzoekers worden onder andere ondersteund om intersectionele genderanalyse op te nemen in hun onderzoek naar infectieziekten.

Doelstelling D. Geweld tegen vrouwen

De bestrijding van het geweld tegen vrouwen is een thema dat voorkomt in meerdere programma's en projecten in verband met de Belgische samenwerking aangezien het om een prioritair actiedomein gaat dat ook het voorwerp is van SDG 5.2 van het Programma voor Duurzame Ontwikkeling 2030 van de Verenigde Naties.

In het kader van zijn **gouvernementele samenwerking** financiert België een "*Programme de lutte contre les violences sexuelles (PLVS*)" in de **Democratische Republiek Congo**. Dit programma wordt uitgevoerd door Enabel. Het doel is om unieke opvangcentra op te zetten die gespecialiseerd zijn in de multisectoriële en multidisciplinaire zorg voor overlevenden van seksueel geweld. Het wil zo bijdragen aan de vermindering van seksueel geweld en de impact ervan door de transformatie van gedrag, de holistische zorg voor overlevenden en de strijd tegen straffeloosheid voor agressors.
Enabel implementeert ook een ondersteuningsprogramma voor verenigingen die werken in de strijd tegen geweld tegen vrouwen in Marokko.

Op het vlak van niet-gouvernementele samenwerking financiert België de programma's van verschillende NGSA's in het kader van de verschillende gemeenschappelijke strategische kaders (GSK) die zijn goedgekeurd, met name de interventie " *Lutter contre les violences fondées sur le genre, informer sur la santé reproductive et sexuelle et promouvoir les masculinités positives* " van de organisatie *Le Monde selon les femmes* in **Guinee**. Het doel is om gemeenschappen, met name vrouwen en jongeren (meisjes en jongens) te betrekken bij het grijpen en bevorderen van gendergelijkheidsnormen en om taboes te doorbreken en te vechten tegen vroege en gedwongen huwelijken, vrouwelijke genitale verminking en gender gerelateerd geweld. Om dit doel te bereiken, werkt *Le Monde selon les femmes* aan de volgende strategieën: (1) Versterk de kennis, vaardigheden en attitudes van belangrijke actoren door actieonderzoek uit te voeren dat de bovenstaande thema's zal aanpakken om kennis en sociale verandering te produceren; (2) burgers en georganiseerde actoren van het maatschappelijk middenveld te versterken, door middel van opleiding en bewustmakingsacties, in hun vaardigheden en vermogen om de bovengenoemde kwesties te begrijpen, zodat zij actoren van verandering worden; (3) Burgers en actoren uit het maatschappelijk middenveld toerusten en coördineren om hun expertise en hun capaciteiten om invloed uit te oefenen op en te pleiten voor lokale kwesties te bundelen en te versterken. Uiteindelijk zal het project gemeenschappen betrekken bij het bevorderen van positieve normen van gelijkheid en mannelijkheid, vrij van gender gerelateerd geweld.

De Belgische Ontwikkelingssamenwerking financiert ook het "***Global Survivors Fund"*** op ad hoc basis. Het fonds, gelanceerd in oktober 2019 door Dr. Denis Mukwege en Nadia Murad, wiens missie het is om de toegang tot herstelbetalingen voor overlevenden van conflict gerelateerd seksueel geweld over de hele wereld te verbeteren, een kloof die door overlevenden geïdentificeerd werd. Het GSF treedt op om te voorzien in voorlopige rechtsmiddelen in situaties waarin staten of andere partijen niet in staat of niet bereid zijn hun verantwoordelijkheden op zich te nemen. Het GSF werkt vanuit een bottom-up benadering, waarbij overlevenden centraal staan. Het fonds helpt landen en het maatschappelijk middenveld bij het ontwikkelen van herstelprogramma's. Deze herstelbetalingen kunnen materiële compensatie, hulp bij toegang tot medische diensten of symbolische erkenning omvatten. De Belgische Coöperatie heeft dit fonds twee keer gefinancierd, één keer in 2020 en een

tweede keer in 2022. Deze financiering was gericht op de uitvoering van programma's in de **DRC**, **Guinee** en **Irak**. Daarnaast ondersteunt België ook, via **bijkomende financiering**, de actie van het GSF in **Oekraïne**. Het GSF verleent technische bijstand aan de Oekraïense autoriteiten om een robuust kader voor herstelbetalingen voor slachtoffers van conflict gerelateerd seksueel geweld vast te stellen en beleid en mechanismen te ontwikkelen die zijn toegesneden op de specifieke context. Deze omvatten bijvoorbeeld het ontwikkelen van een wettelijk kader voor een noodprogramma voor tussentijdse herstelbetalingen voor overlevenden van conflict gerelateerd seksueel geweld, het adviseren over de oprichting van een fonds voor herstelbetalingen voor noodsituaties en het ontwikkelen van een slachtofferregister.

Vanuit **multilateraal oogpunt** heeft België, via zijn financiering aan de **Europese Unie**, het **Spotlight-initiatief** ondersteund. Met het doel om tegen 2030 een einde te maken aan alle vormen van geweld tegen vrouwen en meisjes, werken de Europese Unie en de Verenigde Naties sinds 2017 samen om de rechten van vrouwen en meisjes over de hele wereld te versterken, te bevorderen en te beschermen. Het Spotlight Initiative is een programma van € 500 miljoen dat gerichte en grootschalige investeringen inzet in Afrika, Azië, het Caribisch gebied, Latijns-Amerika en de Stille Oceaan. Het richt zich op huiselijk en familiaal geweld, seksueel en gendergerelateerd geweld en schadelijke praktijken, *femicide*, mensenhandel en seksuele en economische uitbuiting. Interventies richten zich op zes elkaar versterkende programmeringspijlers: (a) wetten en beleid, (b) instellingen, (c) preventie, (d) diensten, (e) gegevens en (f) vrouwenbewegingen. De aanzienlijke toename van geweld tegen vrouwen en meisjes over de hele wereld dankzij COVID-19 heeft de noodzaak van dit soort katalytische en gecoördineerde wereldwijde inspanningen benadrukt. Het initiatief versnelde en heroriënteerde snel meer dan US $ 21 miljoen via programma's om geweld tegen vrouwen en meisjes in de context van COVID-19 aan te pakken, en US $ 36,7 miljoen aan Spotlight Initiative-fondsen werden toegewezen aan partners uit het maatschappelijk middenveld via het VN-trustfonds om geweld tegen vrouwen te beëindigen en van het *Women's Humanitarian and Peace Fund*. Het initiatief is in staat geweest zich aan te passen en flexibel te reageren door het verband tussen humanitaire, ontwikkelings- en vredessituaties, teneinde zinvol te reageren op veranderende nationale behoeften en prioriteiten.

De Belgische Ontwikkelingssamenwerking financiert ook het **antwoord van UNFPA op de Oekraïense crisis**. UNFPA richt zich, in samenwerking met uitvoerende partners, op seksuele en reproductieve gezondheid (SRGR), inclusief de gezondheid van moeders, moeders en pasgeborenen; en de reactie op gender gerelateerd geweld (GBV), voornamelijk voor vrouwen en meisjes en de meest kwetsbaren. Zodra humanitaire toegang mogelijk is, schaalt UNFPA zijn reactie op om het aantal uitvoerende partners en locaties die gezondheids- en beschermingsdiensten, mobiele klinieken en gezondheidsteams bieden, te vergroten. UNFPA gebruikt het bestaande netwerk van opvangcentra, centra en crisiskamers om GBV-gerelateerde diensten aan te bieden. UNFPA breidt essentiële gezondheidsdiensten, waaronder psychosociale ondersteuning en gespecialiseerde diensten, uit naar zwangere vrouwen en andere GBV-vrouwen die op doorreis zijn of wier diensten zijn onderbroken. De activiteiten van UNFPA in Oekraïne tot nu toe zijn: (1) distributie van apparatuur en benodigdheden voor reproductieve gezondheid aan getroffen gezondheidsfaciliteiten en servicepunten; (2) de oprichting van mobiele gezondheidsteams die gespecialiseerde diensten verlenen met medisch personeel in geïntegreerde SRH- en GBV-diensten, met inbegrip van klinisch verkrachtingsbeheer en psychosociale ondersteuning; (3) de aankoop en exploitatie van mobiele klinieken om de capaciteit van de gezondheidsinfrastructuur te verbeteren, met name in de meest getroffen regio's; (4) voortgezette verlening van gbv-preventie- en responsdiensten (opvang, verwijzingstrajecten, casemanagement, safe spaces, PSS-assistentie); (5) het verstrekken van contante hulp (digitaal of contant) aan vrouwen, meisjes en ouderen die onderweg zijn, zodat zij prioriteit kunnen geven aan hun onmiddellijke behoeften (voedsel, onderdak, benodigdheden) en; en (5) versterking en uitrol van het bestaande coördinatiemechanisme voor SRGR en GBV in het hele land, zowel op nationaal als op sub nationaal niveau.

Het is ook relevant om nogmaals het hierboven genoemde gezamenlijke programma ter bestrijding van vrouwelijke genitale verminking (VGV) van UNFPA en UNICEF te noemen.

Op humanitair niveau zijn specifieke maatregelen genomen, zoals de financiering van de **speciale oproep van het ICRC voor GBV in Syrië en de DRC** en deelname aan de ***Call to Action on Protection from Gender-based Violence in Emergencies***. In 2022 bedroeg de Belgische financiering voor de speciale oproep 3,5 miljoen euro. De directe en indirecte begunstigden zijn: slachtoffers, medische hulpverleners, gezondheidscentra, ziekenhuizen, adviescentra, actoren van invloed (relevante nationale autoriteiten, wapendragers, elke partij in het conflict, gemeenschapsleiders), nationale Rode Kruisvereniging in de DRC. Activiteiten omvatten: mondelinge en schriftelijke vertegenwoordigingen, informatiesessies, workshops, verspreidingssessies over het IHR en andere toepasselijke wetten; sensibilisering van leden van de gemeenschap over de situatie van gbv-overlevenden/slachtoffers; bijstand bij het overmaken van contant geld om in onmiddellijke behoeften te voorzien; opleiding, fondsen, benodigdheden en/of uitrusting in eerstelijnsgezondheidscentra; uitgebreide ondersteuning van eerstelijnsgezondheidscentra in het Oosten om een passende behandeling binnen 72 uur mogelijk te maken; materiële en financiële steun voor ziekenhuizen; de doorverwijzing van slachtoffers/nabestaanden naar passende diensten te vergemakkelijken; het geven van training en financiële, infrastructurele, materiële en/of technische ondersteuning aan het Rode Kruis in de DRC.

Tot slot is het belangrijk om te onthouden dat België de **kernmiddelen van UN Women, UNFPA en UNAIDS** financiert, die de strijd tegen seksueel en gendergerelateerd geweld tot een strategische prioriteit maken.

Doelstelling E. Vrouwen en gewapende conflicten

Net als de vorige doelstelling is het thema "vrouwen en gewapende conflicten" een prioriteit voor de Belgische Coöperatie.

In 2022 keurde België een nieuw nationaal **actieplan "Vrouwen, vrede en veiligheid**" goed dat de uitvoering van resolutie 1325, aangenomen in 2000 door de Verenigde Naties, concretiseert. Dit actieplan bestrijkt de periode 2022-2026 en bevat een reeks actiepunten die betrekking hebben op ontwikkelingssamenwerking. Het actieplan is gebaseerd op zes fundamentele pijlers, die op hun beurt zijn onderverdeeld in concrete doelstellingen en actielijnen om de situatie van vrouwen en meisjes in (post)conflictsituaties te verbeteren: (1) De implementatie van het internationale normatieve kader bevorderen; (2) de genderdimensie integreren in BE-acties rond conflict, vrede en veiligheid; (3) Alle vormen van geweld tegen vrouwen en meisjes, met name seksueel geweld, te bestrijden; (4) de deelname van vrouwen aan de besluitvorming over vrede en veiligheid en conflictpreventie, -beheersing en -oplossing te bevorderen; (5) het programma Vrouwen, vrede en veiligheid te ondersteunen; en (6) Toezicht houden op en toezicht houden op de uitvoering van de agenda voor vrouwen, vrede en veiligheid en het NAP. De geografische focus van dit plan ligt op de volgende landen: **Burkina Faso**, de **Democratische Republiek Congo**, **Mali** en **Niger**.

In het kader van de uitvoering van Plan 1325 ondersteunt de Belgische samenwerking verschillende initiatieven die met name gericht zijn op de bestrijding van gender gerelateerd geweld, waaronder:

Zoals hierboven vermeld, steunt België het **Global Survivors Fund** in zijn missie om de toegang tot herstelbetalingen voor overlevenden van conflict gerelateerd seksueel geweld wereldwijd te verbeteren.

België is ook actief in de **DRC** via zijn programma ter bestrijding van seksueel geweld zoals vermeld in de vorige paragraaf.

De Belgische samenwerking steunde ook het Belgische Rode Kruis-project "***Bescherming van de meest kwetsbare mensen die getroffen zijn door conflicten door middel van multisectoriële hulp in***

Burkina Faso, Mali, Niger, Burundi en Rwanda". De genderdimensie is geïntegreerd in dit project, met bijzondere aandacht voor bescherming tegen gender gerelateerd geweld en zorg voor slachtoffers.

Op multilateraal niveau financiert België de reguliere middelen van verschillende organisaties die actief zijn in de strijd tegen seksueel en gender gerelateerd geweld, zoals UNFPA en UN Women, alsook specifieke projecten die door deze organisaties worden uitgevoerd (zie "Doelstelling D: Geweld tegen vrouwen").

Doelstelling F. Vrouwen en economie

Zoals bepaald in de strategische nota over gender, besteedt de Belgische Samenwerking aandacht aan de financiering van sociaaleconomische programma's die onder meer gericht zijn op het versterken van de capaciteiten van kleine en middelgrote ondernemingen en lokale micro-ondernemers, terwijl ze een bijzondere interesse benadrukt in de uitvoering van specifieke acties gericht op de participatie van vrouwen. Veel door België gefinancierde initiatieven werden eerder genoemd in de rubriek "Doelstelling A: Vrouwen en armoede". Deze betreffen zowel dit thema als dat van de economische empowerment van vrouwen. Deze initiatieven kunnen worden aangevuld met de andere onderstaande acties:

In het kader van zijn **gouvernementele samenwerking** voert België het programma "*Ontwikkeling van vrouwelijk ondernemerschap op de as Conakry-Kindia-Mamou*" in **Guinee** uit. Door middel van deze interventie ligt de nadruk op het ondersteunen van het ondernemerschap van vrouwen en specifieke economische activiteiten en kansen voor vrouwen, rekening houdend met hun specifieke behoeften en het verminderen van de specifieke obstakels waarmee zij dagelijks worden geconfronteerd in landelijke en stedelijke gebieden. Over het algemeen plaatst deze interventie vrouwelijke ondernemers centraal in de actie en is gericht op hun ondersteuning op lange termijn, zodat zij voldoende gekwalificeerd kunnen zijn om (1) hun bestaande (of nieuwe) activiteiten winstgevender/waardevoller te maken; (2) toe te werken naar het creëren van een levensvatbaar bedrijf in een gunstiger klimaat en (3) toegang te hebben tot fatsoenlijke en hoogwaardige werkgelegenheid. Om duurzame vooruitgang te boeken in de levenskwaliteit van vrouwen en hun huishoudens, heeft deze interventie bovendien tot doel de onderliggende oorzaken aan te pakken die verband houden met sociaal-culturele beperkingen en attitudes, machtsverhoudingen, sociale instellingen en wettelijke bepalingen.

Op het gebied van niet-gouvernementele samenwerking financiert België de programma's van verschillende NGA's in het kader van de verschillende goedgekeurde gemeenschappelijke strategische kaders (GSK), met name:

In **Benin**, het " *Programme d'appui à la promotion du micro petit et moyen entreprenariat artisanal des femmes béninoises dans les secteurs porteurs de croissance* " van de APEFE-organisatie, die tot doel heeft (1) productieve activiteiten, het creëren van fatsoenlijke banen, ondernemerschap, met name vrouwen, en innovatie te ondersteunen; (2) de levensvatbaarheid en prestaties van micro-, kleine en middelgrote ondernemingen te stimuleren en hun integratie in de formele sector te vergemakkelijken; en (3) het bevorderen van de sociale en solidaire economie. Er zijn aanwijzingen dat gendergelijkheid in onderwijs, werkgelegenheid en ondernemerschap en de empowerment van vrouwen een positief effect hebben op de economieën van staten. Vrouwelijk ondernemerschap is daarom een van de drijfveren voor de empowerment van Beninse vrouwen en heeft gunstige effecten op de economische groei van Benin. Het subsidiëren van ondernemerschap en het creëren van de juiste voorwaarden om de managementvaardigheden van vrouwelijke ondernemers te verbeteren, is een sterke investering tegen armoede. Het resultaat draagt dus bij aan het versterken van de plaats van vrouwen in de samenleving en hun autonomie door hen in staat te stellen een inkomen, een bron van emancipatie en verbetering van de levensomstandigheden, voor zichzelf en hun gezinnen te genereren.

Dezelfde organisatie implementeert ook de interventie " *Développement de l'employabilité et de l'entrepreneuriat féminins au* ***Maroc***", die tot doel heeft duurzame, inclusieve economische groei te bevorderen die sociale en milieunormen respecteert door strategieën aan te nemen die een verbetering van de levensomstandigheden van de bevolking garanderen. Het gebied van de economische empowerment van vrouwen wordt door Marokko en zijn internationale partners beschouwd als een van de fundamentele wegen voor gelijkheid en gendergelijkheid. Deze trend is gebaseerd op grondwettelijke bepalingen die veel belang hechten aan de economische, sociale en politieke empowerment van vrouwen. Met andere woorden, het gaat erom het genereren van fatsoenlijke en regelmatige inkomens te bevorderen bij een bepaald aantal kwetsbare vrouwen, waaronder vrouwen die geen toegang hebben gehad tot onderwijs, opleiding of werk (NEET). In eerdere fasen van het programma is aangetoond dat niet alle vrouwen over ondernemersvaardigheden beschikken, maar over vaardigheden die hen kansen op werk kunnen bieden. Met het structurerende doel van duurzaamheid is het programma gebaseerd op de versterking van drie belangrijke publieke actoren en een reeks vrouwenverenigingen, al dan niet gegroepeerd in netwerken. Het programma heeft enerzijds tot doel de digitale capaciteiten van partners te versterken, met name op het vlak van communicatie en sensibilisering. Associatieve actoren zullen worden versterkt in hun pleitbezorgingscapaciteiten voor het opnieuw in evenwicht brengen van de rechten van begunstigden op fatsoenlijk werk of ondernemerschap. Het programma is ook gericht op het versterken van de engineering van deze actoren op het gebied van werkgelegenheid en ondersteuning van ondernemerschap door een meer gender gebaseerde aanpak te integreren en door de kapitalisatie van de geproduceerde en gebruikte ondersteuning en hulpmiddelen te versterken. Ten slotte heeft het programma tot doel de publiek-private samenwerkingsdynamiek te consolideren en te ondersteunen en de pan-Afrikaanse invloed van het programma te ontwikkelen.

In **Niger** voert Oxfam de interventie "*Empowerment en veerkracht van vrouwen en jongeren in agroforestry sectoren in Niger*" uit. Het heeft tot doel 1.000 vrouwen en jongeren (18-35 jaar oud) uit plattelandsgemeenschappen in de regio's Diffa, Maradi en Zinder in Niger te versterken om veerkrachtige economische actoren te worden in duurzame en rechtvaardige agrosylvopastorale waardeketens door veilige toegang tot productiefactoren en de claim van hun rechten in een structureel fragiele context. Het programma (1) versterkt en bevordert de veerkracht van vrouwen en jonge producenten tegen terugkerende schokken door de toepassing van agro-ecologie en het opzetten van ondersteuningsmechanismen voor de meest kwetsbaren; (2) versterkt de participatie van vrouwen en jongeren in alle schakels van agrosylvopastorale waardeketens, met inbegrip van "lokale melk" en "niet-houtbosproducten", onder meer door de oprichting van micro-ondernemingen in de landbouw; (3) versterkt het leiderschap van vrouwen en jongeren op gemeenschapsniveau bij conflictgevoelig beheer van natuurlijke hulpbronnen; en (4) bevordert de integratie van hun zorgen in beleidsbeïnvloeding op lokaal, nationaal en sub regionaal niveau voor een duurzaam landbouwsysteem, de bevordering van agrarisch ondernemerschap en billijke toegang tot productieve hulpbronnen. Bij de interventie zijn rechtstreeks 3 lokale NGO-partners betrokken, evenals 3 samenwerkingen. De doelgroepen zijn 500 vrouwen, 255 jonge vrouwen en 245 jonge mannen in de agrosylvopastorale waardeketens die direct worden getroffen. Ongeveer 7.000 mensen zullen profiteren van de output en effecten van het project (waaronder 3.510 vrouwen). Dit zijn vrouwen en jonge boeren en leden van hun huishouden, evenals personeel van de drie partners, lokale gekozen functionarissen, leden van grassroots landcomités en dorpshoofden; doel voor technische en organisatorische capaciteitsopbouw. Soortgelijke initiatieven worden ook uitgevoerd in Mali en de DRC.

In **El Salvador** implementeert de *Association for Cultural, Technical and Educational* Cooperation (ACTEC) haar interventie "*Transforming El Salvador with women entrepreneurs*" die gericht is op het bevorderen van sociale inclusie, de sociaaleconomische ontwikkeling van Salvadoraanse micro-ondernemers en vrouwen door de versterking van technische training die leidt tot kwalificaties en de uitbreiding van de transformatieve programma's van de *Business School for Micro-Entrepreneurs* (BSM) bevordert sociale inclusie, versnelling van het ondernemerschap en empowerment van de kwetsbare bevolking, het vergemakkelijken van de overgang naar de formele economie en het creëren van fatsoenlijke banen.

In het kader van haar **multilaterale samenwerking** ondersteunt de Belgische samenwerking, hetzij via haar *core* en *earmarked* financiering verschillende initiatieven ten voordele van gendergelijkheid in het kader van economische empowerment. Deze initiatieven richten zich evenzeer op landbouw en voedselzekerheid als op sociale bescherming. Zoals hierboven vermeld, financiert de Belgische samenwerking UN Women, ILO, FAO en CGIAR.

Daarnaast ondersteunt het ook het ***African Girls Can Code Initiative*** van UN Women, dat tot doel heeft meisjes van 17-20 jaar in heel Afrika te trainen en te empoweren en wordt genoemd in de sectie "Doel B. Vrouwen en onderwijs".

