

**Verslag op het eind 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 2014 – december 2018**

# INHOUDSTAFEL

<b>I. ALGEMENE INLEIDING .....</b>	<b>5</b>
<b>II. VERSLAG VAN DE REGERING .....</b>	<b>6</b>
<b>Inleiding .....</b>	<b>6</b>
<b>Deel I. Ondersteuning voor de uitvoering van de Wet Gender mainstreaming van 12 januari 2007 .....</b>	<b>7</b>
1. Gender mainstreaming in het Regeerakkoord van 9 oktober 2014 .....	7
2. Het federaal plan gender mainstreaming .....	7
2.1. Het opstellen van thematische fiches door het Instituut .....	8
2.2. De raadpleging van het middenveld .....	8
2.3. De goedkeuring van het federaal plan gender mainstreaming door de Ministerraad .....	8
2.4. Het tussentijds verslag aan het Parlement en de halfjaarlijkse opvolging voor de Ministerraad .....	8
3. De interdepartementale vergaderingen .....	9
3.1. De vergaderingen van de ICG .....	9
3.2. De tussenkomst van de directie van het Instituut voor het College van voorzitters op 3 oktober 2017 .....	9
4. De opleidingen over gender mainstreaming georganiseerd door het Instituut .....	10
4.1. De opleiding van de leden van de ICG .....	10
4.2. De opleidingen op aanvraag .....	11
4.3. De thematische opleidingen en de opleiding in bestaande netwerken .....	11
5. Doelgerichte ondersteuning van het Instituut .....	12
5.1. Expertise met betrekking tot fiscaliteit, justitie, armoede en digitale agenda .....	12
5.2. Bilaterale contacten .....	13
5.3. De deelname van het Instituut aan bepaalde thematische netwerken .....	14
5.4. De website van het Instituut .....	14
6. Gender budgeting en de hulpmiddelen erbij .....	14
6.1. De toepassing van de omzendbrief gender budgeting .....	14
6.2. De integratie van de genderdimensie in de procedures voor de toekenning van subsidies .....	14
6.3. De integratie van de genderdimensie in de procedures voor de toekenning van overheidsopdrachten .....	15
7. De regelgevingsimpactanalyse (RIA) en thema 3 over de gelijkheid van vrouwen en mannen .....	15
7.1. De verslagen van het Impactanalysecomité (IAC) over de uitvoering van de RIA .....	15
7.2. De adviezen van het Impactanalysecomité (IAC) .....	16
8. Integratie van de genderdimensie in de bestuursovereenkomsten .....	16
<b>Deel II. De maatregelen die door de verschillende Regeringsleden zijn genomen in het kader van de uitvoering van het federaal plan gender mainstreaming .....</b>	<b>17</b>
De heer Charles Michel, Eerste minister .....	18
De heer Kris Peeters, Minister van Werk .....	20
De heer Kris Peeters, Minister van Economie .....	31
De heer Pieter De Crem, Minister van Veiligheid en Binnenlandse Zaken .....	38
De heer Alexander De Croo, Vice-eersteminister en minister van Ontwikkelingssamenwerking .....	46
De heer Philippe De Backer, Minister van Digitale Agenda .....	52
De heer Didier Reynders, Minister van Buitenlandse Zaken en Europese Zaken .....	55
Mevrouw Sophie Wilmès, Minister van Begroting .....	59
Mevrouw Sophie Wilmès, Minister van Begroting .....	63
De heer Koen Geens, Minister van Justitie .....	67
Mevrouw Maggie De Block, Minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid .....	75
De heer Daniel Bacquelaine, Minister van Pensioenen .....	80
De heer Alexander De Croo, Minister van Financiën .....	83
De heer Denis Ducarme, Minister Maatschappelijke Integratie .....	88

De heer Denis Ducarme, Minister van Middenstand, Zelfstandigen, KMO's .....	92
Mevrouw Marie Christine Marghem, Minister van Energie .....	94
Mevrouw Marie Christine Marghem, Minister van Leefmilieu .....	96
Mevrouw Marie Christine Marghem, Minister van Duurzame Ontwikkeling .....	99
De heer Didier Reynders, Minister van Defensie .....	101
Mevrouw Sophie Wilmès, Minister van Ambtenarenzaken .....	107
De heer François Bellot, Minister van Mobiliteit .....	112
De heer Pieter De Crem, Staatssecretaris voor Buitenlandse Handel .....	118
De heer Philippe De Backer, Staatssecretaris voor Bestrijding van de sociale fraude .....	121
De Heer Kris Peeters, Minister belast met armoedebestrijding .....	123
Mevrouw Sophie Wilmès, Minister belast met Wetenschapsbeleid .....	129
De heer Kris Peeters, Minister belast met Personen met een beperking .....	134
De heer Philippe De Backer, Minister belast met Administratieve Vereenvoudiging .....	137
Mevrouw Maggie De Block, Minister van Asiel en Migratie .....	139
<b>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 .....</b>	<b>153</b>
FOD Kanselarij van de Eerste Minister .....	154
FOD Beleid en Ondersteuning .....	156
FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking .....	158
FOD Binnenlandse Zaken .....	162
FOD Financiën .....	164
FOD Mobiliteit en Vervoer .....	169
FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg .....	172
FOD Sociale Zekerheid .....	178
FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu .....	180
FOD Justitie .....	182
FOD Economie, K.M.O., Middenstand en Energie .....	184
Defensie .....	188
POD Maatschappelijke Integratie .....	191
Federaal Instituut voor Duurzame Ontwikkeling (FIDO) .....	194
POD Wetenschapsbeleid .....	196
<b>Deel IV. Conclusies en aanbevelingen .....</b>	<b>206</b>
1. De ondersteuning en begeleiding door het Instituut, analyse en aanbevelingen .....	206
1.1. De opleidingen .....	206
1.2. De bilaterale contacten .....	207
1.3. De handleidingen .....	207
1.4. De thematische adviezen .....	208
1.5. De regelgevingsimpactanalyse (RIA) .....	208
1.6. De interdepartementale coördinatiegroep (ICG) .....	209
1.7. De verslagen .....	209
2. De uitvoering van de Wet Gender mainstreaming door de FOD's, de POD's en het Ministerie van Defensie .....	210
3. De uitvoering van de politieke engagementen van het Federaal Plan gender mainstreaming - synthese, analyse en aanbevelingen .....	215
3.1. Synthese .....	215
3.2. Andere acties van de leden van de regering .....	219
3.3. Analyse en aanbevelingen .....	219

<b>III. VERSLAG VAN DE MINISTER VAN GELIJKE KANSEN OVER HET BELEID DAT WERD GEVOERD IN OVEREENSTEMMING MET DE DOELSTELLINGEN VAN DE VIERDE WERELDVROUWENCONFERENTIE DIE IN SEPTEMBER 1995 IN PEKING HEEFT PLAATSGEHAD.....</b>	<b>224</b>
<b>1. Inleiding.....</b>	<b>224</b>
<b>2. Acties in de verschillende domeinen van het actieplatform van Peking.....</b>	<b>224</b>
Doelstelling A. Vrouwen en armoede.....	224
Doelstelling D. Geweld tegen vrouwen .....	225
Doelstelling E. Vrouwen en gewapende conflicten .....	230
Doelstelling F. Vrouwen en de economie .....	231
Doelstelling G. Participatie en besluitvorming .....	231
Doelstelling H. Institutionele mechanismen voor de verbetering van de positie van de vrouw.....	231
Doelstelling I. Mensenrechten van vrouwen.....	232
Doelstelling K. Vrouwen en het milieu .....	232
<b>3. Conclusie .....</b>	<b>233</b>
<b>IV. VERSLAG VAN DE MINISTER VAN ONTWIKKELINGSSAMENWERKING OVER HET BELEID DAT WERD GEVOERD OVEREENKOMSTIG DE DOELSTELLINGEN VAN DE VIERDE WERELDVROUWENCONFERENTIE IN PEKING VAN SEPTEMBER 1995 .....</b>	<b>234</b>
<b>1. Inleiding en achtergrond.....</b>	<b>234</b>
1.1. Juridisch kader .....	234
1.2. Strategienota "Gender in de Belgische ontwikkelingssamenwerking" .....	234
<b>2. Acties op verschillende actiegebieden van het actieplatform van Peking .....</b>	<b>235</b>
Doelstelling A. Vrouwen en armoede.....	235
Doelstelling B. Vrouwen en onderwijs.....	236
Doelstelling C. Vrouwen en gezondheid.....	239
Doelstelling D. Geweld tegen vrouwen .....	241
Doelstelling E. Vrouwen en gewapende conflicten .....	242
Doelstelling G. Participatie en besluitvorming .....	245
Doelstelling H. Institutionele mechanismen voor de verbetering van de positie van de vrouw.....	247
Doelstelling I. Grondrechten van vrouwen .....	249
Doelstelling J. Vrouwen en media .....	250
Doelstelling K. Vrouwen en milieu.....	251
Doelstelling L. Jonge meisjes .....	252
<b>3. She Decides .....</b>	<b>252</b>
<b>4. Vastgestelde hindernissen .....</b>	<b>254</b>
<b>5. Conclusie .....</b>	<b>255</b>
<b>V. BIJLAGEN.....</b>	<b>256</b>
Bijlage 1 - De Wet Gender mainstreaming van 12 januari 2007 .....	256
Bijlage 2 - Het koninklijk besluit van 26 januari 2010 .....	259
Bijlage 3 - Het Federaal plan gender mainstreaming.....	263
Bijlage 4 - De omzendbrief gender budgeting .....	273
Bijlage 5 - De evaluatie gender budgeting van het budget 2017 .....	278

# 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<sup>1</sup> 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 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 Minister van 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.

---

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

## 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 2014 (vorming van de regering) tot december 2018 en voor de regeringsleden van juli 2015 (aannee Federaal plan gender mainstreaming) tot december 2018.

# 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<sup>2</sup> 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.

Het artikel 6 van deze wet en het koninklijk besluit van 26 januari 2010<sup>3</sup> voorzien in 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 Defensie en van elke programmatorische federale overheidsdienst. De groep wordt voorgezeten door een lid van de directie van het 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 van 9 oktober 2014

In het Regeerakkoord van 9 oktober 2014 staat vermeld: “De regering engageert er zich toe de genderdimensie te integreren in elk beleidsdomein zodat bestaande ongelijkheden worden weggewerkt en het overheidsbeleid geen ongelijkheden tussen vrouwen en mannen creëert of versterkt (gender mainstreaming).” Het Akkoord verduidelijkt eveneens: “Er zal bijzondere aandacht gaan naar de verschillende situatie van vrouwen en mannen in het kader van socio-economische hervormingen.”

## 2. Het federaal plan gender mainstreaming

Tijdens de vorige regeerperiode (2012-2014) werd elk regeringslid verzocht om twee beleidslijnen onder zijn of haar bevoegdheden te kiezen om op te nemen in het federaal plan gender mainstreaming. Nadat gender mainstreaming werd uitgelegd door het Instituut werden de beleidslijnen vrij gekozen, wat vaak leidde tot de keuze voor beleidslijnen die betrekking hadden op de interne werking van de departementen en voor specifieke gelijkheidsmaatregelen. Voor deze legislatuur stelde het Instituut voor om de keuze van de beleidslijnen in het plan beter te omkaderen.

---

<sup>2</sup> Wet van 12 januari 2007 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad en tot integratie van de genderdimensie in het geheel van de federale beleidslijnen, B.S. van 13 februari 2007 (zie bijlage 1).

<sup>3</sup> 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.

### *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 fiches 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 26 fiches opgesteld. Eind mei 2015 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*

Het middenveld wordt geraadpleegd in het kader van de goedkeuring van het federaal plan gender mainstreaming. Aan de voornaamste organisaties die rond de gelijkheid van vrouwen en mannen werken, werd gevraagd welke beleidslijnen van de regering volgens hen deel moesten uitmaken van het plan. De documenten met de antwoorden van de middenveldorganisaties werden bezorgd aan de leden de ICG als aanvulling op de themafiches van het Instituut.

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

Op basis van de antwoorden van de ICG-leden die de regeringsleden vertegenwoordigen stelde het Instituut een ontwerp van plan op, dat goedgekeurd werd door de ICG. Daarna werd het op 10 juli 2015 ter goedkeuring voorlegde aan de Ministerraad.

Het goedgekeurde federaal plan bestrijkt de volledige regeerperiode. Het bevat een eerste deel over het engagement van de regeringsleden voor de toepassing van gender mainstreaming en van de Wet Gender mainstreaming van 12 januari 2007 (ontwikkelen of verbeteren van de productie van naar geslacht uitgesplitste statistieken en van genderindicatoren, toepassing van gender budgeting in overeenstemming met de omzendbrief van 29 april 2010, de integratie van de genderdimensie in de instrumenten voor strategische planning...) en een tweede deel met de verschillende beleidslijnen van de regering (75) die prioritair het voorwerp zullen uitmaken van een integratie van de genderdimensie in de loop van de legislatuur.

### *2.4. Het tussentijds verslag aan het Parlement en de halfjaarlijkse opvolging voor de Ministerraad*

Zoals voorzien in artikel 5 van de Wet Gender mainstreaming van 12 januari 2007, heeft de regering een tussentijds verslag overgemaakt aan het Parlement. Dit tussentijds verslag beschreef de vorderingen rond gender mainstreaming die bereikt werden tussen oktober 2014 en december 2016. Net zoals dit eindverslag, werd het tussentijds verslag opgesteld op basis van politieke fiches met betrekking tot de verschillende bevoegdheden die op federaal niveau uitgeoefend worden en op basis



van administratieve fiches voor de FOD's, POD's en het ministerie van Defensie. Het werd vergezeld door een verslag over het beleid inzake ontwikkelingssamenwerking en een verslag over het specifiek beleid inzake gelijkheid van vrouwen en mannen.

Het koninklijk besluit van 26 januari 2010 voorziet dat een halfjaarlijks opvolgingsverslag 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 expliciet om op de hoogte te worden gehouden over de uitvoering van het dossier gender mainstreaming.

Het Instituut heeft rapportagefiches opgesteld en verspreid voor alle bevoegdheden van de regeringsleden. Deze fiches bestonden hoofdzakelijk uit vragen met betrekking tot de verantwoordelijken voor de beleidslijnen in het plan, over de vorm van die beleidslijnen en over de acties om er de genderdimensie in te integreren.

Op basis van de informatie die verzameld werd via de rapportageformulieren werden vier opvolgingsverslagen opgesteld, voor respectievelijk de tweede helft van 2015, de eerste helft van 2016, het jaar 2017 en de eerste helft van 2018. Deze rapportage is bedoeld om de betrokken partijen te informeren en te stimuleren met betrekking tot het federaal plan en gender mainstreaming in het algemeen.

### 3. De interdepartementale vergaderingen

#### *3.1. De vergaderingen van de ICG*

De ICG kwam negen keer samen tijdens deze legislatuur. Deze vergaderingen waren in de eerste plaats een gelegenheid voor de lid van de regering bevoegd voor Gelijke Kansen of haar vertegenwoordigers om de nadruk te leggen op het belang om vooruitgang te boeken bij de toepassing van gender mainstreaming op federaal niveau en om hun collega's aan te moedigen om zich voor dit proces te engageren. De ICG-vergaderingen werden vervolgens gebruikt om het opstellen en de goedkeuring van het Federaal Plan gender mainstreaming voor te bereiden. Ze waren een forum voor de uitwisseling van goede praktijken om de ontwikkeling van gender mainstreaming te stimuleren. Verschillende administratieve, politieke en administratieve vertegenwoordigers kwamen er de voortgang van de uitvoering van het plan en de verschillende bepalingen van de Wet Gender mainstreaming van 12 januari 2007 toelichten. Ten slotte waren deze vergaderingen een belangrijk communicatiekanaal voor het Instituut om de coördinatoren te informeren, de ondersteunende instrumenten te presenteren en de rapportagewerkzaamheden voor het Parlement of de Ministerraad te organiseren.

#### *3.2. De tussenkomst van de directie van het Instituut voor het College van voorzitters op 3 oktober 2017*

Op dinsdag 3 oktober 2017 richtte de directie van het Instituut zich tot het College van voorzitters. Na de indiening van het tussentijds verslag van de regering aan het parlement was het de bedoeling om de belangrijkste vaststellingen van het verslag voor te stellen en de centrale rol van de administraties bij de tenuitvoerlegging van gender mainstreaming op federaal niveau te benadrukken.

Na een overzicht van de algemene context, wees de directie erop dat het Instituut, ondanks de vooruitgang die in het kader van sommige beleidslijnen werd geboekt, een zeker gebrek aan investering in de effectieve tenuitvoerlegging van gender mainstreaming heeft vastgesteld. Ze herinnerde eraan dat de rol van de administraties bij de tenuitvoerlegging van gender mainstreaming voornamelijk bestaat uit het produceren en gebruiken van naar geslacht uitgesplitste statistieken, het ondersteunen van gender mainstreaming in het overheidsbeleid, en zich daarbij concentreren op de

beleidslijnen uit het federaal plan gender mainstreaming, de uitvoering van de RIA's (regelgevingsimpactanalyse), en de toepassing van gender budgeting (jaarlijkse begroting, overheidsopdrachten en subsidies).

De directie wees ook op het belang van de functie van de coördinatoren en op de diensten van de FOD's, POD's die het meest direct betrokken zijn bij de tenuitvoerlegging van gender mainstreaming (diensten die betrokken zijn bij het opstellen van de beleidslijnen, diensten die statistieken over de burgers produceren, studie-/onderzoeksdiensten, begrotingsdiensten in samenwerking met projectmanagers (gender budgeting).

## 4. De opleidingen over gender mainstreaming georganiseerd door het Instituut

Tijdens de legislatuur organiseerde het Instituut drie soorten opleidingen: opleidingen voor de leden van de ICG, opleidingen bij administraties en beleidscellen en thematische opleidingen of opleidingen gekoppeld aan een bestaand thematisch netwerk. In totaal volgden bijna 500 mensen een opleiding over gender mainstreaming tijdens deze legislatuur.

De opleiding van de leden van de ICG en de opleidingen voor beleidscellen en administraties werden gegeven door twee consultants van de vzw CESEP. Ze gaven ook de thematische opleidingen getiteld 'Is uw communicatie stereotiep en/of seksistisch? Voor een gendergevoelige communicatie' (zie punt 4.3.).

### 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.

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-mainstreamingaanpak 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.

Rekening houdend met de soms drukke agenda van de ICG-leden en meer in het bijzonder van de leden van de beleidscellen, werden twee mogelijkheden voorgesteld: een beknopte opleiding van één dag en een meer uitgewerkte tweedaagse variant. De organisatie van een opleiding van één dag was bedoeld om het aantal deelnemers op te drijven. Bij de tweedaagse variant was de eerste dag gewijd aan de theoretische en conceptuele aspecten van de gelijkheid van vrouwen en mannen, terwijl de tweede dag bestond uit praktische oefeningen rond de integratie van de genderdimensie in de beleidslijnen. Bij de opleiding van één dag werden deze twee aspecten voor en na de middag behandeld.

#### *4.2. De opleidingen op aanvraag*

Parallel met de opleiding van de ICG-leden bood het Instituut ook aan om opleidingen te financieren en organiseren bij de departementen die dat wensten. Tijdens deze opleidingen van één dag of een halve dag was de inhoud vooral gericht op het bevoegdheidsdomein van het departement in kwestie. In de loop van de legislatuur werden deze opleidingen georganiseerd bij:

- de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;
- de FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Milieu;
- de POD Wetenschapsbeleid;
- de FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking;
- het Federaal Instituut voor Duurzame Ontwikkeling;
- de FOD Sociale Zekerheid en
- de FOD Mobiliteit.

In de loop van de legislatuur werden korte opleidingen (2,5 uur) gender mainstreaming georganiseerd in de volgende federale beleidscellen:

- de beleidscel van de Eerste Minister;
- de beleidscel van de minister van Werk, Economie en Consumenten;
- de beleidscel van de minister van Ontwikkelingssamenwerking, Digitale Agenda, Telecommunicatie en Post;
- de beleidscel van de minister van Justitie;
- de beleidscel van de minister van Financiën;
- de beleidscel van de minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid;
- de beleidscel van de minister van Energie, Leefmilieu en Duurzame Ontwikkeling;
- de beleidscel van de minister van Mobiliteit;
- de beleidscel van de staatssecretaris voor Armoedebestrijding, Gelijke Kansen, Personen met een beperking en Wetenschapsbeleid, belast met Grote Steden;
- de beleidscel van de staatssecretaris voor Asiel en Migratie, belast met Administratieve Vereenvoudiging.

#### *4.3. De thematische opleidingen en de opleiding in bestaande netwerken*

Ingaand op de vraag van enkele leden van de ICG om opleidingen over de integratie van de genderdimensie in bepaalde domeinen, zoals de communicatie, besliste het Instituut om verschillende thematische opleidingen te organiseren.

a. Opleiding over de integratie van de genderdimensie in de procedure voor de toekenning van subsidies

Het Instituut organiseerde een opleiding over de integratie van de genderdimensie in de procedure voor de toekenning van subsidies, zoals voorzien in artikel 3, 3°, van de Wet Gender mainstreaming. Deze opleiding, die plaatsvond in oktober 2018, was gebaseerd op de handleiding en de checklist die het Instituut over dit onderwerp heeft opgesteld (zie punt 6.2). Er werd gebruik gemaakt van een groot aantal voorbeelden en een praktische oefening.

b. De opleiding 'Is uw communicatie stereotiep en/of seksistisch? Voor een gendergevoelige communicatie'

Het Instituut organiseerde een opleiding over gender en communicatie om het in aanmerking nemen van mogelijke genderverschillen te versterken en het gebruik en de verspreiding van genderstereotypen in de communicatie van de federale overheidsdiensten te vermijden. Deze

concrete en participatieve opleiding liet toe om de aandacht te vestigen op een groot aantal voorbeelden van goede en slechte praktijken van overheidsdiensten. Eind november 2017 werd een sessie van deze opleiding georganiseerd. Door de grote vraag werden andere sessies georganiseerd in december 2017 en in februari 2018.

#### c. Opleiding over gender budgeting

Eind maart 2018 organiseerde het Instituut, naar aanleiding van de evaluatie door het Instituut van de toepassing van gender budgeting in het kader van de begroting 2017, een specifieke opleiding over gender budgeting (in het Nederlands en het Frans). Deze opleiding voor de medewerkers van de diensten voor budget- en beheerscontrole van de FOD's en POD's, gebaseerd op de inhoud van de door het Instituut ontwikkelde handleiding gender budgeting, was gericht op de te gebruiken methode om de genderdimensie te integreren in het begrotingsproces voor de financiering van verschillende soorten projecten, aan de hand van concrete voorbeelden. Er werd ook praktisch advies gegeven over de bevordering van gender budgeting in de overheidsdiensten.

#### d. Opleiding voor het Netwerk Federale Diversiteit

Eind mei 2018 werd een opleiding over gender mainstreaming georganiseerd voor het netwerk diversiteit van de federale overheid. Het doel van deze opleiding was om een beter inzicht te bieden in de concepten en benaderingen van gelijkheid, de gender-mainstreamingstrategie en het wettelijk kader ervan te verduidelijken en een aantal tips aan te reiken voor de integratie van de genderdimensie in het overheidsbeleid en met name in de communicatie.

#### e. Opleiding voor het netwerk van ambtenaren die actief zijn in het domein van de armoedebestrijding

Eind juni 2018 organiseerde het Instituut een opleiding over gender mainstreaming voor het netwerk van ambtenaren die actief zijn in het domein van de armoedebestrijding, gecoördineerd door de POD Maatschappelijke Integratie. Het doel van deze opleiding was om de leden van het netwerk te sensibiliseren voor de genderdimensie van de armoede en het inzicht in het proces van de integratie van de genderdimensie in het overheidsbeleid te bevorderen op basis van een aantal concrete maatregelen van het federaal plan armoedebestrijding.

#### f. Opleiding over de integratie van de genderdimensie in de procedures voor de toekenning van overheidsopdrachten

Ten slotte organiseerde het Instituut in oktober 2018 een opleiding over de integratie van de genderdimensie in de procedures voor de toekenning van overheidsopdrachten. Deze opleiding was gebaseerd op de handleiding en de checklist die het Instituut over dit onderwerp heeft opgesteld (zie punt 6.3.). Ze bevatte een groot aantal voorbeelden en een praktische oefening.

## 5. Doelgerichte ondersteuning van het Instituut

### *5.1. Expertise met betrekking tot fiscaliteit, justitie, armoede en digitale agenda*

Het Instituut heeft het initiatief genomen om een studie rond 'gender en fiscaliteit' te laten uitvoeren in het kader van zijn ondersteunende en begeleidende rol. Het rapport dat werd opgesteld door professor Danièle Meulders, economiste aan de ULB, bestond enerzijds uit de genderanalyse van de fiscale maatregelen in de beleidsverklaring en de algemene beleidsnota die in november 2014 door de Minister van Financiën werden voorgesteld, en vestigde anderzijds de aandacht op

arbeidsgerelateerde maatregelen die de toegang van vrouwen tot de arbeidsmarkt beperken. Het werd begin september 2015 bezorgd aan de ICG-leden bevoegd voor financiën (beleidscel van de Minister van Financiën en vertegenwoordigers van de FOD Financiën). In het licht van een eventuele toekomstige hervorming van de personenbelasting werd het onderdeel van deze studie over fiscale maatregelen die een *gender bias* bevatten en die de toegang van vrouwen tot de arbeidsmarkt beperken in de loop van de legislatuur bezorgd aan de Hoge Raad voor Financiën en de Voorzitter van het Directiecomité van de FOD Financiën.

Op voorstel van het Instituut werd het opstellen van een advies over de integratie van de genderdimensie in de hervorming van de huwelijksvermogensstelsels en het erfrecht besproken door de dossierverantwoordelijken bij de administratie en de beleidscel van de minister van Justitie. Daarna werd het onderzoeksdomein en de identiteit van de expert verder gepreciseerd. Het Instituut stelde vervolgens een overeenkomst op met professor Dimitri Mortelmans van de Universiteit Antwerpen. Hij stelde het advies getiteld *'Financiële gevolgen van relatiebreuken met een vergelijking van huwelijken en samenwonen, vanuit genderperspectief'* op en bezorgde het eind december 2015 aan de betrokken partijen.

Om te helpen bij de integratie van de genderdimensie in het toekomstige plan armoedebestrijding vroeg het Instituut tot slot aan de vzw Engender om een kritische nota op te stellen over de integratie van de genderdimensie in het federaal plan armoedebestrijding van 2012. De doelstelling van de integratie van de genderdimensie werd vermeld in het derde armoedebestrijdingsplan en is het Instituut voortaan lid van het netwerk van federale armoedeambtenaren.

Ten slotte heeft het Instituut een studie besteld om een beter zicht te krijgen op de situatieverschillen tussen mannen en vrouwen bij de toegang tot het gebruik van digitale technologieën. Deze analyse door de VUB werd bezorgd aan de minister van Digitale Agenda en Telecommunicatie. Ze maakte het mogelijk om de bestaande cijfergegevens samen te brengen om zo de situatie van vrouwen en mannen in het digitale domein te vergelijken, de studies over de toegang van vrouwen (en in het bijzonder sociaal kwetsbare vrouwen) tot nieuwe technologieën te verzamelen, de goede praktijken om de digitale uitsluiting van vrouwen aan te pakken te identificeren, en tot slot om nuttige aanbevelingen te formuleren om concrete acties uit te werken.

## 5.2. Bilaterale contacten

Na de goedkeuring van het federaal plan en gedurende de hele legislatuur vonden een aantal bilaterale contacten (vergaderingen, telefoongesprekken, e-mails) plaats tussen het Instituut, de beleidscellen en de federale administraties over de uitvoering van het federaal plan en de toepassing van de Wet Gender mainstreaming van 12 januari 2007.

Gezien het transversale karakter van de aanpak bestonden de begeleiding en de ondersteuning van het Instituut voornamelijk uit het leggen van een verband tussen het thema van de gelijkheid van vrouwen en mannen en de verschillende bevoegdheidsdomeinen die in het federaal plan worden aangehaald.

Concreet bestond de begeleiding en de ondersteuning van het Instituut hoofdzakelijk uit:

- verduidelijken wat gender mainstreaming wel en niet is;
- de personen en instanties identificeren die nuttig kunnen zijn bij de uitvoering van de aanpak;
- de nadruk leggen op de noodzaak van het aanmaken en gebruiken van naar geslacht uitgesplitste statistieken;
- de genderdimensie, dat wil zeggen het bestaan van verschillen tussen de situaties van vrouwen en mannen, identificeren in materies waarvoor beleidsprojecten worden opgesteld;
- aanbevelingen en voorstellen formuleren met betrekking tot de uitvoering van de verbintenissen.

### 5.3. De deelname van het Instituut aan bepaalde thematische netwerken

Het Instituut neemt ook deel aan verschillende federale netwerken (Interdepartementale Commissie voor Duurzame Ontwikkeling, Netwerk van federale armoedeambtenaren, Netwerk Federale Diversiteit), waar het werkt aan de integratie van de genderdimensie.

In het kader van het diversiteitsnetwerk werkte het onder andere mee aan de Federale Dag van de Diversiteit: Gender Balance - Gendergelijkheid in de federale overheid, die plaatsvond op 25 oktober 2018. Binnen het netwerk van federale armoedeambtenaren heeft het Instituut bijgedragen tot de integratie van de genderdimensie in de opvolging en eindevaluatie van het Federaal Plan Armoedebestrijding, gecoördineerd door de POD Maatschappelijke Integratie. In het kader van de Interdepartementale Commissie voor Duurzame Ontwikkeling, droeg het Instituut onder meer bij aan de *'National Voluntary Review'* van België voor de Verenigde Naties over de uitvoering van de 2030 Agenda voor Duurzame Ontwikkeling.

### 5.4. De website van het Instituut

Hoewel het niet om gerichte ondersteuning gaat, vormen de website van het Instituut en de rubriek over gender mainstreaming een belangrijke bron van algemene informatie over gender mainstreaming als aanpak en over de verschillende bepalingen van de Wet Gender mainstreaming van 12 januari 2007. Alle ondersteuningstools van het Instituut zijn er beschikbaar voor de coördinatoren/trices en iedereen die betrokken is bij de tenuitvoerlegging van gender mainstreaming, via de volgende link: [http://igvm-iefh.belgium.be/nl/activiteiten/gender\\_mainstreaming](http://igvm-iefh.belgium.be/nl/activiteiten/gender_mainstreaming).

## 6. Gender budgeting en de hulpmiddelen erbij

### 6.1. De toepassing van de omzendbrief gender budgeting

In de loop van de legislatuur evalueerde het Instituut de uitvoering van de gender budgeting in het kader van de begrotingen 2015 en 2017 voor de verschillende FOD's, POD's en het Ministerie van Defensie. Het doel van deze analyse was om na te gaan of de in de omzendbrief gender budgeting voorziene methode correct werd toegepast (categorisering van de basisallocaties, toevoeging van 'gendernota's' en 'gendercommentaren' indien nodig).

Deze evaluaties werden bezorgd aan de leden van de ICG, die opnieuw gesensibiliseerd werden rond de gebruikte werkmethode en de bestaande goede praktijken. Het Instituut had ook verschillende bilaterale contacten, zowel om de kennis over gender budgeting te vergroten als om het proces te optimaliseren. De administraties met basisallocaties van categorie 2 kregen ook aanbevelingen voor het correcte gebruik van de gendernota's.

De evaluatie van de toepassing van gender budgeting in de begroting 2017 werd begin maart 2018 naar de Voorzitters van de directiecomités van de FOD's en POD's en naar de chef Defensie gestuurd. Vervolgens werd een opleiding over *gender budgeting* georganiseerd (zie punt 4.3.). Op hun eigen verzoek vonden bilaterale uitwisselingen plaats met bepaalde administraties, zoals de FOD BOSA, de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de POD Wetenschapsbeleid.

### 6.2. De integratie van de genderdimensie in de procedures voor de toekenning van subsidies

Er werd een 'Handleiding voor de integratie van de genderdimensie in de procedures voor de toekenning van subsidies' opgesteld en een bijbehorende checklist. Ze werden in 2016 gepubliceerd en leggen uit op welke manier overheidsinstellingen ervoor kunnen zorgen dat er bij het gebruik van

subsidies rekening gehouden wordt met de mogelijke verschillen tussen vrouwen en mannen. Het doel van deze publicatie is dat de door de federale overheid toegekende subsidies bijdragen tot de versterking van de gelijkheid van vrouwen en mannen op basis van een betere identificatie van de doelgroep. De handleiding en checklist geven duidelijke instructies en concrete voorbeelden om de toepassing van deze aanpak te bevorderen. Er werden ook informatiesessies over deze twee documenten georganiseerd.

Er werd tevens een specifieke opleiding georganiseerd over dit onderwerp (zie punt 4.3.).

### *6.3. De integratie van de genderdimensie in de procedures voor de toekenning van overheidsopdrachten*

Het in aanmerking nemen van de genderdimensie in de procedures voor de gunning van overheidsopdrachten moet ervoor zorgen dat bij de taken die aan externe contractanten worden toevertrouwd, rekening wordt gehouden met de situatieverschillen tussen vrouwen en mannen. In 2017 ontwikkelde het Instituut een handleiding en een checklist die de openbare instellingen concrete informatie, standaardteksten en voorbeelden over dit onderwerp bieden. In dit verband heeft het Instituut contacten gehad met de diensten voor overheidsopdrachten bij de FOD Mobiliteit en Vervoer en de FOD Beleid en Ondersteuning en werd advies gevraagd aan de Commissie voor overheidsopdrachten. Ook over dit onderwerp werd een specifieke opleiding georganiseerd (zie punt 4.3.).

## **7. De regelgevingsimpactanalyse (RIA) en thema 3 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.

### *7.1. De verslagen van het Impactanalysecomité (IAC) over de uitvoering van de RIA*

Zoals bepaald in de wet van 15 december 2013 heeft het Instituut in de loop van de legislatuur meegewerkt aan de jaarlijkse evaluatie door het Impactanalysecomité (bestaande uit de vijf administraties die verantwoordelijk zijn voor de domeinen van de RIA) van de uitvoering van de RIA en meer in het bijzonder van het thema 3 over de gelijkheid van vrouwen en mannen. Over het geheel genomen worden de RIA's, op enkele uitzonderingen na, slecht uitgevoerd door de auteurs van regelgeving. 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.

Ter herinnering: thema 3 over de gelijkheid van vrouwen en mannen bestaat uit vijf open vragen. De eerste drie zijn bedoeld om ervoor te zorgen dat de auteur van de regelgeving op de hoogte is van de respectievelijke situatie van vrouwen en mannen in het domein in kwestie. De vierde is bedoeld om impact van de regelgeving te evalueren op basis van deze kennis en de vijfde vraag wil de aandacht

vestigen op de mogelijke maatregelen om eventuele negatieve gevolgen voor de gelijkheid van vrouwen en mannen in te perken.

### *7.2. De adviezen van het Impactanalysecomité (IAC)*

Zoals bepaald in artikel 7, §2 van de wet van 15 december 2013 houdende diverse bepalingen inzake administratieve vereenvoudiging, kunnen de regeringsleden hun impactanalyses voorleggen aan het IAC om de kwaliteit ervan te controleren. Het Instituut heeft gedurende de hele legislatuur vragen van auteurs van regelgeving aan het IAC over de kwaliteit van hun RIA beantwoord. Het moest echter vaststellen dat het IAC maar zelden bevraagd werd (18 keer in totaal), wat het gebrek aan aandacht voor de RIA aantoont.

## **8. Integratie van de genderdimensie in de bestuursovereenkomsten**

In maart 2018 richtte de directie van het Instituut een brief aan de Voorzitters van de directiecomités in het kader van de voorbereiding van de nieuwe bestuursovereenkomsten van de FOD's, POD's. Deze brief bevatte voorstellen voor een specifieke paragraaf over gender mainstreaming als een transversale verbintenis die losstaat van het personeelsbeleid, voor een verwijzing naar een interne coördinatiestructuur en een actieplan voor gender mainstreaming, voor een analyse van de verschillen tussen vrouwen en mannen in het bevoegdheidsdomein van de administratie en voor vermeldingen van de integratie van de genderdimensie in de inhoudelijke en procedurele onderdelen van de overeenkomst.



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

De heer Charles Michel, Eerste minister

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

1. Voortzetten van de integratie van de genderdimensie in de communicatie van de federale overheid gericht aan de burger.

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

Cf. de fiche van de FOD Kanselarij van de Eerste Minister voor het Tussentijdse Verslag. Één van de missies van de FOD is effectief om de transdepartementale communicatie en informatie naar en met de burger, de media en de andere politieke verantwoordelijken te organiseren, ontwikkelen en coördineren. In die zin maakt gender deel uit van de prioriteiten van het managementplan van de Algemene Directie Externe Communicatie van de FOD Kanselarij van de Eerste Minister. De genderdimensie werd eveneens opgenomen in de bestuursovereenkomst 2016-2018 van de Kanselarij van de Eerste Minister (organisatie van de FOD, overheidsopdrachten ...).

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

De medewerk-st-ers van de Algemene Directie Externe Communicatie, en ruimer de communicatoren-trices van de federale administratie, werden gesensibiliseerd rond genderkwesties (opleidingen, intern actieplan gender mainstreaming, statistische en budgettaire uitsplitsing). Op het niveau van het kabinet werd de raadgeefster belast met deze materie opgeleid.

2. De communicatiecampagnes van de federale overheid screenen vanuit genderoogpunt.

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

Een academische partner werd aangeduid om de screening van de federale communicatie vanuit genderoogpunt uit te voeren. Deze startte met de werkzaamheden in februari 2018. In opvolging op een oproep tot samenwerking rond deze studie hebben verschillende federale overheidsdiensten (FOD's en OISZ's) zich kandidaat gesteld om mee te werken aan deze studie.

Het eindrapport (FR) en een voorstel van samenvatting met aanbevelingen (FR) zullen tegen eind maart 2019 voorgelegd worden. De FOD Kanselarij heeft de week voor de Paasvakantie (tussen 1 en 6 april) een bijeenkomst voorzien met het onderzoeksteam om de aanbevelingen te bespreken, zodat de definitieve Franstalige versie en de Nederlandstalige versie van de samenvatting ten laatste tegen 23 april voorgelegd kunnen worden.

Wat zijn de **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 **andere acties** zijn er ondernomen om de Wet Gender mainstreaming uit te voeren en wat zijn de **bereikte resultaten**?

/

## III. Evaluatie van de uitvoering van gender mainstreaming tijdens deze legislatuur

Wat waren de eventuele **moeilijkheden** die zich tijdens deze legislatuur voorgedaan hebben bij de integratie van de genderdimensie in het kader van uw engagementen?

Geen.

Welke **oplossingen/wijzigingen** werden toegepast om deze eventuele moeilijkheden **aan te pakken**?

/

Wat zijn uw **suggesties** om de integratie van de genderdimensie in het regeringsbeleid te versterken tijdens de volgende legislatuur?

De herziening van de RIA, die laat in het besluitvormingsproces aankomt, zou meer een echte vragenstelling kunnen genereren over het thema gender (zoals over de andere thema's die het behandelt).

Heeft u voldoende **bilaterale contacten** gehad met de betrokken administratieve coördinator/trice?

Indien ja, hoe zijn deze contacten verlopen?

Indien niet, welke verbeteringen stelt u voor?

We hebben zeer goede uitwisselingen met onze administratie en kunnen met volledig vertrouwen werken.

## De heer Kris Peeters, Minister van Werk

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

1. De sensibilisering en vorming aangaande de preventie van psychosociale risico's op het werk.

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

Discriminatie is verboden bij wet en nefast voor de goede werking van ondernemingen. Vaak ontstaat ze uit vooroordelen en stereotype opvattingen. Daarnaast leidt rekening houden met verschillen tussen vrouwen en mannen (integratie van de genderdimensie) tot een welzijnsbeleid dat beter aangepast is aan de noden van beide geslachten. Om vooroordelen en stereotypen te bestrijden, discriminatie te voorkomen en de integratie van de genderdimensie te bevorderen, is het nodig de preventieadviseurs psychosociale aspecten, de arbeidsgeneesheren, de vertrouwenspersonen, de werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers ... te sensibiliseren rond de algemene aspecten van het gendervraagstuk.

#### **2016**

#### **Sensibiliseringsdagen "hoe gelijkheid tussen mannen en vrouwen verbinden aan welzijn op het werk?"**

De eerste halve sensibiliseringsdag heeft plaatsgevonden op 3/10/2016 met als thema "Hoe gelijkheid tussen mannen en vrouwen verbinden aan welzijn op het werk?" Het programma en de voorstelling van de studiedag van 3/10/2016 zijn beschikbaar op de evenementenwebsite van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg:

<https://www.evenementen.werk.belgie.be/nl/evenementen-FOD/hoe-gelijkheid-tussen-mannen-en-vrouwen-verbinden-aan-welzijn-op-het-werk>

#### **Netwerken vertrouwenspersonen en preventie-adviseurs voor psychosociale aspecten**

Twee andere halve dagen hebben plaatsgevonden op 8/12/2016 en 10/01/2017 met de netwerken van preventie-adviseurs voor psychosociale aspecten en de vertrouwenspersonen. De Algemene Directie Humanisering van de Arbeid organiseerde deze opleiding in samenwerking met het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen voor de netwerken van preventie-adviseurs voor psychosociale aspecten en de vertrouwenspersonen. Deze sensibiliseringssessie past binnen het thema "Hoe gelijkheid tussen mannen en vrouwen verbinden aan welzijn op het werk?" De bedoeling is om situaties van discriminatie en ongewenst seksueel gedrag op het werk te leren herkennen, en in staat te zijn om de eerste hulp te verlenen aan slachtoffers. Daarnaast is het de bedoeling om de genderdimensie te begrijpen in de context van welzijn op het werk en in staat te zijn om deze dimensie te integreren in de arbeidsorganisatie.

#### **Enquête Eurofound**

Daarnaast werden de Belgische gegevens van de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden EUROFOUND (EWCS 2015) geanalyseerd op vraag van

de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg om een beeld te krijgen van de arbeidskwaliteit in België en dit onder meer vanuit een genderperspectief. De analyseresultaten van de Belgische gegevens van Eurofound zijn beschikbaar op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg: <http://www.werk.belgie.be/moduleDefault.aspx?id=44596>.

## **2017**

### **Mei 2017: Webpagina Gender en welzijn op het werk op beswic.**

Hoe gelijkheid tussen mannen en vrouwen verbinden aan welzijn op het werk? In 2016 werd gewerkt aan de voorbereiding en de redactie van een webpagina over gender en welzijn op het werk. De inhoud werd in mei 2017 online gezet:

<https://www.beswic.be/nl/welzijnsbeleid/gender>

### **Oktober 2017: Studiedag 'Hoe meer welzijn realiseren met een gender- en leeftijdsbewust personeelsbeleid?'**

Programma van het colloquium: resultaten van wetenschappelijk onderzoek, maar ook 'best practices' in twee domeinen: gender- en leeftijdsbewust personeelsbeleid. De bedoeling van deze studiedag, georganiseerd door de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid, was het aanreiken van inzichten en ideeën, waar organisaties inspiratie uit kunnen opdoen om er concreet mee aan de slag gaan.

## **2018**

### **September 2018: Inter-netwerksessie 'Gendergeweld en discriminatie op het werk'**

Programma: voorstelling van 2 onderzoeken van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (nl. "de risicogroep van de moeders en discriminatie op het werk" en "de gevolgen van partnergeweld op het werk uit 2017) en de vraag welke rol de vertrouwenspersonen of de preventieadviseurs psychosociale aspecten in deze problematiek kunnen spelen, met aanbevelingen inzake aanpak.

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

Het is moeilijk om de impact te meten van onze sensibiliseringsacties losgekoppeld van de andere factoren die de integratie van de genderdimensie in het beleidsdomein werk beïnvloeden. De resultaten zullen zichtbaar worden op lange termijn, bijvoorbeeld doordat er beter rekening gehouden wordt met gender bij de risicoanalyse in ondernemingen.

2. De modernisering van het arbeidsrecht met inbegrip van de glijdende arbeidsuren, de herziening van CAO 85 inzake telewerken en het opstarten van een algemene denkoefening over de loopbaan, loopbaanrekening en werkbaar werk.

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

Aangezien hij de arbeidsmarkt snel wil voorbereiden op de uitdagingen van de 21<sup>ste</sup> eeuw (ontwikkeling van de nieuwe technologieën, telecommunicatie, nieuwe arbeidsvormen,

enz...), heeft de Minister van Werk verscheidene rondetafels georganiseerd om de aandacht te vestigen op de noden van de betrokken partijen.

Deze rondetafels hebben het mogelijk gemaakt om verscheidene pistes naar voren te brengen voor hervorming van het arbeidsrecht. Een van de pistes die werd overwogen was het invoeren van een systeem voor het sparen van arbeidstijd in België. Een haalbaarheidsstudie werd uitgevoerd en de resultaten werden voorgesteld tijdens een studiedag georganiseerd bij de FOD WASO. Bovendien wordt het volledig verslag gepubliceerd op de site van de FOD WASO.

Uiteindelijk heeft geheel dit werk de vorm aangenomen van een wetsontwerp over werkbaar en wendbaar werk. De doelstelling van deze wet was het moderniseren van het arbeidsrecht, het creëren van bijkomende flexibiliteitsmogelijkheden voor de ondernemingen en het begunstigen van werkbaar werk voor de werknemers. Om hiertoe te komen is de wet enerzijds samengesteld uit algemene en onmiddellijk toepasbare regels door de ondernemingen, en anderzijds uit een menu van maatregelen die kunnen worden geactiveerd op sectoraal niveau.

De modernisering van het arbeidsrecht staat centraal in de wet over werkbaar en wendbaar werk. Deze heeft als doelstelling om een wettelijk kader te bieden voor een reeks maatregelen die in het bijzonder een betere verzoening mogelijk maken tussen privéleven en beroepsleven en aldus de gelijkheid tussen mannen en vrouwen te voltooien. Bij het uitwerken van het tekstontwerp werd bijzondere aandacht besteed aan de genderdimensie.

Een van de maatregelen betreft de **glijdende werkuren**:

Er wordt immers een wettelijk kader gecreëerd om glijdende werkuren in te voeren in de ondernemingen door middel van ofwel een collectieve arbeidsovereenkomst ofwel een wijziging van het arbeidsreglement. Een systeem van glijdende werkuren maakt het voor de werknemer mogelijk om het begin en het einde van zijn arbeidsprestaties vast te stellen met naleving van de vaste en glijdende werktijden bepaald door de collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement.

Over het algemeen zou de invoering van glijdende werktijden in de ondernemingen een positieve impact kunnen hebben op de gelijkheid tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers en de work life balance. De invoering van dergelijke werktijden biedt immers een grotere flexibiliteit aan de werknemer voor het organiseren van zijn dag. Zo kan hij zijn werktijden beter aanpassen in functie van de uren van de scholen en/of crèches. Hij kan eveneens zijn mobiliteit optimaal beheren (bijvoorbeeld sommige verplaatsingen verschuiven om de files te vermijden). Tenslotte kan hij bepaalde dagen meer uren presteren en minder op andere dagen. Deze maatregel kan een impact hebben op de deeltijdse arbeid. Sommige werknemers maken immers de "keuze" voor deeltijdse arbeid om hun werkuren te kunnen aanpassen aan de noden van de organisatie van het gezin.

Het wetsontwerp waarvan sprake zal voor sommige van deze werknemers een voldoende oplossing bieden om te voorkomen dat zij hun arbeidstijd moeten verminderen.

De wet voorziet eveneens in een kader voor **occasioneel telewerk**:

De CAO 85 betreffende het telewerk werd aangenomen door de NAR op datum van 9 november 2005. Deze CAO is van toepassing op de werknemers die regelmatig telewerk doen. Het is wenselijk gebleken om aan de werknemers eveneens een kader te bieden waarin zij occasioneel telewerk kunnen doen wanneer dit nodig blijkt.

De wet over werkbaar en wendbaar werk bepaalt dat om occasioneel telewerk uit te voeren, de werkgever en de werknemer tot een akkoord moeten komen over verschillende punten zoals het ter beschikking stellen van een uitrusting, het ten laste nemen van eventuele onkosten, de bereikbaarheid van de werknemers tijdens het occasioneel telewerk,... Het occasioneel telewerk kan eveneens worden ingevoerd door een collectieve arbeidsovereenkomst of door het arbeidsreglement:

*"Het telewerk maakt het voor de ondernemingen mogelijk om de arbeidsorganisatie te moderniseren en, dit, zodanig dat de werknemers hun beroepsleven beter kunnen verzoenen met hun privéleven en dat zij meer autonomie kunnen genieten bij het uitvoeren van hun taken. Teneinde volop voordeel te halen uit de informatiemaatschappij, moet deze nieuwe vorm van arbeidsorganisatie zodanig worden aangemoedigd dat flexibiliteit en veiligheid samengaan."*

Wat een algemenere denkoefening betreft over **de loopbaan**, heeft de Minister een haalbaarheidsstudie besteld over het loopbaansparen in België. Het bestek van deze studie omvatte een specifieke eis opdat de socio-juridische studie de genderdimensie in rekening zou nemen. Overigens werd het Instituut verzocht om deel te nemen aan het begeleidingscomité. Tijdens de studiedag die werd georganiseerd voor de voorstelling van de resultaten van deze studie, werden de sociale partners uitgenodigd om deel te nemen om hun standpunten uit te wisselen. Bovendien werden workshops georganiseerd met de deelnemers en de genderkwestie werd uitdrukkelijk aangekaart. Op basis van deze studie werd een sectie van de wet over werkbaar en wendbaar werk gewijzigd aan de invoering van een 'loopbaanrekening' die het voor de werknemer mogelijk maakt om tijd te sparen om later verlof te nemen in de loop van zijn tewerkstellingsperiode.

Op die manier heeft de werknemer de mogelijkheid om zelf een deel van zijn loopbaan te beheren en om de tijd te nemen om uit te blazen in zijn beroepsleven. Het zijn de sectoren en/of de ondernemingen die het initiatief kunnen nemen voor de invoering van de loopbaanrekening, maar de werknemer kan niet worden verplicht om eraan deel te nemen. Meer specifiek moeten de invoering en de omkadering van de loopbaanrekening worden uitgevoerd door een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten op sectoraal niveau en, bij gebreke van initiatief op dit niveau, door een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten op het niveau van de onderneming.

Er wordt uitdrukkelijk bepaald in de wet dat in de collectieve overeenkomst tot vaststelling van het kader rekening zal moeten worden gehouden met de genderdimensie. De doelstelling zou moeten zijn dat vrouwen evenveel mogelijkheden hebben om tijd te sparen dan mannen. Bijvoorbeeld, als in een bepaalde sector de mannen over het algemeen meer overuren doen dan hun vrouwelijke collega's, moet dit gegeven in rekening worden genomen bij het bepalen van de tijdsperiodes die kunnen worden gespaard in deze bijzondere sector of in deze onderneming. In een dergelijke situatie, kunnen, met andere woorden, de vastgestelde modaliteiten niet enkel worden beperkt tot de gepresteerde overuren.

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

De genderdimensie werd gedurende het gehele denkproces betreffende de modernisering van de arbeid in overweging genomen. Het is dus mogelijk geweest om bepaalde pistes naar voren te brengen om de verzoening privéleven en beroepsleven te verbeteren, die

een waarborg is voor de gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers. Dit resulteert in een wet die een evenwicht nastreeft tussen de behoeften inzake flexibiliteit van de werkgevers en die van de werknemers.

Meer in het bijzonder kan men 3 thema's herkennen die de werknemer een betere flexibiliteit bieden (en uitgaand van een betere verzoening tussen privéleven en beroepsleven). Het betreft glijdende werkuren, occasioneel telewerk en loopbaansparen. Inzake deze laatste maatregel moet worden opgemerkt dat de wet over werkbaar en wendbaar werk de sociale partners de tijd wilde geven om een collectieve arbeidsovereenkomst aan te nemen in de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling van de regels van loopbaansparen. De sociale partners zijn evenwel niet tot een akkoord gekomen en dus is het wettelijk kader in werking getreden op 1 februari 2018. Dit betekent dat de sectoren sinds die datum gevat kunnen worden om het stelsel van loopbaansparen te activeren door het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst.

De sectoren beschikken over een termijn van 6 maanden om zich uit te spreken over de activering van een dergelijk systeem in hun schoot. Voor het opstellen van een collectieve arbeidsovereenkomst over loopbaansparen bepaalt de wet uitdrukkelijk dat de sectoren (en/of de ondernemingen) rekening moeten houden met de genderdimensie. De onderliggende idee is dat vrouwen evenveel spaarmogelijkheden moeten hebben als mannen. Bijvoorbeeld, indien binnen een bepaalde sector/onderneming blijkt dat overuren in hoofdzaak door mannelijke werknemers worden gepresteerd, dan moet de sector/onderneming bij het uitwerken van een cao 'loopbaansparen' bepalen dat naast de overuren ook extralegale verlofdagen kunnen opgespaard worden. De paritaire comités gevat door een dergelijk verzoek kunnen hier teruggevonden worden: <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=47500>.

3. De eventuele nieuwe initiatieven rond de toekomstige uitdagingen van de arbeidsmarkt in het kader van de "Future of Work" (digitalisering & robotisering, vergrijzing, deeleconomie), loopbaantransities en de autonome medewerker, bij de eventuele verdere oefeningen in het kader van de harmonisering arbeidersbedienden, en bij de uitvoering van het Interprofessioneel Akkoord en de besteding van de welvaartsenveloppe (in het bijzonder de verhoogde uitkering voor thematische verloven voor alleenstaanden met kinderlast).

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

We moeten ook oog blijven hebben voor het welzijn van werknemers en hun Work Life Balance. Nieuwe vormen van werken zorgen ook voor andere arbeidsomstandigheden en zetten ook de grens tussen werk en privéleven onder druk. Werken op afstand, werken wanneer het uitkomt, mobiel werken ...mag niet tot gevolg hebben dat arbeidsomstandigheden niet meer fatsoenlijk zijn. De cijfers voor burn-out zijn hoog, en mogen niet verder stijgen als gevolg van veranderingen in werk en arbeidsomstandigheden. Goed leiderschap en een open managementcultuur zullen ook bij deze nieuwe arbeidsvormen zorgen voor een gezond sociaal klimaat en werknemers die goed in hun vel zitten. Maatregelen die het evenwicht tussen werk en privéleven van de werknemer (met inbegrip van zorg voor kinderen, ouderen en andere mantelzorg) kunnen verbeteren,



blijven het voorwerp van sociale dialoog. Alleen dit zal soelaas kunnen brengen voor de stijgende problematiek rond stress en burn-out.

Met de wet Werkbaar en Wendbaar Werk hebben we als overheid aan de ondernemingen een wettelijk kader geboden om dat te verwezenlijken. Glijdende werkuren, occasioneel telewerk, vereenvoudigde deeltijdse arbeid... er zijn nu al heel wat mogelijkheden voor bedrijven om hun werk anders te organiseren voor hun werknemers. In dat kader is het van belang te onderstrepen dat een goed werkend sociaal overleg cruciaal is. Een studie van Eurofound toont een structureel en positief verband tussen de kwaliteit van het sociaal overleg en de mate waarin de work-life balance van werknemers goed zit.

In de Wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie zijn een aantal bepalingen opgenomen rond de-connectie. De bedoeling is bedrijven ertoe aan te zetten om overleg te plegen binnen hun preventiecomité over de-connectie van het werk en het gebruik van digitale werkmiddelen zoals smartphones en laptops buiten de arbeidsuren, om duidelijkheid te creëren voor alle betrokkenen (zowel werkgever als werknemer) over bereikbaarheid, en om de work-life balans te verbeteren. Als er geen comité is, moet dit overleg plaatsvinden met de vakbondsafvaardiging, en als die er niet is, rechtstreeks met de werknemers. Afspraken hierover kunnen worden vastgelegd in een cao of het arbeidsreglement.

De bedoeling is om een verplichting tot overleg in te voeren: meer dwingende maatregelen zijn nooit de bedoeling geweest: uiteindelijk is het aan werkgevers en werknemers om hierover afspraken te maken, en dit te doen in functie van de noden van het bedrijf. Het resultaat van het overleg kan zijn dat men overeenkomt om mails te blokkeren na een bepaald uur, maar dat is dus geen verplichting omdat het voor sommige bedrijven/sectoren onmogelijk zou zijn; de bedoeling is net dat het heel concreet kan worden afgesproken op maat van het bedrijf.

In het kader van het interprofessioneel akkoord 2017-2018 hebben de sociale partners zich ertoe verbonden om in te zetten op de problematiek van burn-out op het werk en op de maatregelen die moeten worden genomen met het oog op een meer soepele arbeidsorganisatie voor de werkgever, de combinatie privéleven en werk en werkbaar werk voor de werknemer, met inbegrip van de nieuwe vormen van arbeid en op het stuk van de arbeidsorganisatie, met het oog op de bevordering van de werkgelegenheid en het concurrentievermogen van de ondernemingen.

De Nationale Arbeidsraad heeft een globale aanpak en een kader uitgewerkt met het oog op de invoering van pilootprojecten in de bedrijven in het kader van deze materies (advies nr. 2080 – burn-out).

Die projecten zullen worden gefinancierd door een gedeelte van de opbrengst van de werkgeversbijdragen van 0,10% ten behoeve van de risicogroepen.

De wettelijke grondslag voor die projecten werd opgesteld (1)(2) alsook het uitvoeringsbesluit voor de projecten op het stuk van burn-out (3).

Het doel van de burn-out projecten bestaat in het toekennen van een subsidie voor de begeleiding van de ondernemingen bij de uitbouw van een geïntegreerde en multidisciplinaire aanpak van primaire burn-outpreventie door middel van collectieve initiatieven.

Het koninklijk besluit bepaalt de voorwaarden en de procedure voor indiening en selectie van de subsidieaanvragen alsook voor de opvolging van de projecten.

Het proces werd gelanceerd op 1 juli 2018. De subsidieaanvragen werden ingediend tussen 1 juli 2018 en 15 september 2018. Met de medewerking van zelfstandige deskundigen heeft de Nationale Arbeidsraad ten behoeve van de Minister van Werk een advies geformuleerd over alle ingediende aanvragen.

(1) Afdeling 1 van hoofdstuk 2 van de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie

(2) Hoofdstuk 4 van het ontwerp van wet houdende diverse bepalingen inzake werk (stemming tijdens de plenaire vergadering in de Kamer op 6 december 2018)

(3) Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 26 november 2013 met uitvoering van artikel 191, § 3, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) betreffende de projecten voor de primaire preventie van burn-out op het werk

De Wet Diverse Bepalingen Werk, gestemd in plenaire vergadering op 6 december 2018, voorziet bovendien in de financiering van projecten gericht op de toekomstige arbeidsorganisatie. De sociale partners beogen hiermee een soepelere organisatie van de arbeid voor de werkgever mogelijk te maken, en de balans werk-privéleven en de werkbaarheid in de loopbaan voor de werknemer te verbeteren. Het doel is om de werkgelegenheid en de concurrentiekracht van de ondernemingen te bevorderen.

Naar analogie met de burn-out-projecten zal ook de financiering van deze projecten gebeuren door het aanwenden van een deel van de opbrengst van de werkgeversbijdragen van 0,10% bestemd voor de risicogroepen.

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

Voor de projecten ter preventie van burn-out werd de wettelijke basis gecreëerd bij wet van 26 maart 2018, en uitgevoerd door het KB van 30 juli 2018. Dat is een succes want er werden meer dan 200 projecten ingediend, waarvan er ongeveer 50 door de sociale partners zullen worden geselecteerd.

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

*Welke **andere acties** zijn er ondernomen om de Wet Gender mainstreaming uit te voeren en wat zijn de **bereikte resultaten**?*

De **loonkloofwet** (wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen) probeert te strijden tegen het onverklaarbare gedeelte van de loonkloof.

De doelstellingen van de wet van 22 april 2012 zijn de volgende:

- De loonkloof in de strikte zin bestrijden, d.w.z. het feit dat de werknemers onderbetaald zijn -> actie ondernemen op het niveau van de loonvorming;
- In die context is het belangrijk om de sociale partners bij de problematiek te betrekken -> ervoor zorgen dat de loonkloof een blijvend sociaal overlegthema

wordt op de drie overlegniveaus: op interprofessioneel, sectoraal en ondernemingsniveau.

Opdat de loonkloof op de overlegagenda wordt geplaatst, moet het verschijnsel zichtbaar (= transparant) en bespreekbaar worden gemaakt. Het zichtbaar en bespreekbaar maken van de loonkloof vormt de rode draad van de maatregelen die op de drie overlegniveaus werden ingevoerd: interprofessioneel, sectoraal en op het niveau van de onderneming. Deze wet legt daarom op alle drie de onderhandelingsniveaus maatregelen op.

Wat het sectoraal niveau betreft, om zeker te zijn van de genderneutraliteit van de sectorale functieclassificaties, heeft de wet een controle van de sectorale functieclassificaties ingevoerd die wordt uitgevoerd door de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO).

Na afloop van de controleprocedure stelt de FOD WASO een lijst samen, waarop de paritaire comités staan die:

- een niet-genderneutrale functieclassificatie hebben;
- niet de noodzakelijke wijzigingen hebben aangebracht binnen de termijnen van twee jaar;
- en dit zonder geldige rechtvaardiging.

Deze lijst wordt overgemaakt aan de Minister van Werk en aan het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Een groot gedeelte van deze controle werd gerealiseerd in de jaren 2014 en 2015. Alle bestaande functieclassificaties op 1 juli 2013 en alle nieuwe functieclassificaties (op enkele recente classificaties na) werden immers gecontroleerd.

De controle werd uitgevoerd op basis van een meetinstrument dat werd opgesteld in een samenwerking tussen de KU Leuven en de FOD WASO. Ongeveer 165 functieclassificaties die reeds bestonden op 1 juli 2013 en 90 nieuwe classificaties werden gecontroleerd. Er zijn in totaal 45 niet-genderneutrale functieclassificaties die verplicht moeten worden gewijzigd, omdat de functie titels als niet-genderneutraal zijn.

De paritaire comités beschikken over een termijn van 2 jaar na de kennisgeving van het advies van de administratie om de nodige wijzigingen aan te brengen. Indien binnen deze termijn de wijzigingen niet worden aangebracht, krijgen de paritaire comités een termijn van 3 maanden om zicht te verantwoorden. Het is de Minister van Werk die de eindbeslissing neemt.

De Minister van Werk heeft voorafgaand aan de tweejaarlijkse sectorale onderhandelingen aan de sociale bemiddelaars gevraagd om deze problematiek op de onderhandelingsagenda van de paritaire comités te plaatsen.

De sectorale functieclassificaties van de nieuwe tweejaarlijkse onderhandelingsperiode 2017-2018 zijn pas vanaf de zomer van 2017 neergelegd op de griffie van de FOD. De controle werd uitgevoerd op alle cao's die op 31 december 2017 geregistreerd waren.

Van de 45 niet-genderneutrale functieclassificaties zijn er slechts 10 functieclassificaties die als niet-genderneutraal worden beschouwd. Bijna alle paritaire comités beschikken dus vanaf de onderhandelingsperiode 2017-2018 over een genderneutrale functieclassificatie.

De administratie heeft de meerderheid van de paritaire comités met een niet-genderneutrale functieclassificatie eind augustus 2018 aangeschreven om een verantwoording te vragen waarom hun functieclassificaties niet-genderneutraal zijn. De

paritaire comités beschikken nadien over een termijn van 3 maanden die eind november afloopt om daarop een uitleg te formuleren.

Voor twee dossiers die specifieke problemen bevatten zal deze vraag binnenkort verstuurd worden.

Vervolgens zullen de verantwoordingen aan de Minister van Werk overgemaakt worden, die een finaal oordeel moet vellen. De administratie stelt nadien de betrokken comités op de hoogte van de beslissing.

Vanaf 1 april 2018 kunnen sociale inspecteurs gebruik maken van **mystery calls** om discriminatie op de arbeidsmarkt aan te pakken. Mystery calls bieden een extra instrument in de strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt.

Mystery calls geven sociale inspecteurs de mogelijkheid om onderzoek te voeren naar discriminatie, zonder dat ze hun identiteit bekend moeten maken. Daarvoor is in de wet een uitzondering voorzien op de normale legitimatieplicht. De mystery calls worden gebruikt in het kader van de toepassing van de drie bestaande antidiscriminatiewetten en hun uitvoeringsbesluiten:

- leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap of sociale afkomst. (wet 10/05/2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie)
- geslacht (m.i.v. zwangerschap, bevalling of moederschap) (wet 10/05/2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen)
- nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming (wet 10/05/2007 tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden).

Via een mystery call kan een inspecteur bijvoorbeeld zonder zich te identificeren, deelnemen aan een sollicitatie, om na te gaan of de werkgever discrimineert.

Om tegemoet te komen aan de ongerustheid dat mystery calls kunnen leiden tot het uitlokken van discriminatie, werden verschillende waarborgen ingebouwd. Zo kan het instrument pas in laatste instantie worden gebruikt, indien er een vermoeden van discriminatie bestaat en als andere onderzoeksmethodes ontoereikend blijken. Sociale inspecteurs moeten voor het gebruik van mystery calls bovendien op voorhand schriftelijke toestemming hebben van de arbeidsauditeur of de procureur des Konings.

De ministerraad heeft op 14 september 2018 het Koninklijk Besluit goedgekeurd dat rechtszekerheid biedt voor **positieve acties** van werkgevers tegenover kansengroepen. Dit Koninklijk Besluit werd ondertekend op 11 februari 2019 en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad op 1 maart 2019.

Heel wat bedrijven voeren vandaag al positieve acties om mensen met bijvoorbeeld een handicap, ouderen, vrouwen of mensen met een migratieachtergrond een duwtje in de rug te geven. Denk maar aan stages of opleidingen die gericht worden op bepaalde doelgroepen. Tot nog toe bevonden die acties zich in een juridische leemte. Hoewel er sinds 2007 al een anti-discriminatiewetgeving bestaat die positieve acties toelaat, werd er nooit een concreet juridisch kader voor gemaakt. Met dit nieuwe wettelijk kader willen de nodige rechtszekerheid geven aan werkgevers die van positieve actie gebruik willen maken. Er is voor alle duidelijkheid geen verplichting.

Als onze werkzaamheidsgraad vandaag nog te laag is, is dat vooral omdat specifieke groepen als ouderen, mensen met een beperking, of mensen met een migratieachtergrond moeilijk aan de bak komen op de arbeidsmarkt.

In de antidiscriminatie- en antiracismewet uit 2007 werd al gesteld dat positieve actie mogelijk is om specifieke kansengroepen een duwtje in de rug te geven. De expertencommissie die de wetgeving in 2016 en 2017 evalueerde, beval aan om een wettelijk kader uit te werken om te verduidelijken in welke situaties en onder welke voorwaarden een maatregel van positieve actie kan getroffen worden.

Daarbij moet aan volgende voorwaarden worden voldaan, om te vermijden dat er zich discriminatie voordoet:

- er moet kennelijke ongelijkheid zijn
- het wegwerken van deze kennelijke ongelijkheid moet een te bevorderen doelstelling zijn
- de maatregel moet tijdelijk zijn
- de maatregel mag de rechten van anderen niet onnodig beperken

De doelgroepen moeten objectief worden vastgesteld, bijvoorbeeld op basis van een grote werkzaamheidskloof. Ze kunnen bijvoorbeeld afgebakend worden op basis van gender, handicap, leeftijd, migratieachtergrond of opleidingsniveau.

Er zijn 3 pistes uitgewerkt waarmee bedrijven aan de slag kunnen:

1. Sociale partners zullen op ondernemingsniveau of binnen sectoren via cao's kunnen afspreken om in specifieke domeinen bepaalde doelgroepen een tijdelijke prioriteit te geven.
2. Ondernemingen kunnen, ongeacht de aanwezigheid van een syndicale delegatie in de organisatie, gebruik maken van een toetredingsakte.
3. De werkgever kan een actieplan op bedrijfsniveau indienen.

Bij afspraken via cao of via een toetredingsactie zal de minister van werk het plan moeten goedkeuren, na indiening bij de FOD WASO. Daardoor wordt de rechtszekerheid voor de werkgevers vergroot. Een actieplan daarentegen kan ter informatie ingediend worden bij de FOD WASO, maar zal niet het voorwerp van goedkeuring uitmaken.

Kris Peeters: "Na 10 jaar hebben we doorgezet met de uitwerking van een wettelijk kader voor positieve actie. Het doel is om die doelgroepen in de praktijk dezelfde kansen te bieden. Het is nu aan de sociale partners om hiermee aan de slag te gaan. Ik geloof in een aanpak op maat binnen sectoren en ondernemingen. Op die manier kan het best rekening worden gehouden met specifieke situaties eigen aan de sector of aan het bedrijf."

Voorbeelden van positieve actie:

- een bedrijf kan opleidingsprogramma's voorbehouden voor vrouwen om hun doorstroom naar managementfuncties te bevorderen.
- een bedrijf kan stageplaatsen voorbehouden voor personen met een handicap.
- Een bedrijf kan studiebeurzen uitreiken aan een kansengroep of kansengroepen op voorwaarde dat deze mensen verplicht worden nog x aantal jaren blijven werken in de organisatie. Sommigen kennen deze clausule misschien als een scholingsbeding in een arbeidsovereenkomst.
- We zien ook meer mentorprojecten die inzetten op mentoring van werkzoekenden uit specifieke kansengroepen. Bv. mensen met een migratie-achtergrond, jongeren, anderstalige nieuwkomers,...

### III. Evaluatie van de uitvoering van *gender mainstreaming* tijdens deze legislatuur

*Wat waren de eventuele **moelijkheden** die zich tijdens deze legislatuur voorgedaan hebben bij de integratie van de genderdimensie in het kader van uw engagementen?*

Voor beleidslijn 1: Het is moeilijk om de impact te meten van onze sensibiliseringsacties losgekoppeld van de andere factoren die de integratie van de genderdimensie in het beleidsdomein werk beïnvloeden.

Voor beleidslijn 2: Een maatregel aannemen, of deze nu wettelijk of reglementair is, levert niet altijd tastbare resultaten op. Om veranderingen teweeg te brengen is er naast wetgeving immers een mentaliteitswijziging nodig. Het is niet evident om de impact van de wet werkbaar en wendbaar werk te meten. Deze wet heeft inderdaad aan ondernemingen en werknemers maatregelen ter beschikking gesteld die hen toelaten om het werk flexibeler aan te pakken. Maar de veranderingen binnen de ondernemingen zelf kunnen tijd vragen.

*Welke **oplossingen/wijzigingen** werden toegepast om deze eventuele moeilijkheden **aan te pakken**?*

De wet over werkbaar en wendbaar werk heeft een evaluatiesysteem voorzien door de sociale partners. De nationale arbeidsraad zal het systeem kunnen evalueren vanaf 1 januari 2019.

Ondertussen zijn al in 79 cao's van paritaire comités en sub-comités, opties opgenomen uit de wet werkbaar en wendbaar werk. Vooral op vlak van opleiding en vorming gebeurt veel.

En ook de komende jaren zal verder aan de slag worden gegaan met het kader. We zien vaak dat één sector de leiding neemt en dat succesvolle initiatieven later op grotere schaal worden overgenomen.

*Wat zijn uw **suggesties** om de integratie van de genderdimensie in het regeringsbeleid te versterken tijdens de volgende legislatuur?*

...

*Heeft u voldoende **bilaterale contacten** gehad met de betrokken administratieve coördinator/trice?*

*Indien ja, hoe zijn deze contacten verlopen?*

*Indien niet, welke verbeteringen stelt u voor?*

...

De heer Kris Peeters, Minister van Economie

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

1. De productie van statistieken (analyse van statistieken in functie van de domeinen, om deze naar geslacht uit te splitsen indien dit niet het geval is, wanneer het relevant is en voor zover dit niet tegen de richtlijnen van Eurostat ingaat).

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

In de periode juli 2015 tot december 2018 vond de verdere integratie van de genderdimensie in de statistiekproductie plaats via de onderstaande acties:

(1) De medewerkers die instaan voor de productie van statistieken en de verspreiding worden gemobiliseerd om de genderdimensie meer te integreren in geschreven publicaties (persberichten, studies, rubriek 'in de kijker' van de website). Dit gebeurt onder andere door de variabele geslacht daar waar technisch en methodologisch mogelijk zo veel mogelijk op te nemen en te rapporteren over mogelijke verschillen naar geslacht. In de validatie wordt er eveneens aandacht geschonken aan dit gegeven.

(2) In het kader van de modernisering van statistieken wordt er aandacht geschonken aan de keuze van de referentiepersoon. Deze wordt nu vaak gekozen op grond van niet-genderneutrale criteria zoals bv. het inkomen. Wijzigingen in de methodologie van de keuze van referentiepersonen dient evenwel te gebeuren in samenspraak met Eurostat, dit om de vergelijkbaarheid van de gegevens over verschillende landen te waarborgen. Het is dan ook beter dit eerst op Europees niveau aan te kaarten. Statistici van Statbel worden bijgevolg gestimuleerd de problematiek ter sprake te brengen in Europese vergaderingen en werkgroepen.

(3) Voor de enquête ICT-gebruik bij huishoudens zal er een kubus worden gepubliceerd op de website waarbij verschillende variabelen gekruist zullen kunnen worden. Dit zal het mogelijk maken om de variabele geslacht te kruisen met andere variabelen en inzicht geven of er significante verschillen zijn.

(4) In het kader van dag van de vrouw (8 maart) wordt een publicatie over gender gepland op de website.

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

**1)** Bij deze statistieken waar het geslacht als aparte variabele beschikbaar is, stimuleert Statbel actief haar statistici om deze component op te nemen bij alle verspreidingsinitiatieven. Dit beleid maakt dat niet enkel de statistische tabellen, maar ook

de persberichten het verschil tussen vrouwen en mannen belichten. Het onderstaande overzicht somt enkele recente voorbeelden op en toont aan dat deze persberichten een brede waaier aan onderwerpen behandelen:

- Pendelen naar Brussel loont (<https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/pendelen-naar-brussel-loont>);
- Werkloosheidsgraad daalt naar 6,1% in tweede kwartaal 2018 (<https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/werkloosheidsgraad-daalt-naar-61-tweede-kwartaal-2018>);
- Zeer lichte stijging van de levensverwachting in 2017 (<https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/zeer-lichte-stijging-van-de-levensverwachting-2017>);
- Jongeren vinden job door rechtstreekse sollicitatie of via hun netwerk (<https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/jongeren-vinden-job-door-rechtstreekse-sollicitatie-hun-netwerk>);
- 45% van de volwassen Belgen hebben een opleiding gevolgd (<https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/45-van-de-volwassen-belgen-hebben-een-opleiding-gevolgd>);
- Armoede-indicatoren in België (<https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/armoede-indicatoren-belgie-2017-eu-silc>);
- Sociale media zijn voor 62% van Belgische internetgebruikers dagelijkse gewoonte (<https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/sociale-media-zijn-voor-62-van-belgische-internetgebruikers-dagelijkse-gewoonte>).

Naast de statistische tabellen en de persberichten werd het geslacht waar mogelijk ook als een aparte variabele beschikbaar gesteld in de open data. Open data zijn openbare, niet-persoonsgebonden gegevens die computerleesbaar zijn, voldoen aan 'open standaarden' en gratis te hergebruiken zijn. Het gaat vooral over openbare overheidsdata die verzameld zijn in het kader van een publieke taak en met publieke middelen. De genderdimensie is hier bijvoorbeeld beschikbaar voor de gegevens van de census 2011 en voor de jaarlijkse bevolkingscijfers.

**(2)** De meeste door Statbel opgemaakte statistieken kaderen binnen Europese Verordeningen. Het vastleggen van conceptuele- of methodologische wijzigingen dienen dan ook op een Europees niveau plaats te vinden. In dit kader blijft Statbel het belang van een genderneutrale referentiepersoon aanstippen tijdens de diverse Eurostat-vergaderingen.

Waar mogelijk wacht Statbel de besluitvorming op het Europese niveau niet af. Voor deze enquêtes die één of twee personen ondervragen in een huishouden vindt de selectie van de referentiepersoon tegenwoordig plaats volgens de genderneutrale methode van de laatste verjaardag. De enquête naar het ICT-gebruik in huishoudens en de enquête naar volwasseneneducatie passen bijvoorbeeld deze methode toe.

**(3)** In december 2017 publiceerde Statbel twee kubussen met de resultaten van de enquête naar het ICT-gebruik in huishoudens. Via deze dynamische applicatie kunnen bezoekers van de website tabellen op maat maken over het internetgebruik en hierbij steeds een opdeling naar geslacht maken.

Beide kubussen zijn raadpleegbaar op de website van Statbel (<https://statbel.fgov.be/nl/themas/huishoudens/ict-gebruik-huishoudens#figures>).



**(4)** Naar aanleiding van de Internationale Vrouwendag van 8 maart publiceerde Statbel gedurende de hele rapporteringsperiode jaarlijks een relevant en interessant nieuwsbericht:

- het nieuwsbericht van 2016 focuste op deeltijds werken. De voorbije drie decennia stellen we immers een substantiële toename in het aantal deeltijdse jobs vast, maar deze functies worden in hoofdzaak door vrouwen ingevuld;
- in 2017 presenteerde Statbel diverse statistische indicatoren, waarbij verschillen tussen vrouwen en mannen inzake demografie en opleiding werden verduidelijkt;
- de werkgelegenheidsgraad van vrouwen en mannen volgens het aantal kinderen vormde het onderwerp voor het nieuwsbericht van 2018 (<https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/8-maart-internationale-vrouwendag>). Naast een internetpagina publiceerde Statbel eveneens een infografiek via sociale media ([https://statbel.fgov.be/sites/default/files/images/in%20de%20kijker/vrouwenda\\_g\\_nl.png](https://statbel.fgov.be/sites/default/files/images/in%20de%20kijker/vrouwenda_g_nl.png)).

Naast deze nationale initiatieven, participeert Statbel eveneens aan de digitale publicatie 'Het leven van vrouwen en mannen in Europa – een statistisch portret'. Dit Eurostat-initiatief vergelijkt aan de hand van teksten, grafieken, dynamische visualisaties en illustraties het dagelijks leven van vrouwen en mannen. Dankzij het vertaalwerk van Statbel is deze publicatie ook beschikbaar in het Nederlands. Via de homepage informeert Statbel de bezoeker bovendien over deze publicatie (<https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/het-leven-van-vrouwen-en-mannen-europa-editie-2018>)

2. Het bestand van de Centrale voor kredieten aan particulieren (uitsplitsing naar geslacht van de gegevens met betrekking tot de kredieten aan particulieren).

*Welke **acties** werden ondernomen om deze maatregel uit te voeren?*

De Nationale Bank werkt momenteel aan een volledige herziening van de IT-toepassing van de CKP, die eveneens zal gebruikt worden voor de Centrale voor kredieten aan ondernemingen en de daaraan gerelateerde communicaties aan de ECB in het kader van het AnaCredit-project. De integratie van CKP in dit nieuwe en gemeenschappelijke IT-platform is voorzien in 2021.

Naar aanleiding hiervan zal eveneens een volledig nieuwe datawarehouse worden uitgebouwd, die rekening houdt met de hedendaagse vraag naar statistieken, zowel inhoudelijk als qua performantie. Naar aanleiding hiervan kunnen nieuwe statistische behoeften in aanmerking worden genomen. Echter, de proportionaliteit en relevantie van elk gegeven met het oog op de finaliteit van de kredietcentrale, zal eveneens bestudeerd worden, onder andere in het licht van de GDPR. En in dat kader is het op dit ogenblik niet zeker of de registratie van het geslacht überhaupt nog kan/zal behouden worden. Op het ogenblik dat de noodzakelijke herziening van de CKP-wetgeving (opgenomen in het WER) van start gaat, zal dit in overleg met de beleidscel van de Minister van Economie moeten bekeken worden.

Gelet op het bovenstaande werden geen bijkomende stappen ondernomen om in de bestaande publicaties een verdere uitsplitsing van de statistieken naar geslacht door te voeren. Er kan echter steeds ad hoc bekeken worden in welke mate tegemoet kan gekomen worden aan eventuele specifieke vragen van overheidsorganen of andere stakeholders.

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

/

3. De externe communicatie van de FOD Economie, met inbegrip van de organisatie van een studiedag over het economisch belang van gendergelijkheid in het professionele leven.

*Welke **acties** werden ondernomen om deze maatregel uit te voeren?*

Met betrekking tot de externe communicatie werden de volgende acties ondernomen:

In alle interne en externe communicatie was de FOD Economie zeer waakzaam om in het gebruik van taal en afbeeldingen geen stereotypes te bevestigen. Hierover rapporteerden wij 6-maandelijks aan de Vice-eersteminister. Een aantal voorbeelden van grote campagnes verduidelijken dit:

- De campagne "Te mooi om waar te zijn" (2018). Deze campagne behandelt het thema online fraude, een thema waarbij men al snel kan vervallen in stereotype rolverdelingen (oplichter vs slachtoffer). In het kader van de gehele campagne werd er over gewaakt een evenwicht te bewaren en geen stereotype rolverdelingen te hanteren. Voor het thema "Vriendschapsfraude" dat het meest gevoelig is in het kader van genderdimensie werd een voorafgaandelijk advies ingewonnen bij de JEP in verband met het campagnebeeld en de slogan.
- De communicatiecampagne Digital Duel (2018). Deze handelt over het thema digitale vaardigheden. Binnen dit thema is het vaak moeilijk illustraties te vinden die een evenwicht tussen de genders garanderen en die stereotypen vermijden. Binnen deze campagne werd het nodige daarvoor gedaan en werd zowel gewaakt over een evenwicht binnen gender als leeftijd.
- In de campagne die ambachtslui moet aanspreken zich te laten erkennen waken we expliciet over het evenwicht in de beelden en spreken we consequent van "ambachtsman/-vrouw".
- Campagne verantwoord gebruik van zonnebanken (2017): in dergelijke campagnes worden traditioneel vaak vrouwen afgebeeld, wij waakten er over dat een meer evenwichtige verdeling werd gehanteerd
- Beeldgebruik sociale media en brochures (continu): er werden de nodige afspraken gemaakt met de grafici en community managers om er over te waken dat de nodige aandacht gevestigd wordt op de genderdimensie (vb vb. in het kader van ondernemerschap er over waken niet enkel mannen af te beelden...)
- Interne communicatie aan alle personeelsleden (via elektronische nieuwsbrief) inzake tips m.b.t. de vervrouwelijking van titels en functies (2018). Een intranetpagina werd hiervoor gecreëerd met een bijkomende verwijzing naar enkele

nuttige websites (infofiche Vlaamse overheid, handleiding voor de toepassing van gender mainstreaming, taaladvies.net).

Daarnaast investeerden we in bewustwording voor de medewerkers die instaan voor de beeldvoering van de FOD door deelname aan specifieke opleidingen in verband met de genderdimensie in communicatie.

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

De grote publiekscampagnes van de FOD Economie bevatten geen stereotyperende aspecten. Ook de dagelijkse (interne) communicatie via publicaties, websites en sociale media respecteert deze dimensie.

#### 4. HR studiedag op 13 september 2017 over het economisch belang van gendergelijkheid in het professionele leven.

*Welke **acties** werden ondernomen om deze maatregel uit te voeren?*

- Er werd een werkgroep samengesteld met vertegenwoordiging uit het kabinet en de FOD Economie. Deze werkgroep kwam een 5-tal keer fysiek samen en stemde daarnaast regelmatig af.
- De doelstelling van het evenement, het doelpubliek en de datum voor het evenement werden vastgelegd. Een voorstel voor het inhoudelijke programma werd uitgewerkt.
- Potentiële sprekers uit de private sector en de academische wereld werden in kaart gebracht en gecontacteerd om een bijdrage te leveren aan de studiedag.
- Een externe partner (Isabella Lenarduzzi, Founding & managing director van Jump) werd aangesproken om het programma van de studiedag verder vorm te geven en als moderator de studiedag in goede banen te leiden.
- Een communicatieplan dat voorzag in diverse communicatieacties werd opgesteld en uitgevoerd: ontwikkeling van een visueel beeld; opmaak en verspreiden van save-the-date, uitnodiging en rappel via diverse kanalen; bekendmaking van het evenement via de nieuwsbrief de FOD Economie, sociale media en sprekers.
- De presentaties van de sprekers werden ingezameld, in een logische volgorde geplaatst en op elkaar afgestemd.

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

De studiedag over het economisch belang van gendergelijkheid in het professionele leven vond plaats op woensdag 13 september in het City Atriumgebouw van de FOD Economie. 9 experts uit de private sector, de academische wereld en de advocatuur namen deel aan het evenement, van wie 3 als spreker (Sabine Sagaert (Cargill), Valérie Tanghe (Amazone

vzw) en Koen Vanlaer (Universiteit Hasselt), 5 als panellid (Claire Godding (BNP Paribas Fortis), Marion Debruyne (Vlerick Business School), Dirk Van Gerven (NautaDutilh), Marieke Wyckaert (Eubelius/ KU Leuven) en Katrien Van der Heyden (Nesma Consulting)) 1 als moderator en spreker (Isabella Lenarduzzi (Jump)). Het evenement werd ingeleid door de voorzitter van de FOD Economie en afgesloten door een afgevaardigde van de minister. In totaal schreven 100 personen zich in voor de studiedag, 74 personen namen daadwerkelijk deel.

De studiedag werd positief onthaald door zowel de deelnemers, als de sprekers en panelleden. Dit bleek zowel uit de mondelinge reacties, als de formele evaluatie:

- De gemiddelde tevredenheid met de inhoud van het evenement bedroeg 7,6 (op 10). Hierbij werd bij uitstek de kwaliteit van het discussiepanel zeer gunstig beoordeeld (gemiddelde score van 8,7).
- De deelnemers toonden zich ook tevreden met de organisatie van het evenement (gemiddelde score van 8,5).
- Alle deelnemers die de evaluatie invulden, gaven aan interesse te hebben voor toekomstige evenementen rond het onderwerp.

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

Welke **andere acties** zijn er ondernomen om de Wet Gender mainstreaming uit te voeren en wat zijn de eventuele **bereikte resultaten**?

/

## III. Evaluatie van de uitvoering van *gender mainstreaming* tijdens deze legislatuur

Wat waren de eventuele **moeilijkheden** die zich tijdens deze legislatuur voorgedaan hebben bij de integratie van de genderdimensie in het kader van uw engagementen?

Voor de medewerkers van de FOD Economie leverde de integratie van de genderdimensie geen specifieke moeilijkheden op. Ze staan positief tegenover het toevoegen van de genderdimensie in de materies die hen aanbelangen. Het belichten van de verschillen tussen vrouwen en mannen is de voorbije jaren bijgevolg uitgegroeid tot een automatisme.

Specifiek voor Statbel is deze overtuigd van de meerwaarde van een genderneutrale methodologie, maar uit Europese vergaderingen blijkt dat niet alle experts uit de andere lidstaten deze overtuiging delen. De statistici brengen dit punt geregeld ter sprake in Europese vergaderingen en werkgroepen, maar krijgen hierbij niet altijd steun vanwege de experts van andere lidstaten.

Welke **oplossingen/wijzigingen** werden toegepast om deze eventuele moeilijkheden **aan te pakken**?

Waar mogelijk wacht Statbel de besluitvorming op het Europese niveau niet af. Voor deze enquêtes die één of twee personen ondervragen in een huishouden vindt de selectie van de referentiepersoon tegenwoordig plaats volgens de genderneutrale methode van de laatste verjaardag. De enquête naar het ICT-gebruik in huishoudens en de enquête naar volwasseneneducatie passen bijvoorbeeld deze methode toe. Hierbij wordt er wel steeds

over gewaakt dat de kwaliteits- en methodologische vereisten, die voortvloeien uit de Europese statistische verplichtingen, worden gerespecteerd.

*Wat zijn uw **suggesties** om de integratie van de genderdimensie in het regeringsbeleid te versterken tijdens de volgende legislatuur?*

Het voeren van een actief doorgedreven cultuurverandering om het klassieke rollenpatroon te doorbreken.

Actieve maatregelen om het glazen plafond te breken.

*Heeft u voldoende **bilaterale contacten** gehad met de betrokken administratieve coördinator/trice?*

*Indien ja, hoe zijn deze contacten verlopen?*

*Indien niet, welke verbeteringen stelt u voor?*

Het aantal contacten wordt als voldoende ervaren en verliepen steeds in een positieve en opbouwende sfeer.

De heer Pieter De Crem, Minister van Veiligheid en Binnenlandse Zaken<sup>4</sup>

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

1. De preventie en de bestrijding van radicalisering – FOD Binnenlandse Zaken

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

**Nationaal normatief kader**

In België is een wet aangenomen om de gelijkheid tussen mannen en vrouwen te bevorderen door de *genderdimensie* te integreren in beleid. *Gender mainstreaming* is dus verplicht, ook binnen het thema van Counter Violent Extremism (CVE).

In het kader van het federaal plan *gender mainstreaming* (2015-2019) werd door de Minister van Veiligheid en Binnenlandse Zaken voorgesteld om binnen het kader van de strijd tegen gewelddadige radicalisering de *genderdimensie* op te nemen. De ADVP kreeg de opdracht een gendersensitief beleid te ontwikkelen bij de preventie van radicalisering.

**Internationaal normatief kader**

Naast de Wet Gender mainstreaming in België bestaat het fundament voor de uitvoering van VN resolutie 1325 erin dat België een constante inspanning moet doen om de sociale, politieke en economische emancipatie van vrouwen in (pre- en post-) conflictgebieden te verbeteren en te versterken.

**Plan van aanpak gender mainstreaming ADVP**

Een nationaal CVE strategisch plan werd opgesteld dat de verschillende rollen van vrouwen bij CVE erkent met als doel preventie strategieën te ontwikkelen gericht op:

- de beschermende rol van vrouwen tegen VE
- de actieve rol van vrouwen tegen VE
- het promoten door vrouwen van een VE ideologie tegengaan
- de rekrutering door vrouwen bij VE groeperingen tegengaan

Als federaal coördinerend orgaan faciliteert de ADVP de dialoog rond gender en CVE bij regionale en lokale autoriteiten door:

- bevraging steden en gemeenten over gender en CVE (detectie noden en behoeften)
- organisatie expertmeetings gender en CVE met lokale en regionale overheden (ontwikkeling know how)
- verhogen 'awareness' gender en CVE (integratie *genderdimensie* in beleid)
- uitwisseling good practices gender en CVE (support/versterking expertise)
- aanreiking 'awareness' en trainingstools gender en CVE (support/versterking expertise)
- versterking civil society (grassroots) bij CVE door actieve betrokkenheid in het beleid ter preventie van radicalisering

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

Uitrolling ISF project Family Support in partnerschap met de Koning Boudewijnstichting voor ontwikkeling van een *evidence based Family Support* model voor België om gezinnen, families en hun communities te empoweren tegen (gewelddadige) radicalisering.

<sup>4</sup> De bevoegdheid werd tot 9 december 2018 door de heer Jan Jambon uitgeoefend.

Binnen dit project zijn de volgende acties ondernomen

- Opstelling van een mapping van praktijken in België voor ondersteuning van families van geradicaliseerde personen. De mapping wil een antwoord bieden op de vraag *wie doet wat?* alsook ter inspiratie voor organisaties of instituties voor ontwikkeling van initiatieven rond een dergelijke familie ondersteuning
- Opstelling van een gids van *good practices* inzake familie ondersteuning bij radicalisering
- Organisatie van netwerkmeetings van het Nationaal Netwerk Family Support voor voorstelling van de gids, presentatie van enkele *good practices* en presentatie van het onderzoek van het expertenplatform Family Support
- Oprichting van een expertenplatform Family Support belast met de studie over de volgende kernthema's met betrekking tot Family Support: betere toegankelijkheid diensten, versterking en verspreiding van expertise en ontwikkeling van een model voor een keten van hulpverlening
- Betrokkenheid van leden van Belgische vrouwenorganisaties en het sociale middenveld (SAVE Belgium, Jihad van de Moeders, vzw Cocon Vilvoorde, vzw de Touter, vzw Averroes, CEAPIRE) die werken rond de preventie van radicalisering als ervaringsdeskundigen in het experten platform van het ISF-project Family Support
- Uitnodiging organisaties uit het sociaal middenveld in België (Kind en Gezin, ONE, vzw Dar al Amal, Samenlevingsopbouw Stad Antwerpen, Service de la Jeunesse) die werken met families uit kwetsbare sociale milieus aan het Nationaal Netwerk Family Support. Het doel van dit netwerk is lokale en regionale overheden alsook actoren van het sociale middenveld samen te brengen voor info uitwisseling, opbouw know how en het delen van goede praktijken.

2. De Algemene Nationale Gegevensbank (vermelding van het geslacht, zowel van de daders als van de slachtoffers) – Federale Politie

Welke **acties** werden gevoerd om deze maatregel uit te voeren?

/

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

- **Betreffende het luik PV's gerechtelijk-niet verkeer:**
  - Sinds de publicatie van maart 2017 bevatten de PCS-statistieken standaard een luik "verdachten" (mogelijke daders), waarin gender (en leeftijd) aan bod komt. Bedoeling is op middellange termijn hetzelfde te bekomen voor een luik "slachtoffers", daartoe dienen echter eerst de reeds geplande technische aanpassingen uitgevoerd te worden aan de databank (ANG) en fluxen volgend op de Wet politieel informatiebeheer van 2014, wat echter vertraging heeft opgelopen door andere prioriteiten;
  - Cijfers inzake discriminatie op basis van gender en seksuele geaardheid zijn reeds beschikbaar. (Dezelfde opmerking als hierboven geldt: de karakteristieken voor de 'verdachten' zijn beschikbaar maar nog niet voor de 'slachtoffers').
  - Betreffende "hate crimes" (vb. doodslag, slagen & verwondingen,... met als motief gender, seksuele geaardheid, handicap,...) wordt bekeken welke mogelijkheden en meer uitgebreide ANG zal bieden om de huidige intelligence gap in te vullen en zijn technische aanpassingen (databank, fluxen,...) ongoing. Idealiter dient dit gepaard te gaan met een verfijning naar motief (geslacht, handicap,...) van de bestaande algemene code "Discriminatie en haatmisdrijven" in de nationale

codetabel "fenomenen-melding parket", wat in overleg met Justitie dient te gebeuren. (Dezelfde opmerking als hierboven geldt: de karakteristieken voor de 'verdachten' zijn beschikbaar maar nog niet voor de 'slachtoffers').

- **Betreffende het luik PV's verkeer (inbreuken en ongevallen):**
  - In de verkeersmaterie zijn reeds statistieken beschikbaar omtrent gender. Wat betreft de verkeersinbreuken dient wel de bemerking gemaakt te worden dat de persoon die vermeld is in de statistieken de bestuurder is op het ogenblik van de overtreding.

### 3. De opname van de genderdimensie in de informatie- en aanwervingscampagnes

*Welke **acties** werden gevoerd om de genderdimensie in dit beleid op te nemen?*

De nationale campagne voor de aanwerving van brandweerlieden die in 2016 door de Algemene Directie Civiele Veiligheid werd gelanceerd wordt voortgezet. Het doel is de hulpverleningszones in het kader van de rekrutering, hoofdzakelijk van vrijwillige brandweerlieden, te ondersteunen. De campagne en de communicatie-instrumenten staan sinds juli 2016 ter beschikking van de hulpverleningszones. Omwille van de tijdeloosheid van deze campagne wordt de duur ervan voor een periode van minstens vijf jaar voorzien.

Brandweer: Om ervoor te zorgen dat er in het kader van het beroep een beter evenwicht tussen mannen en vrouwen ontstaat worden de hulpverleningszones aangemoedigd om de gezichten van hun ambassadeurs te diversifiëren. Zes hulpverleningszones hebben een vrouw gekozen die het gezicht van de campagne op het lokaal niveau geworden is. Op het nationaal niveau werden een man en een vrouw gekozen om als het gezicht van het beroep te dienen op het communicatiemateriaal dat tijdens evenementen (21 juli, opendeurdagen...) uitgedeeld wordt. Het hoofdpersonage van de film over de brandweer is eveneens een vrouw.

Alle visuele gedeelten van de campagne zijn te zien op de site [www.ikwordbrandweer.be](http://www.ikwordbrandweer.be), op de sociale media en op de communicatie-instrumenten op het lokaal niveau (affiches, flyers, banners...).

Zo hopen we de identificatie van vrouwen voor de vrijwillige brandweer te versterken, de carrièremogelijkheden waarover ze beschikken te illustreren en het percentage kandidates voor het federaal geschiktheidsattest te verhogen.

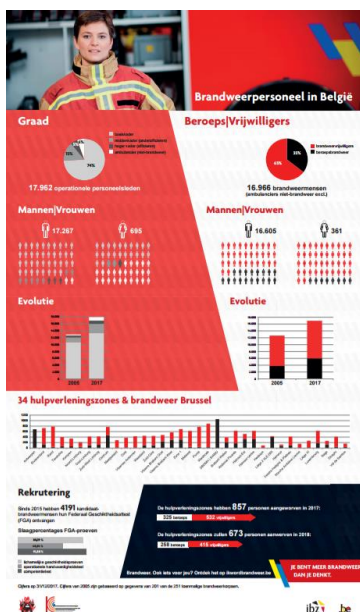






In mei 2018 hebben we tijdens een aanwervingsoproep in de hulpverleningszones statistieken over het aantal vrouwelijke brandweerlieden in de media verspreid. Er werd een infographic gecreëerd om de boodschappen te versterken: een vrouw is opnieuw het gezicht van deze promotiemateriaal en de statistieken stellen de aanwezigheid van vrouwen in het beroep op de voorgrond.

U vindt het persbericht op <https://www.civieleveiligheid.be/nl/node/13886>



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

Tussen 13 juli 2016 en 30 augustus 2018 kan de efficiëntie van de campagne op het nationaal niveau aan de hand van het aantal inschrijvingen voor de verwittigingen voor de FGA-tests (10.617 personen) en voor de werkaanbiedingen (7.242 personen) van de site [www.ikwordbrandweer.be](http://www.ikwordbrandweer.be). Deze personen zijn de kandidaten die mogelijk geïnteresseerd zijn in een loopbaan bij de brandweer. Hun aantal stijgt voortdurend. Wij beschikken niet over statistieken over het percentage vrouwen die door middel van de campagne bereikt werden.

4. De opname van het gendergegeven in de "slachtoffer"-rubriek in de interventieverslagen

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

Wij maken gebruik van de verplichting voor de hulpverleningszones om jaarlijks aan de Minister van Binnenlandse Zaken een activiteitenverslag van de hulpverleningszone voor te leggen, om de structuur van het interventieverslag te wijzigen. Wij zullen de volgende tabel integreren in de het nieuwe interventieverslag.

		Burgers		Brandweerpersoneel	
		Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
Aantal van slachtoffers	<i>Gewonde ter plaatse</i>				
	<i>Gewonde naar het ziekenhuis gebracht</i>				
	<i>Overleden ter plaatse</i>				

Dit gegeven zal in een wettekst moeten worden opgenomen (KB of omzendbrief). Dit zou ten laatste begin 2019 het geval moeten zijn.

Zodra deze wijziging geïntegreerd is, zal er een mededeling in die zin verstuurd worden naar de hulpverleningszones.

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

De resultaten zullen pas zichtbaar zijn bij de verwerking van de gegevens 2019, dit wil zeggen tijdens het eerste semester van 2020.

II. Andere acties ter uitvoering van de Wet Gender mainstreaming

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

Federale Politie: De Dienst Rekrutering en Selectie van de Federale Politie rekruteert permanent nieuwe personeelsleden (M/V) voor zowel uniformfuncties als voor CALogfuncties. Sinds 2017 wordt specifiek gerekruteerd voor de nieuwe Directie Beveiliging (DAB). De principes en richtlijnen van de GPI 74 ter bevordering van de gelijke kansen van mannen en vrouwen binnen de politiediensten worden hierbij toegepast. Dit maakt deel uit van de recurrente werking van de politie. In haar recurrente werking houdt respecteert de Federale Politie rekening met de principes van de GPI 74.

Eind 2015 werd binnen de federale politie een nieuw diversiteitsbeleid gelanceerd met aandacht voor de genderdimensie.

In 2016 werd gestart met een verplichte opleiding "Basiswetgeving diversiteit" voor leidinggevenden van de federale politie.

Begin 2016 werd binnen de federale politie een onderzoek gevoerd naar met betrekking tot de verzoening van het privéleven en de professionele carrière. De resultaten werden

gecommuniceerd naar de personeelsleden.

Specifiek met betrekking tot de rekrutering en selectie is er in de mediacampagnes (radiospots, visuals, tvspots) van de Dienst Rekrutering en Selectie van de Federale Politie steeds een gezond evenwicht in de representatie van mannen en vrouwen. Tijdens rekruteringsbeurzen zijn er zowel mannelijke als vrouwelijke collega's aanwezig (zowel burgerpersoneelsleden als operationele leden). In interviews van collega's in het kader van rekruteringscampagnes probeert de dienst ook steeds vrouwen te laten getuigen over hun job binnen de politie (bv 'de 10 van...' in Markmagazine, getuigenis vrouwelijke commissaris in de Standaard,...). In samenwerking met de lokale politiezone Brussel Hoofdstad Elsene, heeft de dienst deelgenomen aan women@work editie 2017. Op internationale vrouwendag worden via facebook en twitter de vrouwelijke collega's in de kijker gezet. In 2018 ondersteunde de Dienst Rekrutering en Selectie een initiatief van de West-Vlaamse Politiepolitie, Ladies@police, om heel gericht vrouwen warm te maken voor een job bij de politie.

Wat de sportproef betreft, worden verschillende criteria gehanteerd voor vrouwen en mannen (vrouwen krijgen 30 seconden meer tijd om het functioneel parcours af te leggen).

**HUN MISSIE:  
RISICOZONES BEVEILIGEN**

Kom onze nieuwe beveiligingsseenheid versterken  
en je carrière zin geven

MEER INFORMATIE: [IKBEVEILIG.BE](http://IKBEVEILIG.BE)

[jobpol.be](http://jobpol.be)  
de politie rekruteert

**PAS LE JOB LE PLUS SIMPLE.  
CERTES.**

Un job à la Police, ça donne  
un sens à votre vie professionnelle

[jobpol.be](http://jobpol.be)  
la police engage



### III. Evaluatie van de uitvoering van *gender mainstreaming* tijdens deze legislatuur

*Wat waren de eventuele **moelijkheden** die zich tijdens deze legislatuur voorgedaan hebben bij de integratie van de genderdimensie in het kader van uw engagementen*

Geen enkele. Het beleid waarvoor een follow-up gender mainstream werd opgestart in 2015 verloopt normaal en stuit niet op verzet.

*Welke **oplossingen/wijzigingen** werden toegepast om deze eventuele moeilijkheden **aan te pakken**?*

/

*Wat zijn uw **suggesties** om de integratie van de genderdimensie in het regeringsbeleid te versterken tijdens de volgende legislatuur?*

Vanaf begin 2019 zal er een onderzoek worden opgestart naar een nieuw beleid in het kader van de gender mainstreaming.

*Heeft u voldoende **bilaterale contacten** gehad met de betrokken administratieve coördinator/trice?*

*Indien ja, hoe zijn deze contacten verlopen?*

*Indien niet, welke verbeteringen stelt u voor?*

Aangezien het beleid waaraan wij werken in het kader van Gendermainstreaming positief en voortdurend evolueert, hebben de contacten tussen de beleidscel en de administratieve coördinator geen moeilijkheden ondervonden.

In januari 2019 heeft de nieuwe beleidsverantwoordelijke de functie overgenomen en de nodige contacten zijn reeds gelegd.

De heer Alexander De Croo, Vice-eersteminister en minister van  
Ontwikkelingssamenwerking

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

1. De twee centrale assen van de hervorming van het ontwikkelingsbeleid:
  - de rechtenbenadering;
  - de duurzame economische groei.

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

**Op structureel vlak**

- Opleiding rechtenbenadering voor DGD, diplomatiek korps, BTC/Enabel en BIO op 3- 4 november 2015 en op 13-14 december 2016, en met een bijzondere aandacht voor gender op 26-27 juni 2018
- Publicatie in maart 2016 van een strategische nota over gender in de Belgische Ontwikkelingssamenwerking en lancering van een specifiek actieplan gender (+ acties rond LGBTI-rechten) die moeten leiden tot de structurele integratie in de actie van de ontwikkelingssamenwerking
- Aligering van het specifieke actieplan op het Gender Action Plan II van de Europese Unie en op de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen
- Uitvoering van het derde nationaal actieplan 1325/Vrouwen in gewapende conflicten met als focuslanden DRC, Mali.
- Deelname aan de World Humanitarian Summit
- Opleiding gebruik DAC marker voor gendergelijkheid op 7 november 2017
- Aanwezigheid van een expert op het vlak van gender bij de DGD en de BTC/Enabel.

**Op het vlak van mensenrechten**

- Opleiding mensenrechtenbenadering: een deel van deze opleiding was gewijd aan gender
- De samenwerkingsprogramma's leggen bijzondere nadruk op de mensenrechten en op de genderdimensie. In Mali en Niger gaat bijzondere aandacht naar seksuele en reproductieve rechten. In Niger gaat bijkomende aandacht naar kindhuwelijken. In Guinée werd in het kader van het nieuwe samenwerkingsprogramma, een programma van gedelegeerde samenwerking afgesloten met UNFPA "Contribution à la réalisation des droits à la santé sexuelle et reproductive pour les femmes, adolescents et jeunes des régions de Kindia, Mamou et Conakry". Dit werd opgestart in 2016 voor een periode van drie jaar. Het doel is een betere toegang tot gezinsplanning, de strijd tegen gender based violence, inclusief vrouwelijke genitale verminking en betere toegang voor jongeren tot informatie over diensten van seksuele en reproductieve gezondheid.
- Politieke beslissingen met betrekking tot mensenrechten
  - o bv. bevriezing van de budgettaire hulp aan de Oegandese gezondheidszorg naar aanleiding van het sturen van medisch personeel naar Trinidad en Tobago. Door die maatregel werd de beslissing beïnvloed.
  - o actieplan bedrijven en mensenrechten, gender, holebi's, voedselveiligheid, sociale zekerheid, enz.
  - o financiering van specifieke organisaties die inzetten op mensenrechten

- lancering van oproepen tot het indienen van projecten met betrekking tot mensenrechten in 2016.
- Sterke politieke tussenkomsten en beleidsdialoog op vele niveaus:
  - De beleidsnota 2018 vernoemt de mensenrechtenbenadering en de bescherming van de rechten van vrouwen en meisjes als prioriteit.
  - Bilateraal: 14 partnerlanden.
  - EU: voornamelijk in de CODEV rond EU-gender actieplan en seksuele en reproductieve rechten
  - Multilateraal: bv. UNFPA, UN Women, UNICEF, ILO, GPE, ... waarbij systematisch de nadruk wordt gelegd op gender, gelijke kansen, seksuele en reproductieve gezondheid en rechten en waar relevant ook LGBTI-rechten, geweld tegen vrouwen, sociale bescherming voor vrouwen, economic empowerment, aangepaste humanitaire hulp, enz.
- She Decides-initiatief:
  - organisatie van de eerste She Decides internationale conferentie in Brussel op 2 maart 2017
  - Belgische financiële toezegging van in totaal 42 miljoen euro voor seksuele en reproductieve gezondheid en rechten ter ondersteuning van projecten en programma's van organisaties die lijden onder de door de Trump-regering heringevoerde GAG-rule
  - organisatie van en deelname aan side-events over SRHR tijdens de ministeriële week van AVVN.
- De ontvangen voorstellen naar aanleiding van de in 2016 gelanceerde oproep voor het indienen van projecten die verband houden met mensenrechten, werden onderzocht en een aantal onder hen werden geselecteerd. Betrokken landen: Vietnam, Palestina, DRC en Tanzania. In de projectoproep werd gevraagd dat projecten een strategie voor gendergelijkheid ontwikkelen. In de geselecteerde projecten gaat een bijzondere aandacht aan de betrokkenheid van vrouwen bij de projecten en aan hun integratie als begunstigden van de projecten.
- Financiering van internationale organisaties
  - UN Women
  - UNFPA
  - GPE (onderwijs voor meisjes)
  - UNICEF (bovenop de belangrijke core financiering ook humanitaire hulp en 4,5 miljoen euro voor kinderen in gewapende conflicten)
  - UNDP (governance, aanwezigheid van vrouwen in de politiek)
  - FAO, WHO, ILO, IOM,...
- In elke raad van bestuur waarin België zetelt, pleit men voor de genderdimensie. Als België geen lid is van een raad van bestuur, steunt het andere landen en/of de EU die op dat moment lid zijn. Noot: alle organisaties die wij ondersteunen zetten zich in voor de gelijkheid tussen mannen en vrouwen.
- Een financiering van humanitaire hulp van 150 miljoen euro in totaal in 2015 en van 170 miljoen in 2016, 2017 en 2018: in totaal zijn 70 procent van de vluchtelingen vrouwen en kinderen.
- De position paper van België over de World Humanitarian Summit in Istanbul (2016) bevatte een paragraaf over 'sexual and gender-based violence'. Bovendien hecht de Belgische humanitaire hulp, in al haar tussenkomsten, veel belang aan de specifieke genderdimensie in de humanitaire situaties. De steun houdt rekening met het transversale thema genderdimensie, zoals bepaald in de wet.

- Co-organisatie in mei 2018 met DEVCO van een event « Her World is Our World » over de genderproblematiek in Brussel om het grote publiek hiervoor bewust te maken.
- Co-organisatie met het platform Be-cause Health van een high-level debat tijdens de Europese Ontwikkelingsdagen op 6 juni 2018 met de deelname van vice-eerste minister en minister van Ontwikkelingssamenwerking De Croo, de adjunct-directeur van DEVCO alsook de minister van Gezondheid van Burkina Faso. De vragen rond een betere toegang tot seksuele en reproductieve gezondheid en rechten voor jonge meisjes werden besproken.

### **Duurzame economische groei**

- Steun aan vrouwen die ondernemen.
- Mobilisering van de privésector, in het bijzonder de farma-industrie, wat betreft gezinsplanning, SOA, HIV
- In het kader van de klimaatonderhandelingen pleit men voor een analyse van de impact van klimaatveranderingen op vrouwen (en kinderen)
- Onderzoek van cash transfer, vooral gericht op vrouwelijke eenoudergezinnen.

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

Een goed voorbeeld van bereikte resultaten is het werk dat werd geleverd door de Belgische Diplomatieke Missie in Mali in samenwerking met het Malinese ministerie voor de Promotie van Vrouwen, Kinderen en Gezinnen, waarbij de overeenkomst inzake vrede en verzoening in Mali in het licht van gender nagekeken werd. Elk artikel van de overeenkomst werd onderzocht en herzien in het licht van gender. Aanbevelingen werden geformuleerd en goedgekeurd door de civiele maatschappij. Ze zullen als input dienen voor het ministerie voor de Promotie van Vrouwen, Kinderen en Gezinnen.

Volgende resultaten kunnen tevens worden vermeld:

- opnemen van gender in de nieuwe samenwerkingsprogramma's met Burkina Faso, Guinee, Marokko, Mali en Niger;
- lancering van oproep tot het indienen van projecten in verband met de mensenrechten in 2016 en lancering van een oproep tot het indienen van projecten "Gender" en van projecten "LGBTI" in 2018;
- sterke politieke tussenkomsten en beleidsdialoog op vele niveaus;
- "She Decides"-initiatief waar België tot toegetreden is begin 2017;
- langetermijnfinanciering van internationale organisaties (2016 – 2020) (UN Women en UNFPA + Opnemen van gender in de bilaterale dialogen met de internationale partnerorganisaties van de Belgische Ontwikkelingssamenwerking)

2. Het geïntegreerd beleid en de verwachte impact door grotere concentratie en samenwerking van nationale en internationale actoren.

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

1. NGO's financieren die werken rond gender, zowel horizontaal als verticaal.
2. Aandacht voor gender in gemeenschappelijke contextanalyses en gezamenlijke strategische kaders.
3. Doel om te werken rond de rechtenbenadering, waar vrouwenrechten integraal deel vanuit maken.



4. Opnemen van gender in de nieuwe bilaterale samenwerkingsprogramma's met name met Burkina Faso, Guinee, Marokko, Mali en Niger.
5. Lancering van twee projectoproepen: "gender en onderwijs" en "bescherming van de rechten van LGBTI".

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

De nieuwe programma's van de maatschappelijke organisaties verschenen in de herfst 2016 en zijn uitgewerkt op basis van hervormingen. Ze bevatten een marker 'gender'. De beslissing omtrent de financiering werd in 2017 genomen.

Talrijke Belgische NGA's hebben specifieke programma's die gericht zijn op het gender, hier gedetailleerd op ingaan is onmogelijk. Ter illustratie vermelden we de NGO Plan Niger, en haar strijd tegen het kindhuwelijk; de NGO Solidarité Socialiste in Marokko die samengewerkt heeft met het netwerk van vrouwenverenigingen in de wijken van Casablanca; de NGO Le monde selon les femmes et son travail avec le partenaire local en République Démocratique du Congo (RDC), het CONAFED dat de versterking van het vrouwelijk leiderschap in de landbouwsector beoogt en dat strijdt tegen seksueel geweld in Oost-Kasaï en Kinshasa. Deze voorbeelden zijn niet exhaustief.

We kunnen ter illustratie eveneens het programma voor gedelegeerde samenwerking noteren dat gerealiseerd zal worden door de UN Women in Mali (met een uitbesteding van een onderdeel aan de MINUSMA). Oorspronkelijk was dit programma gericht op de uitvoering van de resolutie 1325 in Mali. Na consultaties van lokale en internationale actoren, werd het programma geheroriënteerd naar een 3D-aanpak, uiteraard met respect voor de 1325 dimensie. Deze gedelegeerde samenwerking is vastgelegd in het actuele samenwerkingsprogramma tussen België en Mali (2016-2019), voor een bedrag van 1,5 miljoen euro.

Meer dan 70 organisaties maken deel uit van het gemeenschappelijke strategische kader (GSK) België. In dit GSK hebben de organisaties zich verbonden tot een gemeenschappelijk leerproject over de transversale integratie van het gender. Dit initiatief mondde eind 2018 uit in een 'gender Charter' en een gids met goede 'gender' praktijken die relevant zijn voor alle types interventies in ontwikkelingseducatie (onderwijs, groot publiek, pleidooi, onderzoek, etc.). Dit charter werd door de betrokken actoren ondertekend op 29 november 2018.

Ten slotte wordt de genderdimensie systematisch geanalyseerd tijdens de uitwerking van nieuwe gouvernementele samenwerkingsprogramma's. Ter illustratie: de gouvernementele samenwerkingsprogramma's met Burkina Faso en met Guinee bevatten een luik dat gericht is op SRHR (in het kader van de beweging She Decides).

3. De methodologie georiënteerd op resultaten, transparantie en wederzijdse verantwoording waarbij het 'more for more' principe kan worden toegepast.

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

België heeft in 2017 deelgenomen aan de oefening van SDGs National Voluntary Review en zijn rapport voorgesteld tijdens de 2030 High Level Meeting in juli 2017. De genderdimensie kreeg veel aandacht. De Belgische inspanningen en resultaten op het gebied van SDG5 en de aandacht voor gender in de andere SDG's werden hierbij onderstreept.

Er werd bij de DGD een opleiding georganiseerd over de toekenning van de DAC Gender marker opdat de gegevens ingevoerd in Prisma zo betrouwbaar mogelijk zijn. De criteria voor de toekenning worden vandaag strikt toegepast.

Er worden jaarlijks grondige controles uitgevoerd om de gender marker te controleren in de verschillende projecten en programma's van de DGD.

Er wordt momenteel binnen de DGD voor gezorgd om specifieke SDG-genderindicatoren op te nemen en deze te gebruiken om de resultaten te analyseren.

Oeganda: tijdelijke bevrozing van de budgettaire hulp voor de gezondheidszorg na de beslissing van Oeganda om een aanzienlijk deel van zijn medisch personeel te sturen naar Trinidad en Tobago, met name bijna alle Oegandese gynaecologen en pediaters.

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

Dankzij de bevrozing van de budgettaire hulp hebben we de beslissing van Oeganda kunnen beïnvloeden.

Marokko: het nieuwe samenwerkingsakkoord voorziet in een ondersteuning van het ministerie voor Gelijke Kansen.

Burkina Faso: een nieuw samenwerkingsprogramma om de politieke en democratische evolutie in het land te ondersteunen, met een gedelegeerde samenwerking met UNFPA op het gebied van seksuele en reproductieve rechten.

## II. Andere acties ter uitvoering van de Wet Gender mainstreaming

*Welke **andere acties** werden gevoerd om de Wet Gender mainstreaming uit te voeren en wat zijn de **behaalde resultaten**?*

- Crescendo: de coördinatrice gender mainstreaming en een paar leden van de task force hebben deze taken opgenomen in het kader van gender mainstreaming in de functiebeschrijving.
- De genderdimensie werd in het beheerscontract en het beheersplan opgenomen (duur: tot 2018).
- De bepalingen van de omzendbrief mbt gender budgeting worden wel degelijk gecontroleerd en nageleefd.
- De FOD Buitenlandse Zaken schenkt veel aandacht aan het opstellen van genderspecifieke statistieken. Onlangs werd het mogelijk om klachten naar geslacht te onderzoeken. Bij de creatie van nieuwe databanken, focust men op de analyseerbaarheid van de gegevens.
- Bij de opleidingen voor de medewerkers is een steeds grotere focus op de nood aan training en bewustmaking rond gender mainstreaming.
- De FOD Buitenlandse Zaken beschikt sinds 2013 over een interne coördinatieinstantie gender mainstreaming: de task force GM, die bestaat uit vertegenwoordigers van alle directoraten en van de twee beleidscellen.

## III. Evaluatie van de uitvoering van de *gender mainstreaming* in de loop van deze legislatuur

*Welke waren de eventuele **moeilijkheden** bij het integreren van de gender dimensie in het kader van uw engagementen?*

- Uitvoering van de rechtenbenadering: moeilijkheid: al het personeel moet worden opgeleid. We hebben reeds drie opleidingen georganiseerd en we werken nu aan een bredere verspreiding van deze kennis binnen de DGD, Enabel en onze posten op het terrein.
- politieke interventies in de multilaterale organisaties: het is niet altijd gemakkelijk om onze stem te laten horen. België behoort niet tot de grootste donorlanden, maar dankzij onze *core* bijdrage beschikken we over grotere geloofwaardigheid en zoeken we coalities met gelijkgezinde lidstaten.
- Dit beleid hangt af van de politieke wil van de overheid van onze partners.
- gebrek aan ownership binnen het personeel van administratie en van het diplomatieke korps. Men stelde een positieve evolutie vast naar aanleiding van het sterke engagement van België binnen de beweging She Decides alsook bij specifieke acties en financiering (thematische projectoproepen bijvoorbeeld).

*Welke waren de **oplossingen/veranderingen** die doorgevoerd werden om aan die moeilijkheden tegemoet te komen?*

Zie vorig antwoord.

*Welke zijn uw **suggesties** om de integratie van de genderdimensie te versterken in het overheidsbeleid tijdens de volgende legislatuur?*

Omdat onze impact als donor in verhouding met de andere financiële stromen eerder beperkt is, moeten de doelstellingen realistisch zijn en SMART.

*Waren uw bilaterale contacten met de betrokken coördinator-trice van de administratie bevredigend?*

*Ja, hoe zijn die contacten verlopen?*

*Nee, welke verbeteringen stelt u voor?*

De contacten met de administratie verliepen positief en constructief.

De heer Philippe De Backer, Minister van Digitale Agenda

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

1. De bevordering van de deelname van iedereen aan het digitale, het verlenen van toegang tot internet en ICT in een beveiligde omgeving voor alle burgers en ondernemingen en het dichten van de digitale kloof.

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

1. Er werd beslist om bij de jaarlijkse publicatie van de Barometer van de Informatie-maatschappij door de FOD Economie de beschikbare informatie over verschillen tussen vrouwen en mannen in de verf te zetten en te verduidelijken.
2. Met het oog op een optimale integratie van de genderdimensie in deze beleidslijn werd in 2017, met ondersteuning van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, een studie besteld en uitgevoerd door onderzoekers van VUB (iMinds) gespecialiseerd in digitale inclusie. **Het doel van deze studie was** om over de relevante gegevens te beschikken die nodig zijn om rekening te houden met verschillen tussen vrouwen en mannen bij de opstelling **en uitvoering** van het beleid.

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

1. Sinds de editie van 2016 worden, in de mate van het mogelijke, de verschillen op gebied van gender uitgesplitst. Dit is met name het geval voor de indicatoren met betrekking tot de digitale kloof en met betrekking tot de digitale vaardigheden. De voorgestelde cijfers citeren zich welterverstaan op geaggregeerd niveau, en laten geen verfijnde analyse toe van socio-economische factoren die aan de oorsprong liggen van digitale uitsluiting. Ze laten wel toe om een correlatie vast te stellen tussen de evolutie van twee variabelen (bijvoorbeeld, de correlatie tussen het niveau van inkomen, het niveau van opleiding, de leeftijd, en het gebruik van het internet).
2. De voornaamste conclusies van de studie die in 2017 met de steun van het Centrum voor de Gelijkheid van vrouwen en mannen werd besteld zijn de volgende:
  1. Vrouwen, en dan in het bijzonder alleenstaande moeders en/of vrouwen met een migratie-achtergrond lopen een zeer hoog risico op digitale uitsluiting.
  2. De participatiegraad van vrouwen, in I(C)T-opleidingen en de arbeidsmarkt blijft ondermaats.

Volgende aanbevelingen werden door de onderzoekers geformuleerd:

- (1) Verbreed het meten van de adoptie van ICT
- (2) Verbreed en versterk het meten van digitale competenties

- (3) Verbreed de jaarlijkse STEM-monitor op federaal niveau
- (4) Zet in op leren van en met elkaar (train the trainers)
- (5) Ondersteun éénoudergezinnen bij de aanschaf van computer en internet
- (6) Maak werk van een campagne die het negatieve en mannelijk geconnoteerde imago van de I(C)T-sector wijzigt
- (7) Blijf investeren in STEM-initiatieven, in het bijzonder gericht naar jonge meisjes
- (8) Zet in op mentorship-programma's gericht naar vrouwen in de I(C)Tsector
- (9) Stimuleer de inbreng van private organisaties in ICT-initiatieven

Deze aanbevelingen werden in rekening genomen bij de verdere uitvoering van deze beleidslijn.

## 2. De voorbereiding van de bevolking op de digitale jobs van morgen.

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

Onderwijs, vorming en permanente beroepsopleiding zijn in ons land in eerste instantie de bevoegdheid van de Gemeenschappen. Gezien het belang van digitale vaardigheden in onze digitale samenleving worden binnen het actieplan Digital Belgium echter een aantal aanvullende acties voor de ontwikkeling van digitale vaardigheden ondersteund. Bedoeling is de digitale kloof verder te dichten en meer mensen de kans geven om hun digitale vaardigheden te versterken.

In navolging van de Grote Coalitie voor ICT-jobs op Europees niveau heeft België in september 2015 een Nationale coalitie rond ICT-vaardigheden en jobs gelanceerd, 'Digital Champions.be'. Digital Champions.be is een alliantie die stakeholders uit de verschillende overheden, onderwijs en de privésector samen brengt en initiatieven neemt opdat alle burgers, ongeacht hun leeftijd en achtergrond, de kans krijgen hun digitale competenties te versterken. Digital Champions.be betreft een nationaal actieplan dat zich niet enkel richt op jobs maar ook op ICT-vaardigheden in het algemeen. De focus ligt op levenslang leren. Er worden specifieke acties voor specifieke doelgroepen genomen. Er wordt hierbij aandacht besteed aan alle leeftijdsfasen. Meer informatie over de beleidsplannen inzake vaardigheden en jobs en de Nationale coalitie die hierrond werd gelanceerd is terug te vinden op <http://www.digitalchampions.be>. Meer specifiek in verband met coding werd door de coalitie als doelstelling voorop geplaatst om tegen 2020 20.000 kinderen waaronder minstens 40% meisjes te motiveren om deel te nemen aan een coding event.

Daarnaast werd in mei 2017 het Digital Belgium Skills Fund gelanceerd. Het Fonds beoogt de digitale kloof te dichten en aan meer burgers de kans te geven hun digitale vaardigheden te versterken. Het fonds, waarvoor een budget van 18 miljoen euro is voorzien, heeft een looptijd van drie jaar. De selectie van de projecten gebeurt door de Koning Boudewijnstichting, in opdracht van de FOD Beleid en Ondersteuning. Ook projecten met een specifieke focus op gender en ICT worden geselecteerd.

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

In het kader van het Belgian Digital Skills Fund werden er 41 projecten geselecteerd in 2017 en 37 in 2018. De meeste projecten zijn gericht op opleiding en vorming. De bedoeling van deze projecten is om verschillende soorten digitale vaardigheden te ontwikkelen (basisvaardigheden, aanleren van codetalen) voor verschillende doelgroepen (maatschappelijk kwetsbare kinderen, jongeren en (jong)volwassenen, werklozen, vluchtelingen, senioren). Enkele van deze projecten focusten specifiek op vrouwen en hebben bijvoorbeeld als doel om de deelname van meisjes en vrouwen in België aan de digitale transformatie te vergroten. Anderen hebben dit genderaspect niet als specifieke doelstelling, maar nemen wel de genderdimensie wel in acht bij de uitvoering van hun project.

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

Welke **andere acties** zijn er ondernomen om de Wet Gender mainstreaming uit te voeren en wat zijn de **bereikte resultaten**?

/

## III. Evaluatie van de uitvoering van gender mainstreaming tijdens deze legislatuur

Wat waren de eventuele **moeilijkheden** die zich tijdens deze legislatuur voorgedaan hebben bij de integratie van de genderdimensie in het kader van uw engagementen?

/

Welke **oplossingen/wijzigingen** werden toegepast om deze eventuele moeilijkheden **aan te pakken**?

/

Wat zijn uw **suggesties** om de integratie van de genderdimensie in het regeringsbeleid te versterken tijdens de volgende legislatuur?

/

Heeft u voldoende **bilaterale contacten** gehad met de betrokken administratieve coördinator/trice?

Indien ja, hoe zijn deze contacten verlopen?

Indien niet, welke verbeteringen stelt u voor?

Ja, deze contacten zijn goed verlopen.

/

De heer Didier Reynders, Minister van Buitenlandse Zaken en Europese Zaken

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

1. De coördinerende en ondersteunende rol van Buitenlandse Zaken bij het uitwerken van een multidimensionale, technische, politieke en strategische aanpak.

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

De FOD beschikt over verschillende geïnstitutionaliseerde coördinaties evenals een intern plan "gendermainstreaming".

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

- **EU-coördinatie:** de EU-coördinaties zijn gericht op het formuleren van een gemeenschappelijk Belgisch standpunt met verschillende externe partners (andere FOD's, gemeenschappen en gewesten). Deze samenwerking is geregeld middels een samenwerkingsakkoord en Buitenlandse Zaken moet hierin een – neutrale – tafel voorzien. De genderdimensie werd in de discussie aangebracht door de gesprekspartners zelf.

- **Coörmulti:** permanente coördinatiestructuur die gericht is op het bepalen van de Belgische positie voor elke ministeriële of technische vergadering van bepaalde internationale organisaties. De genderdimensie werd regelmatig geïntegreerd in dit specifiek overlegproces.

2. De bescherming van de mensenrechten, de actieve verdediging van onze waarden op het internationaal vlak en de ontplooiing van het eerste nationale plan 'bedrijven en mensenrechten'.

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

Met betrekking tot het nationaal plan 'bedrijven en mensenrechten':

Het plan werd in de loop van 2015 opgesteld en goedgekeurd in juni 2017. Een consultatie met de bedrijven, het middenveld en de vakbonden vond plaats. De Nationale adviesraden werden eveneens geconsulteerd. In het plan wordt opgeroepen om rekening te houden met de genderdimensie bij de uitwerking van de verschillende acties opgenomen in het plan.

Met betrekking tot de bescherming van de mensenrechten en de actieve verdediging van onze waarden op het internationaal vlak:

Bij iedere Prinselijke economische missie wordt een luik opgenomen over "bedrijven en mensenrechten". De materie wordt ook van nabij opgevolgd in het kader van de activiteiten van de VN Mensenrechtenraad in Genève en van de VN Veiligheidsraad in New York.

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

Nationaal plan 'bedrijven en mensenrechten': vermelding van de genderdimensie in het plan en de vereiste ermee rekening te houden bij de verdere uitwerking van de acties.

3. De ontwikkeling van het Gemeenschappelijk veiligheids- en defensiebeleid (GVDB), waaronder het luik 'civiel beheer van de crisissen'.

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

Binnen deze beleidslijn kadert onder andere de *basic generic training*. De genderdimensie maakt hier reeds deel van uit en wordt voortdurend aangepast aan de opleidingen.

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

De genderdimensie is opgenomen in de *basic generic training*.

4. De werking van de diensten van de FOD zoals bepaald in het intern actieplan *gender mainstreaming*.

Welke **acties** werden ondernomen om deze maatregel uit te voeren?

Op basis van de conclusies getrokken uit het eerste intern actieplan werd gekozen om voor het tweede intern actieplan te werken rond 4 centrale thema's:

- Communicatie
- Subsidies
- Sensibiliseren en opleiden
- Interne opvolging en coördinatie

Elk thema wordt verder uitgewerkt in een reeks concrete acties. Na een opstart in 2017 werd in 2018 verder gegaan met volgende acties:

- **Subsidies**: de genderdimensie wordt voortaan geïntegreerd in de criteria voor de subsidiëring van de Belgische Kamers van Koophandel en Business Clubs in België en het buitenland. Voor het referentiejaar 2018 werd de genderdimensie eveneens geïntroduceerd in het gebruik van een subsidie toegekend door een andere directie van de FOD. Indien deze aanpak werkt, kan dit gedupliceerd worden in de overige directies.

- **Sensibiliseren & opleiden**: naast een aantal informatiesessies voor specifieke groepen van personeelsleden, maakt 'gender awareness' en gendermainstreaming voortaan integraal deel uit van de opleidingstrajecten van iedere nieuwe groep van stagiairs van de buitenlandse carrière die in dienst wordt genomen.



- Op vraag van het Egmontinstituut werd eveneens een sensibilisering gender mainstreaming gegeven aan een groep ENARC-stagiairs en aan buitenlandse diplomaten uit Afrika en het Midden-Oosten op stage bij de FOD.
- De genderdimensie werd eveneens geïntegreerd in het kader van de ad hoc opleiding over bemiddeling die aan een dertigtal ambtenaren van de FOD werd gegeven gedurende een week.

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

Bijzondere aandacht werd geschonken aan de modernisering en actualisatie van de opleiding van de nieuwe stagiairs diplomaten en van de stagiairs buitenlandse diplomaten. Bijzondere aandacht werd eveneens besteed aan de andere opleidingen binnen andere directies van het Departement.

Opname van de genderdimensie in de criteria voor de subsidiëring van de Belgische Kamers van Koophandel en Business Clubs in België en het buitenland en in het gebruik van een subsidie toegekend door een andere directie van de FOD onder de vorm van een pilootproject.

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

*Welke **andere acties** zijn er ondernomen om de Wet Gender mainstreaming uit te voeren en wat zijn de **bereikte resultaten**?*

De acties ondernomen gedurende de legislatuur hebben allen te maken met de uitvoering van de interne actieplannen gender mainstreaming (zie hierboven). Deze plannen hernemen immers verschillende bepalingen van de Wet Gender mainstreaming.

I. Het eerste intern actieplan gender mainstreaming (2014-2016) combineerde gemeenschappelijke acties (wet van 2007) met directie-specifieke acties die de verschillende directies zelf kozen en eerder te maken hadden met hun dagdagelijkse dossiers en verantwoordelijkheden. De directie-specifieke acties werden bijna allemaal volledig uitgevoerd (35/43), de uitvoeringsgraad voor de gemeenschappelijke acties lag opvallend lager (13/34). Voor een deel ligt dit aan het feit dat directies vlugger actie kunnen ondernemen in materies die binnen hun eigen competenties liggen, maar ook dat de algemene acties vaak zeer abstract bleven voor de directies. Daarnaast is het ook zo dat de uitvoering van de directie-specifieke acties reeds veel tijd vergde van de directies, die steeds meer moeten doen met steeds minder middelen. Het geheel van acties opgenomen in het eerste actieplan bleek dan ook te ambitieus en veeleisend. Desalniettemin is het van belang dat de wet systematisch ten uitvoer wordt gelegd.

II. In het tweede actieplan (2017-2019) wordt rekening gehouden met al deze elementen. Er zal hierin gewerkt worden rond 4 centrale thema's (communicatie, subsidies, sensibiliseren & opleiden, interne opvolging & coördinatie). Sommige thema's komen rechtstreeks uit de Wet Gender mainstreaming van 2007, andere thema's zijn een verderzetting van acties die tijdens het eerste actieplan ondernomen werden en een succes bleken. De ambitie hierbij is om vooruitgang te boeken in een aantal materies en te leren van de ervaringen en expertise van anderen, om zo efficiënt mogelijk samen te kunnen werken.

III. Evaluatie van de uitvoering van *gender mainstreaming* tijdens deze legislatuur

*Wat waren de eventuele **moelijkheden** die zich tijdens deze legislatuur voorgedaan hebben bij de integratie van de genderdimensie in het kader van uw engagementen?*

Sommige bepalingen opgenomen in de wet van 12 januari 2007 (bijvoorbeeld integratie van de genderdimensie in subsidies en overheidsopdrachten) zijn zeer technisch van aard. Een constante ondersteuning door experts / het instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen is daarbij onmisbaar.

*Welke **oplossingen/wijzigingen** werden toegepast om deze eventuele moeilijkheden **aan te pakken**?*

Een pragmatische benadering evenals een manier van gefaseerd en stap voor stap werken werden toegepast.

*Wat zijn uw **suggesties** om de integratie van de genderdimensie in het regeringsbeleid te versterken tijdens de volgende legislatuur?*

De nodige aandacht zou moeten besteed worden aan het aspect « change management » dat inherent verbonden is aan gender mainstreaming. De coördinatrices/coördinatoren zouden de tools moeten aangereikt krijgen om hoe het best mogelijk de uitdagingen van gender mainstreaming aan de collega's binnen de administratie over te brengen en hen te motiveren (bijvoorbeeld trainingen om kort te kunnen uitleggen hoe de theorie in de praktijk om te zetten).

Meer aandacht zou moeten gaan naar het verschil tussen FODs die veel nieuw beleid creëren en FODs met weinig wetgevende projecten en werken op beleidslijnen die al lange tijd bestaan.

*Heeft u voldoende **bilaterale contacten** gehad met de betrokken administratieve coördinator/trice?*

*Indien ja, hoe zijn deze contacten verlopen?*

*Indien niet, welke verbeteringen stelt u voor?*

Ja. De contacten waren regelmatig en verliepen vriendelijk.

Mevrouw Sophie Wilmès, Minister van Begroting

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

1. De ondersteuning voor de opmaak van de algemene uitgavenbegroting, conform aan de richtlijnen van de omzendbrief met betrekking tot de uitvoering van *gender budgeting*.
2. De ontwikkeling en implementatie van de interne controle en de initiatieven om hierin vooruitgang te boeken.
3. Het beleid rond integriteit en de uittekening en het actueel houden van een waardenkader.

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

Vanuit het oogpunt van beleidsacties:

- **Engagementen nr. 1 en nr. 2:** hoewel deze engagementen voortvloeien uit een actie van de administratie, wilde de minister haar steun en haar wil tot samenwerking toch uitspreken. Als zodanig heeft de coördinator gender mainstreaming op 21.06.2018 haar tegenhangers van de administratie ontmoet om de gemaakte progressie te bespreken. De gender mainstreaming documenten van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen zijn overgedragen aan de administratie, die er niet van op de hoogte was.

Daarnaast nam de beleidscoördinator van het kabinet Begroting op 22 maart 2017 deel aan de opleiding van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen dat erop gericht is het bewustzijn van genderkwesties te vergroten.

- **Engagement nr. 3:** 11 oktober 2018, de coördinator gender mainstreaming van het kabinet van de minister van Begroting woonde een werkvergadering bij die werd voorgezeten door Peter Roeck, hoofd van het integriteitsbeleid, om hen het concept van de integratie van de genderdimensie voor te stellen en hoe deze kan en moet worden geïntegreerd binnen het nieuwe waarde kader. Naast deze formele bijeenkomst zijn er veel contacten en partnerschappen tot stand gebracht om ervoor te zorgen dat gender mainstreaming goed wordt geïntegreerd binnen dit kader.

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

Vanuit het oogpunt van de beleidsresultaten:

- **Verbintenis nr. 3:** Brief ontvangen op 22.10.2018 van de heer Alfons Boon, voorzitter van het directiecomité van de FOD BOSA, waarin wordt bevestigd dat

de dimensie van gender mainstreaming zal worden geïntegreerd in het nieuwe ethische kader van de administratie.

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

Welke **andere acties** zijn er ondernomen om de Wet Gender mainstreaming uit te voeren en wat zijn de **bereikte resultaten**?

- De minister van Begroting is ook bevoegd voor de Nationale Loterij en heeft deze hefboom ook gebruikt om de dimensie van gender mainstreaming waar mogelijk en op relevante wijze te integreren. Deze elementen werden tijdens haar algemene beleidsverklaring in het Parlement voorgesteld:

### 1. Met betrekking tot de steun van de Nationale Loterij aan concrete initiatieven inzake gendergelijkheid, gedurende de hele legislatuur:

- **Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen:** jaarlijkse toekenning van 96.500 euro voor de periode 2014-2018, voor een totaal van 482.500 euro over de hele legislatuur.
- **Begeleiding en huisvesting voor slachtoffers van mensenhandel door middel van drie verenigingen (Surya, Luik, Pag-Asa, Brussel, Payoke, Antwerpen):** jaarlijkse toekenning van 446.500 euro voor de periode 2014-2018, voor een totaal van 2.232.495 euro over de hele legislatuur.
- **Referentiecentrum Sexual Assault (centrum dat seksueel geweld aanpakt):** er werd 750.000 euro toegekend in 2016, 90.000 euro in 2017 en 1.616.180 euro in 2018, voor een totaal van 2.456.180 euro over de hele legislatuur.
- **Het totaal van deze drie belangrijke posten voor de hele legislatuur bedraagt 5.171.175 euro.** Via de sectie Nationale Prestige ondersteunt de Loterij echter ook vele verenigingen die vrouwenrechten bevorderen (bijvoorbeeld de Raad van Franstalige en Nederlandstalige vrouwen) of gelieerd zijn aan vrouwonvriendelijke kwesties.

### 2. De minister die belast is met de Nationale Loterij heeft ook gevraagd om het Subsidiescharter van de Nationale Loterij te wijzigen om gender mainstreaming op te nemen in de plichten van de gesubsidieerde partners.

- Vanaf nu "verbindt elke partner zich ertoe geen onderscheid te maken tussen vrouwen en mannen, direct of indirect, bij het ontwerpen en promoten van hun project. Hij verbindt zich ertoe rekening te houden met mogelijke verschillen in situatie tussen vrouwen en mannen wat betreft de inhoud van het project en de communicatie".

### 3. Sensibilisering van de subsidieaanvragers bij de Nationale Loterij op het gebied van gender mainstreaming: Formulier en interview

- Het subsidieaanvraagformulier zal zodanig worden ontwikkeld dat de actoren ertoe worden gebracht na te denken over de genderdimensie bij het ontwerpen

van hun projecten, en tijdens het interview met het Subsidiecomité zal de aandacht van de betreffende organisatie worden gevestigd op de mogelijke verschillen tussen mannen en vrouwen die moeten worden opgenomen in de bepaling en uitvoering van het project.

#### 4. Subsidieverdeling van de Nationale Loterij

- Stand van zaken en een prospectieve visie met betrekking tot de verdeling van de subsidies om het aandeel te kunnen bepalen van de toegewezen subsidies die gendergelijkheid verdedigen en bevorderen. Op basis van deze identificatie en geconstateerde tekortkomingen, zal het in de toekomst mogelijk zijn om te garanderen dat een deel van de subsidies constant en rechtstreeks aan deze bevordering zal worden toegewezen. Het doel is ook om een evenwicht te vinden tussen de bedragen die worden toegewezen aan de initiatieven voor zowel mannen als vrouwen. Afhankelijk van mogelijke onevenwichtigheden, kan een nieuwe indeling worden gemaakt ten gunste van initiatieven die gericht zijn op vrouwen.

5. De creatie in 2018 van een "Gender award" voor de Nationale Loterijpartner die deze dimensie het beste heeft geïntegreerd in haar beleid - uitgereikt door de minister tijdens de jaarlijkse Nacht van de Nationale Loterij op 20 december 2018.

### III. Evaluatie van de uitvoering van *gender mainstreaming* tijdens deze legislatuur

*Wat waren de eventuele **moeilijkheden** die zich tijdens deze legislatuur voorgedaan hebben bij de integratie van de genderdimensie in het kader van uw engagementen?*

- Het enige probleem dat werd ondervonden, was dat verschillende coördinatoren, zowel politiek als administratief, dit probleem tijdens de legislatuur behandelden. Als gevolg hiervan werd de monitoring en coördinatie bemoeilijkt, hoewel dit geen invloed had op de kwaliteit van de verkregen resultaten.

*Welke **oplossingen/wijzigingen** werden toegepast om deze eventuele moeilijkheden aan te pakken?*

- Er werd een bijeenkomst georganiseerd tussen de twee beleidscellen en de administratie om de progressiemarge te coördineren en te definiëren.

*Wat zijn uw **suggesties** om de integratie van de genderdimensie in het regeringsbeleid te versterken tijdens de volgende legislatuur?*

- Men moet simpelweg de impulsen die in een hele reeks domeinen zijn gegeven verder verdiepen om de gender mainstreaming te integreren en om er zo voor te zorgen dat ze optimaal worden vertaald in elk beleid.

*Heeft u voldoende **bilaterale contacten** gehad met de betrokken administratieve coördinator/trice?*

*Indien ja, hoe zijn deze contacten verlopen?*

*Indien niet, welke verbeteringen stelt u voor?*

- De bilaterale contacten zijn altijd zeer effectief en constructief geweest.

Mevrouw Sophie Wilmès, Minister van Begroting

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

4. De ondersteuning voor de opmaak van de algemene uitgavenbegroting, conform aan de richtlijnen van de omzendbrief met betrekking tot de uitvoering van *gender budgeting*.
5. De ontwikkeling en implementatie van de interne controle en de initiatieven om hierin vooruitgang te boeken.
6. Het beleid rond integriteit en de uittekening en het actueel houden van een waardenkader.

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

Vanuit het oogpunt van beleidsacties:

- **Engagementen nr. 1 en nr. 2:** hoewel deze engagementen voortvloeien uit een actie van de administratie, wilde de minister haar steun en haar wil tot samenwerking toch uitspreken. Als zodanig heeft de coördinator gender mainstreaming op 21.06.2018 haar tegenhangers van de administratie ontmoet om de gemaakte progressie te bespreken. De gender mainstreaming documenten van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen zijn overgedragen aan de administratie, die er niet van op de hoogte was.

Daarnaast nam de beleidscoördinator van het kabinet Begroting op 22 maart 2017 deel aan de opleiding van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen dat erop gericht is het bewustzijn van genderkwesties te vergroten.

- **Engagement nr. 3:** 11 oktober 2018, de coördinator gender mainstreaming van het kabinet van de minister van Begroting woonde een werkvergadering bij die werd voorgezeten door Peter Roeck, hoofd van het integriteitsbeleid, om hen het concept van de integratie van de genderdimensie voor te stellen en hoe deze kan en moet worden geïntegreerd binnen het nieuwe waardenkader. Naast deze formele bijeenkomst zijn er veel contacten en partnerschappen tot stand gebracht om ervoor te zorgen dat gender mainstreaming goed wordt geïntegreerd binnen dit kader.

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

Vanuit het oogpunt van de beleidsresultaten:

- **Verbinding nr. 3:** Brief ontvangen op 22.10.2018 van de heer Alfons Boon, voorzitter van het directiecomité van de FOD BOSA, waarin wordt bevestigd dat

de dimensie van gender mainstreaming zal worden geïntegreerd in het nieuwe ethische kader van de administratie.

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

Welke **andere acties** zijn er ondernomen om de Wet Gender mainstreaming uit te voeren en wat zijn de **bereikte resultaten**?

- De minister van Begroting is ook bevoegd voor de Nationale Loterij en heeft deze hefboom ook gebruikt om de dimensie van gender mainstreaming waar mogelijk en op relevante wijze te integreren. Deze elementen werden tijdens haar algemene beleidsverklaring in het Parlement voorgesteld:

### 1. Met betrekking tot de steun van de Nationale Loterij aan concrete initiatieven inzake gendergelijkheid, gedurende de hele legislatuur:

- **Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen:** jaarlijkse toekenning van 96.500 euro voor de periode 2014-2018, voor een totaal van 482.500 euro over de hele legislatuur.
- **Begeleiding en huisvesting voor slachtoffers van mensenhandel door middel van drie verenigingen (Surya, Luik, Pag-Asa, Brussel, Payoke, Antwerpen):** jaarlijkse toekenning van 446.500 euro voor de periode 2014-2018, voor een totaal van 2.232.495 euro over de hele legislatuur.
- **Referentiecentrum Sexual Assault (centrum dat seksueel geweld aanpakt):** er werd 750.000 euro toegekend in 2016, 90.000 euro in 2017 en 1.616.180 euro in 2018, voor een totaal van 2.456.180 euro over de hele legislatuur.
- **Het totaal van deze drie belangrijke posten voor de hele legislatuur bedraagt 5.171.175 euro.** Via de sectie Nationale Prestige ondersteunt de Loterij echter ook vele verenigingen die vrouwenrechten bevorderen (bijvoorbeeld de Raad van Franstalige en Nederlandstalige vrouwen) of gelieerd zijn aan vrouwonvriendelijke kwesties.

### 2. De minister die belast is met de Nationale Loterij heeft ook gevraagd om het Subsidiescharter van de Nationale Loterij te wijzigen om gender mainstreaming op te nemen in de plichten van de gesubsidieerde partners.

- Vanaf nu "verbindt elke partner zich ertoe geen onderscheid te maken tussen vrouwen en mannen, direct of indirect, bij het ontwerpen en promoten van hun project. Hij verbindt zich ertoe rekening te houden met mogelijke verschillen in situatie tussen vrouwen en mannen wat betreft de inhoud van het project en de communicatie".