Doelstelling G. Participatie en besluitvorming

Een andere prioriteit van de Belgische ontwikkelingssamenwerking is 'Besluitvorming en vrouwen', opgenomen in de Duurzame-Ontwikkelingsdoelstelling (SDG) 5.5 van het Programma voor Duurzame Ontwikkeling 2030 van de Verenigde Naties.

Verschillende initiatieven onder leiding van of gefinancierd door de Belgische Ontwikkelingssamenwerking hebben een directe impact op de participatie en besluitvorming van vrouwen en meisjes.

In de **DRC** financiert de Belgische samenwerking het initiatief " *Pouvoir au peuple pour une justice mondiale et une solidarité internationale* " uitgevoerd door de organisatie 11.11.11. Hiermee probeert 11.11.11 samen te werken met (vrouwen)organisaties en rechtenbewegingen, die de huidige machtsverhoudingen tussen mannen en vrouwen uitdagen. Al haar partners zien genderrechtvaardigheid als een grote uitdaging: ze werken samen en netwerken met vrouwenorganisaties; ze integreren genderanalyse en aanbevelingen in hun campagnes en belangenbehartiging; Ze versterken het leiderschap van vrouwen in de strijd tegen wereldwijd onrecht. In de DRC garandeert het Congolese juridische arsenaal gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Dit is zelfs vastgelegd in de huidige basiswet die in 2005 bij referendum is aangenomen. Ondanks deze vooruitgang op het gebied van gendermainstreaming in het ontwikkelingsbeleid, domineren regressies de uitvoering. Deze situatie wordt verklaard door de essentie van een traditionele Congolese samenleving, over het algemeen geregeerd door een systeem van patriarchaat waarin de vrouw onder de voogdij bleef van de mannen van de clan en vervolgens van haar echtgenoot. Soortgelijke initiatieven worden ook uitgevoerd tegen 11.11.11 in **Burundi** en **Rwanda**.

Belgische steun voor de ***SheDecides***-beweging, genoemd in de rubriek "*Doelstelling C. Vrouwen en gezondheid*", kan ook worden genoemd als een actie van de Belgische Coöperatie ter bevordering van participatie en besluitvorming.

Via haar *core* financiering aan **UN Women** ondersteunt België de initiatieven van de organisatie in het kader van haar thematische prioriteit "bestuur en participatie in het openbare leven". Belangrijke interventies zijn onder meer: (1) ondersteuning van de evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in de besluitvorming op alle niveaus, onder meer door middel van tijdelijke speciale maatregelen en door het wijzigen van beleid en procedures om de invloed van vrouwen in politieke instellingen en processen te vergroten; (2) het bewustzijn, de capaciteit en de politieke wil vergroten om gendergelijkheid in de financiering te integreren, ook in alle stadia van de begrotingsplanning en de besluitvorming; versterking van de capaciteit van de instellingen om strategieën, plannen, monitoringkaders en sectorbudgetten te ontwerpen en om zonder discriminatie toegankelijke, betaalbare en hoogwaardige diensten aan te bieden; (3) Maak gebruik van de bijeenroepende rol van UN Women om ervoor te zorgen dat het perspectief van alle vrouwen en de organisaties die zij leiden in de besluitvorming in aanmerking wordt genomen, en dat vrouwen, en meisjes waar nodig, volledig en gelijkelijk deelnemen aan het ontwerp en de uitvoering, monitoring en evaluatie van overheidsbeleid en -diensten; (4) Het toezicht blijven vergemakkelijken om de uitvoering van de

wereldwijde verbintenissen inzake gendergelijkheid en de verzameling en verspreiding van gegevens over de drie indicatoren in verband met duurzame ontwikkelingsdoelstelling 5, waarvoor UN Women medeleiding heeft, te waarborgen, en (5) via het H6-partnerschap bijdragen aan inspanningen om discriminerende wetten en normen terug te dringen die de toegang van vrouwen tot diensten en zorg belemmeren seksuele en reproductieve gezondheid.

Als onderdeel van een projectoproep die in 2021 werd gelanceerd en zich richt op werk rond mannelijkheid, financiert de Belgische Coöperatie project "***BraveMen: Engaged for positive masculinities and gender equality***" van **UNFPA** in **Palestina**. Het door UNFPA ontwikkelde project richt zich op transformatieve mannelijkheid en wil bijdragen aan een transformatie van de onrechtvaardige gendernormen die bestaan tussen mannen, vrouwen, jongens en meisjes in Palestina. Deze normen belemmeren niet alleen het fundamentele recht van vrouwen op gelijkheid, vrijheid van geweld en toegang tot seksuele en reproductieve gezondheid en rechten, maar ook het vermogen van mannen om zinvoller bij te dragen aan de gezondheid en het welzijn van hun gezin. Bovendien verhinderen deze onrechtvaardige attitudes gelijke deelname aan de productieve activiteiten van de gemeenschap - of het nu gaat om besluitvorming of economische activiteit - en ondermijnen ze de positieve resultaten van de samenleving. Met dit project wil UNFPA (1) positieve verandering in het concept en gedrag van mannelijkheid bij individuen bevorderen om gerichte gemeenschappen te transformeren en (2) een stimulerende omgeving creëren binnen gerichte gemeenschappen om systematische verandering in gendernormen mogelijk te maken.

Ten slotte steunt België in het kader van dezelfde projectoproep het project " ***Mobali Po Na Mwasi – Pour une transformation du genre en milieu rural en RDC*** " van de organisatie Trias. Dit project heeft tot doel bij te dragen aan de adoptie van een nieuwe benadering van transformatieve mannelijkheid onder plattelandsbevolkingen (mannen, vrouwen en jongeren / kinderen) en hun lokale organisaties, als een belangrijke trigger voor het verbeteren van de empowerment van vrouwen, vrouwelijk leiderschap en gendergelijkheid. Door een proces te ontwikkelen van het deconstrueren van sociale codes en normen die ongelijkheden en relaties van overheersing en uitsluiting propageren en in stand houden en door allianties tussen mannen en vrouwen tot stand te brengen binnen lokale organisaties, scholen en gemeenschapsstructuren om sociale cohesie te bevorderen, probeert Trias culturele barrières en stereotypen op een duurzame manier te deconstrueren. Dit project, dat tot doel heeft kansen te creëren voor ontmoetingen en uitwisselingen om nieuw leiderschap te ontwikkelen geïnspireerd door genderrechtvaardigheid, werkt van jongs af aan met kinderen - meisjes en jongens.

Doelstelling H. Institutionele mechanismen voor de verbetering van de positie van de vrouw

Deze doelstelling is samen met de volgende (mensenrechten van vrouwen) gedeeltelijk opgenomen in SDG 5c van het Programma voor Duurzame Ontwikkeling 2030 van de Verenigde Naties: *'Een gezond beleid en afdwingbare wetgeving goedkeuren en versterken voor de bevordering van gendergelijkheid en de empowerment van alle vrouwen en meisjes op alle niveaus'*.

Gendergelijkheid neemt een centrale plaats in de Belgische ontwikkelingssamenwerking, of het nu gaat om de gouvernementele samenwerking met onze partnerlanden, in niet-gouvernementele samenwerkingsprogramma's en in het kader van onze partnerschappen met multilaterale actoren. Daartoe integreert de Belgische Ontwikkelingssamenwerking de dimensie op een transversale manier in al haar interventies en ondersteunt ze ook specifieke interventies. Gendergelijkheid is een prioriteit in onze toespraken in internationale fora zoals de VN en de EU en in onze dialogen met onze verschillende multilaterale partners zoals ontwikkelingsbanken, Europese instellingen en VN-entiteiten.

Naast de standpunten die in internationale dialogen en fora worden verdedigd, engageert België zich ook om verschillende actieplannen uit te voeren die verschillende engagementen van de Belgische ontwikkelingssamenwerking bevatten. Deze omvatten:

- **Nationaal actieplan 1325** – Vrouwen, vrede en veiligheid: In overeenstemming met resolutie 1325 van de Veiligheidsraad van de Verenigde Naties, unaniem aangenomen op 31 oktober 2000, getiteld "Vrouwen, vrede en veiligheid", heeft België verschillende 1325 actieplannen aangenomen. Deze plannen stelden zich ten doel vooruitgang te boeken op het gebied van gendergelijkheid op het gebied van beleid en de uitvoering ervan. Op dit moment wordt het vierde plan uitgevoerd. Dit bestrijkt de periode 2022-2026. Het is gebaseerd op zes fundamentele pijlers, zelf onderverdeeld in concrete doelstellingen en actielijnen om de situatie van vrouwen en meisjes in (post)conflictsituaties te verbeteren:
    - De implementatie van het internationale normatieve kader te bevorderen;
    - De genderdimensie integreren in BE-acties rond conflict, vrede en veiligheid;
    - Alle vormen van geweld tegen vrouwen en meisjes bestrijden, met name seksueel geweld;
    - De deelname van vrouwen aan de besluitvorming over vrede en veiligheid, alsmede conflictpreventie, -beheersing en -oplossing te bevorderen;
    - Steun het programma Vrouwen, Vrede en Veiligheid; en
    - Toezicht houden op en toezicht houden op de uitvoering van de agenda voor vrouwen, vrede en veiligheid en het NAP.

- **Nationaal Actieplan in de strijd tegen gender gerelateerd geweld :** België is al vele jaren betrokken bij de strijd tegen gender gerelateerd geweld en beschouwt het als een sleutelelement van gelijkheid tussen vrouwen en mannen. Sinds 2001 voert België zijn beleid ter bestrijding van gender gerelateerd geweld uit via een nationaal actieplan (NAP) waarbij de Federale Staat, de Gemeenschappen en de Gewesten betrokken zijn, en gecoördineerd door het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. Het 6e NAP, dat momenteel wordt uitgevoerd, bestrijkt de periode 2021-2025. Dit proces is gericht op de voortdurende verbetering van het beleid ter bestrijding van gender gerelateerd geweld. Met dit NAP wil België zijn inspanningen opvoeren om alle vormen van gender gerelateerd geweld te voorkomen en te bestrijden. Bovendien is dit actieplan volledig in overeenstemming met het Verdrag van de Raad van Europa inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld. In het NAP 2021-2025 worden belangrijke maatregelen voorgesteld voor:
    - geweld tussen partners
    - Seksueel geweld
    - Ongewenste intimiteiten
    - Seksisme in de openbare ruimte
    - Gedwongen huwelijken
    - Vrouwelijke genitale verminking
    - Cyberviolence
    - Economisch geweld
    - Verloskundig geweld

  Dit plan is onderverdeeld in 7 pijlers:
    - Pijler 1: Het aannemen van een conceptueel referentiekader over gender gerelateerd geweld
    - Pijler 2: Een geïntegreerd beleid voeren waarbij alle sectoren en het maatschappelijk middenveld worden betrokken om samen op te treden tegen gender gerelateerd geweld, en kwantitatieve en kwalitatieve gegevens verzamelen om de kennis over gender gerelateerd geweld te verbeteren.
    - Pijler 3: Preventie van gender gerelateerd geweld door bewustmaking, onderwijs, vorming en responsabilisering van plegers, en door de factoren die tot dergelijk geweld leiden, aan te pakken
    - Pijler 4: Beschermen, begeleiden en ondersteunen van slachtoffers van gender gerelateerd geweld en hun omgeving (met inbegrip van kinderen die aan dergelijk geweld worden blootgesteld) door de opvolging rond hen te centreren.

- Pijler 5: Het strafrechtelijk beleid inzake gender gerelateerd geweld bijsturen en moderniseren, met bijzondere aandacht voor de bescherming van slachtoffers en hun erkenning als zodanig.
- Pijler 6: Ervoor zorgen dat in het asiel- en migratiebeleid rekening wordt gehouden met gender gerelateerd geweld.
- Pijler 7: Optreden en strijden tegen gender gerelateerd geweld op internationaal vlak

- Op federaal niveau werd in 2021 een ***plan opgesteld om gender te integreren*** in het beleid om mogelijke ongelijkheden tussen vrouwen en mannen te voorkomen of te corrigeren. Dit plan voorziet in regelmatige rapportering door elke minister over gendermainstreaming in het kader van de bevoegdheden waarvoor hij/zij verantwoordelijk is. In dit verband hebben de politieke verbintenissen met betrekking tot ontwikkelingssamenwerking betrekking op de volgende thema's:
  - Het centraal stellen van de armoedebestrijding (de bevordering zelfredzaamheid, de toegang tot zuiver water, elektriciteit, degelijke huisvesting, participatie en publieke diensten, de ondersteuning voor systemen van sociale bescherming …).
  - De ontwikkeling van een landbouwstrategie op basis van duurzame voedselsystemen (de ondersteuning van kleinschalige landbouwers, de agro-ecologie …).
  - De gezondheidsprogramma's en de versterking van de basis-gezondheidssystemen.
  - De programma's met focus op scholing.
  - Het (Digitaal) ondernemerschap.
  - De thematische projecten rond klimaat (het Gemeenschappelijk Strategisch Kader van de indirecte partners actief in de sectoren water en milieu, het duurzaam waterbeheer, het weerbare landbouw en bodem- en bosbeheer, de groeiende verstedelijking …).
  - Humanitaire hulp (humanitaire bescherming, bevordering van de zelfredzaamheid, het instrument voor 'transitionele ontwikkeling' …).
  - De versterking van het lokale middenveld.

- ***Federaal plan voor een LGBTQI+ friendly België***: België keurde op 13 mei 2022 een Federaal Plan goed voor een LGBTQI+ friendly België met 133 maatregelen uitgevoerd door 10 ministers om het LGBTQI+-publiek te ondersteunen, te beschermen en te versterken. Hoewel het actieplan zich voornamelijk richt op het beleid in België, heeft het ook een internationale dimensie, met maatregelen die in het bijzonder betrekking hebben op Ontwikkelingssamenwerking:
  - Integratie van seksuele en genderdiversiteit in opleidingen voor medewerkers van de FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking (stagiairs, diplomatieke dagen, werknemersdagen).
  - Integreer LGBTQI+-thema's waar relevant in de communicatie naar het publiek van de FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking, in goede interactie met het middenveld.
  - Ter ondersteuning van hun communicatie over LGBTQI+-kwesties zullen de Belgische diplomatieke en consulaire posten zorgen voor interactie met lokale actoren.
  - Sensibiliseren van ontwikkelingsactoren voor seksuele en genderdiversiteit tijdens de implementatie van DGD-programma's en -projecten.
  - De Belgische autoriteiten ondersteunen om de grondrechten van LGBTQI+ personen in de partnerlanden van de Belgische Ontwikkelingssamenwerking te respecteren, te beschermen en te bevorderen.

- ***EU Gender Action Plan***: Belgische Ontwikkelingssamenwerking draagt bij tot de uitvoering van het derde Gender Action Plan (GAP III) van de Europese Unie voor de periode 2021-2025. GAP III biedt de EU een strategisch kader met vijf actielijnen om de vooruitgang te versnellen die nodig is om aan internationale verplichtingen te voldoen en ervoor te zorgen dat de wereld iedereen de kans biedt om te gedijen. Het plan maakt de bevordering van gendergelijkheid tot een prioriteit in alle externe beleidsmaatregelen en acties en stelt een

routekaart voor om samen te werken met belanghebbenden op nationaal, regionaal en multilateraal niveau; intensivering van de maatregelen op strategische thematische gebieden; roept de instellingen op het goede voorbeeld te geven en zorgt voor transparantie van de resultaten.

Ten slotte draagt de Belgische samenwerking aanzienlijk bij tot de algemene middelen van **UN Women**, waarvan het drievoudige mandaat erop gericht is (1) intergouvernementele organen, zoals de Commissie voor de Status van de Vrouw, te ondersteunen bij de ontwikkeling van mondiaal beleid, normen en standaarden; (2) de lidstaten bij te staan bij de uitvoering van deze regels en hen passende technische en financiële steun te verlenen aan landen die daarom verzoeken; en (3) het leiden en coördineren van de werkzaamheden van het VN-systeem inzake gendergelijkheid, met inbegrip van regelmatige monitoring van de vooruitgang in het hele systeem.

Doelstelling I. Grondrechten van vrouwen

De Belgische ontwikkelingssamenwerking draagt bij tot de verdediging van de grondrechten van vrouwen, hetzij op microschaal in het kader van de uitvoering van gouvernementele of niet-gouvernementele projecten/programma's, hetzij op macroschaal door de verklaringen en standpunten die in de verschillende internationale fora worden verdedigd.

Op microniveau hecht de Belgische samenwerking veel belang aan de verdediging van de rechten van vrouwen, in het bijzonder seksuele en reproductieve gezondheid en rechten, bij alle interventies die zij financiert.

België financiert bijvoorbeeld de interventie " *Développer l'empowerment des femmes paysannes et promouvoir les droits sexuels et reproductifs en **RDC*** " van de organisatie Le Monde selon les Femmes. Dit resultaat is bedoeld om gemeenschappen, met name vrouwen en jongeren (meisjes en jongens), te betrekken bij de toegang tot lokale hulpbronnen door de uitbreiding van ruimtes voor dialoog en macht, door de medeverantwoordelijkheid van M / V in vraag te stellen, door het bewustzijn te vergroten en de seksuele en reproductieve gezondheidszorg te versterken, evenals het bevorderen van landbouwbeleid dat de genderbenadering integreert. De belangrijkste thema's van deze interventie zijn de economische empowerment van vrouwen, toegang tot hulpbronnen, voedselzekerheid, seksuele en reproductieve rechten en de strijd tegen geweld. Dit werk wordt gedaan door middel van de opleiding van vrouwen en meisjes en jongens om het bewustzijn van gendergelijkheid en de kennis en het vermogen van vrouwen en meisjes om te beïnvloeden, te pleiten en beslissingen te nemen te vergroten.

Le Monde selon les Femmes implementeert ook het programma " *Des droits civils, politiques, économiques, sociaux et environnementaux inclusifs et égalitaires* " dat tot doel heeft inclusieve en egalitaire burgerlijke, politieke, economische, sociale, milieurechten in de DRC te bevorderen. Het programma ondersteunt partners bij (1) het opbouwen van synergiën en samenwerkingen om de dialoog tussen alle actoren uit het maatschappelijk middenveld te verdiepen voor meer autonomie en legitimiteit; (2) versterking van hun expertise met eigen onderzoek, collectief leren voor een versterkte monitoringcapaciteit; (3) hun acties ter versterking van de capaciteiten van rechthebbenden om bevolkingsgroepen te versterken in de uitoefening van hun rechten. ; (4) hun professionalisering met het oog op de verspreiding van betrouwbare informatie, met name over de uitdagingen van ontwikkeling, vrede, de bestrijding van corruptie en straffeloosheid, mensenrechtenschendingen en gender gerelateerd geweld; (5) intensivering van hun pleidooi om invloed uit te oefenen op de dragers voor de effectieve tenuitvoerlegging van mensenrechtenteksten die door de DRC zijn geratificeerd. Partners hebben geslacht geïdentificeerd als een van de prioritaire sociale determinanten waarop ze zich tijdens het programma zullen concentreren. De benadering van gender in het programma is tweeledig: een transversale benadering met een focus op de rollen van vrouwen, een specifieke aanpak, rekening houdend met de behoeften van vrouwen en meisjes en hun specifieke kwetsbaarheden. Het programma omvat ook acties die specifiek gericht

zijn op het verbeteren van het leiderschap van vrouwen, pleiten voor de toegang van vrouwen tot land en voor de implementatie van de nieuwe familiecode waarin het erfrechtregime meisjes omvat, enz.

Op **macroniveau** blijft België een sterke en progressieve taal verdedigen over gendergelijkheid en seksuele en reproductieve gezondheid en rechten. De huidige context wordt gekenmerkt door een heropleving van de conservatieve beweging en een afname van de financiering voor gendergelijkheid. Aan de ene kant zijn we getuige van de opkomst van een conservatief blok dat zich systematisch verzet tegen elk voorstel voor progressieve taal en het bestaan van een LGBTQI-gemeenschap en seksuele en reproductieve rechten zoals het recht op abortus ontkent. Aan de andere kant wordt de invloed van de meest progressieve landen verzwakt door de afname van de financiering voor organisaties en projecten die zich inzetten voor gendergelijkheid. Geconfronteerd met de economische gevolgen van de COVID-19-pandemie en de oorlog in Oekraïne, hebben sommige landen het besluit genomen om hun financiering aan multilaterale organisaties te verminderen. De steun van deze landen, vaak een van de grootste contribuanten, is van essentieel belang om ervoor te zorgen dat de winst van de afgelopen jaren wordt gehandhaafd. In dit verband heeft België zijn *core* financiering gehandhaafd en herinnert het er tijdens elke interventie aan dat het een sterke en betrouwbare partner is en zal blijven voor het bereiken van gendergelijkheid en de empowerment van vrouwen en meisjes.

De conferentie die in Brussel werd georganiseerd ter gelegenheid van de 5e verjaardag van de ***SheDecides***-beweging België in staat om zijn sterke en inflexibele steun voor het bereiken van SDG 5 en universele toegang tot seksuele en reproductieve gezondheid en rechten te herhalen.

In het voorjaar van 2023 organiseerde de Belgische Ontwikkelingssamenwerking een Roundtable met de belangrijkste donoren van UN Women. Het doel van dit evenement was om de huidige uitdagingen te bespreken waarmee we worden geconfronteerd in onze strijd voor gendergelijkheid, evenals de actie en prioriteiten van UN Women voor de komende jaren.

Ten slotte blijven gendermainstreaming en universele toegang tot seksuele en reproductieve gezondheid en rechten belangrijk voor de Belgische ontwikkelingssamenwerking tijdens het Belgische EU-voorzitterschap.

Doelstelling J. Vrouwen en media

Deze doelstelling is eveneens opgenomen als SDG onder doelstelling 5b, het verbeteren van het gebruik van technologie, in het bijzonder de communicatietechnologie, om te komen tot een grotere zelfredzaamheid van vrouwen.
Zoals vermeld in verschillende van de hierboven genoemde doelstellingen, financiert de Belgische samenwerking actief allerlei interventies die de empowerment van vrouwen en meisjes bevorderen.
Met betrekking tot het thema vrouwen en de media is het relevant om de volgende twee interventies te benadrukken:
Aan de ene kant het gezamenlijke initiatief "***African Girls Can Code***", eerder genoemd in de sectie "Doelstelling B. Vrouwen en onderwijs", dat tot doel heeft meisjes van 17 tot 20 jaar in heel Afrika in staat te stellen computerprogrammeurs, makers en ontwerpers te worden, studies en carrières in de informatie- en communicatietechnologie (ICT) -sector te ondernemen.
Anderzijds het project "***Digitaal voor meisjes en vrouwen***" onder leiding van **Enabel**, dat tot doel heeft (1) de expertise van Enabel over de thema's van de digitale kloof tussen gender en digitale rechten te verbeteren op basis van gerichte acties op dit gebied en (2) de expertise te delen die is opgebouwd op basis van de uitvoering van dit project op Belgisch en Europees niveau, meer bepaald op het niveau van de Afrika-tak van de D4D Hub.

Doelstelling K. Vrouwen en milieu

Aangezien gendergelijkheid en het klimaatvraagstuk twee transversale dimensies zijn in de actie van de Belgische ontwikkelingssamenwerking, spreekt het voor zich dat er verschillende initiatieven zijn uitgevoerd in het kader van de kruising van deze twee thema's.

Het belangrijkste initiatief is de goedkeuring van een **regionale thematische klimaatportefeuille in de Sahel**. De algemene doelstelling van de uitvoering van deze portefeuille is het verbeteren van het geïntegreerde beheer van natuurlijke hulpbronnen en het duurzaam herstellen van de natuurlijke ecosystemen van de Sahel in de strijd tegen woestijnvorming en de negatieve gevolgen van klimaatverandering, teneinde de veerkracht van de Sahelbevolking die in kwetsbare omstandigheden leeft, te versterken. Binnen deze portefeuille wordt gendergelijkheid gezien als een belangrijke transversale doelstelling. Vrouwen behoren tot de prioritaire doelgroep van de portefeuille en Enabel besteedt bijzondere aandacht aan het gebruik van specifieke instrumenten voor gendermainstreaming.

Daarnaast is het relevant om op te merken dat de Belgische Ontwikkelingssamenwerking lid is van de **actiecoalitie *Feminist Action for Climate Justice*** in het kader van het Generation Equality Forum. Ter herinnering, het Generation Equality Forum (GEF) is het toonaangevende wereldwijde initiatief om investeringen en de implementatie ervan voor gendergelijkheid te versnellen. Het brengt organisaties uit alle sectoren van de samenleving samen om vooruitgang te katalyseren, te pleiten voor verandering en samen gedurfde actie te ondernemen. Het initiatief, bijeengeroepen door UN Women, heeft tot doel ervoor te zorgen dat de gedurfde ambities van het Beijing Platform for Action on Women uit 1995 eindelijk worden uitgevoerd en dat de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen worden bereikt. De GEF is georganiseerd rond 6 actiecoalities. Deze actiecoalities zijn multi-stakeholder, wereldwijde en innovatieve partnerschappen die regeringen, het maatschappelijk middenveld, internationale organisaties en de particuliere sector zullen mobiliseren om collectieve actie te stimuleren, de intergenerationele dialoog op zowel mondiaal als lokaal niveau te stimuleren, publieke en private investeringen te stimuleren en baanbrekende resultaten te bereiken voor vrouwen en meisjes van alle generaties.

De Belgische Ontwikkelingssamenwerking financiert ook, via gemeenschappelijke strategische kaders, verschillende resultaten die zijn ontworpen en uitgevoerd door niet-gouvernementele samenwerkingsactoren (NGA's). Zo financiert de Belgische samenwerking de interventie "***Rapport de genre dans la transition agroécologique et résilience face aux changements climatiques*** " van de organisatie Le Monde selon les femmes in **Senegal**. Het heeft tot doel gemeenschappen, met name vrouwen en jongeren (meisjes en jongens) te betrekken bij de toegang tot lokale hulpbronnen door de uitbreiding van ruimtes voor dialoog en macht, door klimaatbestendige praktijken te versterken en agro-ecologisch transitiebeleid te bevorderen dat de genderbenadering integreert en de M / V medeverantwoordelijkheid in twijfel trekt. Om dit resultaat te bereiken, werkt LMSF aan drie hoofdstrategieën: (1) De kennis, vaardigheden en attitudes van belangrijke actoren versterken door actieonderzoek uit te voeren met een gender- en milieubenadering, gericht op de analyse van praktijken om kennis en sociale verandering te produceren; (2) Via opleiding de vaardigheden en capaciteiten van burgers en actoren van de georganiseerde civiele samenleving versterken om inzicht te krijgen in lokale kwesties vanuit een gender- en milieuperspectief; (3) Burgers en maatschappelijke organisaties uitrusten en coördineren om hun deskundigheid en vermogen om invloed uit te oefenen op en te pleiten voor lokale aangelegenheden, te bundelen en te versterken.

Daarnaast probeert België gendergelijkheid op de agenda te houden van de verschillende fora waaraan het deelneemt, zoals **COP**. In het kader van de voorbereidingen voor COP 27 heeft de Belgische samenwerking bijgedragen aan een EU-bijdrage aan de herziening van het actieplan voor gendergelijkheid in het kader van het UNFCCC (*Intermediate review of the implementation of the gender action plan| UNFCCC*). Deze inzending volgt op een eerdere inzending uit 2021 die onze bevindingen en visie schetst over hoe er een verschillende mate van klimaatveranderingseffect is tussen geslacht en hoe vrouwen en meisjes het voortouw kunnen nemen bij het maken van klimaatverandering gerelateerde veranderingen.

Doelstelling L. Jonge meisjes

Zoals vermeld in de rubriek "Doelstelling B. *Vrouwen en onderwijs*" is België een belangrijke partner van **UNICEF** die tot doel heeft de rechten van kinderen te verdedigen, te helpen voorzien in hun basisbehoeften en hun volledige ontwikkeling te bevorderen.

Belgische humanitaire hulp financiert ook project van UNRWA "***Education in Emergencies for Palestine Refugee Children-Phase IV - Emergency Cash Assistance to Palestine Refugees in Syria - E-registration phase II***". De United Nations Relief and Works Agency for Palestine Refugees in the Near East (**UNRWA**) is een programma van de Verenigde Naties voor hulp aan Palestijnse vluchtelingen in de Gazastrook, de Westelijke Jordaanoever, Jordanië, Libanon en Syrië. Met dit project wil UNRWA de voortdurende toegang tot kwalitatief, veilig, inclusief en rechtvaardig onderwijs en adequate psychosociale ondersteuning voor Palestijnse vluchtelingenjongens en -meisjes ondersteunen en beschermen.

Wij nodigen u uit om de sectie "Doelstelling B. Vrouwen en onderwijs" te raadplegen, waar u andere initiatieven kunt vinden om discriminatie van het meisje en schendingen van hun mensenrechten te bestrijden.

3. Vastgestelde hindernissen

De hindernissen die werden vastgesteld bij het uitvoeren van acties rond gender zijn (vaak) bekend en betrekkelijk vergelijkbaar, voornamelijk in het kader van de samenwerkingen zoals hierboven beschreven.

Zo gebeurt het dat een **meerderheid in het parlement en een deel van de civiele samenleving een zeer conservatiefstandpunt** inneemt en zich verzet tegen een beleid rond gender en seksuele en reproductieve gezondheid, terwijl de zittende regering dat precies wil ontwikkelen.

Sommige landen kennen gedurende jaren een aanhoudende economische groei die zich echter helaas niet vertaalt in een vooruitgang op gebied van bijvoorbeeld armoede, scholingsgraad of toegang tot medische zorgen. Zo'n situatie kan voortvloeien uit een buitensporige demografische groei. Die wordt in de hand gewerkt door het zwak onderwijsniveau bij vrouwen, het grote schoolverzuim bij meisjes en de vele vroegtijdige huwelijken. Op zijn beurt vernietigt de demografische groei een belangrijk deel van de inspanningen om (onder andere) het scholingsniveau en het schoolbezoek van meisjes te verbeteren. In die zin zal de vooruitgang op het gebied van gender aanleiding geven tot directe voordelen voor de ontwikkeling in het algemeen. Daarnaast houdt het demografisch dividend, waarover zoveel wordt gesproken, zeker een belofte voor de toekomst in. Dat zal echter pas een effect hebben als - maar vooral nadat - de demografische groei onder controle is. Wat zeker een hindernis voor de vooruitgang vormt, is een sterke culturele of religieuze conservatieve traditie zeker een grote rol. Elementen zoals de slechte werking van het gerecht (de strijd tegen de straffeloosheid, de corruptie...), de onveiligheid in bepaalde gebieden, de administratieve lasten of het grote personeelsverloop aan het hoofd van het ministerie voor Gender of andere belangrijke ministeries vormen op hun beurt hindernissen bij de goede uitvoering van projecten.

Ten slotte wordt de huidige context gekenmerkt door een **heropleving van de conservatieve beweging en een afname van de financiering voor gendergelijkheid**.

Aan de ene kant zijn we getuige van de opkomst van **een conservatief blok** dat zich systematisch verzet tegen elk voorstel voor progressieve taal en het bestaan van een LGBTQI+-gemeenschap en seksuele en reproductieve rechten zoals het recht op abortus ontkent. Deze anti-genderbeweging, die aan de macht komt in steeds meer staten die voorheen als progressief werden beschouwd, bedreigt ernstig elke ambitie om gendergelijkheid te bevorderen. De omverwerping van Roe vs. Wade door het

Amerikaanse Hooggerechtshof en de ondertekening van de Verklaring van Genève-consensus over het bevorderen van de gezondheid van vrouwen en het versterken van het gezin zijn allemaal opvallende voorbeelden van de opkomst van deze transnationale beweging.

Aan de andere kant wordt de **invloed** van de meest **progressieve landen verzwakt** door de afname van de financiering voor organisaties en projecten die zich inzetten voor gendergelijkheid. Geconfronteerd met de economische gevolgen van de COVID-19-pandemie en de oorlog in Oekraïne, hebben sommige landen het besluit genomen om hun financiering aan multilaterale organisaties te verminderen. De steun van deze landen, vaak een van de grootste contribuanten, is van essentieel belang om ervoor te zorgen dat de winst van de afgelopen jaren wordt gehandhaafd.

4. Conclusie

De Belgische ontwikkelingssamenwerking onderneemt veel verschillende acties rond de bevordering van gelijkheid van mannen en vrouwen en rond gendermainstreaming. Die acties kunnen rechtstreeks gericht zijn op vrouwen en jonge meisjes, maar ook op staatsstructuren bereiken. Deelthema's als *'gender en educatie'*, *'gender en milieu'* worden niet geïsoleerd maar op een geïntegreerde manier behandeld. Verschillende interventies kunnen bijvoorbeeld betrekking hebben op de opleiding van vrouwen en meisjes, het ondernemerschap van vrouwen, de strijd tegen gender gerelateerd geweld en het werken aan sociale normen. Daarom kunnen verschillende Belgische interventies op het gebied van ontwikkelingssamenwerking worden opgenomen in verschillende van de hierboven genoemde doelstellingen.

De in het vorige punt genoemde obstakels bevestigen de noodzaak om, zowel in de centrale administratie als in het veld, te zorgen voor voldoende en permanente **opleiding over gender en de integratie van de dimensie ervan**, zodat het concept niet alleen goed wordt begrepen, maar ook goed wordt gebruikt, verdedigd en vooral geïmplementeerd, op een specifieke of geïntegreerde manier in de verschillende interventies die komen gaan.

Tot slot is het belangrijk om te benadrukken dat de Belgische ontwikkelingssamenwerking het **werken aan sociale normen en de bevordering van transformatieve mannelijkheid** tot een belangrijke prioriteit maakt in al deze interventies inzake gendergelijkheid. Werken aan sociale normen en genderstereotypen is een belangrijk actiegebied te zijn om gendergelijkheid te bereiken. De ondervertegenwoordiging van vrouwen in besluitvormings-organen, hun lage deelname aan de formele economie, gendergerelateerd geweld en schooluitval, dat overwegend vrouwelijk is, zijn allemaal schadelijke fenomenen die tijdens de COVID-19-pandemie toegenomen zijn en kunnen verklaard worden door het bestaan van beperkende, giftige, vaak rigide mannelijkheid die inflexibele opvattingen en verwachtingen bevorderen over wat het betekent om een "echte" man te zijn en een 'echte' vrouw dus.

Mannelijkheid kan worden gedefinieerd als de verschillende manieren van zijn en handelen, waarden en verwachtingen die samenhangen met het man zijn en worden in een bepaalde samenleving, locatie en tijdruimte.

Het is daarom van essentieel belang om, door middel van gezamenlijk werk met jongens en mannen, **deze genderstereotypen om te keren en positieve/transformatieve mannelijkheid te bevorderen** die vrouwen en meisjes betere toegang tot onderwijs, de arbeidsmarkt en besluitvormingsrollen mogelijk maken.

V. BIJLAGEN

Bijlage 1 - De 'wet *gender mainstreaming*' van 12 januari 2007

12 januari 2007 - Wet 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

Publicatie: 13-02-2007

Artikel 1.
Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.
Ze zet meer bepaald artikel 1 om van de Richtlijn 2002/73 van het Europees Parlement en de Raad van 23 december 2002 tot wijziging van de richtlijn 76/207 van de Raad betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden.

Art. 2.
§ 1. De regering waakt over de tenuitvoerlegging van de doelstellingen van de vierde Wereldvrouwenconferentie die in september 1995 te Peking heeft plaatsgehad, en meer in het bijzonder over de integratie van de genderdimensie in het geheel van haar beleidslijnen, maatregelen, begrotingsvoorbereidingen of acties en dit met het oog op het vermijden of corrigeren van eventuele ongelijkheden tussen vrouwen en mannen. Daartoe definieert zij, in het begin van de legislatuur, ter gelegenheid van de regeringsverklaring, voor het geheel van de beleidsvlakken, de strategische doelstellingen die zij in de loop ervan wil verwezenlijken in overeenstemming met de doelstellingen van de Vierde Wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking werd gehouden en, in de mate van het mogelijke, met de conclusies die werden geformuleerd door het Forum van de niet-gouvernementele organisaties dat tegelijkertijd met de Wereldvrouwenconferentie in China heeft plaatsgevonden.
§ 2. De kredieten met betrekking tot de acties om gelijkheid van mannen en vrouwen te verwezenlijken, worden per departement, staatsdienst met afzonderlijk beheer, overheidsbedrijf en instelling van openbaar nut, uiteengezet in een gendernota die als bijlage wordt gevoegd bij elk ontwerp van algemene uitgavenbegroting.
§ 3. Elke minister stelt jaarlijks, ter gelegenheid van de bespreking van de algemene beleidsnota's, de acties, maatregelen en projecten voor die bijdragen tot de verwezenlijking van de strategische doelstellingen bedoeld in § 1 alsook tot de bevordering van de gelijkheid van mannen en vrouwen.

Art. 3.
Elke minister integreert de genderdimensie in alle beleidslijnen, maatregelen en acties die onder zijn of haar bevoegdheden vallen. Daartoe:
1° waakt hij over de tenuitvoerlegging van de strategische doelstellingen vastgesteld in artikel 2, paragraaf 1, en van de integratie van de genderdimensie in de managementplannen, in de beheerscontracten en in elk ander instrument voor strategische planning van de federale overheidsdiensten, het ministerie van Landsverdediging, de programmatorische overheidsdiensten, de overheidsinstellingen voor sociale zekerheid, de federale wetenschappelijke instellingen en instellingen van openbaar nut die onder zijn bevoegdheid vallen.
Daartoe keurt hij de relevante genderindicatoren goed die het mogelijk maken om het proces van de integratie van de genderdimensie en de realisatie van de strategische doelstellingen te meten;

2° stelt hij voor elk wetgevend en reglementair project een evaluatieverslag op van de impact ervan op de respectievelijke situatie van vrouwen en mannen;
De Koning regelt, bij besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het model-evaluatieverslag van de impact, “gendertest" genaamd, en legt de inwerkingtreding ervan vast.
3° waakt hij, in het kader van de procedures voor de toekenning van overheidsopdrachten en de toekenning van subsidies, over het in aanmerking nemen van de gelijkheid van vrouwen en mannen en de integratie van de genderdimensie.

Art. 4.
Naast de maatregelen vervat in artikel 3 van deze wet, ziet elke minister er, in de domeinen die onder zijn bevoegdheden vallen, op toe dat de statistieken die de federale overheidsdiensten, het ministerie van Landsverdediging, de programmatorische overheidsdiensten, de overheidsinstellingen voor sociale zekerheid, de federale wetenschappelijke instellingen en de instellingen van openbaar nut in hun actiedomein produceren, verzamelen en bestellen, naar geslacht opgesplitst worden en dat er genderindicatoren worden opgesteld wanneer dit relevant is.

Art. 5.
§ 1. De regering legt aan de federale kamers een tussentijds verslag en een verslag op het eind van de legislatuur voor over het beleid dat werd gevoerd overeenkomstig de doelstellingen van de vierde Wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad. Deze verslagen integreren het ontwikkelingssamenwerkingsbeleid en het specifiek beleid inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen.
§ 2. Het tussentijds verslag gaat over de opvolging van de vorderingen die werden verwezenlijkt met het oog op het bereiken van de in artikel 2 vastgelegde doelstellingen, waarbij de eventuele ondervonden moeilijkheden worden beschreven en de voorstellen die men voorziet om deze hinderpalen te verhelpen.
Het wordt aan de federale kamers overgemaakt binnen een termijn van 60 dagen volgend op de indiening bij de kamer van volksvertegenwoordigers van het tweede ontwerp van algemene uitgavenbegroting.
§ 3. Het verslag op het einde van de legislatuur is een diagnostische nota waarin de situatie aan het begin van de legislatuur wordt vergeleken met die op het einde van de legislatuur.
Het wordt aan de federale kamers overgemaakt binnen een termijn van 60 dagen volgend op de indiening bij de kamer van volksvertegenwoordigers van het vierde ontwerp van algemene uitgavenbegroting.

Art. 6.
Om de tenuitvoerlegging van deze wet te waarborgen wordt, op federaal niveau, een interdepartementale coördinatiegroep opgericht van personen die aangewezen werden binnen de beleidscel van elke minister en binnen alle federale overheidsdiensten, het ministerie van Landsverdediging en de programmatorische overheidsdiensten alsook vertegenwoordigers van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.
De ministers kunnen er een vertegenwoordiger uitnodigen per overheidsinstelling voor sociale zekerheid, federale wetenschappelijke instelling of instelling van openbaar nut die onder hun bevoegdheden valt.

Art. 7.
Overeenkomstig zijn opdracht, die werd omschreven in de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, is het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen belast met de begeleiding en de ondersteuning van het proces van de integratie van de genderdimensie in de beleidslijnen, maatregelen en acties van de overheid.

Art. 8.
De Koning bepaalt de uitvoeringsmodaliteiten van deze wet bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, in het bijzonder om sommige vormelijke en inhoudelijke regels te verduidelijken die moeten worden nageleefd bij de opstelling van de verslagen bedoeld in artikel 5, om een zeker niveau van minimale kwalificaties te waarborgen bij de aanwijzing van de personen in de beleidscellen en de overheidsadministraties die de in artikel 6 bedoelde interdepartementale coördinatiegroep vormen en om de regels te verduidelijken die verband houden met de oprichting en de werking van deze laatste.

Art. 9.
De Koning is gemachtigd om de bepalingen van deze wet te coördineren met de bepalingen van de wetten over de gelijke behandeling van mannen en vrouwen.
Met het oog hierop kan de Koning:
1° de volgorde van de nummering van de titels, hoofdstukken, afdelingen, artikelen, paragrafen en leden van de te coördineren teksten wijzigen, ze op een andere manier hergroeperen, sommige bepalingen groeperen in de nieuwe titels, hoofdstukken of afdelingen en deze voorzien van een opschrift;
2° de verwijzingen in de te coördineren teksten wijzigen om ze in overeenstemming te brengen met de nieuwe nummering;
3° de redactie van de te coördineren bepalingen wijzigen om ze onderling te doen overeenstemmen en eenheid in de terminologie te brengen.

Overgangsbepalingen.

Art. 10.
Deze wet treedt in werking op de dag van de bekendmaking ervan in het Belgisch Staatsblad, met uitzondering van de artikelen 2, 3 en 5, die in werking treden vanaf de eerste dag van de nieuwe legislatuur die volgt op de legislatuur die loopt op het moment van de inwerkingtreding van deze wet.

Tot het einde van de legislatuur zal de opstelling van de verslagen blijven gebeuren conform de voorschriften van de wet van 6 maart 1996 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de Wereldvrouwenconferentie die van 4 tot 14 september 1995 in Peking heeft plaatsgehad. Bij wijze van afwijking zullen deze verslagen bepaald in de wet van 6 maart 1996 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de Wereldvrouwenconferentie die van 4 tot 14 september 1995 in Peking heeft plaatsgehad, ook de vooruitgang beschrijven en evalueren die werd geboekt in de uitvoering van artikel 4 van deze wet.

Art. 11.
De wet van 6 maart 1996 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de Wereldvrouwenconferentie die van 4 tot 14 september 1995 in Peking heeft plaatsgehad, wordt opgeheven vanaf de eerste dag van het begin van de legislatuur die volgt op de legislatuur die loopt op het moment van de inwerkingtreding van deze wet.

Bijlage 2 - Het koninklijk besluit van 26 januari 2010

26 januari 2010 - Koninklijk besluit tot vastlegging van de samenstelling, de opdrachten en de werkingsregels van een interdepartementale coördinatiegroep alsook van het niveau van minimale kwalificaties van zijn leden in uitvoering van artikel 8 van de wet van 12 januari 2007 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad en tot integratie van de genderdimensie in het geheel van de federale beleidslijnen

Publicatie: 08-02-2010

HOOFDSTUK I. — Algemene bepalingen
Artikel 1.
Voor de toepassing van dit besluit, wordt verstaan onder:
1° « wet »: de wet van 12 januari 2007 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad en tot integratie van de genderdimensie in het geheel van de federale beleidslijnen;
2° « groep »: de interdepartementale coördinatiegroep ingesteld door artikel 6 van de wet;
3° « coördinator in geïntegreerde genderaanpak »: de persoon die binnen elke federale overheidsdienst, het Ministerie van Defensie en elke programmatorische federale overheidsdienst aangeduid is om deel te nemen aan de interdepartementale coördinatiegroep voorzien door het artikel 6 van de wet;
4° « geïntegreerde genderaanpak »: een aanpak die bestaat uit de (re)organisatie, de verbetering, de evolutie en de evaluatie van de besluitvormingsprocessen met het oog op de integratie van het perspectief van de gelijkheid tussen vrouwen en mannen in alle domeinen en op alle niveaus, door de actoren die in het algemeen betrokken zijn bij de tenuitvoerlegging van de beleidslijnen;
5° « genderstatistieken »: de geproduceerde, verzamelde en bestelde statistieken die naar geslacht worden opgesplitst in toepassing van artikel 4 van de wet.