### 3. Sensibilisering van de subsidieaanvragers bij de Nationale Loterij op het gebied van gender mainstreaming: Formulier en interview

- Het subsidieaanvraagformulier zal zodanig worden ontwikkeld dat de actoren ertoe worden gebracht na te denken over de genderdimensie bij het ontwerpen



van hun projecten, en tijdens het interview met het Subsidiecomité zal de aandacht van de betreffende organisatie worden gevestigd op de mogelijke verschillen tussen mannen en vrouwen die moeten worden opgenomen in de bepaling en uitvoering van het project.

#### 4. Subsidieverdeling van de Nationale Loterij

- Stand van zaken en een prospectieve visie met betrekking tot de verdeling van de subsidies om het aandeel te kunnen bepalen van de toegewezen subsidies die gendergelijkheid verdedigen en bevorderen. Op basis van deze identificatie en geconstateerde tekortkomingen, zal het in de toekomst mogelijk zijn om te garanderen dat een deel van de subsidies constant en rechtstreeks aan deze bevordering zal worden toegewezen. Het doel is ook om een evenwicht te vinden tussen de bedragen die worden toegewezen aan de initiatieven voor zowel mannen als vrouwen. Afhankelijk van mogelijke onevenwichtigheden, kan een nieuwe indeling worden gemaakt ten gunste van initiatieven die gericht zijn op vrouwen.

5. De creatie in 2018 van een "Gender award" voor de Nationale Loterijpartner die deze dimensie het beste heeft geïntegreerd in haar beleid - uitgereikt door de minister tijdens de jaarlijkse Nacht van de Nationale Loterij op 20 december 2018.

### III. Evaluatie van de uitvoering van *gender mainstreaming* tijdens deze legislatuur

*Wat waren de eventuele **moeilijkheden** die zich tijdens deze legislatuur voorgedaan hebben bij de integratie van de genderdimensie in het kader van uw engagementen?*

- Het enige probleem dat werd ondervonden, was dat verschillende coördinatoren, zowel politiek als administratief, dit probleem tijdens de legislatuur behandelden. Als gevolg hiervan werd de monitoring en coördinatie bemoeilijkt, hoewel dit geen invloed had op de kwaliteit van de verkregen resultaten.

*Welke **oplossingen/wijzigingen** werden toegepast om deze eventuele moeilijkheden **aan te pakken**?*

- Er werd een bijeenkomst georganiseerd tussen de twee beleidscellen en de administratie om de progressiemarge te coördineren en te definiëren.

*Wat zijn uw **suggesties** om de integratie van de genderdimensie in het regeringsbeleid te versterken tijdens de volgende legislatuur?*

- Men moet simpelweg de impulsen die in een hele reeks domeinen zijn gegeven verder verdiepen om de gender mainstreaming te integreren en om er zo voor te zorgen dat ze optimaal worden vertaald in elk beleid.

*Heeft u voldoende **bilaterale contacten** gehad met de betrokken administratieve coördinator/trice?*

*Indien ja, hoe zijn deze contacten verlopen?*

*Indien niet, welke verbeteringen stelt u voor?*

- De bilaterale contacten zijn altijd zeer effectief en constructief geweest.

De heer Koen Geens, Minister van Justitie

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

1. De hervorming van het relatievermogensrecht en het erfrecht

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

Prof. Dr. Dimitri Mortelmans werd gevraagd een advies te schrijven over de "Financiële gevolgen van relatiebreuken met een vergelijking van huwelijken en samenwonen, vanuit genderperspectief". Het is immers belangrijk te zien waar er eventuele maatschappelijke noden liggen waarmee bij het opstellen van nieuwe wetgeving in de mate van het mogelijke rekening kan worden gehouden.

De resultaten van deze studie waren:

- Houd rekening met een radicale wijziging van het relationeel landschap. Vandaag zijn ongehuwd samenwonenden ondervertegenwoordigd. Over 20 jaar zouden zij het aantal gehuwden kunnen inhalen of overtreffen.
- Houd rekening met de gender-ongelijkheid binnen alle typen van koppels (ongelijke participatie arbeidsmarkt, hogere herpartnerkansen bij jongeren).
- Bekijk de hervorming in het licht van de toename aan co-ouderschappen én de intra-huishoudelijke aandelen van arbeidsparticipatie. Houd rekening met de zorg voor kinderen zowel tijdens als na de relatie bij verdelingskwesaties;
- Neem bij de hervorming een automatisch systeem van bescherming in overweging, ongeacht de relatievorm waarin men als koppel verkeert.

Een eerste draft van dit advies d.d. 15 december 2015 werd na interne validatie verspreid onder de leden van de Werkgroep. Dit advies werd bovendien door de professor toegelicht aan de Werkgroep op de vergadering van 16 april 2016. De leden van de Werkgroep kregen na deze toelichting de kans om in debat te treden met de professor. De bevindingen en aanbevelingen van de professor worden meegenomen bij de verdere werkzaamheden van de Werkgroep en beïnvloeden de keuzes die worden gemaakt zoals blijkt uit de verslagen van de werkgroep. Ook in de beleidsnota justitie van 2017 en 2018 komt deze intentie tot uitdrukking.

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

- Erfrecht

De hervorming van het erfrecht werd opgenomen in de wet van 31 juli 2017 tot wijziging van het Burgerlijk Wetboek wat de erfenissen en de giften betreft en tot wijziging van diverse andere bepalingen ter zake. Deze wet is in werking getreden op 1 september 2018.

Krachtlijnen bij de hervorming van het erfrecht zijn:

- Flexibilisering van het erfrecht door een grotere beschikkingsvrijheid voor de erflater;
- Behoud van de familiale solidariteit;
- Vereenvoudiging van de techniciteit in het licht van de rechtszekerheid en de kenbaarheid van het recht;
- Modernisering van het erfrecht in lijn met internationale tendensen.

Een belangrijk aandachtspunt in het kader van deze hervorming was de verhouding tussen de langstlevende echtgenoot en de kinderen met als doel een nieuw evenwicht te vinden tussen familiale solidariteit en beschikkingsvrijheid, maximaal ruzies te voorkomen en te zorgen voor geruststelling, transparantie en zekerheid mede gelet op de diverse gezinssituaties die zich kunnen voordoen. In die optiek krijgen echtgenoten meer ruimte om te beschikken en kunnen zij beter regelingen op maat van hun gezinssituatie treffen door bv. het afsluiten van erfovereenkomsten of door gebruik te maken van de grootste beschikkingsvrijheid ten voordele van de stiefkinderen in het geval van hersamengestelde gezinnen of ten voordele van kinderen met een handicap. Om conflicten maximaal te vermijden, belast het vruchtgebruik van de langstlevende echtgenoot voortaan prioritair het beschikbaar deel en slechts voor het surplus de reserve van de kinderen en kunnen stiefkinderen op eenvoudig verzoek om de omzetting van het vruchtgebruik vragen (uitgezonderd de gezinswoning en het huisraad).

- Huwelijksvermogensrecht

De hervorming van het huwelijksvermogensrecht werd opgenomen in de wet van 22 juli 2018 tot wijziging van het Burgerlijk Wetboek en diverse andere bepalingen wat het huwelijksvermogensrecht betreft en tot wijziging van de wet van 31 juli 2017 tot wijziging van het Burgerlijk Wetboek wat de erfenissen en de giften betreft en tot wijziging van diverse bepalingen ter zake, die op 19 juli werd aangenomen in de plenaire zitting van de Kamer. Deze wet is eveneens in werking getreden op 1 september 2018.

De hervorming van het huwelijksvermogensrecht legt een grotere nadruk op de verantwoordelijkheid en solidariteit binnen het huwelijk en houdt rekening met het evenwicht tussen de belangen van de echtgenoot en de kinderen.

Een bijzonder aandachtspunt bij de hervorming is de bescherming van de financieel zwakkere echtgenoot of partner, in de praktijk vaak de vrouw. Indien de echtgenoten gehuwd zijn onder een stelsel van zuivere scheiding van goederen, kan dit leiden tot onbillijkheden bij de ontbinding van het huwelijk, wanneer de echtgenoten in ongelijke mate een vermogen hebben kunnen opbouwen (bv. omdat een van de echtgenoten de beroepsactiviteiten heeft afgebouwd voor de kinderen, het huishouden of wegens ziekte). De financieel zwakkere echtgenoot wordt in dat geval benadeeld en heeft geen recht op deelname in het vermogen dat de andere echtgenoot tijdens het huwelijk heeft

opgebouwd, maar enkel op een onderhoudsvordering in geval van behoefte. Om dit te voorkomen, werden er maatregelen opgenomen in het wetsvoorstel die de (aanstaande) echtgenoten beter informeren over de gevolgen van hun keuze voor een stelsel van zuivere scheiding van goederen, toelaten dit meer op maat van hun behoeften te maken en zorgen voor meer solidariteit in dit stelsel:

- Tussenstelsel in de wet ingeschreven: scheiding van goederen met verrekening van aanwinsten (model: Frans-Duitse overeenkomst);
- Mogelijkheid tot rechterlijke billijkheidscorrectie te vorderen door zwakke echtgenoot;
- Als er huwelijkscontract wordt opgemaakt rust op de notaris een sterke informeringsverplichting, inzonderheid wat het bestaan van het tussenstelsel en de toepassing billijkheidsclausule betreft;
- 

Een aantal maatregelen die gelden bij gemeenschapsstelsel zullen ook van toepassing zijn bij scheiding van goederen, m.n. op het vlak van de verdeling, de toepassing van de theorie van de huwelijksvoordelen en het intestaaterrecht van de langstlevende echtgenoot.

Ook in het wettelijk stelsel worden er een aantal verfijningen aangebracht die de kwetsbare echtgenoot beter beschermen en leiden tot een eerlijkere verdeling. In die optiek zal de keuze van een echtgenoot om zijn beroepsactiviteit binnen of buiten een vennootschap uit te oefenen wordt huwelijksvermogensrechtelijk neutraal. Het zal voortaan niet mogelijk zijn om de beroepsinkomsten aan de gemeenschap te onttrekken door gebruik te maken van een vennootschapsstructuur. Hierbij wordt de regel "piercing the corporate veil" toepasselijk gemaakt.

De langstlevende echtgenoot krijgt ook een sterker intestaat erfrecht. Erfgerechtigden in de vierde orde verliezen hun erfrechtelijke roeping in geval van samenloop met langstlevende echtgenoot. De langstlevende echtgenoot zal de volle eigendom erven van het deel van de eerst stervende in het vermogen dat exclusief tussen de echtgenoten in onverdeeldheid is in geval van samenloop met erfgerechtigden van de tweede en derde orde.

- Wettelijke samenwoning

De hervorming van de wettelijke samenwoning kon niet aangenomen worden tijdens deze legislatuur.

Met de hervorming van de wettelijke samenwoning wordt er gestreefd naar een ruimere vermogensrechtelijke solidariteit tussen de wettelijk samenwonenden, zonder evenwel dit juridisch stelsel gelijk te stellen met dat van het huwelijk. Dit zou immers de huidige keuzevrijheid van de burger tussen twee verschillende samenlevingsvormen tenietdoen.

Een bijzonder aandachtspunt is de bescherming van de kwetsbare partner in een buitenhuwelijks samenwoning.

Daarom breidt dit wetgevend initiatief het "primaire stelsel van wettelijke samenwoning" uit, dat gedeeltelijk geïnspireerd is op het primair stelsel dat de vermogensrelaties tussen echtgenoten regelt, inzonderheid de verplichting van beide wettelijk samenwonenden om voor de kosten van hun huishouden of gezin een bijdrage te leveren die in verhouding staat tot hun (financiële en andere) mogelijkheden.

Onder bepaalde voorwaarden, verkrijgen wettelijk samenwonenden ook een recht op uitkering tot levensonderhoud in. De finaliteit van deze onderhoudsuitkering is echter beperkt tot het dekken van de basisbehoeften van de uitkeringsgerechtigde. Ook wordt de duur van de onderhoudsuitkering strikter geregeld dan in het kader van het huwelijk.

Wettelijk samenwonenden krijgen, tot slot, de mogelijkheid om een huwelijksvermogensstelsel aan te nemen, meer bepaald een stelsel van scheiding van goederen. Het staat de wettelijk samenwonenden evenwel vrij om daarvan al dan niet gebruik te maken. De mogelijkheid om dan voor een gemeenschapsstelsel te kiezen, krijgen ze niet: dit blijft voor gehuwden voorbehouden.

Alle mogelijkheden inzake modalisering van het stelsel van scheiding van goederen, die eveneens worden geboden aan echtgenoten (artikel 1469 B.W.), zullen dus kunnen worden benut door de wettelijk samenwonenden. Het gaat bijvoorbeeld om bedingen ter nadere regeling van een onverdeeldheid of doelvermogen, of het beding tot verrekening van hun aanwinsten.

Ook zullen de wettelijk samenwonenden gebruik kunnen maken van de facultatieve billijkheidscorrectie, indien zij dat wensen. Zoals voor gehuwde koppels het geval is, zal de notaris – indien de wettelijk samenwonenden willen opteren voor een stelsel van scheiding van goederen - de wettelijk samenwonenden moeten informeren en, op straffe van aansprakelijkheid, uitdrukkelijk melding moeten maken van de keuze van de wettelijk samenwonenden in hun vermogensrechtelijke overeenkomst.

## 2. Het penitentiair beleid en het beleid tegenover vrouwelijke gedetineerden

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

### A. Gemengde activiteiten binnen verschillende gevangenissen.

Teneinde de genderdimensie te integreren in de gevangenissen waar zich zowel een mannen- als vrouwenafdeling bevinden, worden er verschillende gemengde activiteiten aangeboden. Hieronder worden enkele voorbeelden vermeld.

#### Antwerpen

- 1 keer per jaar in de zomer wordt er een BBQ voor de psychiatrische afdelingen georganiseerd; mannen en vrouwen nemen gemengd deel
- Het onderwijs is gemengd
- De Protestantse eredienst is gemengd

- Verschillende workshops, zoals "vader en moeder zijn in de gevangenis", zijn gemengd.
- Onze bezoeken (tafelbezoek, binnenhuisbezoek,...) gaan gemengd door.
- De zorgactiviteiten zijn gemengd.

Er bevinden zich soms ook transgenders onder de gedetineerden. Afhankelijk van het stadium waarin ze zich bevinden, worden deze op de mannen- of vrouwenafdeling geplaatst.

#### Gent

- In principe verlopen alle activiteiten georganiseerd door de Vlaamse Gemeenschap gemengd
- Filmvoorstellingen verlopen gemengd
- Bepaalde activiteiten tijdens de Gentse Feesten verlopen gemengd
- In de winkel bij de bezoekszaal werken sinds kort zowel mannen als vrouwen

#### Marche

- Alle opleidingen zijn gemengd
- Alle sport- en andere activiteiten zijn gemengd

B. Opening van een afdeling in PSC Hoogstraten voor 29 vrouwelijke gedetineerden.

Sedert 13 februari 2017 verblijven er vrouwelijke gedetineerden in PSC Hoogstraten. Voorheen was er geen open detentieregime voor vrouwen. Er zijn nu 29 plaatsen in PSC Hoogstraten. De opstart verliep vlot. Momenteel verblijven er 20 vrouwen. Er gebeurt een screening door de gevangenisdirecties en directie detentiebeheer. Zie folder in bijlage.

C. De opvolging van het penitentiair beleid en het beleid tegenover geïnterneerden

Op 20 juni 2016 opende de afdeling voor vrouwelijke geïnterneerden met een hoog risicoprofiel in het psychiatrisch ziekenhuis St-Jan Baptist te Zelzate. Diezelfde week namen de eerste drie patiënten er hun intrek. In 2017 was de inrichting volledig bezet.

Op 29 juni 2017 opende FPC Antwerpen waar maximaal 18 plaatsen voor vrouwelijke geïnterneerden zijn voorbehouden. In mei 2018 zal het FPC Antwerpen volledig bezet zijn.

Tot voorheen was er een discrepantie tussen geïnterneerde mannen en vrouwen met een gecompliceerde problematiek en hoger risicoprofiel. Voor geïnterneerde mannen was een externe opvangplaats voorzien. Er werd beslist een high risk afdeling te openen waardoor geïnterneerde vrouwen met dergelijk profiel niet per definitie in de gevangenis dienen te verblijven. Het betreft een afdeling van 20 plaatsen op de campus van het psychiatrisch ziekenhuis St-Jan Baptist te Zelzate waar geïnterneerde vrouwen, onder het statuut van plaatsing en zonder exclusie op basis van feiten en/of pathologie, kunnen

opgenomen worden uit de gevangenis, met als finaliteit ze verder te laten stromen in het zorgcircuit.

In tussentijd werd de opnamecapaciteit voor geïnterneerde vrouwen met een gecompliceerde problematiek en hoger risicoprofiel verder uitgebreid. FPC Antwerpen neemt vrouwelijke geïnterneerden met een hoger risicoprofiel op onder het statuut van plaatsing. Er zijn geen in- of exclusiecriteria, opname verloopt volgens chronologie van de wachtlijst (opnameplicht). Zij voorzien een capaciteit van maximum 18 plaatsen. In Wallonië werd het aanbod voor vrouwelijke geïnterneerden uitgebreid door een uitbreiding van 20 plaatsen (rehabilitatie) in Chênes aux haies.

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

A. Gemengde activiteiten binnen verschillende gevangenissen

Deze activiteiten dragen bij tot de normalisering waarnaar gestreefd wordt tijdens de detentie.

B. Opening van een afdeling in PSC Hoogstraten voor 29 vrouwelijke gedetineerden

Er is een aanbod open detentieregime voor vrouwelijke gedetineerden in regio Noord. Er heerst een uitgesproken open regime en de nadruk ligt op leven in gemeenschap. De focus ligt zoveel mogelijk op het verstevigen van de naaste omgeving en op het leggen van contacten met de wereld buiten de gevangenis om zo de re-integratie voor te bereiden.

C. De opvolging van het penitentiair beleid en het beleid tegenover geïnterneerden

Er is een opvangplaats voorzien voor geïnterneerde vrouwen met gecompliceerde problematiek en hoger risicoprofiel zoals dit reeds voorzien is voor geïnterneerde mannen met een gelijkaardig profiel.

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

*Welke **andere acties** zijn er ondernomen om de Wet Gender mainstreaming uit te voeren en wat zijn de **bereikte resultaten**?*

### **Naamrecht**

Het nieuwe naamrecht werd op initiatief van de Minister van Justitie en de Staatssecretaris bevoegd voor Gelijke Kansen bij wet van 25 december 2016 tot wijziging van de artikelen 335 en 335ter van het Burgerlijk Wetboek betreffende de wijze van naamsoverdracht aan het kind (BS 30 december 2016) aangepast in het licht van het arrest van het Grondwettelijk Hof van 14 januari 2016.

Bij arrest van 14 januari 2016 (nr. 2/2016) vernietigde het Grondwettelijk Hof artikel 335, § 1, tweede lid, derde zin van het Burgerlijk Wetboek zoals vervangen bij artikel 2 van de wet van 8 mei 2014 tot wijziging van het Burgerlijk Wetboek met het oog op de invoering van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen bij de wijze van naamsoverdracht aan het kind en aan de geadopteerde.



Concreet oordeelde het Hof dat de keuze van de wetgever voor de naam van de vader wanneer er onenigheid is tussen de ouders of afwezigheid van keuze, een niet te verantwoorden verschil in behandeling tot gevolg heeft tussen mannen en vrouwen en bijgevolg het gelijkheidsbeginsel schendt.

Een verschil in behandeling dat uitsluitend gegrond is op het criterium van het geslacht van de ouders kan volgens het Hof enkel op basis van zeer sterke overwegingen verantwoord worden.

Noch de traditie, noch de wil om geleidelijk vooruitgang te boeken kunnen aldus het Hof geacht worden zeer sterke overwegingen te zijn die dit verschil in behandeling kunnen verantwoorden.

Bovendien zou de vernietigde bepaling tot gevolg hebben dat aan de vader van een kind een vetorecht wordt gegeven.

Teneinde rechtsonzekerheid te vermijden, inzonderheid gelet op de noodzaak om de naam van het kind vanaf zijn geboorte te bepalen, handhaafde het Hof de gevolgen van de vernietigde bepaling tot 31 december 2016.

De wet bepaalt dat ingeval de ouders het niet eens zijn over de naamkeuze, het kind voortaan de dubbele naam verkrijgt in alfabetische volgorde in plaats van de naam van de vader. Ingeval een ouder reeds een dubbele naam heeft, mag deze zelf kiezen welke naam wordt doorgegeven.

Dezelfde regeling is van toepassing ingeval de ouders weigeren om een naam te kiezen. Met deze regeling wordt de gelijkheid van mannen en vrouwen ook daadwerkelijk verwezenlijkt in de naamgeving.

Omdat de regeling die van toepassing is ingeval de afstamming gelijktijdig langs moederszijde en meemoederszijde wordt vastgesteld, gelijkaardig is aan de regeling die werd nietig verklaard, werd ook artikel 335ter van het Burgerlijk Wetboek in de aangehaalde zin gewijzigd.

Er is een overgangsregeling opgenomen die de mogelijkheid biedt de naam te veranderen van de kinderen aan wie de naam van de vader werd toegekend met toepassing van het nietig verklaarde artikel 335, § 1, tweede lid, wegens onenigheid tussen de ouders of afwezigheid van naamskeuze.

Elke ouder kan in dat geval tot uiterlijk 30 juni 2017 aan de ambtenaar van de burgerlijke stand vragen een dubbele naam in alfabetische volgorde toe te kennen.

De regeling is ook van toepassing in geval van meemoederschap.

### **Transseksualiteit**

De wetgeving inzake transseksualiteit (wet van 10 mei 2017 betreffende de transseksualiteit) werd aangepast in het licht van de internationale mensenrechtenverplichtingen door de wet van 25 juni 2017 tot hervorming van regelingen inzake transgenders wat de vermelding van een aanpassing van de registratie van het geslacht in de akten van de burgerlijke stand en de gevolgen hiervan betreft, BS 10 juli 2017, in werking op 1 januari 2018.

Het gaat enerzijds om het afschaffen van de verplichte sterilisatievoorwaarde, die op mensenrechtelijk vlak wordt bekritiseerd, en anderzijds om het regelen van de afstamming van transgenders na de geslachtswijziging.

Daarnaast worden in de procedure tot voornaamswijziging de medische voorwaarden en de mogelijkheid tot verzet door elke belanghebbende tegen een geslachtswijziging in de akte van geboorte geschrapt. Door de versoepeling van de procedure was het nodig om een aantal waarborgen tegen fraude en lichtzinnige geslachtswijzigingen in te bouwen.

De nieuwe transgenderwet biedt aan minderjarigen bovendien de mogelijkheid om hun genderidentiteit verder te ontwikkelen en stapsgewijs te laten erkennen. Vanaf 12 jaar kunnen jongeren hun voornaam laten veranderen in een naam die beantwoordt aan hun ware genderidentiteit. Vanaf 16 jaar kan hun geslachtsregistratie in hun akte van geboorte worden gewijzigd.

Ten slotte worden een aantal onduidelijke zaken en bewoordingen uit voornoemde wet van 10 mei 2007 weggewerkt.

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

1. De uitbouw van de geestelijke gezondheidszorg.

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

Een groep geïnterneerden verbleef in de gevangenis zonder de gepaste zorg. Er werden verschillende initiatieven genomen om die groep geïnterneerden ook zorg op maat te kunnen aanbieden buiten de gevangenis. Voor deze groep werd in december 2016 een masterplan internering goedgekeurd. Alle initiatieven en het masterplan focussen zich rond het voorzien van meer aanbod, maar ook meer doorstroming en samenwerking tussen het categorale en reguliere circuit.

De vorige legislatuur werd er een Forensisch Psychiatrisch Centrum (FPC) te Gent geopend. Dit betreft de eerst high security afdeling in Vlaanderen. Er geldt in dit FPC geen enkel exclusie criteria, m.a.w. alle geïnterneerden moeten daar terecht kunnen, behalve vrouwen. Om ook voor deze groep een aangepast aanbod te voorzien werden twee acties ondernomen. Enerzijds werd er in het bestek voor de exploitatie van het FPC Antwerpen voorzien dat er ook vrouwen terecht kunnen en anderzijds is er in juni 2016 een afdeling high security specifiek voor vrouwen geopend in het PC Zelzate (capaciteit 20 geïnterneerde vrouwen).

Langs Waalse zijde, zijn er momenteel gesprekken lopende om de afdeling in het psychiatrisch centrum te Chênes aux Haies uit te breiden zodat alle Franstalige geïnterneerde vrouwen zorg op maat kunnen krijgen buiten de gevangenis. De bedoeling is om deze uitbreiding te realiseren voor eind 2018.

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

Het FPC te Antwerpen: FPC Antwerpen is ondertussen geopend en volledig operationeel, dus ook met vrouwen. Er is plaats voor 18 vrouwen (10% van de capaciteit).

De afdeling in het PC Zelzate is volledig operationeel. In het Penitentiair Complex te Brugge is men hierdoor van twee afdelingen voor geïnterneerde vrouwen kunnen terugvallen op één afdeling. Er is dus een duidelijke daling van vrouwelijke geïnterneerden in de gevangenissen.

Chênes aux Haies: Er is in juli 2017 een nieuwe afdeling geopend in Chênes aux Haies voor vrouwelijke geïnterneerden. Dankzij dit initiatief zijn er geen Franstalige geïnterneerde vrouwen meer die in de gevangenis moeten verblijven.

Deze doelstelling is dus gehaald.

2. Het gebruik van concrete gezondheidsdoelstellingen bij de opmaak van het beleid.

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

Binnen de IKW "health systems" heeft men getracht om te komen tot een interfederaal kader voor de ontwikkeling van gezondheidsdoelstellingen. Daar was weinig animo voor. Bijgevolg heeft de minister in 2016 een studie besteld bij het KCE. Deze studie "Gezondheidsdoelstellingen in België: van een ad hoc naar een gestructureerde aanpak" werd opgeleverd op 11 oktober 2017 (zie KCE Report 292).

Op basis van de resultaten van deze studie werd de discussie in de IKW health systems terug opgestart om te komen tot een set van prioritaire gezondheidsdoelstellingen van het gezondheidsbeleid. Deze discussie is lopend.

De in het Regeerakkoord opgenomen twee absoluut prioritaire doelstellingen, m.n. (1) verhoging van het aantal gezonde levensjaren en (2) verkleining van de gezondheidsongelijkheden, worden steeds meegenomen in de evaluatie van de te kiezen doelstellingen. De problematiek van socio-economisch zwakke en laaggeschoolde vrouwen zal bijzondere aandacht krijgen in de keuze van de indicatoren en in de acties die zullen worden voorgesteld.

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

De studie werd opgeleverd. De gezondheidsdoelstellingen die eerder via internationale of nationale initiatieven werden gemaakt, worden hierin weergegeven. Bij de weergave van de indicatoren werd rekening gehouden met de verdeling tussen geslachten. Er werd geen initiatief genomen om nieuwe doelstellingen te formuleren. We gaan ervan uit dat bij de monitoring van de toekomstige prioritaire gezondheidsdoelstellingen rekening wordt gehouden met de genderdimensie indien relevant ten einde na te gaan of deze gezondheidsdoelstellingen zowel voor vrouwen als voor mannen worden behaald.

3. De aanpassing van het systeem aan de noden van de samenleving en in het verzekeren van een kwaliteitsvolle, betaalbare en toegankelijke gezondheidszorg voor alle burgers, aangepast aan de evoluerende noden van de patiënt.

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

In het Nationaal akkoord artsen-ziekenfondsen 2016-2017 bepaalt dat "voor kwetsbare patiënten met bijzondere noden" maatregelen dienden te worden uitgewerkt die de effectieve toegankelijkheid tot deze versterken.

Hiertoe is ondertussen een ontwerp van KB in procedure die de volgende twee maatregelen voorziet:

- Beperking tot 1€ voor de raadplegingen van de huisarts en de specialist voor kinderen jonger dan 18 jaar met een globaal medisch dossier en wie het statuut chronische aandoening werd verleend.
- Vermindering met 30% voor de bezoeken van huisartsen aan de patiënten met een globaal medisch dossier en aan wie het statuut chronische aandoening werd verleend.

De specifieke maatregelen in het voordeel van kinderen, komt in het bijzonder ten goede aan eenoudergezinnen die voor de grote meerderheid uit alleenstaande moeders zijn samengesteld.

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

Een kwaliteitsvolle, betaalbare en toegankelijke gezondheidszorg realiseren is één van de hoofdlijnen van het Regeerakkoord en we focussen daarbij in de eerste plaats op maatregelen die de "zwakkere rechthebbenden/ verzekerden" beschermen.

4. De implementatie van de 'post-2015 duurzame ontwikkelingsagenda' en de herziening van de 'EU 2020 doelstellingen'.

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

Sustainable development goals

Goal 3: Ensure healthy lives and promote well-being for all at all ages

- By 2030, reduce the global maternal mortality ratio to less than 70 per 100,000 live births
- By 2030, end preventable deaths of newborns and children under 5 years of age, with all countries aiming to reduce neonatal mortality to at least as low as 12 per 1,000 live births and under-5 mortality to at least as low as 25 per 1,000 live births
- (...)

Een bijdrage tot het bereiken van deze doelstelling kan worden geleverd binnen de uitvoering van aanbevelingen binnen actielijn II, investeren in preventie en gezondheidspromotie van het 'Witboek over de toegankelijkheid van de gezondheidszorg in België'. De globale aanpak van de gezondheid van moeder en kind en een adequate preventieve zorg voor populaties met risicogedrag wordt specifiek beoogd.

De zwangerschap creëert een opportuniteit voor het identificeren van kwetsbare vrouwen waarvoor de toegang tot het gezondheidszorgsysteem niet vanzelfsprekend is.

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

'Born in Brussels' is een nieuw project voor kwetsbare zwangere vrouwen gefinancierd door het RIZIV. Om de meest kwetsbare zwangere vrouwen te kunnen detecteren en op te volgen wordt dit project opgestart. De bedoeling is dat alle organisaties die zich in

Brussel bezighouden met sociaal beleid, met moeder en kind zorg, met armoedebestrijding, enz. eenzelfde screening toepassen en dat de meest kwetsbare zwangere vrouwen ook de noodzakelijke zorg krijgen. Het project zal zich aan het begin op de zes armste gemeenten van Brussel focussen: Stad Brussel, Sint-Jans-Molenbeek, Sint-Joost-ten-Node, Anderlecht en Koekelberg. Er zal één nummer komen waar alle zorgverleners terecht kunnen met vragen over de begeleiding van kwetsbare zwangeren. Verder wordt ook een nieuw zorgmodel centering pregnancy getest.

Op lange termijn is het de doelstelling van het project om

- Het foetaal sterftecijfer te doen dalen
- Het kindersterftecijfer te doen dalen
- Kindermishandeling te voorkomen en/ of vroeger te detecteren
- Morbiditeit bij neonaten te vermijden
- Integratie van moeder en kind in het reguliere gezondheidssysteem te faciliteren
- Ongelijkheid in kansen voor kinderen te doen dalen

De zwangerschap wordt beschouwd als een window of opportunity voor het integreren van vrouwen in het regulier zorgcircuit. Dit project moet bijgevolg hierop inzetten.

#### 5. Het onderzoek van de investeringen voor de toegang tot geneesmiddelen.

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

/

*Wat zijn de **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 **andere acties** zijn er ondernomen om de Wet Gender mainstreaming uit te voeren en wat zijn de **bereikte resultaten**?*

/

#### III. Evaluatie van de uitvoering van *gender mainstreaming* tijdens deze legislatuur

*Wat waren de eventuele **moeilijkheden** die zich tijdens deze legislatuur voorgedaan hebben bij de integratie van de genderdimensie in het kader van uw engagementen?*

Verband tussen de hoofden van de directoraten-generaal met doelstellingen en projecten die op verzoek van de kabinetten moeten worden voltooid, het genderbeleid dat door het Beleid wordt voorgesteld en de ambtenaar wiens geslacht zijn of haar attributies zijn. Soms zijn het heel verschillende werelden.

Welke **oplossingen/wijzigingen** werden toegepast om deze eventuele moeilijkheden **aan te pakken**?

Communicatie en beschikbare middelen voor het ontwikkelen van verzoeken, beleidsrichtlijnen.

Wat zijn uw **suggesties** om de integratie van de genderdimensie in het regeeringsbeleid te versterken tijdens de volgende legislatuur?

Ik zou als suggestie willen doen dat het instituut een studie zou kunnen uitvoeren hoe men tot optimale gender mainstreaming binnen het domein van de gezondheidszorg in België kan komen met concrete, realistische aanbevelingen.

Heeft u voldoende **bilaterale contacten** gehad met de betrokken administratieve coördinator/trice?

Indien ja, hoe zijn deze contacten verlopen?

Indien niet, welke verbeteringen stelt u voor?

/

De heer Daniel Bacquellaine, Minister van Pensioenen

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

1. De modernisering van de gezinsdimensie van de pensioensystemen (split van de rechten, afgeleide rechten, wettelijk samenwonen).

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

In het Nationaal Pensioencomité wordt de familiale dimensie van het pensioensysteem besproken. Het comité onderzoekt op welke manier de "afgeleide pensioenrechten" (overlevingspensioen, echtscheidingspensioen, gezinspensioen) aangepast kunnen worden aan de maatschappelijke realiteit waarin verschillende vormen van samenleven de norm geworden zijn.

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

Het Nationaal Pensioencomité heeft de werkzaamheden met betrekking tot de modernisering van de familiale dimensie niet willen aanvatten tijdens deze legislatuur. Deze discussie zal moeten plaatsvinden tijdens de volgende legislatuur.

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

*Welke **andere acties** zijn er ondernomen om de Wet Gender mainstreaming uit te voeren en wat zijn de **bereikte resultaten**?*

- a. Uitbreiding MyPension

In de loop van 2019 en de hieropvolgende jaren zullen de mogelijkheden van MyPension stapsgewijs verder uitgebreid worden. Zo zal men simulaties van de impact van bepaalde loopbaankeuzes op het pensioenbedrag kunnen maken, zoals bijv. de opname van gemotiveerd tijdskrediet of vrijwillig deeltijds gaan werken, en zijn keuze op een geïnformeerde manier maken.

Vandaag is het reeds mogelijk de impact van regularisatie van de studiejaren op het pensioenbedrag te simuleren. Ook kan de toekomstig gepensioneerde vandaag zijn pensioenbedrag simuleren in functie van verschillende ingangsdata van het pensioen.

- b. Invoering halftijds pensioen

Het halftijds pensioen moet aan de werkenden toelaten om de helft van hun pensioen op te nemen en tegelijkertijd halftijds verder te werken en bijkomende pensioenrechten op te bouwen.

De doelstelling van het halftijds pensioen is dan ook het bieden aan de werkenden van een bijkomende mogelijkheid om de overgang te verzekeren tussen voltijds werken en het definitief verlaten van de arbeidsmarkt en zo een betere work/life balance te bieden.



Men kan voor het halftijds pensioen kiezen als men de voorwaarden voor het vervroegd pensioen vervult of als men de wettelijke pensioenleeftijd bereikt (65 jaar). In het stelsel van de werknemers heeft 32,90 % van de gepensioneerde vrouwen in 2017 (ca. 35,86% van de mannen) het vervroegd pensioen opgenomen. In het stelsel van de ambtenaren heeft 96,48 % van de vrouwen in 2017 (ca. 93,90% van de mannen) het vervroegd pensioen opgenomen.

Met andere woorden, minstens één derde van de werknemers (met een gelijke verhouding voor de mannen en de vrouwen) en 90% van de ambtenaren was in staat geweest om in 2017 te genieten van het deeltijdse pensioenstelsel.

c. Regularisatie van de studieperiodes

De regularisatie van de studieperiodes werd geharmoniseerd. Hierdoor kan elke ambtenaar, werknemer en zelfstandige volgens dezelfde regels de studieperiode regulariseren, en dit tot op het einde van de loopbaan.

In het bijzonder zal deze ten goede komen van vrouwen, die vaker dan mannen een onvolledige loopbaan hebben. Deze nieuwe bepalingen zullen hen toelaten om hun loopbaan gemakkelijker te vervolledigen.

d. Verhoging van het minimumpensioen voor een volledige loopbaan

Tijdens deze legislatuur heeft de Regering een specifiek barema gecreëerd voor het minimumpensioen voor een volledige loopbaan om een "sociale bonus" te kunnen toekennen aan diegenen die, hoewel ze een volledige loopbaan gepresteerd hebben, toch slechts een minimumpensioen ontvangen.

De verhoging van het minimumpensioen voor een volledige loopbaan komt vooral de vrouwen ten goede. Uit de cijfers van de Federale Pensioendienst blijkt immers dat, op een totaal van 333.868 personen die van de laatste verhoging van het minimumpensioen voor een volledige loopbaan genieten, men 199.609 vrouwen telt.

III. Evaluatie van de uitvoering van *gender mainstreaming* tijdens deze legislatuur

*Wat waren de eventuele **moeilijkheden** die zich tijdens deze legislatuur voorgedaan hebben bij de integratie van de genderdimensie in het kader van uw engagementen?*

De pensioenwetgeving is op zich "gender neutral". Dezelfde regels worden toegepast op mannen en vrouwen. De pensioenbedragen kunnen uiteraard zeer verschillend zijn maar deze verschillen zijn verbonden aan de loopbanen van de personen en de keuzes die ze hebben gemaakt gedurende de loopbaan.

*Welke **oplossingen/wijzigingen** werden toegepast om deze eventuele moeilijkheden **aan te pakken**?*

/

*Wat zijn uw **suggesties** om de integratie van de genderdimensie in het regeringsbeleid te versterken tijdens de volgende legislatuur?*

/

Heeft u voldoende **bilaterale contacten** gehad met de betrokken administratieve coördinator/trice?

Indien ja, hoe zijn deze contacten verlopen?

Indien niet, welke verbeteringen stelt u voor?

/

De heer Alexander De Croo, Minister van Financiën<sup>5</sup>

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

1. De *taskforce 'gender mainstreaming'* binnen de FOD Financiën doen heropleven om:
  - het beleid te analyseren en eventueel concrete voorstellen te doen en te budgetteren naar aanleiding van de socio-economische hervormingen (met bijzondere aandacht voor de fiscale werkbonus, de aftrekbare beroepskosten, de aanmoediging van pensioensparen, ...);
  - het WIB 92 te evalueren met focus op de genderdimensie en voorstellen te doen tot bijsturing indien er nog verschillen worden vastgesteld.

*Welke **acties** werden ondernomen om deze maatregel uit te voeren?*

De Taskforce gender mainstreaming werd binnen de FOD Financiën geherlanceerd.

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

De doelstelling van deze taskforce is om eventuele vooroordelen inzake gender te identificeren die aanwezig zijn in het fiscale systeem en deze te verminderen of af te schaffen in het kader van de volgende regelgevende hervormingen.

2. De genderdimensie integreren in:
  - de opstelling van het managementplan en de operationele plannen van de FOD Financiën;
  - de productie van statistieken (analyse van de statistieken in functie van de domeinen, om deze naar geslacht uit te splitsen indien dit niet het geval is en het relevant is).

*Welke **acties** werden ondernomen om deze maatregel uit te voeren?*

- Het bestuurscontract (2016-2018) bevat inderdaad de verbintenissen inzake *gender mainstreaming* tussen de FOD Financiën en de federale overheid. De FOD Financiën heeft zich er immers toe verbonden om de genderdimensie in zijn beleid en zijn activiteiten te integreren door eventuele ongelijkheden tussen vrouwen en mannen te voorkomen of te corrigeren.
- De Studiedienst en de Stafdienst P&O delen de **statistieken** (indicatoren) - bij de opstelling ervan - in volgens geslacht en sturen de periodieke analyseverslagen door naar het directiecomité.

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

<sup>5</sup> De bevoegdheid werd tot 9 december 2018 door de heer Johan Van Overtveldt uitgeoefend.

De Genderdimensie werd al opgenomen in de bestuursovereenkomst FOD Financiën 2016-2018.

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

### **I. Fiscale maatregelen ten gunste van de gelijkheid van vrouwen en mannen**

In het wetsontwerp betreffende de economische relance en versterking van de sociale cohesie (54/2839) werd een hoofdstuk opgenomen dat twee maatregelen bevat ter **ondersteuning van alleenstaande ouders met een beperkt beroepsinkomen**. Het betreft een verhoogde toeslag op de belastingvrije som, en een verhoogde belastingvermindering voor kinderopvang. In de praktijk zien we dat deze alleenstaande ouders een zwakkere groep vormen in de maatschappij die voornamelijk bestaat uit vrouwen. Deze twee maatregelen vormen een gerichte steun en dus een versterking van de positie van vrouwen in onze samenleving.

De manier waarop het **belastingkrediet voor kinderlast** wordt berekend werd gewijzigd om het voordeel van de tariefverlaging in het kader van de taxshift ten volle te verlenen aan belastingplichtigen van wie de belasting op hun belastingvrije som hoger is dan de basisbelasting op hun gezamenlijk belaste inkomen en die kinderen ten laste hebben. De maatregel komt ten goede aan gezinnen met kinderen, waaronder ook éénoudergezinnen met een laag inkomen. Vermits vooral vrouwen aan het hoofd staan van eenoudergezinnen, zullen vooral vrouwen baat hebben bij deze maatregel.

Sinds 1 januari 2018 is het **btw-tarief voor intieme hygiënische beschermingsproducten verlaagd** van 21% naar 6% (KB 10.12.2017, B.S., 22.12.2017 tot wijziging van KB nr. 20).

Producten bestemd voor de hygiënische bescherming van de vrouw

In de eerste plaats gaat het hier om maandverbanden, tampons en inlegkruisjes. Deze producten genieten met ingang van 1 januari 2018 dus van het verlaagd btw-tarief van 6%.

De Administratie bevestigt dat ook herbruikbare producten, zoals menstratiecups en menstratiesponsjes, onder het 6%-tarief vallen (Circulaire 2018/C/19 van 12.02.2018).

Intieme tissues bestemd voor de hygiënische bescherming van de genitale zone

Die vallen sinds kort dus ook onder het verlaagd tarief. Het gaat om intieme doekjes die specifiek bestemd zijn voor de verzorging van de genitale zone van zowel vrouwen, mannen als transgenders.

### **II. Bijkomende maatregelen inzake gender mainstreaming die ondernomen zijn door de FOD Financiën**

#### 1. Integratie van de opdrachten van de coördinator/trice *gender mainstreaming* in de functieomschrijving

De opdrachten in verband met *gender mainstreaming* worden vermeld in de huidige functieomschrijving van de adviseur die er op het niveau van de Dienst van de Voorzitter mee is belast.

#### 2. Oprichting van een coördinatiestructuur *gender mainstreaming* binnen het bestuur

Eind 2016 werd een coördinatiegroep opgericht waarin leden van de Studiedienst waren vertegenwoordigd. Deze coördinatiegroep werd vervangen door een uitgebreide taskforce gender mainstreaming, die in oktober 2018 door de coördinatrice werd opgericht en bestaat uit experts uit verschillende entiteiten van de FOD Financiën.

Deze taskforce die transversaal wil zijn, bestaat dus uit experts van elke algemene administratie en stafdienst van de FOD Financiën. Deze taskforce wordt geleid door de coördinatrice gender mainstreaming, die van plan is om driemaandelijke vergaderingen te organiseren, onder meer om de concrete uitvoering van het actieplan gender mainstreaming binnen de FOD Financiën op te volgen. Het meeste werk wordt echter via e-mail gedaan (uitwisseling van analyses en delen van informatie).

### 3. Ondersteuning van de uitvoering van de 'gendertest' (thema 3 van de RIA)

In overeenstemming met de wet van 15 december 2013 houdende diverse bepalingen inzake administratieve vereenvoudiging stelt de FOD Financiën systematisch een 'regelgevingsimpactanalyse' (RIA) op voor de regelgevingsontwerpen die aan de ministerraad worden voorgelegd. Het gaat om een voorafgaande beoordeling van de potentiële gevolgen van de regelgevingsontwerpen op economisch, sociaal en ecologisch vlak en voor de overheid, die tot doel heeft om een transversale gedachtewisseling op gang te brengen om de kwaliteit van het overheidsbeleid te verbeteren.

De door de wet van 12 januari 2007 voorziene 'gendertest' is een evaluatie van de impact van ontwerpen van wet- en regelgevingsteksten op de situatie van vrouwen en mannen.

De FOD Financiën stelt alles in het werk om deze test nauwkeurig uit te voeren om de opstellers van de regelgeving te helpen bij de uitwerking van een duidelijk beeld over de impact van hun ontwerp op de respectieve situatie van vrouwen en mannen, rekening houdend met het politieke doel om de gelijkheid tussen vrouwen en mannen te versterken.

De Studiedienst van de FOD Financiën steunt op dit instrument voor analyse van de regelgevingsimpact.

De taskforce gender mainstreaming binnen de FOD Financiën ondersteunt ook het onderzoek van ontwerpen van wet- en regelgevingsteksten die in het kader van de 'gendertest' zijn opgesteld (en raadt onder meer aan om de 5 in deze test aanbevolen open vragen te gebruiken).

### 4. Ondersteuning van de communicatie die de genderdimensie naleeft

4 medewerkers van de FOD Financiën hebben deelgenomen aan de opleidingen 'Gender en communicatie'.

### 5. Ondersteuning bij de uitvoering van de gender budgeting

Deelname van 3 bij de materie betrokken medewerkers aan opleidingen die door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen worden georganiseerd.

De medewerkers werden hierover gesensibiliseerd en voeren het budget uit met inachtneming van de genderdimensie.

De kredieten werden per categorie ingedeeld, in overeenstemming met de gender budgeting methode, zoals voorgesteld in de omzendbrief van 29 april 2010 en de jaarlijkse omzendbrieven over de voorafbeelding van de begroting.

### 6. Integratie van de genderdimensie in de overheidsopdrachten

Deelname van 3 medewerkers die instaan voor de behandeling van de overheidsopdrachten, aan opleidingen die door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen worden georganiseerd.

De medewerkers die de opleiding hebben gevolgd hebben hun kennis bovendien verspreid en de aandachtspunten aan hun collega's meegedeeld, zodat alle betrokken personeelsleden de genderdimensie op gepaste wijze integreren in het kader van de toewijzing van de overheidsopdrachten.

### 7. Opstelling van een actieplan gender mainstreaming voor het bestuur

De rol van de taskforce gender mainstreaming bestaat erin ervoor te zorgen dat de aangegane verbintenissen (van het platform van Peking) worden nagekomen en de nodige acties worden ondernomen om alle vormen van discriminatie te bestrijden en de genderdimensie in het gevoerde beleid te integreren.

De taskforce gender mainstreaming zal de diverse reglementeringen blijven onderzoeken vanuit de invalshoek van gender mainstreaming om eventuele rechtstreekse of onrechtstreekse vormen van discriminatie op het vlak van de personenbelasting vast te stellen.

De coördinatrice gender mainstreaming is ook van plan om - met de hulp van de taskforce gender mainstreaming - genderindicatoren (inhoudelijke indicatoren) te ontwikkelen die relevant zijn voor de FOD Financiën.

Wat de indicatoren betreft, bestaat er geen standaardprocedure die op alle situaties kan worden toegepast. De uitdaging bestaat er dus in om, voor elke actie/elk project, de relevante (kwalitatieve en kwantitatieve) indicatoren te bepalen die zo nauwkeurig mogelijk dienen te zijn, aan de nagestreefde doelstellingen moeten zijn aangepast, op de interventiegebieden moeten kunnen worden toegepast en meetbaar, vergelijkbaar en begrensd in de tijd dienen te zijn.

### III. Evaluatie van de uitvoering van *gender mainstreaming* tijdens deze legislatuur

*Wat waren de eventuele **moeilijkheden** die zich tijdens deze legislatuur hebben voorgedaan bij de integratie van de genderdimensie in het kader van uw engagementen?*

De coördinator/trice heeft andere opdrachten dan die in verband met de opvolging van de gender mainstreaming. De extra werklast die deze nieuwe opdrachten met zich meebrengen, werd niet goed beoordeeld en de coördinator/trice is soms gehaast te werk moeten gaan.

*Welke **oplossingen/wijzigingen** werden toegepast om deze eventuele moeilijkheden aan te pakken?*

De opdrachten in verband met gender mainstreaming worden vermeld in de huidige functieomschrijving van de adviseur die er op het niveau van de Dienst van de Voorzitter mee is belast.

*Wat zijn uw **suggesties** om de integratie van de genderdimensie in het regeringsbeleid te versterken tijdens de volgende legislatuur?*

- De nauwgezette uitvoering van de aanbevelingen van het **Charter rond de genderdiversiteit bij de FOD Financiën**, dat onlangs door de voorzitter van de FOD Financiën en de minister van Financiën werd ondertekend.
- De organisatie van sensibiliseringsacties in verband met gender mainstreaming - *in samenwerking met en met de steun van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen* - bij de diensten van de FOD Financiën, om de gewenste

inclusieve cultuur te bevorderen en - *in fine* - het welzijn van de medewerkers te verbeteren.

Heeft u voldoende **bilaterale contacten gehad** met de betrokken administratieve coördinator/trice? Hoe zijn deze contacten verlopen?

Ja, de bilaterale contacten met de beleidscoördinator/trice werden als tevredenstellend beschouwd. De contacten verliepen via e-mail, telefoongesprekken en vergaderingen.

## De heer Denis Ducarme, Minister Maatschappelijke Integratie

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

1. Het activeringsbeleid en de hervorming van de instrumenten van socio-professionele activering die de OCMW's ter beschikking hebben, zoals de socio-professionele vrijstelling en het Geïndividualiseerd Project voor Maatschappelijke Integratie (GPMI).

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

Het GPMI, een begeleidingsinstrument op maat, werd uitgebreid naar elke nieuwe begunstigde van het leefloon. Ook al werd de doelgroep niet afgebakend in termen van gender, stelt de aard van dit instrument de maatschappelijk werkers in staat om samen met hun cliënten een project op maat uit te werken. De aard van dit instrument laat dus ook toe dat de genderdimensie geïncorporeerd wordt.

De hervorming van de socio-professionele vrijstelling beoogt de bevordering van de socio-professionele inschakeling door een financiële stimulans toe te kennen voor het geleidelijke (opnieuw) aan de slag gaan. De voorliggende pistes voor deze hervorming die nu bestudeerd worden, verminderen de armoedevallen die aanwezig zijn in het huidige systeem, met name door een meer lineaire toename te bieden van het netto-inkomen per gezin.

De integratie en de vereenvoudiging van de fondsen ter beschikking van de OCMW's en de toewijzing van 25 % van de fondsen gebruikt voor kinderarmoedebestrijding steunt gezinnen met kinderen en in het bijzonder een belangrijke doelgroep onder de OCMW-begunstigden, alleenstaande vrouwen (zij vertegenwoordigen in de eerste 3 kwartalen van 2018 90,3 % van de vrouwen in de categorie "gezinslast"). Bij de vastlegging van de uitgavenbegroting van 2018 vermeldde de POD Maatschappelijke Integratie dat de respectievelijke basisallocatie onder categorie 3 valt en dat het mogelijk is de genderdimensie op te nemen in handleidingen en koninklijke besluiten.

De Ministerraad van 30 maart 2018 besloot om het leefloon van categorie 3 – personen met een gezinslast – maandelijks met 40 euro te verhogen. Deze beslissing werd genomen met oog op de grote aanwezigheid van eenoudergezinnen (waarvan het overgrote deel alleenstaande moeders beslaat) in deze doelgroep.

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

De categorie van de personen met gezinslast vertegenwoordigt 34% van de gebruikers van de maatregel. De vermindering van de armoedeval zal een aanzienlijke impact hebben



op de eenoudergezinnen, waarvan we weten dat 77,1% alleenstaande vrouwen met kinderen waren. De werkhervatting zou niet bestraffend zijn in termen van inkomsten en de persoon zal kunnen genieten van een combinatie tussen het leefloon en de inkomsten uit arbeid gedurende een langere periode.

De integratie van de fondsen "participatie en sociale activering", "grote steden" en "OCMW-clusters" is in werking getreden op 1 januari 2017. Het koninklijk besluit van 10/01/2017 vermeldt in artikel 3, §3, punt 1 dat de OCMW's minimaal 25 % van de hen toegekende subsidie moeten besteden aan kinderarmoedebestrijding (met uitzondering van de OCMW's die minder dan 5.000 € ontvangen). Gelet op het voorziene bedrag voor de maatregel – 15.906.995 € volgens een verdeelsleutel verdeeld over alle OCMW's – bedraagt het bedrag dat theoretisch wordt voorbehouden voor kinderarmoedebestrijding 3.976748,75 €.

Het spreekt voor zich dat de verhoging van het leefloon met 40 euro voor personen die onder categorie 3 vallen een positief effect zal hebben. Enerzijds op de levenssituatie van deze personen, anderzijds op de gendergelijkheid, gezien de bovengenoemde grote vertegenwoordiging van (alleenstaande) moeders in deze categorie.

## 2. De vereenvoudiging en harmonisering van de reglementering met betrekking tot verschillende categorieën van begunstigden.

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

Deze beleidslijn heeft het voorwerp uitgemaakt van een studie over de nieuwe en de verschillende situaties waarmee de OCMW's geconfronteerd worden ter gelegenheid van de aanvragen van het recht op maatschappelijke integratie zoals bedoeld in de wet van 26 mei 2002.

Deze studie heeft enkele problemen aan het licht gebracht in verband met de huidige categorisering. Volgende zaken bleken problematisch:

- De bepaling van de categorie bij gelijke of ongelijke huisvesting van minderjarige kinderen;
- Vaag wettelijk criterium omtrent 'huishoudelijke aangelegenheden in hoofdzaak gemeenschappelijk regelen';
- Toekenning categorie tijdelijke huisvesting van een dakloze;
- Toekenning en bepaling categorie voor 'gevangenschap, tijdelijke plaatsing van de partner of van een meerderjarig kind'

De reflectie over en de hervorming van de bestaande categorieën kan uiteraard een genderdimensie hebben, daar (alleenstaande) vrouwen in bepaalde categorieën over- of ondervertegenwoordigd zijn. Aangezien de hervorming echter nog niet concreet is, is het moeilijk uitspraken te doen over de genderdimensie ervan.

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

De studie biedt geen concrete pistes in verband met de toekomstige richting van de aanpassing van de categorieën van begunstigden. Een werkgroep zal zich verder buigen over een concreet voorstel.

De verschillende partners, waaronder de POD Maatschappelijke Integratie, volgen dit dossier op.

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

Welke **andere acties** zijn er ondernomen om de Wet Gender mainstreaming uit te voeren en wat zijn de **bereikte resultaten**?

De POD MI nam haar engagementen op. Zo werd aandacht besteed aan de opsplitsing van categorieën naar gender, werd de genderdimensie geïntegreerd in de beheersovereenkomst (doelstelling 24), werd bijkomende aandacht besteed aan gender budgeting en werden verschillende interne vormingsmomenten gehouden omtrent gendermainstreaming.

## III. Evaluatie van de uitvoering van gender mainstreaming tijdens deze legislatuur

Wat waren de eventuele **moeilijkheden** die zich tijdens deze legislatuur voorgedaan hebben bij de integratie van de genderdimensie in het kader van uw engagementen?

De implementatie van gender mainstreaming vergt de inzet van vele betrokkenen. Iedereen op de hoogte brengen en houden van de engagementen, verplichtingen,... vormt hierbij de grootste uitdaging.

De rol van coördinator vormde slechts een marginaal deel van het takenpakket van de betreffende medewerker.

Welke **oplossingen/wijzigingen** werden toegepast om deze eventuele moeilijkheden **aan te pakken**?

Bij elke actie of maatregel die de POD MI aanging, werd er getracht rekening te houden met de gendercomponent. Zo bevatten de projectoproepen, waarvan hierboven sprake, een evaluatiecriterium dat ook de genderdimensie van de gesubsidieerde projecten evalueerde.

Wat zijn uw **suggesties** om de integratie van de genderdimensie in het regeringsbeleid te versterken tijdens de volgende legislatuur?

- De ondersteunende rol van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen werd als een absolute meerwaarde ervaren en we wensen dat deze ook behouden kan blijven tijdens de volgende legislatuur.
- Kwaliteit vooropstellen en niet kwantiteit: beter de genderdimensie in de diepte uitwerken voor een specifieke maatregel dan een veelheid aan maatregelen voorop te

stellen waar de genderdimensie moeilijk terug te vinden is. Het IGVM is de bewaker van de kwaliteit die een kritische blik behoudt op de gekozen maatregelen.

- Een betere samenwerking tussen de verschillende partners, waaronder de kabinetten, de administraties en de administratieve coördinator.

Heeft u voldoende **bilaterale contacten** gehad met de betrokken administratieve coördinator/trice?

Indien ja, hoe zijn deze contacten verlopen?

Indien niet, welke verbeteringen stelt u voor?

/

De heer Denis Ducarme, Minister van Middenstand, Zelfstandigen, KMO's

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

1. De omvorming van het statuut van meewerkende echtgenoot tot een co-ondernemerscontract.

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

Dit dossier heeft een directe impact op de gezinnen van de zelfstandigen, met name in de sectoren van de vrije beroepen of de landbouw. Overeenkomstig het regeerakkoord, heeft de Minister van Zelfstandigen het Algemeen Beheerscomité ermee belast de problematiek van de meewerkende echtgenoot te analyseren en te bestuderen om de eventuele uitwerking van een co-ondernemerscontract te onderzoeken. Daarbij moet rekening worden gehouden met zowel de positieve als de negatieve impact van een hervorming van het statuut van meewerkende echtgenoot op de situatie van de huidige begunstigen die voor het merendeel vrouwen zijn.

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

De analyse, met name met betrekking tot het niveau van de bijdragen en tot de pensioenrechten die daarmee gepaard gaan, is nog steeds aan de gang bij het Algemeen Beheerscomité voor het sociaal statuut der zelfstandigen. De eindconclusies van het rapport die de komende maanden verwacht worden, zullen het mogelijk maken, in voorkomend geval, een denkoefening te houden over de verbeteringen die ter zake moeten worden aangebracht.

2. De goedkeuring van een wettelijk kader waarin de redenen worden opgesomd die toelaten om een vrijstelling van bijdragen te verkrijgen;

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

De financieel of economisch moeilijke situatie van de zelfstandige (man of vrouw) die de vrijstelling aanvraagt van de voorlopige sociale bijdragen wordt in aanmerking genomen. De nieuwe beoogde criteria benaderen de realiteit en de bijzonderheden van de uitgeoefende activiteit zo dicht mogelijk en zullen een betere motivering van de beslissingen toelaten. Op operationeel vlak zal de procedure geoptimaliseerd worden om ervoor te zorgen dat de zelfstandigen sneller weten of de vrijstelling al dan niet wordt toegekend. De nieuwe vereenvoudigde procedure zal de zelfstandigen toelaten om een antwoord te krijgen binnen de maand (tegen zes maanden momenteel). Bovendien zal de zelfstandige met het nieuwe systeem beschikken over een recht op een beroep ten gronde voor een Beroepscommissie, wat vandaag niet het geval is.

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

De wet van 2 december 2018 die de elementen bevat van de hervorming van de vrijstellingen van bijdragen voor de zelfstandigen is in werking getreden op 1 januari 2019.

3. De gegevens over de vrijstelling van bijdragen (uitsplitsing naar geslacht, cf. Actieplan «Ondernemerschap 2020» van de Europese Commissie).

Welke **acties** werden ondernomen om deze maatregel uit te voeren?

De informaticatoepassingen werd aangepast en de statistieken splitsen de gegevens met betrekking tot de zelfstandigen die een vrijstelling van sociale bijdragen uit naar geslacht.

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

De uitsplitsing naar geslacht van de vrijstellingsdossiers is beschikbaar sinds 2016.

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

Welke **andere acties** zijn er ondernomen om de Wet Gender mainstreaming uit te voeren en wat zijn de **bereikte resultaten**?

/

Mevrouw Marie Christine Marghem, Minister van Energie

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

1. De aanvragen tot advies aan de adviesorganen, via de toevoeging van een standaardzin die vraagt rekening te houden met de eventuele verschillen tussen vrouwen en mannen in de formulering van het advies, zodat een zo efficiënt mogelijk beleid gevoerd kan worden.

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

Er werd een duidelijke vraag ontwikkeld om mee te nemen binnen iedere adviesvraag: Zal er voor iedere burger gelijke toegang zijn tot het recht dat door het beleid wordt beoogd?

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

De AD Energie kan geen resultaten mee geven, aangezien de adviesvragen van 2018 geen rechten betroffen die door burgers uitgeoefend kunnen worden.

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

*Welke **andere acties** zijn er ondernomen om de Wet Gender mainstreaming uit te voeren en wat zijn de **bereikte resultaten**?*

In 2018 volgde een medewerker van de AD Energie een halve dag opleiding om meer inzicht te verwerven in het concept gender mainstreaming.

In 2017 werden de verschillende energiefondsen onderworpen aan een evaluatie, voor de genderdimensie werd de tussenkomst op de stookoliefactuur door het Sociaal Verwarmingsfonds in acht genomen. Het Sociaal Verwarmingsfonds heeft de wettelijke verplichting te communiceren over de maatregel. Er werd op toegezien dat de communicatie genderneutraal wordt uitgevoerd.

In 2016 werd het sociaal tarief voor elektriciteit en aardgas geëvalueerd. Het resultaat van de evaluatie is dat een gender dimensie geen rol speelt, aangezien het sociaal tarief automatisch wordt toegepast.

III. Evaluatie van de uitvoering van *gender mainstreaming* tijdens deze legislatuur

Wat waren de eventuele **moelijkheden** die zich tijdens deze legislatuur voorgedaan hebben bij de integratie van de genderdimensie in het kader van uw engagementen?

Voor de medewerkers van de FOD Economie leverde de integratie van de genderdimensie geen specifieke moeilijkheden op. Ze staan positief tegenover het toevoegen van de genderdimensie in de materies die hen aanbelangen. Het belichten van de verschillen tussen vrouwen en mannen is de voorbije jaren bijgevolg uitgegroeid tot een automatisme.

Welke **oplossingen/wijzigingen** werden toegepast om deze eventuele moeilijkheden **aan te pakken**?

/

Wat zijn uw **suggesties** om de integratie van de genderdimensie in het regeringsbeleid te versterken tijdens de volgende legislatuur?

Het voeren van een actief doorgedreven cultuurverandering om het klassieke rollenpatroon te doorbreken.

Actieve maatregelen om het glazen plafond te breken.

Heeft u voldoende **bilaterale contacten** gehad met de betrokken administratieve coördinator/trice?

Indien ja, hoe zijn deze contacten verlopen?

Indien niet, welke verbeteringen stelt u voor?

Er is voldoende contact geweest tussen de Algemene Directie Energie en de coördinator van de FOD Economie.

Mevrouw Marie Christine Marghem, Minister van Leefmilieu

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

1. De ontwikkeling van de indicatoren voor het platform van het Federaal Milieurapport in het kader van de wet van 5 augustus 2006 betreffende de toegang van het publiek tot milieu-informatie.

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

De milieu-indicatoren zijn niet erg « opgesplitst naar geslacht » door hun vaak materiële/fysieke aard (aantal afgelegde km, broeikasgasemissies, gemiddelde temperatuur, uitstoot van fijn stof, beheer van kernafval, evaluaties op zee...). Het is dan ook ingewikkeld om een genderdimensie in te voeren en de verkregen resultaten op die manier op te splitsen. Die kwestie zou ter sprake gebracht kunnen worden bij leefmilieu-gezondheid, maar er zijn tot nog toe geen studies geweest die dit soort vergelijking mogelijk maken.

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

Dat de bevoegdheden van DG Leefmilieu specifiek gekoppeld zijn aan een milieurapportage en niet aan een rapportage inzake duurzame ontwikkeling (verzekerd door het FIDO en de TFDO van het FPB).

1. Het federaal milieurapport zal gepubliceerd worden in het eerste trimester van 2019.
2. Eind 2019 zal er een website beschikbaar zijn.

2. De bijwerking van de wet van 13 februari 2006 betreffende de beoordeling van de gevolgen voor het milieu van bepaalde plannen en programma's en de inspraak van het publiek bij de uitwerking van de plannen en programma's in verband met het milieu.

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

/

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

/



3. De herziening van de procedure voor de toekenning van de jaarlijkse verleende toelage aan de koepels van niet-gouvernementele organisaties die actief zijn op het vlak van leefmilieu.

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

/

Wat zijn de **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 **andere acties** zijn er ondernomen om de Wet Gender mainstreaming uit te voeren en wat zijn de **bereikte resultaten**?

De chemische stoffen die werken als hormoonverstorende stoffen moeten reglementair geïdentificeerd worden. Parallel met de individuele reglementaire acties aangaande stoffen, is het essentieel om aan preventie te doen met als doel de blootstelling te beperken.

Zwangere vrouwen of vrouwen van vruchtbare leeftijd zijn een groep die beschermd moet worden, want de foetus is een zeer kwetsbaar doelwit voor die stoffen, met gevolgen die onomkeerbaar kunnen zijn en zich kunnen voordoen na een korte of langere periode (latentie tussen blootstelling en effect).

Acties:

### **In het kader van de REACH-verordening:**

- Blootstelling aan bisfenol S: verduidelijking ontvangen van de producenten en gebruikers (1ste semester 2018)
- Evaluatie van 3-methylpyrazole (een stof die gebruikt wordt in meststoffen en die teratogene effecten heeft (met name op de ontwikkeling van de nieren)) (CoRAP 2018).

### **In het kader van de verordeningen gewasbeschermingsmiddelen en biociden:**

- werkzaamheden aan het technisch document dat de overheid en de bedrijven moet helpen bij het toepassen van de identificatiecriteria van een hormoonverstorende stof.

### **Andere thema's (die verband houden met de kwestie van de hormoonverstorende stoffen):**

- Deelname aan een colloquium over epigenetische effecten (wijziging van de DNA-conformatie na een specifieke blootstelling, die aan de volgende generaties wordt doorgegeven en die gevolgen kan hebben voor de gezondheid van de nakomelingen) dat georganiseerd werd door de Oostenrijkse overheid. Er werd besproken of deze kwestie in rekening moet worden gebracht op het niveau van de regelgeving (januari 2018).

- Deelname aan de discussies over de problematiek van de residuen van geneesmiddelen in het milieu (1ste semester 2018)
- Deelname (met presentatie) aan de stakeholder workshop in België voor menselijke biomonitoring, gewijd aan de kwestie van de hormoonverstorende stoffen (17/04/2018).
- Drinkwaterwetgeving: bewustmaking omtrent het belang van het in aanmerking nemen van hormoonverstorende stoffen (1e semester 2018)
- Deelname aan een door de Deense collega's georganiseerde workshop over lijsten met geïdentificeerde en verdachte hormoonverstorende stoffen (19/06/2018)

*Welke acties werden ondernomen om de Wet Gender mainstreaming ten uitvoer te brengen en wat zijn de eventuele **behaalde resultaten**?*

In de loop van dit jaar (2018) zal onze collega Stéphanie Langerock, medewerkster bij de FOD Volksgezondheid en de enige Belg die werd geselecteerd in het kader van het internationale project "Homeward Bound"<sup>6</sup> over vrouwelijk leiderschap, samen met 79 andere vrouwen uit de hele wereld<sup>7</sup> naar Antarctica afreizen (van 26 december tot eind februari 2019). Die deelname aan het programma "Homeward Bound" wordt ondersteund door het Directiecomité van de FOD Volksgezondheid.

Om Stéphanie in haar project te begeleiden heeft de FOD een uitgebreid programma opgesteld:

1. **Een lunch & learn (infosessie voor de collega's in juni 2018)** waarop Stéphanie haar project voorstelde aan alle geïnteresseerde collega's van de FOD. Bij die gelegenheid werden er werkgroepen opgericht om Stéphanie te ondersteunen bij de uitwerking van haar project.
2. **Een interne communicatiecampagne « vrouwen & leadership »** die momenteel wordt voorbereid (via uiteenlopende media, waaronder videoclips waarin de vrouwelijke collega's in onze organisatie zich zullen kunnen uitspreken over hoe moeilijk of makkelijk het is om vrouw te zijn binnen een organisatie die opstaat voor diversiteit).
3. **Een colloquium over diversiteit voorzien voor 11/03/2019** (een paar dagen na de Internationale dag van de vrouwenrechten) met als thema "Scientists – Managers – Negotiators: Same Difference?", dat voor iedereen toegankelijk is en dus ook voor de verschillende netwerken die geïnteresseerd zijn in dit thema. Het colloquium bestaat uit twee delen:
  - 1 Een voormiddag met 3 "thematische workshops":
    - Vrouwen en wetenschap,
    - Vrouwen en diplomatie/onderhandeling
    - Vrouwen en management,
  - 2 Een debatnamiddag met een rondetafelgesprek onder leiding van Eddy Caekelberghs, journalist van de RTBF, gespecialiseerd in debatten rond maatschappelijke kwesties.

<sup>6</sup> <https://homewardboundprojects.com.au/about/>

<sup>7</sup> <https://homewardboundprojects.com.au/participants/2019-participants/>

Mevrouw Marie Christine Marghem, Minister van Duurzame Ontwikkeling

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

1. De coördinatie van de werkzaamheden rond de uitvoering van de Agenda 2030 voor Duurzame Ontwikkeling en de Sustainable Development Goals.

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

De integratie van de Agenda 2030 voor Duurzame Ontwikkeling, meer in het bijzonder de SDG's, in de projecten van het Federaal Instituut voor Duurzame Ontwikkeling is een prioriteit die uitvoerig aan bod komt in de algemene beleidsnota van de minister. De coördinatie van de uitvoering van dit beleid vindt hoofdzakelijk plaats doorheen activiteiten gevoerd binnen de Interdepartementale Commissie voor Duurzame Ontwikkeling. Het IGVM is vertegenwoordigd binnen de ICDO en het FIDO zal erop toezien dat het IGVM kan bijdragen aan deze werkzaamheden en het duurzameontwikkelingsbeleid van de andere FOD's.

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

De genderdimensie maakt integraal deel uit van de Agenda 2030 voor Duurzame Ontwikkeling, als specifieke SDG maar ook transversaal binnen vele andere SDG's.

- Het FIDO heeft de bijdragen verzameld van de federale instellingen, ook die van het IGVM, met het oog op de opmaak van het Verslag dat België in het kader van het vrijwillig nationaal onderzoek heeft voorgesteld tijdens het politiek forum op hoog niveau van de Verenigde Naties in juli 2017. Dankzij deze oefening hebben we kunnen aantonen welke inspanningen er zijn geleverd voor de SDG's gelinkt aan gendergelijkheid, maar ook voor de genderdimensie binnen de andere SDG's. Deze oefening werd gerealiseerd aan de hand van een bredere mapping met alle federale engagementen die bijdragen aan de verwezenlijking van de doelstellingen van de SDG's. Dankzij deze oefening hebben de experts die hebben deelgenomen aan het verzamelen van de informatie, zich de doelstellingen, onder meer wat gender betreft, kunnen toe-eigenen.
- Het FIDO heeft in 2017 bij een consortium van onderzoekscentra een studie besteld om de kloof tussen de bestaande engagementen en het behalen van de SDG's te evalueren. Er werd een begeleidingscomité georganiseerd om rekening te houden met de opmerkingen van alle betrokken partijen, waaronder het IGVM. Begin 2018 heeft het FIDO verbeteringen van het IGVM ontvangen en geïntegreerd om beter rekening te houden met de genderdimensie bij deze werkzaamheden.
- In maart 2018 hebben de ICDO en het Federaal Planbureau een seminar georganiseerd over de SDG-opvolgingsindicatoren. Het was de bedoeling de situatie te schetsen en de behoeften van de verschillende betrokken federale actoren in te

schatten. Hierbij had het IGVM de gelegenheid om specifieke aandachtspunten aan te pakken, zoals onder meer de kwestie van empowerment, de uitsplitsing van de gegevens naar geslacht, en de noodzaak om gebruik te maken van de bestaande netwerken.

- In het kader van de jaarlijkse verslaggeving van het ICDO, zet de voorgestelde structuur de vertegenwoordigers van de federale overheidsdiensten bovendien aan om hun initiatieven op het vlak van gender te beschrijven.
- Bovendien werd dankzij de actieve bijdrage van het IGVM aan de werkgroep die het volgende federale duurzameontwikkelingsplan (juni – december 2018) voorbereidt, de genderdimensie en de dialoog hierover met de stakeholders, zoals de Vrouwenraad en de Conseil des femmes francophones de Belgique, in de werkzaamheden geïntegreerd.
- Tot slot zorgt het FIDO er in het kader van de algemene communicatie over de SDG's voor dat er aandacht blijft gaan naar de genderdimensie. Zowel via de website sdgs.be als met de SDG Voices.

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

Welke **andere acties** zijn er ondernomen om de Wet Gender mainstreaming uit te voeren en wat zijn de **bereikte resultaten**?

/

De heer Didier Reynders, Minister van Defensie<sup>8</sup>

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

1. De deelname aan missies zoals de EU Training Mission in Mali, aan de operatie Resolute Support Mission (RSM) in Afghanistan, aan de NAVO opdracht van Baltic Air Policing, alsook aan het Militair Partnership Programma (MPP) in Afrika en de planning van operationele inzet.