Het gebruik van het mannelijk in dit besluit is gemeenslachtig.

HOOFDSTUK II. — Samenstelling van de groep
Art. 2.
De groep is als volgt samengesteld:
1° een lid van de beleidscel van elke minister, door hem aangewezen en ambtenaar van niveau A of houder van een diploma dat toegang geeft tot dit niveau;
2° een ambtenaar van niveau A van elke federale overheidsdienst, van het Ministerie van Defensie en van elke programmatorische federale overheidsdienst, naargelang van het geval aangewezen door de voorzitter van het directiecomité, de secretaris-generaal of de voorzitter;
3° een lid van de directie van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, die het voorzitterschap van de groep verzorgt.
Op dezelfde wijze wordt een plaatsvervanger voor elk van de voormelde leden aangewezen.

Art. 3.
§ 1. De groepsleden bedoeld in artikel 2, 2°, nemen de functie van coördinator in geïntegreerde genderaanpak op binnen hun federale overheidsdienst, hun ministerie of hun programmatorische federale overheidsdienst. In dit opzicht brengen ze rechtstreeks verslag uit aan de voorzitter van het directiecomité, de secretaris-generaal of de voorzitter.
§ 2. De opdrachten uitgevoerd in het kader van de functie van coördinator in geïntegreerde genderaanpak worden opgenomen in de functiebeschrijving van de groepsleden en zullen geëvalueerd worden in het kader van de evaluatiecyclus van de coördinatoren.
§ 3. Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen organiseert een opleiding omtrent geïntegreerde genderaanpak voor alle groepsleden.
§ 4. Er wordt geen enkele verloning, toelage, vergoeding of presentiegeld toegekend aan de groepsleden.

HOOFDSTUK III. — Opdrachten van de groep
Art. 4.
§ 1. De groep heeft als algemene opdracht:
1° het stimuleren, oriënteren en bijdragen tot de uitvoering van de geïntegreerde genderaanpak, in het bijzonder door de verspreiding en het gebruik van hulpmiddelen, instrumenten en methodes in het geheel van de federale beleidslijnen;
2° het bevorderen van de samenwerking en de verspreiding van informatie en goede praktijken tussen alle diensten bedoeld in artikel 6 van de wet;
3° het organiseren van een voortdurend overleg en een permanente coördinatie tussen de administraties en de beleidscellen.
§ 2. Daartoe ziet de groep zich in het bijzonder de volgende opdrachten toevertrouwd:
1° het opstellen van een ontwerp van federaal plan dat ten doel heeft de genderdimensie in het geheel van de beleidslijnen te integreren met het oog op het vermijden of corrigeren van eventuele ongelijkheden tussen vrouwen en mannen. Dit ontwerp van plan, opgesteld voor de legislatuur, baseert zich met name op:
- de strategische doelstellingen met dat doel vastgesteld en bedoeld in artikel 2, § 1, van de wet;
- de ministeriele initiatieven zoals bedoeld in artikel 2, § 3, van de wet en vastgesteld in de algemene beleidsnota's van het begin van de legislatuur;
- de informatie aangaande de integratie van de genderdimensie in de managementplannen, de beheerscontracten en in elk ander instrument voor strategische planning conform artikel 3, 1°, van de wet;
- de andere acties en middelen die de integratie van de genderdimensie in de administraties beogen;
- de relevante genderindicatoren bedoeld in artikel 3, 1°, alinea 2, van de wet.

Het ontwerp van federaal plan wordt verzonden naar de Minister van Gelijke Kansen, die het voorstelt aan de Ministerraad.
2° het opstellen van een halfjaarlijks opvolgingsverslag over de tenuitvoerlegging van het federaal plan verzonden naar de Minister van Gelijke Kansen.
3° het voorbereiden en coördineren van het ontwerp van tussentijds verslag en het verslag op het eind van de legislatuur bedoeld in hoofdstuk VI en het verzekeren van de opvolging ervan volgens de bepalingen van het artikel 10.
Met het oog hierop, kan de groep de organen, instanties of experten betrokken bij de studie en tenuitvoerlegging van de gelijkheid van vrouwen en mannen raadplegen.

HOOFDSTUK IV. — Werking van de groep
Art. 5.
Het huishoudelijk reglement van de groep wordt door hem bepaald binnen de drie maanden na zijn installatie.

Art. 6.
De Voorzitter en de groep worden in hun werkzaamheden bijgestaan door een secretariaat verzekerd door personeelsleden van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen aangeduid door de directeur.

HOOFDSTUK V. — Tenuitvoerlegging van de geïntegreerde genderaanpak binnen de administraties
Art. 7.
§ 1. De coördinator in geïntegreerde genderaanpak heeft als hoofdopdrachten:
1° het voorbereiden van het voorstel tot bijdrage van de administratie waar hij van afhangt voor het federaal plan bedoeld in het artikel 4, § 2, 1°;
2° het voorbereiden van de bijdrage van zijn administratie voor de verslagen bedoeld in Hoofdstuk VI;
3° het installeren van een proces van opvolging van de « gendertests » en gendernota's uitgevoerd binnen zijn administratie;
4° het installeren van een proces van opvolging van de inachtneming van de geïntegreerde genderaanpak in het kader van de toekenning van overheidsopdrachten en de toekenning van subsidies van zijn administratie en bedoeld in het artikel 3, 3°, van de wet;
5° het installeren van een proces van opvolging voor de productie van naar geslacht opgesplitste statistieken en de opstelling van genderindicatoren bedoeld in het artikel 4 van de wet;
6° het organiseren van de opleiding en het verspreiden van informatie binnen zijn administratie wat de geïntegreerde genderaanpak en de concrete uitvoering daarvan betreft.
§ 2. De coördinator in geïntegreerde genderaanpak is de referentiepersoon voor elke beambte die betrokken is bij de uitvoering van de geïntegreerde genderaanpak binnen zijn administratie.

Art. 8.
§ 1. De opdrachten van de coördinator in geïntegreerde genderaanpak worden uitgevoerd onder het gezag van de leidende ambtenaar die de eindverantwoordelijkheid op zich neemt.
§ 2. De leidende ambtenaar waakt erover dat de coördinator in geïntegreerde genderaanpak de interne coördinatie noodzakelijk voor de uitvoering van de opdrachten vastgesteld in § 1 van artikel 7 kan verzekeren.
§ 3. De leidende ambtenaar verzekert zich van de inachtneming van de geïntegreerde genderaanpak door de leden van het directiecomité.
§ 4. De leidende ambtenaar brengt regelmatig verslag uit van de uitvoering van de geïntegreerde genderaanpak binnen zijn departement aan de minister waarvan hij afhangt.

HOOFDSTUK VI. — De verslagen
Art. 9.
§ 1. Het tussentijds verslag heeft minstens betrekking op de beschrijving, de stand van zaken en de vorderingen van de volgende elementen:
- het plan bedoeld in artikel 4, § 2, 1°, in het bijzonder de relevante genderindicatoren bedoeld in artikel 3, 1°, alinea 2, van de wet;
- de productie, de analyse en het gebruik door de administraties van de genderstatistieken bedoeld in artikel 4 van de wet;
- de gendernota bedoeld in artikel 2, § 2, van de wet;
- de acties en initiatieven met betrekking tot de « gendertest » bedoeld in artikel 3, 2°, van de wet;
- rekening houden met de geïntegreerde genderaanpak in de procedures voor de toekenning van overheidsopdrachten en de toekenning van subsidies bedoeld in artikel 3, 3°, van de wet.

§ 2. Het gaat bovendien over de beschrijving en de vorderingen van de integratie van de genderdimensie in het ontwikkelingssamenwerkingsbeleid en over het specifieke beleid inzake gelijkheid van vrouwen en mannen, overeenkomstig het artikel 5, § 1, van de wet.

§ 3. Het formuleert alle aanbevelingen die de beleidslijnen of de tenuitvoerlegging ervan in de onder §§ 1 en 2 bedoelde domeinen zouden kunnen verbeteren.

Art. 10.
§ 1. Het verslag aan het einde van de legislatuur bestaat uit een diagnostische nota die een analyse bevat van de maatregelen bedoeld in artikel 9, § 1 en de vorderingen die verwezenlijkt werden door de regering en de administraties tijdens de legislatuur.
§ 2. Het verslag aan het einde van de legislatuur beschrijft de moeilijkheden bij de uitvoering van de wet en formuleert aanbevelingen om ze aan te pakken.

Art. 11.
De goedgekeurde verslagen bedoeld in de artikels 9 en 10 worden doorgestuurd naar de Minister die Gelijke Kansen tussen vrouwen en mannen onder zijn bevoegdheden heeft.

HOOFDSTUK VII. — Slotbepalingen
Art. 12.
De Minister van Gelijke Kansen en de Minister van Ambtenarenzaken zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Bijlage 3 - Het federaal plan *gender mainstreaming*

Federaal Plan Gender mainstreaming
(2020-2024)

De gelijkheid van vrouwen en mannen is een **basisprincipe** van moderne democratische samenlevingen en wordt gewaarborgd door de Grondwet. Met 'Gendergelijkheid' wordt het feit bedoeld dat alle individuen hun persoonlijke capaciteiten kunnen ontwikkelen en keuzes kunnen maken zonder de beperkingen die worden opgelegd door strikte genderrollen.

Het beoogde doel is de emancipatie van individuen ten aanzien van de sociale beperkingen verbonden aan de traditionele genderrollen. Meer concreet vereist deze emancipatie een gelijke toegang voor vrouwen en mannen tot bestaansmiddelen (inkomen, werk, verantwoordelijkheden, kennis, gezondheid, veiligheid, mobiliteit, onderwijs, vrije tijd, etc.) en een gelijke uitoefening van de fundamentele rechten (burgerlijke, sociale, politieke). Er wordt dus geacht een ongelijkheid tussen vrouwen en mannen te bestaan wanneer de toegang van vrouwen of mannen tot bestaansmiddelen of de uitoefening van fundamentele rechten beperkt is.

België is gebonden door verschillende internationale instrumenten die bedoeld zijn om de ongelijkheid tussen vrouwen en mannen te bestrijden, waaronder het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie tegen vrouwen (*Convention on the Elimination of Discrimination agains Women*; CEDAW), het Verdrag van de Raad van Europa inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld (Verdrag van Istanbul) of ook het artikel 8 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie dat bepaalt: "*Bij elk optreden streeft de Unie ernaar de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op te heffen en de gelijkheid van mannen en vrouwen te bevorderen*".

Het regeerakkoord van 30 september 2020 vermeldt het volgende: *"De overheid zal een actieve genderpolitiek voeren en een voluntaristisch genderbeleid dat structurele en historische onevenwichten aanpakt. De monitoring hiervan wordt versterkt. Gendergelijkheid is een fundamentele waarde waar de regering inzake binnenlands beleid actief toe bijdraagt en die ze op internationale fora maximaal uitdraagt."*

Er bestaan nog steeds aanzienlijke **verschillen in de situaties van mannen en vrouwen** in de Belgische maatschappij. Sommige van die verschillen kunnen tot ongelijkheden leiden op het gebied van de toegang tot bestaansmiddelen (inkomen, werk, verantwoordelijkheden, gezondheid, welzijn, veiligheid, kennis, mobiliteit, enz.) en de uitoefening van sociale, politieke en burgerrechten. Sinds de Wereldvrouwenconferentie van Beijing in september 1995 en na de aanneming van de Wet Gender mainstreaming van 12 januari 2007[20] heeft de federale regering zich ertoe verbonden om de gelijkheid van vrouwen en mannen in de samenleving te versterken door de genderdimensie te integreren in haar beleidslijnen (gender mainstreaming).
De genderdimensie is in een beleidslijn geïntegreerd wanneer bij de ontwikkeling ervan rekening werd gehouden met mogelijke verschillen in situatie tussen vrouwen en mannen en met het effect ervan op deze situaties, en wanneer deze beleidslijn bijdraagt tot het verminderen of wegwerken van ongelijkheden tussen vrouwen en mannen. Om gender mainstreaming doeltreffend te maken, is het belangrijk om rekening te houden met de structurele en inhoudelijke ongelijkheden tussen vrouwen en mannen evenals met de kwestie van gendergerelateerd geweld. Bovendien moet de integratie van de genderdimensie vanuit een intersectioneel perspectief bekeken worden.

[20] 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)

De integratie van de genderdimensie in het overheidsbeleid verloopt doorgaans in vier fasen:

1. Analyse van de naar gender uitgesplitste samenstelling van de doelgroepen van de beleidslijnen.
2. Identificatie van de verschillen die bestaan tussen de respectievelijke situatie van vrouwen en mannen.
3. Vaststelling of deze verschillen problematisch zijn op het gebied van de toegang tot bestaansmiddelen of de uitoefening van grondrechten.
4. Uitwerking van beleidslijnen die rekening houden met de resultaten van de uitgevoerde genderanalyse en die de eventueel vaststelde ongelijkheden voorkomen of corrigeren.

In het kader van deze legislatuur engageren wij ons er dus toe om:

- gender mainstreaming toe te passen als aanpak bedoeld om de gelijkheid van vrouwen en mannen in de samenleving concreet te versterken;
- effectief rekening te houden met de genderdimensie bij de uitwerking en uitvoering van ons beleid en de staatssecretaris voor Gendergelijkheid hier op optimale wijze bij te betrekken in haar functie van centraal coördinatie- en opvolgingspunt;
- bijzondere aandacht te besteden aan de uitvoering van de regelgevingsimpactanalyse (RIA), ingevoerd door de wet van 15 december 2013 houdende diverse bepalingen inzake administratieve vereenvoudiging, en meer in het bijzonder van het thema 3 dat betrekking heeft op de gelijkheid van vrouwen en mannen;
- de werking van de Interdepartementale Coördinatiegroep (ICG) te bevorderen en te ondersteunen;
- opleidingen rond gender mainstreaming te organiseren binnen onze beleidscellen;
- erover te waken dat de administraties die onder onze respectievelijke bevoegdheden vallen vooruitgang boeken bij de uitvoering van de andere bepalingen van de wet en het koninklijk besluit van 26 januari 2010[21] die op hen betrekking hebben, met name:
  - de integratie van de genderdimensie in instrumenten van strategische planning (managementplan, beheerscontract, …);
  - uitvoering van gender budgeting overeenkomstig de omzendbrief van 29 april 2010[22];
  - de integratie van de genderdimensie in overheidsopdrachten;
  - de integratie van de genderdimensie in subsidies.

De productie en de publicatie van naar gender uitgesplitste statistieken en genderindicatoren zijn van essentieel belang om de verschillende situaties en ongelijkheden tussen vrouwen en mannen in de maatschappij in kaart te kunnen brengen. De integratie van de genderdimensie in de studies en onderzoeken die door de federale overheidsdiensten uitgevoerd of besteld worden, is hierbij eveneens van essentieel belang. **We verbinden ons ertoe dat onze administraties aanzienlijke vooruitgang zullen boeken in deze domeinen.**

De uitdaging van deze regeerperiode is om ervoor te zorgen dat het beleid in alle bevoegdheidsdomein van de regering bijdraagt tot de concrete evolutie van de samenleving naar meer gelijkheid van vrouwen en mannen. Gender mainstreaming heeft betrekking op alle beleidslijnen van de overheid. Overeenkomstig de nota die de Ministerraad op 22 januari 2021 heeft aangenomen, **verbinden wij ons ertoe om tussen nu en het einde van de regeerperiode de genderdimensie prioritair te integreren in de hieronder vermelde beleidslijnen**. Naast de

[21] Koninklijk besluit van 26 januari 2010 tot vastlegging van de samenstelling, de opdrachten en de werkingsregels van een interdepartementale coördinatiegroep alsook van het niveau van minimale kwalificaties van zijn leden in uitvoering van artikel 8 van de wet van 12 januari 2007 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Pekin

[22] Omzendbrief van 29 april 2010 inzake de uitvoering van *gender budgeting* zoals voorzien in de wet van 12 januari 2007 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad en tot integratie van de genderdimensie in het geheel van de federale beleidslijnen

bij wet voorziene verslagen aan het Parlement, zullen deze beleidslijnen het onderwerp uitmaken van een halfjaarlijkse opvolging door de Ministerraad.

De **eerste minister** zal, in nauwe samenwerking met de **staatssecretaris voor Gendergelijkheid**, de verbintenissen ondersteunen die aangegaan werden in het kader van dit Federaal plan Gender mainstreaming. Hij zal ook, samen met de betrokken regeringsleden, waken over de naleving van de beslissing van de Ministerraad van 22 januari 2021 om de staatssecretaris voor Gendergelijkheid uit te nodigen om deel te nemen aan de besprekingen binnen de Ministerraad over beleidslijnen die een impact hebben op de gelijkheid van vrouwen en mannen, alsook om haar kabinet uit te nodigen voor interkabinetsvergaderingen en om het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen te raadplegen, dat bij wet werd belast met de begeleiding en ondersteuning van gender mainstreaming op federaal niveau.

Het plan werd opgesteld door de interdepartementale coördinatiegroep (ICG), opgericht krachtens artikel 6 van de Wet Gender Mainstreaming van 12 januari 2007, op basis van een screening van de beleidsverklaringen van de leden van de regering door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en het verslag van een raadpleging van het maatschappelijk middenveld. De inhoud van het plan werd goedgekeurd tijdens een vergadering van de ICG op 27 mei 2021. Het middenveld werd geraadpleegd in het kader van het opstellen van het plan. Deze bijzonder nuttige en constructieve raadpleging vond plaats op 24 maart 2021.

Beleidslijnen die prioritair het onderwerp zullen uitmaken van de integratie van de genderdimensie

De heer **Alexander De Croo**, Eerste minister, engageert zich ertoe de genderdimensie prioritair te integreren in:

1. Het federale communicatiebeleid.

De Eerste minister engageert zich er eveneens toe:

2. Een monitoring op te stellen van de aanwezigheid van vrouwen en mannen in de beleidsorganen van de federale regeringsleden.

De heer **Pierre-Yves Dermagne**, Vice-eersteminister en minister van Economie en Werk, engageert zich ertoe de genderdimensie prioritair te integreren in:

Economie

1. De Open data strategie;
2. De bestrijding van de overmatige schuldenlast;
3. De opstelling van een Belgische consumentenagenda;
4. De invoering van een nationale strategie inzake artificiële intelligentie;
5. De verbetering van het recht om te worden vergeten;
6. De invoering van wettelijke minimumvoorwaarden in de contracten voor de belangrijkste verzekeringen;
7. De toekomstige werking, ontwikkeling en evaluatie van het Meldpunt (meldpunt.belgie.be);
8. De ontwikkeling van een vergelijker voor verzekerings- en bankproducten.

Werk

1. De jaarlijkse conferentie over de werkgelegenheid over 'een harmonieus einde van de loopbaan';
2. De verbetering van het welzijn van de werknemers;
3. De invoering van een individueel recht op opleiding;
4. De omkadering van het telewerk;
5. De verzoening van privé- en beroepsleven;
6. De verbetering van deeltijdse arbeid, met inbegrip van de bespreking van de collectieve arbeidsduurvermindering en de responsabiliseringsbijdrage;
7. De invoering van een academische monitoring van de diversiteit en de discriminatie op het niveau van de sectoren.

Mevrouw **Sophie Wilmès**, Vice-eersteminister en minister van Buitenlandse Zaken, Europese Zaken en Buitenlandse Handel, en van de Federale Culturele Instellingen, engageert zich ertoe de genderdimensie prioritair te integreren in:

1. De voorbereidingen en coördinatie van het Belgische voorzitterschap van de Raad van de EU in 2024;
2. De economische diplomatie;
3. Het vrede- en veiligheidsbeleid;
4. De ontwapening en non-proliferatie;
5. De strijd tegen terrorisme en gewelddadig extremisme;
6. De strijd tegen klimaatverandering;
7. De bevordering en de bescherming van de mensenrechten en de rechtsstaat.

De minister van Buitenlandse Zaken engageert zich er eveneens toe de volgende prioriteit uit te voeren:

8. Het uitvoeren van acties om een antwoord te bieden op het onevenwicht inzake gender in het functioneren van de diensten van de FOD, zoals omschreven in het Actieplan van de FOD Buitenlandse Zaken.

De heer **Georges Gilkinet**, Vice-eersteminister en minister van Mobiliteit, engageert zich ertoe de genderdimensie prioritair te integreren in:

1. De acties in verband met verkeersveiligheid (in het bijzonder de de Staten-Generaal van de Verkeersveiligheid) en met actieve vervoerswijzen (in het bijzonder de fiets);
2. De reflectie in verband met het beleid inzake wegvervoer, luchtvervoer en, in samenwerking met de minister voor de Noordzee, Vincent Van Quickenborne, scheepvaart;
3. De mobiliteitsprojecten in het kader van het Relanceplan.

De minister van Mobiliteit engageert zich er eveneens toe:

4. Naar gender uitgesplitste statistieken te produceren en te verspreiden in het kader van thematische of algemene enquêtes en studies over de mobiliteit van Belgen en werknemers;
5. Rekening te houden met de genderdimensie bij de onderhandelingen over het afsluiten van nieuwe beheerscontracten voor de NMBS, Infrabel, Skeyes en Vias;
6. Te waken over de financiële toegankelijkheid van de trein voor alle families.

De heer **Vincent Van Peteghem**, Vice-eersteminister en minister van Financiën, belast met de Coördinatie van de fraudebestrijding, engageert zich ertoe de genderdimensie prioritair te integreren in:

1. De fiscale hervorming om het belastingstelsel te moderniseren, te vereenvoudigen, meer rechtvaardig en meer neutraal te maken, en om economische en sociale verstoringen te vermijden, onder andere via de verlichting van de gezinsfiscaliteit.
2. De ontwikkeling van een groene fiscaliteit in samenwerking met de minister van Klimaat, Leefmilieu, Duurzame Ontwikkeling en Green Deal, Zakia Khattabi

De minister van Financiën engageert zich er eveneens toe de genderdimensie prioritair te integreren in:

3. De verbetering van de datakwaliteit, zodat de organisatie gestuurd kan worden op basis van data. (De FOD Financiën beschikt over heel wat gegevens. Artikel 4 van de Wet Gender mainstreaming van 12 januari 2007 voorziet dat de statistieken die de federale overheidsdiensten produceren, verzamelen en bestellen, naar gender opgesplitst moeten worden).