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

In de operaties die de Belgische Defensie in een multinationaal kader uitvoert zoals EUTM Mali, RSM Afghanistan, EUNAVFORMED, enz. wordt het operationeel kader door de overkoepelende structuur (EU, NAVO, UN, enz) bepaald via een strategisch, operationeel en tactisch operationeel plan (OPLAN). De plannen die de Belgische Defensie maakt (CHODOPORD) zijn nationale richtlijnen/orders die het mogelijk maken dat de Belgische detachementen hun opdrachten binnen dit kader kunnen uitvoeren. Deze OPLAN's bevatten specifieke richtlijnen over het genderspect alsook de problematiek rond kindsoldaten (Children and Armed Conflict (CAAC)) die deels hetzij in het CHODOPORD worden overgenomen of via een appendix over de 'Rules of conduct and behaviour' (gedragsregels) worden verstrekt.

Tijdens de paraatstelling van de detachementen voor zowel nationale als internationale opdrachten wordt er ook een "Cultural Awareness Briefing" gegeven. In deze briefing, die volledig georiënteerd is naar het operationeel theater waar de detachementen zullen opereren, wordt het genderspect volledig behandeld.

Gender Focal Points (GFP) worden op de laagste echelons ontplooid in cumulfunctie. Naast het adviseren van de commandanten van de ontplooid detachementen, zorgen zij voor de praktische integratie van gender in de dagelijkse activiteiten (doorzoekingen, patrouilles, checkpoints).

Er is geen richtlijn om het percentage vrouwen van een detachement te bepalen. De deelname van vrouwen aan operaties hangt af van het soort operatie (opdracht) en het soort eenheid dat aan deze operatie deelneemt.

De operaties waaraan de Belgische Defensie deelneemt worden in een multinationaal kader uitgevoerd.

De Gender Focal Points (GFP) volgen voor hun vertrek een cursus GFP in operatie die hen in staat moet stellen om hun taak als GFP zo goed mogelijk uit te voeren. Zij moeten onder andere vanaf het moment dat zij ontplooid zijn in contact treden met de GENAD van het Hoofdkwartier waarbinnen zij zullen werken.

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

**2016**

- Buiten de operatie OVG (Homeland) waren er 326 Mil in het buitenland ontplooid en daarvan waren er 24 vrouwen wat overeenkomt met 7,3%
- Voor de Operatie EUNAVFOR MED SOPHIA waaraan BEL in het najaar 2016 (Nov/Dec 16) deelnam met EEN Fregat (BNS Louise-Marie), koos de Medische

<sup>8</sup> De bevoegdheid werd tot 9 december 2018 door de heer Sander Loones uitgeoefend.

Component bewust voor een vrouwelijk verpleegster omdat zij zonder problemen en rekening houdend met de moslimcultuur eventuele opgepikte vrouwelijke vluchtelingen kan verzorgen.

- Vanaf 03 juli 2016 nam BEL voor minimum EEN jaar het commando over van de Europese Trainingsmissie in Mali. In deze missie was er ook een "international human rights/Gender team" dat door Britse adviseurs werd ingevuld.

### **2017**

- In totaal waren er in 2017 buiten de operatie OVG (Homeland), gemiddeld 927 Mil in het buitenland ontplooid waarvan gemiddeld 69 vrouwen wat overeenkomt met 7,5%.
- Voor de Operatie EUTM MALI waarvan BEL sinds 03 Jul 16 tot en met 31 Jan 18 de lead heeft, waren er op een totaal van 647 mannen, 26 vrouwen ontplooid wat overeenkomt met 4% van de totale ontplooidde populatie.
- Voor de operatie Resolute Support in Afghanistan waren in 2017 in het totaal 167 Mil ontplooid waarvan 19 vrouwen en dit komt overeen met 11,5%.

### **2018**

- Tijdens het eerste semester van 2018 (01 Jan tot 05 Jun 18) waren er buiten de operatie OVG (Homeland), gemiddeld 934 Mil in het buitenland ontplooid waarvan gemiddeld 57 vrouwen wat overeenkomt met 6,1%.
- Voor de Operatie MINUSMA waar BEL na het beëindigen van de lead EUTM Mali op 31 Jan 18 haar focus legt in Afrika, zijn er op een totaal van 280 mannen, 17 vrouwen ontplooid wat overeenkomt met 5,7% van de totale ontplooidde populatie.
- Voor de operatie Resolute Support in Afghanistan zijn tijdens het eerste semester van 2018 (01 Jan tot 05 Jun 18) in het totaal 155 Mil ontplooid waarvan 10 vrouwen en dit komt overeen met 6,5%.

## 2. De versterking van de geloofwaardigheid van Defensie binnen de NAVO.

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

### **Tijdslijn:**

#### **2016**

Luitenant-kolonel Stafbrevethouder Katrien D'HERT werd in Juni 2015 verkozen tot Chair-Elect van het NATO Committee on Gender Purposes (NCGP), wat twee jaar engagement betekent als Chair-Elect (2016-2017) en twee jaar engagement als Chair (2018-2019).

Gezien LtKol SBH D'HERT pas in juni 2017 de Chairperson wordt van het NCGP en voor het ogenblik slechts een beperkte invloed heeft op de agendapunten van het huidige committee kan een stand van zaken van de bereikte resultaten niet worden opgesteld. Ter vervanging van de LtKol SBH D'HERT heeft Defensie de Luitenant-kolonel Stafbrevethouder Alain VANHEE als National Delegate in het NCGP benoemd.

#### **2017**

Sinds juni 2017 werd LtKol SBH D'HERT de Chairperson van het NCGP, zij zal dus een invloed hebben op de agendapunten van het toekomstige committee.

#### **2018**

Ter vervanging van de Luitenant-kolonel Stafbrevethouder Alain VANHEE heeft Defensie de Majoor van het Vliegwezen Steven KROLICKI als National Delegate in het NCGP benoemd.

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

## **2016**

Thema van de NATO Committee on Gender Perspectives Conference 2016 was 'How can the NATO and Partner Nation community strengthen military leadership and accountability to implement gender perspectives?'

Dit resulteerde in vier aanbevelingen die werden overgemaakt aan het Military Committee van de NATO en die in 'silent procedure' werden aangenomen op 15 Juni 16:

- a. The MC develop a Strategic Communications Framework for Gender Equality and the Integration of Gender Perspective;
- b. Nations take all necessary measures to incorporate the NATO Gender Education and Training Package<sup>1</sup> in their military education and training system with specific emphasis, in the near term, on all levels of leadership;
- c. Nations ensure that leaders at all levels of their Armed Forces are accountable for the assessment, development, resourcing and evaluation to facilitate institutional and operational integration of gender perspective;
- d. Nations formalize and actively support mechanisms for regular consultation and dialogue between senior leadership and civil society.

Jaarlijks wordt een verslag aan GENAD NATO overgemaakt om de implementatie van die aanbevelingen te kunnen opvolgen.

## **2017**

Het thema van de conferentie 2017 'Beyond the Stereotypes - Integrating Gender Perspective into Projecting Stability'.

Dit resulteerde in aanbevelingen die werden overgemaakt aan het Military Committee van de NATO en die in 'silent procedure' werden aangenomen op 26 Juni 17

- a. To integrate the Gender Perspective in the development of the military concept of Projecting Stability;
- b. To integrate NATO and Allied Gender Perspective's best practices in NATO and/or NATO-led capacity building activities;
- c. The need to develop guidelines on how to integrate Gender Perspective in NATO and/or NATO-led, but not limited only to, Maritime Operations;
- d. To task the NMAs, within the broader context of Projecting Stability, to:
  - 1) take the Gender Perspective into due account in current and future approaches to the fight against terrorism;
  - 2) take the Gender Perspective into account in the development of NATO documents related to the prevention and countering of violent extremism, noting that work in this field is being taken forward through the Action Plan on Enhancing NATO's Role in the International Community's Fight Against Terrorism;
- e. To note the Civil Society Advisory Panel to be a resource for consultation and dialogue on matters pertaining to the Women, Peace and Security agenda and Gender Perspectives;
- f. To note to encourage Nations to develop mixed gender engagement capabilities in supporting NATO Maritime Operations.

## **2018**

Organisatie van de jaarlijkse NCGP met als thema: 'A 360° approach to Gender - In an effort to identify and mitigate gaps and stovepipes and raise awareness of gender initiatives across the political, military and social domain in the UN, NATO, EU, OSCE and their respective Nations & Partners'.

Syndicate 1 - 'Effects of CR SGVB Training and Education in Operations

Syndicate 2 - Challenges and benefits of establishing female engagement team (FET), mixed engagement team (MET) and gender mixed team (GMT)

Syndicate 3 - 'Making the Defence Forces an employer of choice'

Syndicate 4 - 'The benefits and limitations of establishing Gender Champions'

De volgende aanbevelingen werden aan het Military Committee (MC) voorgelegd met onderstaand gevolg:

MC agrees to NCGP's Recommendations:

- a. NATO, Members and Partners should pursue an inclusive and respectful working environment.
- b. Members and Partners should have effective prevention, reporting and response mechanisms to combat sexual and other forms of harassment in the workplace without victimization.
- c. MC recognizes the added value of the Women, Peace and Security Chief of Staff Network and Members and Partners should participate.

The MC approves NCGP's Recommendations:

- a. MC recognizes the importance and the positioning of the Gender Advisor's office. For NATO entities the Gender Advisor should be positioned either within the Command Group or within the appropriate staff section and with direct access to the Commander. Members and Partners are encouraged to follow this example.
- b. MC directs the SCs to incorporate gender perspective into the analysis and planning processes related to cyber and Counter Terrorism/Counter Violent Extremism at all levels within the NATO Command Structure, and invites Members and Partners to do so.
- c. MC tasks the SCs to develop a concept to mitigate the gender diverse engagement capability gap and to report its findings back to MC.

The MC endorses to the NAC NCGP's Recommendations:

- a. MC encourages Nations to adopt all adequate measures to implement NATO Military Guidelines on Prevention of, and Response to, Conflict-Related Sexual and Gender-Based Violence.
- b. MC recognizes the need for NATO to develop a policy that defines and addresses Sexual Exploitation and Abuse. Already existing policies on this matter of other international organisations should be evaluated and taken into account in the development of a NATO Policy.
- c. MC encourages Members and Partners to develop and implement a defence action plan for the implementation of UNSCR 1325 and related Resolutions<sup>1</sup> as well as the integration of gender perspectives in addition to considering the appointment of dedicated gender staff.

Het thema voor de 2019 NCGP Conference werd eveneens vastgelegd: "Integrating Gender Perspective and Accountability: top-down vs. bottom-up approach".

- 3. De voorbereiding voor de fysieke ingangsproeven van de sollicitanten voor een militair beroep.

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

**Tijdslijn:**  
**2016**

Studie: Verwachtingen van een sollicitant

De Koninklijke Militaire School heeft samen met de KULeuven een longitudinale studie over gender bij Defensie uitgewerkt.

In deze vragenlijst willen we een aantal vragen stellen over de verwachtingen van een sollicitant (V & M) voor een opleiding en job (als officier, onderofficier of vrijwilliger) binnen Defensie.

De vragenlijst bestaat uit:

een gemeenschappelijke deel (waar het herhaald staat dat de deelname niets heeft te maken met de selectieprocedure) en een specifiek deel afhankelijk van het geslacht.



Later kunnen zij opnieuw worden gecontacteerd voor een tweede vragenlijst (kort na hun Militaire Initiatie Fase), als ze hier toestemming voor geven en hun e-mailadres geven in de eerste vragenlijst.

**2017**

De beleidslijn werd opgenomen in het Defensie Actieplan Vrouwen, Vrede En Veiligheid 2017-2021.

2 projecten werden opgestart met als doel te informeren, te trainen en te begeleiden met het oog op het afleggen van de fysieke selectieproeven.

28 Feb 17 (LEOPOLDSBURG)

02 Mar 17 (MARCHE-EN-FAMENNE)

**2018**

Omwille van organisatorische redenen verkeerde Defensie niet in de mogelijkheid om de geplande projecten als voorbereiding op de sportproeven uit te voeren.

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

**2017**

Het is nog te vroeg om eventuele resultaten te meten na 2 informatiesessies.

4. De uitwisseling van ervaringen.

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

**2017**

De invoering van een beleid is voorzien in het Defensie Actieplan Vrouwen, Vrede En Veiligheid 2017-2021.

**2018**

Oprichting van het Netwerk Gender in Motion intern Defensie.

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

**2017**

Niet van toepassing

**2018**

Officiële start van het Netwerk Gender in Motion werd op 04 Dec 18 tijdens de conferentie "15 jaar Diversiteitsbeleid bij Defensie".

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

*Welke **andere acties** zijn er ondernomen om de Wet Gender mainstreaming uit te voeren en wat zijn de **bereikte resultaten**?*

Studie "40 jaar vrouwen bij de Belgische Defensie: En waar staan wij?"

De Koninklijke Militaire School heeft een vergelijkende studie uitgevoerd in het kader van "40 jaar vrouwen bij de Belgische Defensie: En waar staan wij?". Basis van deze studie was een vragenlijst die in 2000 werd verspreid onder het toenmalig vrouwelijk personeel. Aan de hand van de resultaten van 2000 en de antwoorden van 2016 was het mogelijk om de verbeteringen en de lacunes in het beleid te kunnen vaststellen.

Op 16 Nov 15 is de Stuurgroep Diversiteit met de gender advisors van de verschillende componenten samengekomen met als doel de coherentie garanderen van de acties, resultaat van de genderstudie van 2014 die recent aan het Parlement werd overgemaakt, en dit conform het genderbeleid van Defensie.

De Koninklijke Militaire School heeft samen met de KULeuven een longitudinale studie over gender bij Defensie uitgewerkt.

In deze vragenlijst werden vragen gesteld over de verwachtingen van een sollicitant (V & M) voor een opleiding en job (als officier, onderofficier of vrijwilliger) binnen Defensie. De studie werd op 29 juni 2016 opgestart en beëindigd in 2017.

### III. Evaluatie van de uitvoering van *gender mainstreaming* tijdens deze legislatuur

*Wat waren de eventuele **moeilijkheden** die zich tijdens deze legislatuur voorgedaan hebben bij de integratie van de genderdimensie in het kader van uw engagementen?*

1. De functies "Gender Advisor" zijn cumulfuncties die door de werklast van de primaire functies niet altijd de aandacht krijgen die ze verdienen.
2. De NCGP is een adviesorgaan van de International Military Staff, wat betekent dat niet alle voorstellen van het NCGP noodzakelijk door het IMS worden geïmplementeerd.

*Welke **oplossingen/wijzigingen** werden toegepast om deze eventuele moeilijkheden **aan te pakken**?*

1. Permanent wordt het commando gewezen op het belang van de functie "Gender Advisor" door onder meer briefings aan het hogere echelon.
2. Niet van toepassing

*Wat zijn uw **suggesties** om de integratie van de genderdimensie in het regeringsbeleid te versterken tijdens de volgende legislatuur?*

Er dient bijzondere aandacht te worden besteed aan het aspect "veranderingsmanagement" dat inherent is aan *gendermainstreaming*. De coördinatoren zouden over de nodige instrumenten moeten beschikken om hun collega's nog beter te informeren over de uitdagingen van gendermainstreaming.

*Heeft u voldoende **bilaterale contacten** gehad met de betrokken administratieve coördinator/trice?*

De contacten tussen het kabinet en de betrokken administratie en de politieke coördinator waren bevredigend en vonden regelmatig plaats om de gevraagde onderwerpen te bespreken.

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

1. De vereenvoudiging/wijziging van het statuut.

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

- Deze koninklijke besluiten werden genomen na een analyse van gendermainstreaming:
  - Koninklijk besluit van 3 augustus 2016 tot wijziging van diverse bepalingen betreffende het Rijkspersoneel (inwerkingtreding: 1 oktober 2016);
  - Koninklijk besluit van 3 augustus 2016 tot wijziging van diverse tuchtrechtelijke bepalingen betreffende het Rijkspersoneel (inwerkingtreding: 1 oktober 2016);
  - Koninklijk besluit van 25 april 2017 betreffende de intrafederale mobiliteit van de personeelsleden van de federale diensten naar de diensten die de rechterlijke macht terzijde staan (inwerkingtreding: 1 mei 2017);
  - Koninklijk besluit van 26 april 2017 betreffende de intrafederale mobiliteit van de personeelsleden die de rechterlijke macht terzijde staan en tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot regeling van het verwerven door de militair van de hoedanigheid van Rijksambtenaar door overplaatsing (inwerkingtreding: 1 mei 2017);
  - Koninklijk besluit van 13 juli 2017 tot vaststelling van de toelagen en vergoedingen van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt (inwerkingtreding: 1 september 2017).
- Bij elk reglementair initiatief systematisch zal er een analyse gedaan worden over de mogelijke implicaties op de gender dimensie.

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

Bij elke analyse van een thema of elk regelgevend dossier wordt de *genderdimensie* bevraagd: gelijke voorwaarden creëren gelijke kansen.

<sup>9</sup> De bevoegdheid werd tot 9 december 2018 door de heer Sander Loones uitgeoefend.

## 2. De vereenvoudiging van de regelingen voor deeltijds werken.

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

- De Federale Overheidsdienst Personeel en Organisatie (nu: Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning (FOD BOSA)) heeft een analyse uitgevoerd van de bestaande verlofregeling rekening houdend met de Europese richtlijnen en rechtspraak en de regelingen die bestaan voor de werknemers uit privésector maar ook met de aanbevelingen uit de academische literatuur en de resultaten van de bevragingen van de verschillende belanghebbenden.

In de analyse- en conceptfase werd er rekening gehouden met aanbevelingen uit verschillende academische studies rond Work Life Balance en de resultaten van de bevragingen van de belanghebbenden.

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

- De verlofregeling en telewerkregeling voor federale ambtenaren is aangepast met als doel:
  - 1) het onbezoldigd ouderschapsverlof ook deeltijds mogelijk te maken; vaders zullen misschien daarom ook sneller kiezen voor dit verlof;
  - 2) het invoeren van een 90%-regeling zodat ambtenaren de opvang van hun kinderen beter kunnen afstemmen op hun noden (bijv. co-ouderschap);
  - 3) het regelen van een duidelijkere procedure voor het vaststellen van de werkkalender bij deeltijdwerk;
  - 4) het zorgverlof te regelen voor iedereen;
  - 5) het uitbreiden van het onbezoldigd verlof van 2 naar 4 jaar.

## 3. De ontwikkeling van het wettelijk kader tot het regelen van uitzendwerk in de federale administratie.

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

- Bij elke analyse van een thematiek of elk regelgevend dossier zal de genderdimensie worden bevraagd: gelijke voorwaarden creëren gelijke kansen. Het regelgevend kader werd vastgelegd na een analyse van gendermainstreaming.

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

Bij elk reglementair initiatief zal er systematisch een analyse gedaan worden over de mogelijke implicaties op de gender dimensie.

4. Het rekening houden met het EVC-principe (erkenning van elders verworven competenties) en de erkenning van gecertificeerde competenties, ervaring en opleiding bij de rekrutering of aanwerving van personeel.

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

- Het onderzoeken van concrete pistes met het beleid om dit systeem te optimaliseren en structureel uit te bouwen.

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

Bij elke analyse van een thema of elk regelgevend dossier wordt de genderdimensie bevraagd.

5. De herziening van het verloningsbeleid (prestatiegericht).

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

- Bij elke analyse van een thematiek of elk regelgevend dossier zal de genderdimensie worden bevraagd: gelijke voorwaarden creëren gelijke kansen.

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

Bij elke analyse van een thema of elk regelgevend dossier wordt de genderdimensie bevraagd.

6. De herziening van het evaluatiebeleid (resultaatgericht).

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

- Bij de analyse van het regelgevend dossier werd de genderdimensie bevraagd.

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

Bij elke analyse van een thema of elk regelgevend dossier wordt de genderdimensie bevestigd.

7. De ontwikkeling van nieuwe arbeidsvormen (telewerk, flexibel werk, tijdelijke mobiliteit, enz.)

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

- De Federale Overheidsdienst Personeel en Organisatie (nu: Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning (FOD BOSA)) heeft een analyse uitgevoerd van de bestaande verlofregeling rekening houdend met de Europese richtlijnen en rechtspraak en de regelingen die bestaan voor de werknemers uit privésector maar ook met de aanbevelingen uit de academische literatuur en de resultaten van de bevestigingen van de verschillende belanghebbenden.

De verschillende arbeidsvormen worden geregeld in verschillende wetten en Koninklijke besluiten. Momenteel wordt er gewerkt aan de analyse van de arbeidsvormen met het oog op het vaststellen van een aantal beleidsopties. Hierbij wordt gezocht naar mogelijkheden om de *Work Life Balance* te verbeteren voor alle medewerkers, ongeacht de levenskeuzes die men gemaakt heeft en rekening houdend met de genderdimensie. Daarnaast wordt ook gekeken naar een verbetering van de arbeidsmobiliteit en flexibiliteit. In de analyse- en conceptfase werd rekening gehouden met aanbevelingen uit verschillende academische studies rond *Work Life Balance*, arbeidsmobiliteit, het nieuwe werken en flexibiliteit en de resultaten van de bevestigingen van de belanghebbenden.

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

- Het regelgevend kader rond telewerk is versoepeld en creëert een duidelijk kader voor satellietwerk te voorzien zodat ambtenaren dicht bij huis kunnen werken.

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

Welke **andere acties** zijn er ondernomen om de Wet Gender mainstreaming uit te voeren en wat zijn de **bereikte resultaten**?

- 1) Het actieplan *gender mainstreaming* wordt opgenomen in het jaarlijks bestuursplan. Het naleven van de integratie van de genderdimensie in al de activiteiten.

- 2) Na onderling overleg tussen de bevoegde kabinetten, de FOD Personeel & Organisatie en Selor, werd beslist om bij vacatures voor federale overheidsdiensten voortaan de gebruikelijke omschrijving 'M/V' uit te breiden tot 'M/V/X'. De X biedt hierbij een alternatief voor alle personen die zich niet in de M of de V kunnen terugvinden.

Door deze aangepaste formulering wil de federale overheid het belang van genderneutraliteit bij aanwervingen expliciet onderstrepen. Door de M/V niet gewoon weg te laten maar er expliciet een X aan toe te voegen, is het de bedoeling om alle mogelijke kandidaten echt aan te spreken en aan te moedigen.

Ook Selor wil alle mogelijke discriminatie vermijden. 'Gelijke kansen voor iedereen' is en blijft de rode draad, en ook genderneutraliteit is daarbij een speerpunt. Op de website van de FOD BOSA zijn momenteel zowel alle teksten als functietitels al zo genderneutraal als mogelijk opgesteld.

- 3) Top Skills, een initiatief dat vrouwen met ambitie stimuleert om deel te nemen aan de simulatie van een assessment voor managementfuncties werd opnieuw georganiseerd. Vrouwen krijgen hierbij de kans om in een veilige context een casestudy te presenteren aan een jury en ze krijgen nadien feedback en concrete tips. Top Skills wil vrouwen stimuleren om te solliciteren voor managementfuncties.

### III. Evaluatie van de uitvoering van *gender mainstreaming* tijdens deze legislatuur

*Wat waren de eventuele **moeilijkheden** die zich tijdens deze legislatuur voorgedaan hebben bij de integratie van de genderdimensie in het kader van uw engagementen?*

Alle elementen die in dit verslag zijn ontplooid, zijn gebaseerd op eerder ingediende verslagen. Inderdaad, de huidige minister van Ambtenarenzaken heeft haar bevoegdheden pas in december 2018 opgenomen, met andere woorden 15 dagen vóór het officiële verslag op het einde van de legislatuur over gendermainstreaming.

*Welke **oplossingen/wijzigingen** werden toegepast om deze eventuele moeilijkheden **aan te pakken**?*

/

*Wat zijn uw **suggesties** om de integratie van de genderdimensie in het regeringsbeleid te versterken tijdens de volgende legislatuur?*

/

*Heeft u voldoende **bilaterale contacten** gehad met de betrokken administratieve coördinator/trice?*

*Indien ja, hoe zijn deze contacten verlopen?*

*Indien niet, welke verbeteringen stelt u voor?*

/

De heer François Bellot, Minister van Mobiliteit

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

1. De verbetering van de verkeersongevallenregistratie bij politie, ziekenhuizen, verzekeringsmaatschappijen (uitsplitsing naar geslacht van de gegevens).

Welke **acties** werden ondernomen om de genderdimensie in dit beleid te integreren?

De belangrijkste actie om de doelstelling te halen was het opstellen van een Koninklijk Besluit (het K.B. Revoker waarvoor de lead afhangt van de FOD Binnenlandse Zaken) dat zou toelaten om gegevens van de politie te linken aan deze van hospitalen en bijgevolg de toegankelijkheid en interpretatie van gegevens van hospitalen te verbeteren.

Spijtig genoeg is dit KB niet tot stand gekomen tijdens deze legislatuur.

Echter, de statistieken van verkeersongevallen zijn beschikbaar volgens het geslacht van de slachtoffers, los van het feit of de bron van deze gegevens de politie, de hospitalen of de verzekeringen zijn. Deze onderverdeling zal in de toekomst steeds ter beschikking blijven.

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

Dit KB niet tot stand gekomen. Maar kennis van het aantal verkeersslachtoffers is beschikbaar per geslacht, ongeacht de gegevensbron. Voorbeeld van verschil tussen vrouwen en mannen: mannen zijn veel vaker betrokken bij verkeersongevallen dan vrouwen.

2. De analyse van de oorzaak van de ongevallen.

Welke **acties** werden ondernomen om de genderdimensie in dit beleid te integreren?

De belangrijkste actie om de doelstelling te halen was het project om een wettelijk kader aan te nemen om een instituut voor verkeersongevallen te creëren. Spijtig genoeg is dit instituut niet gecreëerd tijdens deze legislatuur.

Maar de informatie over de oorzaken van ongevallen is al beschikbaar volgens geslacht. Andere belangrijke informatie: het genderevenwicht werd in acht genomen voor de aanwijzing van de vertegenwoordigers binnen de Federale Commissie voor de Verkeersveiligheid.

Voorstellen met het oog op de integratie van de genderdimensie moeten worden geformuleerd wanneer het Instituut voor Accidentologie daadwerkelijk is opgericht.

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

De projectverantwoordelijken binnen de FOD Mobiliteit en Vervoer en het College van Procureurs-generaal zitten in een impasse. Het dossier zal waarschijnlijk niet evolueren onder deze legislatuur.



3. De beheerscontracten van de NMBS (reizigersstatistieken uitgesplitst naar geslacht, kwaliteit van de dienstverlening, werkingsverslagen...) en Infrabel (aangepaste infrastructuur, veiligheid in de stations, ...).

*Welke **acties** werden ondernomen om de genderdimensie in dit beleid te integreren?*

Naar het voorbeeld van het federaal plan gender mainstreaming 2015-2019 dat in maart 2015 werd goedgekeurd door de regering zal de NMBS haar eigen actieplan gender mainstreaming 2017-2019 uitwerken. Dit actieplan zal uiterlijk op 1 juli 2018 aan de voogdijoverheid worden bezorgd. De implementatie ervan zal aanleiding geven tot een jaarlijkse rapportage door de NMBS. Het actieplan zal op z'n minst de volgende thema's behandelen:

- de uitsplitsing van de basisstatistieken inzake vervoer per geslacht;
- de verwijdering van de fysieke belemmeringen – veilige en vlotte toegang tot het spoorwegdomein;
- de mededeling van duidelijke en betrouwbare informatie;
- een beveiligingsbeleid;
- de zorg voor een meer evenwichtige man/vrouw-verhouding in het personeelsbestand, inclusief bij het kaderpersoneel.

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

Wanneer de systemen voor het verzamelen van statistieken zulks zonder bijkomende kosten toelaten, en indien relevant, zullen de verzamelde gegevens naar gender uitgesplitst zijn.

Indien het beheerscontract in tevredenheidsenquêtes voorziet, zullen de resultaten ervan naar geslacht uitgesplitst worden.

Er moet wel worden gezorgd voor een evenwicht met de in het regeerakkoord opgenomen wil om de rapportage in het licht van de beheerscontracten te vereenvoudigen.

4. De verbetering van de veiligheid van de reizigers en het personeel in de stations en de stationsomgeving;

*Welke **acties** werden ondernomen om de genderdimensie in dit beleid te integreren?*

Naar het voorbeeld van het federaal plan gender mainstreaming 2015-2019 dat in maart 2015 werd goedgekeurd door de regering zal de NMBS haar eigen actieplan gender mainstreaming 2017-2019 uitwerken. Dit actieplan zal uiterlijk op 1 juli 2018 aan de voogdijoverheid worden bezorgd. De implementatie ervan zal aanleiding geven tot een jaarlijkse rapportage door de NMBS. Het actieplan zal op z'n minst de volgende thema's behandelen:

- de uitsplitsing van de basisstatistieken inzake vervoer per geslacht;
- de verwijdering van de fysieke belemmeringen – veilige en vlotte toegang tot het spoorwegdomein;
- de mededeling van duidelijke en betrouwbare informatie;
- een beveiligingsbeleid;
- de zorg voor een meer evenwichtige man/vrouw-verhouding in het personeelsbestand, inclusief bij het kaderpersoneel.

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

De onderhandelaars van de beheerscontracten zijn op de hoogte gesteld van de verbintenissen van de regering inzake integratie van de genderdimensie.

5. De evaluatie van het gratis-beleid (geslachtelijke samenstelling van de betrokken categorieën);

Welke **acties** werden ondernomen om de genderdimensie in dit beleid te integreren?

Uit een analyse van de bestaande statistische gegevens blijkt dat naar geslacht uitgesplitste gegevens niet altijd beschikbaar zijn. Waar mogelijk zullen die gegevens onderzocht worden teneinde een evaluatie op te maken van de gratis-beleidslijnen binnen de spoorwegen.

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

Geen concrete resultaten op dit moment, aangezien de discussies nog steeds gericht zijn op het financiële evenwicht.

6. Het globale mobiliteitsdebat in het Executief Comité van de ministers van Mobiliteit en de in dit kader gevraagde studies.

Welke **acties** werden ondernomen om de genderdimensie in dit beleid te integreren?

De genderdimensie kan in dit project worden geïntegreerd van interfederale visie inzake mobiliteit tussen de Gewesten en de federale, daar waar de uitgesplitste gegevens naar geslacht beschikbaar zijn en inzake thema's die in het bijzonder de reizigers aanbelangen. De vraag over de gelijkheid tussen mannen en vrouwen in de mobiliteit is geïntegreerd in de werkzaamheden van het Observatorium voor de Mobiliteit, daar waar de uitgesplitste gegevens naar geslacht beschikbaar zijn en inzake thema's die in het bijzonder de reizigers aanbelangen.

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

De vraag over de gelijkheid tussen mannen en vrouwen in de mobiliteit is geïntegreerd in de werkzaamheden van het Observatorium voor de Mobiliteit, daar waar de uitgesplitste gegevens naar geslacht beschikbaar zijn en inzake thema's die in het bijzonder de reizigers aanbelangen.

Met betrekking tot de enquête woon-werkverplaatsingen, waarvan de vijfde editie op 30 juni 2017 van start is gegaan, werd het debat over de genderstatistieken voor de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven gebracht. Het onderscheid naar geslacht voor de belangrijkste vervoerswijze is facultatief gebleven in de vragenlijst. Op de website van de FOD Mobiliteit en Vervoer werd een pagina geopend om de aandacht te vestigen op het belang van naar geslacht uitgesplitste statistieken en zodoende de werkgevers ertoe aan te zetten dergelijke gegevens te verzamelen en te gebruiken.

7. De aanmoediging van het gebruik van de fiets.

*Welke **acties** werden er ondernomen om de genderdimensie in dit beleid te integreren?*

In het raam van de toegekende subsidies om de zachte mobiliteit te bevorderen, wordt een speciale oproep gedaan aan de vrouwenverenigingen om hen aan te moedigen projecten in te dienen die het gebruik van de fiets door vrouwen moet stimuleren, met name door na te denken over de obstakels die hen er vandaag van weerhouden.

*Welke zijn de eventuele **bereikte resultaten** in het kader van de acties die werden ondernomen om de genderdimensie in dit beleid te integreren?*

Erg positieve feedback van de organisatoren en deelnemers. Toegenomen onafhankelijkheid.

8. Revisie en update van de verkeersborden (nieuwe actie)

*Welke **acties** werden ondernomen om de genderdimensie in dit beleid te integreren?*

De modellen van verkeersborden met afbeeldingen van weggebruikers (voetganger, motorrijder, ruiter, schoolvervoer, enz.) werden vereenvoudigd om, onder andere, alle personages asexueel te maken.

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

De nieuwe borden werden aangepast (genderneutraal gemaakt) in het raam van het nieuwe ontwerp van het verkeersreglement. Dit ontwerp werd echter nog niet goedgekeurd.

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

*Welke **andere acties** zijn er ondernomen om de Wet Gender mainstreaming uit te voeren en wat zijn de **bereikte resultaten**?*

De interne coördinatie in de afdeling gebeurt via de integratie van de cel Duurzame Ontwikkeling van de FOD Mobiliteit en Vervoer in het netwerk. De gender mainstreaming-coördinatrice maakt deel uit van dit netwerk dat een goede zichtbaarheid van de problematiek van gender mainstreaming in de FOD M&V mogelijk maakt.

Als onderdeel van de integratie van nieuwe personeelsleden werden 6 informatiesessies over projecten voor duurzame ontwikkeling, diversiteit en in het bijzonder over het begrip gender mainstreaming gehouden.

De leden van de cel duurzame ontwikkeling en diversiteit, waartoe de coördinatrice voor gender mainstreaming behoort, komen om de acht weken bijeen om de ondernomen of te ondernemen acties op het gebied van gender te bespreken.

Het jaar 2018 werd gekenmerkt door een golf van opleidingen/sensibilisering in het departement:

- Op verzoek van het netwerk federale diversiteit organiseerde het IGVM een GM-opleiding voor de diversiteitsactoren, waaraan vier medewerkers van de FOD Mobiliteit en Vervoer hebben deelgenomen;
- In de eerste helft van 2018 organiseerde het IGVM een opleiding in genderbudgeting. Twee medewerkers van de Stafdienst Begroting en Beheerscontrole hebben zich voor deze opleiding ingeschreven.
- Begin juni 2018 nam de diversiteitsmanager, momenteel een van de GM-plaatsvervangers, als spreker deel aan de opleiding Gender / GM aan de Egmontschool (FOD Buitenlandse Zaken) om de stagiairs van de Ecole Nationale de l'Administration (ENA) van de Democratische Republiek Congo te sensibiliseren.
- Sinds Januari 2018 werden interne bijeenkomsten gehouden om de organisatie van een GM-opleiding aangepast aan onze materies te bespreken. In juni kregen de besprekingen over dit onderwerp tussen de administratie, het kabinet en het IGVM vastere vorm.  
De opleidingsmodules werden in oktober 2018, tijdens de maand van de diversiteit met gender als thema, georganiseerd. Er werden inderdaad meerdere modules georganiseerd: Gender mainstreaming basis (18 deelnemers), gender en communicatie (16 deelnemers) en gender budgeting (10 deelnemers).
- Het netwerk federale diversiteit heeft immers besloten dat de federale dag van de diversiteit in oktober 2018 in het teken zal staan van gender en de carrière van vrouwen en mannen in de federale overheid. Binnen de FOD Mobiliteit en Vervoer wordt extra aandacht besteed aan de balans tussen privé- en beroepsleven en meer in het bijzonder aan ouderschap en mannen.

### III. Evaluatie van de uitvoering van *gender mainstreaming* tijdens deze legislatuur

*Wat waren de eventuele **moelijkheden** die zich tijdens deze legislatuur hebben voorgedaan bij de integratie van de genderdimensie in het kader van uw engagementen?*

De belangrijkste moeilijkheden houden verband met het al dan niet beschikbaar zijn van naar geslacht uitgesplitste statistieken.

*Welke **oplossingen/wijzigingen** werden toegepast om deze eventuele moeilijkheden **aan te pakken**?*

De uitsplitsing naar geslacht van basisstatistieken inzake vervoer is een van de thema's die aan bod zal komen bij de uitwerking van het actieplan GM van de NMBS 2018-2022.

*Wat zijn uw **suggesties** om de integratie van de genderdimensie in het regeringsbeleid te versterken tijdens de volgende legislatuur?*

Naar aanleiding van de opleiding GM en communicatie is het departement er zich van bewust geworden dat de sensibilisering ter zake nog moest worden ontwikkeld, zeker

als men de Doelstellingen voor Duurzame Ontwikkeling tegen 2030 -die doelstelling 5 "gendergelijkheid" omvat - wil halen.

*Heeft u voldoende **bilaterale contacten** gehad met de betrokken administratieve coördinator/trice?*

*Indien ja, hoe zijn deze contacten verlopen?*

*Indien niet, welke verbeteringen stelt u voor?*

Ja, de contacten waren opbouwend.

De heer Pieter De Crem, Staatssecretaris voor Buitenlandse Handel

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

1. De ontwikkeling van concrete initiatieven met alle bevoegde overheden, maar binnen de grenzen van de eigen bevoegdheid, om tot een analyse en een coherente strategie te komen.

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

- a. Integratie van de genderdimensie in de criteria voor de subsidiëring van de Belgische Kamers van Koophandel en Business Clubs in België en het buitenland. Dit na een overgangsregeling voor het werkingsjaar 2017-2018.
- b. De kennis helpen vergaren, binnen de grenzen van de eigen bevoegdheid, van de naar geslacht uitgesplitste samenstelling van de doelgroep(en) van deze initiatieven.
- c. De genderdimensie integreren in de landenfiches.

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

Gerealiseerd: Integratie van de genderdimensie in de criteria voor de subsidiëring van de Belgische Kamers van Koophandel en Business Clubs in België en het buitenland.

Gerealiseerd: Voorstellen voor de integratie van de genderdimensie in de landenfiches werden aan de betrokken directie overgemaakt en de instructies ter attentie van onze diplomatieke posten werden aangepast.

2. De bescherming van de mensenrechten, de actieve verdediging van deze waarden op het internationaal vlak en hulp aan de ontplooiing van het eerste nationale plan 'bedrijven en mensenrechten'.

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

Het plan werd in de loop van 2015 opgesteld en goedgekeurd in juni 2017. Een consultatie met de bedrijven, het middenveld en de vakbonden vond plaats. De nationale adviesraden werden eveneens geconsulteerd.

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

In het plan wordt opgeroepen om rekening te houden met de genderdimensie bij de uitwerking van de verschillende acties opgenomen in het plan.

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

Welke **andere acties** zijn er ondernomen om de Wet Gender mainstreaming uit te voeren en wat zijn de **bereikte resultaten**?

De acties ondernomen hebben allen te maken met de uitvoering van het intern actieplan gender mainstreaming van de FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking. Het intern actieplan herneemt immers verschillende bepalingen van de Wet Gender mainstreaming.

I. Het eerste intern actieplan *gender mainstreaming* (2014-2016) combineerde gemeenschappelijke acties (wet van 2007) met directie-specifieke acties die de verschillende directies zelf kozen en eerder te maken hadden met hun dagdagelijkse dossiers en verantwoordelijkheden. De directie-specifieke acties werden bijna allemaal volledig uitgevoerd (35/43), de uitvoeringsgraad voor de gemeenschappelijke acties lag opvallend lager (13/34). Voor een deel ligt dit aan het feit dat directies vlugger actie kunnen ondernemen in materies die binnen hun eigen competenties liggen, maar ook dat de algemene acties vaak zeer abstract bleven voor de directies. Daarnaast is het ook zo dat de uitvoering van de directie-specifieke acties reeds veel tijd vergde van de directies, die steeds meer moeten doen met steeds minder middelen. Het geheel van acties opgenomen in het eerste actieplan bleek dan ook te ambitieus en veeleisend. Desalniettemin is het van belang dat de wet systematisch ten uitvoer wordt gelegd.

II. In het tweede actieplan (2017-2019) wordt rekening gehouden met al deze elementen. Er zal hierin gewerkt worden rond 4 centrale thema's (communicatie, subsidies, sensibiliseren & opleiden, interne opvolging & coördinatie). Sommige thema's komen rechtstreeks uit de Wet Gender mainstreaming van 2007, andere thema's zijn een verderzetting van acties die tijdens het eerste actieplan ondernomen werden en een succes bleken. De ambitie hierbij is om vooruitgang te boeken in een aantal materies en te leren van de ervaringen en expertise van anderen, om zo efficiënt mogelijk samen te kunnen werken.

## III. Evaluatie van de uitvoering van *gender mainstreaming* tijdens deze legislatuur

Wat waren de eventuele **moeilijkheden** die zich tijdens deze legislatuur voorgedaan hebben bij de integratie van de genderdimensie in het kader van uw engagementen?

Geen bijzondere moeilijkheden hebben zich voorgedaan.

Welke **oplossingen/wijzigingen** werden toegepast om deze eventuele moeilijkheden **aan te pakken**?

Niet van toepassing.

Wat zijn uw **suggesties** om de integratie van de genderdimensie in het overheidsbeleid te versterken tijdens de volgende legislatuur?

De nodige aandacht zou moeten besteed worden aan het aspect « change management » dat inherent verbonden is aan gender mainstreaming. De coördinatrices/coördinatoren zouden de tools moeten aangereikt krijgen om hoe het best mogelijk de uitdagingen van gender mainstreaming aan de collega's binnen de administratie over te brengen en hen te motiveren (bijvoorbeeld trainingen om kort te kunnen uitleggen hoe de theorie in de praktijk om te zetten).

Heeft u voldoende **bilaterale contacten** gehad met de betrokken administratieve coördinator/trice?

Indien ja, hoe zijn deze contacten verlopen?

Ja, die contacten verliepen constructief, positief en efficiënt.



De heer Philippe De Backer, Staatssecretaris voor Bestrijding van de sociale fraude

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

1. De opsporing van slachtoffers van economische uitbuiting (mensenhandel).

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

Op het gebied van mensenhandel komt de genderdimensie in het algemeen tot uiting in het feit dat bij economische uitbuiting de geregistreerde slachtoffers meestal mannen zijn, terwijl bij seksuele uitbuiting de slachtoffers meestal vrouwen zijn.

De controles in het kader van het grootstedenbeleid zijn in dat opzicht uniek omdat niet enkel wordt gecontroleerd en gezocht naar de sociale fraude maar dat de controles zo worden toegespitst omdat de sociale fraude maar het topje van de ijsberg is. Bij dergelijk controles gaat het om het opsporen van criminele feiten, vaak druggerelateerd, economische en seksuele uitbuiting (mensenhandel) en terrorisme. Het gaat om een geïntegreerde aanpak van verschillende diensten die duidelijk vruchten afwerpt.

Dit fenomeen willen we stoppen met de beleidslijn zoals opgenomen in actiepunt 15 van het actieplan sociale fraude 2019. In het actieplan 2018 is er bijzondere aandacht voor de opsporing van economische uitbuiting en mensenhandel. Het actieplan 2019 is in uitvoering. Het werd goedgekeurd op de Ministerraad op 8 december 2017. De specifieke acties naar economische uitbuiting en mensenhandel zijn in de pers verschenen op 12 december 2017.

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 controles mensenhandel in grootstedelijke context zijn in het eerste semester van 2018 174 ondernemingen gecontroleerd in Antwerpen, Gent, Brussel, Charleroi en Luik. Naast inbreuken inzake zwartwerk werd ook economische uitbuiting vastgesteld. Deze acties worden in 2019 verder gezet. Hieraan wordt veel belang gehecht in de beleidsbrief 2019.

Daartoe zullen er in 2019 400 controles op mensenhandel en economische uitbuiting plaats vinden

Hieronder vindt u het aantal en aandeel slachtoffers van mensenhandel die in 2017 werden beschermd, uitgesplitst naar geslacht.

2017	Aantal	Aandeel (%)
------	--------	-------------

Type	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen
Economisch	18	48	27,3%	72,7%
Prostitutie	53	1	98,2%	1,8%
Mensensmokkel	6	13	31,6%	68,4%
Divers	1	0	100%	/
Bedelarij	0	0	/	/
<b>Totaal</b>	<b>78</b>	<b>62</b>	<b>55,7%</b>	<b>44,3%</b>

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 Kris Peeters, Minister belast met armoedebestrijding<sup>10</sup>

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

#### 1. De opstelling van het derde federaal armoedebestrijdingsplan.

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

De toenmalige administratieve coördinatrice gender mainstreaming maakte deel uit van de groep ambtenaren die de eerste draft opstelde van het Plan in 2015. De Staatssecretaris voor Gelijke kansen nodigde het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen uit om opmerkingen te formuleren op deze draft. Hiervan werden meerdere opmerkingen weerhouden.

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

Het monitoringsproces dat de vooruitgang van het plan meet, bevat sinds de 2<sup>de</sup> monitoring een specifieke vraag om de genderdimensie van de voorgestelde acties op te volgen. Deze vraag werd opgenomen in het monitoringsproces op vraag van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen en luidt als volgt: 'Kan de actie een impact hebben/ heeft de actie een impact op de eventuele situatieverschillen die bestaan tussen mannen en vrouwen op het gebied van armoede? Een grondige analyse van deze antwoorden is noodzakelijk voor de evaluatie van dit plan en wordt voorzien voor het voorjaar van 2019. Het federale netwerk van armoedebestrijdingsambtenaren voorziet hierin een prominente rol voor het Instituut.

#### 2. De verdere ontwikkeling en versterking van het netwerk van federale armoedebestrijdingsambtenaren.

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

De versterking van het netwerk van federale armoedebestrijdingsambtenaren gebeurde doorlopend evenals de uitbreiding naar andere administraties/instellingen. Het Instituut werd ook uitgenodigd om deel te nemen aan het netwerk. In samenwerking met het IGVM werd op 26/06/2018 een opleiding omtrent gender mainstreaming georganiseerd voor het federale netwerk van armoedebestrijdingsambtenaren.

<sup>10</sup> De bevoegdheid werd tot 9 december 2018 door Mevrouw Zuhail Demir uitgeoefend.

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

In de loop van de legislatuur werd het Instituut lid van het netwerk van federale armoedebestrijdingsambtenaren. Door hun actieve lidmaatschap werd de extra vraag 'Kan de actie een impact hebben/heeft de actie een impact op de eventuele situatieverschillen die bestaan tussen mannen en vrouwen op het gebied van armoede?' toegevoegd aan het monitoringsproces van het derde federale armoedebestrijdingsplan.

### 3. De objectivering van de alimentatiebijdragen.

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

Nog in de voorbereidende fase.

De leden van de beleidscel verantwoordelijk voor deze beleidslijn hebben begin 2016 de opleiding gender mainstreaming gevolgd.

Een raadgever van het kabinet van de Staatssecretaris voor gelijke kansen maakt sedert december 2017 deel uit van de Commissie voor Onderhoudsbijdragen.

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

Alleenstaande ouders zijn voornamelijk vrouwen. Een objectivering kan zorgen voor meer rechtszekerheid voor alleenstaande moeders in het bijzonder. Op dit moment dient de analyse van de commissie eerst te worden afgewacht.

### 4. De goedkeuring van een tweede plan tegen kinderarmoede.

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

Een administratieve werkgroep 'Kinderarmoede' werd opgericht met als taak een voorstel van tweede plan tegen kinderarmoede uit te werken op gemeenschappelijke en ondersteunende wijze. De POD MI nodigde hierbij de andere bevoegde administraties van de gefedereerde entiteiten uit. Op 17 juni 2016 heeft deze werkgroep een speciale vergadering georganiseerd van het Belgisch Platform tegen Armoede en Sociale Uitsluiting EU2020. Deze vergadering heeft als consultatiemoment gediend voor de uitwerking van het tweede nationaal plan tegen kinderarmoede.

Op het moment van deze monitoring is er nog geen beleidsakkoord bereikt en de manier waarop de genderdimensie moet geïntegreerd worden in de ontwikkeling van dit beleid moet nog worden onderzocht. Kinderarmoede start bij gezinsarmoede. Specifiek ten aanzien van alleenstaande ouders werden aanvullende fiscale maatregelen voor

kinderopvang genomen om werkende alleenstaande ouders te ondersteunen. Er wordt gewerkt aan verbeteringen van de Dienst Alimentatievorderingen (DAVO). Zo gaat er bijzondere aandacht naar de toegankelijkheid van de website én een betere informatieverstrekking aan de OCMW's. Dit moet leiden tot een kleiner risico op armoede, in het bijzonder, bij vrouwen na een relatiebreuk/echtscheiding.

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

Het tweede plan kinderarmoedebestrijding is op dit moment nog niet opgesteld. De resultaten die dit heeft opgeleverd kunnen dus niet gedocumenteerd worden in deze rapportage.

#### 5. De maatregelen die steden kunnen nemen in de strijd tegen kinderarmoede.

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

In 2015 werd reeds een projectoproep gelanceerd voor vzw's die werken rond gezinsarmoede. Deze projectoproep wenste enerzijds het verenigingswerk in openbare ruimtes en anderzijds het verenigingswerk inzake participatie te ondersteunen. Gelet op het specifieke karakter van de oproep en de doelgroep, heeft dit in het bijzonder betrekking op gezinnen in armoede en vrouwen. Ook de Verklaring van Burgemeesters, ondertekend door meer dan 200 burgemeesters, vormde een succesvolle maatregel. Gezinsarmoede werd bestreden door aandacht te besteden aan alleenstaande ouders (voornamelijk vrouwen), gendergelijkheid en de verbetering van de gezondheidsinformatie- en preventiesystemen ten voordele van kansarme kinderen en van zwangere vrouwen in armoede.

Eind 2015 heeft de POD Maatschappelijk Integratie een onderzoek uitgevoerd dat de evolutie analyseert van stedelijke arbeidsbestrijdingsbeleid, de oorzaken van deze evolutie en de bestaande maatregelen in dit domein. De resultaten van deze studie werden in februari 2017 gepubliceerd en legde de nadruk op de programma's voor armoedebestrijding die in zes Belgische steden werden uitgevoerd (twee per Gewest) en op een gedeelte dat besteed werd aan kinderarmoede. Dit onderzoek heeft de nadruk gelegd op de voorwaarden waaraan moest voldaan worden om een efficiënt beleid te voeren en dat beantwoordt aan de noden.

In 2017 publiceerde de POD MI een gids met inspirerende praktijken in verband met kinderarmoedebestrijding in de Belgische steden. Deze gids bevat 40 projectfiches van verschillende projecten tegen kinderarmoede, gerealiseerd in Vlaanderen, Wallonië en Brussel. Het spreekt voor zich dat meerdere van deze projecten de nadruk legden op de specifieke rol en problemen die vrouwen en moeders ondervinden. Om de publicatie van deze gids in de verf te zetten, werd op 3 oktober 2017 een colloquium georganiseerd, waarop veel steden en OCMW's aanwezig waren.

Als medecoördinator van het Urban Poverty Partnership van de Urban Agenda was de POD MI ook de actieleider wat betreft 2 acties omtrent kinderarmoede. 'De invoering van een Europese kindergarantie' en 'Evolueren naar een richtlijn rond investeren in kinderen', zijn acties die de POD MI op zich nam. In beide acties wordt rekening gehouden met de genderdimensie.

Er werd 1 miljoen euro vrijgemaakt om het pilootproject lokale overlegplatformen "kinderen eerst", verder te ontwikkelen door een nieuwe projectoproep voor OCMW's die in 2018 werd gelanceerd. Deze projectoproep had tot doel gezinsarmoede te bestrijden. Ook voor sport en cultuur gaat er belangrijke aandacht naar sociale inclusie van jongeren. De Nationale Loterij heeft hiervoor middelen ter waarde van 1.600.000€ vrijgemaakt, in de vorm van een nieuwe projectoproep. Actief deelnemen aan sport- of culturele activiteiten (kortom: deelnemen aan de samenleving) breekt het sociale isolement waarin deze jongeren zich bevinden. Aangezien het armoederisico en de kans op sociale uitsluiting niet gelijk is voor vrouwen en mannen, worden de ingediende projectdossiers ook beoordeeld op hun genderdimensie.

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

Een haalbaarheidsstudie wordt op dit moment door Eurochild, Applica en LISER georganiseerd omtrent de Europese kindergarantie, in het kader van het Europese partnerschap omtrent stedelijke armoede.

Deze laatste projectoproepen zijn op dit moment nog lopende. De integratie van de genderdimensie is dus momenteel nog niet te documenteren.

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

*Welke **andere acties** zijn er ondernomen om de Wet Gender mainstreaming uit te voeren en wat zijn de **bereikte resultaten**?*

Project MIRIAM: Voor alleenstaande ouders werd het pilootproject 'MIRIAM, dat werkt aan de empowerment van alleenstaande moeders op een leefloon, afgerond. Dit project zette werkte aan empowerment vanuit een gendersensitief en holistisch perspectief. Het oorspronkelijke project, ontwikkeld binnen deze legislatuur, werd ontwikkeld in 5 OCMW's. In elk van deze OCMW's werd een casemanager aangeworven die zowel de inhoudelijke- als de groepsbegeleiding op zich nam.

- Er werd aangetoond dat de intensieve begeleiding van de vrouwen uit dit project geleid heeft tot concrete veranderingen in hun leven en toegestaan heeft oplossingen aan te bieden voor de complexe problemen waarmee zij geconfronteerd worden. Concreet leidde dit bijvoorbeeld tot de verbetering van de kwaliteit van hun huisvesting, de ontdekking van een nieuwe hobby of de inschrijving voor een opleiding.
- Er werd, in samenwerking met de Nationale Vrouwenraad een methodiekenboek en instrument ontwikkeld waarop naast OCMW's ook andere diensten zich kunnen beroepen in hun dienstverlening t.a.v. alleenstaande moeders.

- Het methodiekenboek en instrument zijn resultaten uit het pilootproject dat eindigde eind december 2017. De ontwikkeling van beide tools vond plaats tijdens dit pilootproject en werd afgewerkt in het voorjaar 2018 en voorgesteld tijdens de internationale vrouwendag op 8 maart.
- De verdere uitrol van het proefproject, in 6 andere OCMW's, is gestart op 13 juni 2018. Per OCMW werd een casemanager aangesteld die de intake van de moeders op zich nam. In sommige OCMW's is men ook reeds gestart met de collectieve begeleiding van de moeders. Begeleidingsmomenten, omtrent de genderdimensie van de armoedeproblematiek, werden door de Vrouwenraad georganiseerd voor de casemanagers.

### III. Evaluatie van de uitvoering van *gender mainstreaming* tijdens deze legislatuur

*Wat waren de eventuele **moeilijkheden** die zich tijdens deze legislatuur voorgedaan hebben bij de integratie van de genderdimensie in het kader van uw engagementen?*

De implementatie van gender mainstreaming vergt de inzet van vele betrokkenen. Iedereen op de hoogte brengen en houden van de engagementen, verplichtingen,... vormt hierbij de grootste uitdaging.

De rol van coördinator vormde slechts een marginaal deel van mijn takenpakket.

*Welke **oplossingen/wijzigingen** werden toegepast om deze eventuele moeilijkheden **aan te pakken**?*

Bij elke actie of maatregel die de POD MI aanging, probeerden we rekening te houden met de gendercomponent. Zo bevatten de projectoproepen, waarvan hierboven sprake, een evaluatiecriterium dat ook de genderdimensie van de gesubsidieerde projecten evalueerde.

De marginale rol van deze positie in mijn takenpakket werd niet onmiddellijk opgelost.

*Wat zijn uw **suggesties** om de integratie van de genderdimensie in het regeringsbeleid te versterken tijdens de volgende legislatuur?*

- De ondersteunende rol van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen werd als een absolute meerwaarde ervaren en we wensen dat deze ook behouden kan blijven tijdens de volgende legislatuur.
- Kwaliteit vooropstellen en niet kwantiteit: beter de genderdimensie in de diepte uitwerken voor een specifieke maatregel dan een veelheid aan maatregelen voorop te stellen waar de genderdimensie moeilijk terug te vinden is. Het IGVM is de bewaker van de kwaliteit die een kritische blik behoudt op de gekozen maatregelen.
- Een echte samenwerking tussen kabinet en administratie is noodzakelijk. Enkel wanneer de administratieve coördinator, de coördinator van de strategische cel en de politieke verantwoordelijken samenwerken, met steun van de hiërarchisch meerdere, kan gendermainstreaming een verschil maken. Op zich zou het kunnen helpen dat het IGVM hierbij een rol speelt. Bijvoorbeeld: 1 medewerker per 2-3 FOD's/POD's die het proces aanstuurt. Uiteraard dient het IGVM hiervoor ook de nodige middelen te hebben.

*Heeft u voldoende **bilaterale contacten** gehad met de betrokken administratieve coördinator/trice?*

*Indien ja, hoe zijn deze contacten verlopen?*

*Indien niet, welke verbeteringen stelt u voor?*

...



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

1. De integratie van de genderdimensie in de bestuursovereenkomsten van de federale wetenschappelijke instellingen.

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

1. Het organiseren van een netwerk *gender mainstreaming* met vertegenwoordigers van alle FWI, aangestuurd door de coördinator *gender mainstreaming*. Het netwerk komt samen op regelmatige basis en is gericht op het ontwikkelen van een gemeenschappelijke capaciteit (kennis & visie) inzake *gender mainstreaming*.

2. het organiseren of ondersteunen van opleidingen voor specifieke personen en doelgroepen binnen de POD Wetenschapsbeleid en de FWI; Het organiseren van specifieke sensibiliseringsacties, al dan niet in samenwerking met externe partners.

3. Het afbakenen en vervolgens verzamelen van de noodzakelijke basisgegevens en data die de grondslag kunnen / moeten vormen voor het definiëren van acties. Onder meer via de beschikbare gegevens van het Publieksobservatorium, data en statistieken die beschikbaar zijn in de FWI (Koninklijke Bibliotheek).

4. Het initiëren van *gender budgeting* binnen de POD Wetenschapsbeleid, met enerzijds het organiseren van een specifieke vorming (gericht op het sensibiliseren en de opleiding van een specifieke doelgroep) en anderzijds de uitvoering van een analyse vanuit genderperspectief van de ontwerpbegroting 2019 van het departement wetenschapsbeleid.- In de ontwerpbegroting 2019 voor het departement is een specifieke basisallocatie *gender mainstreaming* opgenomen, die de financiering van specifieke acties inzake *gender mainstreaming* beoogt.

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

1. Vormingsactiviteiten resulteren in inzicht en -meer- kennis (cfr. feedback deelnemers)
2. Sensibiliseringsacties bereiken een publiek (volgt uit de opkomstcijfers)
3. Het verzamelen van de noodzakelijke basisgegevens en -data is een noodzakelijke (eerste) stap in het gericht bepalen van mogelijke / noodzakelijke acties. Een deel van de noodzakelijke data werd ingezameld (onder meer via de statistieken van het Publieksobservatorium) en beschikbare data in de FWI. De ontbrekende / niet beschikbare data, werden in kaart gebracht, alsmede de mogelijke initiatieven om deze in de toekomst te verzamelen.

Het verwerven van kennis en inzicht inzake *gender mainstreaming* (wat, waarom, het belang en de mechanismen) vormt samen met het in kaart brengen van de actuele situatie (het verzamelen van data) een noodzakelijkheid om gerichte en doelmatig acties

<sup>11</sup> De bevoegdheid werd tot 9 december 2018 door Mevrouw Zuhail Demir uitgeoefend.

te kunnen definiëren. De acties die werden uitgevoerd in de gemonitorde periode, hebben hiertoe geleid.

2. De integratie van de genderdimensie via een bijdrage van de federale wetenschappelijke instellingen aan onderwijs, diversiteit, gezondheidszorg en sociaal-maatschappelijke doelstellingen.

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

1. Er kan worden verwezen naar de acties die onder beleidslijn 1 zijn opgenomen met betrekking tot het netwerk *gender mainstreaming* en de opleiding en sensibilisering. In dit verband zijn de acties méér toegespitst op de medewerkers en/of verantwoordelijken van de FWI en de betrokken diensten (educatieve dienst, collectiebeheer en communicatie).

2. Binnen het netwerk *gender mainstreaming* werd een analyse gemaakt over de mogelijke insteek van de verschillende FWI om vanuit hun specifieke activiteit en rekening houdend met hun doelgroepen, de genderdimensie te ontwikkelen via educatie, via het bevorderen van diversiteit etc.

3. In de aanloop naar de Internationale dag van de vrouw 2018 werd een projectoproep "gender" gelanceerd onder de FWI. Het project had tot doel een gerichte actie of een project uit te werken waarmee de gender(on-)gelijkheid in de kijker werd gezet, en dus de noodzaak aan een beleid en acties bloot legt.

Twee musea hebben een project ingediend en uitgevoerd.

- KMGK: reflexie over de plaats van vrouwen in de collecties.
- KBIN: actie gericht op humanresourcesmanagement (HRM); debat over *gender mainstreaming* in hoofdzaak gericht op de interne medewerkers. Eveneens werden fotopanelen opgesteld aan de ingang van het museum als sensibiliseringactie rond genderstereotiepen en - clichés.

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

1. De specifieke vorming en sensibiliseringsprojecten van medewerkers (educatieve dienst, communicatie, HR-personeel) verhoogt het inzicht, doelstelling en mechanismes van *gender mainstreaming*. Dit creëert een breder draagvlak voor het ontwikkelen van een beleid en specifieke acties.

2. De specifiek georganiseerde projecten hebben op een positieve manier de aandacht gevestigd op de problematiek van genderonevenwicht (positieve feedback en evaluatie van de projecten ontvangen). Meer nog hebben zij de rol die de FWI in het kader van *mainstreaming* kunnen spelen belicht via media-aandacht (geschreven pers + radio-interview).

3. De openstelling van collecties en archieven voor het grote publiek, het maximaliseren van het publieksbereik, het inzetten op de ontwikkeling van de museale aspecten van de publiekswerking en het vermijden of wegwerken van drempels.

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

1. Er kan vooreerst worden verwezen naar de specifieke acties opgenomen onder beleidslijn 2.
2. Het afbakenen en vervolgens verzamelen van de noodzakelijke basisgegevens en data die de grondslag kunnen / moeten vormen voor het definiëren van acties gericht op de publieksfunctie van de FWI. Dit is gebeurd via de beschikbare gegevens van het Publieksobservatorium, op basis van data en statistieken die beschikbaar zijn in de FWI (Koninklijke Bibliotheek), een analyse van de raadplegingsstatistieken (frequentie) en consultaties van sociale media (webpagina's, sociale media). Dit laatste luik werd opgestart maar moet op korte termijn breder worden uitgevoerd.

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

Het PublieksObservatorium van de Federale Wetenschappelijke Instellingen heeft zijn methodologie aangepast om **de genderdimensie van bezoekers te kunnen identificeren en relevante conclusies te kunnen trekken**. Het meest recente verslag (museummonitor 2014-2015) dateert van juni 2016.

1. Er kan vooreerst worden verwezen naar de specifieke resultaten opgenomen onder beleidslijn 2.
2. Met betrekking tot de inzameling van de gegevens en data: een eerste globaal overzicht van basisgegevens werd ingezameld. Een grondige analyse daarvan en een aanvulling met voorlopig ontbrekende -doch noodzakelijke- gegevens moet volgen.

4. De federale steunmaatregelen, premies en subsidies en de werking van de universitaire onderzoeksgroep hieromtrent

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

1. Een eerste analyse van de diverse basisallocaties in het budget van de POD Wetenschapsbeleid die betrekking hebben op de financiering van het wetenschappelijk onderzoek, teneinde de budgetten / programma's te identificeren waarvoor een genderbeleid kan worden ontwikkeld (de niet verplichte subsidies).

Het bleek dat slechts een paar nationale Onderzoeks- en Ontwikkelingsprogramma's van Belspo in aanmerking werden genomen voor het genderbeleid. **Het betreft in wezen BRAIN-be (Belgian Research Action through Interdisciplinary Networks) en "Drugs"**.

2. Specifieke acties met betrekking tot de onderzoeksprogramma's

- **Het integreren in de oproepen voor projecten van een bijkomend selectie criterium "gender"** dat bij de beoordeling van de ingediende projecten mee in rekening wordt genomen, zowel in de samenstelling van het onderzoeksteam als in het onderzoek zelf indien relevant.

- De opname in algemene voorwaarden van de door Belspo gesloten contracten voor onderzoeksprojecten / financiering, van een specifiek artikel gewijd aan ethiek, waarvan de tekst luidt als volgt:

*14.1 De Staat wenst de gelijkheid tussen mannen en vrouwen in onderzoek te bevorderen. De instellingen dienen hiermee rekening te houden, zowel in de keuze van de onderzoekers alsook, indien relevant, door het integreren van de genderdimensie in hun onderzoek.*

- Voor de toekenning van beurzen aan postdocs buiten de EU. (internationaal O&O), het ontvankelijkheidscriterium nr. 2 (op 7), "de inhoud van het voorgestelde onderzoeksproject (nieuwheid, haalbaarheid, opportuniteit, gender, ...), verwijst naar punt 25 van het bij de oproep tot kandidaatstelling gevoegde verklarend document:

*"Gender issues in the research content of the proposal. Please note that this question is related to research content only, and not to equal chances, gender parity in the lab or human resources management. For ideas on how to integrate Gender dimension in a research proposal, see: (...).*

*a. Is your research project taking into account the gender issue/dimension in the research Content: YES/NO*

*b. If YES, describe how. If NO, explain why.(...)"*

- Een integratie van de genderdimensie / gendergelijkheid in het nieuwe federaal onderzoeksprogramma FED-tWin
- Het aanpassen van de voor statistische doeleinden ingezamelde gegevens door de directie Onderzoek & Ruimtevaart. Dit teneinde meer relevante statistieken op het vlak van gender in wetenschappelijk onderzoek te kunnen produceren. De verzameling en de exploitatie van kwantitatieve gegevens wordt voortgezet, waaruit conclusies worden getrokken.
- In het samenstellen van de evaluatiepanels wordt doorlopend gestreefd naar een meer evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de panels.

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

Daar er op het ogenblik geen gekwantificeerde gegevens beschikbaar zijn over de genderdimensie in de programma's "Brain" en "Drugs" en het programma FED-tWIN nog niet is gestart, kan dat aspect thans onmogelijk worden geëvalueerd (zie hieronder).

Binnen de directie Onderzoek & Ruimtevaart worden pas sinds enkele maanden naar geslacht gesplitste gegevens verzameld. De eerste trends leveren een meer objectief beeld van de gendervertegenwoordiging in het ruime actieveld van het wetenschappelijk onderzoek.

5. De update van het 'BRISTI' rapport en de evaluatie met het oog op de toekomst

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

Het programma werd stopgezet

Wat zijn de **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 **andere acties** zijn er ondernomen om de Wet Gender mainstreaming uit te voeren en wat zijn de **bereikte resultaten**?

/

## III. Evaluatie van de uitvoering van gender mainstreaming tijdens deze legislatuur

Wat waren de eventuele **moeilijkheden** die zich tijdens deze legislatuur voorgedaan hebben bij de integratie van de genderdimensie in het kader van uw engagementen?

Alle elementen die in dit verslag zijn ontplooid, zijn gebaseerd op eerder ingediende verslagen. Inderdaad, de huidige minister belast met Wetenschapsbeleid heeft haar bevoegdheden pas in december 2018 opgenomen, met andere woorden 15 dagen vóór het officiële verslag op het einde van de legislatuur over gendermainstreaming.

Welke **oplossingen/wijzigingen** werden toegepast om deze eventuele moeilijkheden **aan te pakken**?

/

Wat zijn uw **suggesties** om de integratie van de genderdimensie in het regeringsbeleid te versterken tijdens de volgende legislatuur?

/

Heeft u voldoende **bilaterale contacten** gehad met de betrokken administratieve coördinator/trice?

Indien ja, hoe zijn deze contacten verlopen?

Indien niet, welke verbeteringen stelt u voor?

/

De heer Kris Peeters, Minister belast met Personen met een beperking<sup>12</sup>

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

1. De toepassing van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap.

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

Binnen de opvolging van de implementatie van het UNCRPD werd aan de verschillende beleidscellen informatie gevraagd over de acties ondernomen verbonden aan de rechten van vrouwen met een handicap.

In de marge van de conferentie van verdragspartijen van het UNCRPD in juni 2018 heeft België in New York een side event georganiseerd over "gender en handicap", met een focus op seksuele en reproductieve rechten. Het side event bestond uit een panelgesprek met deelname van Staatssecretaris Zuhail Demir, Catalina Devandas Aguilar (Speciaal Rapporteur voor de rechten van personen met een handicap), María Soledad Cisternas Reyes (Speciaal gezant voor handicap en toegankelijkheid), Mohamed Khaled Khiari (Ambassadeur van Tunesië bij de VN), en Shantha Rau Barriga (Directeur van de Divisie rechten van personen met een handicap van Human Rights Watch).

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

De organisatie van een side-event ter sensibilisering over de problematiek van meervoudige discriminatie van vrouwen en meisjes met een handicap.

2. De productie van statistieken over personen met een beperking.

*Welke **acties** werden ondernomen om deze maatregel uit te voeren?*

De database met statistische gegevens van de DG HAN is aangepast zodat de indeling naar geslacht voor alle soorten van gegevens beschikbaar is, d.w.z. administratieve, medische en financiële gegevens.

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

<sup>12</sup> De bevoegdheid werd tot 9 december 2018 door Mevrouw Zuhail Demir uitgeoefend.

Bij het meedelen van gegevens aan externen wordt de indeling naar geslacht opgenomen in de meegedeelde gegevens.

In 2018 werd een nieuwe versie van 'het Statistisch Jaaroverzicht in Cijfers' voor de DG HAN gemaakt waarbij de indeling naar geslacht in alle tabellen geïntegreerd wordt.

3. De pilootprojecten ter ondersteuning van mensen met een beperking die wensen toe te treden tot de arbeidsmarkt.

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

Er werd een omzendbrief verspreid om de interpretatie van het 1 criterium vermindering van het verdienvermogen tot 1/3 beter te stroomlijnen zodat die de deelname aan de arbeidsmarkt stimuleert.

Er wordt een wetenschappelijk project ID@work ontwikkeld waarbij de tewerkstelling van personen met een mentale handicap bij diverse private ondernemingen wordt onderzocht. De eindresultaten van dit project moeten leiden tot aanbevelingen voor werkgevers en het beleid.

Een derde initiatief heeft betrekking op het wegnemen van drempels voor publieke tewerkstelling van personen met een handicap. Een piste hierbij is het verhogen van tewerkstelling van personen met een handicap via maatwerkbedrijven. Zo werd voor de migratie van gegevens van het informaticasysteem voor de tegemoetkomingen aan personen met een handicap beroep gedaan op de diensten van Passwerk, een organisatie die personen met een autismespectrumstoornis tewerkstelt op basis van hun kwaliteiten.

*Wat zijn de **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 **andere acties** zijn er ondernomen om de Wet Gender mainstreaming uit te voeren en wat zijn de **bereikte resultaten**?*

Binnen de FOD Sociale Zekerheid werd een algemene opleiding gendermainstreaming georganiseerd. Deze stond ook open voor de medewerkers van het secretariaat van de Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap en het Belgian Disability Forum.

## III. Evaluatie van de uitvoering van *gender mainstreaming* tijdens deze legislatuur

Wat waren de eventuele **moeilijkheden** die zich tijdens deze legislatuur voorgedaan hebben bij de integratie van de genderdimensie in het kader van uw engagementen?  
/

Welke **oplossingen/wijzigingen** werden toegepast om deze eventuele moeilijkheden **aan te pakken**?  
/

Wat zijn uw **suggesties** om de integratie van de genderdimensie in het regeringsbeleid te versterken tijdens de volgende legislatuur?  
/

Heeft u voldoende **bilaterale contacten** gehad met de betrokken administratieve coördinator/trice?  
Indien ja, hoe zijn deze contacten verlopen?  
Indien niet, welke verbeteringen stelt u voor?

Bilaterale contacten verliepen via e-mail en in de marge van de samenkomst van de ICG.



De heer Philippe De Backer, Minister belast met Administratieve Vereenvoudiging<sup>13</sup>

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

1. De informatisering van de gegevensverzameling en van het beheer van de opvangcentra in het kader van de asiel- en migratieprocedures.

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

Fedasil werkt momenteel aan een uitgebreid project, nl het **Match-It project**, ten einde haar gegevensverzameling zo veel mogelijk te informatiseren. Dit project heeft als doel om de belangrijkste administratieve processen van het Agentschap te automatiseren om zodoende een efficiënter beheer van het gehele opvangnetwerk te realiseren.

Zo zal de Match-It applicatie onder meer toelaten om:

- in real time een exact beeld te hebben van de capaciteit en bezetting van het gehele netwerk;
- vragen tot opvang snel (aanvraag via unieke dossier en unieke takenschermb) en efficiënt te behandelen met automatische weergave van de opvangmogelijkheden die het beste aan de specifieke individuele behoeftes van de opvangbegunstigden beantwoorden;
- automatische controles uit te voeren van het recht op opvang (met name via het Rijksregister);
- aanvragen tot verlenging van materiële hulp gecentraliseerd te behandelen en op te volgen;
- het opvangnetwerk in zijn geheel te beheren en te monitoren door middel van databeheer en statistische analyse.

De ontwikkeling van Match-It is in februari 2015 van start gegaan. Door de opvangcrisis in de opvang (zomer 2015) werd de scope van de eerste fase aangepast (beheer van de opvangplaatsen, beheer van de bewonersdossiers en toewijzingstool). In juni 2016 startte het pilootproject en werd de toepassing gebruikt in 6 pilootcentra van Fedasil. Eind oktober 2016 maakten alle federale centra gebruik van de applicatie. Medio 2017 maakte het volledige opvangnetwerk gebruik van de Match-IT-applicatie, met uitzondering van de opvangpartners Rode Kruis Vlaanderen en Croix-Rouge de Belgique. Deze laatsten zullen de applicatie begin 2019 gebruiken.