De heer **Frank Vandenbroucke**, Vice-eersteminister en minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid, engageert zich ertoe de genderdimensie prioritair te integreren in:

Sociale Zaken

1. De hervorming van de verlofstelsels voor ouders;
2. Aanpassing van de sociale regelgeving aan nieuwe vormen van samenleven;
3. De strijd tegen mensenhandel en economische uitbuiting;
4. Het bevorderen van de reïntegratie in een inclusieve arbeidsmarkt;
5. De strijd tegen psychosociale aandoeningen gelieerd aan het werk;
6. Het internationaal sociaal beleid;

7. De evaluaties van de arbeidsvoorwaarden en/of het professioneel statuut (onthaalouders, mantelzorgers, sekswerkers, beroepssporters …).

De Minister van Sociale Zaken engageert zich er eveneens toe de genderdimensie prioritair te integreren in:

8. De bevordering van een cultuur van monitoring en evaluatie;
9. Het innovatielaboratorium en de onderzoeksagenda van de FOD sociale zekerheid.

Volksgezondheid

1. Het beleid om de gezondheidskloof te verkleinen;
2. De geestelijke gezondheidszorg;
3. De uitwerking van het interfederaal plan voor de bestrijding van COVID-19;
4. Het beleid om de zorgberoepen aantrekkelijk te maken.
5. De toegang tot contraceptie;
6. De uitwerking van een geïntegreerde zorg voor chronisch zieken.

De Minister van Volksgezondheid engageert zich er eveneens toe de genderdimensie prioritair te integreren in:

7. De uitwerking van *evidence based policies*;
8. De overeenkomsten met de gezondheidsadministraties.

Mevrouw **Petra De Sutter**, Vice-eersteminister en minister van Ambtenarenzaken, Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post, engageert zich ertoe de genderdimensie prioritair te integreren in:

Ambtenarenzaken

1. De verbetering van de *employer branding*;
2. De procedures voor rekrutering en selectie;
3. De hervorming van het competentiemodel, de leiderschapsvisie en het *succession management*, met bijzondere aandacht voor de mandaathouders;
4. De analyse van de eindeloopbaanregeling met inbegrip van de mogelijkheden op vlak van mobiliteit binnen en buiten de overheid;
5. De evaluatie van de regels inzake overheidsopdrachten in het licht van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen;
6. De ondersteuning van de federale datastrategie en de investering in open data en in meer transparantie;
7. De analyse van alternatieve verloningsmechanismen;
8. De verankering van telewerk;
9. De activiteiten rond stress, burn-out, langdurige afwezigheden en re-integratie.

De minister van Ambtenarenzaken engageert zich er ook toe de genderdimensie prioritair te integreren in:

10. De investering in betere interne en externe communicatie.

Telecommunicatie en Overheidsbedrijven

1. Het overbruggen van de digitale kloof en de inzet op opleiding in digitale vaardigheden;
2. De ontwikkeling en regulering van artificiële intelligentie.

De minister van Telecommunicatie en Overheidsbedrijven engageert zich er eveneens toe:

3. De dimensie van diversiteit en inclusie (waaronder de genderdimensie) op te laten nemen in het Corporate Social Responsibility (CSR) charter van bpost.
4. De nodige acties op te zetten om de genderdimensie in de activiteiten van Proximus te integreren.
5. De uitwisseling van goede praktijken tussen alle overheidsbedrijven op dit domein te faciliteren.

De heer **Vincent Van Quickenborne**, Vice-eersteminister en minister van Justitie en Noordzee, engageert zich ertoe de genderdimensie prioritair te integreren in:

1. De uitvoering, evenals de evaluatie en actualisatie van de masterplannen voor de gevangenissen en de hedendaagse detentie;
2. De moderne zorg voor geïnterneerden en de visie op zorg en bescherming van de maatschappij;
3. De modernisering van het afstammingsrecht in het licht van de nieuwe samenlevingsvormen;
4. De toegang tot justitie voor iedereen;
5. De menselijke aanpak voor gedetineerden en geïnterneerden;
6. De hervorming van het strafrecht, het strafprocesrecht en het strafuitvoeringsrecht;
7. Het veiligheidsbeleid, waaronder het nieuw Nationaal Veiligheidsplan en de strategische nota terrorisme, extremisme en radicalisering;
8. De strijd tegen mensenhandel en mensensmokkel;
9. De aanpassing van de wetgeving genderregistratie om in overeenstemming met de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof te zijn, in samenwerking met de staatssecretaris voor Gendergelijkheid.

De minister van Justitie engageert zich er eveneens toe de genderdimensie prioritair te integreren in:

10. De basisopleiding en permanente vorming van de magistraten en het gerechtspersoneel (in samenwerking met het Instituut voor Gerechtelijke opleiding).

De heer **David Clarinval**, Minister van Middenstand, Zelfstandigen, KMO's en Landbouw, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing, engageert zich ertoe de genderdimensie prioritair te integreren in:

KMO

1. De opstelling van een platform met als doel de ondernemers/onderneemsters te valoriseren door succesverhalen van de Belgische economie te presenteren;
2. De steun voor ondernemerschap en diversiteit via specifieke projecten voor mensen van vreemde herkomst en voor mensen met een beperking;
3. De hervorming van het sociaal statuut van de kunstenaars;
4. De update van de boordtabel van de KMO's en de zelfstandige ondernemers/onderneemsters.

Zelfstandigen

1. De hervorming van het pensioenstelstel van de zelfstandigen;
2. De verbetering van de combinatie privé- en professioneel leven van de zelfstandigen;
3. De toegang van zelfstandigen tot financiering.

De Minister van Middenstand, Zelfstandigen en KMO's engageert zich er eveneens toe te waken over:

4. De beschikbaarheid van naar gender uitgesplitste gegevens bij het RSVZ, de Sociale Verzekeringsfondsen en alle publieke diensten die financiering of toelagen toekennen;
5. De inclusie van zelfstandige vrouwen in het interfederaal plan *Women in Tech – In Digital*.

Landbouw en voedselketen

1. De herwaardering van het diergeneeskundig beroep.

Institutionele Hervormingen

1. De organisatie van een brede raadpleging van de burger.

Democratische Vernieuwing

1. Een campagne om de participatiegraad opnieuw op te krikken in de aanloop naar de volgende parlementsverkiezingen.

Mevrouw **Karine Lalieux**, Minister van Pensioenen en Maatschappelijke Integratie, belast met Personen met een handicap, Armoedebestrijding en Beliris, engageert zich ertoe de genderdimensie prioritair te integreren in:

Pensioenen

1. De verhoging van de minimumuitkeringen en de IGO;
2. De structurele hervorming van het pensioenlandschap;
3. De herinvoering van de pensioenbonus;
4. De analyse en hervorming van de aanvullende pensioenen (tweede pijler);
5. De studie van het principe van de pensioensplit;
6. De versoepeling van de toegang tot het minimumpensioen;
7. De verderzetting van de ontwikkeling van *My Pension* als sensibiliseringsinstrument om de burgers bewust te maken van de impact van hun levenskeuzes op het pensioen;
8. De opstelling van een specifieke site of contactpunt voor de overgangsuitkeringen en de analyse van de begunstigden van deze uitkeringen.

De minister van Pensioenen engageert zich er eveneens toe:

9. De genderdimensie te benadrukken op de website *Pension stat*;
10. Een studiedag te organiseren als vervolg op 'Mind the gap in pensions' in samenwerking met het IGVM.

Maatschappelijke integratie en armoedebestrijding

1. De barometer voor maatschappelijke integratie (systematische uitsplitsing naar gender van gegevens die betrekking hebben op personen);
2. Het 4^{e} federale plan armoedebestrijding;
3. De strijd tegen de overmatige schuldenlast;
4. De bestrijding van de intergenerationele vermenigvuldiging van armoede (kinderarmoede);
5. De steun voor eenoudergezinnen (er zal aandacht worden besteed aan energiearmoede - barometer van de Koning Boudewijnstichting);
6. De strijd tegen de dakloosheid;
7. De strijd tegen de digitale kloof.

Personen met een handicap

1. Het Federaal Plan Handistreaming;
2. De werkzaamheden van de adviesorganen bevoegd voor handicap.

De minister belast met Personen met een handicap engageert zich er eveneens toe de genderdimensie prioritair te integreren in:

3. Het geheel van de statistieken met betrekking tot personen met een handicap.

Beliris

1. De projectdefinitiefiches die door de partners van de samenwerkingsovereenkomst in het kader van de Beliris-addenda zijn ingediend;

2. De opleiding en bewustmaking van het Beliris-personeel;
3. De samenwerkingsovereenkomst die Beliris regelt;
4. De overheidsopdrachten voor studies uitgeschreven door Beliris.

De minister belast met Beliris engageert zich er eveneens toe:

5. De mogelijkheid te analyseren om een kaderovereenkomst af te sluiten ter begeleiding van Beliris bij de analyse van de genderimpact.

Mevrouw **Ludivine Dedonder**, Minister van Defensie, engageert zich ertoe de genderdimensie prioritair te integreren in:

1. De operationele output van Defensie, waaronder de bijstand op het nationale grondgebied en het versterkte operationele instrument voor humanitaire noodhulp;
2. De bijdrage van Defensie aan het sociaal-economisch herstel, waaronder de R&D en de Defensie, Industrie & Onderzoek Strategie;
3. De actualisering van de Strategische Visie en de militaire programmeringswet;
4. De cybercapaciteit van Defensie en de Algemene Dienst Inlichting en Veiligheid.

De minister van Defensie engageert zich er eveneens toe de genderdimensie prioritair te integreren in:

5. De opleidingen;
6. De moderne en gerichte communicatiestrategie.

Vrouwen en mannen zullen eveneens in het middelpunt worden geplaatst van de bezorgdheden inzake hun dienst in het buitenland, de nieuwe aanpak van *human resources* en de *work-life balance*.

Mevrouw **Zakia Khattabi**, Minister van Klimaat, Leefmilieu, Duurzame Ontwikkeling en Green Deal, engageert zich ertoe de genderdimensie prioritair te integreren in:

Klimaat

1. De uitvoering van het Akkoord van Parijs;
2. De acties rond de Nationale Adaptatiestrategie.

Leefmilieu

1. De opvolging en uitvoering van het Europese en internationale kader inzake biodiversiteit;
2. De acties ter bevordering van de circulaire economie;
3. Het beleid rond chemische producten;
4. Het 3e Operationele Programme van het Nationaal Milieu- en Gezondheidsplan;
5. De aanname en uitvoering van een nationaal Plan Hormoonontregelaars.

Duurzame Ontwikkeling

1. De initiatieven rond de SDG's;
2. Het institutioneel kader rond duurzame ontwikkeling;
3. De *Beyond Food* strategie;
4. Het 2de Nationaal Actieplan Bedrijfsleven en Mensenrechten;
5. Het Actieplan Duurzame Overheid.

Green Deal

1. De uitvoering van de *Green Deal*;

De minister van Klimaat, Leefmilieu, Duurzame Ontwikkeling en Green Deal engageert zich er eveneens toe te waken over:

1. De uitsplitsing naar gender van statistieken en gegevens in haar bevoegdheidsdomeinen.

Mevrouw **Annelies Verlinden**, Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing, engageert zich ertoe de genderdimensie prioritair te integreren in:

Binnenlandse Zaken

1. De evaluatie van de tevredenheid van de burger over de nabijheid van de politie;
2. Het beleid van de politie inzake politionele slachtofferbejegening;
3. De volgende cyclus van de strategische veiligheids- en preventieplannen en meer bepaald in de uitvoering van de lokale veiligheidsdiagnostiek door de deelnemende gemeenten.

De minister van Binnenlandse Zaken engageert zich er eveneens toe de genderdimensie prioritair te integreren in:

4. De activiteiten om de politieloopbaan aantrekkelijk te maken (plaats- en tijdsonafhankelijk werken, actieve welzijnscultuur, nieuw uniform, einde loopbaan, …);
5. De rekruteringscampagnes voor zowel de generalistische als de specifiek gespecialiseerde instroom, en de basisopleiding.

Institutionele hervormingen

1. De organisatie van een brede raadpleging van de burger.

Democratische vernieuwing

1. Het onderzoek van hoe de Grondwet en de wetgeving kunnen worden gemoderniseerd om de democratie, de rechtsstaat en de grondrechten te versterken.
2. De modernisering van de kieswetgeving.

Mevrouw **Meryame Kitir**, Minister van Ontwikkelingssamenwerking en Grootstedenbeleid, engageert zich tot een transversale integratie van de genderdimensie in alle interventies van de Belgische ontwikkelingssamenwerking en zal met het oog hierop de genderdimensie prioritair integreren in:

Ontwikkelingssamenwerking

1. Het centraal stellen van de armoedebestrijding (de bevordering zelfredzaamheid, de toegang tot zuiver water, elektriciteit, degelijke huisvesting, participatie en publieke diensten, de ondersteuning voor systemen van sociale bescherming …).
2. De ontwikkeling van een landbouwstrategie op basis van duurzame voedselsystemen (de ondersteuning van kleinschalige landbouwers, de agro-ecologie …).
3. De gezondheidsprogramma's en de versterking van de basisgezondheidssystemen.
4. De programma's met focus op scholing.
5. Het (digitaal) ondernemerschap.
6. De thematische projecten rond klimaat (het Gemeenschappelijk Strategisch Kader van de indirecte partners actief in de sectoren water en milieu, het duurzaam waterbeheer, het weerbare landbouw en bodem- en bosbeheer, de groeiende verstedelijking …).
7. De humanitaire hulp (humanitaire bescherming, bevordering van de zelfredzaamheid, het instrument voor 'transitionele ontwikkeling' …).

8. De versterking van het lokale middenveld.

De minister van Ontwikkelingssamenwerking zet zich binnen het Ontwikkelingssamenwerkingsbeleid ook in op het hanteren van de rechtenbenadering en de versterking van de opvolging, monitoring en evaluatie en het gebruik van hulpmiddelen voor de transversale integratie van gender (zoals gender budgeting en de gender markers van de OESO) in alle kanalen van de Belgische ontwikkelingssamenwerking:

- Bilaterale samenwerking;
- Multilaterale samenwerking;
- Humanitaire samenwerking;
- Indirecte steun via de actoren van de niet-gouvernementele samenwerking;
- Samenwerking met de private sector, BIO.

Grootstedenbeleid

1. De kennisuitbouw en ervaringsuitwisseling tussen steden, en meer specifiek het uitwisselen van best practices rond de veiligheid in de publieke ruimte.

Mevrouw **Tinne Van der Straeten**, Minister van Energie, engageert zich ertoe de genderdimensie prioritair te integreren in:

1. De strijd tegen energie-armoede en de uitvoering van een sociaal energiebeleid;
2. De heroriëntering, extra vorming en opleiding van werknemers/werkneemsters in het kader van de energietransitie;
3. De aanpassing van de federale bijdrage aan het Nationaal Energie- en Klimaatplan 2030 (NEKP);
4. De bepaling van de Nationale Beleidsmaatregelen voor het langetermijnbeheer van het hoogactief en/of langlevend afval vaststellen via een participatief proces;
5. Het activeren van de energieconsument.

De minister van Energie engageert zich er ook toe de genderdimensie prioritair te integreren in:

6. De ontwikkeling van indicatoren inzake energiearmoede, zoals bedoeld in EMD-richtlijn EU 2019/944.

De heer **Thomas Dermine**, Staatssecretaris voor Relance en Strategische Investeringen, belast met Wetenschapsbeleid, engageert zich ertoe de genderdimensie prioritair te integreren in:

Relance

1. De opvolging van de uitvoering van het Plan voor Herstel en Veerkracht (PHV).

Wetenschapsbeleid

1. De reorganisatie en de *governance* van de POD Wetenschapsbeleid, evenals in de interne en externe beheersinstrumenten en -processen;
2. De bevordering van de STEAM (*science*, *technology*, *engineering*, *arts and mathematics*) richtingen en disciplines binnen de invloedssfeer van Belspo en de FWI's;
3. De culturele en wetenschappelijke bemiddeling, hoofdzakelijk georkestreerd door FWI's.

De Staatssecretaris belast met Wetenschapsbeleid engageert zich er bovendien toe om:

4. De inspanningen ter verbetering van de integratie van de genderdimensie in de wetenschappelijke programma's verder te zetten en te versterken.

De heer **Mathieu Michel**, Staatssecretaris voor Digitalisering, belast met Administratieve Vereenvoudiging, Privacy en met de Regie der gebouwen, engageert zich ertoe de genderdimensie prioritair te integreren in:

1. De *public service data strategy* (*Big Data*);
2. Het voorstel van een virtueel instrument voor de betrokkenheid van de burgers;
3. De verbetering van de digitale kennis en expertise;
4. De strategie die in het kader van AI4Belgium (artificiële intelligentie voor België) werd ontwikkeld.

Mevrouw **Sarah Schlitz**, Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit, engageert zich ertoe de genderdimensie prioritair te integreren in:

Gelijke Kansen en diversiteit

1. De strijd tegen alle vormen van discriminatie;
2. De discriminatietoetsen;
3. De bewustmaking van de werkgevers;
4. De bevordering van de diversiteit in de openbare en de privésector;
5. Het Nationaal actieplan ter bestrijding van racisme;
6. De Europese en internationale vertegenwoordiging.

Het luik 'Gendergelijkheid' van het regeerakkoord houdt natuurlijk rekening met de kwestie van gender.

De heer **Sammy Mahdi**, Staatssecretaris voor Asiel en Migratie, belast met de Nationale Loterij, engageert zich ertoe de genderdimensie prioritair te integreren in:

Asiel en Migratie

1. De bescherming van het welbevinden van de bewoners van de opvangcentra van Fedasil;
2. De toegang tot het maatschappelijk leven voor bewoners van opvangcentra van Fedasil;
3. De lanceringen van projectoproepen bij Fedasil;
4. De omkadering van de omgang tussen personeel en bewoners in de gesloten centra van de Dienst Vreemdelingenzaken van de FOD Binnenlandse Zaken;
5. De hervorming van de wetgeving met betrekking tot gezinshereniging.

De staatssecretaris voor Asiel en Migratie, engageert zich er ook toe om:

6. Een coördinator/coördinatrice gender mainstreaming aan te stellen bij de Dienst Vreemdelingenzaken van de FOD Binnenlandse Zaken en bij Fedasil;
7. Te waken over de uitsplitsing naar gender van de statistieken van Fedasil, het Commissariaat-generaal voor de Vluchtelingen en de Staatlozen en de Dienst Vreemdelingenzaken van de FOD Binnenlandse Zaken.

Nationale Loterij

1. De lanceringen van projectoproepen;
2. De ondersteuning van het wetenschappelijk onderzoek naar kansspelen.

Mevrouw **Eva De Bleeker**, Staatssecretaris voor Begroting en Consumentenbescherming, engageert zich ertoe de genderdimensie prioritair te integreren in:

Begroting

1. De reflectie over de structuur en inhoud van de begrotingsdocumenten, de hervorming van de begroting en de betere koppeling tussen de beleidsdoelstellingen, bestuursdoelstellingen en de begroting;
2. De beleidsevaluatie;
3. Het opzetten van een set toegankelijke informatie over de begroting en de boekhouding;
4. De actualisering van de aanpak van bestuursovereenkomsten.

Consumentenbescherming

1. De campagnes ter sensibilisering van de consument inzake misleidende informatie online;
2. De uitwerking van één centraal contactpunt/platform dat functioneert als 'toegangspoort' tot informatie en dat de bereikbaarheid van de verschillende ombudsdiensten en geschillencommissies verhoogt.

Bijlage 4 - De omzendbrief *gender budgeting*

Omzendbrief inzake de uitvoering van *gender budgeting* zoals voorzien in de wet van 12 januari 2007 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad en tot integratie van de genderdimensie in het geheel van de federale beleidslijnen

Bijlage: model gendernota

1. Inleiding

Op 12 januari 2007 nam België een zeer ambitieuze wetgeving[23] aan met het oog op de integratie van de genderdimensie in het geheel van de beleidslijnen die op Belgisch federaal niveau bepaald en uitgevoerd worden (*gender mainstreaming*). Deze benadering, die het verwezenlijken van de **gelijkheid van mannen en vrouwen** beoogt, heeft betrekking op **alle domeinen** en **alle fasen** van het politieke besluitvormingsproces (Analyse - Definitie - Uitvoering - Evaluatie). In dit kader draagt ze bovendien door de objectivering van het beslissingsproces bij tot de versterking van het principe van "goed bestuur".
De wet voorziet een reeks acties door de regering en de administraties, waaronder de invoering van *gender budgeting*.
Art. 2, § 1 van de wet geeft aan dat de Regering zorgt voor "*de integratie van de genderdimensie in het geheel van haar beleidslijnen, maatregelen, **begrotingsvoorbereidingen** of acties en dit met het oog op het vermijden of corrigeren van eventuele ongelijkheden tussen vrouwen en mannen*."
Art. 2, § 2 voegt daaraan toe: "*De kredieten met betrekking tot de acties om gelijkheid van mannen en vrouwen te verwezenlijken, worden per departement, staatsdienst met afzonderlijk beheer, overheidsbedrijf en instelling van openbaar nut, uiteengezet in een **gendernota** die als bijlage wordt gevoegd bij elk ontwerp van algemene uitgavenbegroting*."

2. Definities

2.1. Gender mainstreaming
De Raad van Europa definieert het concept ***gender mainstreaming*** als volgt: "*Gender mainstreaming bestaat uit het (re)organiseren, verbeteren, ontwikkelen en evalueren van de besluitvormingsprocessen teneinde het perspectief van de gelijkheid tussen vrouwen en mannen op te nemen in alle domeinen en op alle niveaus, door de actoren die in het algemeen betrokken zijn bij de beleidsuitvoering*."

2.2. Gender budgeting
De Raad van Europa definieert het concept ***gender budgeting*** als volgt: "*Gender budgeting is een toepassing van gender mainstreaming in het budgettair proces. Het houdt een op een genderperspectief gebaseerde beoordeling in van de bestaande budgetten op alle niveaus van de begrotingsprocedure evenals een herstructurering van de ontvangsten en uitgaven met als doel gelijkheid tussen vrouwen en mannen te bevorderen*."

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

Voor de opmaak van de Belgische staatsbegroting is het doel om, via een categorisering van de basisallocaties (zie punt 3), rekening te houden met de potentiële impact van de **overheidsuitgaven** op de respectievelijke situatie van vrouwen en mannen.