De volgende stappen in de Match-IT-toepassing betreffen de introductie van nieuwe functies, zoals het finaliseren van de functie voor het indienen van aanvragen tot verlenging van materiële hulp (verlengingen, uitstel en uitzonderingen) geïmplementeerd in een generieke workflow-tool; de synchronisatie met het Rijksregister voor de identificatiegegevens, de status van de asielprocedure (code 206), de verplichte plaats van registratie (code 207), het concept van 'alias'; het beheer van de conventies; evenals het sociale dossier (dagelijkse opvolging, individueel begeleidingsplan, sancties).

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

<sup>13</sup> De bevoegdheid werd tot 9 december 2018 door de heer Theo Francken uitgeoefend.

De genderdimensie is niet rechtstreeks geïntegreerd in de ontwikkeling van de Match-IT-tool zelf. Op lange termijn zal de tool een belangrijk middel zijn om de verschillende acties in de context van de integratie van gendermainstreaming in praktijk te brengen. Dankzij de automatisering en het gecentraliseerd gegevensbeheer (bijvoorbeeld met betrekking tot behoeften) en de automatisering van belangrijke processen (gekoppeld aan de toewijzing bijvoorbeeld), kunnen kwetsbare profielen met een genderdimensie gemakkelijker geïdentificeerd worden en de opvangplaats en de begeleiding beter beantwoorden aan de specifieke opvangnoden. Bovendien zullen de gegevens die worden verzameld op basis van Match-IT, meer gendergediversifieerde analyses mogelijk maken.

## 2. De verbetering van de kwaliteit van de regelgevingsimpactanalyse (RIA).

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

Het evalueren van de impact van voorstellen van regelgeving op de situatie van vrouwen en mannen is een onderdeel van de 'regelgevingsimpactanalyse' (RIA). We merken dat de uitvoering van deze RIA in het algemeen gezien wordt als een formaliteit (met inbegrip van de 'gendertest') en we zoeken het RIA proces dus te verbeteren zodat er bij het initiëren van nieuwe regelgeving, vanaf een vroeg stadium, effectief een evaluatie plaats vindt van de impact van het voorstel van regelgeving op de situatie van vrouwen en mannen.

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

De RIA, met inbegrip van de gender-test, wordt dagelijks gebruikt door de auteurs van regelgeving. De kwaliteit van de RIA's moet worden verbeterd maar er zijn al goede voorbeelden van integratie van de genderdimensie bij de ontwikkeling van regelgeving.

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

*Welke **andere acties** zijn er ondernomen om de Wet Gender mainstreaming uit te voeren en wat zijn de **bereikte resultaten**?*

Integratie van seksueel geweld in de rapportage van incidenten in de opvangfaciliteiten. Sinds april 2016 is er een nieuwe fiche voor het melden van incidenten. De fiche wordt gebruikt in de collectieve opvangcentra en bevat de categorie '(poging tot) seksuele agressie'.

Mevrouw Maggie De Block, Minister van Asiel en Migratie<sup>14</sup>

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

1. De aanpassingen en optimalisering van het bestaande opvangmodel.

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

Deze beleidslijn nam reeds een aanvang in 2014 zoals aangekondigd door de Staatssecretaris in diens beleidsverklaring en betreft de optimalisering van en aanpassingen aan het opvangtraject, waarbij de voorkeur gaat naar opvang van verzoekers om internationale bescherming in collectieve opvangstructuren. Bepaalde groepen verzoekers, zoals bepaalde **kwetsbare doelgroepen** en verzoekers met een grote kans op het bekomen van een verblijfsstatuut, kunnen rechtstreeks worden toegewezen aan een individuele opvangplaats. Doel is om op deze manier vrijwel meteen de materiële hulp aan te bieden in de voor de verzoeker meest aangepaste opvangplaats.

De invoering van het nieuwe opvangmodel werd in september 2015, noodgedwongen, on hold gezet ten gevolge van de zeer sterk verhoogde instroom van verzoekers om internationale bescherming vanaf mei 2015.

In april 2016 werd er beslist om de implementatie van het nieuwe opvangmodel te hernemen.

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

In het nieuwe opvangmodel wordt tijdens het proces van het indienen van een verzoek om internationale bescherming **onmiddellijk een inschatting van de kwetsbaarheid van een persoon gemaakt door de Dienst Vreemdelingenzaken (DVZ), de medische dienst van Dispatching en de dienst toewijzingen van Dispatching**. Deze inschatting is rudimentair en focust zich vooral op de identificatie van twee (zichtbare) kwetsbare doelgroepen, personen met een medische problematiek (inclusief psychologische noden) en kwetsbare vrouwen/moeders, waarmee bij de toewijzing rekening gehouden wordt. Binnen het opvangnetwerk werd een onderscheid gemaakt tussen generieke plaatsen en plaatsen voor specifieke doelgroepen. Binnen het beheersprogramma Match-IT (zie ook fiche 24. Administratieve vereenvoudiging) worden beide types plaatsen anders gelabeld. Personen met een doelgroepenlabel moeten in principe toegewezen worden aan een specifieke doelgroepenplaats.

**Aanmeldcentrum**

Om de registratie van verzoeken om internationale bescherming en de toewijzing aan

<sup>14</sup> De bevoegdheid werd tot 9 december 2018 door de heer Theo Francken uitgeoefend.

opvangstructuren efficiënt te laten verlopen, besliste de ministerraad op 30 juli 2017 om een aanmeldcentrum te openen op het militaire domein in Neder-Over-Heembeek.

Het aanmeldcentrum is een uniek aanmeldpunt voor verzoeken om internationale bescherming in België. Het aanmeldpunt heeft verschillende functies:

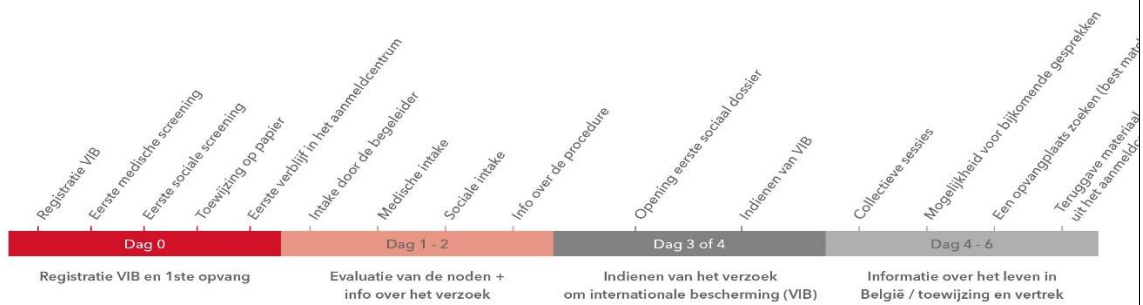
1. Vaststellen van de identiteit van de verzoeker en controle op de risico's inzake veiligheid.
2. Evaluatie recht op materiële hulp en eerste opvang.
3. Eerste observatie van de situatie van de verzoekers en toewijzing naar een aangepaste opvangstructuur.
4. Alle verzoekers een uniform en menselijker aankomsttraject bieden.

Verzoekers verblijven een beperkt aantal dagen in het aanmeldcentrum blijven: het generieke aankomsttraject neemt ongeveer 1 week in beslag.

In afwachting van de voltooiing van de verbouwingen op de site in Neder-Over-Heembeek en omdat zowel de dienst Dispatching en het Infopunt van Fedasil als de Dienst Vreemdelingenzaken eind 2018 moesten verhuizen vanuit WTC-II, werd door de Ministerraad op 8 juni 2018 beslist dat de dienst Dispatching en het Infopunt van Fedasil alsook de diensten van Dienst Vreemdelingenzaken die bevoegd zijn voor de aanmeld- en registratiefase van het verzoek tijdelijk zullen worden ondergebracht in Klein Kasteeltje. Op 3 december 2018 opende het tijdelijke aanmeldcentrum zijn deuren.

Door de hoge bezetting van het opvangnetwerk zijn er bij de opening van het tijdelijke aanmeldcentrum onvoldoende beschikbare plaatsen in het Klein Kasteeltje om van start te gaan met het aankomsttraject. Fedasil focust zich dus in het begin op de continuïteit van de dienstverlening en de dienst Dispatching zal de nieuwkomers rechtstreeks toewijzen aan de beschikbare plaatsen in het opvangnetwerk. Het aankomsttraject binnen het Klein Kasteeltje zal geleidelijk worden ingevoerd, rekening houdend met de situatie van het opvangnetwerk.

### Aankomsttraject van een verzoeker om internationale bescherming (VIB) in België



### Specifieke opvangplaatsen en samenwerkingsovereenkomsten met doelgroep-partners

Naast de reeds bestaande **opvangplaatsen voor vrouwen** in bepaalde collectieve opvangcentra, werden er ook drie conventies afgesloten met NGO's voor specifieke doelgroepen. Zo sloot Fedasil in 2015 met de vluchtelingenkoepels Ciré en Vluchtelingenwerk Vlaanderen voor het eerst een specifieke conventie af voor 124 plaatsen voor de opvang van kwetsbare personen met een specifieke medische en/of psychische problematiek. Er bestond toen reeds een samenwerking rond de opvang van 22 kwetsbare vrouwen in Les Logis de Louvranges, beheerd door Caritas International. In 2016 en begin 2017 werden de conventies met Ciré, Vluchtelingenwerk en Caritas International verdergezet. In juli 2017 stapte Vluchtelingenwerk Vlaanderen, dat daarvoor een specifieke opvangcapaciteit van 92 plaatsen had, uit de opvang. Dit werd gedeeltelijk gecompenseerd door de verhoging van de specifieke opvangcapaciteit van Ciré, die aangroeide van 35 specifieke medische plaatsen begin 2017 tot de huidige capaciteit van 82 plaatsen. De opvangcapaciteit van Ciré werd onder meer verhoogd doordat Caritas International haar individuele opvangplaatsen die voordien onder Vluchtelingenwerk Vlaanderen vielen, overhevelde naar de Franstalige koepel. Het totaal aantal specifieke plaatsen, verdeeld over Ciré, Vluchtelingenwerk Vlaanderen, en Caritas International, is hierdoor echter afgenomen van 146 plaatsen in 2015 naar 107 plaatsen in 2017 en 2018. Parallel aan deze daling werd er echter tevens een nieuw soort opvangcapaciteit bij Caritas International gecreëerd in het kader van de transitie (na het bekomen van internationale bescherming) van kwetsbare personen. Als we deze kwetsbare transitieplaatsen mee in rekening brengen, is er sprake van een verhoging van het aantal specifieke plaatsen.

Net omwille van hun gespecialiseerde karakter is er veel verscheidenheid in het zorgaanbod. Het gaat om (1) Ciré dat in samenwerking met partnerorganisaties 82 medische plaatsen beheert (met extra plaats voor 111 begeleidende familieleden), (2) de opvang van 25 kwetsbare vrouwen (en 53 begeleidende kinderen) in 'Les Logis de Louvranges' beheerd door Caritas International (dit zijn vrouwen die, omwille van

medische redenen, vanwege hun leeftijd, vanwege psychische redenen, om redenen in verband met problematische ouder-kindrelaties, een problematische zwangerschap of om redenen van zeer grote sociale kwetsbaarheid, nood hebben aan een aangepaste opvangplaats) en (3) de opvang van 80 kwetsbare personen (en 42 begeleidende gezinsleden) in het kader van het project 'Transitie kwetsbaren' van Caritas International (de criteria voor het toekennen van deze plaatsen zijn: handicap, medisch problematiek, psychische kwetsbaarheid, alleenstaande zwangere vrouw of alleenstaande vrouw met een baby, seksuele oriëntatie en genderidentiteit, oudere persoon, grote familie, etc.). De toewijzing aan Ciré en Louvranges gebeurt tijdens de behandeling van het verzoek om internationale bescherming, terwijl voor het transitieproject van Caritas International begunstigden met een verblijfsstatuut in aanmerking komen.

Dus ook in het nieuwe opvangmodel blijft het mogelijk om een bewoner te transfereren naar lokale opvanginitiatieven/individuele opvangplaatsen (NGO's), afhankelijk van de specifieke individuele behoeften en dit in elk stadium van de procedure (vanaf de aankomst tot aan de transitie).

### **Identificatietool voor verzoekers om internationale bescherming**

In het kader van het aanmeldcentrum heeft de Dienst Studie en Beleid van Fedasil in 2018 een tool ontwikkeld die het maatschappelijk werkers mogelijk zal maken om aan de hand van een geautomatiseerde invullijst met een reeks kwetsbaarheids- en beschermingsindicatoren een eerste identificatie van kwetsbare personen met speciale opvangnaden te doen. Op basis van deze identificatie, kan gezocht worden naar een opvangplaats die het best aansluit bij de opvangnaden van de betrokkene en kan de toegewezen opvangstructuur de meest aangewezen begeleiding reeds opstarten. Momenteel bevindt de tool zich in een testfase en wordt er bekeken hoe deze tool geïntegreerd kan worden in het Match-IT systeem van Fedasil (zie ook fiche 24. Administratieve vereenvoudiging).

### **Minimale normen voor de opvang van verzoekers om internationale bescherming**

Minimale normen vastleggen en kwaliteitscontrole maken deel uit van onze missie en zijn opgenomen in de strategische doelstellingen van het managementplan van Fedasil. Het directiecomité heeft op 28 maart de minimale normen voor de opvang, met inbegrip van specifieke normen voor kwetsbare personen, goedgekeurd. Ze zijn opgesteld door de dienst Kwaliteit van Fedasil, in nauwe samenwerking met de centra, de diensten van de hoofdzetel en de opvangpartners.

De minimale normen zijn gebaseerd op Europese richtlijnen, nationale wetgeving, alsook op goede praktijken van het terrein. Er zijn minimale normen over volgende thema's: de materiële hulp, de begeleiding (maatschappelijke, juridische, dagelijkse, medische en psychologische), de infrastructuur, de inboedel en de veiligheid.

De toepasbaarheid van de normen werd op het terrein afgetoetst tijdens 45 testaudits. Bepaalde normen werden op basis van de resultaten van de testaudits aangepast.

Er zullen informatiesessies over de minimale normen georganiseerd worden voor de centra, de regio's en de medewerkers van de hoofdzetel.

De minimale normen zijn sinds juli 2018 van toepassing op het opvangnetwerk.

### **Europese (AMIF) en nationale projectfinanciering**

Tijdens deze legislatuur werd bij de toekenning van de budgetten in het kader van de nationale (vb. vrouwelijke buddywerking, transitie voor kwetsbare vrouwen,

ondersteuning LGBTI-personeel in het opvangnetwerk) en Europese projectfinanciering in het kader van AMIF (vb. ondersteuningstraject voor slachtoffers van FGM) zoveel mogelijk rekening gehouden met de principes van dit opvangmodel.

### **Personele middelen**

Door de focus op kwetsbare doelgroepen werd in september 2017 een nieuwe medewerker aangeworven bij de Cel Coördinatie van de Directie Operationele Diensten. Deze medewerker staat in voor de opvolging van aangepaste plaatsen voor kwetsbare doelgroepen (medische plaatsen, niet-begeleide minderjarigen, kwetsbare vrouwen, slachtoffers van mensenhandel, LGBT, enz) en zorgt ervoor dat er een coherente aanpak wordt geïmplementeerd voor mensen met specifieke behoeften, door het bijbehorende begeleidingstraject te actualiseren en de detectie van opvangnaden te verbeteren. Verder verzekert deze medewerker ook de opvolging van de conventies met Ciré en Caritas, partners van het Agentschap voor opvangplaatsen voor doelgroepen.

**Wetswijziging** (geen rechtstreekse link met het opvangmodel)

**Wet tot wijziging van de wet van 12 januari 2007 betreffende de opvang van asielzoekers en van bepaalde andere categorieën van vreemdelingen (hierna de Opvangwet).** De wet voorziet in de omzetting van de Europese richtlijn 2013/33/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 juni 2013 tot vaststelling van normen voor de opvang van verzoekers om internationale bescherming en streeft ernaar kwetsbare vreemdelingen te beschermen. Hoewel het artikel 36 van de wet van Opvangwet enkel een niet-limitatieve opsomming geeft van wie als kwetsbaar kan worden beschouwd, werd het aangepast teneinde de bijkomende voorbeelden van kwetsbare personen die in de Richtlijn 2013/33/EU voorkomen op te nemen, met als doel een bijkomende aandacht te vestigen op deze **kwetsbare personen**. Zijn bijgevolg uitdrukkelijk opgenomen: ouderen, personen met ernstige ziekten, personen met mentale stoornissen en personen die foltering hebben ondergaan, zijn verkracht of aan andere ernstige vormen van psychologisch, fysiek of seksueel geweld zijn blootgesteld, zoals **slachtoffers van vrouwelijke genitale verminking opgenomen**. De wetswijziging trad in werking op 22 maart 2018.

2. De hervestiging van kwetsbare vluchtelingen.  
Verantwoordelijke voor deze beleidslijn binnen de administratie: Vinciane Masurelle (Fedasil) en Ewout Adriaens (CGVS)

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

Hervestiging is volgens de definitie het proces waarbij, op vraag van UNHCR, onderdanen van derde landen worden overgebracht van een derde land waar zij naartoe zijn gevlucht naar een EU lidstaat en waarbij ze in die lidstaat kunnen verblijven en een internationale beschermingsstatus kunnen genieten. Het is dus een programma dat een duurzame oplossing biedt voor een **deel van de meest kwetsbaren onder de vluchtelingen-populatie** in de wereld.

België heeft sinds 2013 een structureel hervestigingsprogramma. Het engagement voor de verderzetting van een structureel hervestigingsprogramma werd opgenomen in het

regeerakkoord Michel I. In het Belgische programma is uitdrukkelijk bepaald dat de hervestiging dient te gebeuren in nauwe samenwerking met UNHCR en binnen een Europees kader. Dit Europese kader wordt geboden door het "Union Resettlement Programme" binnen het Europees Fonds voor Asiel, Migratie en Integratie (AMIF). In dit programma zijn Europese prioriteiten voor hervestiging vastgelegd (bepaalde kwetsbare groepen en geografische prioriteiten). De Europese Commissie voorziet in dit programma ook een financiering van 10.000 euro per persoon indien lidstaten binnen deze prioriteiten pledgen.

Het jaarlijks hervestigingsquotum is sinds 2013 snel toegenomen. In 2013 en 2014 bedroeg het Belgische quotum 100. In 2013 kwamen 100 vluchtelingen in het kader van hervestiging naar België: 31 Burundezen uit Tanzania, 52 Congolese vluchtelingen uit Burundi en 17 kwetsbare vluchtelingen van elders in de wereld. In 2014 kwamen 34 Syrische vluchtelingen uit Turkije naar België in het kader van hervestiging. Daarna was er een sterke groei: in 2015 kwamen 88 Congolese vluchtelingen uit Burundi en 188 Syrische vluchtelingen uit Jordanië, Libanon en Turkije naar België in het kader van hervestiging, in totaal dus 276 personen. In 2016 waren er 452 hervestigingsaankomsten, voornamelijk Syriërs, waaronder 298 uit Libanon, 102 uit Turkije, 24 uit Jordanië en 24 uit Egypte, maar ook vier Congolese vluchtelingen uit Burundi. In 2017, waren er 1.309 hervestigingsaankomsten van (hoofdzakelijk) Syrische vluchtelingen, maar ook 118 Congolese vluchtelingen uit Uganda.

In het kader van de "Aanbeveling 2017/1803 van de Europese Commissie van 3 oktober 2017 inzake de versterking van legale migratiemogelijkheden voor personen die internationale bescherming nodig hebben" heeft België beloofd tegen 31 oktober 2019 2.000 vluchtelingen te hervestigen, volgens de volgende verdeling:

- 350 Syriërs uit Libanon.
- 100 Syriërs uit Jordanië, later verhoogd naar 150.
- 600 Syriërs uit Turkije onder het 1:1 mechanisme, later verlaagd naar 550.
- 50 Congolezen uit Oeganda.
- 50 vluchtelingen uit Noord-Afrika – Mediterrane route.

In de periode 1 januari 2018 tot 29 november 2018 kwamen 880 vluchtelingen aan voor hervestiging in België (34 Congolezen uit Oeganda, 43 vluchtelingen geselecteerd in Niger in het kader van het evacuatiemechanisme, 344 Syrische vluchtelingen uit Libanon, 336 Syrische vluchtelingen uit Turkije en 123 Syrische vluchtelingen uit Jordanië).

Het hervestigingsprogramma werd in oktober 2018 door de Staatssecretaris voor Asiel en Migratie **on hold gezet als gevolg van de verhoogde instroom van verzoekers om internationale bescherming** in België.

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

Dankzij hervestiging wordt een duurzame oplossing geboden aan de meest kwetsbare vluchtelingen. Bij de bepaling van selectiecriteria voor hervestiging werd ook **rekening gehouden met de genderdimensie**. Zo werden in het verleden een groot aantal Congolese vrouwen hervestigd, die zich in een bijzonder kwetsbare situatie bevonden en



een hoog risico hadden om slachtoffer te worden van seksueel geweld. Ook meer dan 30 vluchtelingen met een **LGBTI-profiel** werden hervestigd, aangezien zij zich vaak in een bijzondere precaire situatie bevinden in het asieland. In 2018 werden door UNHCR ook 33 hervestigingszaken voorgedragen onder de categorie "**vrouwen en meisjes in gevaar**".

Zodra de begunstigden van het hervestigingsprogramma aankomen in België, worden zij opgevangen in één van de vier federale opvangcentra die gespecialiseerd zijn in hervestiging, voor een duur van minstens 6 weken. Bovenop de toegang tot de beschikbare diensten in het opvangcentrum worden er socio-culturele oriëntatiemodules georganiseerd voor de hervestigde vluchtelingen ter bevordering van de autonomie en de integratie van de vluchtelingen. Er worden **modules voorzien voor zowel mannen als vrouwen** waarin de nadruk bijvoorbeeld wordt gelegd op de gelijkheid van man-vrouw, seksuele voorlichting (al dan niet in sessies waar mannen en vrouwen worden gescheiden). De opvangcentra zetten daarnaast ook zeer specifiek in op **modules enkel voor vrouwen**. In deze modules wordt de nadruk voornamelijk gelegd op familieplanning, contraceptie, intrafamiliaal geweld, en dergelijke meer. Indien opportuun zal ook een infosessie georganiseerd worden over vrouwelijke genitale verminking. Er wordt steeds gezorgd dat de vrouwen aanwezig kunnen zijn tijdens de infosessies door bijvoorbeeld te voorzien in kinderopvang (voor niet schoolgaande kinderen. Indien noodzakelijk wordt er ook een meer specifieke individuele opvolging voorzien.

3. De realisatie van een kwaliteitsvol, humaan en duurzaam terugkeerbeleid, inclusief de optimalisatie van het maatschappelijk en psychologisch ondersteuningsteam en opleidingen voor begeleiders.

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

- Sensibiliseren van personeel in de gesloten centra rond problematiek dmv infosessie.
- Analyse van manier waarop sociale, medische en psychologische dienstverlening momenteel is georganiseerd en of dit voldoende rekening houdt met problematieken gelinkt aan gender.
- Op basis van analyse binnen de gesloten centra noden en behoeften in kaart brengen.
- Oproepen van 'referentiepersonen Gender' binnen de gesloten centra om bepaalde moeilijkheden te kunnen bespreken.
- Trimestrieel samenkomen met de referentiepersonen zodoende deze casuïstiek te bespreken.
- Referentiepersonen voorzien van een degelijke vorming rond meer specifieke thema's.
- Contacten leggen met externe organisaties om informatiemateriaal, expertise, etc. te bekomen.

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

- Sensibiliseringscampagne personeel van de gesloten centra.
- Aanwerving van extra psycholoog voor ondersteuning van de centra en FITT.
- Vragenlijsten versturen om een analyse op te maken van de 'as-is' situatie + noden in kaart brengen.
- Contacten met externe experts.
- Overleg + overkoepelend beleid uitwerken voor gesloten centra → nog lopend.

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

Welke **andere acties** zijn er ondernomen om de Wet Gender mainstreaming uit te voeren en wat zijn de **bereikte resultaten**?

### **FEDASIL:**

#### **Aanpak kindhuwelijken**

Fedasil schreef een interne nota met betrekking tot kindhuwelijken en de opvangmodaliteiten (kadernota m.b.t. kindhuwelijken dd. 01/12/2015): ten allen tijde wordt een individuele en zorgvuldige afweging op maat gemaakt rekening houdend met hoger belang van het kind, met hoe de minderjarige de situatie ervaart (wordt het als een gedwongen huwelijk ervaren?), de leeftijd van de minderjarige, de begeleidingssituatie (al dan niet vergezeld van de eigen ouders), of het minderjarige meisje zwanger is/kinderen heeft, de sociaal-culturele context en mogelijke loyaliteitsconflicten. Er wordt ook aandacht geschonken aan het informeren en sensibiliseren van de meerderjarige partner en de eventueel aanwezige ouders.

#### **Genderdimensie in de landenfiches van Fedasil**

De landenfiches voorzien specifieke informatie aangaande bepaalde landen van herkomst en zijn bestemd voor terreinmedewerkers in de opvang. Deze fiches worden sinds 2015 voorzien van een luik met gender gerelateerde informatie. Ook de landenfiches die gebruikt worden voor terugkeerbegeleiding en reïntegratieprogramma's bevatten gender gerelateerde informatie.

#### **Gegevensverzameling**

De gegevens die op regelmatige tijdstippen verzameld worden in het hele opvangnetwerk voor het genereren van statistieken werden in 2015 aangepast om meer gender gediversifieerde statistieken mogelijk te maken.

#### **Opleiding Mensenhandel**

Eind november 2016 organiseerde Fedasil de opleiding Mensenhandel in samenwerking met de Dienst Vreemdelingenzaken (Cel MINTEH), de Interdepartementale Coördinatiecel ter bestrijding van de mensensmokkel en de mensenhandel, de gespecialiseerde opvangcentra voor slachtoffers van mensenhandel (Pag-Asa, Surya, Payoke) en de beschermde opvangstructuren voor minderjarigen (Esperanto en Minor-Ndako).

Het theoretische deel van de opleiding heeft als doelstellingen het sensibiliseren van het personeel van Fedasil en haar partners en het verbeteren van het systeem van detectie

en bescherming van de slachtoffers van mensenhandel binnen de opvangstructuren voor asielzoekers. De opleiding moet de terreinmedewerkers ook toelaten om tools te verwerven voor het verbeteren van de detectie en oriëntatie van slachtoffers van mensenhandel.

De opleiding richt zich in de eerste plaats tot maatschappelijke werkers die instaan voor de sociale begeleiding van bewoners (volwassenen en NBMV) binnen het netwerk van Fedasil en maatschappelijke werkers die (zullen) fungeren als SPOC mensenhandel binnen hun opvangstructuur. In het totaal werden 115 personen opgeleid.

Door problemen met financiering aan de kant van de gespecialiseerde centra voor slachtoffers van mensenhandel (Pag-Asa, Surya, Payoke) werden er in 2017 en 2018 geen nieuwe opleidingsdagen Mensenhandel georganiseerd.

### **Opleiding (Her)kennen van en omgaan met slachtoffers van seksueel en gender gerelateerd geweld**

Eind 2016 heeft Fedasil in samenwerking met de International Center for Reproductive Health (verbonden aan UGent) een opleiding (met 2 modules) georganiseerd voor verpleegkundigen, artsen, voogden, en leden van het psychosociaal team (psychologen, sociale verpleegkundigen, sociaal assistenten) werkzaam in of verbonden aan het opvangnetwerk. In februari 2017 organiseerde Fedasil 2 bijkomende opleidingsdagen met financiële steun van UNHCR. In het totaal (2016-2017) werden er 324 personen opgeleid.

### **Studie over de prevalentie van vrouwelijke genitale verminkingen en van het risico op vrouwelijke genitale verminkingen in België**

Fedasil heeft **data aangeleverd** voor de 'Studie over de prevalentie van vrouwelijke genitale verminkingen en van het risico op vrouwelijke genitale verminkingen in België' in 2009, 2014 en voor de update eind 2017);

### **European Institute for Gender Equality (EIGE)**

Fedasil heeft data aangeleverd voor de studie van het European Institute for Gender Equality (EIGE). De studie beoogt een door EIGE ontwikkelde methodologie toe te passen in België om het aantal meisjes (0-19 jaar) te schatten die het risico lopen op VGV, rekening houdend met de gemiddelde leeftijd waarop VGV wordt uitgevoerd en ook een "acculturatie factor" (of integratie-factor) voor de tweede generatie.

### **UNITED TO END FEMALE GENITAL MUTILATION**

Fedasil heeft in september 2017 het online kennisplatform "UNITED TO END FEMALE GENITAL MUTILATION (UEFGM)", met praktische informatie en advies voor professionals die beroepsmatig te maken krijgen met vrouwelijke genitale verminking, onderschreven.

### **Huishoudelijk reglement**

Sinds 1 oktober 2018 is het nieuwe huishoudelijke reglement (HHR) van toepassing in alle opvangstructuren (collectieve centra en individuele woningen). Het **verbod op seksueel en gender gerelateerd geweld** is expliciet opgenomen in het HHR.

Het HHR bevat de rechten en plichten van de bewoners, info over de organisatie van de opvangstructuur en de regels die de bewoners tijdens hun verblijf moeten naleven.

De bewoner ondertekent een geprinte versie van het reglement bij aankomst in de opvangstructuur. Het bevat een gemeenschappelijk deel voor alle centra en een variabel deel dat elk centrum zelf kan invullen. Het HHR werd gepubliceerd in een Ministerieel Besluit en is beschikbaar in 12 talen.

### **IAP tegen discriminatie en geweld ten aanzien van LGBTI-personen**

Fedasil heeft zich ingeschreven in het **Interfederaal Actieplan tegen discriminatie en geweld ten aanzien van LGBTI-personen** (2018 – 2019). Met dit Interfederaal Actieplan willen de federale regering en de deelstaten discriminatie en geweld tegen personen op grond van hun seksuele oriëntatie, genderidentiteit, genderexpressie of intersekse/DSD-conditie voorkomen en bestrijden. Het plan bestaat uit 22 doelstellingen die in 2018 en 2019 zullen worden gerealiseerd door het vervullen van 115 concrete maatregelen en acties. Binnen dit kader heeft Fedasil **een werkgroep LGBTI** in het leven geroepen om samen met de opvangpartners een gezamenlijk aanpak voor de opvang van LGBTI-personen te ontwikkelen. De werkgroep kwam op 2 juli 2018 voor een eerste keer samen.

Op 10 december 2018 bracht Fedasil verslag uit in het kader de eerste tussentijdse monitoring van het Interfederaal Actieplan.

### **Eindrapport "Kwetsbare personen met specifieke opvangnoden. Definitie, identificatie, zorg."**

De dienst Studie & Beleid publiceerde op 6 december 2018 zijn studie over de specifieke noden van kwetsbare personen in het opvangnetwerk.

De Dienst Studie en Beleid startte in 2015 met een onderzoek naar kwetsbare personen met specifieke noden binnen het opvangnetwerk.

Concreet bekijkt de studie hoe kwetsbaarheid in de praktijk gedefinieerd en geïdentificeerd wordt door de terreinmedewerkers en hoe een aangepaste opvang georganiseerd wordt. Het doel van de studie is een beter inzicht te krijgen in de manier waarop Fedasil en zijn partners in de praktijk reageren, in het bijzonder op de vereisten van de Belgische en Europese wetgeving, om tegemoet te komen aan de specifieke behoeften van aanvragers van internationale bescherming. Op 6 december organiseerde Fedasil ook een conferentie waarop de resultaten van de studie werden voorgesteld en verschillende perspectieven op kwetsbaarheid aan bod kwamen. Het rapport is te raadplegen op de website van Fedasil: <https://www.fedasil.be/nl/publicaties>.

### **Deelname aan verschillende projecten**

#### **UN-MENAMAIS**

Deelname Fedasil aan de stuurgroep van **project UNderstanding the MEchanisms, NAture, MAgnitude and Impact of Sexual violence in Belgium (UN-MENAMAIS)**. Het doel van het project is bijdragen tot een beter begrip van de mechanismen, aard, omvang en impact van seksueel geweld op vrouwelijke, mannelijke en transseksuele slachtoffers, hun omgeving, professionals en de samenleving in België en het genereren van beleidsaanbevelingen en preventie- en responsstrategieën. Het project wordt gecoördineerd door ICRH Belgium, gesubsidieerd door Belgian Research Action through Interdisciplinary Networks (BRAIN) en loopt van mei 2017 tot april 2021.

#### **BRIDGE**

Fedasil is partner in het tweejarig project **Building Relationships through Innovative Development of Gender Based Violence Awareness in Europe (BRIDGE)**, opgestart op 1 oktober 2018. Het project beoogt de versterking van de wettelijke reactie op gender based violence met betrekking tot kinderen en jongeren onderweg in de EU en het verbeteren van de beschikbaarheid van accurate gegevens over gender gerelateerd geweld tegen kinderen en jongeren in migratie.

### **Project van het Europees Sociaal Fonds (Fedasil)**

In december 2017 heeft Fedasil financiering ontvangen van het Europees Sociaal Fonds om het project '**Vroege integratie van vluchtelingen op de arbeidsmarkt**' uit te voeren in 2018 en 2019. In het project wordt bijzondere aandacht worden gegeven aan het verschil in arbeidsmarktparticipatie tussen mannen en vrouwen.

### **Pilootproject Sensoa Vlaggensysteem in het federaal opvangcentrum Sint-Truiden**

Het Sensoa Vlaggensysteem is een in Vlaanderen ontwikkelde methodiek voor begeleiders van kinderen en jongeren om seksueel gedrag bespreekbaar te maken, correct in te schatten en gepast te reageren. Met het Vlaggensysteem kan seksueel gedrag van jongeren adequaat beoordeeld en besproken worden; kan er tot een betere afstemming gekomen worden binnen het team over de te volgen pedagogische lijn en kunnen leidinggevenden een visie en beleid uitwerken over seksueel gedrag binnen de organisatie. Het Vlaggensysteem helpt om tot een goed overwogen reactie te komen op een concrete situatie. In samenwerking met Sensoa ging het opvangcentrum van Sint-Truiden in 2018 aan de slag aan de hand van eigen praktijkvoorbeelden en leren de medewerkers om op een goede manier om te gaan met seksualiteit en bij situaties van seksueel grensoverschrijdend gedrag in het centrum. Momenteel ontwikkelt het opvangcentrum een beleid hierrond.

## III. Evaluatie van de uitvoering van *gender mainstreaming* tijdens deze legislatuur

*Wat waren de eventuele **moelijkheden** die zich tijdens deze legislatuur voorgedaan hebben bij de integratie van de genderdimensie in het kader van uw engagementen?*

Bij het aantreden van de Regering Michel in oktober 2014 werd in het regeerakkoord aangekondigd dat het "belangrijk (is) om bij de opvang rekening te houden met de specifieke profielen" (Regeerakkoord dd. 9 oktober 2014, p.157), met expliciete vermelding van mensen met een fysieke handicap, zwangere vrouwen, alleenstaanden met kinderen en niet-begeleide minderjarige vreemdelingen. In zijn algemene beleidsnota van 2014, stelde ook Staatssecretaris voor Asiel en Migratie, Theo Francken dat "(d)e regering maximale aandacht (zal) besteden aan de meest kwetsbare groepen kandidaat-vluchtelingen."<sup>15</sup> Zo zal in het bijzonder "een procedure worden uitgewerkt voor de identificatie van kwetsbare groepen en personen (inclusief een ondersteuning voor personen behorend tot die groepen)". **Het verhoogd aantal verzoekers in 2015-2016 wijzigde de politieke prioriteiten tijdelijk, waardoor de ambities inzake identificatie en zorg voor kwetsbare profielen even on hold geplaatst werden.**

In de loop van 2016 verscheen het thema opnieuw op de politieke radar. Wat identificatie betreft, werd bijvoorbeeld "ingezet op een nog betere identificatie van kwetsbaarheden op het moment van aankomst van de asielzoeker en dit onder meer door een versterking van het medische team op de Dispatching"<sup>16</sup>. Tevens werd aandacht gevraagd voor "een aantal specifieke opleidingen die opvangmedewerkers beter in staat zullen stellen om bepaalde kwetsbare personen te detecteren (...), zoals slachtoffers van mensenhandel en slachtoffers van gendergerelateerd en seksueel geweld"<sup>17</sup>. Er werd ook voorgenomen om bij de creatie van een toekomstig aanmeldcentrum specifiek aandacht te hebben voor de identificatie van de begeleidingsbehoeften van de verzoeker<sup>18</sup>. Ten slotte werd sterk

<sup>15</sup> Belgische kamer van volksvertegenwoordigers, Algemene beleidsnota Asiel en Migratie, 2014, p.15

<sup>16</sup> Belgische kamer van volksvertegenwoordigers, Algemene beleidsnota Asiel en Migratie, 2017, p.18

<sup>17</sup> Belgische kamer van volksvertegenwoordigers, Algemene beleidsnota Asiel en Migratie, 2016, p.18

<sup>18</sup> Belgische kamer van volksvertegenwoordigers, Algemene beleidsnota Asiel en Migratie, 2017, p.24

geïnvesteed in een databeheersysteem genaamd 'Match-IT', dat plaatsen in het opvangnetwerk alsook begunstigden van de opvang zou moeten labelen mede om een toewijzing aan een aangepaste opvangplaats mogelijk te maken.

Wat de zorg voor kwetsbare personen betreft, werd aan het begin van de regeerperiode voorgenomen om kwetsbare doelgroepen voortaan hoofdzakelijk in individuele opvangplaatsen op te vangen. De beleidsnota voor asiel en migratie van 2017 specificeerde deze keuze en voorzag om kwetsbare personen vooral op te vangen in de individuele plaatsen georganiseerd door NGO's: "Tot slot zullen doelgroepenplaatsen voor zeer specifieke profielen (niet-begeleide minderjarige vreemdelingen, medische profielen, alleenstaande moeders etc.) bij voorkeur worden toegewezen aan gespecialiseerde NGO's"<sup>19</sup>. Daarnaast werd aandacht gevraagd voor "het structureel verankeren van de werking met vrouwen en alleenstaande moeders, die vaker nog dan andere asielzoekers kwetsbaar zijn", alsook projecten voor Holebi-verzoekers (waaronder het Safe Havens project, als opvolger van het AHHA project).

We kunnen de huidige politieke lijn van de Belgische regering omschrijven als '**snel identificeren en specifiek opvangen**'. Het uitgangspunt lijkt te zijn dat er bepaalde duidelijk te definiëren doelgroepen zijn (in het bijzonder personen met medische problemen, niet-begeleide minderjarigen, kwetsbare vrouwen, holebi's) waarvoor zo snel als mogelijk een aparte opvang en/of aangepaste begeleiding gezocht moet worden. Hierbij wordt gekeken naar individuele opvangplaatsen, namelijk bij gespecialiseerde NGO's, en aangepaste begeleiding bij gespecialiseerde verenigingen, zoals LGBTI-organisaties, die het best aan de noden van deze doelgroepen tegemoet zouden kunnen komen. Voor wie niet tot deze specifieke doelgroepen behoort, moet de opvang tijdens de procedure in een collectief centrum plaatsvinden en enkel 'bed, bad, brood, begeleiding' omvatten.

De **aandacht voor kwetsbare verzoekers op de Europese beleidsagenda** lijkt echter een andere richting uit te gaan. In juli 2016 lanceerde de Europese Commissie een voorstel voor een nieuwe, tweede, herschikking van de Opvangrichtlijn<sup>20</sup>. In tegenstelling tot eerdere Opvangrichtlijnen werd de omschrijving "kwetsbare personen met specifieke noden" geschrapt. Er wordt voortaan gesproken over "verzoekers met bijzondere opvangbehoeften"<sup>21</sup>. De onderliggende gedachte is dat **personen opvangnoden kunnen hebben zonder dat ze kwetsbaar zijn**. De opvang moet aldus tegemoetkomen aan ieders opvangnoden, niet alleen de noden van zogezegde 'kwetsbare' doelgroepen<sup>22</sup>. Er wordt ook aangegeven dat de identificatie van specifieke noden zo snel als mogelijk moet gebeuren, dat er trainingen voorzien moeten worden om de eerste tekenen van bijzondere opvangbehoeften op te sporen en er doorverwijzing naar experts (zoals artsen of psychologen) moet gegarandeerd worden voor een correcte identificatie. Hoewel men ook op Europees niveau overtuigd is van een snelle identificatie, evolueert men aldus meer in de richting van een **mainstreaming van bijzondere opvangbehoeften in plaats van een categoriale behandeling**<sup>23</sup>.

Er lijkt dus, ondanks de gedeelde aandacht voor de thematiek van kwetsbaarheid, een divergentie plaats te vinden tussen het Belgische en Europese politieke niveau. **Terwijl in België vastgehouden wordt aan kwetsbare personen als een set van aparte doelgroepen voor de opvang, lijkt er op Europees niveau een evolutie te ontstaan naar een *mainstreaming* van bijzondere opvangbehoeften** die de notie van kwetsbaarheid achterwege laat.

<sup>19</sup> Belgische kamer van volksvertegenwoordigers, Algemene beleidsnota Asiel en Migratie, 2017, p.26

<sup>20</sup> COM (2016) 465 Final 'Proposal for a directive of the European Parliament and of the Council laying down standards for the reception of applicants for international protection (recast)'. Zie: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016PC0465&from=EN>

<sup>21</sup> Ibidem

<sup>22</sup> De niet-exhaustieve lijst van personen die onder specifieke opvangnoden gerekend kunnen worden, is hierbij verschoven naar de definitie aan het begin van de richtlijn.

<sup>23</sup> Zie ook AIDA, The concept of vulnerability in European Asylum Procedures (2017).

Verder lijkt het nieuwe opvangmodel en de bijbehorende instructies van Fedasil **de specifieke noden van de bewoner voornamelijk te reduceren tot medische noden** en worden andere specifieke noden tot "wensen" van de bewoner herleid.

Tenslotte legt de **transitie-opvang** voor begunstigden van internationale bescherming de moeilijke opdracht om de uitstroom te regelen helemaal bij de lokale opvanginitiatieven (LOI). Een opdracht waarvan het succes niet alleen bepaald wordt door de inspanningen die het LOI en de bewoners leveren, maar ook door heel wat externe factoren. Daarom moet nagegaan worden of de uitstroomperiode van twee maanden (tweemaal verlengbaar met een maand en in uitzonderlijke gevallen nog langer) volstaat om duurzame huisvesting te vinden.

Er is **nood aan een evaluatie van het nieuwe opvangmodel** in de nabije toekomst zodat er desgevallend nog bijgestuurd kan worden.

Door het stijgende aantal verzoeken vanaf de zomer van 2015 werden er **dag-limieten** opgelegd bij Dienst Vreemdelingenzaken, bevoegd voor de registratie en de afgifte van het document dat geldt als bewijs van een verzoek om internationale bescherming (bijlage 26). Hierdoor kon niet iedereen meteen een aanvraag om internationale bescherming indienen. Wie zich bij Dienst Vreemdelingenzaken aandiende, kreeg initieel een convocatie, met de mededeling om zich op een later moment opnieuw aan te dienen. Om te vermijden dat personen in de tussentijd op straat belandden, werd door het Rode Kruis en Croix Rouge in 'pre-opvang' voorzien. Ondanks de terugval in het aantal aanvragen in 2016, werd het trapsgewijze registratiesysteem vervolgens geïnstitutionaliseerd. Sinds maart 2016 krijgt elke persoon die een aanvraag om internationale bescherming wil indienen na de registratie een convocatie. De pre-opvang werd in juli 2016 verhuisd naar een opvangcentrum van Samusocial in Neder-Over-Heembeek. Toen het aantal verzoeken om internationale bescherming in 2015 toenam, betekende dit vervolgens ook een stijging van het aantal personen voor wie Fedasil een opvangplaats moest voorzien. Er was een verdubbeling van de opvangplaatsen op minder dan zes maanden tijd: eind 2015 beschikte België over 33.408 opvangplaatsen, tegenover 16.000 structurele opvangplaatsen begin juli. Vaak ging het om extra noodopvangplaatsen die voor een beperkte tijd werden ingericht. **Hierdoor kwamen de identificatie van kwetsbare personen met specifieke noden, alsook het verlenen van aangepaste zorg, in het gedrang.** Om het tekort aan opvangplaatsen op te vangen, besliste de federale regering om een deel van de opvang toe te vertrouwen aan privé-operatoren.

Op 22 november 2018 werden **opnieuw dag-limieten ingesteld** (50 personen per dag). Door de vermindering van het opvangnetwerk (ten gevolge van de forse afbouw van het aantal opvangplaatsen) waren er bij de opening van het tijdelijke aanmeldcentrum onvoldoende beschikbare plaatsen in het Klein Kasteeltje om van start te gaan met het aankomsttraject. Fedasil focust zich dus nu op de continuïteit van de dienstverlening en de dienst Dispatching zal de nieuwkomers rechtstreeks toewijzen aan de beschikbare plaatsen in het opvangnetwerk. Hierdoor dient de **geplande evaluatie van de noden op een veel kortere termijn** te gebeuren.

*Welke **oplossingen/wijzigingen** werden toegepast om deze eventuele moeilijkheden **aan te pakken**?*

/

*Wat zijn uw **suggesties** om de integratie van de genderdimensie in het regeringsbeleid te versterken tijdens de volgende legislatuur?*

België moet niet langer **vastgehouden aan de benadering van kwetsbare personen als een set van aparte doelgroepen voor de opvang, maar evolueren naar een**

**mainstreaming van bijzondere opvangbehoeften** die de notie van kwetsbaarheid achterwege laat.

Verder dient de **kwaliteit van de opvang gewaarborgd te blijven, ook in tijden van verhoogde instroom** van verzoekers om internationale bescherming.

Indien de ambitie om de **behandelingstermijn van het verzoek om internationale bescherming te beperken tot zes maanden** niet gehaald wordt, dient Art. 12.§ 1. Van de Opvangwet ("De asielzoeker die in toepassing van artikel 11, § 1 een collectieve opvangstructuur toegewezen krijgt als verplichte plaats van inschrijving, kan nadat hij hierin [1 zes]1 maanden verbleven heeft, aanvragen om een individuele opvangstructuur toegewezen te krijgen, binnen de grenzen van de beschikbare plaatsen.") ook effectief toegepast te worden om opvangschade bij de verzoekers tegen te gaan.

Eind 2018 is Fedasil van start te gaan met het zoeken naar **bijkomende opvangplaatsen**. Net zoals in 2015 en 2016 zal hierbij gelet moeten worden dat er een bijkomende inspanning geleverd wordt om in die nieuwe (nood)opvangstructuren **een minimum aan veiligheid en begeleiding voor vrouwen, LGBTI-personen, niet-begeleide minderjarigen e.a. wordt voorzien**.

*Heeft u voldoende **bilaterale contacten** gehad met de betrokken administratieve coördinator/trice?*

*Indien ja, hoe zijn deze contacten verlopen?*

*Indien niet, welke verbeteringen stelt u voor?*

/



**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**

## FOD Kanselarij van de Eerste Minister

Verantwoordelijke leidinggevende ambtenaar: Mevrouw Françoise Audag-Dechamps, Voorzitster a.i. van het Directiecomité van de FOD Kanselarij van de Eerste Minister
Voogdijminister(s): De heer Charles Michel, Eerste minister

Acties	Ja/Nee	Stand van zaken
Opname van de opdrachten van de <b>coördinator-trice</b> gender mainstreaming in de functiebeschrijving.	Ja	De genderdoelstellingen zijn opgenomen in de evaluatiecyclus van de Gendercoördinator. Die doelstellingen zijn ook opgenomen in de evaluatiecycli van de medewerkers/medewerksters van de Algemene directie Externe Communicatie.
Integratie van de genderdimensie in het bestuurscontract en andere <b>instrumenten voor strategische planning</b> onder de controle van de administratie.	Ja	De genderdimensie werd opgenomen in het bestuurscontract 2016-2018 van de Kanselarij van de Eerste Minister, dat werd ondertekend op 27 april 2016. Voor de genderkwesties werden KPI's opgesteld. Er zijn ook genderdoelstellingen opgenomen in de evaluatiecycli van de medewerkers/medewerksters van de Algemene directie Externe Communicatie.
Uitsplitsing naar geslacht van geproduceerde, verzamelde of bestelde <b>statistieken</b> Uitwerking van <b>genderindicatoren</b> met betrekking tot het beleid (beleidsindicatoren).	Ja	De statistieken worden niet systematisch uitgesplitst naar geslacht maar kunnen dat op aanvraag wel worden. Aan die indicatoren wordt bijzondere aandacht besteed.
Ondersteuning voor de uitvoering van de ' <b>gendertest</b> ' (thema 3 van de RIA)	Ja	Test toegepast via de RIA.
Ondersteuning voor de uitvoering van <b>gender budgeting</b>	Ja	Elk jaar tijdens de uitwerking van het ontwerp van algemene uitgavenbegroting.
Integratie van de genderdimensie in <b>overheidsopdrachten</b> .	Ja	Specifieke bepalingen zijn opgenomen in de overheidsopdrachten die een genderdimensie kunnen vertonen.
Integratie van de genderdimensie in <b>subsidies</b> .	Ja	Bij het onderzoek van de dossiers wordt bijzondere aandacht besteed aan de genderkwesties. Er zijn genderdoelstellingen en gender-KPI's opgenomen in het bestuursplan van de Algemene Directie Externe Communicatie.
Oprichting van een <b>coördinatiestructuur</b> gender mainstreaming binnen de administratie.	Ja	Sinds 2012 bestaat er een interne coördinatiestructuur, waarvan de leden afkomstig zijn uit beleidsdiensten voor het welslagen van het project.

Uitwerking van een <b>actieplan</b> gender mainstreaming voor de administratie.	Ja	De FOD Kanselarij van de Eerste Minister beschikt over een actieplan gender mainstreaming 2015-2019. Dat actieplan werd op 5 januari 2015 door het Directiecomité goedgekeurd.
Organisatie van <b>sensibiliseringsacties/opleidingen</b> gender mainstreaming binnen de administratie.	Ja	De FOD Kanselarij van de Eerste Minister heeft het IGVM gesteund bij de organisatie van de opleiding "Is uw communicatie stereotypisch en/of seksistisch?" (eind 2017-begin 2018), voor de communicatoren van de federale overheid. Medewerkers van de Algemene Directie Externe Communicatie hebben hieraan deelgenomen. Een lid van de dienst Budget en Beheerscontrole heeft bovendien de opleiding gender budgeting gevolgd, die in maart 2018 door het IGVM werd georganiseerd.
<b>Evaluatie</b>		
<p>Wat waren de eventuele <b>moeilijkheden</b> die zich tijdens deze legislatuur voorgedaan hebben bij de uitvoering van de bepalingen van de Wet Gender mainstreaming van 12 januari 2007?</p> <p>We hebben enige weerstand ondervonden bij de uitvoering van onze strategische doelstellingen, namelijk bij de integratie van de genderdimensie in de communicatie van de federale overheid.</p>		
<p>Welke <b>oplossingen/wijzigingen</b> werden toegepast om deze eventuele moeilijkheden <b>aan te pakken</b>?</p> <p>We zullen de federale communicatoren blijven bewustmaken over deze kwesties. Het belangrijkste doel is om de nieuwe medewerkers te bereiken, maar ook diegenen die zich niet betrokken voelen bij deze problematiek. De resultaten van de screening van de federale communicatie die momenteel wordt uitgevoerd zullen worden voorgelegd aan het netwerk van federale communicatoren (CommNet).</p>		
<p>Wat zijn uw <b>suggesties</b> om de integratie van de genderdimensie in de activiteiten en de werking van uw administratie te versterken tijdens de volgende legislatuur?</p> <p>De gendercoördinator zou een meer transversale visie moeten hebben op de verschillende hefbomen die de integratie van de genderdimensie binnen de FOD Kanselarij van de Eerste Minister (P&amp;O, begroting, overheidsopdrachten, communicatie etc.) mogelijk maken. Bovendien moeten de synergiën met de leden van de diversiteits- en ontwikkelingsnetwerken worden versterkt.</p>		
<p>Heeft u voldoende <b>bilaterale contacten</b> gehad met de betrokken politieke coördinator/trice? Indien ja, hoe zijn deze contacten verlopen? Indien niet, welke verbeteringen stelt u voor?</p> <p>Ja, de contacten vinden voornamelijk plaats tijdens het opstellen van de tussentijdse verslagen. Deze maken het mogelijk om informatie te verstrekken over de voortgang van de verschillende lopende projecten en om indien nodig bepaalde aanpassingen aan te brengen.</p>		

## FOD Beleid en Ondersteuning

Verantwoordelijke leidinggevende ambtenaar: De heer Alfons Boon, Voorzitter van het Directiecomité van de FOD Beleid en Ondersteuning
Voogdijminister(s): Mevrouw Sophie Wilmès, Minister van Begroting en van Ambtenaren-zaken, belast met de Nationale Loterij en Wetenschapsbeleid De heer Philippe De Backer, Minister van Digitale agenda, Telecommunicatie en Post, belast met Administratieve vereenvoudiging, Bestrijding van de sociale fraude, Privacy en Noordzee

Acties	Ja/Nee	Stand van zaken
Opname van de opdrachten van de <b>coördinator-trice</b> gender mainstreaming in de functiebeschrijving.	Nee	Door de reorganisatie van de horizontale overheidsdiensten en de oprichting van de FOD BOSA was dit voorheen een rol die door verschillende personen werd opgenomen.
Integratie van de genderdimensie in het bestuurscontract en andere <b>instrumenten voor strategische planning</b> onder de controle van de administratie.	Ja	Bestuursovereenkomst 2018-2020 Exacte vermelding: "Er zal bijzondere aandacht worden besteed aan 'gender mainstreaming' en 'handistreaming' in de verschillende fases van de implementatie van het beleid."
Uitsplitsing naar geslacht van geproduceerde, verzamelde of bestelde <b>statistieken</b>  Uitwerking van <b>genderindicatoren</b> met betrekking tot het beleid (beleidsindicatoren).	Ja	Opsplitsing naar geslacht wordt standaard meegenomen in rapporteringen.
Ondersteuning voor de uitvoering van de ' <b>gendertest</b> ' (thema 3 van de RIA)	Nee	Op dit ogenblik wordt de noodzaak aan ondersteuning niet onmiddellijk aangevoeld.
Ondersteuning voor de uitvoering van <b>gender budgeting</b>	Ja	Communicatie rond de georganiseerde opleidingen rond gender budgeting om medewerkers te stimuleren om hieraan deel te nemen.
Integratie van de genderdimensie in <b>overheidsopdrachten</b> .	Ja	Wordt daar waar relevant opgenomen. Afhankelijk van het type opdracht en de relevantie wordt er een punt en/of gunningscriterium rond gelijke kansen opgenomen.
Integratie van de genderdimensie in <b>subsidies</b> .	Ja	Opgenomen in de projectsubsidies die door de FOD BOSA ter beschikking gesteld worden van de federale overheidsdiensten ten voordele van diversiteitsprojecten.
Oprichting van een <b>coördinatiestructuur</b> gender mainstreaming binnen de administratie.	Nee	Door de reorganisatie van de horizontale overheidsdiensten en de oprichting van de FOD BOSA was dit voorheen een rol die door verschillende personen werd opgenomen. De structuur is ondertussen afgesproken.

Uitwerking van een <b>actieplan</b> gender mainstreaming voor de administratie.	Nee	Door de integratie van de verschillende administraties heeft de uitwerking van een actieplan vertraging opgelopen. Dit wordt in de volgende cyclus opgenomen.
Organisatie van <b>sensibiliseringsacties/opleidingen</b> gender mainstreaming binnen de administratie.	Ja	Communicatie wordt verspreid binnen de organisatie.
<b>Evaluatie</b>		
<p>Wat waren de eventuele <b>moeilijkheden</b> die zich tijdens deze legislatuur voorgedaan hebben bij de uitvoering van de bepalingen van de Wet Gender mainstreaming van 12 januari 2007?</p> <p>Oprichting van de FOD BOSA, waarbij er voorheen voor iedere FOD aparte gendercoördinatoren aangesteld waren. Momenteel zit de gendercoördinator binnen de DG R&amp;O. Momenteel zit dit bij het team diversiteit van DG R&amp;O. Er is een zekere complementariteit doordat de acties van het team diversiteit zich vooral richten op de medewerkers en dat FOD BOSA als ondersteunende dienst voor de federale overheidsdiensten vooral een motor van gender kan zijn in de overheid. Dit belet niet dat er ook daar waar relevant acties genomen worden naar de ganse maatschappij toe.</p>		
<p>Welke <b>oplossingen/wijzigingen</b> werden toegepast om deze eventuele moeilijkheden <b>aan te pakken</b>?</p> <p>Er werd een coördinatiestructuur en afspraken vastgelegd.</p>		
<p>Wat zijn uw <b>suggesties</b> om de integratie van de genderdimensie in de activiteiten en de werking van uw administratie te versterken tijdens de volgende legislatuur?</p> <p>Bredere sensibilisatie van het management om dit mee te nemen in het beleid en visie van de organisatie gezien de aanstelling van een volledig nieuw directiecomité bij het begin van de legislatuur. Op die wijze kan de strategische visie in het kader van deze problematiek mee vertaald worden naar de bestuursovereenkomst voor de FOD.</p>		
<p>Heeft u voldoende <b>bilaterale contacten</b> gehad met de betrokken politieke coördinator/trice? Indien ja, hoe zijn deze contacten verlopen? Indien niet, welke verbeteringen stelt u voor?</p> <p>Geen structurele opvolging. Maar op punctuele momenten is er overleg geweest. Dit zou verder geoptimaliseerd kunnen worden.</p>		

## FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking

<p>Verantwoordelijke leidinggevende ambtenaar: De heer Bruno van der Pluijm, Voorzitter a.i. van het Directiecomité van de FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking</p>
<p>Voogdijminister(s): De heer Didier Reynders, Vice-eersteminister en minister van Buitenlandse en Europese Zaken, en van Defensie, belast met Beliris en de Federale Culturele Instellingen De heer Alexander De Croo, Vice-eersteminister en minister van Financiën, belast met Bestrijding van de fiscale fraude en minister van Ontwikkelingssamenwerking De heer Kris Peeters, Vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking</p>

Acties	Ja/Nee	Stand van zaken
Opname van de opdrachten van de <b>coördinator-trice gender mainstreaming</b> in de functiebeschrijving.	Ja	De functie en taken van de coördinatrice <i>gender mainstreaming</i> zijn opgenomen in rubriek 12 van de functiebeschrijving en komen tot uiting in de jaarlijkse planning sinds 2014.
Integratie van de genderdimensie in het bestuurscontract en andere <b>instrumenten voor strategische planning</b> onder de controle van de administratie.	Ja	De genderdimensie is sinds 2016 opgenomen in de bestuursovereenkomst (2016-2018). Het is opgenomen als een transversale doelstelling onder OD 02.05: «belangrijke waarden integreren in het geheel van de activiteiten van de FOD».
Uitsplitsing naar geslacht van geproduceerde, verzamelde of bestelde <b>statistieken</b>	Ja	Alle geproduceerde, verzamelde of bestelde statistieken zijn uitgesplitst naar geslacht. Alle databases die door het departement bijgehouden worden zijn opsplitsbaar naar geslacht.
Uitwerking van <b>genderindicatoren</b> met betrekking tot het beleid (beleidsindicatoren).	Nee	Dit zal in het kader van de volgende Bestuursovereenkomst herbekeken worden.
Ondersteuning voor de uitvoering van de ' <b>gendertest</b> ' (thema 3 van de RIA)	Nee	De opvolging van de uitvoering van de RIA, waaronder ook de gendertest, is niet duidelijk geregeld binnen de FOD. De verduidelijking en of remediëring van deze situatie maakt dan ook deel uit van het intern actieplan <i>gender mainstreaming</i> 2017-2019. In deze context wordt evenwel op gemerkt dat de FOD Buitenlandse Zaken weinig wetgevende projecten heeft.
Ondersteuning voor de uitvoering van <b>gender budgeting</b>	Ja	De omzendbrief wordt toegepast.
Integratie van de genderdimensie in <b>overheidsopdrachten</b> .	Nee	Dit werd vooralsnog niet structureel bekeken.

Integratie van de genderdimensie in <b>subsidies</b> .	Ja	De genderdimensie wordt voortaan geïntegreerd in de criteria voor de subsidiëring van de Belgische Kamers van Koophandel en Business Clubs in België en het buitenland. Voor het referentiejaar 2018 werd de genderdimensie eveneens geïntroduceerd in het gebruik van een subsidie toegekend door een andere directie van de FOD. Indien deze aanpak werkt, kan dit gedupliceerd worden in de overige directies. Dit maakt dan ook deel uit van het intern actieplan <i>gender mainstreaming</i> 2017-2019.
Oprichting van een <b>coördinatiestructuur</b> <i>gender mainstreaming</i> binnen de administratie.	Ja	De Task Force <i>gender mainstreaming</i> bestaat sinds 2013. Ze is samengesteld met vertegenwoordigers van alle directies en de beleidscellen van ministers Reynders en De Croo. Ze komt gemiddeld 2 maal per jaar samen. Haar activiteiten spitsen zich vooral toe op het opstellen en opvolgen van het intern actieplan <i>gender mainstreaming</i> en andere eerder ad hoc agendapunten.
Uitwerking van een <b>actieplan</b> <i>gender mainstreaming</i> voor de administratie.	Ja	<p>I. Het eerste intern actieplan <i>gender mainstreaming</i> (2014-2016) combineerde gemeenschappelijke acties (wet van 2007) met directie-specifieke acties die de verschillende directies zelf kozen en eerder te maken hadden met hun dagdagelijkse dossiers en verantwoordelijkheden. De directie-specifieke acties werden bijna allemaal volledig uitgevoerd (35/43), de uitvoeringsgraad voor de gemeenschappelijke acties lag opvallend lager (13/34). Voor een deel ligt dit aan het feit dat directies vlugger actie kunnen ondernemen in materies die binnen hun eigen competenties liggen, maar ook dat de algemene acties vaak zeer abstract bleven voor de directies. Daarnaast is het ook zo dat de uitvoering van de directie-specifieke acties reeds veel tijd vergde van de directies, die steeds meer moeten doen met steeds minder middelen. Het geheel van acties opgenomen in het eerste actieplan bleek dan ook te ambitieus en veeleisend. Desalniettemin is het van belang dat de wet systematisch ten uitvoer wordt gelegd.</p> <p>II. In het tweede actieplan (2017-2019) wordt rekening gehouden met al deze elementen. Er zal hierin gewerkt worden rond 4 centrale thema's (communicatie, subsidies, sensibiliseren &amp; opleiden, interne opvolging &amp; coördinatie). Sommige thema's komen rechtstreeks uit de Wet Gender mainstreaming van 2007, andere thema's zijn een verderzetting van acties die tijdens het eerste actieplan ondernomen werden en een succes bleken. De ambitie hierbij is om vooruitgang te boeken in een aantal materies en te leren van de ervaringen en expertise van anderen, om zo efficiënt mogelijk samen te kunnen werken.</p>

<p>Organisatie van <b>sensibiliseringsacties/opleidingen</b> <i>gender mainstreaming</i> binnen de administratie.</p>	<p>Ja</p>	<p>Er werden sinds oktober 2014 verschillende sensibiliseringsacties/ opleidingen <i>gender mainstreaming</i> georganiseerd binnen de administratie.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 18/12/2014 - Infosessie GM diensthoofden DGC (2u): Theorie, Wet GM 2007, intern actieplan GM (12 personen: 6V en 6 M)</li> <li>- 02/03/2015 - Infosessie gender in communicatie (2u): Integratie van de genderdimensie in communicatie (15 personen: 7V en 8 M)</li> <li>- 11/06/2015 - Infomoment GM DGE (30 min): Theorie, Wet GM 2007, Integratie gender-dimensie in eigen werk (25 personen: 10V en 15M)</li> <li>- 14/01/2016 - Infosessie GM diensthoofden DGM (2u): Theorie, Wet GM 2007, Integratie gender-dimensie in eigen werk (12 personen: 5V en 7M)</li> <li>- Oktober 2016 - Gender awareness training voor de stagiairs diplomaten door Engender + infosessie gender-dimensie FOD BZ door 3 interne experts (halve dag + 2u): Theorie, Wet GM 2007, Integratie gender-dimensie werk op post (42 personen: 15V en 27 M)</li> <li>- 30/01/18 en 05/02/18 - Gender awareness training voor de stagiairs diplomaten door Engender + infosessie gender-dimensie FOD BZ (halve dag): Theorie, Wet GM 2007, Integratie gender-dimensie werk op post (32 personen: 14V en 18M)</li> <li>- 19/04/18 - Gender awareness &amp; unconscious bias training voor medewerkers op post (1u): De opleiding wil de aandacht vestigen op (onbewuste) stereotypen die we dagelijks gebruiken, de impact die dit kan hebben op de genderevenwichten binnen de FOD en hoe hier bewust mee om te gaan. (17 personen: 11V en 6M)</li> </ul>
---	-----------	---

**Evaluatie**

Wat waren de eventuele **moeilijkheden** die zich tijdens deze legislatuur voorgedaan hebben bij de uitvoering van de bepalingen van de Wet Gender mainstreaming van 12 januari 2007?

Sommige bepalingen opgenomen in de wet van 12 januari 2007 (bijvoorbeeld integratie van de genderdimensie in subsidies en overheidsopdrachten) zijn zeer technisch van aard. Een constante ondersteuning door experts/het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen is daarbij onmisbaar.

Welke **oplossingen/wijzigingen** werden toegepast om deze eventuele moeilijkheden **aan te pakken**?

Een pragmatische benadering evenals een manier van gefaseerd en stap voor stap werken werden toegepast.

Wat zijn uw **suggesties** om de integratie van de genderdimensie in de activiteiten en de werking van uw administratie te versterken tijdens de volgende legislatuur?

De nodige aandacht zou moeten besteed worden aan het aspect « change management » dat inherent verbonden is aan gender mainstreaming. De coördinatrices/coördinatoren zouden de tools moeten



aangereikt krijgen om hoe het best mogelijk de uitdagingen van gender mainstreaming aan de collega's binnen de administratie over te brengen en hen te motiveren (bijvoorbeeld trainingen om kort te kunnen uitleggen hoe de theorie in de praktijk om te zetten).

Meer aandacht zou moeten gaan naar het verschil tussen FODs die veel nieuw beleid creëren en FODs met weinig wetgevende projecten en werken op beleidslijnen die al lange tijd bestaan.

Heeft u voldoende **bilaterale contacten** gehad met de betrokken politieke coördinator/trice?

Indien ja, hoe zijn deze contacten verlopen?

Indien niet, welke verbeteringen stelt u voor?

Ja. De contacten verliepen vriendelijk.

## FOD Binnenlandse Zaken

Verantwoordelijke leidinggevende ambtenaar: Mevrouw Isabelle Mazzara, Voorzitster van het Directiecomité van de FOD Binnenlandse Zaken
Voogdijminister: De heer Pieter De Crem, Minister van Veiligheid en Binnenlandse Zaken

Acties	Ja/Nee	Stand van zaken
Opname van de opdrachten van de <b>coördinator-trice</b> gender mainstreaming in de functiebeschrijving	Ja	In maart 2013.
Integratie van de genderdimensie in het beheerscontract of andere <b>instrumenten voor strategische planning</b> onder de controle van de administratie	Ja	Sinds 2014 in het beheerscontract 2014-2020.
<b>Uitsplitsing naar geslacht van geproduceerde, verzamelde of bestelde statistieken</b> Uitwerking van genderindicatoren met betrekking tot het beleid (beleidsindicatoren)	Ja	In het kader van de in het plan opgenomen acties hebben de civiele veiligheid en de federale politie genderstatistieken opgemaakt. Dankzij deze statistieken hebben we een nauwkeuriger beeld van de gepleegde feiten (slachtoffers/daders) op het vlak van zowel branden als materies waarvoor de federale politie bevoegd is. Dit beeld is noodzakelijk om preventieplannen en doelgerichte campagnes te ontwikkelen.
Ondersteuning bij de realisatie van de " <b>gendertest</b> " (thema 3 van de RIA)	Neen	/
Ondersteuning bij de uitvoering van de methode <b>gender budgeting</b>	Neen	/
Integratie van de genderdimensie in <b>overheidsopdrachten</b>	Neen	/
Integratie van de genderdimensie in <b>subsidies</b>	Neen	/
Oprichting van een interne <b>coördinatiestructuur</b> gender mainstreaming	Ja	Sinds 2015: Sonia Van Laere (kabinet), Evi Van Liefde sinds januari 2019 Sophie Simal (verantwoordelijke diversiteit) Ophelie Boffa (civiele veiligheid) Jacques Ickx (civiele veiligheid) Pierre Thomas (ADVP) Patrizia Klinckhamers (federale politie)
		Er is niet echt een coördinatiestructuur. Bij de opstelling van de verslagen vinden vergaderingen plaats met de betrokken partijen. In 2019 zullen nieuwe beleidsvormen in het plan geïntegreerd worden. Daartoe zullen meer gestructureerde vergaderingen

		georganiseerd worden op de verschillende beleidsniveaus.
Uitwerking van een <b>actieplan</b> gender mainstreaming voor de administratie	Ja	4 acties binnen de administratie <ul style="list-style-type: none"> <li>- Preventie en bestrijding van radicalisering</li> <li>- Gegevensbank civiele veiligheid</li> <li>- Communicatie brandweereengagements</li> <li>- Gegevensbank federale politie</li> <li>- Engagement federale politie (geïntegreerd in het plan in januari 2019)</li> </ul>
Organisatie van <b>sensibiliserings- en vormingsacties</b> gender mainstreaming voor het personeel	Neen	Niet in 2018.
<b>Evaluatie</b>		
<p>Wat waren de eventuele <b>moeilijkheden</b> die zich tijdens deze legislatuur voorgedaan hebben bij de uitvoering van de bepalingen van de Wet Gender mainstreaming van 12 januari 2007?</p> <p>Geen problemen dit jaar.</p>		
<p>Welke <b>oplossingen/wijzigingen</b> werden toegepast om deze eventuele moeilijkheden <b>aan te pakken</b>?</p> <p>/</p>		
<p>Wat zijn uw <b>suggesties</b> om de integratie van de genderdimensie in de activiteiten en de werking van uw administratie te versterken tijdens de volgende legislatuur?</p> <p>Wat 2018 betreft, hebben de in 2016 uitgestippelde richtlijnen resultaat opgeleverd. De met de verschillende partners ondernomen acties worden continu uitgevoerd. In januari 2019 werd een 5de actie geïntegreerd dankzij de samenwerking met de beleidscel.</p>		
<p>Heeft u voldoende <b>bilaterale contacten</b> gehad met de betrokken politieke coördinator/trice? Indien ja, hoe zijn deze contacten verlopen? Indien niet, welke verbeteringen stelt u voor?</p> <p>/</p>		

## FOD Financiën

<p>Verantwoordelijke leidinggevende ambtenaar: De heer Hans D'Hondt, Voorzitter van het Directiecomité van de FOD Financiën</p>
<p>Voogdijminister(s): De heer Alexander De Croo, Vice-eersteminister en minister van Financiën, belast met Bestrijding van de fiscale fraude en minister van Ontwikkelingssamenwerking</p>

Acties	Ja/Nee	Stand van zaken
Integratie van de opdrachten van de <b>coördinator/trice</b> gender mainstreaming in de functieomschrijving	Ja	De opdrachten in verband met gender mainstreaming worden vermeld in de huidige functieomschrijving van de adviseur die er op het niveau van de Dienst van de Voorzitter mee is belast.
Integratie van de genderdimensie in het bestuurscontract of andere <b>instrumenten voor strategische planning</b> onder de controle van de administratie	Ja	<p>Het bestuurscontract (2016-2018) bevat inderdaad de verbintenissen inzake <i>gender mainstreaming</i> tussen de FOD Financiën en de federale overheid.</p> <p>De FOD Financiën heeft zich er immers toe verbonden om de genderdimensie in zijn beleid en zijn activiteiten te integreren door eventuele ongelijkheden tussen vrouwen en mannen te voorkomen of te corrigeren.</p> <p>Uittreksels uit het bestuurscontract:  <i>"De FOD Financiën stelt alles in het werk om:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>de genderdimensie in elk beleidsdomein (gender mainstreaming - gelijkheid tussen vrouwen en mannen) te integreren;</i></li> <li>- <i>over te gaan tot het bevorderen van:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>gelijke kansen (artikel 62)."</i></li> </ul> </li> </ul> </p>
<p><b>Uitsplitsing naar geslacht van de geproduceerde, verzamelde of bestelde statistieken</b></p> <p><b>Uitwerking van genderindicatoren met betrekking tot het beleid (beleidsindicatoren)</b></p>	<p>Ja</p> <p>Nee</p>	<p>De Studiedienst deelt de statistieken (indicatoren) - bij de opstelling ervan - in volgens geslacht en sturen de periodieke analyseverslagen door naar het directiecomité.</p> <p>De coördinatrice gender mainstreaming is van plan om op het vlak van dit punt actie te ondernemen, wat een veel diepgaandere analyse vereist, en overweegt om samen te werken met andere statistische diensten, in het bijzonder met die van de FOD Economie.</p> <p>Tegenover deze uitdaging zal worden nagedacht over de relevantie van de opstelling (en de analyse) van individuele statistieken met betrekking tot de aangiften van de inkomsten in de personenbelasting.</p> <p>Per categorie van personen zou het gaan om de bepaling (en de analyse) - via nog vast te stellen relevante criteria - van de bedragen/aantallen van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de inkomsten en de soorten inkomsten,</li> <li>- de personen ten laste,</li> <li>- belastingvoordelen en soorten belastingvoordelen,</li> </ul>

		- ...
Ondersteuning bij de uitvoering van de <b>'gendertest'</b> (thema 3 van de RIA)	Ja	<p>In overeenstemming met de wet van 15 december 2013 houdende diverse bepalingen inzake administratieve vereenvoudiging stelt de FOD Financiën systematisch een 'regelgevingsimpactanalyse' (RIA) op voor de regelgevingsontwerpen die aan de ministerraad worden voorgelegd.</p> <p>De FOD Financiën stelt alles in het werk om deze test nauwkeurig uit te voeren om de opstellers van de regelgeving te helpen bij de uitwerking van een duidelijk beeld over de impact van hun ontwerp op de respectieve situatie van vrouwen en mannen, rekening houdend met het politieke doel om de gelijkheid tussen vrouwen en mannen te versterken.</p> <p>De Studiedienst van de FOD Financiën steunt op dit instrument voor analyse van de regelgevingsimpact.</p> <p>De taskforce <i>gender mainstreaming</i> binnen de FOD Financiën ondersteunt ook het onderzoek van ontwerpen van wet- en regelgevingsteksten die in het kader van de 'gendertest' zijn opgesteld (en raadt onder meer aan om de 5 in deze test aanbevolen open vragen te gebruiken).</p>
Ondersteuning bij de uitvoering van <b>gender budgeting</b>	Ja	<p>Deelname van 3 bij de materie betrokken medewerkers aan opleidingen die door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen worden georganiseerd.</p> <p>De medewerkers werden hierover gesensibiliseerd en voeren het budget uit met inachtneming van de genderdimensie.</p> <p>De kredieten werden per categorie ingedeeld, in overeenstemming met de gender budgeting methode, zoals voorgesteld in de omzendbrief van 29 april 2010 en de jaarlijkse omzendingbrieven over de voorafbeelding van de begroting.</p>
Integratie van de genderdimensie in <b>overheidsopdrachten</b>	Ja	<p>Deelname van 3 medewerkers die instaan voor de behandeling van de overheidsopdrachten, aan opleidingen die door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen worden georganiseerd.</p> <p>De medewerkers die de opleiding hebben gevolgd hebben hun kennis bovendien verspreid en de aandachtspunten aan hun collega's meegedeeld, zodat alle betrokken personeelsleden de genderdimensie op gepaste wijze integreren in het kader van de toewijzing van de overheidsopdrachten.</p>
Integratie van de genderdimensie in <b>subsidies</b>	Nee	Het was voor de FOD Financiën niet relevant om de opleiding te volgen die het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen op dit gebied aanbood.

<p>Oprichting van een <b>coördinatiestructuur</b> gender mainstreaming binnen de administratie</p>	<p>Ja</p>	<p>Eind 2016 werd een coördinatiegroep opgericht waarin leden van de Studiedienst waren vertegenwoordigd.</p> <p>Deze coördinatiegroep werd vervangen door een 'uitgebreide' taskforce gender mainstreaming, die in oktober 2018 door de coördinatrice werd opgericht en bestaat uit experts uit verschillende entiteiten van de FOD Financiën.</p> <p>Deze taskforce die transversaal wil zijn, bestaat dus uit experts van elke algemene administratie en stafdienst van de FOD Financiën.</p> <p>Deze taskforce wordt geleid door de coördinatrice gender mainstreaming, die van plan is om driemaandelijke vergaderingen te organiseren, onder meer om de concrete uitvoering van het actieplan gender mainstreaming binnen de FOD Financiën op te volgen (dit punt komt in de volgende rubriek aan bod).</p> <p>Het meeste werk wordt echter via e-mail gedaan (uitwisseling van analyses en delen van informatie).</p>
<p>Uitwerking van een <b>actieplan</b> gender mainstreaming voor de administratie</p>	<p>Ja</p>	<p>De rol van de taskforce gender mainstreaming bestaat erin ervoor te zorgen dat de aangegane verbintenissen (van het platform van Peking) worden nagekomen en de nodige acties worden ondernomen om alle vormen van discriminatie te bestrijden en de genderdimensie in het gevoerde beleid te integreren.</p> <p>De taskforce gender mainstreaming zal de diverse reglementeringen blijven onderzoeken vanuit de invalshoek van de gender mainstreaming om eventuele rechtstreekse of onrechtstreekse vormen van discriminatie op het vlak van de personenbelasting vast te stellen.</p> <p>De coördinatrice <i>gender mainstreaming</i> is ook van plan om - met de hulp van de taskforce <i>gender mainstreaming</i> - genderindicatoren (inhoudelijke indicatoren) te ontwikkelen die relevant zijn voor de FOD Financiën.</p> <p>Wat de indicatoren betreft, bestaat er geen standaardprocedure die op alle situaties kan worden toegepast. De uitdaging bestaat er dus in om, voor elke actie/elk project, de relevante (kwalitatieve en kwantitatieve) indicatoren te bepalen die zo nauwkeurig mogelijk dienen te zijn, aan de nagestreefde doelstellingen moeten zijn aangepast, op de interventiegebieden moeten kunnen worden toegepast en meetbaar, vergelijkbaar en begrensd in de tijd dienen te zijn.</p>

<p>Organisatie van <b>sensibiliseringsacties/ opleidingen</b> gender mainstreaming binnen de administratie</p>	<p>Ja</p>	<p>Binnen het kabinet van de minister van Financiën:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Op 10 mei 2016 heeft het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen een opleiding over gender mainstreaming georganiseerd waaraan een tiental personen uit verschillende kabinetten, waaronder de beleidscoördinatrice, hebben deelgenomen.</li> <li>- Op 29 november 2016 heeft het CESEP nog een andere opleiding over gender mainstreaming gegeven, die werd bijgewoond door ongeveer 8 personen, waaronder de beleidscoördinatrice en een medewerker van de FOD Financiën.</li> </ul> <p>De verschillende opleidingen op het gebied van gender mainstreaming werden voornamelijk gevolgd binnen het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De (toenmalige) coördinator gender mainstreaming heeft in het begin van de legislatuur de opleiding voor leden van de interdepartementale coördinatiegroep (ICG) gevolgd.</li> <li>- 4 medewerkers van de FOD Financiën hebben deelgenomen aan de opleidingen 'Gender en communicatie'.</li> <li>- 3 medewerkers van de FOD Financiën hebben deelgenomen aan de opleidingen 'Gender en overheidsopdrachten'.</li> <li>- 3 medewerkers van de FOD Financiën hebben deelgenomen aan de opleidingen 'Gender budgeting'.</li> </ul> <p>De coördinatrice gender mainstreaming wil de samenwerking met het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen intensiveren. Het doel is om deel te blijven nemen aan de nuttige opleidingen die het Instituut aanbiedt en om binnen de diensten van de FOD Financiën zelf - op optimale wijze - sensibiliseringsacties rond gender mainstreaming te organiseren.</p>
<p><b>Evaluatie</b></p>		
<p>Wat waren de eventuele moeilijkheden die zich tijdens deze legislatuur hebben voorgedaan bij de uitvoering van de bepalingen van de Wet Gender mainstreaming van 12 januari 2007?</p> <p>De coördinator/trice heeft andere opdrachten dan die in verband met de opvolging van de gender mainstreaming.</p> <p>De extra werklast die deze nieuwe opdrachten met zich meebrengen, werd niet goed beoordeeld en de coördinator/trice is soms gehaast te werk moeten gaan.</p>		
<p>Welke <b>oplossingen/wijzigingen</b> werden toegepast om deze eventuele moeilijkheden aan te pakken?</p> <p>De opdrachten in verband met <i>gender mainstreaming</i> worden vermeld in de <u>huidige</u> functieomschrijving van de adviseur die er op het niveau van de Dienst van de Voorzitter mee is belast.</p>		
<p>Wat zijn uw <b>suggesties</b> om de integratie van de genderdimensie in de activiteiten en de werking van uw administratie te versterken tijdens de volgende legislatuur?</p>		

De organisatie van specifieke sensibiliseringsacties in verband met gender mainstreaming- in samenwerking met en met de steun van het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen - bij de diensten van de FOD Financiën.

Heeft u voldoende **bilaterale contacten** met de betrokken beleidscoördinatrice gehad?  
Hoe zijn deze contacten verlopen?

Ja, de bilaterale contacten met de beleidscoördinatrice werden als tevredenstellend beschouwd.  
De contacten verliepen via e-mail, telefoongesprekken en vergaderingen.



## FOD Mobiliteit en Vervoer

<p>Verantwoordelijke leidinggevende ambtenaar: De heer Eugeen Van Craeyvelt, Voorzitter (a.i.) van het Directiecomité van de FOD Mobiliteit en Vervoer</p>
<p>Voogdijminister(s): De heer François Bellot, Minister van Mobiliteit, belast met Belgocontrol en de Nationale Maatschappij der Belgische spoorwegen</p>

Acties	Ja/Nee	Stand van zaken
Opname van de opdrachten van de <b>coördinator-trice</b> gender mainstreaming in de functiebeschrijving.	Ja	Functiebeschrijving ontvangen op 15 mei 2010.
Integratie van de genderdimensie in de bestuursovereenkomst en andere <b>instrumenten voor strategische planning</b> onder de controle van de administratie.	Ja	Gender mainstreaming wordt vermeld in de artikelen 32 en 33 van de bestuursovereenkomst. De bestuursovereenkomst dekt de periode 2016-2018 Voorstel tot integratie van de genderdimensie tijdens de onderhandelingen over de beheerscontracten tussen de Staat, de NMBS en Infrabel.
Uitsplitsing naar geslacht van geproduceerde, verzamelde of bestelde <b>statistieken</b> . Uitwerking van genderindicatoren met betrekking tot het beleid (beleidsindicatoren).	Ja	Enquête over woon-werkverkeer: voorstel van de FOD naar de sociale partners toe om het gegeven 'geslacht' verplicht op te nemen in de volgende enquête over woon-werkverkeer. Driejaarlijkse vragenlijst woon-werkverplaatsingen: de vraag om per geslacht op te splitsen werd als eerder facultatief dan verplicht beoordeeld voor 2014 en 2018 door de sociale partners van CRB-NAR, de FOD heeft het (gunstig maar niet bindend) advies gevraagd van het IGVM in voorbereiding van de editie 2020. Dit advies werd voorgelegd aan de sociale partners en de FOD wacht nog op hun advies voor de editie 2020.
Ondersteuning voor de uitvoering van de ' <b>gendertest</b> ' (thema 3 van de RIA).	Ja	De Cel Duurzame Ontwikkeling van de FOD Mobiliteit en Vervoer staat ter beschikking van elk personeelslid dat een 'regelgevingsimpactanalyse' (RIA) wenst uit te voeren. Indien de voorgestelde interne ondersteuning onvoldoende is, wordt het personeelslid naar het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen doorverwezen voor bijkomende bijstand.

Ondersteuning voor de uitvoering van <b>gender budgeting</b> .	Ja	Gender budgeting wordt binnen de FOD Mobiliteit en Vervoer uitgevoerd. Doorgaans bevatten de activiteiten van de FOD geen genderdimensie. Daarom hebben de meeste basisallocaties (BA) een code 1, op enkele BA's na die een code 3 hebben.
Integratie van de genderdimensie in <b>overheidsopdrachten</b> .	Ja	Een e-mailbericht met betrekking tot deze wettelijke verplichting werd in augustus 2016 in de FOD Mobiliteit en Vervoer verspreid. De lastenboeken werden aangepast en de vermelding van het respecteren van gender mainstreaming werd ingevoegd in de templates.
Integratie van de genderdimensie in <b>subsidies</b> .	Ja	Een e-mailbericht met betrekking tot deze wettelijke verplichting werd in augustus 2016 in de FOD Mobiliteit en Vervoer verspreid. Andere acties (zoals het informeren van het Kabinet, het wijzigen van het koninklijk besluit, het toevoegen van een gelijkaardige vermelding in de brief voor de begunstigde) zijn in uitvoering. De dienst Overheidsopdrachten en Subsidies heeft een artikel toegevoegd in alle koninklijke besluiten voor de toekenning van subsidies (artikel 7) om toe te zien op het respecteren van de dimensie gender in dit domein.
Oprichting van een <b>coördinatiestructuur</b> gender mainstreaming binnen de administratie.	Ja	Sinds 2010 maakt gender mainstreaming integraal deel uit van de Cel Duurzame Ontwikkeling van de FOD Mobiliteit en Vervoer. Deze cel wordt 1x/3 maanden bijeengeroepen en gender mainstreaming wordt er aangekaart door de coördinatrice gender mainstreaming
Uitwerking van een <b>actieplan</b> gender mainstreaming voor de administratie.	Ja	Eerste plan voorgesteld in oktober 2008 aan het directiecomité. Enkele voorbeelden van maatregelen van het plan die werden uitgevoerd (niet exhaustief): <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uitwerking van een strategie ter bevordering van de gelijkheid in het geheel van de beleidslijnen inzake mobiliteit en vervoer.</li> <li>- De personeelsleden belast met de voorbereiding en de beoordeling van het beleid worden gesensibiliseerd en opgeleid voor gender mainstreaming. Het advies van genderdeskundigen en/of de stakeholders wordt gevraagd voor de projecten die een gedifferentieerde impact kunnen hebben op vrouwen en mannen.</li> </ul>

<p>Organisatie van <b>sensibiliseringsacties/opleidingen</b> gender mainstreaming binnen de administratie.</p>	<p>Ja</p>	<p>Naast de informatie die gedeeld werd door de coördinatrice tijdens de bijeenkomsten van de cel duurzame ontwikkeling, werden ook meerdere interne opleidingen georganiseerd met de medewerking van het IGVM in oktober 2018 in het kader van de maand van de diversiteit met als thema gender.</p> <p>Er werden meerdere modules georganiseerd: gender mainstreaming basis (18 deelnemers), gender en communicatie (16 deelnemers) en gender budgeting (10 deelnemers).</p> <p>Het IGVM organiseerde in oktober 2018 ook een sessie met betrekking tot gender mainstreaming en overheidsopdrachten waaraan de coördinatrice gender mainstreaming deelnam.</p>
<p><b>Evaluatie</b></p>		
<p>Wat waren de eventuele <b>moeilijkheden</b> die zich tijdens deze legislatuur voorgedaan hebben bij de uitvoering van de bepalingen van de Wet Gender mainstreaming van 12 januari 2007?</p> <p>Een van de moeilijkheden betrof de vraag om op te delen volgens geslacht in de vragenlijst woonwerkverkeer, die als facultatief beoordeeld werd door de sociale partners van de CRB-NAR.</p>		
<p>Welke <b>oplossingen/wijzigingen</b> werden toegepast om deze eventuele moeilijkheden <b>aan te pakken</b>?</p> <p>Een advies werd gevraagd aan de sociale partners voor editie 2020.</p>		
<p>Wat zijn uw <b>suggesties</b> om de integratie van de genderdimensie in de activiteiten en de werking van uw administratie te versterken tijdens de volgende legislatuur?</p> <p>Blijven informeren, communiceren en opleidingen voorstellen aan de personeelsleden zodat iedereen het belang inziet van de integratie van gender in onze acties.</p>		
<p>Heeft u voldoende <b>bilaterale contacten</b> gehad met de betrokken politieke coördinator/trice? Indien ja, hoe zijn deze contacten verlopen? Indien niet, welke verbeteringen stelt u voor?</p> <p>Ja, het departement communiceert op actieve wijze met het kabinet over deze materie.</p>		

## FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

<p>Verantwoordelijke leidinggevende ambtenaar: De heer Jan Vanthuyne, Voorzitter a.i. van het Directiecomité van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg</p>
<p>Voogdijminister(s): De heer Kris Peeters, Vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking</p>

Acties	Ja/Nee	Stand van zaken
Opname van de opdrachten van de <b>coördinator-trice</b> gender mainstreaming in de functiebeschrijving.	Ja	<p>Vanaf het opnemen van de functie zijn de opdrachten van de gender coördinatrice opgenomen in de functiebeschrijving en worden deze vertaald in de jaarlijkse doelstellingen van het planningsgesprek.</p> <p>De functie krijgt leiding van de Voorzitter van het Directiecomité. Er is een back-up coördinator gender mainstreaming aangesteld.</p>
Integratie van de genderdimensie in het bestuurscontract en andere <b>instrumenten voor strategische planning</b> onder de controle van de administratie.	Ja	<p>Opname gender mainstreaming en acties m.b.t. gendergelijkheid in de bestuursovereenkomst 2016-2018:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- In artikel 25 Loonevolutie;</li> <li>- In artikel 28 Loopbaanrekening en loopbaansparen;</li> <li>- In artikel 62 Inclusieve arbeidsmarkt zonder discriminatie;</li> <li>- In artikel 73 Duurzame Ontwikkeling: Specifieke aandacht zal worden besteed aan de principes van "Gender mainstreaming" en "Handistreaming" in de verschillende fasen van beleidsvoering.</li> <li>- Indicator: Jaarlijks actieplan Gender gerealiseerd</li> </ul>
<p>Uitsplitsing naar geslacht van geproduceerde, verzamelde of bestelde <b>statistieken</b></p> <p>Uitwerking van <b>genderindicatoren</b> met betrekking tot het beleid (beleidsindicatoren).</p>	Ja	<p>Alle geproduceerde, verzamelde of bestelde statistieken door de FOD WASO worden doorgaans opgesplitst naar geslacht indien pertinent.</p> <p>De FOD WASO verzamelt een reeks indicatoren m.b.t. de gelijkheid van vrouwen en mannen en presenteert deze onder een specifieke tab op haar website (pagina Statistieken → Structurele indicatoren werkgelegenheid en arbeidsmarkt → diversiteit en discriminatie)</p> <p><a href="http://www.werk.belgie.be/moduleDefault.aspx?id=21166">http://www.werk.belgie.be/moduleDefault.aspx?id=21166</a></p> <p>Deze beantwoorden aan de indicatoren die worden toegepast en opgevolgd in het kader van Europese Werkgelegenheidsstrategie en slaan op discriminatie op basis van geslacht in het werk en loondiscriminatie.</p> <p>Op de website kan je ook publicaties selecteren die verband houden met het thema Non-</p>

		<p>discriminatie en Diversiteit (onder andere het rapport over de loonkloof)  <a href="http://www.werk.belgie.be/moduleHome.aspx?id=163">http://www.werk.belgie.be/moduleHome.aspx?id=163</a></p> <p>In 2015 voerde het gendernetwerk, onder leiding van de gender coördinatrice, een interne werkopdracht uit m.b.t. de gendergerelateerde statistieken van de FOD WASO. Algemeen werd geconcludeerd dat het genderperspectief vrij goed geïntegreerd is in de statistieken en studies die wij uitvoeren en opvragen bij andere overheidsinstanties, indien de opsplitsing naar geslacht relevant is. De conclusie van het rapport en enkele verbetervoorstellen werden voorgelegd aan het Directiecomité.</p> <p>In 2016 werd een stand van zaken opgevraagd over de opvolging van de verbetervoorstellen. Zoals voorzien in het actieplan gender mainstreaming 2017-2018 is een rondvraag gebeurd over de noodzaak van nieuwe genderstatistieken of eventueel ontbrekende genderstatistieken.</p>
Ondersteuning voor de uitvoering van de <b>'gendertest'</b> (thema 3 van de RIA)	Ja	<p>2015: Herhaling uitvoering gendertest in vorming gender mainstreaming (opleiding RIA voor juristen 1<sup>ste</sup> semester 2014);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- RIA handleiding beschikbaar op intern documentatieplatform 'gendersite';</li> <li>- Bespreking gendertest op intern netwerk gender mainstreaming.</li> </ul>
Ondersteuning voor de uitvoering van <b>gender budgeting</b>	Ja	<p>Alle basisallocaties werden gecategoriseerd. De basisallocatie "Dotatie aan het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen" (234020414001) is in categorie 2 geplaatst. Verder werden er 12 basisallocaties in categorie 3 geplaatst. De andere basisallocaties zijn geklasseerd onder categorie 1.</p> <p>Er werd een gendernota opgemaakt voor de basisallocatie van categorie 2. Sinds 2018 heeft de FOD WASO geen basisallocatie meer van categorie 2 aangezien de bevoegdheden van de Cel Gelijke Kansen werden overgedragen naar de FOD Justitie.</p> <p>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.</p> <p>In 2017 ontving de FOD WASO 2 delegaties, samengesteld uit hoge leidinggevenden uit de overheidssector van Marokko. Dit bezoek kaderde in een internationale studiereis die de Marokkaanse delegatie maakte om kennis, ervaringen en beste praktijken uit te wisselen over gender budgeting.</p> <p>In 2018 werkte de coördinatrice GM mee aan een thesis over gender budgeting van de KU Leuven.</p>

		In 2018 namen de verantwoordelijke voor de opmaak van het budget en de coördinatrice GM deel aan de opleiding gender budgeting van het IGVM.
Integratie van de genderdimensie in <b>overheidsopdrachten.</b>	Ja/Nee	<p>Sinds 2013 wordt de genderdimensie rechtstreeks of onrechtstreeks geïntegreerd in de lastenboeken door toevoeging van een modelclausule inzake gender zowel in de clausules met betrekking tot de uitsluitingscriteria als in het deel met betrekking tot de uitvoering van de opdracht: Voor studieopdrachten die aangevraagd worden door de AD Humanisering van de Arbeid, werd in de beschrijving van de te presteren diensten verzocht om, indien mogelijk, rekening te houden met de genderdimensie.</p> <p>In 2018 volgde de verantwoordelijke van de Directie van de aankoop en de logistiek en de coördinatrice GM de opleiding gender en overheidsopdrachten van het IGVM. De Checklist, handleiding en powerpoint van deze opleiding werden ter beschikking gesteld op de interne gendersite.</p> <p>In 2018 werden samen met de Cel Aankopen en Overheidsopdrachten nieuwe pistes onderzocht over hoe de integratie van de genderdimensie in overheidsopdrachten nog kan worden versterkt. De coördinatrice en de verantwoordelijke van de Cel voerden in dat kader al een grondige genderanalyse uit in een nieuwe raamovereenkomst en brachten hierover advies uit aan de betrokken Algemene Directie. Verdere acties zijn voorzien. Zo werd de genderdimensie door de Cel Aankopen en de Cel Gender geïntegreerd in de uitvoeringsregels en in de gunningscriteria van de raamovereenkomst 'Uitvoering van sensibiliseringssessies inzake preventie van musculoskeletale aandoeningen'</p>
Integratie van de genderdimensie in subsidies.	Ja/Nee	2016: Presentatie door het IGVM van de nieuwe Handleiding en checklist voor de integratie van de genderdimensie in de procedures voor de toekenning van subsidies aan het gendernetwerk. De handleiding en checklist werden bezorgd aan de Stafdienst Budget en Beheerscontrole en werden op de interne gendersite geplaatst.
Oprichting van een coördinatiestructuur gender mainstreaming binnen de administratie.	Ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aanstelling van coördinatrice en een vervangend coördinator gender mainstreaming.</li> <li>- Het netwerk gender mainstreaming werd opgestart in 2013 en bestaat heden uit 20 leden (vaste leden en vervangende leden)</li> <li>- Samenstelling: vertegenwoordigers van de Algemene Directies, Stafdiensten en medewerkers die werken rond de gekozen beleidslijnen in het federaal plan of een specifieke rol hebben bij de uitvoering van de Wet Gender mainstreaming.</li> <li>- De bedoeling van het netwerk is om via onderlinge samenwerking, informatie-</li> </ul>

		<p>uitwisseling, sensibilisering en deelname aan gemeenschappelijke initiatieven de genderdimensie te integreren in het geheel van de activiteiten van de organisatie.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vergaderfrequentie: gemiddeld twee netwerkvergaderingen per jaar</li> <li>- In 2016 werd een Missie- en visiedocument opgesteld voor het netwerk om de opdracht en de visie van het netwerk en de rol van de netwerkleden te verduidelijken en kracht bij te zetten. Dit document werd goedgekeurd door het Directiecomité.</li> <li>- Ontwikkeling van een intern, gemeenschappelijk document- en werkplatform, specifiek voor gender mainstreaming. Deze gendersite is toegankelijk voor alle personeelsleden.</li> </ul> <p>Naast de netwerkvergaderingen vinden er op regelmatige basis bilaterale gesprekken plaats met de verschillende diensten.</p>
Uitwerking van een actieplan gender mainstreaming voor de administratie.	Ja	<p>Sinds de aanstelling van de coördinatrice gender mainstreaming wordt een jaarlijks intern actieplan (sinds 2017 tweejaarlijks) opgemaakt door de coördinatrice in samenwerking met de netwerkleden gender mainstreaming. De acties worden opgevolgd en geëvalueerd. Alle documenten worden ter validatie voorgelegd aan het Directiecomité.</p> <p>Het actieplan bestaat uit twee luiken:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. De opvolging van het federaal actieplan gender mainstreaming</li> <li>2. De uitvoering van de acties zoals voorzien in de Wet Gender mainstreaming</li> </ol> <p>Het actieplan is opgenomen in de bestuursovereenkomst en wordt eveneens in dit kader gemonitord.</p>
Organisatie van sensibiliseringsacties/opleidingen gender mainstreaming binnen de administratie.	Ja/Nee	<p>Deelname/Organisatie opleidingen/studiedagen/infosessies GM</p> <p>De FOD WASO neemt deel aan alle opleidingen en verschillende studiedagen die worden georganiseerd door het IGVM. Daarnaast worden er ook op maat gemaakte opleidingen of infosessies georganiseerd binnen de organisatie.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2015: deelname opleiding gender mainstreaming voor coördinatoren;</li> <li>- 2015: Organisatie van 2de basisopleiding gender mainstreaming voor de netwerkleden GM, nieuwe personeelsleden, stagiairs-statutair, P&amp;O correspondenten (43 deelnemers) in de FOD WASO;</li> <li>- 2015-2018: presentaties over GM door de coördinatrice aan verschillende netwerken en diensten binnen de FOD WASO</li> <li>- 2015-2018: organiseren van presentaties en workshops over GM in het gendernetwerk: handleiding subsidies, task force loonkloof, intern communicatieplan GM, Gender balance in de FOD WASO,...</li> <li>- 2015: Deelname aan ateliers 'Devenir manager quand on est une femme. Quelles</li> </ul>

		<p>différences entre entreprises sociales et entreprises classiques ?;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2016: Deelname International Conference on Men and Equal Opportunities (ICMEO). "Who cares? Who shares? Men as agents and beneficiaries in Gender Equality policies.</li> <li>- 2017: Deelname opleiding 'Voor een gendergevoelige communicatie'</li> <li>- 2017: Organisatie van de opleiding e-div voor inspecteurs, leidinggevenden en medewerkers die werken rond welzijn en diversiteit, gegeven door Unia met bijdrage IGVM (voor het deel gender)</li> <li>- 2018: Deelname opleiding gender budgeting van het IGVM</li> <li>- 2018: Deelname opleiding Gender en overheidsopdrachten van het IGVM</li> <li>- 2018: Deelname International Conference on Men and Equal Opportunities (ICMEO) conferentie in Stockholm, georganiseerd door het Swedish Gender Equality Agency</li> </ul> <p>Deelname aan verschillende externe genderprojecten/-werkgroepen/netwerken waaronder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Deelname Interdepartementale coördinatiegroep GM van het IGVM;</li> <li>- 2015: Deelname aan Europees Project CARVE: Companies against Gender Violence;</li> <li>- Deelname Task force loonkloof;</li> <li>- Deelname Federale werkgroep 'gender';</li> <li>- 2017: De Voorzitter a.i. en de coördinatrice GM werden als spreker uitgenodigd in de Hoorzitting over 'Werk en Gender' in het Adviescomité voor Maatschappelijke Emancipatie in de Kamer van Volksvertegenwoordigers.</li> <li>- 2017: Analyse van de Belgische gegevens (domein Werk) van het OESO rapport 'the pursuit of Gender Equality, An Uphill Battle' door de Voorzitter a.i. en de coördinatrice GM.</li> </ul> <p>Organiseren van sensibiliseringsacties over gender:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Infostand op intern evenement van de FOD;</li> <li>- Inlevingsoefening over gender en diversiteit tijdens intern evenement van de FOD, in gendernetwerk, in integratietraject van nieuwkomers;</li> <li>- 2015: Organisatie van een colloquium over de Loonkloofwet (150-tal inschrijvingen);</li> <li>- 2016: voorstelling van de Belgische Loonkloofwet in het kader van de uitwisseling van beste praktijken tussen de EU-lidstaten, georganiseerd door de Europese commissie.</li> <li>- Plaatsen van artikels op de interne blog over gendergerelateerde thema's, met onder andere publicatie van het jaaroverzicht 2017 Gender mainstreaming, Handistreaming, en Diversiteitsbeleid binnen de FOD WASO.</li> </ul> <p>Interne communicatiestrategie gender mainstreaming</p>
--	--	--



		<p>In 2017 werd een meerjarenstrategie inzake interne communicatie over gender mainstreaming ontwikkeld in samenwerking met het netwerk GM. Dit communicatieplan ging van start op 1/01/18. In 2018 werd een uitwisseling georganiseerd met de Directiehoofden van de Algemene Directie voor het Toezicht op het welzijn op het werk over de integratie van het genderperspectief in inspectieactiviteiten.</p>
<p><b>Evaluatie</b></p>		
<p>Wat waren de eventuele <b>moeilijkheden</b> die zich tijdens deze legislatuur voorgedaan hebben bij de uitvoering van de bepalingen van de Wet Gender mainstreaming van 12 januari 2007?</p> <p>/</p>		
<p>Welke <b>oplossingen/wijzigingen</b> werden toegepast om deze eventuele moeilijkheden <b>aan te pakken</b>?</p> <p>/</p>		
<p>Wat zijn uw <b>suggesties</b> om de integratie van de genderdimensie in de activiteiten en de werking van uw administratie te versterken tijdens de volgende legislatuur?</p> <p>/</p>		
<p>Heeft u voldoende <b>bilaterale contacten</b> gehad met de betrokken politieke coördinator/trice?  Indien ja, hoe zijn deze contacten verlopen?  Indien niet, welke verbeteringen stelt u voor?</p> <p>Ja, deze contacten verliepen steeds constructief.</p>		

## FOD Sociale Zekerheid

<p>Verantwoordelijke leidinggevende ambtenaar: De heer Frank Van Massenhove, Voorzitter van het Directiecomité van de FOD Sociale Zekerheid</p>
<p>Voogdijminister(s): Mevrouw Maggie De Block, Minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid, en van Asiel en Migratie De heer Denis Ducarme, Minister van Middenstand, Zelfstandigen, KMO's, Landbouw en Maatschappelijke Integratie, belast met Grote Steden De heer Kris Peeters Vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking</p>

Acties	Ja/Nee	Stand van zaken
Opname van de opdrachten van de <b>coördinator-trice</b> gender mainstreaming in de functiebeschrijving.	Ja	De opdrachten van de coördinator worden opgenomen in de jaarlijkse evaluatiecyclus.
Integratie van de genderdimensie in het bestuurscontract en andere <b>instrumenten voor strategische planning</b> onder de controle van de administratie.	Ja	BO 2016-2018: "Met betrekking tot gender mainstreaming engageert de FOD zich ertoe het actuele beleid inzake gender mainstreaming uit te voeren en te intensifiëren. De FOD zal rekening houden met de verschillende situatie van vrouwen en mannen (integratie van de genderdimensie of gender mainstreaming) in al haar acties, programma's en projecten, en in het bijzonder in de activiteiten die ze in het kader van de huidige overeenkomst zal uitvoeren. Voor de uitvoering hiervan zal de FOD steunen op de interne coördinatiegroep en het actieplan gender mainstreaming. De FOD Sociale Zekerheid verbindt zich toch ertoe om de nodige indicatoren op te volgen en positieve en correctieve maatregelen indien nodig te nemen in de loop van de bestuursovereenkomst." (Deel 4, punt 4)
Uitsplitsing naar geslacht van geproduceerde, verzamelde of bestelde <b>statistieken</b>  Uitwerking van <b>genderindicatoren</b> met betrekking tot het beleid (beleidsindicatoren).	Ja	Sinds 2013 voegt de DG Beleidsondersteuning en -coördinatie de genderdimensie toe aan het Vademecum van de financiële en strategische gegevens over de sociale bescherming in België. Aan de tabellen wordt informatie of een hyperlink toegevoegd met betrekking tot het bestaan van een uitsplitsing V/M, ofwel worden de tabellen aangepast. Het Vademecum brengt de evolutie van de statistische en financiële gegevens in kaart.
Ondersteuning voor de uitvoering van de ' <b>gendertest</b> ' (thema 3 van de RIA)	Ja	Een opleiding gender mainstreaming van het IGVM werd georganiseerd specifiek voor de beleidsmedewerkers van de FOD Sociale Zekerheid.
Ondersteuning voor de uitvoering van <b>gender budgeting</b>	Ja	De FOD Sociale zekerheid analyseert sinds budget 2011 iedere basisallocatie op zijn gender-dimensie.

Integratie van de genderdimensie in <b>overheidsopdrachten</b> .	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.
Integratie van de genderdimensie in <b>subsidies</b> .	Nee	/
Oprichting van een <b>coördinatiestructuur</b> gender mainstreaming binnen de administratie.	Nee	/
Uitwerking van een <b>actieplan</b> gender mainstreaming voor de administratie.	Nee	/
Organisatie van <b>sensibiliseringsacties/opleidingen</b> gender mainstreaming binnen de administratie.	Ja	Een algemene opleiding gender mainstreaming werd georganiseerd toegespitst op de beleidsmedewerkers van de FOD (19 deelnemers; 14 vrouwen en 5 mannen). Medewerkers kunnen deelnemen aan de specifieke opleidingen betreffende gender mainstreaming van het IGVM (communicatie, gender budgeting, etc). Deze opleidingen worden gericht bekend gemaakt bij de medewerkers voor dewelke deze nuttig zijn. Het intranet van de FOD bevat een tekst over gender mainstreaming, de ICG en de coördinatoren gender mainstreaming.
<b>Evaluatie</b>		
Wat waren de eventuele <b>moeilijkheden</b> die zich tijdens deze legislatuur voorgedaan hebben bij de uitvoering van de bepalingen van de Wet Gender mainstreaming' van 12 januari 2007?		
/		
Welke <b>oplossingen/wijzigingen</b> werden toegepast om deze eventuele moeilijkheden <b>aan te pakken</b> ?		
Om de integratie van de genderdimensie in het beleidsondersteunend werk van de FOD te bevorderen werd er voor gekozen om de rol van gendercoördinator aan een medewerker binnen de DG Beleidsondersteuning en -coördinatie toe te kennen in de plaats van bij de stafdiensten.		
Wat zijn uw <b>suggesties</b> om de integratie van de genderdimensie in de activiteiten en de werking van uw administratie te versterken tijdens de volgende legislatuur?		
/		
Heeft u voldoende <b>bilaterale contacten</b> gehad met de betrokken politieke coördinator/trice? Indien ja, hoe zijn deze contacten verlopen? Indien niet, welke verbeteringen stelt u voor?		
Bilaterale contacten verliepen via e-mail en in de marge van de samenkomst van de ICG.		

## FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu

<p>Verantwoordelijke leidinggevende ambtenaar: De heer Tom Auwers, Voorzitter van het Directiecomité van de FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu</p>
<p>Voogdijminister(s): Mevrouw Maggie De Block, Minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid, en van Asiel en Migratie Mevrouw Marie Christine Marghem, Minister van Energie, Leefmilieu en Duurzame Ontwikkeling De heer Denis Ducarme, Minister van Middenstand, Zelfstandigen, KMO's, Landbouw en Maatschappelijke Integratie, belast met Grote Steden De heer Philippe De Backer, Minister van Digitale agenda, Telecommunicatie en Post, belast met Administratieve vereenvoudiging, Bestrijding van de sociale fraude, Privacy en Noordzee.</p>

Acties	Ja/Nee	Stand van zaken
Opname van de opdrachten van de <b>coördinator-trice</b> gender mainstreaming in de functiebeschrijving.	Ja	Sinds de oprichting van de functie.
Integratie van de genderdimensie in het bestuurscontract en andere <b>instrumenten voor strategische planning</b> onder de controle van de administratie.	Ja	Sinds 2 jaar
<b>Uitsplitsing naar geslacht van geproduceerde, verzamelde of bestelde statistieken</b>  Uitwerking van <b>genderindicatoren</b> met betrekking tot het beleid (beleidsindicatoren).	Ja	Alle naar de ziekenhuizen verstuurd statistieken worden, waar relevant, uitgesplitst naar geslacht.
Ondersteuning voor de uitvoering van de <b>'gendertest'</b> (thema 3 van de RIA)	Nee	/
Ondersteuning voor de uitvoering van <b>gender budgeting</b>	Ja	Opleiding budgettair verantwoordelijken voor Medex en de ad hoc dienst in 2017 en 2018
Integratie van de genderdimensie in <b>overheidsopdrachten</b> .	Ja	Zie vraag hieronder.
Integratie van de genderdimensie in <b>subsidies</b> .	Ja	Wanneer de studie een directe impact heeft op het begrip gender. Voorbeeld: vaccinatie tegen papillomavirus of borst- of prostaatanker.
Oprichting van een <b>coördinatiestructuur</b> gender mainstreaming binnen de administratie.	Ja	Groep bestaat sinds 5-6 jaar, diversiteit waaronder gender maar niks in het bijzonder voor de ICG
Uitwerking van een <b>actieplan</b> gender mainstreaming voor de administratie.	Nee	/

Organisatie van <b>sensibiliseringsacties/opleidingen</b> gender mainstreaming binnen de administratie.	Nee	/
<b>Evaluatie</b>		
Wat waren de eventuele <b>moeilijkheden</b> die zich tijdens deze legislatuur voorgedaan hebben bij de uitvoering van de bepalingen van de Wet Gender mainstreaming van 12 januari 2007? /		
Welke <b>oplossingen/wijzigingen</b> werden toegepast om deze eventuele moeilijkheden <b>aan te pakken</b> ? Opleidingen.		
Wat zijn uw <b>suggesties</b> om de integratie van de genderdimensie in de activiteiten en de werking van uw administratie te versterken tijdens de volgende legislatuur? Individuele vergadering tussen kabinet-administratie en IGVM om prioriteiten, actieplannen en noden te bepalen.		
Heeft u voldoende <b>bilaterale contacten</b> gehad met de betrokken politieke coördinator/trice? Indien ja, hoe zijn deze contacten verlopen? Indien niet, welke verbeteringen stelt u voor? /		

## FOD Justitie

Verantwoordelijke leidinggevende ambtenaar: De heer Jean-Paul Janssens, Voorzitter van het Directiecomité van de FOD Justitie
Voogdijminister: De heer Koen Geens, Minister van Justitie

Acties	Ja/Nee	Stand van zaken
Opname van de opdrachten van de <b>coördinator-trice</b> gender mainstreaming in de functiebeschrijving.	Ja	Ja, sinds mei 2003
Integratie van de genderdimensie in het bestuurscontract en andere <b>instrumenten voor strategische planning</b> onder de controle van de administratie.	Ja	Gender mainstreaming wordt vermeld in de bestuursovereenkomst in het kader van de transversale federale doelstellingen. Dit werd opgenomen bij de opstelling van het bestuurscontract. Exacte vermelding: "De FOD engageert zich ertoe, overeenkomstig de bepalingen van de Wet Gender mainstreaming van 12 januari 2007 en van haar uitvoeringsbesluiten, het actuele beleid inzake gender mainstreaming uit te voeren en te intensifiëren. De FOD zal rekening houden met de verschillende situatie van vrouwen en mannen (integratie van de genderdimensie of gender mainstreaming) in al haar acties, programma's en projecten, en in het bijzonder in de activiteiten die ze in het kader van de huidige overeenkomst zal uitvoeren." Looptijd: 2016-2018
Uitsplitsing naar geslacht van geproduceerde, verzamelde of bestelde <b>statistieken</b> Uitwerking van genderindicatoren met betrekking tot het beleid (beleidsindicatoren).	Ja  Nee	De meeste statistieken die beschikbaar zijn binnen het departement kunnen worden uitgesplitst naar geslacht. Genderindicatoren werden nog niet uitgewerkt.
Ondersteuning voor de uitvoering van de ' <b>gendertest</b> ' (thema 3 van de RIA).	Ja	De reglementaire impactanalyse werd op systematische wijze toegepast op alle wetsvoorstellen. Aan de coördinatrice gender mainstreaming werd hiervoor geen enkele uitdrukkelijke ondersteuning gevraagd. De RIA is toegelicht in de CODEX van de algemene directie Wetgeving en Fundamentele Rechten en Vrijheden. Deze CODEX herneemt alle fasen van het wetgevingsproces et wordt toegepast door alle medewerkers van de DG. De werknemers van de DG Wetgeving die aan wetgevingsvoorstellen werken, kregen op 27/2/2015 een specifieke opleiding door experts in het Parlement.

Ondersteuning voor de uitvoering van <b>gender budgeting</b> .	Nee	In februari 2015 werd in samenwerking met het IGVM een opleiding gepland. Die kon echter niet plaatsvinden omwille van te drukke agenda's tijdens deze periode. Aan de coördinatrice gender mainstreaming werd geen enkele uitdrukkelijke ondersteuning gevraagd voor de uitvoering van gender budgeting.
Integratie van de genderdimensie in <b>overheidsopdrachten</b> .	Ja	Wat betreft het Public Procurement Expertise Center sinds 2012 en meer bepaald in het kader van de opmaak van contracten voor dienstprestaties. In het kader van de procedures voor het plaatsen van overheidsopdrachten, houden we rekening met de gelijkheid van mannen en vrouwen. In feite vinden we die preciseringen hoofdzakelijk bij de opmaak van de technische specificaties en meer bepaald in de functiebeschrijvingen waarin we systematisch een mannelijk of een vrouwelijk profiel voorzien.
Integratie van de genderdimensie in <b>subsidies</b> .	Ja	De principes van gender mainstreaming worden ook in de subsidiedossiers toegepast.
Oprichting van een <b>coördinatiestructuur</b> gender mainstreaming binnen de administratie.	Nee	In de verschillende diensten werden POC's aangewezen, maar een coördinatiestructuur werd nooit opgezet wegens onvoldoende middelen om de opvolging te kunnen verzekeren.
Uitwerking van een <b>actieplan</b> gender mainstreaming voor de administratie.	Ja	In 2014 en 2015 werd een actieplan opgesteld. Inhoud: Er werden hoofdzakelijk acties tot sensibilisatie of communicatie voorzien. Uitgevoerde acties: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Voorstelling van de algemene principes aan het directiecomité;</li> <li>- Basisopleiding bestemd voor medewerkers van diensten die specifiek betrokken zijn bij GM;</li> <li>- Creatie van een rubriek GM op het intranet;</li> <li>- Publicatie van een artikel over GM in het intern tijdschrift van de rechterlijke orde;</li> <li>- Oprichting van een netwerk van POC's.</li> </ul>
Organisatie van <b>sensibiliseringsacties/ opleidingen</b> gender mainstreaming binnen de administratie.	Ja	Een algemene opleiding vond plaats op 14/10/2014 met de steun van het IGVM. Ze omvatte een theoretische voorstelling van het concept gender mainstreaming en een praktische toepassing met oefeningen over de thema's die bij de FOD Justitie behandeld worden. Duur: Twee sessies (1 Fr en 1 NI) van één dag. Aantal gesensibiliseerde personen (V-M): 15 Franstalige medewerkers en 7 Nederlandstalige medewerkers, waaronder 17 vrouwen en 5 mannen.

## FOD Economie, K.M.O., Middenstand en Energie

<p>Verantwoordelijke leidinggevende ambtenaar: De heer Jean-Marc Delporte, Voorzitter van het Directiecomité van de FOD Economie, K.M.O., Middenstand en Energie</p>
<p>Voogdijminister(s): De heer Kris Peeters, Vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking De heer Alexander De Croo, Vice-eersteminister en minister van Financiën, belast met Bestrijding van de fiscale fraude en minister van Ontwikkelingssamenwerking De heer Denis Ducarme, Minister van Middenstand, Zelfstandigen, KMO's, Landbouw en Maatschappelijke Integratie, belast met Grote Steden Mevrouw Marie Christine Marghem, Minister van Energie, Leefmilieu en Duurzame Ontwikkeling De heer Philippe De Backer, Minister van Digitale agenda, Telecommunicatie en Post, belast met Administratieve vereenvoudiging, Bestrijding van de sociale fraude, Privacy en Noordzee.</p>

Acties	Ja/Nee	Stand van zaken
Opname van de opdrachten van de <b>coördinator-trice</b> gender mainstreaming in de functiebeschrijving.	Ja	Sinds de functiebeschrijving 2016 voor de coördinator en sinds de functiebeschrijving 2015 voor zijn plaatsvervanger.
Integratie van de genderdimensie in het bestuurscontract en andere <b>instrumenten voor strategische planning</b> onder de controle van de administratie.	Ja	De bestuursovereenkomst van de FOD Economie werd op 19 januari 2016 ondertekend. Exacte vermelding: "Het integreren van de genderdimensie in het geheel van zijn activiteiten (gender mainstreaming)", "Het uitvoeren van het federaal plan gender mainstreaming 2015-2019" (zie artikel 31 van de bestuursovereenkomst van de FOD Economie). Looptijd: Drie kalenderjaren (zie artikel 2 van de bestuursovereenkomst)
Uitsplitsing naar geslacht van geproduceerde, verzamelde of bestelde <b>statistieken</b>  Uitwerking van <b>genderindicatoren</b> met betrekking tot het beleid (beleidsindicatoren).	Ja	Alle informatie kan worden teruggevonden in de eindrapportering inzake de uitvoering van het politiek engagement m.b.t. 'de productie van statistieken (analyse van statistieken in functie van de domeinen, om deze naar geslacht uit te splitsen indien dit niet het geval is, wanneer het relevant is en voor zover dit niet tegen de richtlijnen van Eurostat ingaat)'. Een KPI 'implementatie van het federaal plan gendermainstreaming 2015-2019' werd voorzien in de bestuursovereenkomst en opgevolgd in de trimestriële monitoring van de bestuursovereenkomst.
Ondersteuning voor de uitvoering van de ' <b>gendertest</b> ' (thema 3 van de RIA)	Nee	/



Ondersteuning voor de uitvoering van <b>gender budgeting</b>	Ja	De Stafdienst Budget en Beheerscontrole werd geïnformeerd m.b.t. het ter beschikking zijnde instrumentarium en handleidingen aangeboden door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Er werd door de Stafdienst Budget en Beheerscontrole een gender nota opgesteld voor de begrotingsvoorstellen 2019.
Integratie van de genderdimensie in <b>overheidsopdrachten</b> .	Ja	Een paar medewerkers van de Aankoopdienst van de Stafdienst Budget en Beheerscontrole hebben een opleiding/informatiesessie omtrent de integratie van de genderdimensie in overheidsopdrachten gevolgd. Bij de opmaak van de lastenboeken wordt rekening gehouden met de aanbevelingen van de circulaire. Tot nog toe was er evenwel geen enkel lastenboek waarin de genderdimensie specifiek kon worden opgenomen.
Integratie van de genderdimensie in <b>subsidies</b> .	Nee	/
Oprichting van een <b>coördinatiestructuur</b> 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 Leden: Elke entiteit van de FOD moest een referentiemedewerker aanwijzen. Er werden plenaire vergaderingen of bilaterales georganiseerd.
Uitwerking van een <b>actieplan</b> gender mainstreaming voor de administratie.	Nee	Sinds wanneer? Inhoud? Uitgevoerde acties? /
Organisatie van <b>sensibiliseringsacties/opleidingen</b> gender mainstreaming binnen de administratie.	Ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Op 9 december 2014 - Inhoud: De leden van de interne werkgroep gender mainstreaming van de FOD Economie volgden een opleiding betreffende de gelijkheid van mannen en vrouwen, die gefinancierd werd door het IGVM. Duur: 1 dag. Aantal gesensibiliseerde personen: +/- 15.</li> <li>- Op 13 september 2017 - Inhoud: studiedag over het economisch belang van gendergelijkheid in het professionele leven. 9 experts uit de private sector, de academische wereld en de advocatuur namen deel aan het evenement, van wie 3 als spreker (Sabine Sagaert (Cargill), Valérie Tanghe (Amazone vzw) en Koen Vanlaer (Universiteit Hasselt), 5 als panellid (Claire Godding (BNP Paribas Fortis), Marion Debruyne (Vlerick Business School), Dirk Van Gerven (NautaDutilh), Marieke Wyckaert (Eubelius/ KU Leuven) en Katrien Van der Heyden (Nesma Consulting)) 1 als moderator en spreker (Isabella Lenarduzzi (Jump)). Het evenement werd ingeleid door de voorzitter van de FOD Economie en afgesloten door een afgevaardigde van de minister. Duur: 1 dag. Aantal gesensibiliseerde personen: in totaal</li> </ul>

		<p>schreven 100 personen zich in voor de studiedag, 74 personen namen daadwerkelijk deel.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 25 oktober 2018 - Inhoud: Federale Dag van de Diversiteit rond het thema "Gender balance bij de federale overheid": vertoning van de film « De l'autre côté du lit » binnen de FOD Economie. Aantal gesensibiliseerde personen: 22 toeschouwers.</li> </ul> <p>Overige sensibiliserings- en communicatieacties</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Om erover waken dat de communicatie van de FOD Economie in het gebruik van taal en afbeeldingen geen stereotypes bevestigt namen 2 grafici en 2 copywriters deel aan de opleiding (2017) "Is uw communicatie stereotiep en/of seksistisch? Voor een gendergevoelige communicatie", georganiseerd door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.</li> <li>- De communicatiecampagne Digital Duel (2018). Deze handelt over het thema digitale vaardigheden. Binnen dit thema is het vaak moeilijk illustraties te vinden die een evenwicht tussen de genders garanderen en die stereotypen vermijden. Binnen deze campagne werd het nodige daarvoor gedaan en werd zowel gewaakt over een evenwicht binnen gender als leeftijd.</li> <li>- In de campagne (2018) die ambachtslui moet aanspreken zich te laten erkennen werd er expliciet gewaakt over het evenwicht in de beelden en spreken we consequent van "ambachtsman/-vrouw".</li> <li>- De campagne "Te mooi om waar te zijn" (2018). Deze campagne behandelt het thema online fraude, een thema waarbij men al snel kan vervallen in stereotype rolverdelingen (oplichter vs slachtoffer). In het kader van de gehele campagne werd er over gewaakt een evenwicht te bewaren en geen stereotype rolverdelingen te hanteren.</li> <li>- Campagne verantwoord gebruik van zonnebanken (2017): in dergelijke campagnes worden traditioneel vaak vrouwen afgebeeld, wij waakten er over dat een meer evenwichtige verdeling werd gehanteerd</li> <li>- Beeldgebruik sociale media en brochures (continu): er werden de nodige afspraken gemaakt met de grafici en community managers om er over te waken dat de nodige aandacht gevestigd wordt op de genderdimensie (vb. in het kader van ondernemerschap er over waken niet enkel mannen af te beelden)</li> <li>- Interne communicatie aan alle personeelsleden van de FOD Economie (via elektronische nieuwsbrief - 2018) inzake</li> </ul>
--	--	---

		<p>tips m.b.t. de vervrouwelijking van titels en functies. Een intranetpagina werd hiervoor gecreëerd met een bijkomende verwijzing naar enkele nuttige websites (infofiche Vlaamse overheid, handleiding voor de toepassing van gender mainstreaming, taaladvies.net).</p> <p>–</p>
<p><b>Evaluatie</b></p>		
<p>Wat waren de eventuele <b>moeilijkheden</b> die zich tijdens deze legislatuur voorgedaan hebben bij de uitvoering van de bepalingen van de Wet Gender mainstreaming van 12 januari 2007?</p> <p>Er werden geen moeilijkheden ondervonden.</p>		
<p>Welke <b>oplossingen/wijzigingen</b> werden toegepast om deze eventuele moeilijkheden <b>aan te pakken</b>?</p> <p>/</p>		
<p>Wat zijn uw <b>suggesties</b> om de integratie van de genderdimensie in de activiteiten en de werking van uw administratie te versterken tijdens de volgende legislatuur?</p> <p>Uitwerking van een concreet actieplan gender mainstreaming.</p>		
<p>Heeft u voldoende <b>bilaterale contacten</b> gehad met de betrokken politieke coördinator/trice?  Indien ja, hoe zijn deze contacten verlopen?  Indien niet, welke verbeteringen stelt u voor?</p> <p>Het is belangrijk dat de politieke top voldoende belangstelling toont voor deze materie.</p>		

## Defensie

Verantwoordelijke leidinggevende ambtenaar: Generaal Marc Compernot, Chef Defensie
Voogdijminister(s): De heer Didier Reynders, Vice-eersteminister en minister van Buitenlandse en Europese Zaken, en van Defensie, belast met Beliris en de Federale Culturele Instellingen

Acties	Ja/Nee	Stand van zaken
Opname van de opdrachten van de <b>coördinator-trice</b> gender mainstreaming in de functiebeschrijving.	Ja	Gezien deze functie een cumulfunctie is worden deze opdrachten echter toegevoegd bij alle andere talrijke bevoegdheden. Actueel wordt deze functie vervuld door een officier van de Human Resources Management/Bureau Policy.
Integratie van de genderdimensie in het bestuurscontract en andere <b>instrumenten voor strategische planning</b> onder de controle van de administratie.	Ja	De genderdimensie in het beleid van Defensie werd opgenomen in de transversale specifieke procedure "Gender in het diversiteitsbeleid".
Uitsplitsing naar geslacht van geproduceerde, verzamelde of bestelde <b>statistieken</b> Uitwerking van genderindicatoren met betrekking tot het beleid (beleidsindicatoren).	Nee	Defensie produceert, verzamelt of bestelt binnen zijn beleidsdomein geen statistieken die betrekking hebben op personen.
Ondersteuning voor de uitvoering van de ' <b>gendertest</b> ' (thema 3 van de RIA)	Nee	Voor de zelfregulering: geen RIA. We voeren geen RIA uit voor beleidslijnen die betrekking hebben tot de uitvoering van onze opdrachten, maar we gebruiken de Bijlage RR van de Chieff of Defence Operation Order (CHODOPORD) die meer vragen inhoudt dan de gendertest van de RIA.
Ondersteuning voor de uitvoering van <b>gender budgeting</b>	Ja	De Algemene Directie Budget en Financiën (DGBF/BFB) is verantwoordelijk voor de toepassing van gender mainstreaming in het budgettair proces: de gender budgeting. In dit kader zorgt deze dienst voor de opname van het genderperspectief in de planning, opstelling, opvolging en uitvoering van de begrotingsprocedure.
Integratie van de genderdimensie in <b>overheidsopdrachten</b> .	Ja	Voor 2006 heeft Defensie de genderdimensie al toegevoegd in zijn overheidsopdrachten onder de vorm van een uitvoeringsvoorwaarde en deze werd opgenomen in het speciaal lastenboek.

Integratie van de genderdimensie in <b>subsidies</b> .	Nee	Niet van toepassing bij Defensie.
Oprichting van een <b>coördinatiestructuur</b> gender mainstreaming binnen de administratie.	Ja	Het thema gender mainstreaming maakt deel uit van de Stuurgroep Diversiteit sinds 08 oktober 2008 en bestaat uit leden van alle stafdepartementen en algemene directies van Defensie. De bijeenkomsten worden gepland door de voorzitter van de Stuurgroep Diversiteit.
Uitwerking van een <b>actieplan</b> gender mainstreaming voor de administratie.	Ja	Opname van de genderdimensie in de Chief of Defence (CHOD) Guidance Defensie, Risico's en Uitdagingen, orientaties van de Chef Defensie. Defensie is een van de departementen betrokken bij het Nationaal Actieplan Vrouwen, Vrede & Veiligheid (NAP UNSCR 1325) 2013-2016 en in de opmaak van het nieuwe Nationaal Actieplan Women, Peace & Security (WPS) 2017-2021. De uitvoering van de actielijnen hernomen in dit plan zijn gedeeltelijk gender mainstreaming acties die de betrokkenheid van de administratie behoeven.
Organisatie van <b>sensibiliseringsacties/opleidingen</b> gender mainstreaming binnen de administratie.	Ja	Het diversiteits-/waardentheater is sinds 2006 geïntegreerd in de militaire basisvorming van de vrijwilligers, onderofficieren en officieren. De genderdimensie wordt substantieel behandeld tijdens deze voorstellingen en simulaties. 28 november 2017 - Vorming "Is uw communicatie stereotiep en/of seksistisch?" 27 maart 2018 - Vorming Gender budgeting 12 april 2018 - Informatiebriefing "Gender" aan de Belgian Military Representative in de NATO. 11 oktober 2018 - Vorming Gender en overheidsopdrachten.
<b>Evaluatie</b>		
Wat waren de eventuele <b>moeilijkheden</b> die zich tijdens deze legislatuur voorgedaan hebben bij de uitvoering van de bepalingen van de Wet Gender mainstreaming van 12 januari 2007?		
De leden van de stuurgroep Diversiteit/Gender Mainstreaming voeren deze functie uit in cumul. Door de werklast van de primaire taken zijn de actoren niet in de mogelijkheid om deze regelgeving altijd de aandacht te geven die ze verdient.		
Welke <b>oplossingen/wijzigingen</b> werden toegepast om deze eventuele moeilijkheden <b>aan te pakken</b> ?		
Behouden van de aandacht van het commando.		
Wat zijn uw <b>suggesties</b> om de integratie van de genderdimensie in de activiteiten en de werking van uw administratie te versterken tijdens de volgende legislatuur?		
/		

Heeft u voldoende **bilaterale contacten** gehad met de betrokken politieke coördinator/trice?  
Indien ja, hoe zijn deze contacten verlopen?  
Indien niet, welke verbeteringen stelt u voor?

Ja, er zijn nauwe contacten met de politieke coördinator maar niet enkel voor het thema gender mainstreaming.

## POD Maatschappelijke Integratie

<p>Verantwoordelijke leidinggevende ambtenaar: Alexandre Lesiw, Voorzitter a.i. van het Directiecomité van de POD Maatschappelijke Integratie</p>
<p>Voogdijminister(s): De heer Denis Ducarme, Minister van Middenstand, Zelfstandigen, KMO's, Landbouw, en Maatschappelijke Integratie, belast met Grote Steden De heer Kris Peeters, Vice-Eerste Minister en Minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking</p>

Acties	Ja/Nee	Stand van zaken
Opname van de opdrachten van de <b>coördinator-trice</b> gender mainstreaming in de functiebeschrijving.	Ja	Tijdens de loop van de legislatuur werd dit toegevoegd aan de functiebeschrijving van de toenmalige coördinatrice. Toen de huidige coördinator op 1 maart 2018 zijn taak opnam, werd dit meteen vermeld in zijn functiebeschrijving.
Integratie van de genderdimensie in het bestuurscontract en andere <b>instrumenten voor strategische planning</b> onder de controle van de administratie.	Ja	De bestuursovereenkomst 2016-2019 vermeldt in operationele doelstelling 24 "Een beleid gericht op gender mainstreaming en handstreaming voorbereiden en mee uitvoeren op federaal niveau en binnen de eigen regelgeving"
Uitsplitsing naar geslacht van geproduceerde, verzamelde of bestelde <b>statistieken</b>  Uitwerking van <b>genderindicatoren</b> met betrekking tot het beleid (beleidsindicatoren).	Ja	In maart 2016, werd een statistische focusnota exclusief over het thema gender in maatschappelijke integratie door de POD MI gepubliceerd: <a href="http://www.mi-is.be/nl/studies-publicaties-statistieken/focusnota-nr-14-mannen-en-vrouwen-het-ocmw">http://www.mi-is.be/nl/studies-publicaties-statistieken/focusnota-nr-14-mannen-en-vrouwen-het-ocmw</a> . Ook 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 <b>'gendertest'</b> (thema 3 van de RIA)	Nee	/
Ondersteuning voor de uitvoering van <b>gender budgeting</b>	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 <b>overheidsopdrachten</b> .	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 <b>subsidies</b> .	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 <b>coördinatiestructuur</b> gender mainstreaming binnen de administratie.	Nee	/
Uitwerking van een <b>actieplan</b> gender mainstreaming voor de administratie.	Nee	/
Organisatie van <b>sensibiliseringsacties/opleidingen</b> gender mainstreaming binnen de administratie.	Ja	Binnen door de POD MI georganiseerde netwerken werden reeds opleidingen rond gender mainstreaming georganiseerd. Zo vond op 26 juni een opleiding plaats voor het federaal netwerk van armoedeambtenaren. Collega's die dit wensten konden hieraan deelnemen. Ook werden de resultaten van de laatste evaluatie omtrent gender budgeting gedeeld in de interne nieuwsbrief met een woordje uitleg omtrent dit concept.
<b>Evaluatie</b>		
<p>Wat waren de eventuele <b>moeilijkheden</b> die zich tijdens deze legislatuur voorgedaan hebben bij de uitvoering van de bepalingen van de Wet Gender mainstreaming van 12 januari 2007?</p> <p>De implementatie van gender mainstreaming vergt de inzet van vele betrokkenen. Iedereen op de hoogte brengen en houden van de engagementen, verplichtingen ... vormt hierbij de grootste uitdaging. De rol van coördinator vormde slechts een marginaal deel van mijn takenpakket.</p>		
<p>Welke <b>oplossingen/wijzigingen</b> werden toegepast om deze eventuele moeilijkheden <b>aan te pakken</b>?</p> <p>Bij elke actie of maatregel die de POD MI aanging, probeerden we rekening te houden met de gendercomponent. Zo bevatten de projectoproepen, waarvan hierboven sprake, een evaluatiecriterium dat ook de genderdimensie van de gesubsidieerde projecten evalueerde. De marginale rol van deze positie in mijn takenpakket werd niet onmiddellijk opgelost.</p>		
<p>Wat zijn uw <b>suggesties</b> om de integratie van de genderdimensie in de activiteiten en de werking van uw administratie te versterken tijdens de volgende legislatuur?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De ondersteunende rol van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen werd als een absolute meerwaarde ervaren en we wensen dat deze ook behouden kan blijven tijdens de volgende legislatuur.</li> <li>- Kwaliteit vooropstellen en niet kwantiteit: beter de genderdimensie in de diepte uitwerken voor een specifieke maatregel dan een veelheid aan maatregelen voorop te stellen waar de genderdimensie moeilijk terug te vinden is. Het IGVM is de bewaker van de kwaliteit die een kritische blik behoudt op de gekozen maatregelen.</li> <li>- Een echte samenwerking tussen kabinet en administratie is noodzakelijk. Enkel wanneer de administratieve coördinator, de coördinator van de strategische cel en de politieke</li> </ul>		



verantwoordelijken samenwerken, met steun van de hiërarchisch meerdere, kan gender mainstreaming een verschil maken.

Heeft u voldoende **bilaterale contacten** gehad met de betrokken politieke coördinator/trice?  
Indien ja, hoe zijn deze contacten verlopen?  
Indien niet, welke verbeteringen stelt u voor?

Nee, ik heb geen bilaterale contacten gehad.

## Federaal Instituut voor Duurzame Ontwikkeling (FIDO)

Verantwoordelijke leidinggevende ambtenaar: De heer Dieter vander Beke, Directeur a.i. van het Federaal Instituut voor Duurzame Ontwikkeling
Voogdijminister(s): Mevrouw Marie Christine Marghem, Minister van Energie, Leefmilieu en Duurzame Ontwikkeling

Acties	Ja/Nee	Stand van zaken
Opname van de opdrachten van de <b>coördinator-trice</b> gender mainstreaming in de functiebeschrijving.	Ja/Nee	Opgenomen in de evaluatiecyclus sinds 2013, maar niet in de functiebeschrijving
Integratie van de genderdimensie in het bestuurscontract en andere <b>instrumenten voor strategische planning</b> onder de controle van de administratie.	Ja	Het FIDO wil een transversale aanpak van duurzame ontwikkeling bevorderen, die evenwichtig is voor de verschillende dimensies, onder meer de genderdimensie. Het gaat om een belangrijk aandachtspunt, opgenomen in strategische projecten zoals de langetermijnvisie inzake duurzame ontwikkeling, het federaal plan voor duurzame ontwikkeling of de nationale strategie voor duurzame ontwikkeling.
Uitsplitsing naar geslacht van geproduceerde, verzamelde of bestelde <b>statistieken</b>  Uitwerking van <b>genderindicatoren</b> met betrekking tot het beleid (beleidsindicatoren).	Ja/Nee	Het FIDO werkt geen indicator uit over personen, maar de uitsplitsing naar geslacht gebeurt in het activiteitenverslag, wanneer dat mogelijk is.
Ondersteuning voor de uitvoering van de ' <b>gendertest</b> ' (thema 3 van de RIA)	Ja	Het FIDO werkt samen met het IVGM in het kader van het impactanalysecomité van de RIA en heeft vragen naar opleidingen vanuit de FOD's aan het IAC bezorgd om een pluridisciplinaire aanpak van het instrument te bevorderen.
Ondersteuning voor de uitvoering van <b>gender budgeting</b>	Ja	Opvolging van de richtlijnen van Fedcom in dit verband.
Integratie van de genderdimensie in <b>overheidsopdrachten</b> .	Ja	De genderdimensie wordt opgevolgd door de ICDO-WG duurzame overheidsopdrachten, gecoördineerd door het FIDO. De website <a href="http://gidsvoorduurzameaankomen.be">gidsvoorduurzameaankomen.be</a> verwijst overigens expliciet naar de brochure die het IVGM heeft gepubliceerd.
Integratie van de genderdimensie in <b>subsidies</b> .	Nee	Tot op heden werd de integratie van de genderdimensie niet relevant geacht in het kader van de toekenning van onze subsidies.

Oprichting van een <b>coördinatiestructuur</b> gender mainstreaming binnen de administratie.	Nee	Gelet op de grootte van onze organisatie werd het niet noodzakelijk geacht om een specifieke structuur op te richten. Eventuele informatie wordt overgemaakt aan het team indien ze relevant is. De medewerkers geven informatie door aan de directie indien dat nuttig wordt geacht (zoals het opleidingsvoorstel).
Uitwerking van een <b>actieplan</b> gender mainstreaming voor de administratie.	Nee	Tot op heden werd het niet relevant geacht om een specifiek actieplan uit te werken.
Organisatie van <b>sensibiliseringsacties/opleidingen</b> gender mainstreaming binnen de administratie.	Ja	Opleiding van de twee vertegenwoordigers bij de ICG in 2013. Opleiding voorgesteld aan het hele FIDO-team op 5/12/2016 (1/2 dag).
<b>Evaluatie</b>		
<p>Wat waren de eventuele <b>moeilijkheden</b> die zich tijdens deze legislatuur voorgedaan hebben bij de uitvoering van de bepalingen van de Wet Gender mainstreaming van 12 januari 2007?</p> <p>Geen, we stellen het daarentegen op prijs dat het IVGM wil deelnemen aan de federale activiteiten rond duurzame ontwikkeling, onder meer binnen de Interdepartementale Commissie voor Duurzame Ontwikkeling.</p>		
<p>Welke <b>oplossingen/wijzigingen</b> werden toegepast om deze eventuele moeilijkheden <b>aan te pakken</b>?</p> <p>/</p>		
<p>Wat zijn uw <b>suggesties</b> om de integratie van de genderdimensie in de activiteiten en de werking van uw administratie te versterken tijdens de volgende legislatuur?</p> <p>/</p>		
<p>Heeft u voldoende <b>bilaterale contacten</b> gehad met de betrokken politieke coördinator/trice? Indien ja, hoe zijn deze contacten verlopen? Indien niet, welke verbeteringen stelt u voor?</p> <p>/</p>		

## POD Wetenschapsbeleid

Verantwoordelijke ambtenaar: de voorzitter van het directiecomité De heer René Delcourt, Voorzitter van het Directiecomité van de POD Wetenschapsbeleid <sup>24</sup>
Voogdijminister(s): Mevrouw Zuhail Demir, Staatssecretaris voor Armoedebestrijding, Gelijke Kansen, Personen met een beperking, Grootsteden- en Wetenschapsbeleid

Acties	Ja/Nee	Stand van zaken
Inpassing van de opdrachten van de <b>coördinator-coördinatrice</b> gender mainstreaming in de functiebeschrijving.	Ja	Gedeeltelijk. Bij Belspo is er in juni 2016 een algemeen coördinator gender mainstreaming (GM) in functie getreden. Zijn functiebeschrijving werd in juli 2017 opgesteld. In de FWI's en de AD's bij Belspo werden in september 2016 interne coördinatoren (m/v) aangewezen, van wie de opdracht soms gedeeltelijk is afgestemd op de binnen of buiten het nieuw samengestelde netwerk uit te oefenen opdracht. Dat blijkt onder andere uit het sterke personeelsverloop (meer dan 50% van de leden werd vervangen) en de toegewijde inzet om zeer uiteenlopende doelstellingen te halen. Ondanks die beperkingen heeft een kleine, hechte en zeer gemotiveerde groep van mensen op verschillende vlakken vooruitgang geboekt.
Integratie van de genderdimensie in de bestuursovereenkomst of andere <b>instrumenten voor strategische planning</b> onder toezicht van de administratie	Ja	Ja, gedeeltelijk. Er is wel degelijk een bestuursovereenkomst gesloten op 31 december 2015 voor de periode 2016-2018. Daar is in 2016 een bestuursplan aan toegevoegd. Een eerste monitoring vond in 2017 plaats. Op het ogenblik wordt werk gemaakt van de nieuwe bestuursovereenkomsten voor de periode 2019-2021. Zowel het IGVM als de staatssecretaris hebben aanbevelingen verstuurd om het gender mainstreaming beleid te versterken in alle activiteiten van de POD en om GM te onderscheiden van gelijke kansen
<b>Uitsplitsing naar geslacht</b> van de geproduceerde, verzamelde of bestelde <b>statistieken</b> .  <b>Opstelling van genderindicatoren</b> met betrekking tot het betrokken beleidsgebied (inhoudsindicatoren).	Ja	Ja, gedeeltelijk 1) Om het gebrek aan naar geslacht uitgesplitste statistieken in heel wat lopende onderzoeksprogramma's op te vangen, hebben de interne GM-coördinatoren/coördinatrices van de AD Budget & Beheerscontrole en Onderzoeksprogramma's van Belspo verschillende databanken gekruist om ze naar best vermogen ten nutte te maken. Dankzij die eerste kruiscontroles kan een

<sup>24</sup> De heer René Delcourt, Voorzitter van het Directiecomité van de POD Wetenschapsbeleid tot februari 2018.