2.3. Genderdimensie

Wanneer beleidslijnen, maatregelen, enz. een invloed hebben op de situatie van vrouwen en mannen, bevatten dezen een **genderdimensie**.

Dossiers met een genderdimensie zijn bijgevolg die dossiers die een (potentiële) impact hebben op de situatie van vrouwen en mannen.

2.4. Genderanalyse

Een genderanalyse is een analyse die rekening houdt met de impact van een beleidslijn, maatregel, etc. op de respectievelijke situatie van vrouwen en mannen.

3. Categorisering

In het kader van *gender budgeting* moeten de basisallocaties onderverdeeld worden in drie categorieën.

- Categorie 1:
  De eerste categorie omvat de kredieten met betrekking tot de dossiers **die geen genderdimensie bevatten**.
  Het gaat hier voornamelijk over de "technische" kredieten, zoals kredieten voorzien voor verwijlintresten of de huur.
  Bepaalde "technische" kredieten kunnen echter toch een genderdimensie bevatten (zoals de kredieten voor de aankoop van uniformen) en moeten ondergebracht worden in categorie 3.

- Categorie 2:
  De tweede categorie bestaat uit de kredieten met betrekking tot de acties om **gelijkheid van mannen en vrouwen** te verwezenlijken. Deze kredieten, die vermeld worden in het art. 2, § 2 van de wet, moeten opgenomen worden in de **gendernota**.
  Voorbeelden hiervan zijn salarissen voor gender- of diversiteitambtenaren, een budget voor acties om de aanwezigheid van mannen of vrouwen te vergroten daar waar ze ondervertegenwoordigd zijn (bijvoorbeeld de sector van de gezondheidszorg, etc. voor de eersten en het wetenschappelijke milieu, zelfstandigen, etc. voor de tweeden) of kredieten die specifiek dienen om de gelijkheid tussen vrouwen en mannen te bevorderen binnen verschillende domeinen (opleidingen voorzien voor ongeschoolde vrouwen, bestrijden van geweld tegen vrouwen, …).

- Categorie 3:
  De derde en laatste categorie bestaat uit al de overige kredieten, zijnde diegenen met betrekking tot de dossiers **die een genderdimensie bevatten**, met uitzondering van de personeelskosten, die in categorie 1 opgenomen moeten worden.
  Het gaat voornamelijk over kosten voor projecten of acties (bijvoorbeeld kredieten voor een pilootproject rond het drugsbeleid, kredieten voor initiatieven ter bevordering van de werking van de politie, enz.), overheidsopdrachten (zoals onderzoeken, campagnes, enz.), subsidies en dotaties.
  Tijdens de voorbereiding en definitie van de dossiers met betrekking tot de kredieten van categorie 3, moet er een **diepgaande analyse van de genderdimensie** gemaakt worden en moet er rekening gehouden worden met de resultaten van deze analyse tijdens de uitvoering

van het dossier. De manier waarop men dit dossier wil analyseren en men rekening wil houden met de resultaten moet reeds in de verantwoording van de basisallocaties aangegeven worden.

4. Procedure

Het proces van *gender budgeting* moet als volgt verlopen:

1) In eerste instantie, moeten de **dossierbeheerders**, afhankelijk van de aard en de inhoud van hun dossiers, bepalen tot welke categorie de kredieten die ze vragen behoren. Ze moeten dus een eerste reflectie uitvoeren die hen toestaat te weten of het dossier dat ze wensen te financieren
   - geen genderdimensie bevat (categorie 1);
   - specifiek streeft naar het verwezenlijken van de gelijkheid tussen vrouwen en mannen (categorie 2);
   - een genderdimensie bevat (categorie 3).

   Indien de gevraagde kredieten behoren tot categorie 3 (kredieten met betrekking tot dossiers die een genderdimensie bevatten), moeten de dossierbeheerders hun reflectie verdiepen om aan te kunnen geven op welke manier er met de genderdimensie rekening gehouden zal worden tijdens de uitwerking van het dossier.

2) Op het moment dat dossierbeheerders bij de dienst 'Budget en Beheer' van hun administratie een **budget aanvragen**, moeten zij ook de categorie van kredieten vermelden waartoe hun dossier behoort.
   Voor de kredieten die tot categorie 3 behoren, moet ook het resultaat van de diepgaande reflectie doorgegeven worden aan de dienst 'Budget en Beheer', zodat dit in de verantwoording van de basisallocaties ingevoegd kan worden.

3) De doorgegeven informatie wordt door de **dienst 'Budget en Beheer'** in de budgettaire fiches geïntegreerd. Voor elke allocatie moet er in de kolom G (kolom 8 in de tabel van de begrotingsvoorstellen bij ongewijzigd beleid) aangeduid worden tot welke categorie (1, 2 of 3) deze behoort.
   De kredieten van categorie 2 moeten geïntegreerd worden in het model van de gendernota dat door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (Instituut) voorzien wordt.
   Voor de kredieten van de categorie 3 moet de door de dossierbeheerders verstrekte bijkomende informatie in de verantwoording van de basisallocaties ingevoegd worden.

4) De **Federale Overheidsdienst Budget en Beheerscontrole** zal de gendernota en de informatie die in de budgettaire fiches van de verschillende administraties vermeld staat, integreren in het ontwerp van Belgische staatsbegroting.
   - De categorisering (1, 2 of 3) van de basisallocaties zal, op basis van de gegevens die de administraties via de budgettaire fiches doorgeven, opgenomen worden in de kolom CRIPG (kolom 11) van de krediettabellen.
   - De informatie betreffende de diepgaande reflectie over de dossiers die een genderdimensie bevatten (categorie 3) zal opgenomen worden in de verantwoording van de basisallocaties.
   - De door de administraties doorgegeven gendernota's zullen toegevoegd worden aan de verantwoording van de basisallocaties van de betrokken administratie.

Bij de toepassing van *gender budgeting* is voor de diensten 'Budget en Beheer' van elke administratie dus voornamelijk **een coördinerende rol** voorzien. Het is niet aan hen om zelf een genderanalyse uit te voeren van de verschillende kredieten en de daaraan verbonden dossiers. Wel wordt van de

diensten 'Begroting en Beheer' verwacht dat ze erop toezien dat de dossierbeheerders de nodige informatie leveren voor het invullen van de budgettaire fiches en de gendernota.

De Ministers en de Voorzitters van de directiecomités van de Federale Overheidsdiensten, de Programmatorische Federale Overheidsdiensten en het Ministerie van Landsverdediging worden verzocht het personeel van hun beleidscel(len) of van hun administratie aan te sporen de verplichtingen inzake *gender mainstreaming* en *gender budgeting* na te leven, en meer specifiek de betrokken dossierbeheerders op te roepen de gevraagde informatie tijdig te leveren aan de dienst 'Budget en Beheer' van hun administratie.

5. Budget 2011 en vervolg

Elke Federale Overheidsdienst en Programmatorische Federale Overheidsdienst, evenals het Ministerie van Defensie, moet erop toezien dat de Federale Overheidsdienst Budget en Beheerscontrole over de nodige gegevens beschikt voor de integratie van de genderdimensie in de Belgische staatsbegroting.
In dit kader moeten de betrokken administraties de gevraagde informatie reeds opnemen in de budgettaire fiches die naar de Federale Overheidsdienst Budget en Beheerscontrole opgestuurd worden met hun budgettaire voorstellen.
Deze verplichting wordt ook vermeld in de Omzendbrief betreffende de richtlijnen voor de voorafbeelding van de begroting 2011.

Voor de opmaak van het budget voor het jaar 2011 worden verwacht:
- een eerste poging tot **categorisering** van de basisallocaties;
- de invulling van een **gendernota** met de opsomming van de kredieten met betrekking tot de acties om gelijkheid van vrouwen en mannen te verwezenlijken (categorie 2), in het geval dat de administratie dergelijke acties voorziet;
- de opname van de **diepgaande genderreflectie** met betrekking tot de dossiers van categorie 3 in de verantwoording van de basisallocaties.

Het Instituut is belast met de begeleiding van de uitvoering van en de controle op *gender budgeting*. Het zal aandacht hebben voor de correcte categorisering en verantwoording van de basisallocaties en met name onderzoeken of er rekening gehouden wordt met de genderdimensie in alle dossiers waar deze relevant is en op welke manier men deze dimensie precies wenst te integreren.

6. Ondersteuning

Voor de kredieten van categorie 2, wordt er een **model** van de gendernota ter beschikking gesteld aan de administraties. Deze nota is in bijlage aan deze omzendbrief toegevoegd.

Bij vragen kan contact opgenomen worden met:

Jeroen Decuyper
Attaché
Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen
Ernest Blerotstraat 1 (lokaal 2031)
1070 Brussel
tel.: +32 (0)2 233 42 33
fax: +32 (0)2 233 40 32
email: jeroen.decuyper@igvm.belgie.be
website: www.igvm.belgium.be

Bijlage: model van de gendernota

FOD/POD/Instelling ....

Categorie 2 : Kredieten met betrekking tot de acties om gelijkheid van vrouwen en mannen te verwezenlijken			
Organisatieafdeling	*Programma*	*Naam van de basisallocatie*	*budget (in duizendtallen euro)*

Bijlage 5 - De evaluatie *gender budgeting* van het budget 2021

Evaluatie van de toepassing van *gender budgeting* zoals beschreven in de 'Omzendbrief inzake de uitvoering van *gender budgeting* zoals voorzien in de wet van 12 januari 2007 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad en tot integratie van de genderdimensie in het geheel van de federale beleidslijnen' in het kader van het budget 2021

1. Voorafgaande opmerkingen

In uitvoering van de 'omzendbrief gender budgeting'[24], moeten de budgettaire allocaties onderverdeeld worden in drie categorieën[25].

- Categorie 1:
  De eerste categorie omvat de kredieten met betrekking tot de dossiers die de interne werking betreffen of geen genderdimensie bevatten. Het gaat hier vooral over de technische kredieten, zoals de aankoop van materiaal of kredieten voorzien voor verwijlintresten. Ook de personeelskredieten horen in deze categorie thuis, omdat deze geen betrekking hebben op het beleid dat de administratie voert ten aanzien van haar doelpubliek.

- Categorie 2:
  De tweede categorie bestaat uit de kredieten met betrekking tot de acties om gelijkheid van mannen en vrouwen te verwezenlijken.

  Voorbeelden hiervan zijn salarissen voor gender- of diversiteitambtenaren, een budget voor acties om de aanwezigheid van mannen of vrouwen te vergroten daar waar ze ondervertegenwoordigd zijn (bijvoorbeeld de sector van de gezondheidszorg, etc. voor de eersten en het wetenschappelijke milieu, zelfstandigen, etc. voor de tweeden) of kredieten die specifiek dienen om de gelijkheid tussen vrouwen en mannen te bevorderen binnen verschillende domeinen (opleidingen voorzien voor ongeschoolde vrouwen, bestrijden van geweld tegen vrouwen, …).

  Deze kredieten, die vermeld worden in het art. 2, § 2 van de wet, moeten opgenomen worden in de gendernota.

- Categorie 3:
  De derde en laatste categorie bestaat uit al de overige kredieten, zijnde diegenen met betrekking tot de dossiers die het overheidsbeleid betreffen en een genderdimensie bevatten.

  Het gaat voornamelijk over kosten voor projecten of acties (bijvoorbeeld kredieten voor een pilootproject rond het drugsbeleid, kredieten voor initiatieven ter bevordering van de werking van de politie, enz.), overheidsopdrachten (zoals onderzoeken, campagnes, enz.), subsidies en dotaties.

[24] Omzendbrief inzake de uitvoering van gender budgeting zoals voorzien in de wet van 12 januari 2007 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad en tot integratie van de genderdimensie in het geheel van de federale beleidslijnen'. Deze kan geraadpleegd worden via: http://igvm-iefh.belgium.be/nl/binaries/Circulaire%20gender%20budgeting%20NL1_tcm336-118944.pdf

[25] Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen heeft een handleiding gepubliceerd die de volledige procedure uiteenzet en die concrete voorbeelden geeft. Deze handleiding kan geraadpleegd worden via:

Voor deze kredieten moet er nagedacht worden over de manier waarop in het betrokken dossier rekening gehouden kan worden met de genderdimensie en dit moet in de verantwoording van de basisallocaties weergegeven worden door de toevoeging van een gendertoelichting. Deze toelichting moet dus uiteenzetten welke acties ondernomen zullen worden om zich ervan te verzekeren dat er rekening gehouden zal worden met de genderdimensie.

Basisallocaties waarvoor de FOD Beleid en Ondersteuning geen categorisering ontving werden aangeduid met het cijfer '0'.

De FOD Beleid en Ondersteuning heeft beslist om de categorisering van de basisallocaties niet op te nemen in de kolom CRIPG[26], maar om hiervoor een aparte kolom G te creëren.

2. Analyse van het voorstel van algemene uitgavebegroting voor 2021[27]

Van de 14 geanalyseerde secties (de FOD's, het Ministerie van Landsverdediging en de POD's) zijn er 10[28] die over basisallocaties beschikken die niet gecategoriseerd waren. De FOD Binnenlandse Zaken, de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg de FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu en de FOD Mobiliteit en Vervoer hebben al hun basisallocaties gecategoriseerd.

10 secties[29] gaven via de categorisering aan over basisallocaties te beschikken die betrekking hebben op dossiers die een genderdimensie bevatten (categorie 3).

2 secties[30] gaven aan basisallocaties in hun begroting te hebben die betrekking hebben op dossiers die specifiek tot doel hebben de gelijkheid van vrouwen en mannen te bevorderen (categorie 2).

Voor 4 secties[31] kunnen we via de categorisering afleiden dat geen enkele van de basisallocaties in hun begroting betrekking zou hebben op dossiers die een genderdimensie bevatten.

[26] De codes die in deze kolom konden voorkomen waren de volgende:
- C: uitgaven bestemd voor de financiële dienst van geprefinancierde uitgaven.
- R: uitgaven volledig beschouwd als wetenschappelijk onderzoek of als wetenschappelijk dienstbetoon.
- I: uitgaven volledig beschouwd als overheidsinvestering.
- P: transfer (geheel of gedeeltelijk) naar een "parastataal".
- G: uitgaven die in aanmerking komen voor gender budgeting.

[27] De evaluatie werd uitgevoerd op basis van de vastleggingskredieten uit het Excel-document 'Publicatie van de Algemene Uitgavenbegroting initieel 2021'.

[28] FOD Kanselarij van de Eerste Minister; FOD Beleid en Ondersteuning; FOD Justitie; FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking; Ministerie van Landsverdediging; FOD Financiën; FOD Sociale Zekerheid, FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie; POD Maatschappelijke Integratie, Armoedebestrijding en Sociale Economie; POD Wetenschapsbeleid.

[29] FOD Kanselarij van de Eerste Minister; FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking; Ministerie van Landsverdediging; FOD Financiën; FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg; FOD Sociale Zekerheid; FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu; FOD Mobiliteit en Vervoer; POD Maatschappelijke Integratie, Armoedebestrijding en Sociale Economie; POD Wetenschapsbeleid.

[30] FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking; FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie.

[31] FOD Beleid en Ondersteuning; FOD Justitie; FOD Binnenlandse Zaken; FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie.

Er werden voor de basisallocaties van categorie 2 geen gendernota's volgens de template van het Instituut teruggevonden in de documenten met de verantwoording van de basisallocaties.

De FOD Sociale Zekerheid en de POD Maatschappelijke Integratie, Armoedebestrijding en Sociale Economie geven in de verantwoording van de basisallocaties voor (zo goed als) elke basisallocatie aan tot welke categorie deze behoort. De FOD Kanselarij van de Eerste Minister doet dit per programma en het Ministerie van Landsverdediging per activiteit.

Het Ministerie van Landsverdediging, de FOD Financiën, de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg, de FOD Sociale Zekerheid, de FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu, de FOD Mobiliteit en Vervoer, de POD Maatschappelijke Integratie, Armoedebestrijding en Sociale Economie en de POD Wetenschapsbeleid hebben, conform aan de omzendbrief, in de verantwoording van de basisallocaties een gendertoelichting voorzien voor (bijna) elke basisallocatie die onder categorie 3 geklasseerd is. De FOD Kanselarij van de Eerste Minister heeft algemene informatie geleverd over de genderstrategie van twee programma's, zonder voor elke basisallocatie te preciseren hoe de genderdimensie in aanmerking genomen zou worden. De FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking heeft hetzelfde gedaan voor de Directie-Generaal Ontwikkelingssamenwerking en Humanitaire Hulp, maar leverde ook een specifieke gendertoelichting voor één specifieke basisallocatie die aan een ander departement toebehoorde.

Hieronder volgt een korte analyse per sectie van de toepassing van gender budgeting op de begroting 2021 van de verschillende FODs, PODs en het Ministerie van Landsverdediging.

Voor elke overheidsadministratie wordt telkens het aantal basisallocaties per categorie vermeld evenals het percentage dat die categorie uitmaakt binnen het totaal van de basisallocaties van de betrokken administratie. Ook het exacte bedrag dat elke categorie uitmaakt en het percentage dat dat bedrag uitmaakt van het totaalbedrag worden vermeld.

Nadien wordt er een conclusie geformuleerd over

- het al dan niet categoriseren van de basisallocaties;
- het feit of deze categorisering correct is;
- de toevoeging van een gendernota en gendertoelichtingen daar waar dit nodig is.

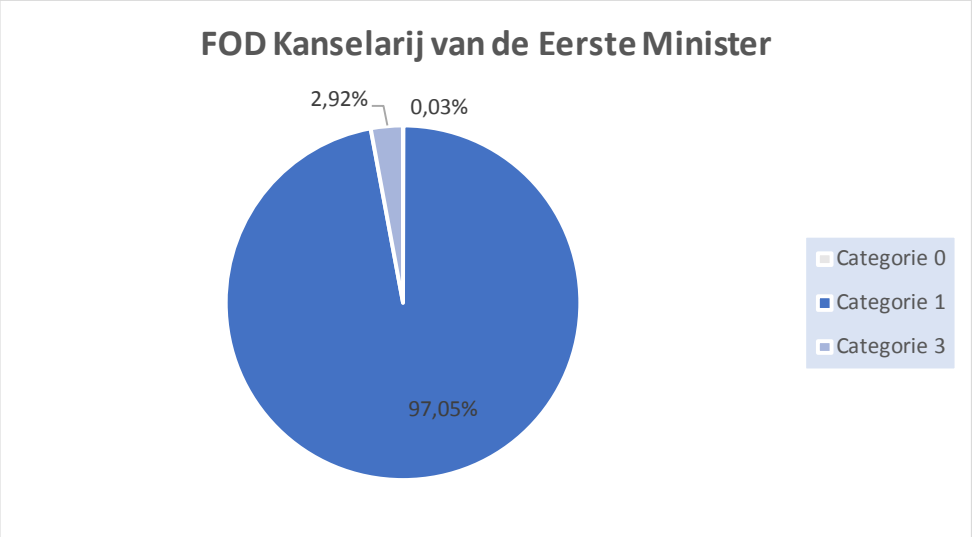
2.1. FOD Kanselarij van de Eerste Minister (sectie 02)

- Categorie 0: 3 basisallocaties (3,09 % van het totaal) voor een bedrag van 58,00 kEUR (0,03 % van het totaal)

- Categorie 1: 86 basisallocaties (88,66 % van het totaal) voor een bedrag van 184.634,00 kEUR (97,05 % van het totaal)

- Categorie 2: 0 basisallocaties (0 % van het totaal) voor een bedrag van 0 kEUR (0 % van het totaal)

- Categorie 3: 8 basisallocaties (8,25 % van het totaal) voor een bedrag van 5.556,00 kEUR (2,92 % van het totaal)



Percentage van het totale bedrag

CONCLUSIE:

3 basisallocaties werden niet gecategoriseerd.

Er werden 8 basisallocaties in categorie 3 geplaatst. De andere basisallocaties zijn geklasseerd onder categorie 1. Enkelen hiervan horen misschien toch in categorie 3 thuis, zoals 'Allerhande uitgaven in verband met de Cyberveiligheid' (34.10.12.11.30), 'Werking' (31.01.12.11.01) en 'Toelage aan de NV van publiek recht met sociale doeleinden Paleis voor Schone Kunsten' (31.20.41.40.25).

Daar er geen basisallocaties van categorie 2 zijn, werd er geen gendernota toegevoegd.

Er wordt per programma aangegeven onder welke categorie dit valt. Voor de programma's die onder categorie 3 vallen, wordt een gendertoelichting gegeven. 'Programma 31.1: Externe Communicatie', dat basisallocaties van categorie 3 bevat, is als categorie 3 geklasseerd en bevat uitleg over de manier waarop er bij de programma's rond externe communicatie rekening zal worden gehouden met de genderdimensie. Bepaalde basisallocaties van 'Programma 33.1: beleidsmiddelen duurzame ontwikkeling' zijn eveneens als categorie 3 geklasseerd en is er een gendertoelichting toegevoegd voor het gehele programma 33. Een basisallocatie van 'Programma 32.1: Dienst voor administratieve vereenvoudiging' is als categorie 3 geklasseerd, maar in de verantwoording wordt voor heel het programma categorie 1 aangegeven en wordt geen gendertoelichting gegeven.