		<p>voorzichtige diagnose over de eerste waargenomen trends worden opgemaakt. Verschillende rappels over de wettelijke verplichting genderstatistieken bij te houden, werden verstuurd naar de hiërarchische lijn van de AD Onderzoek en/of medewerkers/medewerksters van deze laatste, waarvan de laatste eind november 2018.</p> <p>2) Over het publiek dat (natuurhistorische) musea en verwante instellingen bezoekt voor hun permanente collecties, beschikt het netwerk maar over gedeeltelijke informatie. Sinds kort evenwel staat er in de enquêtes van het PublieksObservatorium een vraag over alle bezoekers (voorheen was enkel het geslacht van de respondent bekend). In dat stadium steunt de algemeen coördinator in hoofdzaak op de compilatie van diverse wetenschappelijke studies over het publiek van de museale cultuur.</p> <p>3) De tentoonstelling <i>Wetenschap &amp; Cultuur</i> in het koninklijk paleis (2018) was het voorwerp van een studie door Technopolis. Het verslag werd bezorgd aan het PublieksObservatorium dat dezelfde methodologische aanpak gebruikt, wat die laatste dienovereenkomstig sterkt.</p>
Ondersteuning van de uitvoering van de <b>gendertest</b> (thema 3 van de RIA).	Ja	Tijdens de legislatuur werd slechts eenmaal (FEDtWIN) teruggегреpen naar de RIA, uit onwetendheid en zonder inaanmerkingneming van de systemische analyse.
Ondersteuning van de uitvoering van <b>gender budgeting</b> .	Ja	<p>1) Om goede praktijken uit te wisselen heeft in de gemeente Elsene in november 2017 een vergadering plaatsgevonden, want die Brusselse gemeente was de eerste gemeente in België die in gender budgeting voorzag.</p> <p>2) De algemeen coördinator heeft aan de hand van een uitvoerige nota de directie Budget &amp; Beheerscontrole daarvoor warm gemaakt in december 2017, voor de aanvang van de begrotingscyclus 2018. Alle BA's werden in het kader van de begroting 2016 herzien om 1°/ de basisallocaties al dan niet beter te categoriseren; 2°/ zo ja, dat op een correcte manier uit te voeren; 3°/ een gendernota en gendercommentaar toe te voegen, als dat nodig is. De opmerkingen van het IGVM ten aanzien van Belspo werden voor het grootste gedeelte in aanmerking genomen.</p> <p>3) Een ontwerp van "service level agreement" tussen de AD Budget &amp; Beheerscontrole en de algemeen GM-coördinator werd voorbereid.</p> <p>4) De algemeen coördinator houdt de interne coördinatoren geregeld op de hoogte van de opleidingsmogelijkheden inzake GM. In</p>

		<p>maart 2018 hebben tien personen de opleiding <i>gender budgeting</i> van het IGVM gevolgd (4 personeelsleden van Belspo, 2 van het KMI, 2 van de KSB, 1 van het KBIN en 1 van de KB). Te noteren valt dat het KBIN gender budgeting ter sprake heeft gebracht in het kader van het georganiseerde evenement in aansluiting op de Internationale Vrouwendag van 8 maart 2018 (infra: sensibilisering).</p>
Inpassing van de genderdimensie in <b>overheidsopdrachten</b> .	Ja	<p>De algemeen coördinator en de juriste van het KMMA hebben in oktober 2018 de opleiding van het IGVM gevolgd.</p> <p>De algemeen coördinator heeft de bij de opleiding horende documenten bezorgd aan de verantwoordelijke van de overheidsopdrachten. Zij heeft ook verschillende praktische adviezen ontvangen.</p>
Inpassing van de genderdimensie in <b>subsidies</b> .	Ja	<p>Bewustwording eind 2017 en nadien gedeeltelijke inaanmerkingneming.</p> <p>De interne coördinator Budget &amp; Beheerscontrole heeft alle facultatieve subsidies geïdentificeerd. Deze moeten nog worden geanalyseerd. Drie (mannelijke) medewerkers van Belspo hebben de opleiding Gender &amp; Subsidies van het IGVM gevolgd in oktober 2017.</p>
Oprichting van een <b>coördinatiestructuur</b> gender mainstreaming in de administratie.	Ja	<p>Het netwerk Gender Mainstreaming Belspo-FWI's werd in oktober 2016 geïnstalleerd.</p> <p>De AD's van Belspo ("Budget &amp; Beheerscontrole", "Personeel &amp; Organisatie" en "Onderzoek") en de 10 FWI's vormen het GM-netwerk van de POD dat onder leiding staat van de algemeen coördinator. De AD P&amp;O van Belspo en het BIRA zijn niet/niet meer in het netwerk vertegenwoordigd. Het netwerk telt (in december 2018) als vaste leden zeven vrouwen en zes mannen. Het netwerk komt formeel elk semester samen. In tussentijd worden er voor de leden thematische vergaderingen belegd (in aansluiting op wat de regering heeft vastgelegd), zodat zij de plenaire vergaderingen kunnen bijwonen of als de actualiteit dat vereist.</p>
Opstelling van een <b>actieplan</b> gender mainstreaming voor de administratie.	Ja	<p>Aan het einde van de legislatuur (maart 2019) werd een eerste versie van het geïntegreerde GM-plan goedgekeurd. Gelet op het strakke tijdschema moest de wetenschappelijke methodologische aanpak worden aangepast.</p> <p>A/ Context van de wetenschappelijke aanpak</p> <p>1) De goedgekeurde regeringsverbintenissen vereisen heel wat kennis, competentie en vakbeheersing. Die verbintenissen hebben immers betrekking op verschillende gebieden, te weten museografie, museologie, culturele en wetenschappelijke bemiddeling, diversiteit, wetenschappelijke loopbaan en onderzoeksprogramma's (humane en</p>

		<p>exacte wetenschappen). Om de toestand binnen de POD en de in het federaal plan (diagnose) goedgekeurde beleidsvoeringen te analyseren en te evalueren, is een strikte methodologie meer dan wenselijk om uit het opiniedebat te geraken. Die methodologie berust onder andere op genderstatistieken en indicatoren (supra), de evaluatie van de impact van gendergebonden problematieken, de raadpleging van de partijen die rekening houden met de genderproblematiek.</p> <p>2) Er wordt een zekere aandacht besteed aan wat de Gemeenschappen verrichten in de materies die behoren tot de schoolplicht (afstemming tussen de schoolprogramma's en de inhoud van de wetenschappelijke en culturele tussenkomst) en in verband met de Europese programma's (waaronder Horizon 20-20).</p> <p>3) Ook de Europese Unie heeft een genderbeleid uitgewerkt, inzonderheid in onderzoeksprogramma's (cf. cofinanciering « Horizon 2020 + Gender Equality and Women's Empowerment EU Plan of Action 2016-2020).</p> <p>4) Het internationaal publiekrecht moet in acht genomen worden (CEDAW, Verdrag van Istanbul ...).</p> <p>B/Bijzondere context van een departement met een onzekere toekomst en zonder voorzitter.</p> <p>5) Sinds februari 2018 wordt door de afwezigheid van een voorzitter (m/v) geen directiecomité meer bijeengeroepen. Op dit moment kan het geïntegreerde plan dus slechts een beperkte draagwijdte hebben, waarbij niettemin wel het rechtsprincipe van continuïteit van de dienst wordt gerespecteerd.</p> <p>C/ Er werden acties opgezet om het terrein te ontginnen en voor te bereiden. Zie hieronder de sensibiliserings-/opleidingsacties en onder de rubriek gender budgeting.</p>
<p>Organisatie van acties voor <b>sensibilisering/opleiding</b> inzake gender mainstreaming in de administratie.</p>	<p>Ja</p>	<p>De geselecteerde tools en methoden waren de algemene opleiding inzake gender mainstreaming, de opleidingen over de specifieke aspecten van dat publieke beleid en de institutionele transformatie door gendersensibilisering.</p> <p>1) Voor het netwerk als zodanig:</p> <p>a. Op het ogenblik van de samenstelling ervan in oktober 2016, werd in twee opleidingsdagen voorzien voor de door de algemene directies van Belspo en de FWI's aangewezen personen. Tijdens de eerste dag was het hoofddoel een teamgeest tot stand te brengen, omdat het netwerk meteen al een langetermijnopdracht had. Op de tweede dag stond gender mainstreaming centraal. Die modules waren interactief en omvatten praktijkoefeningen.</p>

		<p>Aantal deelnemers: 18 (V: 11; M: 7)</p> <p>b. Tijdens twee netwerkvergaderingen, werd een persoon uitgenodigd (voor het programma Horizon 2020) en heeft een externe deskundige het programma Brain 2.0 aan een eerste herlezing onderworpen. Tijdens de plenaire vergadering in maart 2018 heeft de algemeen coördinator, daar iedereen de basisconcepten nog niet onder de knie had, de "twee sporen van de gelijkheid" uiteengezet (gelijke kansen en gender mainstreaming; compilatie van verschillende mastercursussen en genderstudies, waaronder in hoofdzaak de cursus "Recht en gender").</p> <p>c. Gelet op het grote personeelsverloop van de leden van het netwerk, werden verschillende data voorgesteld om gedurende een halve of een hele dag een algemene opleiding te volgen, hetzij op het kabinet van de staatssecretaris (Sleurs), hetzij bij een FOD. De coördinator heeft zelf drie personen (V: 2; M: 1) opgeleid.</p> <p>d. Alle door het IGVM uitgegeven documenten (boeken en controlelijsten) en de stukken die de algemeen coördinator heeft verzameld door deel te nemen aan conferenties, colloquia of universitaire cursussen, zijn opgenomen in een digitaal platform.</p> <p>e. De algemeen coördinator heeft het eerste jaar van de interuniversitaire master in genderstudies (2017-2018) mogen volgen en brengt nu zijn verworven competenties over.</p> <p>2) Voor de medewerkers (m/v) van Belspo en de FWI's:  Het IGVM heeft specifieke opleidingen aangeboden die werden doorgegeven:  "Communicatie en gender": 3 (V: 1; M: 2)  "Gender budgeting": 9 (V: 5; M: 4)  "Gendergebonden subsidies": 3 (V: 0; M: 3)  "Gender en overheidsopdrachten": 2 (V: 1; M: 1)</p> <p>3) Institutionele transformatie</p> <p>a. Voor verschillende personeelscategorieën van het KMMA  In het kader van zijn grondige renovatie, heeft het KMMA zijn culturele bemiddeling, zijn interne en externe communicatie (schrijven van webteksten inclusief) volledig herzien, met de bedoeling een postkoloniaal discours te voeren, een hedendaagse, gendergebonden en gedekoloniseerde visie uiteen te zetten. De genderdimensie (afrofeminisme) werd echter weinig in overweging genomen.</p>
--	--	--



		<p>Deze programma's werden gefinancierd of ten laste genomen via verschillende kanalen.</p> <p>b. Het KBIN In het kader van de Internationale dag van de vrouwenrechten 2018, heeft die FWI voor al haar medewerkers (v/m) en eventuele bezoekers een gezellig gericht evenement "Mind the gap" georganiseerd, waarbij de kortfilm (Mr. Somerveille Monument werd geprojecteerd (in aanwezigheid van de vzw "Elles tournent"). Daarna werd gedebatteerd over gender mainstreaming, waaraan mevrouw de algemeen directeur heeft deelgenomen. Om ook de bezoekers warm te maken voor de problematiek, vond in de toegangshal een kleine expositie plaats met als doel gendervooroordelen neer te halen met betrekking tot de binnen het instituut uitgeoefende beroepen.</p> <p>c. De KMKG (Jubelparkmuseum en Muziekinstrumentenmuseum) In diezelfde oproep voor voorstellen, hebben die musea een eerste stap gezet om de aandacht te vestigen op vooraanstaande vrouwen en ze opnieuw zichtbaar te maken, nadat ze lange tijd op voorouderlijke wijze en om verschillende redenen daarvan verstoken zijn geweest. Voor dat parcours langs de in die beide musea geselecteerde stukken, werd een plaket uitgegeven en bij die gelegenheid kartels opgesteld. In dat kader heeft de algemeen coördinator twee uiteenzettingen gegeven, een voor externe genodigden en een voor personeelsleden.</p> <p>d. Het AR heeft zijn editoriale benadering op de sociale netwerken herbekeken met de bedoeling vrouwen meer in de kijker te plaatsen. Bij gebrek aan duidelijk gekwantificeerde gegevens, blijkt dat zaken die voorheen vooral door mannen werden bekeken nu ook de belangstelling van vrouwen wegdragen.</p> <p>e. In 2017 werd het leidinggevende personeel van de instellingen op het plateau van Ukkel (KMI, KSB en BIRA) bewust gemaakt van het belang van gender mainstreaming.</p> <p>f. Vanaf maart 2017 werden er bij Belspo Middagen van de gelijkheid georganiseerd voor het personeel in de vorm van a) professionele acts voorafgegaan door een korte voorstelling door de algemeen coördinator (Internationale dag van de vrouwenrechten 2017 en 2018) b) interactieve workshops of c) uiteenzettingen.</p>
--	--	---

		<p>De interne coördinatoren (m/v) van de FWI's waren ook uitgenodigd.</p> <p>De thema's van de interactieve uiteenzettingen waren: "Gendervooroordelen neerhalen", "Feminisering van de taal", "Vrouwenadvies, waarom?", "De man-vrouwdiversiteit, troef voor bedrijven".</p> <p>Bij de acts waren tussen 50 tot 60 personen aanwezig, bij de Middagen van de gelijkheid tussen 15 à 25 personen.</p> <p>Het publiek was overwegend vrouwelijk (vier vijfde van de aanwezigen).</p>
--	--	---

## Evaluatie

Welke eventuele moeilijkheden zijn er eventueel opgedoken tijdens deze legislatuur bij de uitvoering van de bepalingen van de Wet Gender mainstreaming van 12 januari 2007?

Die moeilijkheden waren zeer uiteenlopend, te weten:

- 1) Het netwerk Belspo-FWI's dat in oktober 2016 werd opgericht en in november 2016 echt werd gelanceerd, is onder een moeilijk gesternte gestart. De pas opgeleide algemeen coördinator en interne coördinatoren moesten zich een complexe materie eigen maken of er op zijn minst een algemene visie over hebben, zowel wat de algemene aspecten als de specifieke aspecten ervan betreft. Die opdracht was te zwaar voor de interne coördinatoren (m/v) en hoewel sommigen onder hen het opgegeven hebben, hebben de meest gemotiveerde personen een harde kern gevormd en hun goede wil getoond om hun collectieve taak tot een goed einde te brengen.
- 2) Het personeelsverloop en de inspanningen om de nieuwe personeelsleden op de hoogte te brengen, vertragen enerzijds het opnemen van de kennis en de knowhow en het van het netwerk verwachte collectieve werk anderzijds.
- 3) Daar onder andere toegewerkt moet worden naar een andere bedrijfscultuur (het zogenaamde institutionele beleid), is het voor sommigen moeilijk om gender mainstreaming, een (extern) publiek beleid dat gericht is op dankzij een strikte methodologie geïdentificeerde doelpublieken, te onderscheiden van de gelijkheid van kansen, die betrekking heeft op de human resources en voornamelijk onder de FOD BOSA ressorteert. De AD's P&O zijn niet voldoende proactief om de gender mainstreaming aanpak te doen doorstromen in de praktijken van hun diensten. Gender mainstreaming en gelijke kansen kunnen evenwel niet van elkaar worden losgekoppeld, want ze zijn twee niet los te koppelen sporen om factuele gelijkheid tussen vrouwen en mannen tot stand te brengen.
- 4) De hiërarchie van de POD heeft in zijn geheel beleefde interesse voor dat publieke beleid.
- 5) Om de verwachte mentaliteitsverschuiving en een publiek beleid te faciliteren, ontbreekt het aan materiële en personele middelen.
- 6) Het geïntegreerde, horizontale en continue beleid heeft betrekking op alle personeelsleden (m/v) en zou deze allemaal moeten betrekken, maar heeft nood aan "sponsoring" van de hiërarchische top (= de voorzitter/voorzitster van het directiecomité) om alles in beweging te zetten en te doen slagen.
- 7) Elk publiek beleid moet aan een aantal voorwaarden voldoen, waaronder een strikt wetenschappelijke aanpak en de raadpleging van de burgermaatschappij door middel van "tussenliggende organisaties", in casu verenigingen van vrouwen/feministen (eigen aan de benadering in aansluiting op de Verklaring van Peking).
- 8) De in het regeerakkoord ingeschreven ontbinding van Belspo en de aangekondigde verzelfstandiging van de FWI's creëren alleen maar onzekerheid.
- 9) Een verstoorde interne communicatie en het weinige begrip voor gender mainstreaming in een belangrijke AD van Belspo hebben het netwerk verhinderd zich met volledige kennis van zaken uit te spreken over de regeringsverbintenissen (onderzoek).
- 10) Cijfergegevens (wetenschappelijke loopbaan binnen de FWI's) en informatie verzamelen over de nieuwe onderzoeksprogramma's was een hele klus. Uit de eerste cijfergegevens over de onderzoeksprogramma's blijkt evenwel een onevenwichtige verdeling tussen vrouwen en mannen bij onderzoeksprojecten op bepaalde vakgebieden, net hetzelfde dan wat elders in Europa wordt vastgesteld.

Het netwerk kan enkel maar de trage vooruitgang vaststellen van gender mainstreaming in de beide programma's Brain 2.0 en FEDtWIN, en dan vooral toch in dat laatste. De late lancering van het

eerstgenoemde programma is daar gedeeltelijk een uitleg voor. Wat het tweede programma betreft, bekritiseert het netwerk het feit dat het principe zelf van gender mainstreaming nauwelijks in het programma is ingepast, hoewel het netwerk via de algemeen coördinator gewenst en gevraagd heeft het GM-principe dichterbij te brengen.

Wat waren de **oplossingen/veranderingen** om dat **op te lossen**?

- 1) Opstellen van nota's en mails aan de ex-voorzitter van het directiecomité en de directeur-generaal van de algemene directie Onderzoek, waarin de slechte interne communicatie en transparantie ter sprake worden gebracht en een andere managementaanpak wordt aanbevolen (inpassing van structurele en gerichte overlegprocedures). De dienst Human resources is altijd op de hoogte gehouden van de obstakels ter zake.
- 2) Vruchtbare formele en informele contacten met het IGVM. Het IGVM heeft altijd een luisterend oor gehad en mee verbeteringspistes voorgesteld.
- 3) Positieve formele en informele contacten met de kabinetten van de staatssecretaris (Wetenschapsbeleid en Gelijke Kansen) binnen of buiten de interdepartementale coördinatiegroep inzake GM.
- 4) Informele ontmoetingen met de collega's van de POD en andere publieke federale en gemeenschapsorganen (uitwisseling van goede praktijken).
- 5) Benutting van de kennis (knowledge management) van de algemeen coördinator die hij heeft verworven tijdens zijn eerste interuniversitair masterjaar in genderstudies of verworven in het kader van de vele contacten met het universitaire netwerk in genderstudies (Sophia), de Université des Femmes en de vrouwenraden (Conseil des femmes francophones de Belgique en de Vrouwenraad).
- 6) Vraag naar nuttig advies aan academici in aansluiting op de master in genderstudies van de algemeen coördinator of zijn diverse ontmoetingen tijdens studiedagen, seminars, conferenties (versturen van presentaties, leesaanbevelingen, conferenties, workshops, ...).
- 7) (Nog niet-ingewilligd) verzoek naar extra intern (logistieke ondersteuning) of extern personeel (expertise; verandering in zicht dankzij het akkoord van de vroegere directrice van de dienst Budget & Beheerscontrole).
- 8) Oorspronkelijk was het de bedoeling de plenaire vergaderingen op trimestriële basis te doen plaatsvinden, nu is dat op semestriële basis. Het aantal (en indirect de kwaliteit van) thematische werkgroepen/werkvergaderingen is helaas laag gebleven.
- 9) Via mail de vergaderdata vastleggen om het niet renderende aanwezigheidspercentage op te krikken.

Wat zijn uw **voorstellen** om de integratie te versterken van de genderdimensie in de activiteiten en de werking van uw administratie tijdens de volgende legislatuur?

Sommige voorstellen zullen slechts op macroniveau worden ingediend (zoals bijvoorbeeld de FOD BOSA – activiteiten van HR-management), andere in aansluiting op of los van de goedkeuring van een geïntegreerd GM-plan.

- 1) Het aspect gender mainstreaming versterken in de bestuursovereenkomsten en -plannen, die extern worden geëvalueerd aan de hand van SMART-indicatoren, zonder een cosmetische ingreep te zijn.
- 2) Die doelstelling in contractvorm vastleggen voor de FWI's waarvan de autonomie zou moeten worden versterkt (volgens het regeerakkoord Michel I).
- 3) In de functieprofielen van de voorzitter/voorzitster van het directiecomité (die betrekking staat op het ogenblik van de opstelling van dit verslag open bij de POD), de directeurs-generaal (m/v), het hoger en middenkader, hoofden (m/v) van een dienst/cel een stimulans inpassen (een criterium/indicator met voldoende gewicht), die hem/haar verplicht een proactieve houding aan te nemen inzake gender mainstreaming. Inpassing van GM in het evaluatiesysteem.
- 4) De algemene conclusies van het verslag aan het einde van de legislatuur uiteenzetten aan het directiecomité en de nadruk leggen op de centrale rol van de administraties bij de uitvoering van het gender mainstreaming beleid op federaal niveau. Net zoals dat is gebeurd met het College van de voorzitters van de FOD's en de POD's in oktober 2017 (door het IGVM).
- 5) Een verbintenisovereenkomst goedkeuren (tussen de POD en de minister en de FWI's en de algemene directies) en een Charter voor gelijkheid tussen mannen en vrouwen op het gebied van wetenschappen en technologieën voor een publieke communicatie zonder geslachts-/genderstereotypen.
- 6) Een ministeriële omzendbrief goedkeuren die het verplicht maakt dat facultatieve subsidies effectief gendergevoelig gemaakt worden.
- 7) Oplossing door de FOD BOSA (budget) voor de onmogelijkheid om gender budgeting toe te passen op de FWI's (+/- 20% van het totaalbudget van de POD) gelet op een verschillende

- begrotingsnomenclatuur dan die van de FOD's en de POD's. Voorgestelde maatregel ter bescherming in het licht van de beloofde grotere verzelfstandiging van de FWI's.
- 8) Het netwerk op het moment versterken met technici, met de bedoeling de resultaten uit de stand van zaken, de diagnose en de risicoanalyse te benutten, om vervolgens doelstellingen en subdoelstellingen te formaliseren waaraan statistische en/of kwalitatieve (niet-statistische) opvolgingsindicatoren worden gekoppeld en gecategoriseerd.
  - 9) De werking van het netwerk hervormen en de rol van de interne coördinatoren (m/v) verduidelijken (infra).
  - 10) Een gemengde werkgroep GM en Onderzoek installeren bij Belspo om structureel overleg op gang te brengen dat tot het sluiten van een dienstakkoord kan leiden.
  - 11) Snel een hoofdstuk specifieke (geen kant-en-klare) GM-opleiding voorstellen voor de programmabeheerders. Dat programma zou vier aspecten omvatten, te weten sensibilisering, bewustwording, kennisverwerving en verwerving van technische kennis (knowhow).
  - 12) Het personeel van de wetenschappelijke programma's een aan dat van het netwerk verwant digitaal GM-platform ter beschikking stellen, waarbij evenwel de GM-informatie wordt geselecteerd die relevant en nuttig is voor die categorie van medewerkers (m/v).
  - 13) Op macroniveau het "statuut" van de coördinatoren (algemeen coördinator en interne coördinatoren) herzien, om hun dezelfde autonomie dan die van de interne auditoren (academische vrijheid en "eigendom" van de verslagen en besluiten) en loopbaanperspectieven (loopbaanmanagement) te garanderen.
  - 14) Een verplicht jaarlijks verslag opstellen over "Gender" of "Diversiteit", zowel voor de centrale administratie als voor de FWI's, met een minimum na te leven algemeen stramien.
  - 15) Binnen Belspo, naast de Middagen van de gelijkheid, een jaarlijks wetenschappelijk hoofdevenement organiseren met betrekking tot gender.
  - 16) Een adviesraad Gender en Wetenschappen oprichten, zoals de raad bij Ontwikkelingssamenwerking opgericht bij koninklijk besluit, te weten de adviesraad Gender en Ontwikkeling.
  - 17) Een diagnose opmaken (door externe personen) van de humanresourcesmanagementstrategie inzake onderzoekers op grond van het European Charter for Researchers and Code of Conduct for the recruitment of researchers en de Checklist OTM-R, zoals vastgelegd in de procedures van de Europese Commissie, zodat een stand kan worden opgemaakt op een bepaald ogenblik en verbeteringspistes kunnen worden voorgesteld.
  - 18) Via een 'incentive budget' een deel van het loon van de GM-coördinatoren (m/v) van de FWI's betalen en/of terreinstudies voor een institutionele diagnose.
  - 19) De interne en externe communicatie van Belspo en de FWI's verbeteren, waardoor een echt beleid voor de gelijkheid tussen vrouwen en mannen kan worden ingevoerd, ja zelfs een meer alomvattend diversiteitsbeleid.
  - 20) Deelnemen als waarnemer bij het Comité Femmes et Sciences van het FNRS (Franstalige Gemeenschap) en het FWO (Vlaamse Gemeenschap) contacteren over de GM-kwestie.
  - 21) Een gelijk aantal mannen en vrouwen in de comités voor aankoop van kunstwerken in musea en verwante instellingen. De tentoongestelde hedendaagse kunstenaars of nieuwe verkregen kunststukken moeten ook naar die gelijkheid streven (kunstwerken van vrouwen zijn minder waard op de kunstmarkt, omdat ze niet zijn tentoongesteld in alom bekende musea).
  - 22) De musea en verwante instellingen begeleiden door professionals om per museum een genderdiagnose uit te werken en om de genderdimensie meer in te passen bij tijdelijke tentoonstellingen/permanente collecties/de wetenschapsgalerij, doorheen teksten, voorwerpen, eventuele manipulaties, audiovisuele dragers (audiogidsen, video's, ...).
  - 23) Als dat zou worden toegepast op het KBIN, zou dat de bijdrage zijn van het departement Wetenschapsbeleid om jongeren (m/v) en inzonderheid meisjes aan te moedigen te kiezen voor een wetenschappelijk beroep en richting (STEM) en, op termijn, het gebrek aan vrouwen op innovatiegebied weg te werken.
  - 24) Bij het PublieksObservatorium een gerichte enquête bestellen over de genderdimensie in de musea en verwante instellingen (naast onze al verrichte structurele enquêtes).
  - 25) Reflecteren over het referentiesysteem en de vereisten (opleidingsmodule) waaraan zelfstandige gidsen-sprekers moeten voldoen om te kunnen bemiddelen los van genderstereotypen en - clichés, waardoor vrouwen zichtbaarder worden of wat a contrario een uitleg is voor hun afwezigheid. Een aanwezigheidsattest zou een weerlegbare modaliteit van de verwerving van nuttige kennis kunnen zijn.
  - 26) Lanceren van een oproep voor het indienen van projecten in het kader van de 25e verjaardag van de Verklaring van Peking (in september 2020). In het kader van die oproep zouden de federale musea en verwante instellingen al hun energie kunnen bundelen om een educatief duurzaam evenement inzake gender mainstreaming op te zetten.
  - 27) Het zou niettemin goed zijn dat de interne coördinatoren/coördinatrices meer institutionele erkenning genieten, onder meer door een GM-addendum aan hun functiebeschrijving toe te voegen.

- 28) Doorzetten ten aanzien van de verandering van de bedrijfscultuur van Belspo en de FWI's door de integratie van het concept gender mainstreaming in hun interne praktijken.
- 29) Een externe audit instellen over de implementatie van gender mainstreaming met een certificatie als resultaat.
- 30) Het Instituut meer bevragen voor de verwezenlijking van thematische adviezen.

Hebt u goede **bilaterale contacten** gehad met de betrokken politieke coördinator (m/v)?

Ja, hoe zijn die contacten verlopen?

Neen, welke verbeteringen stelt u voor?

De contacten met de attaché(e)s van de kabinetten van Gelijke Kansen en Wetenschapsbeleid van de opeenvolgende staatssecretarissen waren constructief en harmonieus. Het respect en de luisterbereidheid waren wederzijds, niettegenstaande dat het aan tijd en middelen ontbrak om tot betere resultaten te komen. De beide partijen wilden in elk geval vooruitgang boeken wat de gelijkheid tussen vrouwen en mannen betreft, met bijzondere aandacht voor de vrouwen die nog te vaak een ondergeschikte maatschappelijke rol vervullen. Die gezamenlijke gedrevenheid om de maatschappelijke verhoudingen om te vormen dient te worden aangehouden op vele overheidsgebieden, inzonderheid ook in de POD Wetenschapsbeleid. De verplichte aanname van operationele maatregelen zou gestimuleerd moeten worden door de politieke beslissers (boordtabel, indicatoren, criteria ...).

## Deel IV. Conclusies en aanbevelingen

### 1. De ondersteuning en begeleiding door het Instituut, analyse en aanbevelingen

Ter herinnering: artikel 7 van de Wet Gender mainstreaming van 12 januari 2007 belast het Instituut met de begeleiding en ondersteuning van het proces van de integratie van de genderdimensie in de beleidslijnen, maatregelen en acties van de overheid op federaal niveau.

Om zijn werkzaamheden beter te evalueren en de ervaringen van de coördinatoren-trices gender mainstreaming beter te begrijpen, ontwikkelde het Instituut een anonieme online vragenlijst met 18 vragen, enerzijds over het werk van het Instituut: directe ondersteuning (bilaterale contacten), georganiseerde opleidingen, hulpmiddelen, ICG-vergaderingen, financiering van advies van externe deskundigen, communicatie, periodieke rapportering, en anderzijds over de rol van de coördinator-trice: duidelijkheid over de rol van de coördinator-trice, de plaats van de coördinatoren-trices binnen hun organisatie, de beschikbare tijd om hun rol/functie uit te oefenen, ondersteuning/erkenning door de hiërarchie, samenwerking met de collega's die betrokken zijn bij de tenuitvoerlegging van gender mainstreaming, samenwerking met andere coördinatoren-trices, bereikte resultaten.

In totaal hebben 21 coördinatoren-trices de online vragenlijst ingevuld.

#### 1.1. 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 reeks opleidingen. Na elke opleiding werden systematisch evaluatieformulieren uitgedeeld. Deze evaluaties zijn een aanvulling op de vragen over de opleidingen in de online vragenlijst.

De evaluaties via deze formulieren zijn positief. Het belangrijkste kenmerk ervan is dat sommige personen zeggen dat ze vooral op theoretisch gebied iets hebben opgestoken (de begrippen gender, geslacht, gendergelijkheid, gender mainstreaming), terwijl anderen eerder waardering hadden voor de meer concrete aspecten van de opleiding (voorbeelden en oefeningen). In de antwoorden op de onlinevragenlijst 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).

- **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 ook opleidingen bij de beleidscellen en administraties die daarom vragen blijven aanbieden, en thematische opleidingen blijven organiseren.**

- **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.**

### *1.2. De bilaterale contacten*

De bilaterale contacten tussen het Instituut en de coördinatoren-trices worden over het algemeen zeer gewaardeerd. De respondenten benadrukken de beschikbaarheid en het concrete karakter van de antwoorden en de steun van het Instituut. Tijdens de legislatuur heeft het Instituut bij verschillende gelegenheden vastgesteld dat zijn werkvergaderingen met rechtstreekse betrokkenen bij de beleidsvorming (leden van beleidscellen en administraties) regelmatig tot aanzienlijke vooruitgang leidden en tot een beter begrip van wat er daadwerkelijk in het kader van gender mainstreaming wordt verwacht.

- **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 zal het onderwerp zijn van een indicator in het kader van de verschillende monitoringverslagen.**

### *1.3. 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.**

#### *1.4. 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. Er werden slechts twee vragen om advies ingediend. Het advies over het engagement van de minister van Justitie voor de hervorming van de huwelijksvermogensstelsels en het erfrecht werd zeer goed geïntegreerd in het besluitvormingsproces en heeft bijgedragen tot een echte integratie van de genderdimensie in deze hervorming (zie kader hieronder). Deze adviezen zijn bijzonder nuttig in de context van 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.**

#### *1.5. De regelgevingsimpactanalyse (RIA)*

Uit de antwoorden op het 'genderluik' van de RIA blijkt vaak dat sommige politieke en administratieve gesprekspartners moeite hebben om te begrijpen dat een maatregel die zowel op vrouwen als op mannen van toepassing is een verschillende impact kan hebben op vrouwen of mannen en dus een probleem kan vormen op het gebied van de gelijkheid van vrouwen en mannen. In deze gevallen is het meest voorkomende antwoord dat de ontwerpmaatregel "*geen onderscheid maakt tussen mannen en vrouwen*", d.w.z. geen directe discriminatie van vrouwen of mannen inhoudt, zonder daarbij een evaluatie te maken op basis van de concrete situatie van vrouwen of mannen. Over het algemeen wordt de RIA zeer oppervlakkig ingevuld aan het einde van het proces en als een louter formele verplichting beschouwd. Ter herinnering: het 'genderluik' van de RIA, die betrekking heeft op de regelgeving van de regering, is het belangrijkste instrument van de Wet Gender mainstreaming van 12 januari 2007 om de genderdimensie te integreren in de beleidslijnen.

Voor een betere uitvoering van de RIA en het nut ervan bij de politieke besluitvorming, moet deze veel beter geïntegreerd worden in de politieke en administratieve processen met het oog op het aannemen van nieuwe regelgeving door de regering en moet worden voorkomen dat de uitvoering van de RIA in veel gevallen aan het einde van het proces wordt overgelaten aan juristen die niet bij het inhoudelijke proces betrokken zijn.



- 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.
- Het Instituut zal nadenken over de verbetering van het genderluik van de RIA en de ondersteunende handleiding.

### *1.6. De interdepartementale coördinatiegroep (ICG)*

Het bijzondere aan de ICG is dat hij samengesteld is uit zowel administratieve als politieke vertegenwoordigers. Hij biedt met name een forum voor de uitwisseling van goede praktijken om de ontwikkeling van gender mainstreaming te stimuleren.

Tijdens deze legislatuur organiseerde het Instituut negen ICG-vergaderingen. Deze vergaderingen hadden verschillende doelstellingen: het opstellen van het federaal plan, de coördinatoren-trices uitleggen wat er van hen wordt verwacht, hen ondersteunen, informatie verspreiden, de beschikbare instrumenten voorstellen, informatie verspreiden, ervaringen uitwisselen, goede praktijken belichten, monitoringverslagen opstellen, enz. Verschillende administratieve en politieke vertegenwoordigers kwamen er de geboekte vorderingen bij de uitvoering van het plan en de verschillende bepalingen van de Wet Gender mainstreaming toelichten. Het Instituut en de beleidscel voor Gelijke Kansen zijn er echter niet volledig in geslaagd om de duurzaamheid van de interacties en de actieve deelname van de leden binnen de groep te waarborgen.

**Tijdens de volgende legislatuur moeten het Instituut en de beleidscel voor Gelijke Kansen, met de hulp van de coördinatoren-trices, de interactie tijdens de vergaderingen en buiten de interdepartementale coördinatiegroep (ICG) versterken. 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, .....).**

### *1.7. De verslagen*

In totaal heeft de ICG gedurende de gehele legislatuur twee verslagen aan het Parlement en vier opvolgingsverslagen aan de Ministerraad opgesteld. Ondanks de zeer wisselvallige kwaliteit van de fiches waaruit ze zijn samengesteld, zijn de informatieve 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. Naast een hoofdstuk over de ondersteunings- en

begeleidingsacties door het Instituut, bestaan de verslagen uit door het Instituut opgestelde en door de beleidscellen en/of administraties ingevulde fiches. De open vragen hebben voornamelijk betrekking op de genomen maatregelen en de bereikte resultaten op het gebied van beleidsengagementen en wettelijke bepalingen (administraties).

**Ondanks de zeer 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.**

## 2. De uitvoering van de Wet Gender mainstreaming door de FOD's, de POD's en het Ministerie van Defensie

Er zijn coördinatoren-trices *gender mainstreaming* benoemd in bijna alle FOD's en POD's en in het Ministerie van Defensie. Zoals hun naam aangeeft zijn de administratieve coördinatoren-trices gender mainstreaming de personen die belast zijn met de uitvoering van gender mainstreaming binnen de administraties. Hun rol is essentieel aangezien zij, met de steun van het Instituut en onder de verantwoordelijkheid van de leidinggevende ambtenaar, ervoor moeten zorgen dat de werking van hun organisatie evolueert zodat de genderdimensie progressief geïntegreerd wordt in de acties ervan. De administratieve coördinatoren-trices moeten ervoor zorgen dat hun administratie de verschillende bepalingen van de Wet Gender mainstreaming van 12 januari 2007 (naar geslacht uitgesplitste statistieken, RIA, bestuursovereenkomsten, integratie van de genderdimensie in overheidsopdrachten en subsidies ...) toepast.

Op enkele personen na die de functie pas onlangs opnamen, geven de coördinatoren-trices in de online enquête aan dat ze over het algemeen een duidelijk idee hebben van hun rol, hoewel ze vaak moeilijkheden ondervinden om effectief veranderingen te doen doorvoeren.

De plaats die ze binnen hun organisatie bekleden is soms niet ideaal. De coördinatoren-trices moeten een positie hebben die hen toestaat een goed beeld en een goed begrip te hebben van de activiteiten die door hun organisatie uitgevoerd worden. Onder andere in de FOD Financiën en de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg valt deze functie rechtstreeks onder de bevoegdheden van de Voorzitter van het Directiecomité, maar dat is niet altijd het geval. Rekening houdend met de plaats die ze bekleden, hebben bepaalde coördinatoren-trices inderdaad slechts een beperkt idee van het beleid en de activiteiten die uitgevoerd worden door hun beleidscel of administratie. Ze ondervinden dus moeilijkheden om de juiste personen te contacteren en deel te nemen aan de werk- en beslissingsprocessen. In de loop van de legislatuur heeft het Instituut ook soms vastgesteld dat de contacten tussen de politieke en administratieve coördinatoren-trices zich beperkten tot de opstelling van de opvolgingsverslagen.

De bekleedde plaats is niet de enige factor die het werk van de coördinatoren-trices beïnvloed. Het gebrek aan waardering voor de functie van coördinator-trice door de hiërarchie vormt een probleem. Hoewel in 14 administraties de taken rond *gender mainstreaming* opgenomen zijn in de functiebeschrijving of de te behalen doelstelling van de coördinatoren-trices gender mainstreaming, blijft de tijd die beschikbaar is om deze functie uit te oefenen soms zeer beperkt en wordt de functie vaak als bijkomstig beschouwd door de hiërarchie. Aangezien gender mainstreaming een nieuw type van reflectie vraagt, gebaseerd op de verschillen in situatie tussen vrouwen en mannen en de integratie daarvan in de organisatie van het werk, vereist de toepassing ervan een sterke ondersteuning vanwege de politieke en administratieve verantwoordelijken.

- **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.**

De integratie van de genderdimensie is opgenomen in een hoger aantal bestuursovereenkomsten of instrumenten van strategische planning (15 administraties) dan tijdens vorige legislatuur. Dit komt deels door een tussenkomst van het Instituut waarbij gevraagd werd dit element op te nemen in het model met transversale aandachtspunten die in alle overeenkomsten aanwezig zouden moeten zijn. Er zijn echter ook enkele administraties die verder gaan dan de standaardverwijzing. Zo vermeldt de bestuursovereenkomst van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg het engagement om aan *gender mainstreaming* te doen in de verschillende fasen van beleidsvoering, maar verwijst het ook specifiek naar gender in enkele concrete doelstellingen ter ondersteuning van het beleid (loonevolutie, loopbaanrekening en loopbaansparen en inclusieve arbeidsmarkt).

In sommige gevallen wordt gender mainstreaming binnen de bestuursovereenkomsten wel nog steeds verward met het diversiteitsbeleid (vertegenwoordiging van vrouwen en mannen binnen de administratie) of beperkt het zich tot een algemeen engagement waar geen concrete acties of indicatoren aan gekoppeld zijn.

- **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.**

14 administraties geven aan dat een groot aantal van de statistieken die op het niveau van individuen verzameld worden, naar geslacht uitgesplitst zijn of dat er acties ondernomen werden om deze uitsplitsing te verbeteren. Zo deed de FOD Mobiliteit en Vervoer voorstellen om deze uitsplitsing op te nemen in de enquête over woon-werkverkeer. Bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg werd een interne analyse gemaakt van de uitsplitsing naar geslacht en werden er verbetervoorstellen geformuleerd voor die gevallen waar deze uitsplitsing nog niet gebeurde. De POD Maatschappelijke Integratie publiceerde een statistische focusnota exclusief over het thema gender in maatschappelijke integratie. De POD Wetenschapsbeleid kruiste verschillende databanken om het gebrek aan naar geslacht uitgesplitste statistieken in verschillende lopende onderzoeksprogramma's op te vangen. Ondanks de vorderingen zijn er nog steeds statistieken die verzameld worden op het niveau van individuen die niet systematisch naar geslacht uitgesplitst worden. Daarnaast worden bestaande uitsplitsingen naar geslacht ook niet altijd verspreid of gebruikt, waardoor de beschikbare informatie over verschillen in situatie tussen vrouwen en mannen niet gebruikt wordt bij de uitwerking van het beleid.

- **De administraties zouden verder moeten blijven inzetten op de uitsplitsing naar geslacht van 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 beleidsdomein opstellen en regelmatig updaten.**

De FOD Mobiliteit en Vervoer, de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, de FOD Sociale Zekerheid en de FOD Justitie hebben informatie over het luik 3 (Gelijkheid van vrouwen en mannen) van de RIA verspreid via sessies van hun netwerk, informatie op het intranet, opleidingen of opname van de informatie in interne richtlijnen.

Met betrekking tot thema 3 van de RIA wordt er in de eerste plaats te weinig gebruik gemaakt van naar geslacht uitgesplitste statistieken, zelfs wanneer deze bestaan en beschikbaar zijn. Ook wordt vastgesteld dat de logica van de gestelde vragen zeer zelden wordt gerespecteerd en dat de auteurs meestal genoeg nemen met de bewering dat het ontwerp van regelgeving geen onderscheid maakt of mannen en vrouwen niet verschillend behandelt, en dit zonder kennis van de situatie van vrouwen en mannen in het domein in kwestie, en zonder de impact van het ontwerp op die situatie te evalueren. Deze juridische benadering van de impactanalyse weerspiegelt het feit dat de uitvoering van de RIA

vaak aan het einde van het proces wordt toevertrouwd aan de juristen die belast worden met het opstellen van de teksten die de politieke wil vertalen.

Op basis van de indeling in categorieën door het Instituut in het verslag van 2016 van het IAC en aangezien de uitvoering van het "genderluik" in bijna 40% van de gevallen niet relevant was, zou een procedure kunnen worden uitgewerkt die het mogelijk maakt om, op verzoek, vrijgesteld te worden van de uitvoering van het genderluik van de RIA en zich te concentreren op de analyse van ontwerpen van regelgeving met een significante genderdimensie.

- **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 aanvangen 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.**

De FOD Beleid en Ondersteuning heeft erop toegezien dat de richtlijnen inzake gender budgeting opgenomen zijn in de jaarlijkse omzendbrief over de opmaak van de begroting van de federale staat. Uit de evaluatie van de toepassing van gender budgeting op het budget 2017 bleek dat 8 van de geanalyseerde administraties beschikten over basisallocaties die niet waren gecategoriseerd volgens de methode uit de omzendbrief gender budgeting. 9 administraties beschikten over basisallocaties die betrekking hadden op dossiers die een genderdimensie bevatten (categorie 3) en 5 administraties over basisallocaties die betrekking hadden op dossiers die specifiek tot doel hebben de gelijkheid van vrouwen en mannen te bevorderen (categorie 2). 5 administraties beschikten volgens hun categorisering van de basisallocaties noch over dossiers die een genderdimensie bevatten of die specifiek tot doel hadden de gelijkheid van vrouwen en mannen te bevorderen. De FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie en de POD Wetenschapsbeleid informeerden hun diensten Budget en Beheerscontrole over de verplichtingen inzake gender budgeting en de POD Maatschappelijke Integratie stuurt alle kredietbeheerders jaarlijks toelichtingen over de correcte toepassing van gender budgeting. Vertegenwoordig-st-ers van 10 administraties namen deel aan de 'Opleiding gender budgeting' die het Instituut organiseerde in maart 2018.

Hoewel er een lichte verbetering op te merken valt, zijn er nog steeds verschillende basisallocaties die niet of verkeerd gecategoriseerd worden. Ook de toevoeging van gendernota's en gendertoelichtingen is voor verbetering vatbaar.

- **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 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.**

Vertegenwoordig-st-ers van 10 administraties hebben deelgenomen aan de 'Opleiding gender en overheidsopdrachten' georganiseerd door het Instituut in oktober 2018. Daarnaast hebben De FOD Financiën, de FOD Mobiliteit en Vervoer, de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, de FOD Sociale Zekerheid en de POD Wetenschapsbeleid hebben acties ondernomen om de integratie van de genderdimensie in de toekenningsprocedures voor overheidsopdrachten te bevorderen. Het ging dan over verdere sensibilisering van het personeel of het verspreiden van richtlijnen of ondersteuningsmateriaal.

Aan de 'Opleiding gender en subsidies', georganiseerd door het Instituut in oktober 2017, namen vertegenwoordig-st-ers van 6 administraties deel. De FOD Mobiliteit en Vervoer, de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, hebben bijkomende acties ondernomen om het personeel te sensibiliseren rond de integratie van de genderdimensie in de toekenningsprocedures voor subsidies. In de POD Wetenschapsbeleid werden alle facultatieve subsidies geïdentificeerd met het oog op een verdere analyse van hun eventuele genderdimensie.

Er zijn sporadische voorbeelden van overheidsopdrachten en subsidies waarin de genderdimensie geïntegreerd is, maar men is nog ver verwijderd van een structurele integratie. Er verschijnen nog veel bestekken en oproepen voor subsidies waarin geen aandacht besteed wordt aan de verschillen in situatie tussen vrouwen en mannen, terwijl dit relevant zou kunnen zijn.

- **De administraties zouden grondiger moeten analyseren of ze over overheidsopdrachten en/of subsidies beschikken waarin de genderdimensie geïntegreerd zou moeten worden en vervolgens concrete stappen moeten ondernemen om tot deze integratie te komen. De checklists en handleidingen die het Instituut hierover uitgewerkt heeft, kunnen daarbij als hulpmiddel dienen.**

10 administraties beschikken over een interne coördinatiestructuur waarbij vertegenwoordigers-st-ers uit verschillende geledingen van de administratie samengebracht worden om de uitvoering van de Wet Gender mainstreaming te stimuleren. 9 administraties beschikken over een actieplan *gender mainstreaming* dat uiteenzet welke acties de administratie zal ondernemen om de genderdimensie te integreren in haar activiteiten. De FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking maakte een evaluatie van de uitvoering van hun eerste actieplan en stelde op basis daarvan een nieuw actieplan op voor de periode 2017-2019.

Het betrekken van de juiste personen bij de uitvoering van gender mainstreaming en het uitvoeren van concrete acties om de genderdimensie structureel te integreren blijft moeilijk, zelfs in sommige administraties waar interne coördinatiestructuren en actieplannen aanwezig zijn.

- **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.**
- **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.**

Ten slotte werden er in 13 administraties acties georganiseerd om te sensibiliseren rond gender mainstreaming. Naast de opleidingen gender mainstreaming, uitgewerkt, georganiseerd en gefinancierd door het Instituut, werden er onder andere ook debatten gehouden, infosessies gegeven diensthoofden, infostands gehouden en informatie op het intranet van verschillende overheidsdiensten geplaatst. De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg ontwikkelde een meerjarenstrategie inzake interne communicatie over gender mainstreaming, in samenwerking met het interne netwerk gender mainstreaming van de FOD. Op basis daarvan zijn specifieke communicatie-activiteiten voorzien, afgestemd op de activiteiten van de afzonderlijke departementen.

Het concept gender mainstreaming begint binnen de administraties beter gekend te geraken. Toch zijn nog lang niet alle personen die betrokken zijn bij de uitwerking van beleid op de hoogte van het bestaan van gender mainstreaming. Ook zij die reeds van het concept gehoord hebben, begrijpen vaak nog niet waar het precies om gaat of verwarren gender mainstreaming nog vaak met het interne diversiteitsbeleid of specifieke acties rond gelijkheid van vrouwen en mannen, waardoor ze niet begrijpen dat er verwacht wordt dat ze de genderdimensie integreren in hun eigen, dagelijkse werk.

- **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 moeten voorzien in een aangepaste informatie- en communicatiestrategie voor alle of bepaalde prioritaire departementen of diensten, zoals de studiedienst, de dienst verantwoordelijk voor statistieken en de dienst belast met de opmaak van regelgeving en wetgeving.**

### 3. De uitvoering van de politieke engagementen van het Federaal Plan gender mainstreaming - synthese, analyse en aanbevelingen

*In een beleidslijn, maatregel, actie, enz. is de genderdimensie geïntegreerd wanneer er bij de ontwikkeling ervan rekening werd gehouden met de verschillen tussen de respectieve situaties van vrouwen en mannen en wanneer deze bijdraagt tot het vermijden of corrigeren van eventuele ongelijkheden tussen vrouwen en mannen.*

#### 3.1. Synthese

Gender mainstreaming is een aanpak om ervoor te zorgen dat degenen die de inhoud van het overheidsbeleid bepalen vooraf nadenken over de gevolgen die dit beleid kan hebben voor de respectievelijke situatie van vrouwen en mannen. Hoewel politieke verbintenissen de tenuitvoerlegging van deze aanpak kunnen versterken en versnellen, zijn ze uiteraard geen garantie voor succes. In een aantal federale beleidsmaatregelen werd echter wel vooruitgang geboekt op het gebied van de integratie van de genderdimensie.

- De hervorming van de huwelijksvermogensstelsels en het erfrecht is het eerste succesvolle voorbeeld van de integratie van de genderdimensie in het federale beleid (zie kader hieronder).
- Er zijn verschillende acties uitgevoerd in het kader van de preventie van psychosociale risico's, zoals de organisatie van studie- en sensibiliseringsdagen, de integratie van de genderdimensie in het gevoerde onderzoek, de uitsplitsing naar geslacht en de analyse van Belgische gegevens over de arbeidsomstandigheden.
- De unit Radicalisering van de FOD Binnenlandse Zaken heeft de expertise versterkt en de aandacht van de actoren op het terrein gevestigd op het thema 'gender en radicalisering'. Binnenlandse Zaken hield ook rekening met de genderdimensie in de verschillende onderdelen van de nationale campagne ter ondersteuning van de aanwerving van vrijwillige brandweerlieden en de gegevens in de interventieverlagen van de brandweerlieden zullen binnenkort naar geslacht worden uitgesplitst.
- De Belgische Ontwikkelingssamenwerking besteedt traditioneel veel aandacht aan de genderdimensie in de gevoerde programma's, projectoproepen en politieke tussenkomsten op zowel bilateraal als multilateraal niveau.
- De 'Cultural Awareness Briefing' ter voorbereiding van de Belgische militaire missies heeft al geruime tijd aandacht voor het genderspect en Gender Focal Points adviseren de commandanten van de ingezette detachementen en zorgen voor de praktische integratie van gender in de dagelijkse activiteiten (fouillering, patrouilles, checkpoints).
- In het kader van het beleid voor de opvang van migranten heeft Fedasil gezorgd voor maatregelen (genderdimensie in de landenfiches van Fedasil, opleiding om slachtoffers van mensenhandel beter op te sporen en te beschermen in opvangstructuren, opleiding om slachtoffers van seksueel en gendergerelateerd geweld op te sporen en te begeleiden, enz.) en projecten (overeenkomsten met ngo's voor de opvang en verzorging van kwetsbare personen) om rekening te houden met de genderdimensie en met de kwetsbaarheid en veiligheid van vrouwen.
- Bepaalde elementen van de hervorming van het arbeidsrecht door de minister van Werk (glijdende werkuren, telewerken, loopbaanrekening) of bepaalde maatregelen op het niveau van het openbaar ambt, zoals de invoering van een 9/10<sup>de</sup> regeling, de mogelijkheid om onbetaald ouderschapsverlof halftijds of 4/5<sup>de</sup> op te nemen, of de mogelijkheid van een miniloopbaanonderbreking (2 weken) voor stagiairs met jonge kinderen in het ziekenhuis, laten toe om de combinatie van werk en privéleven te verbeteren, de taken beter te verdelen tussen mannen en vrouwen en zo bij te dragen tot een grotere gelijkheid van vrouwen en mannen.
- In het kader van het penitentiair beleid werden gemengde activiteiten ontwikkeld in gevangenissen met zowel mannen- als vrouwenafdelingen, er is voortaan een open detentieregeling mogelijk voor vrouwelijke gevangenen in Hoogstraten en na de vaststelling van de ongelijke toegang tot zorg voor vrouwen en mannen in de gevangenis werden afdelingen geopend voor geïnterneerde vrouwen met een hoog risicoprofiel.
- De Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis ondernamen actie om de historische rol van de vrouw onder de aandacht te brengen en, meer in het algemeen, om de genderdimensie beter te integreren in de collecties.
- De invoering van meer geïndividualiseerde opvolging in het kader van de maatschappelijke integratie (Geïndividualiseerd Project voor Maatschappelijke Integratie) of het beheer van



opvangcentra voor migranten (Match-It, Administratieve Vereenvoudiging) maken het mogelijk om de situatieverschillen tussen mannen en vrouwen in de domeinen in kwestie beter te identificeren en er rekening mee te houden.

- Het Instituut heeft een studie gefinancierd om een beter beeld te krijgen van de situatieverschillen tussen mannen en vrouwen op het gebied van de toegang tot en het gebruik van digitale technologieën. Deze studie en de daaruit voortvloeiende aanbevelingen lieten toe om de aandacht te vestigen op de genderdimensie in de toegang tot digitale technologieën en jobs die ermee verband houden.
- Er werd ook vooruitgang geboekt bij de uitsplitsing van statistieken naar geslacht, een essentieel instrument om de situatieverschillen tussen mannen en vrouwen in kaart te brengen en dus voor de toepassing van gender mainstreaming. Initiatieven met betrekking tot de productie en het gebruik van genderstatistieken in economische aangelegenheden, in het kader van brandweerinterventierapporten, de participatie van vrouwen en mannen aan de digitale technologie, de vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen, bezoeken aan federale wetenschappelijke instellingen of rond personen met een handicap ondersteunen duidelijk de tenuitvoerlegging van gender mainstreaming op federaal niveau. De federale politie heeft zich tot doel gesteld om de gegevens over slachtoffers in de Algemene Nationale Gegevensbank (ANG) uit te splitsen naar geslacht en de NMBS zal in het kader van haar actieplan voor gender mainstreaming werken aan de uitsplitsing naar geslacht van haar reizigersstatistieken.
- We kunnen ook de aandacht vestigen op de initiatieven van de Kanselarij (screening van de federale communicatie vanuit een genderperspectief) en de FOD Economie om de genderdimensie te integreren in de communicatie naar de burgers.
- Organisatorische maatregelen dragen bij tot de invoering en verspreiding van gender mainstreaming op federaal niveau. Zo is het Instituut officieel toegetreten tot het "netwerk van federale armoedeambtenaren" om de structurele integratie van de genderdimensie in de armoedebestrijding te stimuleren. De genderdimensie werd opgenomen in de financieringscriteria van de Belgische Kamers van Koophandel en Business Clubs in België en in het buitenland (Buitenlandse Handel).

### **De integratie van de genderdimensie in de hervorming van het huwelijksvermogensrecht en het erfrecht**

Tijdens deze legislatuur is de verbintenis van de minister van Justitie in het kader van het federaal plan gender mainstreaming om de genderdimensie te integreren in de hervorming van het huwelijksvermogensrecht en het erfrecht een goed voorbeeld van de toepassing van gender mainstreaming, zowel wat betreft het werkproces als de inhoud van de hervormingen, die als hoofddoel hadden de regels te moderniseren, flexibeler te maken en aan te passen aan nieuwe gezinssituaties.

Naar aanleiding van het voorstel van het Instituut om de opstelling van thematische adviezen ter ondersteuning van de integratie van de genderdimensie in de verbintenissen van het plan te financieren, werd de opstelling van een advies over de integratie van de genderdimensie in de hervorming van de huwelijksvermogensstelsels en het erfrecht besproken tussen de dossierverantwoordelijken op het niveau van de administratie en de beleidscel van de minister. Het onderzoeks domein en de identiteit van de deskundige werden gespecificeerd. Vervolgens heeft het Instituut heeft een overeenkomst gesloten met professor Dimitri Mortelmans van de Universiteit

Antwerpen. In zijn advies, getiteld "*Financiële gevolgen van relatiebreuken met een vergelijking van huwelijken en samenwonen, vanuit genderperspectief*", dat eind december 2015 naar de betrokken partijen werd gestuurd, werd onder meer aanbevolen om rekening te houden met het veranderende relatielandschap (toename van het aantal ongehuwde samenwonenden) en genderongelijkheid bij alle soorten koppels, om de hervorming te analyseren in het licht van de stijging van de co-ouderschappen en de arbeidsmarktparticipatie van de leden van het huishouden, om bij vragen rond de verdeling rekening te houden met de zorg voor de kinderen zowel tijdens als na de relatie en om een automatisch beschermingssysteem te overwegen, ongeacht de door het koppel gekozen relatievorm.

Tijdens een vergadering met de leden van de werkgroep lichtte de professor zijn advies toe en ging hij met hen in gesprek. Zijn bevindingen en aanbevelingen werden in aanmerking genomen bij de verdere werkzaamheden van de groep en hebben de gemaakte keuzes beïnvloed.

#### a. Erfrecht

Een belangrijk aandachtspunt in het kader van deze hervorming was de relatie tussen de langstlevende echtgenoot/echtgenote en de kinderen. Zo krijgen de echtgenoten meer beschikkingsvrijheid en kunnen ze gemakkelijker oplossingen vinden op maat van hun gezinssituatie. Om conflicten zoveel mogelijk te vermijden, bezwaart het vruchtgebruik van de overlevende echtgenoot/echtgenote nu eerst het beschikbaar gedeelte en slechts voor het overschot het voorbehouden erfdeel van de kinderen.

#### b. Huwelijksvermogensrecht

Bij de hervorming van het huwelijksvermogensrecht ging bijzondere aandacht naar de bescherming van de financieel zwakkere echtgenoot/echtgenote of partner (in de praktijk vaak de vrouwen). Als echtgenoten gehuwd zijn onder een stelsel van een zuivere scheiding van goederen, kan dit bij ontbinding van het huwelijk tot onrechtvaardigheid leiden wanneer de echtgenoten op ongelijke wijze een vermogen hebben opgebouwd (bijvoorbeeld omdat een van de echtgenoten zijn of haar professionele carrière opzij heeft gezet voor de kinderen, het huishouden of om medische redenen). De financieel zwakkere echtgenoot/echtgenote wordt dan benadeeld en heeft geen recht op een deel van het vermogen dat de andere echtgenoot/echtgenote tijdens het huwelijk heeft opgebouwd. Hij of zij heeft alleen recht op een alimentatievordering als hij of zij in nood is. Om deze situaties te vermijden, zijn maatregelen genomen om (toekomstige) echtgenoten beter te informeren over de gevolgen van hun keuze en om het stelsel van scheiding van goederen aan te passen om meer solidariteit te garanderen:

- Intermediair stelsel opgenomen in de wet (scheiding van goederen met beding van verrekening van aanwinsten);
- Mogelijkheid voor de zwakkere partner om een gerechtelijke billijkheidscorrectie te vragen;
- Bij het afsluiten van een huwelijkscontract moet de notaris met name informatie verstrekken over het bestaan van het intermediair stelsel en de toepassing van de billijkheidsclausule.

Een reeks maatregelen die van toepassing zijn op de gemeenschapsstelsels zullen ook van toepassing zijn op de scheiding van goederen, met name met betrekking tot de verdeling, de toepassing van de theorie van de huwelijksvoordelen en het intestaat erfrecht van de langstlevende partner.

De wettelijke regeling werd ook aangepast om de kwetsbare echtgenoot/echtgenote beter te beschermen en te zorgen voor een rechtvaardigere verdeling. In die optiek blijft de keuze van de echtgenoot/echtgenote om zijn of haar beroepsactiviteit binnen of buiten een vennootschap uit te oefenen, huwelijksvermogensrechtelijk neutraal. Het zal niet langer mogelijk zijn om beroepsinkomsten aan de gemeenschap te onttrekken door gebruik te maken van een

vennootschapsstructuur. De langstlevende echtgenoot/echtgenote krijgt ook een sterker intestaat erfrecht in geval van samenloop met erfgerechtigden van de tweede, derde en vierde orde.

c. Wettelijke en feitelijke samenwoning

Tijdens deze legislatuur werd ook een hervorming van het wettelijk samenwonen voorbereid met het oog op een grotere vermogenssolidariteit tussen wettelijk samenwonenden. Uiteindelijk kon deze hervorming niet worden goedgekeurd, maar bij de ontwikkeling ervan werd ook rekening gehouden met de genderdimensie. Dit blijkt uit de inhoud van deel 3 van de RIA bij het aan de Ministerraad voorgelegde ontwerp.

### 3.2. Andere acties van de leden van de regering

Parallel met deze vooruitgang in het kader van de politieke engagementen in het federaal plan gender mainstreaming hebben sommige leden van de regering, in samenwerking met hun administraties, maatregelen genomen die rechtstreeks gericht waren op de uitvoering van de Wet Gender mainstreaming en het koninklijk besluit van 26 januari 2010 (naar geslacht uitgesplitste statistieken, opleiding en sensibilisering, coördinatiestructuren, gender budgeting met inbegrip van de integratie van de genderdimensie in subsidies en overheidsopdrachten, integratie van de genderdimensie in de beheerscontracten en functiebeschrijvingen, enz.)

Sommige regeringsleden namen ook maatregelen ter versterking van de gelijkheid tussen vrouwen en mannen die niet vermeld werden in het federaal plan gender mainstreaming. Dit is bijvoorbeeld het geval voor de minister van Financiën, die verschillende *fiscale maatregelen* aanhaalt ten gunste van alleenstaande ouders met een laag inkomen, waarbij vrouwen oververtegenwoordigd zijn. Sinds 1 januari 2018 is het btw-tarief voor producten voor intieme hygiëne ook verlaagd van 21% tot 6%. De minister van Justitie vermeldt de wijziging van de artikelen van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot de *naam van het kind*, naar aanleiding van de uitspraak van het Grondwettelijk Hof van 14 januari 2016, en het lid van de regering bevoegd voor armoedebestrijding ondersteunde het *MIRIAM-project* (empowerment van alleenstaande moeders met een leefloon). De Nationale Loterij steunt de drie verenigingen die actief zijn in de ondersteuning en opvang van slachtoffers van *mensenhandel* (Surya, Pag-Asa, Payoke), de zorgcentra na seksueel geweld en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Gezien het grote succes van de zorgcentra na seksueel geweld, de Minister van gelijke kansen heeft middelen vrijgemaakt voor de permanente financiering van de zorgcentra. De financiering laat bovendien toe om het aantal centra te verdubbelen. Naast de bestaande centra in Gent, Brussel en Luik, worden er centra in Charleroi, Antwerpen en Leuven opgericht.

### 3.3. Analyse en aanbevelingen

De balans van de verwezenlijkingen op het gebied van de integratie van de genderdimensie in de federale beleidslijnen tijdens de voorbije legislatuur toont aan dat er vorderingen werden gemaakt. De geboekte vooruitgang blijft echter vrij beperkt en de wettelijke doelstelling van een structurele integratie van de genderdimensie in de federale beleidslijnen is nog niet bereikt.

#### 3.3.1. Het opstellen van een federaal plan gender 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.

De snelle goedkeuring van een federaal plan door de Ministerraad (juli 2015) is 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. Terwijl sommige door het Instituut geïdentificeerde beleidslijnen niet in het plan werden opgenomen hoewel de genderdimensie ervan duidelijk was, bleken andere uiteindelijk weinig relevant voor de integratie. Dit probleem is deels te wijten aan het feit dat het niet altijd eenvoudig is om duidelijk te bepalen waaruit een beleid daadwerkelijk zal bestaan wanneer het in de eerste beleidsdocumenten (regeerakkoord, beleidsverklaring, beleidsnota) wordt vermeld.

Om de keuze van de beleidslijnen in het plan te verbeteren, is diepgaander overleg nodig tussen het Instituut en de beleidscellen. Een goede keuze van de beleidslijnen zou de aanpak helpen begrijpen en de uitvoering ervan vergemakkelijken. Die gesprekken kunnen echter de tijd verlengen die nodig is om het plan goed te keuren. Dit impliceert ook dat de politieke coördinatoren-trices na hun aanduiding moeten opgeleid worden in gender mainstreaming.

Hoewel het middenveld werd geraadpleegd bij de voorbereiding van het plan (verschillende verenigingen werden gevraagd om die beleidslijnen in het regeerakkoord te identificeren die volgens hen in het plan moesten worden opgenomen en hun antwoorden werden doorgestuurd naar de politieke coördinatoren-trices), moeten de regering en het Instituut ervoor zorgen dat de aanpak beter wordt uitgelegd en dat deze raadpleging vroeger plaatsvindt.

Tijdens deze legislatuur was de administratieve samenstelling van de ICG beperkt tot vertegenwoordigers van de FOD's en POD's en het Ministerie van Defensie, terwijl het nuttig had kunnen zijn om deze uit te breiden. Na de goedkeuring van het plan moet de samenstelling van de ICG misschien evolueren afhankelijk van de politieke verbintenissen van de regeringsleden.

- **Het Instituut zal opnieuw alle beleidsverklaringen screenen om het opstellen van het federaal plan te vergemakkelijken.**
- **Op basis van deze screening zou er uitwisseling moeten plaatsvinden tussen de verschillende beleidscellen en het Instituut over de politieke engagementen van het plan.**

- In het kader van het opstellen van het plan zou de regering het maatschappelijk middenveld moeten raadplegen en daarbij het nagestreefde doel verduidelijken.
- De regeringsleden moeten kiezen welke beleidslijnen in het plan worden opgenomen en dus prioriteit krijgen voor een integratie van de genderdimensie.
- Na de goedkeuring van het plan zal het Instituut de politieke coördinatoren-trices vragen om vertegenwoordigers-sters van administraties (naast de FOD's en POD's en het Ministerie van Defensie) die betrokken zijn bij hun engagementen formeel uit te nodigen voor de ICG.

### 3.3.2 De noodzaak van een echte politieke dynamiek en een sterke politieke omkadering

Het grootste probleem bij de uitvoering van de politieke verbintenissen van het federaal plan is dat, ondanks de vermelding van gender mainstreaming in het regeerakkoord en het feit dat een hele reeks van beleidslijnen die een integratie van de genderdimensie vereisen officieel werd geïdentificeerd, de bekommernis van politieke en administratieve verantwoordelijken globaal gezien vrij beperkt blijft met betrekking tot gender mainstreaming en de gelijkheid van vrouwen en mannen meer in het algemeen.

Dit is grotendeels te verklaren door het feit dat zij natuurlijk op de eerste plaats gericht zijn op hun eigen doelstellingen (begroting, economie, werk, justitie, veiligheid, mobiliteit, beheer van administraties, ...) en dat ze grote moeite hebben om tijd, middelen en energie te besteden aan andere, meer horizontale doelstellingen zoals de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Het bestaan van een wet over de integratie van de genderdimensie in de beleidslijnen van de federale regering is een centraal element voor de ontwikkeling van gender mainstreaming op federaal niveau, maar de integratie van de genderdimensie in het overheidsbeleid is in de eerste plaats een politiek proces. Een van de positieve punten van de afgelopen legislatuur was dat het regeerakkoord expliciet de toepassing van gender mainstreaming en de wet van 12 januari 2007 vermeldde. Ook al bleek dit niet voldoende om een echte collectieve dynamiek rond gender mainstreaming op gang te brengen, lijkt het een essentieel element om zover te geraken. In het ideale geval zou deze vermelding vergezeld moeten gaan van een alomvattende beleidsvisie op gendergelijkheid op basis van een gelijke toegang tot de hulpbronnen.

Na de goedkeuring van het plan moet het regeringslid bevoegd voor gelijke kansen en zijn/haar beleidscel een leidende rol spelen om een **politieke dynamiek** te creëren die de uitvoering van de aangegane verbintenissen mogelijk maakt. Er moeten dus acties worden ondernomen om de mobilisatie van de regeringsleden en hun beleidscellen rond het plan te versterken. Persconferenties door de regering over de goedkeuring van het federaal plan en de tussentijdse en eindverslagen aan het Parlement zouden de aandacht kunnen vestigen op de inzet van de regering voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en het vereiste momentum voor de tenuitvoerlegging van gender mainstreaming versterken. Er moet onderstreept worden dat tijdens deze legislatuur voor het eerst een debat is ontstaan over de impact van het regeringsbeleid op de sociaal-economische situatie van vrouwen.

Zoals hun naam al aangeeft, hebben de coördinatoren-trices gender mainstreaming een centrale coördinerende rol te spelen bij de tenuitvoerlegging van gender mainstreaming in de beleidscellen. Zij moeten er immers voor zorgen dat de werking van hun beleidscel evolueert naar een integratie van de genderdimensie in hun activiteiten zodat dit ook gebeurt in alle of een deel van de beleidslijnen van

hun minister/staatssecretaris. In dit verband 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.

Deze politieke dynamiek moet ook betrekking hebben op 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. 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 op interkabinettenvergaderingen over ontwerpen van regelgeving. De ministers zouden ook moeten vragen om aandacht te hebben voor de genderdimensie in vragen om advies aan adviesraden.

Met een echte politieke dynamiek zullen administraties veel meer geneigd zijn om de wettelijke bepalingen die hen aangaan toe te passen (naar geslacht uitgesplitste statistieken, duidelijke procedures voor de uitvoering van de RIA's, gender budgeting, enz.).

- **In het kader van de volgende regeringsvorming zou het 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 Gelijke Kansen 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 Gelijke Kansen 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.**

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.

Na de zeer korte vorige legislatuur was deze regeerperiode de tweede poging om deze aanpak aan te wenden in het kader van de Wet Gender mainstreaming van 12 januari 2007. 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 steun en betrokkenheid van alle leden van de regering en van de overheidsdiensten die onder hun bevoegdheden vallen.

### **III. Verslag van de Minister van Gelijke Kansen 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**

In dit verslag worden de acties uiteengezet die sinds het begin van de legislatuur gevoerd werden (oktober 2014-december 2018) in overeenstemming met de domeinen en strategische doelstellingen van de vierde Wereldvrouwenconferentie in Peking.

#### **2. Acties in de verschillende domeinen van het actieplatform van Peking**

##### **Doelstelling A. Vrouwen en armoede**

###### De toegang tot DAVO

De **digitalisering van de toegang tot de Dienst voor Alimentatievorderingen (DAVO)** werd ontwikkeld. Wie door een ex-echtgenoot/echtgenote verschuldigde alimentatie wil recupereren en een voorschot wil ontvangen van DAVO moet zich dus niet meer ter plaatse begeven, maar kan het dossier voortaan online indienen via de website <http://www.davo.belgium.be>.

Er werden acties gevoerd om DAVO beter bekend te maken. De Koninklijke federatie van het Belgisch Notariaat heeft de notarissen aangeschreven om hen te vragen dat de gegevens van DAVO vermeld worden in de notariële echtscheidingsaktes. De meeste echtscheidingen zijn immers echtscheidingen door onderlinge toestemming.

###### Het derde Federaal Plan Armoedebestrijding en het netwerk van federale armoedeambtenaren

Het op 20 juli 2016 op de Ministerraad voorgestelde Federaal Plan Armoedebestrijding plan voorzag dat het armoedebestrijdingsbeleid rekening zou houden met de situatieverschillen tussen mannen en vrouwen.

Het Instituut maakt sinds 2016 deel uit van het netwerk van federale armoedeambtenaren. Het moet er bijdragen aan de **integratie van de genderdimensie bij de opvolging van de uitvoering van het plan** en zal meewerken aan de algemene evaluatie. In juni 2018 organiseerde het ook een specifieke opleiding over de integratie van de genderdimensie voor de leden van dit netwerk.

###### Het project MIRIAM: empowerment van alleenstaande moeders met een leefloon

Het project MIRIAM was gericht op de **empowerment van alleenstaande moeders met een leefloon**. Dit project liep in eerste instantie in 5 OCMW's dankzij een samenwerking tussen de Nederlandstalige Vrouwenraad en de Karel De Grote Hogeschool. De doelstelling was om aan te tonen dat, dankzij een intensieve begeleiding en opvolging die vooral toegespitst is op de versterking van empowerment, zelfbeeld, zelfwaardering en het vergroten van het persoonlijk netwerk, de moeilijke en geïsoleerde doelgroep van de alleenstaande moeders hun kansen op een geslaagde socioprofessionele integratie kan vergroten. Dit project werd gefinancierd van september 2015 tot 2018, met een uitbreiding naar 6 nieuwe OCMW's in 2018. Het heeft geleid tot concrete veranderingen voor vrouwelijke begunstigden (verbetering van de kwaliteit van hun huisvesting, inschrijving in een opleiding, ...). Er werd een routekaart ontwikkeld voor alle OCMW's om vrouwen in deze situatie te helpen.



### Opvang van dakloze gezinnen

In het kader van de federale interventie voor de opvang van daklozen voor de periode 2018-2019 (naast de geplande gewestelijke interventie) werd bijzondere aandacht besteed aan plaatsen waar gezinnen met kinderen kunnen worden ondergebracht.

## Doelstelling D. Geweld tegen vrouwen

### Nationaal actieplan ter bestrijding van alle vormen van gendergerelateerd geweld 2015-2019

Het **nationaal actieplan ter bestrijding van alle vormen van gendergerelateerd geweld (NAP) 2015-2019**, opgesteld in samenwerking met de betrokken federale, gewest- en gemeenschapsministers, werd voorgesteld in december 2015. Dit NAP 2015-2019 ligt in de lijn van het Verdrag van de Raad van Europa inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld en is gebaseerd op aanbevelingen uit het verenigingsleven. De globale doelstellingen ervan zijn: een geïntegreerd beleid voeren en kwantitatieve en kwalitatieve gegevens verzamelen, geweld voorkomen, slachtoffers beschermen en ondersteunen, beschermingsmaatregelen onderzoeken, nastreven en aannemen, de genderdimensie integreren in het asiel- en migratiebeleid en het geweld op internationaal niveau bestrijden. De doelstellingen zijn om een coherent en gecoördineerd beleid te voeren waarbij de federale staat, de gewesten en de gemeenschappen nauw samenwerken aan de uitvoering van 235 concrete maatregelen ter bestrijding partnergeweld, seksueel geweld, vrouwelijke genitale verminking, gedwongen huwelijken, eengerelateerd geweld en prostitutie. Om te zorgen dat de 235 maatregelen van het NAP ook effectief opgevolgd en uitgevoerd worden, werd een interdepartementale groep opgericht onder leiding van het Instituut waarin alle betrokken administraties van zowel de federale regering als de deelstaten vertegenwoordigd zijn. De Ministerraad van 20 april 2018 nam akte van het tussentijds verslag over de uitvoering van het NAP. Op 11 juni 2018 werd het bezorgd aan het Parlement. Het verslag kreeg de vorm van een monitoringtabel met de staat van uitvoering van elk van de 235 maatregelen in het plan en een samenvattend document om de belangrijkste vorderingen tussen december 2015 en december 2017 te belichten. Op 31 december 2017 waren de meeste van de 235 maatregelen ten uitvoer gelegd, 150 maatregelen waren aan de gang (64%), in 2018 zouden 12 maatregelen van start gaan (5%), 39 maatregelen waren al afgerond (17%). In 2019 zouden nog 34 maatregelen van start moeten gaan (14%). De uitvoering van het plan werd voortgezet in 2018. De globale balans is positief. De wetgeving en het strafrechtelijk beleid zijn versterkt, de multidisciplinaire en holistische aanpak werd ontwikkeld, er werden nieuwe sensibiliseringscampagnes en opleidingen gelanceerd, de professionals kregen nieuwe instrumenten ter beschikking, het aantal beschikbare plaatsen in de opvangcentra is toegenomen en er zijn nieuwe structuren opgezet zoals de zorgcentra bij seksueel geweld, de beschikbaarheid van telefoonlijnen is uitgebreid, er werden nieuwe thema's aangeboord, zoals het effect van geweld tussen partners op de werkplek, er werden een groot aantal wetenschappelijke studies uitgevoerd, enz.