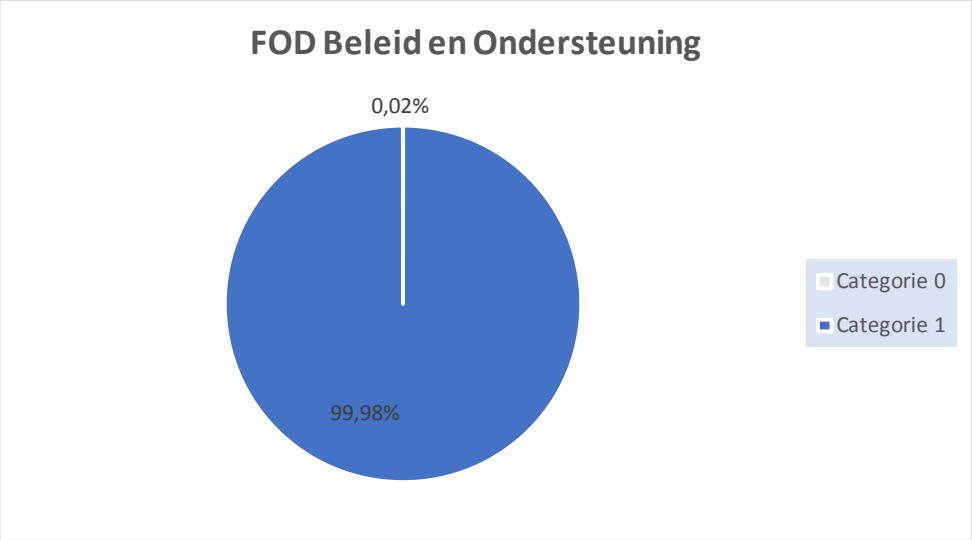
2.2. FOD Beleid en Ondersteuning (sectie 06)

- Categorie 0: 2 basisallocaties (3,03 % van het totaal) voor een bedrag van 234,00 kEUR (0,02 % van het totaal)

- Categorie 1: 64 basisallocaties (96,97 % van het totaal) voor een bedrag van 1.193.415,00 kEUR (99,98 % van het totaal)

- Categorie 2: 0 basisallocaties (0 % van het totaal) voor een bedrag van 0 kEUR (0 % van het totaal)

- Categorie 3: 0 basisallocaties (0 % van het totaal) voor een bedrag van 0 kEUR (0 % van het totaal)



Percentage van het totale bedrag

CONCLUSIE:

2 basisallocaties werden niet gecategoriseerd.

Er zijn verder enkel basisallocaties van categorie 1 teruggevonden. Toch zijn er basisallocaties die doen vermoeden dat er een genderdimensie aanwezig is. Zo horen o.a. 'Provisioneel krediet diversiteit'[32] (40.22.01.00.02), 'Werkingskosten in het kader van de uitbouw van de processen inzake

[32] De genderdimensie kan geïntegreerd worden in projecten die betrekking hebben op projecten rond afkomst, leeftijd, handicap, etc. Indien er projecten voorzien zijn die betrekking hebben op gender, kan voor het (geschatte) bedrag van die projecten een gendernota opgemaakt worden.

rekrutering en personeelsontwikkeling' (40.22.12.11.23) en 'Subsidies ter bevordering van het Openbaar Ambt' (40.22.33.00.20) waarschijnlijk in categorie 3 thuis[33].

De genderdimensie in de werking van de DG Begroting en Beleidsevaluatie ligt bij het faciliteren van de toepassing van gender budgeting binnen de opmaak van de begroting en het controleren van de technische toepassing ervan. Indien er dus budgetten voorzien zijn voor onderzoeken, adviezen, het bestellen van opleidingen op maat, etc. zou men hierin aandacht moeten hebben voor gender budgeting. Hetzelfde geldt voor eventuele budgetten gelinkt aan het beheer van bestuursovereenkomsten, waarin volgens de Wet Gender mainstreaming verplicht de genderdimensie geïntegreerd moet worden.

Daar er geen basisallocaties van categorie 2 of 3 waren, werden er geen gendernota en gendertoelichtingen teruggevonden[34].

[33] Er moet opgemerkt worden dat de voorbeelden die hier gegeven worden effectief als categorie 1 gecategoriseerd staan in vastleggingskredieten uit het Excel-document 'Publicatie van de Algemene Uitgavenbegroting initieel 2021'. In het document met de verantwoording van de basisallocaties blijken er wel elementen van een gendertoelichting opgenomen te zijn voor deze basisallocaties. Deze toelichtingen geven aan dat de dossiers in kwestie betrekking hebben op zowel vrouwen en mannen, maar dus niet concreet hoe er rekening gehouden zal worden met eventuele verschillen in situatie tussen vrouwen en mannen.

[34] Behalve dus de opmerkingen rond gender die opgenomen zijn bij de verantwoording van de drie basisallocaties die hierboven als voorbeeld gegeven worden.

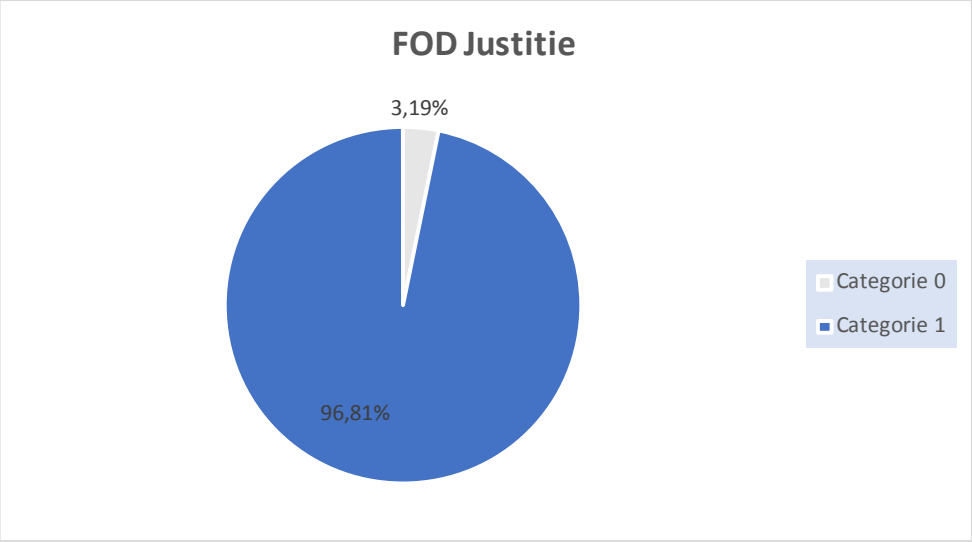
2.3. FOD Justitie (sectie 12)

- Categorie 0: 32 basisallocaties (15,53 % van het totaal) voor een bedrag van 62.791,00 kEUR (3,19 % van het totaal)

- Categorie 1: 174 basisallocaties (84,47 % van het totaal) voor een bedrag van 1.903.158,00 kEUR (96,81 % van het totaal)

- Categorie 2: 0 basisallocaties (0 % van het totaal) voor een bedrag van 0 kEUR (0 % van het totaal)

- Categorie 3: 0 basisallocaties (0 % van het totaal) voor een bedrag van 0 kEUR (0 % van het totaal)



Percentage van het totale bedrag

CONCLUSIE:

32 basisallocaties werden niet gecategoriseerd.

Er zijn verder enkel basisallocaties van categorie 1 teruggevonden. Toch zijn er basisallocaties die doen vermoeden dat er een genderdimensie aanwezig is. Zo horen o.a. 'Uitgaven met betrekking tot de informatie over de politiek van het departement' (40.11.12.11.38), 'Goederen en diensten' (51.11.12.11.31), 'Dotatie aan het Instituut voor gerechtelijke opleiding' (56.61.41.40.01) en 'Dotatie aan het Nationaal Instituut voor Criminalistiek en Criminologie' (62.11.41.30.01) waarschijnlijk in categorie 3 thuis.

Daar er geen basisallocaties van categorie 2 of 3 waren, werden er geen gendernota en gendertoelichtingen teruggevonden.

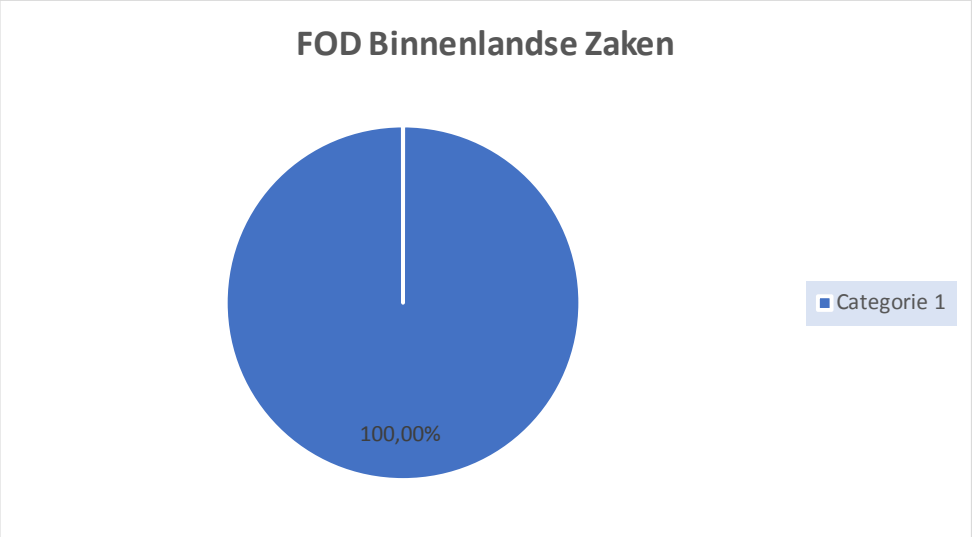
2.4. FOD Binnenlandse Zaken (sectie 13)

- Categorie 0: 0 basisallocaties (0 % van het totaal) voor een bedrag van 0 kEUR (0 % van het totaal)

- Categorie 1: 236 basisallocaties (100,00 % van het totaal) voor een bedrag van 1.683.541,00 kEUR (100,00 % van het totaal)

- Categorie 2: 0 basisallocaties (0 % van het totaal) voor een bedrag van 0 kEUR (0 % van het totaal)

- Categorie 3: 0 basisallocaties (0 % van het totaal) voor een bedrag van 0 kEUR (0 % van het totaal)



Percentage van het totale bedrag

CONCLUSIE:

Alle basisallocaties werden gecategoriseerd.

Er zijn enkel basisallocaties van categorie 1 teruggevonden. Toch zijn er basisallocaties die doen vermoeden dat er een genderdimensie aanwezig is. Zo horen o.a. 'Dotatie aan het Federaal Agentschap voor de Opvang van Asielzoekers' (40.42.41.40.44), 'Variabel krediet voor allerhande bestuurs-werking en studieonkosten met betrekking tot de risico's van zware ongevallen'(50.60.1211.49), 'Werkingsuitgaven verbonden aan opleidingen en studies' (54.80.12.11.01) en 'Onderhoud van vreemdelingen zonder middelen van bestaan of die zich in een onwettige toestand bevinden (kleding, voeding, zorgen, ...)' (55.13.12.11.24) waarschijnlijk in categorie 3 thuis.

Daar er geen basisallocaties van categorie 2 of 3 waren, werden er geen gendernota en gendertoelichtingen teruggevonden.

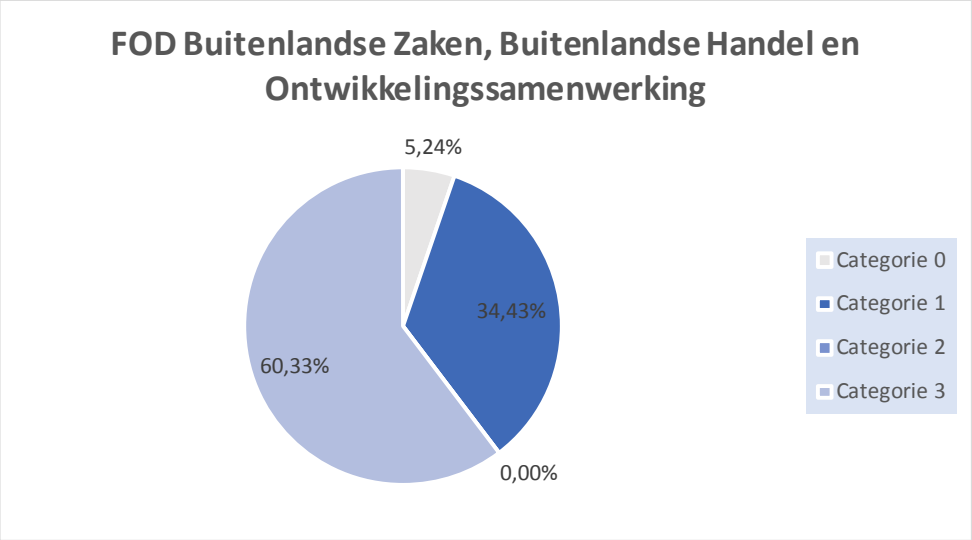
2.5. FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking (sectie 14)

- Categorie 0: 2 basisallocaties (1,57 % van het totaal) voor een bedrag van 106.835,00 kEUR (5,24 % van het totaal)

- Categorie 1: 95 basisallocaties (74,80 % van het totaal) voor een bedrag van 701.789,00 kEUR (34,43 % van het totaal)

- Categorie 2: 1 basisallocatie (0,79 % van het totaal) voor een bedrag van 6,00 kEUR (0,00 % van het totaal)

- Categorie 3: 29 basisallocaties (22,83 % van het totaal) voor een bedrag van 1.229.522,00 kEUR (60,33 % van het totaal)



Percentage van het totale bedrag

CONCLUSIE:

2 basisallocaties werden niet gecategoriseerd.

De basisallocatie 'Allerlei uitgaven in het kader van gender mainstreaming' (21.01.12.11.11) werd correct geklasseerd onder categorie 2. Zoals aangegeven in de gendertoelichting voor 'Vrijwillige meerjarige bijdragen aan de internationale partnerorganisaties van de multilaterale samenwerking' (54.31.35.40.02) behoort de bijdrage aan UN Women die hieronder valt, tot categorie 2 en zou dit bedrag (4.000 kEUR) opgenomen kunnen worden in de gendernota. Hetzelfde geldt voor het bedrag dat toegekend wordt aan de Adviesraad Gender en Ontwikkeling.

Verder werden er 29 basisallocaties onder categorie 3 geplaatst, voornamelijk afkomstig uit Afdeling 54 (Directie-Generaal Ontwikkelingssamenwerking) De andere basisallocaties zijn geklasseerd onder categorie 1. Van enkele basisallocaties van categorie 1 kan afgevraagd worden of deze niet tot categorie 3 zouden kunnen behoren, zoals 'Uitgaven bestemd ter bevordering van het imago van België op het gebied van de internationale en commerciële betrekkingen' (40.51.12.11.11), 'Uitgaven van allerhande aard bestemd ter bevordering van de communicatie en de informatie' (40.61.12.11.10), 'Toelage aan het Koninklijk Instituut voor Internationale Betrekkingen bestemd voor de organisatie van opleidingen in het kader van bilaterale activiteiten' (53.31.33.00.01) en 'Toelagen aan verenigingen voor de bevordering van de dialoog tussen verschillende culturen en aan de organisaties die zich hiermee associëren' (51.11.35.40.03).

Er werd geen gendernota teruggevonden voor de basisallocatie van categorie 2.

Voor de basisallocatie 'Vredesopbouw' (53.41.35.40.02) werd een specifieke gendertoelichting opgenomen in de verantwoording. Hierin wordt reeds duidelijk een aanzet gegeven over de manier waarop men rekening zal houden met de genderdimensie: "Bij elke financieringsaanvraag bij de betrokken dienst wordt aan de indienende organisatie gevraagd de genderstrategie toe te lichten."

De verantwoording van de basisallocaties van afdeling 54 (Directie-Generaal Ontwikkelingssamenwerking) bevat een gedetailleerde uiteenzetting van de genderstrategie die toegepast wordt en geeft per groep van basisallocaties aan op welke manier er met de genderdimensie rekening zal worden gehouden.

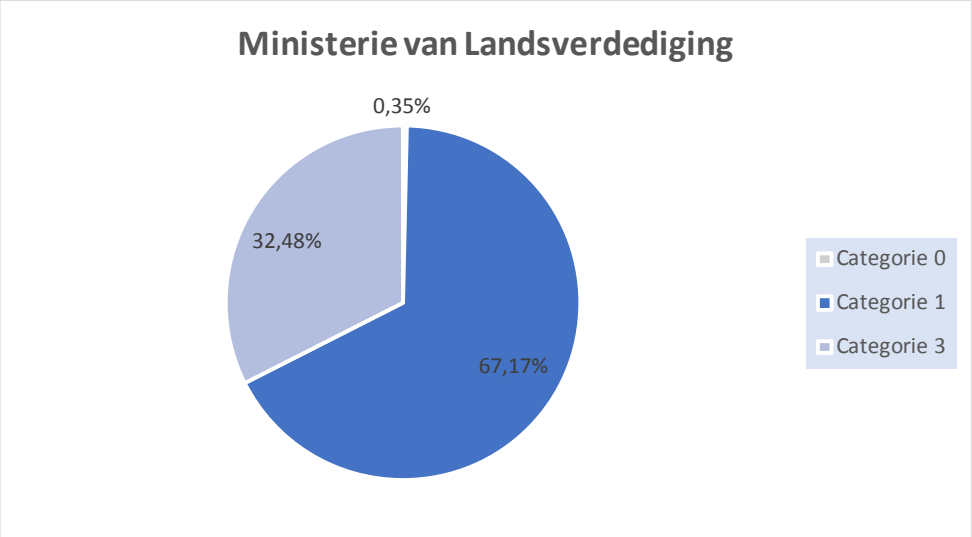
2.6. Ministerie van Landsverdediging (sectie 16)

- Categorie 0: 1 basisallocatie (1,23 % van het totaal) voor een bedrag van 12.907,00 kEUR (0,35 % van het totaal)

- Categorie 1: 66 basisallocaties (81,48 % van het totaal) voor een bedrag van 2.492.413,00 kEUR (67,17 % van het totaal)

- Categorie 2: 0 basisallocaties (0 % van het totaal) voor een bedrag van 0,00 kEUR (0 % van het totaal)

- Categorie 3: 14 basisallocaties (17,28 % van het totaal) voor een bedrag van 1.205.114,00 kEUR (32,48 % van het totaal)



Percentage van het totale bedrag

CONCLUSIE:

1 basisallocatie werd niet gecategoriseerd.

Verder werden er 14 basisallocaties onder categorie 3 geplaatst. De andere basisallocaties zijn geklasseerd onder categorie 1. Enkelen hiervan horen misschien toch in categorie 3 thuis, zoals 'Subsidie wetenschappelijk onderzoek' (50.72.41.40.04) en 'Dotatie aan het Vermogen van de Koninklijke Militaire School' (50.72.41.50.01).

Daar er geen basisallocaties van categorie 2 zijn, werd er geen gendernota toegevoegd. Voor de basisallocaties van categorie 3 werd een gendertoelichting opgenomen in de verantwoording van de

basisallocaties. Hierin wordt reeds een aanzet gegeven over de manier waarop men rekening zal houden met de genderdimensie.

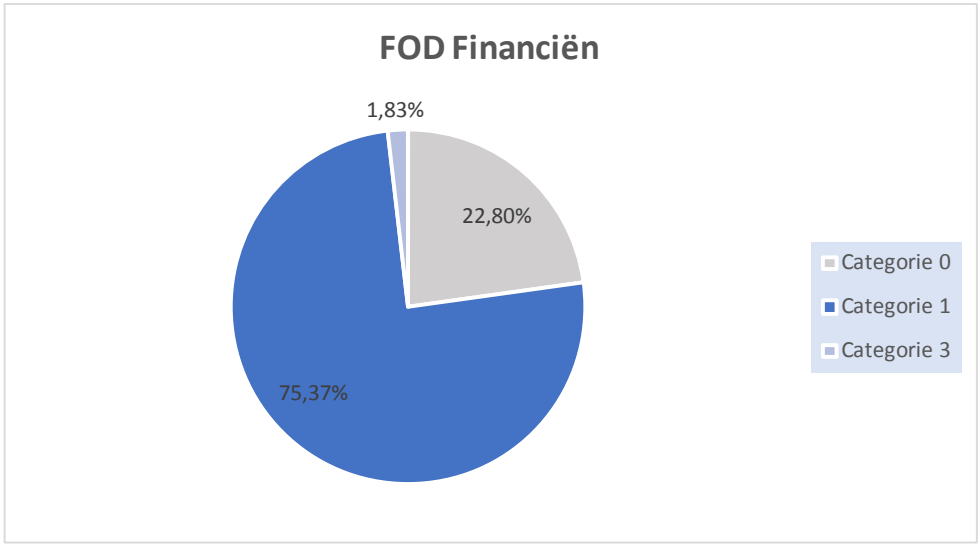
2.7. FOD Financiën (sectie 18)

- Categorie 0: 11 basisallocaties (13,92 % van het totaal) voor een bedrag van 533.578,00 kEUR (22,80 % van het totaal)

- Categorie 1: 67 basisallocaties (84,81 % van het totaal) voor een bedrag van 1.764.034,00 kEUR (75,37 % van het totaal)

- Categorie 2: 0 basisallocaties (0 % van het totaal) voor een bedrag van 0 kEUR (0 % van het totaal)

- Categorie 3: 1 basisallocatie (1,27 % van het totaal) voor een bedrag van 42.850,00 kEUR (1,83 % van het totaal)



Percentage van het totale bedrag

CONCLUSIE:

11 basisallocaties werden niet gecategoriseerd.

Er is 1 basisallocatie in categorie 3 geplaatst. De andere basisallocaties zijn geklasseerd onder categorie 1. Van enkele basisallocaties van categorie 1 kan afgevraagd worden of deze niet tot categorie 3 zouden kunnen behoren, zoals 'Toelagen aan internationale instellingen' (40.03.35.40.41) evenals de allocaties waaronder communicatiecampagnes en onderzoeken vallen.

Daar er geen basisallocaties van categorie 2 waren, werd er geen gendernota teruggevonden.

Voor de basisallocatie van categorie 3 werd een gendertoelichting toegevoegd in de verantwoording van de basisallocaties.

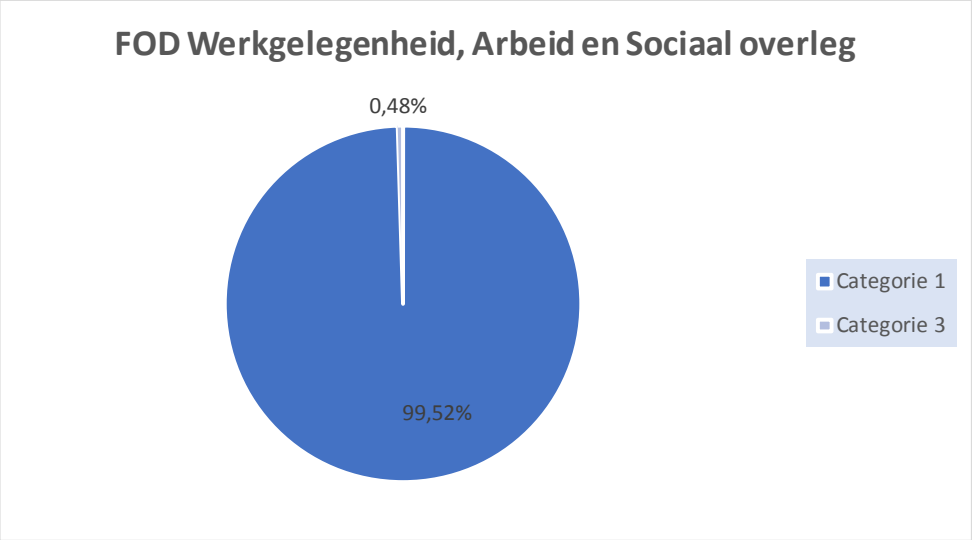
2.8. FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg (sectie 23)

- Categorie 0: 0 basisallocaties (0 % van het totaal) voor een bedrag van 0 kEUR (0 % van het totaal)

- Categorie 1: 83 basisallocaties (93,26 % van het totaal) voor een bedrag van 230.558,00 kEUR (99,52 % van het totaal)

- Categorie 2: 0 basisallocaties (0 % van het totaal) voor een bedrag van 0 kEUR (0 % van het totaal)

- Categorie 3: 6 basisallocaties (6,74 % van het totaal) voor een bedrag van 1.104,00 kEUR (0,48 % van het totaal)



Percentage van het totale bedrag

CONCLUSIE:

Alle basisallocaties werden gecategoriseerd.

Er werden 6 basisallocaties in categorie 3 geplaatst. De andere basisallocaties zijn geklasseerd onder categorie 1. Van enkele basisallocaties van categorie 1 kan afgevraagd worden of deze niet tot categorie 3 zouden kunnen behoren, zoals 'Werkingsuitgaven met betrekking tot het communicatiebeleid' (40.04.12.11.01) en 'Dotatie aan de Nationale Arbeidsraad' (51.10.41.40.02).

Voor de basisallocaties van categorie 3 werd een gendertoelichting opgenomen in de verantwoording van de basisallocaties. Hierin wordt reeds duidelijk een aanzet gegeven over de manier waarop men rekening zal houden met de genderdimensie.

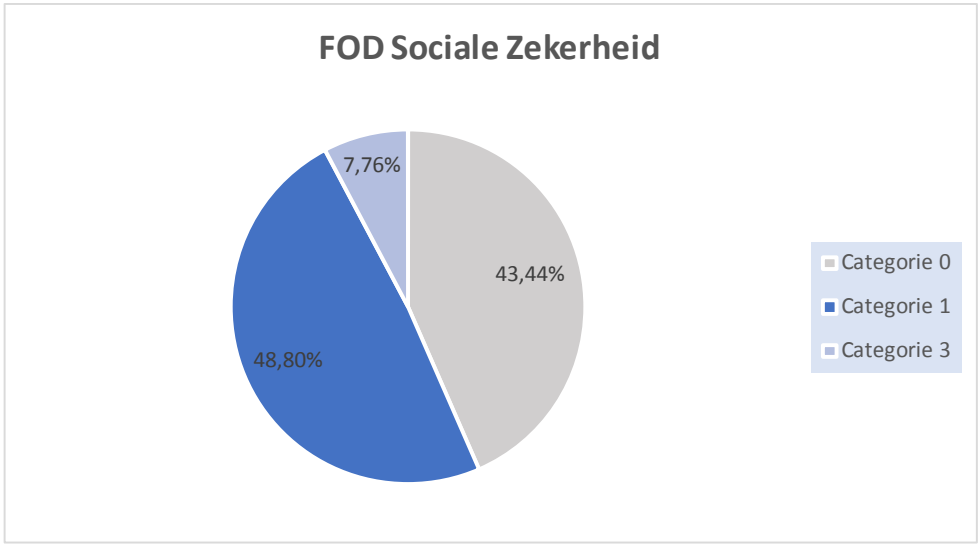
2.9. FOD Sociale Zekerheid (sectie 24)

- Categorie 0: 21 basisallocaties (24,42 % van het totaal) voor een bedrag van 11.229.034,00 kEUR (43,44 % van het totaal)

- Categorie 1: 54 basisallocaties (62,79 % van het totaal) voor een bedrag van 12.616.573,00 kEUR (48,80 % van het totaal)

- Categorie 2: 0 basisallocaties (0 % van het totaal) voor een bedrag van 0 kEUR (0 % van het totaal)

- Categorie 3: 11 basisallocaties (12,79 % van het totaal) voor een bedrag van 2.006.330,00 kEUR (7,76 % van het totaal)



Percentage van het totale bedrag

CONCLUSIE:

21 basisallocaties werden niet gecategoriseerd.

Er werden 11 basisallocaties in categorie 3 geplaatst. De andere basisallocaties zijn geklasseerd onder categorie 1. Van enkele basisallocaties van categorie 1 kan afgevraagd worden of deze niet tot categorie 3 zouden kunnen behoren, zoals 'Werking Academische Raad Pensioenen (57.51.12.11.01) en 'Dotatie aan het Kenniscentrum voor de Gezondheidszorg' (58.41.42.20.01).

Daar er geen basisallocaties van categorie 2 waren, werd er geen gendernota teruggevonden.

Voor de meeste basisallocaties van categorie 3, werden er gendertoelichtingen teruggevonden. Hoewel sommige gendertoelichtingen goed opgemaakt zijn, zouden anderen duidelijker kunnen vermelden op welke wijze er rekening gehouden zal worden met eventuele verschillen tussen vrouwen en mannen in plaats van enkel aan te geven dat de projecten of acties een doelpubliek betreffen dat zowel vrouwen als mannen omvat. Het is zeer positief dat het gebruik van naar geslacht uitgesplitste statistieken enkele malen vermeld wordt.

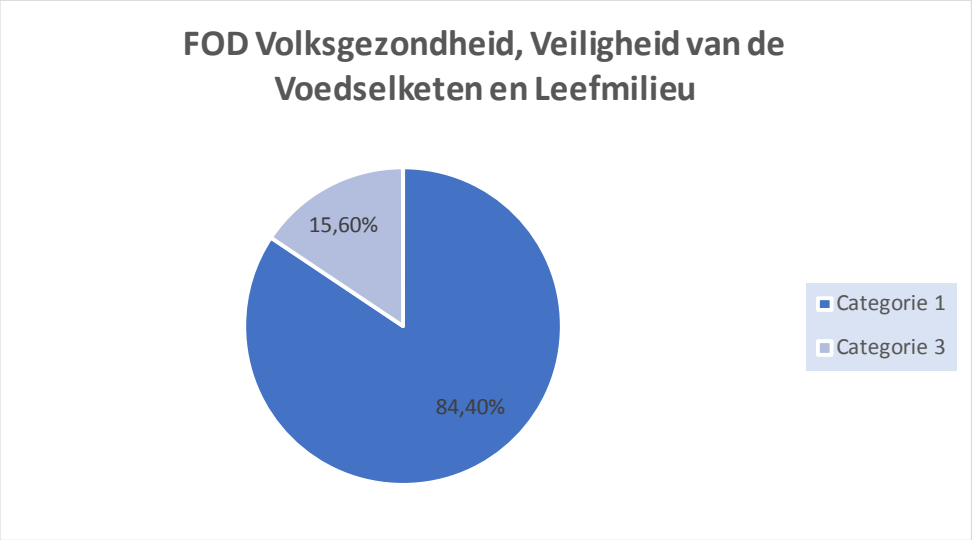
2.10. FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu (sectie 25)

- Categorie 0: 0 basisallocaties (0 % van het totaal) voor een bedrag van 0 kEUR (0 % van het totaal)

- Categorie 1: 162 basisallocaties (87,57 % van het totaal) voor een bedrag van 696.916,00 kEUR (84,40 % van het totaal)

- Categorie 2: 0 basisallocaties (0 % van het totaal) voor een bedrag van 0 kEUR (0 % van het totaal)

- Categorie 3: 23 basisallocaties (12,43 % van het totaal) voor een bedrag van 128.847,00 kEUR (15,60 % van het totaal)



Percentage van het totale bedrag

CONCLUSIE:

Alle basisallocaties werden gecategoriseerd.

Er werden 23 basisallocaties in categorie 3 geplaatst. De andere basisallocaties zijn geklasseerd onder categorie 1. Van enkele basisallocaties van categorie 1 kan afgevraagd worden of deze niet tot categorie 3 zouden kunnen behoren, zoals, zoals 'Informatiecampagne orgaandonatie' (51.32.12.11.01), 'Pilootprojecten beleid psychoactieve middelen – Toelagen' (51.42.33.00.01) en 'Studies in het kader van EU verplichtingen' (54.31.12.11.13). Aangezien het bestrijden van gendergerelateerd geweld (waaronder intrafamiliaal geweld) specifiek bijdraagt tot het bevorderen van de gelijkheid van vrouwen en mannen, kan de basisallocatie 'Intrafamiliaal geweld' (51.43.12.11.15) ondergebracht worden in categorie 2.

Daar er geen basisallocaties van categorie 2 waren, werd er geen gendernota teruggevonden.

Niet voor alle basisallocaties van categorie 3, werden er gendertoelichtingen teruggevonden. Hoewel sommige gendertoelichtingen goed opgemaakt zijn, zouden anderen duidelijker kunnen vermelden op welke wijze er rekening gehouden zal worden met eventuele verschillen tussen vrouwen en mannen in plaats van enkel aan te geven dat de projecten of acties een doelpubliek betreffen dat zowel vrouwen als mannen omvat.

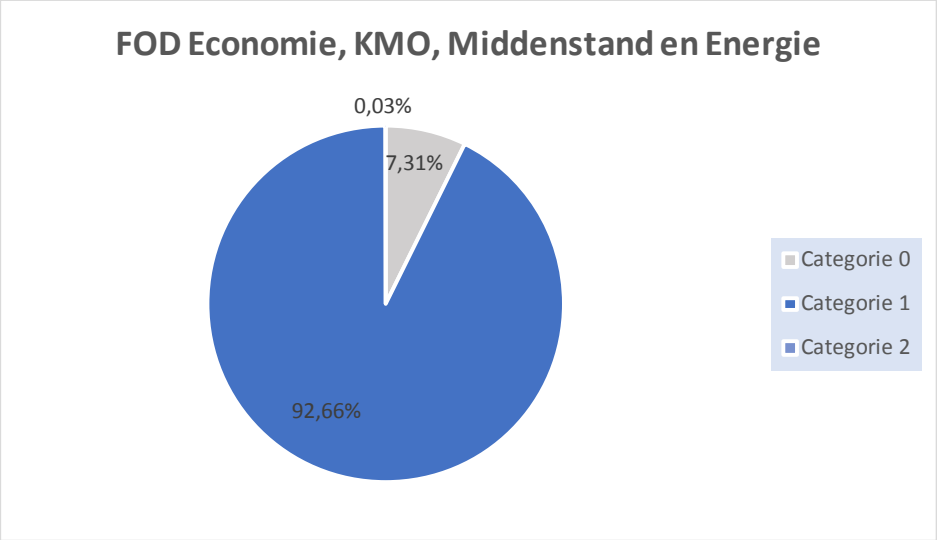
2.11. FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie (sectie 32)

- Categorie 0: 13 basisallocaties (7,14 % van het totaal) voor een bedrag van 45.462,00 kEUR (7,31 % van het totaal)

- Categorie 1: 168 basisallocaties (92,31 % van het totaal) voor een bedrag van 576.445,00 kEUR (92,66 % van het totaal)

- Categorie 2: 1 basisallocatie (0,55 % van het totaal) voor een bedrag van 216,00 kEUR (0,03 % van het totaal)

- Categorie 3: 0 basisallocaties (0 % van het totaal) voor een bedrag van 0 kEUR (0 % van het totaal)



Percentage van het totale bedrag

CONCLUSIE:

13 basisallocatie werden niet gecategoriseerd.

Er werd 1 basisallocaties in categorie 2 geplaatst. De basisallocatie 'Toelagen aan verenigingen voor de bescherming en de bevordering van de KMO's en de zelfstandigen' (45.10.31.32.05) lijkt echter eerder tot categorie 3 te behoren[35]. De andere basisallocaties zijn geklasseerd onder categorie 1. Van enkele basisallocaties van categorie 1 kan afgevraagd worden of deze niet tot categorie 3 zouden

[35] De genderdimensie zou geïntegreerd moeten worden in projecten die betrekking hebben KMO's en de zelfstandigen. Indien er projecten voorzien zijn die specifiek betrekking hebben op gender, kan voor het (geschatte) bedrag van die projecten een gendernota opgemaakt worden.

kunnen behoren, zoals 'Tussenkomst in de publicatiekosten van verslagen en studies, evenals in de organisatiekosten van congressen en colloquia' (21.40.33.00.01), 'Subsidie voor de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven' (21.40.41.40.02), 'Prospectieve studies' (42.60.12.11.21), 'Subsidie voor de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de Kleine en Middelgrote Ondernemingen' (45.10.41.40.02), 'Subsidies aan nationale statistische verenigingen' (48.40.33.00.05) en 'Dotatie aan het Federaal Planbureau' (60.10.41.40.03) waarschijnlijk in categorie 3 thuis.

Er werd geen gendernota teruggevonden voor de basisallocatie van categorie 2. Daar er geen basisallocaties van categorie 3 waren, werden er geen gendertoelichtingen teruggevonden.

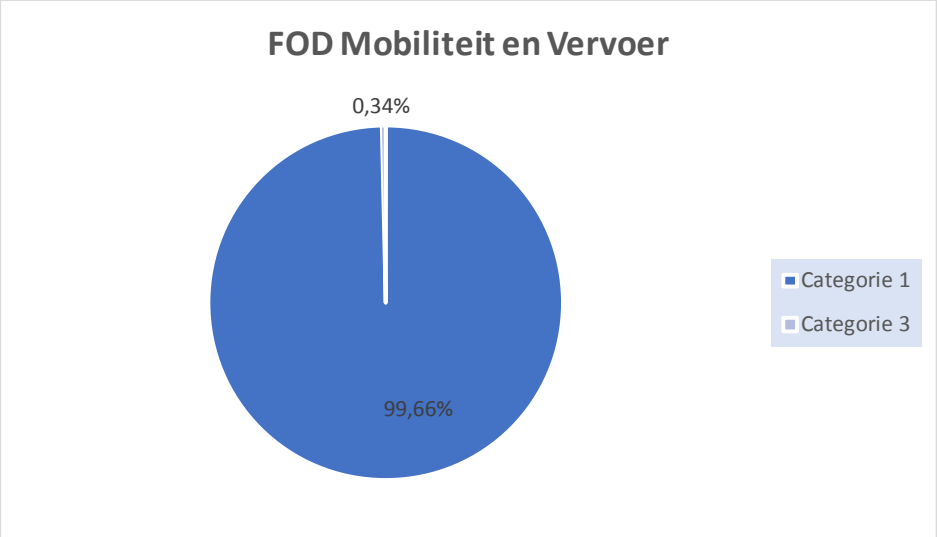
2.12. FOD Mobiliteit en Vervoer (sectie 33)

- Categorie 0: 0 basisallocaties (0 % van het totaal) voor een bedrag van 0 kEUR (0 % van het totaal)

- Categorie 1: 135 basisallocaties (95,74 % van het totaal) voor een bedrag van 3.561.733,00 kEUR (99,66 % van het totaal)

- Categorie 2: 0 basisallocaties (0 % van het totaal) voor een bedrag van 0 kEUR (0 % van het totaal)

- Categorie 3: 6 basisallocaties (4,26 % van het totaal) voor een bedrag van 12.240,00 kEUR (0,34 % van het totaal)



Percentage van het totale bedrag

CONCLUSIE:

Alle basisallocaties werden gecategoriseerd.

Verder werden er 6 basisallocaties in categorie 3 geplaatst. De andere basisallocaties zijn geklasseerd onder categorie 1. Toch zijn er basisallocaties die doen vermoeden dat er een genderdimensie aanwezig is. Zo horen o.a. 'Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en diensten met uitzondering van de informatica-uitgaven' (51.02.12.11.01) en 'Bijdrage voor het binnenlands vervoer van reizigers met treinen van de gewone dienst, ten gunste van de NMBS' (51.10.31.22.02) waarschijnlijk in categorie 3 thuis.

Daar er geen basisallocaties van categorie 2 waren, werden er geen gendernota's teruggevonden.
Voor de basisallocaties van categorie 3 werden er gendertoelichtingen teruggevonden.

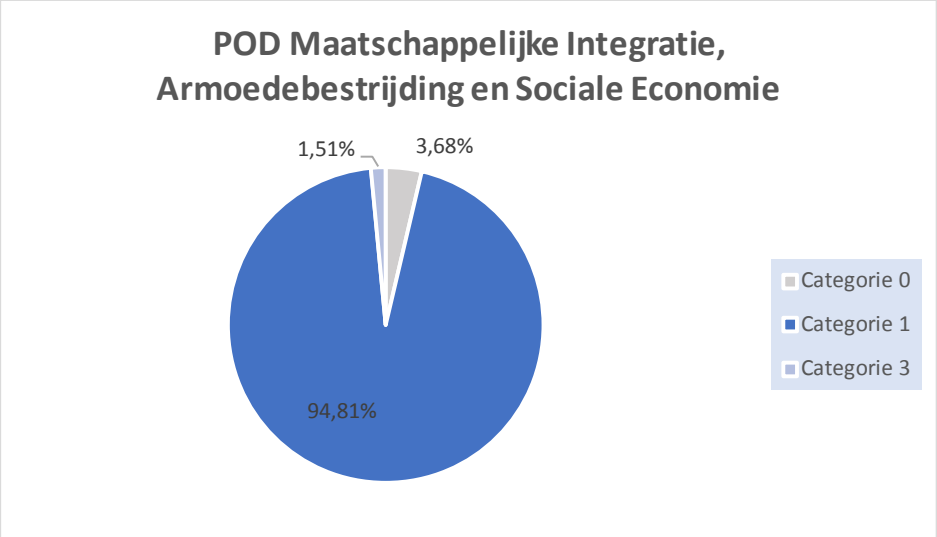
2.13. POD Maatschappelijke Integratie, Armoedebestrijding en Sociale Economie (sectie 44)

- Categorie 0: 5 basisallocaties (14,29 % van het totaal) voor een bedrag van 64.216,00 kEUR (3,68 % van het totaal)

- Categorie 1: 19 basisallocaties (54,29 % van het totaal) voor een bedrag van 1.654.491,00 kEUR (94,81 % van het totaal)

- Categorie 2: 0 basisallocaties (0 % van het totaal) voor een bedrag van 0 kEUR (0 % van het totaal)

- Categorie 3: 11 basisallocaties (31,43 % van het totaal) voor een bedrag van 26.275,000 kEUR (1,51 % van het totaal)



Percentage van het totale bedrag

CONCLUSIE:

5 basisallocaties werden niet gecategoriseerd.

11 basisallocaties werden in categorie 3 geplaatst. De andere basisallocaties zijn geklasseerd onder categorie 1. Enkelen hiervan horen misschien toch in categorie 3 thuis, zoals 'Toelagen organisaties doelgroepen' (55.12.33.00.26).

Daar er geen basisallocaties van categorie 2 waren, werd er geen gendernota teruggevonden.

In de verantwoording van de basisallocaties werd voor elke basisallocatie aangegeven aan welke categorie deze toegekend is en waarom. Er werd een gendertoelichting teruggevonden voor de basisallocaties van categorie 3. Hoewel de meeste gendertoelichtingen goed opgemaakt zijn, zouden

anderen duidelijker kunnen vermelden op welke wijze er rekening gehouden zal worden met eventuele verschillen tussen vrouwen en mannen in plaats van enkel aan te geven dat de projecten of acties een doelpubliek betreffen dat zowel vrouwen als mannen omvat of dat vrouwen en mannen op dezelfde manier behandeld worden.

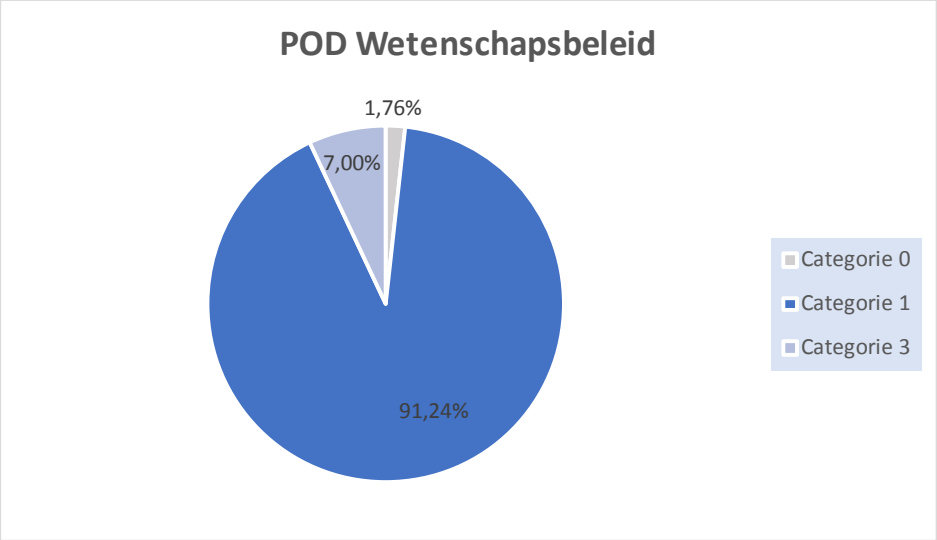
2.14. POD Wetenschapsbeleid (sectie 46)

- Categorie 0: 3 basisallocaties (3,41 % van het totaal) voor een bedrag van 9.261,00 kEUR (1,76 % van het totaal)

- Categorie 1: 75 basisallocaties (85,23 % van het totaal) voor een bedrag van 480.178,00 kEUR (91,24 % van het totaal)

- Categorie 2: 0 basisallocaties (0 % van het totaal) voor een bedrag van 0 kEUR (0 % van het totaal)

- Categorie 3: 10 basisallocaties (11,36 % van het totaal) voor een bedrag van 36.855,00 kEUR (7,00 % van het totaal)



Percentage van het totale bedrag

CONCLUSIE:

3 basisallocaties werden niet gecategoriseerd.

10 basisallocaties werden in categorie 3 geplaatst. De andere basisallocaties zijn geklasseerd onder categorie 1. Enkelen hiervan horen misschien toch in categorie 3 thuis, zoals 'Begeleidende maatregelen' (60.11.12.11.17) en 'Steunverlening aan culturele organisaties' (61.14.33.00.11).

Daar er geen basisallocaties van categorie 2 waren, werd er geen gendernota teruggevonden.

Voor de basisallocaties van categorie 3 werd een gendertoelichting toegevoegd in de verantwoording van de basisallocaties. Hierin wordt reeds duidelijk een aanzet gegeven over de manier waarop men rekening zal houden met de genderdimensie.