### Het Verdrag van de Raad van Europa inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld

Het **Verdrag ter bestrijding van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld van de Raad van Europa**, ook het Verdrag van Istanbul genoemd, werd op 14 maart 2016 door België geratificeerd. Het Instituut, dat ook al het nationaal actieplan ter bestrijding van alle vormen van gendergerelateerd geweld coördineert, werd op 11 april 2016 officieel aangeduid als het orgaan dat verantwoordelijk is voor de coördinatie, uitvoering, opvolging en evaluatie van de beleidslijnen en maatregelen in België in het kader van dit verdrag. Het Instituut verzekert deze opdracht in nauwe samenwerking met de federale, gewestelijke en gemeenschapsdepartementen die betrokken zijn bij de preventie en bestrijding van gendergerelateerd geweld.

Een verslag over de maatregelen ter uitvoering van de bepalingen van het Verdrag van Istanbul, is op basis van de informatie die werd verzameld in het kader van het tussentijds verslag over de uitvoering van het NAP 2015-2019, afgerond en op 18 februari 2019 aan de Raad van Europa verzonden

#### De strijd tegen seksueel geweld

Er werden **multidisciplinaire opvangcentra opgericht voor slachtoffers van seksueel geweld**. Er werd een haalbaarheidsstudie uitgevoerd over de implementering van deze centra (*sexual assault referral centres - SARC*) door het *International Centre for Reproductive Health (ICRH)*. Deze studie moest nagaan welk type van **zorgcentrum bij seksueel geweld (ZSG)** het meest aangewezen was voor de Belgische context, met het oog op de ontwikkeling van een model op maat van België. In het Belgische ZSG-model wordt acute medische, forensische en eerste psychologische hulp aangeboden door een forensisch verpleegkundige in het ZSG. Forensische staalafname gebeurt standaard voor elk slachtoffer aan de hand van een nieuw samengesteld forensisch stappenplan, dat minder invasief is dan de huidige Seksuele Agressie Set en gericht is op het beter verzamelen en bewaren van bewijsmateriaal. Na de acute zorg kan het slachtoffer indien gewenst klacht neerleggen bij de politie via een verhoor op het ZSG door een zedeninspecteur. De nazorg wordt gecoördineerd door de *casemanager* van het ZSG die elk slachtoffer op regelmatige basis contacteert, zorgt dat de nodige medische en psychologische aangeboden wordt, en het slachtoffer begeleidt in eventuele juridische stappen. De psycholoog van het ZSG voert tijdens de nazorg een psychologische screening uit van elk slachtoffer en biedt gepaste zorg aan indien nodig, of verwijst hiervoor door. Het ZSG is 24/24 en 7/7 toegankelijk voor slachtoffers en hun directe omgeving via telefoon, mail of aanmelding in persoon. Het ZSG bevindt zich in het ziekenhuis nabij de spoed maar beschikt over een eigen ingang en aangepaste ruimtes. Een goede samenwerking tussen ziekenhuis, politie, justitie, DNA-labo's en doorverwijsinstanties wordt ingebouwd van bij de start via regelmatig overleg. In november 2017 werden drie ZSG's geopend in Gent, Brussel en Luik. Per zorgcentrum werd een samenwerkingsakkoord gesloten met het ziekenhuis, de politiezone en het parket als partners. Ten slotte werden ook verschillende opleidingen (zie hierboven) georganiseerd voor het ziekenhuispersoneel (forensische verpleegkundigen, psychologen en *casemanagers*) en zedeninspecteurs. In één jaar tijd (november 2017-november 2018) hebben de drie ZSG's 930 slachtoffers ontvangen, waarvan 90% vrouwen en 29% minderjarigen. De gemiddelde leeftijd van de slachtoffers was 24 jaar. 71% van de slachtoffers ging binnen 72 uur na de agressie naar een ZSG. 68% van de slachtoffers besloot een klacht in te dienen in het kader van hun opvang in een ZSG.

In 2016 werd de website <http://www.seksueelgeweld.be> gelanceerd, met informatie over de mogelijkheid om klacht in te dienen, hoe de procedure bij de arts of politie verloopt, bij wie men terecht kan, allerlei verkrachtingsmythes en antwoorden op andere vragen. De website werd regelmatig bijgewerkt met bijvoorbeeld de contactgegevens van de lokale politiezones en alle informatie over de ZSG's.

De aanpak van seksueel geweld verschilt soms zeer sterk afhankelijk van het politiekantoor. Daarom werd een vernieuwd draaiboek '**zedenmisdriven**' verspreid bij de politiediensten door het elektronisch beschikbaar te maken via het intranet van de politie. Het werd op een usb-stick bezorgd aan alle korpschefs en gespecialiseerde instellingen en er werd ook een studiedag aan gekoppeld in 2015. Wegens groot succes en op vraag van de politie zelf werden in 2015 en 2016 vijf bijkomende **studiedagen getiteld "code 37"** georganiseerd, waarop meer dan 1000 politiemensen aanwezig waren.

De dienst gedragswetenschappen van de Federale Politie voerde in 2015-2016 een **onderzoek naar risicotaxatie-instrumenten die kunnen gebruikt worden bij daders van seksueel geweld**. Hij werd meer in het bijzonder gevraagd om een overzicht te bieden van de bestaande en gebruikte risicotaxatie-instrumenten voor daders van seksueel geweld en het recidiverisico, in België en in het buitenland, en dit in alle facetten van de aanpak van seksuele geweldsmisdrijven (hulpverlening, politie,

justitie, gevangenis, (justitiële) nazorg, gezondheid, etc.). Daarnaast werden de wetenschappelijk onderbouwde knelpunten en de 'good practices' van deze instrumenten voorgesteld en een overzicht geboden van welke instrumenten het best gebruikt kunnen worden in welke gevallen. De dienst maakte ook een kritische analyse en een overzicht van de mogelijke bestaande lacunes. Ten slotte werden beleidsaanbevelingen geformuleerd over de noodzakelijke randvoorwaarden voor de implementatie van de gekozen instrumenten.

In oktober 2016 werd een **project opgestart rond seksueel geweld ondergaan door studenten**, in samenwerking met de vzw Zijn. Dit project bestond uit een door en voor studenten ontwikkelde preventiecampagne over seksueel geweld binnen deze doelgroep (studenten van 18 tot 25 jaar in de hogescholen en universiteiten van het land). Het ging om een participatief project, waarbij studenten gevraagd werd om na te denken over seksualiteit, grensoverschrijdend gedrag, seksueel geweld, enz. Sensibilisering speelde hierbij een belangrijke rol. De doelgroep werd van bij het begin van het project betrokken. De studenten werden op gedetailleerde wijze geïnformeerd over de problematiek en de doelstellingen van het project. Ze konden rekenen op professionele ondersteuning en een beroep doen op een educatief dossier. 45 groepen dienden een campagnevoorstel en in mei 2017 koos een jury 3 winnende inzendingen.

In februari 2017 werd een **sensibiliseringscampagne rond seksueel geweld** gelanceerd. De campagne was getiteld "100 per dag" en bracht het aantal gevallen van verkrachting per dag in België onder de aandacht. De campagne had als doel de aangiftebereidheid te verhogen, het grote publiek te informeren over de problematiek, te duiden dat seksueel geweld altijd strafbaar is, ook binnen relaties, en dat seksueel geweld voornamelijk gepleegd wordt door bekenden. Daar werd de lancering van een nieuwe website aan gekoppeld, namelijk [www.seksueelgeweld.be](http://www.seksueelgeweld.be) (zie hierboven).

In november 2017 werd ook een **campagne gelanceerd om getuigen van seksuele straatintimidatie op te roepen in te grijpen**. Campagnes die zich tot daders richten hebben meestal weinig effect. Bovendien durven de slachtoffers vaak niet te ondernemen, precies door die intimidatie. De campagne mikte op de solidariteit van de omstaanders om de dader erop aan te spreken en zo het slachtoffer te helpen. Getuigen werden dus aangemoedigd om in te grijpen in gevallen van seksuele intimidatie op straat en, bij uitbreiding, in alle gevallen van intimidatie op straat. Naast de campagne werd ook een **website**, <http://www.ikgrijpin.be>, gelanceerd om tips en trucs te geven aan getuigen en informatie om slachtoffers te helpen om hulp te vinden. Tot slot omvatte de campagne ook radiospots en videoclipps voor sociale netwerken en posters voor het openbaar vervoer.

**Het cognitief verhoor van slachtoffers van seksueel geweld** werd ontwikkeld bij de politie. In oktober 2017 werd bovendien een **specifieke opleiding georganiseerd over het verhoren van minderjarige en meerderjarige slachtoffers van seksueel geweld met een verstandelijke beperking** voor de TAM-verhoorders van de politie (Techniek Audiovisueel Verhoor van Minderjarigen). In het kader van de ZSG's werden in september en november 2017 **specifieke opleidingen aangeboden aan de zedeninspectie, forensisch verpleegkundigen en psychologen die in ziekenhuizen werken** (gericht op traumapsychologie).

#### De strijd tegen partnergeweld

De *University College Leuven-Limburg* (UCLL) heeft een **risicotaxatie-instrument rond partnergeweld** ontwikkeld. In samenwerking met het Instituut werd een document over risicobeheer toegevoegd. Het einddoel van de tool is om doeltreffend tussen te komen op basis van een 'wetenschappelijk berekend risico' om recidive te voorkomen. Na het gebruik van de online tool biedt dit document de professionals een overzicht van de mogelijke antwoorden op concrete vragen zoals de verwijdering van de dader, de bescherming van de kinderen, de aanpak van de dader, enz. De tool werd op 13 juli 2016 officieel voorgesteld en is sindsdien gratis online beschikbaar. Er werd een infosessie

georganiseerd in oktober en in december 2016 vond een studievoormiddag plaats om de professionals uit de politiediensten en het gerecht ermee vertrouwd te maken.

Sinds 2014 wordt financiële steun gegeven aan het CO3-proefproject in Antwerpen, dat in juni 2016 officieel werd omgedoopt tot het eerste **Family Justice Centre (FJC)** in België. De bedoeling is om alle bevoegde diensten samen te brengen in één gebouw voor een integrale slachtoffergerichte aanpak. In 2016 en 2017 werden **verschillende nieuwe ketenaanpakprojecten in complexe gevallen van huiselijk geweld** ondersteund. Met name dankzij deze subsidies zijn er nu vijf FJC's in België en zeven andere steden zijn ook begonnen met de ketenaanpak. In samenwerking met de *European Family Justice Alliance* werd in december 2017 een Europese studiedag georganiseerd over de ontwikkeling van de multidisciplinaire aanpak van huiselijk geweld of de ketenaanpak en "*how to build a family justice center*", waarbij goede praktijken werden uitgewisseld tussen professionals uit België en andere Europese landen.

In 2016 werd gewerkt aan de invoering van een werkbare '**meldcode**' voor professionals die door artikel 458bis van het Strafwetboek aan het beroepsgeheim gebonden zijn en die geconfronteerd worden met (een vermoeden van) partnergeweld. De doelstelling is de ontwikkeling van gestandaardiseerde, pragmatische richtlijnen om het beslissingsproces inzake het al dan niet doorbreken van het beroepsgeheim in het kader van partnergeweld te structureren.

Er werden twee meldcodes uitgewerkt in samenwerking met de Orde der Artsen. Deze meldcodes, één voor partnergeweld en één voor vrouwelijke genitale verminking (VGV), zijn opgesteld in de vorm van fiches. Deze fiches bieden artsen een hulpmiddel om daadkrachtig en zorgvuldig te handelen bij vermoedens van partnergeweld of VGV. De arts en zijn/haar patiënt zoeken samen naar een passende oplossing waarbij de arts, indien nodig, kan doorverwijzen naar gespecialiseerde verenigingen. Daarbij neemt hij/zij steeds de medische vaststellingen op in het dossier. De meldcodes houden rekening met het beroepsgeheim. In de wettelijk bepaalde gevallen kan de arts evenwel stappen ondernemen zonder de toestemming van de patiënt.

In 2016-2017 werd het Instituut gevraagd om de **verschillende types van therapeutische interventies bij daders van partnergeweld in kaart te brengen**. Deze studie werd uitgevoerd van 1 september 2016 tot 31 januari 2017 door het Leuvens Instituut voor Criminologie. De studie had tot doel een overzicht te geven van alle behandelingsprogramma's voor daders van partnergeweld in België. De conclusies en aanbevelingen hebben geresulteerd in beleidsaanbevelingen die zijn geformuleerd in een interdepartementale groep van het NAP 2015-2019.

Een **andere studie getiteld 'Partnergeweld: impact, processen, evoluties en publiek beleid'** werd gelanceerd in het kader van de projecten met steun van het federale wetenschapsbeleid. Deze studie loopt van januari 2017 tot april 2021 in het kader van het onderzoeksprogramma BRAIN-be, *Belgian Research Action Through Interdisciplinary Networks* van het federale wetenschapsbeleid (Belspo), gestuurd door het Nationaal Instituut voor criminologie en criminalistiek (NICC) in samenwerking met de Vrije Universiteit Brussel (VUB), de Katholieke Universiteit Leuven (KUL) en de Universié de Liège (Ulg). Het doel van het project is het bestuderen van partnergeweld vanuit een dubbele benadering: enerzijds focust het project vanuit fenomenologisch perspectief op de complexiteit van onderliggende processen; anderzijds wordt gekeken vanuit het perspectief van het overheidsbeleid dat ten aanzien van deze materie wordt ontwikkeld. Door deze twee benaderingen met elkaar te verbinden, stelt het project zich tot doel om een betere afstemming tussen mediadiscours, wetenschappelijke kennis en overheidsbeleid te bekomen.

**Stalking** (of belaging), dit wil zeggen het herhaaldelijk en ongewenst indringen en lastigvallen waardoor er ongerustheid of angst ontstaat, is ook een vorm van gendergerelateerd geweld die moet bestreden worden. ASTRID (het communicatienetwerk van de politie) heeft inleidende, technische

voorbereidingen uitgevoerd om een stalkingalarm op te zetten voor slachtoffers van levensbedreigende stalking door (ex)partners

#### Strijd tegen genitale verminking, eergerelateerd geweld en gedwongen huwelijken

In 2017 werd een **omzendbrief betreffende het opsporings- en vervolgingsbeleid inzake eergerelateerd geweld, vrouwelijke genitale verminkingen, gedwongen huwelijken en wettelijke samenwoningen** (COL 6/2017) aangenomen. Er werd een overeenkomst gesloten met de vereniging Intact voor **opleidingen voor de politie en magistraten over VGV, gedwongen huwelijken en eergerelateerd geweld**. Deze politieopleidingen werden georganiseerd in de tweede helft van 2017. De opleidingen voor de magistratuur hebben plaatsgevonden in maart 2018.

In juni 2017 hebben INTACT en GAMS in samenwerking met het Instituut het **reisadvies** met betrekking tot 24 VGV-gevoelige landen aangepast. Zo staat er duidelijk te lezen dat “elke persoon die een genitale verminking op een minderjarige uitvoert, vergemakkelijkt of bevordert – ook wanneer de verminking buiten de landsgrenzen uitgevoerd werd – vervolgd kan worden wanneer hij/zij zich op het Belgisch grondgebied bevindt”.

Het Instituut heeft in samenwerking met de Federale Overheidsdienst Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu een studie gestart naar de **schatting van de prevalentie van vrouwelijke genitale verminking in België**. Het doel was om de cijfers van de vorige, in 2014 gepubliceerde, studie, te actualiseren en om een beeld te krijgen van het aantal in België wonende vrouwen en meisjes die VGV hebben ondergaan of het risico erop lopen. De resultaten toonden een significante toename van de prevalentie van VGV in België ten opzichte van 2014, met name als gevolg van de opvang, van nieuwkomers uit landen waar VGV gebruikelijk is in de periode van 2012 tot 2016, alsook van de geboorten in de betrokken gemeenschappen.

In maart 2018 werd samen met de Orde der Artsen een **meldcode met betrekking tot VGV** ontwikkeld, waarmee artsen actief en zorgvuldig kunnen ingrijpen bij een vermoeden van VGV (zie hierboven).

Het Instituut heeft werkzaamheden uitgevoerd om de rol van de ambtenaren van de burgerlijke stand bij het opsporen van gedwongen huwelijken verder te versterken. Daartoe heeft het Instituut verschillende vertegenwoordigers van Brussel, Vlaamse en Waalse steden en gemeenten ontmoet die betrokken waren bij het voltrekken van huwelijken. Dit mondde uit in de ontwikkeling van een specifieke tool voor ambtenaren van de burgerlijke stand om hen te helpen wanneer ze vermoeden dat ze met dergelijke situaties worden geconfronteerd.

#### Verzameling van statistieken over gendergerelateerd geweld

Eén van de prioritaire doelstellingen van het NAP 2015-2019 is het verzamelen van statistieken rond gendergerelateerd geweld. De betrokken instellingen moeten zich toeleggen op het verzamelen van naar geslacht uitgesplitste statistieken en die vervolgens bezorgen aan het Instituut. Als coördinator van dit plan en als de nationale instelling die verantwoordelijk is voor het opvolgen van het Verdrag moet het ook toezien op het verzamelen van alle **statistische gegevens**. Daarom heeft het Instituut naast de interdepartementale werkgroep een **ad hoc werkgroep** opgericht die zich specifiek moet wijden aan het verzamelen van deze statistieken.

Een grondig onderzoek getiteld ‘**Een beter begrip van de mechanismen, aard, omvang en impact van seksueel geweld in België**’ (UN-MENAMAIS) werd opgestart in januari 2017 en loopt tot april 2021 in het kader van het programma *Brain* van het federale wetenschapsbeleid (Belspo), onder leiding van de Universiteit Gent in samenwerking met het Nationaal Instituut voor criminologie en criminalistiek (NICC) en de Université de Liège (ULg). Het is ook de eerste keer dat er niet enkel naar seksueel geweld bij vrouwen wordt gemeten, maar ook naar seksueel geweld bij mannen en bij kwetsbare groepen, zoals bij LGBT-personen, migranten, en binnen asielcentra. Tevens zal er uitgebreid onderzoek gebeuren naar de perceptie van seksueel geweld bij de Belgische bevolking en zal men nagaan op

welke zorg er een beroep werd gedaan en hoe ze dit hebben ervaren. De resultaten van dit onderzoek kunnen gebruikt worden om de zorg te optimaliseren binnen de tegen de ondertussen uitgerolde multidisciplinaire opvangcentra, maar zullen ook een belangrijke sensibiliseringstool zijn naar de brede bevolking toe.

#### Nationaal actieplan ter bestrijding van mensenhandel 2015-2019

Het nationaal actieplan ter bestrijding van mensenhandel 2015-2019 nam de genderdimensie in acht, onder andere via de consultatie van het Instituut.

#### Ondersteuning van de gespecialiseerde opvangcentra voor slachtoffers van mensenhandel

De structurele subsidiëring van de drie gespecialiseerde opvangcentra voor slachtoffers van mensenhandel (Payoke in Antwerpen, Pag-Asa in Brussel en Surya in Luik) werd verzekerd. De drie centra werken met multidisciplinaire teams van opvoeders, maatschappelijk werkers en criminologen. Ze bieden slachtoffers een geheim onderkomen, advies, psychologische en medische hulp en juridische bijstand.

## Doelstelling E. Vrouwen en gewapende conflicten

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 de vrouwen 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 (NAP) op te stellen.

Het eerste Belgische NAP bestreek de periode 2009 – 2012. Nadien werd er een tweede NAP opgesteld voor de periode 2013 – 2016 en een derde voor de periode 2017 – 2021.

Het Instituut coördineerde de opmaak van het tweede en derde NAP en hernam de ondersteunende en sensibiliserende rol van het vorige actieplan. Het nam ook een rol van monitoring op zich, via de coördinatie van het verslag dat vanaf 2015 jaarlijks aan het Parlement voorgelegd wordt en dat de vorderingen inzake de uitvoering van het actieplan voorstelt.

Vanaf het begin van de legislatuur werd de ondersteuning voor de uitvoering van het NAP en de resolutie verdergezet. Er werden onder andere aanbevelingen gedaan aan de betrokken departementen, er werd een opleidingsmodule over '*Women in armed conflict*' en één over '*Gender & Peacebuilding*' uitgewerkt die twee keer per jaar gegeven wordt tijdens de *Basic Generic Training on Civilian Crisis Management* en er werd actief deelgenomen aan de *EU Informal Task Force on UNSCR 1325* die het beleid van de EU en de Lidstaten rond deze thematiek mee vormgeeft.

Het sensibiliseringswerk rond resolutie 1325 werd voortgezet, via de ondersteuning van het Belgisch Platform 1325. Er werden pins in de vorm van een witte klapproos verdeeld; door zo'n pin op te spelden, drukt men steun voor de resolutie en het NAP. Ook de campagne met als titel 'Zoek uw Vredesvrouw' werd in 2014, 2016 en 2018 herhaald. Deze campagne is bedoeld om vrouwen te bekronen die de uitvoering van resolutie 1325 steunen of zelf die resolutie toepassen op het terrein en vrouwen en plaatselijke vrouwenbewegingen in regio's in een (post-)conflictsituatie steunen. De winnaressen werden op 4 december 2014, 15 december 2016 en 13 december 2018 bekroond tijdens een ceremonie. Ze ontvingen een certificaat dat hen de titel 'vredesvrouw' verleent, alsook een zilveren pin in de vorm van een klapproos en hun namen werden gepubliceerd op de website [www.vrouwenkracht.net](http://www.vrouwenkracht.net).

Op 31 oktober 2015 werd de conferentie 'Vrouwenkracht is Vredesmacht' georganiseerd in leper ter gelegenheid van de 15<sup>e</sup> verjaardag van de resolutie. In december 2017 werd via een Ronde Tafel een

uitwisseling tot stand gebracht tussen de Vredesvrouwen van het Belgisch Actieplatform 1325 en de administraties die bij het derde NAP betrokken zijn. Er werd ook logistieke en financiële ondersteuning geleverd voor de conferentie 'Moedige Vrouwen, Hoopvolle Toekomst' te Ieper in maart 2018.

## Doelstelling F. Vrouwen en de economie

### De strijd tegen de loonkloof

Het Instituut heeft een 'Loonkloof taskforce' op poten gezet die moet instaan voor de opvolging van de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen met de verschillende betrokken diensten. Deze groep kwam regelmatig samen vanaf 2015.

In 2015, 2016 en 2017 werd het jaarrapport over de loonkloof gepubliceerd. Daarin wordt de evolutie van de loonkloof geanalyseerd op basis van het uurloon en het jaarloon met diverse aanbevelingen.

Tot slot organiseerde het in oktober 2016, in samenwerking met de Europese Commissie en de FOD Werk, Arbeid en Sociaal Overleg, een uitwisseling van Europese goede praktijken met betrekking tot de loonkloof en de Belgische wet van 2012 in het bijzonder.

### Sensibiliseringsacties

In juni 2018 werd ter gelegenheid van Vaderdag een campagne gelanceerd om meer mannen aan te moedigen om ouderschapsverlof te nemen. De campagne "Ouderschapsverlof zoekt vaders" was bedoeld om de verdeling van het ouderschapsverlof tussen de ouders te stimuleren om zo een betere verdeling van de huishoudelijke en zorgtaken mogelijk te maken. Het tweede deel van deze campagne werd gelanceerd in januari 2019.

## Doelstelling G. Participatie en besluitvorming

### De bevordering van een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de besluitvorming bij de overheid

Op het niveau van het federaal openbaar ambt onderstreept het strategisch plan diversiteit 2015-2018 wat het evenwicht tussen mannen en vrouwen in bestuursfuncties betreft de belangrijkheid van een cultuur- en mentaliteitsverandering en het investeren in het ondersteunen, sensibiliseren en motiveren van vrouwen met ambitie. De Federale dag van de Diversiteit 2018 stond in het teken van het thema Gender Balance bij de federale overheid.

## Doelstelling H. Institutionele mechanismen voor de verbetering van de positie van de vrouw

### Het Federaal plan gender mainstreaming

De regering ondersteunde en begeleidde de uitvoering van de Wet Gender mainstreaming en het Federaal plan gender mainstreaming dat in 2015 werd aangenomen. Voor meer informatie hierover, zie het verslag van de regering.

## Doelstelling I. Mensenrechten van vrouwen

### De Commissie voor de Status van de Vrouw (CSW)

België was van 2015 tot 2018 zeer actief in de opvolging van de vergaderingen van de Commissie voor de Status van de Vrouw, waar het een progressief standpunt aangaande de universaliteit van de rechten van de vrouw verdedigde tegen bepaalde conservatieve tendensen, met name op het gebied van seksuele en reproductieve rechten, geweld tegen vrouwen, de economische onafhankelijk van vrouwen enz.

### Het tussentijds CEDAW-verslag

In november 2014 beschouwde het CEDAW-Comité drie aanbevelingen als prioritair voor België bij zijn onderzoek van het 7<sup>de</sup> Belgische periodieke verslag. Het vroeg om hierover binnen de 2 jaar verslag uit te brengen. Het ging daarbij over geweld tegen vrouwen (met name over vluchthuizen voor vrouwen en illegale migrantenvrouwen die het slachtoffer zijn van geweld) en over mensenhandel. Het Instituut coördineerde het antwoord van de Belgische overheid van november 2016.

### Ondersteuning van de Commissie en van de voorzitterschappen van de Europese Unie

België ondersteunde het strategisch engagement voor de gelijkheid tussen vrouwen en mannen (2016-2019) dat werd aangenomen door de Europese Commissie en in het bijzonder de acties ter bestrijding van geweld tegen vrouwen. Het ondersteunde ook de werkzaamheden van de voorzitterschappen van de Raad bij de goedkeuring van hun conclusies en in het bijzonder het Oostenrijkse voorzitterschap in 2018, dat een ministeriële vergadering organiseerde die uitmondde in de verklaring over de toekomst van de gendergelijkheid in Europa.

### De evaluatie van de 'genderwet' van 2007

In 2016 werd de commissie van experts opgericht die belast is met de evaluatie van de drie antidiscriminatie wetten van 2007, waaronder de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen. Artikel 52, §1 van de wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie bepaalt dat de toepassing en de doeltreffendheid van deze wet, net als van de twee andere, moet geëvalueerd worden door de wetgevende Kamers. In juni 2017 legde deze commissie zijn eerste tussentijds verslag voor aan het Parlement. Het was het voorwerp van een eerste evaluatie door de autoriteiten.

### Wet van 26 december 2016 over de naamsoverdracht

In navolging van het arrest van het Grondwettelijk Hof van 14 januari 2016 werd de wet over de naamsoverdracht gewijzigd om tegemoet te komen aan de discriminatie op grond van geslacht in de oorspronkelijke naamwetgeving. Op grond van de wet van 26 december 2016 worden de ouders waarvan de afstammingsband gelijktijdig vastgesteld wordt, genoopt om samen een expliciete naamskeuze te maken van het eerste gemeenschappelijke kind. Ouders worden zo op volgestrekte voet van gelijkheid geplaatst en uitgenodigd om samen de naam van het kind te bepalen: naam van de moeder, naam van de vader of beiden namen na elkaar in de volgorde naar keuze. Indien er geen expliciete keuze wordt gemaakt, zal dit gelijkgesteld worden met een geval van onenigheid. De onenigheidsregel bepaalt dat het kind de dubbele naam draagt in alfabetische volgorde.

## 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. Er werd 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. De noodzaak van de uitsplitsing naar geslacht van de opvolgingsindicatoren werd meermaals onderstreept, onder andere in het kader van de *National Voluntary Review* die België in juli 2017 aan de VN voorstelde of tijdens het seminarie 'Indicatoren ter opvolging van de DOD's' in maart 2018. Dit is de enige manier om ervoor te zorgen dat de opvolging zowel op de situatie van vrouwen als van mannen betrekking heeft.

### **3. Conclusie**

De acties ter bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen werden gevoerd in 8 van de 12 actiedomeinen van het Actieplatform van Peking die onder de federale bevoegdheden vallen. Deze acties hadden voornamelijk betrekking op de opvolging van de wetgeving en het aannemen van actieplannen (federaal plan armoedebestrijding, nationaal actieplan 'Vrouwen, vrede en veiligheid', nationaal actieplan ter bestrijding van alle vormen van gendergerelateerd geweld 2015-2019). De bestrijding van geweld tegen vrouwen en met name van seksueel geweld kreeg daarbij in het bijzonder de aandacht.

# IV. Verslag van de minister van Ontwikkelingssamenwerking over het beleid dat werd gevoerd overeenkomstig de doelstellingen van de vierde Wereldvrouwenconferentie in Peking van september 1995

## 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 bepaalt dat de ontwikkelingssamenwerking **in al haar interventies de genderdimensie op een transversale manier dient te integreren**. België is bovendien verbintenissen aangegaan in een reeks verdragen, overeenkomsten, resoluties en actieplannen die allemaal gericht zijn op de bevordering van gendergelijkheid en vrouwenrechten, 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:

- VN-verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen (Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women, CEDAW, 1979)
- De resoluties van de VN-Veiligheidsraad (o.a. 1325, 1820, 1888, 1889, 1960, 2106, 2122, 2242)
- Het Verdrag inzake de rechten van het kind (Convention on the Rights of the Child, CRC, 1989)
- De Internationale Conferentie over Bevolking en Ontwikkeling (International Conference on Population and Development, CIPD, 1994).

De **Agenda 2030 voor Duurzame Ontwikkeling** van de Verenigde Naties biedt eveneens een referentie-actiekader voor de Belgische samenwerking. 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 Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen (Sustainable Development Goals, SDG's) en aanverwante doelen*"<sup>25</sup>. Bovenop de specifieke SDG met betrekking tot gendergelijkheid, "*is het van cruciaal belang dat het principe van gendergelijkheid systematisch wordt geïntegreerd in de toepassing van de Agenda [2030 voor Duurzame Ontwikkeling]*"<sup>26</sup>. De acties van de Belgische ontwikkelingssamenwerking inzake gender moeten tegen deze achtergrond worden gezien.

### 1.2. Strategienota "Gender in de Belgische ontwikkelingssamenwerking"

De vorige strategienota over de genderdimensie dateert van 2002. In 2013 werd een evaluatie uitgevoerd van de thematiek "*Gender en Ontwikkeling in de Belgische samenwerking*"<sup>27</sup>. De evaluatie besloeg de jaren 2002 tot 2013 en bevatte onder andere de volgende aanbevelingen: de behoefte aan een duidelijk politiek en institutioneel engagement dat zowel pragmatisch als ambitieus is, de

<sup>25</sup> *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development, A/70/L.1, AVVN70, p. 7.*

<sup>26</sup> *Idem.*

<sup>27</sup> Dienst Bijzondere Evaluatie / SES (2013), *Evaluatie Gender en Ontwikkeling in de Belgische samenwerking*, FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking, Brussel.

bevestiging van de tweesporenbenadering (specifieke acties en *gender mainstreaming*) en de integratie van gender in de beleidsdialoog met de partnerlanden.

In 2015 werd gestart met de uitwerking van een nieuwe strategienota inzake gender. Deze nota werd uitgewerkt op basis van discussiegroepen opgericht binnen de directie-generaal Ontwikkelingssamenwerking (DGD), een gedetailleerde adviesnota van de Adviesraad Gender en Ontwikkeling en bedenkingen vanuit de verschillende posten waar de Belgische samenwerking in 2015 actief is. Op 8 maart 2016 werden de strategienota "**Gender in de Belgische ontwikkelingssamenwerking**"<sup>28</sup> en het bijbehorende actieplan gepubliceerd. De strategienota bepaalt de vier prioritaire actiedomeinen van de Belgische samenwerking:

1. Onderwijs en besluitvorming
2. Seksuele en reproductieve gezondheid en rechten (SRGR)
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 Intersex*)

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).

## 2. Acties op verschillende actiegebieden van het actieplatform van Peking

Het is onbegonnen werk alle acties te vermelden die op de verschillende domeinen van het actieplatform van Peking werden gevoerd. Er werd dan ook een selectie gemaakt, waarbij acties in de betrokken domeinen in hun geheel worden voorgesteld en de nadruk wordt gelegd op alle partnerlanden van de Belgische samenwerking. Het was vooral de bedoeling de verscheidenheid aan acties te tonen. De volgende acties zijn niet per se interessanter dan acties die niet worden vermeld.

### Doelstelling A. Vrouwen en armoede

Armoedebestrijding blijft een centrale doelstelling van de Belgische samenwerking en de Agenda 2030 voor Duurzame Ontwikkeling van de Verenigde Naties (SDG 1).

In het kader van de bilaterale samenwerking neemt België in **Mali** deel aan verschillende programma's met een genderdimensie. De Belgische Technische Coöperatie (BTC) voerde een programma van 6,5 miljoen euro uit dat de bestrijding van voedselonzekerheid en ondervoeding in het gebied van Nara (Koulikoro) tot doel heeft. De FAO (Voedsel- en Landbouworganisatie van de Verenigde Naties) realiseerde een programma ter versterking van de weerbaarheid van de getroffen bevolkingsgroepen, door middel van veehouderij-activiteiten in de noordelijke regio's van Mali. In beide programma's werd werk gemaakt van de transversale integratie van de genderdimensie: er werd rekening gehouden met de invalshoek van armoede alsook met de invalshoek van de economie en de besluitvorming door vrouwen.

---

<sup>28</sup> Raadpleeg de strategienota op de volgende link:

[http://diplomatie.belgium.be/nl/Beleid/Ontwikkelingssamenwerking/Wat\\_doen\\_we/Thema/Maatschappijopbouw/Gender](http://diplomatie.belgium.be/nl/Beleid/Ontwikkelingssamenwerking/Wat_doen_we/Thema/Maatschappijopbouw/Gender)

Een ander voorbeeld betreft de bilaterale samenwerking van België met de **Democratische Republiek Congo**. In het kader van zijn programma inzake landbouwontwikkeling voert Enabel acties uit om het voedseltekort en de armoede terug te dringen via het duurzame herstel van de landbouwsector. De specifieke resultaten die voorop worden gesteld, houden verband met vrouwen, gendergelijkheid, empowerment van vrouwen en hun leiderschap in de landbouwsector. De acties worden georganiseerd in samenwerking met het ministerie van Landbouw, Visserij en Veeteelt, de provinciale ministeries, de provinciale administraties, de boerenverenigingen en ook met de privésector (periode: 2014-2021; budget 42 miljoen euro).

Met betrekking tot de doelstelling "armoede" leverde België indirecte steun aan **Niger** via humanitaire programma's of projecten die zijn gericht op vrouwen en de versterking van de weerbaarheid op het gebied van veiligheid en bij voedselcrisissen. Het betrof onder andere het project PRECA van de ngo Caritas België met een budget van 792.783 euro en een project van de ngo Oxfam voor 1.304.326 euro.

In **Senegal** bevatten verschillende programma's voor armoedebestrijding een specifieke genderdimensie. In het kader van het programma 2017-2021 wil de ngo Broederlijk Delen bijvoorbeeld *de weerbaarheid van 11.000 gezinnen vergroten*. Daarbij wordt rekening gehouden met de genderdimensie door middel van de versterking van de gelijke betrokkenheid van vrouwen bij economische activiteiten en intermediaire organisaties, sensibilisering, opleiding, benadrukking van 'rolmodellen' en leiderschapstraining. Hierbij wordt hoofdzakelijk met vrouwengroepen gewerkt, maar worden vrouwen ook opgevolgd wanneer zij in gemengde groepen leidinggevende posities innemen. Twee resultaten hebben ook specifiek betrekking op de controle over productiefactoren en de invoering van functionele mechanismen om te anticiperen op voedselcrisissen, waarvan vrouwen en kinderen de eerste slachtoffers zijn. Tot slot maakt een innovatie gezinsaanpak het mogelijk om het beheer van het gezinsbudget door vrouwen op te volgen.

## Doelstelling B. Vrouwen en onderwijs

Onderwijs en opleiding behoren eveneens tot de vier prioritaire domeinen van de Belgische Ontwikkelingssamenwerking. De doelstellingen inzake onderwijs liggen in de lijn van Duurzame Ontwikkelingsdoelstelling nr. 4 van de Agenda 2030 voor Duurzame Ontwikkeling (SDG 4). Daarom is er ook bijzondere aandacht voor de programma's die deze thematiek meewegen.

Sinds 2015 wordt de genderdimensie op transversale wijze in alle interventies en programma's van de Belgische samenwerking in **Palestina** geïntegreerd. De bestrijding van geweld, economisch empowerment, de participatie van vrouwen in het beleid en de besluitvorming alsook onderwijs zijn als prioriteiten aangemerkt.

In het kader van de bilaterale samenwerking heeft het project "*Enhancing Capacities and Institutional Building*" (ECIB) als doel jonge vrouwen en mannen te sensibiliseren voor de stereotiepe denkbeelden over technische en beroepsopleidingen die normaliter door mannen worden gevolgd. Dit project met een budget van 5 miljoen euro moedigt vrouwen aan deel te nemen aan deze specifieke opleidingen om hun kansen op de arbeidsmarkt te verhogen. Bovendien is voorzien in beursmiddelen, waarvan minstens 28% bestemd zijn voor jonge meisjes en vrouwen (positieve discriminatie). In 2015 waren de eerste resultaten zeer positief: 48% van de middelen waren toegekend aan meisjes en vrouwen.

In **Oeganda**, een ander partnerland van België, zijn genderdimensie en *empowerment* van vrouwen twee transversale thema's die deel uitmaken van de programma's van de bilaterale samenwerking, meer bepaald in de twee belangrijkste sectoren: gezondheid en onderwijs.

In het programma "*Support to the Development of Human Resources*" (SDHR) heeft een aantal begunstigde organisaties uit de gezondheids- en onderwijssector de nadruk gelegd op de versterking van de organisatorische capaciteiten van het personeel, meer bepaald vanuit het oogpunt van gendergelijkheid. Na opleidingen over genderintegratie en empowerment van vrouwen hadden deze organisaties bijzondere aandacht voor de gelijke deelname van vrouwen en mannen aan de opleidingen.

Een andere vorm van genderongelijkheid is vastgesteld in het beroepsonderwijs en de beroepsopleidingen (BTVET – "*Business Technical Vocational Education and Training*"). Het hulpprogramma "*Support to Skilling Uganda*" besteedt bijzondere aandacht aan de gelijke toegang tot de opleidingen. Zo worden er in Oeganda bijvoorbeeld beurzen toegekend om de deelname van vrouwen aan de BTVET-opleidingen te bevorderen en worden er sensibiliseringsacties inzake de ontwikkeling van vaardigheden gevoerd.

Van 2014 tot 2016 werden in het kader van de bilaterale samenwerking tussen België en **Marokko** de projecten voortgezet die tussen 2010 en 2013 van start waren gegaan. De meeste projecten hadden betrekking op landbouw, water en sanering en organisatorische capaciteitsversterking, maar bevatten ook een luik inzake gender. Zo werd de genderbenadering geïntegreerd in de activiteiten op het gebied van onderwijs.

Eind 2015 hadden 270 vrouwen rechtstreeks baat bij het project Développement de la Filière de l'Amandier dans la Région de l'Oriental (PROFAO 2011-18), dat de BTC in partnerschap met het ministerie voor Landbouw en Zeevisserij (MAPM) uitvoerde in de regio Oriental. 200 vrouwen hadden deelgenomen aan plantactiviteiten en 70 aan ondersteuningsacties en opleidingen. 67% van de middelen die in 2015 voor het project werden uitgetrokken, werden volgens een evaluatie genderbewust gebudgetteerd.

In het kader van het programma voor organisatorische capaciteitsversterking door de toekenning van beurzen (RC Bourses, 2013-17), dat de BTC in partnerschap met het ministerie van Buitenlandse Zaken en Ontwikkelingssamenwerking uitvoerde, werden opleidingen inzake gender georganiseerd met bijzondere aandacht voor de participatie van vrouwen. In 2016 werd ook een "gender-geheugensteuntje" uitgewerkt en werd steun uitgetrokken voor het Centre d'excellence pour la budgétisation sensible au genre (Excellentiecentrum voor genderbewust budgetteren) van het ministerie van Economie en Financiën. 57% van de middelen die in 2015 voor het programma werden uitgetrokken, werden volgens een evaluatie genderbewust gebudgetteerd.

Nog in het kader van de bilaterale samenwerking organiseert België in de **DRC** via de BTC in de periode 2014-2020 vier programma's ter ondersteuning van het technisch onderwijs en de beroepsopleiding (budget van 40 miljoen euro voor de periode 2014-2020).

In het kader van deze programma's werd het aantal acties verhoogd met betrekking tot gender en de bevordering van het onderwijs en de tewerkstelling van meisjes in het kader van de verwezenlijking van een betere toegang van meisjes en jongens tot kwalitatief onderwijs. Bovendien droegen de programma's ook bij tot een verhoging van het aantal goed opgeleide arbeidskrachten die als werknemer of als zelfstandige aan de slag kunnen gaan.

Om deze acties te optimaliseren, werd een samenwerking met vrouwelijke ondernemers op het getouw gezet, waarbij het de bedoeling is de autonomie van meisjes te verhogen, hen aan te moedigen aan de slag te gaan in domeinen zoals de levensmiddelenindustrie of de voedselverwerkende industrie of hen op weg te helpen naar technische opleidingen (premies, promotie, beurs, wedstrijd, model, ...). Een ander voorbeeld uit **Benin**. In de gezondheidssector levert het programma *PASS Sourou* sinds 2014 een bijdrage aan een minder ongelijke toegang tot kwalitatieve gezondheidsdiensten, de bestrijding van geweld tegen vrouwen en meisjes en de bevordering van de seksuele en reproductieve gezondheid. In het kader van het programma worden sanitaire opleidingen aangeboden aan gekwalificeerd en gemotiveerd verzorgend personeel, in dit geval vroedvrouwen.

Ten slotte heeft België in juni 2016 een nieuw samenwerkingsproject in **Niger** opgestart: het project "*Sarraounia*" dat gericht is op de bevordering van het onderwijstraject van meisjes in de regio Dosso. Vermeldenswaard is alvast de oprichting van "schoolregeringen" (waarin jonge meisjes door hun medeleerlingen zijn verkozen om alle leerlingen te vertegenwoordigen in de dialoog met de schoolautoriteiten) in de zes scholen waarvoor steun wordt uitgetrokken.

In het kader van de portefeuille 2019-2023 wil **ENABEL** in **Senegal** met de interventie '*Formations, Études et Expertises*' (Belgische bijdrage ten bedrage van € 4,5 miljoen) *bijdragen tot de economische en sociale ontwikkeling van voornamelijk de regio Sine Saloum door het optreden te versterken van de stakeholders van de portefeuille*.

In de geplande opleidingen wordt voorrang gegeven aan vrouwen via de opzetting van doelgericht systeem waarbij een redelijke mate van positieve discriminatie wordt gehanteerd. De bedoeling is bij te dragen aan het verkleinen van de digitale kloof en grotere participatie van vrouwen in bestuursinstanties te bevorderen, tot op de hogere verantwoordelijkheidsniveaus, van de overheids- en privéorganen die betrokken zijn bij de uitvoering van de portefeuille of die er de begunstigden van zijn.

Bij het toegankelijk maken van opleidingen voor meisjes en vrouwen zonder discriminatie wordt aandacht besteed aan drie dimensies: het vermijden van genderstereotypen door passende en kwalitatief hoogstaande inhoud te verstrekken die is aangepast aan de begunstigden; het waarborgen van de veilige toegang tot de opleidingsfaciliteiten en het verzekeren van de financiële toegang voor meisjes en vrouwen.

Er is ook voorzien in specifieke ondersteuning voor de opvolging van de indicators inzake gender/digitalisering in het kader van de SDG's.

Verschillende van de geplande strategische studies houden verband met gendergelijkheid:

- een studie over de impact van de integratie van vrouwen in de formele, moderne economie op gendergelijkheid en socio-economisch empowerment. Doordat vrouwen vaak laag opgeleid en niet geregistreerd bij de burgerlijke stand, zijn ze vaak de eerste slachtoffers van economische modernisering en de overgang naar een formele economie die wordt ondersteund door de economische pijler van de bilaterale portefeuille. De studie moet het mogelijk maken om dit tegen te gaan en maatregelen inzake positieve discriminatie aan te nemen met het oog op een eerlijke verdeling tussen mannen en vrouwen van de voordelen van de industrialisering.
- Een sociaal-antropologische studie over de acceptatie van gezinsplanning bij de bevolking in het algemeen en bij gezondheidspersoneel (verpleegkundigen, verloskundigen, artsen) in het bijzonder. Een gerichte studie om de communicatie op het gebied van gezinsplanning te harmoniseren. Twee studies met betrekking tot de interventie van het programma op het gebied van reproductieve gezondheid en rechten.

## 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 dit verslag wordt een specifiek hoofdstuk gewijd aan de betrokkenheid van België bij de beweging She Decides.

**Het Bevolkingsfonds van de Verenigde Naties (UNFPA)** is als multilaterale partner onmisbaar aangezien zijn mandaat betrekking heeft op seksuele en reproductieve rechten en gezondheid, met inbegrip van gezinsplanning, gendergelijkheid en analyses over het verband tussen bevolkingsdynamiek en ontwikkeling. Het fonds heeft bijzondere aandacht voor jongeren. Sinds 2017 bedraagt de Belgische bijdrage aan de werkingsmiddelen van het fonds 9 miljoen euro (7 miljoen euro tot 2016). In 2016 werd aanvullende steun voor programma's in Burkina Faso, Guinee, Marokko en Niger toegekend via de gedelegeerde samenwerking. Enkele programma's worden in dit verslag nader toegelicht.

In Peru, een partnerland van België, financierde de Belgische samenwerking tot op heden drie projecten, waarin de genderdimensie is geïntegreerd. Het betreft onder andere de verbetering van de situatie van de vrouw op het gebied van de gezondheid. Met de opgezette acties werden belangrijke resultaten bereikt: zo bevielen er meer zwangere vrouwen in plattelandsgebieden in een gezondheidscentrum, daalde de moedersterfte en kregen meer arme zwangere vrouwen een volledige prenatale controle.

Dit zijn de resultaten van programma's die gericht zijn op de bevordering, de bescherming en de eerbiediging van de rechten van elk individu om volledig zeggenschap te hebben over alle aspecten die verband houden met seksualiteit en de seksuele en reproductieve gezondheid. Te vermelden is het bilaterale programma "*Budget Support to the Universal Health Insurance Policy in Peru*" (SISFIN) met een budget van 6,5 miljoen euro voor een periode van 3 jaar of het programma dat de ngo FOS samen met de lokale partner PROMSEX (142 000 euro/3 jaar) heeft opgezet en dat vrouwen in drie regio's van Peru helpt hun recht op gezondheid en hun seksuele en reproductieve rechten uit te oefenen.

In Burundi financierde België via de gedelegeerde samenwerking het project "*Lutte contre les fistules et promotion de la santé maternelle au Burundi*". Nadien werd een aanvraag voor een tweede verlenging met 4 maanden ingediend. Rechtstreeks begunstigd zijn vrouwen met fistels. Dit project werd deels uitgevoerd door UNFPA (1.250.000 euro) en deels door Handicap International (150.000 USD).

De activiteiten van dit project vinden in heel het land plaats, maar de chirurgische ingrepen worden in het gezondheidscentrum Urumuri in Gitega uitgevoerd. De beoogde resultaten zijn een studie van de prevalentie, preventie en behandeling van fistels en de socio-economische re-integratie van de behandelde vrouwen.

Een van de bereikte resultaten is dat de prevalentie van obstetrische fistels in Burundi momenteel gekend is (3 550 gevallen van obstetrische fistels werden vastgesteld, met jaarlijks 750 nieuwe gevallen). Doordat deze cijfers gekend zijn, kon een idee worden gevormd van de sleutelinterventies die in de nationale strategie moeten worden opgenomen. Een tweede resultaat zijn de opleidingen voor het verzorgend personeel. In 21 ziekenhuizen kregen 27 artsen van de kraamafdeling en 27 verplegers die in het operatiekwartier werken een opleiding over vasectomie zonder scalpel en kregen

14 artsen een opleiding over het afbinden van de eileiders via een mini laparotomie onder lokale verdoving. Deze technologie staat nu in 21 openbare ziekenhuizen in het land ter beschikking.

Een derde resultaat is dat het centrum Urumuri in Gitega tussen 2014 en 2015 meer dan 500 gevallen van obstetrische fistels heeft behandeld. Dit project is zeer succesvol wat de socio-economische ondersteuning van de vrouwen met fistels betreft, maar er waren ook grote problemen bij de uitvoering ervan, hoofdzakelijk vanwege de administratieve procedures en de socio-politieke crisis in Burundi.

In **Senegal** is het ondersteuningsprogramma in de gezondheidssector "*Programme d'Appui à l'Offre et à la Demande de Soins dans les 5 régions médicales de Diourbel, Fatick, Kaffrine, Kaolack et Thiès*" (PAODES) er specifiek op gericht de bevolking in de vermelde regio's gelijke toegang tot kwalitatieve gezondheidszorg en goede sociale bescherming te geven. Het programma werd in november 2011 opgestart met een budget van 16 912 889 euro over 6 jaar. Het komt rechtstreeks ten goede aan de gezondheidsfactoren en heeft positieve gevolgen voor vrouwen en kinderen.

Deze laatste hebben inderdaad vaker behoefte aan gezondheidsdiensten en er wordt dan ook ervan uitgegaan dat de verbeterde kwaliteit van de openbare gezondheidsdiensten eerst en vooral hen ten goede komt.

Dit project heeft geleid tot een beter beheer van de reproductieve gezondheidszorg met als eerste doelstelling een vermindering van de moedersterfte, nog steeds een van de grotere problemen in Senegal. Tussen 2011 en 2015 is de moedersterfte bijvoorbeeld gedaald van 370 naar 315 op 10 000. Het percentage bevallingen die worden begeleid door niet-gekwalificeerd personeel is gestegen van 79% naar 84%. Deze bescheiden, maar positieve resultaten zijn het gevolg van een ingewikkeld proces waarbij omvattende obstetrische en neonatale spoedzorg (Soins Obstétricaux et Néonataux d'Urgence Complet, SONUC) wordt verstrekt en keizersneden in ruraal gebied doeltreffend worden uitgevoerd.

Een ander **Senegalees** programma is PASEPAR, "*le Programme d'amélioration des services de l'eau potable et de l'assainissement en milieu rural*", een drinkwaterprogramma dat in januari 2015 voor een periode van 5 jaar werd opgestart met een bijdrage van 6 500 000 euro. Het programma is gericht op de duurzame kwantitatieve en kwalitatieve verbetering van de diensten inzake drinkwatervoorziening en sanering voor de bevolking op het platteland in het aardnotenbekken, met inachtneming van een geïntegreerd waterbeheer (GIRE). Dit programma ligt in de lijn van de doelstelling gezondheid maar ook van de doelstelling milieu en economie.

De acties die werden ondernomen hebben rechtstreekse gevolgen voor de gezondheid van moeders en kinderen. De toegang tot gezond drinkwater is immers uiterst belangrijk in een regio die in het bijzonder te kampen heeft met een hoog gehalte aan verschillende zouten in het putwater. Omdat het dikwijls vrouwen en kinderen zijn die water moeten gaan halen, heeft de toegang tot water en sanering onrechtstreeks ook economisch positieve gevolgen (meer tijd en potentiële effecten op de economische activiteit).

In **Senegal** is in 2018 de operationele fase van het project "*Has she access?*" begonnen. Het project wordt gefinancierd door het fonds SheDecides (dat werd gelanceerd door België en Nederland), de Wereldbank en de International Planned Parenthood Federation. Het wordt uitgevoerd door Bluesquare, een Belgische onderneming gespecialiseerd in gezondheidsinformatiesystemen, in samenwerking met de universiteiten van Namen en Brussel (ULB). Er wordt aan de verschillende partners (ministerie van Gezondheid, ngo's, privépartners) een platform ter beschikking gesteld dat hen in staat stelt bijna op realtimebasis de beschikbaarheid van gezinsplanningsdiensten (voorraad anticonceptiemiddelen, gekwalificeerd personeel, materiaal) in de gezondheidsstructuren van het land op te volgen.



Op het gebied van gezondheid en in het kader van humanitaire hulp biedt het Internationaal Comité van het Rode Kruis in de **Democratische Republiek Congo** hulp aan slachtoffers van seksueel geweld in gebieden waar veel geweld heerst teneinde hun leefomstandigheden en de toegang tot medische en psychosociale diensten te verbeteren ("*Strengthening the response to sexual violence*" in Noord-Kivu en Zuid-Kivu, periode 2015-2017).

## Doelstelling D. Geweld tegen vrouwen

De bestrijding van het geweld tegen vrouwen is een thema dat voorkomt in meerdere programma's en projecten van de Belgische samenwerking aangezien het om een prioritair actiedomein gaat dat ook het voorwerp is van SDG 5.2 van de Agenda 2030 voor Duurzame Ontwikkeling van de Verenigde Naties.

Via een gedelegeerde samenwerking voor een bedrag van 10 miljoen euro werd in het kader van het Ontwikkelingsprogramma van de Verenigde Naties (UNDP) in de **Democratische Republiek Congo** van 2009 tot 2015 uitvoering gegeven aan een programma ter ondersteuning van de bestrijding van seksueel geweld via steun aan het STAREC-programma (stabilisering en verzoening in Oost-Congo). Het programma dat in de provincies Noord-Kivu en Orientale werd uitgevoerd, bestond uit sensibiliseringsacties in scholen, de inrichting of de reactivering van gemeenschapsstructuren voor preventie en bescherming, campagnes "*He for She*" om mannen en jongens ertoe aan te moedigen vrouwenrechten te verdedigen en acties inzake medische, psychosociale en juridische hulp.

In **Burundi** leverde België een financiële bijdrage van 476 600 euro voor het project "*Lutte contre l'impunité culturelle et judiciaire des violences contre les femmes au Burundi*". Dit project werd van januari tot december 2016 in drie provincies in Burundi (Bururi, Mwaro et Muramvya) uitgevoerd door de ngo RCN Justice & Démocratie (*Réseau Citoyens-Citizens Network Justice & Démocratie*). De doelgroep waren Burundese vrouwen, meisjes, mannen en jongens in het algemeen als leden van de samenleving en de gemeenschappen (slachtoffers en naasten van de slachtoffers). Een tweede doelgroep waren Burundese mannen en jongens als daders of mogelijke daders van geweld. De bevoorrechte lokale partners waren de katholieke vereniging van juristen in Burundi (Association de juristes catholique du Burundi, AJCB), de collectieven van vrouwenverenigingen en -ngo's in Burundi (Collectifs des associations et les ONG féminines du Burundi, CAFOB).

Dit project kwam onder andere ten goede aan de leiders van de gemeenschappen in de drie vermelde provincies (ongeveer 150 verkozen, traditionele of religieuze leiders) die betrokken zijn bij de communautaire dialogen en de acties ter verspreiding van het recht.

Andere begunstigen zijn de actoren die betrokken zijn bij de strafrechtketen en de sociale opvang van slachtoffers, de kaderleden en leden van partnerorganisaties van de civiele samenleving, maar vooral 1 000 à 2 000 vrouwen en meisjes die het slachtoffer zijn van huiselijk en seksueel geweld. Zij kunnen terecht bij geïntegreerde centra waar ze hun verhaal kwijt kunnen en waar de ze als slachtoffer een beroep kunnen doen op oriënteringsdiensten, een begeleiding door de actoren van de strafrechtketen en sociale opvang.

Het project liep in december 2016 af en de resultaten liggen nog niet voor, maar verwacht wordt dat vrouwen, mannen en de gemeenschappen seksueel en huiselijk geweld beschouwen als schadelijke en laakbare praktijken en dat ze daardoor een ondersteunende houding aannemen ten aanzien van de

slachtoffers. Er wordt eveneens vanuit gegaan dat de sociale actoren en de actoren van de strafrechtketen een doeltreffende en respectvolle respons bieden die afgestemd is op de vrouwen en meisjes die het slachtoffer zijn van seksueel of huiselijk geweld.

In de **Democratische Republiek Congo** wordt uitvoering gegeven aan nieuwe programma's die in het teken staan van de bevordering van gendergelijkheid en ingaan op de situatie en de bescherming van vrouwen en meisjes. Zo is er het gezondheidsprogramma DRC, waarmee de BTC (bilaterale samenwerking van 3 miljoen euro) in samenwerking met het ministerie van Volksgezondheid de strijd aanbindt tegen seksueel geweld en dit thema onder de aandacht brengt in de provinciale gezondheidsafdelingen en in 9 gezondheidsregio's.

In november 2016 werd het sectorale programma inzake vrouwen- en kinderrechten van de Belgisch-**Marokkaanse** samenwerking opgestart. UNFPA (Bevolkingsfonds van de Verenigde Naties)) en het ministerie van Solidariteit, Gezin, Vrouw en Sociale Ontwikkeling zetten samen hun schouders onder dit project ter ondersteuning van de bestrijding van geweld tegen vrouwen in Marokko. Het betreft een project van gedelegeerde samenwerking met een budget van 2,7 miljoen euro, waaraan België een bijdrage levert van 1,25 miljoen euro. Het project is erop gericht steun te verlenen bij de toepassing van de bepalingen van het institutionele, wettelijke en regelgevende kader inzake de bescherming van vrouwen in Marokko tegen geweld en ondersteuning te bieden aan de opvangmechanismen.

In **Mali** voert UNICEF het programma "**Prise en charge holistique des victimes/survivantes des violences basées sur le Genre au Mali**" uit in samenwerking met de Association pour le Progrès et la Défense des Droits des Femmes (Organisatie voor de vooruitgang en de verdediging van vrouwenrechten, APDF). België verleent financiële steun aan de uitvoering van het project voor een periode van 3 jaar vanaf januari 2017.

De *belangrijkste doelstelling* is bij te dragen aan de bescherming van de bevolking tegen gendergerelateerd geweld en de gevolgen ervan teneinde een Malinese samenleving op te bouwen die meer respect heeft voor vrouwen- en mensenrechten, met name door de holistische opvang van slachtoffers/overlevenden binnen de fragiele context van het conflict dat al sinds 2012 in Mali aan de gang is. In de betreffende periode werden de volgende doelstellingen en resultaten behaald:

- 1454 overlevenden kregen psychosociale bijstand
- 575 overlevenden kregen medische bijstand
- 236 overlevenden kregen juridische bijstand
- 525 overlevenden hebben kennis en vaardigheden verworven op het gebied van naaien, borduren en verwerken van lokale producten
- 477 vrouwen en adolescenten die de centra bezochten, ontvingen voedselhulp
- 45 groepen hebben hun capaciteiten op het gebied van het beheer van inkomstgenererende activiteiten versterkt

## Doelstelling E. Vrouwen en gewapende conflicten

Het thema "vrouwen en gewapende conflicten" is net als de vorige doelstelling prioritair voor de Belgische samenwerking. België heeft ook een Nationaal Actieplan 2013-2016 "*Vrouwen, vrede en veiligheid*" uitgewerkt waarmee concreet uitvoering wordt gegeven aan resolutie 1325 die de Verenigde Naties in 2000 hebben goedgekeurd.

Voor de periode 2015-2017 levert België via een gedelegeerde samenwerking een bijdrage van 2 miljoen euro aan het programma UN Women, dat gericht is op de ondersteuning van de rechten en de deelname van de Congolese vrouwen aan conflictoplossingen en vredesopbouw in **de Democratische Republiek Congo** (Resolutie 1325).

Er werden reeds enkele resultaten behaald: in 2 provincies werden centra opgericht die toezien op de politieke participatie van vrouwen, er werd technische steun verleend aan de onafhankelijke nationale kiescommissie om de participatiegraad van vrouwen bij de werving in de pilotsite van Noord-Ubangi op te voeren en er werd een 1325-secretariaat opgericht dat opleidingen organiseert voor zijn leden.

In **Palestina** levert de Belgische samenwerking een actieve bijdrage aan de nationale inspanningen inzake gender, onder andere inzake Resolutie 1325 van de Verenigde Naties en het Nationaal Actieplan 2017-2019, dat sinds de zomer 2016 wordt uitgevoerd. Vanwege de gevoelige situatie in Palestina zijn de bescherming van vrouwen en meisjes tegen alle vormen van geweld, hun toegang tot onderwijs en hun deelname in het economische en politieke leven een transversale prioriteit van de Belgische interventies gebleven.

De projecten die België via humanitaire fondsen financiert, behelzen een analyse van de gendermainstreaming per activiteit. In 2016 werden via de niet-gouvernementele samenwerking vier humanitaire projecten gefinancierd. Een ervan is het project "*Integrated Healthcare and Protection Services for the vulnerable groups in the Gaza Strip*" van CARITAS BELGIË met een budget van 1 060 077 euro.

Verder zijn er specifieke activiteiten waarbij streefcijfers moeten worden behaald. Zo is het de bedoeling psychosociale hulp te bieden aan 3 000 vrouwen en kinderen met oorlogstrauma's en 220 vrouwen op te leiden inzake vrouwen- en kinderrechten.

In **Mali** wordt het "Programme d'appui à la mise en oeuvre de la résolution 1325 au Mali à travers le relèvement économique des femmes affectées par le conflit et la protection de leurs droits" door UN Women uitgevoerd in Gao, Timboektoe en Ménaka. Het programma heeft onder meer de versterking en het economisch herstel tot doel van de getroffen vrouwen en de bescherming van hun rechten overeenkomstig de normen "vrouwen, vrede en veiligheid" van R1325. Andere prioriteiten zijn de opleiding van vrouwen op het gebied van inkomstengenererende activiteiten, sensibilisering van de gemeenschap én van beleidsmakers rond genderkwesties, toegang voor slachtoffers/overlevenden tot kwaliteitsdiensten, vergemakkelijken van hun re-integratie in de gemeenschap, ondersteuning in gerechtelijke procedures, ...

Met de toekenning van een revolverend fonds worden vrouwengroepen (verenigingen/coöperaties) gevormd zodat vrouwen zich kunnen ontwikkelen in een van de inkomstengenererende activiteiten hieronder.

Daarnaast wordt in elk van deze drie regio's gewerkt aan "vredeshuizen" als plaats voor ontmoetingen, opleidingen en uitwisselingen over vrouwenbelangen en conflictoplossing.

De moeilijkheden bij de uitvoering van dit project lijken vooral verband te houden met de toenemende onveiligheid in het noorden van het land.

#### **Doelstelling F. Vrouwen en economie**

Zoals bepaald in de strategienota gender legt de Belgische ontwikkelingssamenwerking de klemtoon op de financiering van sociaaleconomische programma's die onder meer de draagkracht van kleine en middelgrote ondernemingen en plaatselijke micro-ondernemers moeten versterken. Bijzondere aandacht gaat daarbij uit naar de uitvoering van specifieke acties die de participatie van de vrouwen als doelstelling hebben.

Via het Indicatief Samenwerkingsprogramma (ISP) 2013-2017 met **Benin** is België betrokken bij concrete maatregelen die een daadwerkelijke genderintegratie beogen, zowel op procesniveau als bij de verschillende manieren waarop het ISP wordt uitgevoerd, voornamelijk in de politieke dialoog, in interventies in concentratiesectoren en in multisectorale interventies.

In de landbouwsector is het doel van het Programme d'appui aux filières (PROFI) een gunstig klimaat te creëren om empowerment van vrouwen te bevorderen. Dat gebeurt door de inachtneming van gender bij institutionele niet-overheidspartners (boerenorganisaties) en een transversale, systematische betrekking van gender in alle activiteiten van het programma.

Dat engagement werkt enkel wanneer het wordt ondersteund door nationale structuren bij de uitvoering van het genderactieplan in de landbouwsector en wanneer de 'gendergevoelige' waardeketens worden beoogd.

Concreet draait het om de versterking van de economische onafhankelijkheid van vrouwelijke ondernemers door een betere toegang tot productiefactoren, in het bijzonder grondstoffen en gronden. Daarnaast wordt gewerkt aan de versterking van de politieke autonomie op gemeenschapsniveau en van de persoonlijke capaciteiten die in het werk worden gesteld bij het uitvoeren van zulke strategieën.

Het ondersteuningsproject voor de Beninse organisaties dat is gericht op de versterking van persoonlijke capaciteiten is toegespitst op de kennisuitbreiding inzake human resources binnen de begunstigde organisaties in de concentratiesectoren. De acties draaien vooral rond capaciteitsversterking om vrouwelijk ondernemerschap en de vertegenwoordiging van vrouwen een boost te geven. In het project wordt erop gelet dat de toekenningscriteria voor beurzen en stages de genderdimensie meewegen en wordt er gewaakt over een evenredige toekenning aan mannen en vrouwen.

In het kader van de bilaterale samenwerking met **Marokko** en bij de verdere uitvoering van het indicatief samenwerkingsprogramma 2010-2013 waarvan sprake eerder in dit document (*Doelstelling B Vrouwen en Onderwijs*), heeft de Belgische Technische Coöperatie samen met de Nationale Landbouwwaad het project Développement des filières de safran et du palmier-dattier (Safran-Dattes, 2013-19) geïmplementeerd. In 2015 steeg het aantal vrouwen in de coöperatieën die bij het project betrokken waren en droeg het project dus bij tot hun economische emancipatie. 27% van het budget dat in 2015 aan het project werd toegekend, werd volgens een evaluatie genderbewust gebudgetteerd.

In samenwerking met het ministerie van Werkgelegenheid en het Agence nationale de promotion de l'emploi gaat de BTC een programma rond '*jong en vrouwelijk ondernemerschap*' opstarten met een budget van 3 miljoen euro. Dat project moet de tewerkstelling en het zelfstandig werk voor vrouwen en jongeren in Marokko bevorderen. Het bouwt voort op de ervaring van het '*Min Ajliki*'-project van APEFE (*Association pour la Promotion de l'Education et de la Formation à l'Etranger*) van 2014-2016 en legt het zwaartepunt bij vrouwelijk ondernemerschap. Het formuleringsproces van het programma vond plaats in november 2016.

Een ander programma van de Belgische ontwikkelingssamenwerking rond 'vrouwen en economie' is een **Peruaans** programma dat wordt uitgevoerd door de ngo *Aide au Développement Gembloux* (ADG), met als insteek de gelijke toegang van vrouwen tot financiële diensten en productiemiddelen, waaronder land, handel en ondernemerschap. Het doel van het programma is op een duurzame manier de agrarische productie van boerenfamilies te verbeteren, met bijzondere aandacht voor vrouwen.

In 2016 hadden 750 families, waaronder 280 vrouwen en 470 mannen, baat bij dit programma via opleidingen (agro-ecologische technieken en certificeringen), deelname aan onderzoek met

producenten en aan aan ecologiebeurzen, uitwisseling van ervaringen, de ontwikkeling van een gids rond marketingstrategieën voor kleine organisaties, de ontwikkeling van een marketingplan voor 9 agro-ecologische producten en door mee te werken aan de verwerking van producten en aan de verbetering van de administratieve processen voor kleine producenten.

Voor het jaar 2016 werd dan ook vastgesteld dat het aantal ecologische producenten die betrokken zijn in de bevorderde alternatieve verkoopkanalen gestegen was: het betrof 150 vrouwen en 50 mannen (tegen 51/8 in 2013). Wat het aantal producenten die aangesloten zijn bij een agro-ecologische landbouworganisatie betreft, gaat het om 297 vrouwen en 363 mannen (2013: 202/203). We signaleren ook de stijging van het aantal vrouwen in een directiepositie van nul in 2013 naar 24 in 2016.

In het kader van zijn programma 2017-2021 in **Senegal** werkt APEFE verder aan zijn doelstelling om *de groei van door vrouwen opgezette voedselverwerkende ondernemingen in de beoogde gebieden en sectoren te verbeteren*. Dit gebeurt in de vorm van steun aan instellingen die verantwoordelijk zijn voor de sector van het vrouwelijk ondernemerschap op het gebied van voedselverwerking en de capaciteitsversterking van ondernemingen en van de structuren voor de ondersteuning ervan. De verwachte impact in termen van omzet, het volume verwerkte producten en het aantal rechtstreeks gecreëerde nieuwe banen zou betrekking hebben op een honderdtal door vrouwen opgezette voedselverwerkende ondernemingen.

Tot slot is België indirect betrokken in **Niger** via de financiering van projecten door het Belgisch Fonds voor de Voedselzekerheid. De projecten zijn voornamelijk gericht op vrouwen en hun fundamentele rol in de voedselzekerheid en -voorziening en de lokale economische ontwikkeling. Daaronder valt ook het programma "*PADEL: Programme d'Appui au Développement Economique Local*", dat tussen maart 2010 en juni 2016 werd uitgevoerd door het Kapitaalontwikkelingsfonds van de Verenigde Naties (UNCDF), met een budget van 4,3 miljoen euro.

## 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 de Agenda 2030 voor Duurzame Ontwikkeling van de Verenigde Naties.

**Rwanda** staat bekend als een voortrekker op het gebied van de bevordering van gendergelijkheid. Vooral in de onderwijssector en wat betreft het aantal vrouwen op besluitvormingsniveau scoort het land goed. De Rwandese grondwetschrijft een quotum voor van 30% vrouwen in posities op besluitvormingsniveau. Dat vertaalde zich in een stijging van het aantal vrouwen in besluitvormingsposities tijdens de voorbije 15 jaar. Het grotere aantal vrouwen in besluitvormingsposities heeft een gunstig effect op de bevordering van gendergelijkheid, doordat deze vrouwen bijdragen aan de verandering van de patriarchale denkwijzen en handelingen, andere vrouwen meer zelfvertrouwen geven en positieve rolmodellen zijn voor jongeren.

In het kader van deze doelstelling moedigt de Belgische ontwikkelingssamenwerking via het '*Belgian Common TVET Support Program*' empowerment aan met acties rond gelijke toegang tot kwaliteitsonderwijs, bewustmakingscampagnes, een beroepsopleiding over gendergelijkheid en het opstellen van uitgesplitste gegevens. Via het ondersteuningsprogramma voor decentralisatie dat wordt ondersteund door de RALGA (*Rwandan Association of Local Government Authorities*), worden acties gevoerd rond politieke en burgerrechten en rond de stem en participatie van vrouwen.

In de energiesector heeft het "Programme d'appui à l'agence nationale chargée des services de gestion des infrastructures de production et de distribution d'électricité" (*Rwanda Energy Group*, REG) een eenheid opgericht die verantwoordelijk is voor kwesties op het gebied van gendergelijkheid. Deze eenheid werd onlangs geïnstitutionaliseerd in het organigram. Een coördinator zal het team aansturen dat zich met de aandachtspunten rond deze thematiek bezighoudt. Op een eerste nationale conferentie kwamen 200 werknemers van alle gedecentraliseerde entiteiten uit deze sector bijeen. De resoluties die werden aangenomen om hun behoeften en uitdagingen in kaart te brengen, werden vertaald in een actieplan. De oprichting van deze coördinatie is bedoeld om de follow-up van deze verbintenissen te waarborgen.

Ook in **Palestina** zien we acties die bijdragen aan de doelstelling 'participatie en besluitvorming van vrouwen', in programma's van indirecte samenwerking.

Zo heeft de ngo Solidarité Socialiste tussen 2014 en 2016 met een budget van 942.448 euro een programma ingericht om de capaciteiten te versterken van leden van de ondersteunde organisaties (vier nationale vakbonden, 18 clubs en jeugdverenigingen, studentengroeperingen en volkscomités op de Westelijke Jordaanoever en in Gaza), en van jonge vrouwen in het bijzonder. Zij worden ondersteund in hun bijdrage aan de oprichting van een sociale, democratische, doeltreffende jongerenbeweging zonder politieke kleur en waarin verschillende sectoren van de samenleving zijn vertegenwoordigd. De organisatie heeft een actieve invloed op de formulering van een beleid rond meer gelijkheid, vrijheid, respect voor mensenrechten en sociale, politieke en economische rechtvaardigheid.

In dat kader werd bijzondere aandacht besteed aan jongerenverenigingen als drijvende kracht achter sociale veranderingen op grote schaal. Dat gebeurde met een sensibiliseringsstrategie rond gender, gericht op alle leden en met verschillende activiteiten: van opleidingen over de vernieuwing van de organisatieorganismen tot lobbyactiviteiten.

Nog in **Palestina** wordt door UN Women en UN Habitat het project "*Utilizing digital tools to promote human rights and create inclusive public spaces in the Gaza Strip*" uitgevoerd. Aan de hand van digitale technologieën (Minecraft, SafetyPin) wil het project bijdragen tot de naleving van de rechten van vrouwen en jongeren en hun participatie in de stadsontwikkelingsprojecten in Gaza bevorderen, vooral in post-conflictsituaties. Vrouwenorganisaties in Gaza en innovatieve lokale sociale ondernemingen op het gebied van digitalisering worden bij de uitvoering van het project betrokken. Op die manier krijgen vrouwen een grotere inbreng in de ruimtelijke ontwikkeling van hun omgeving. Het project voorziet tevens in een opleiding die bijdraagt tot hun economische emancipatie door het gebruik van ICT-tools en de bevordering van hun rechten.

Eind 2016 startte het sectorale programma in **Marokko** rond de verbetering van vaardigheden van kaderleden in de ambtenarij, dat ook binnen de doelstelling 'vrouwen en besluitvorming' past. Het programma wordt uitgevoerd door de BTC in samenwerking met het ministerie van Ambtenarenzaken en Modernisering van de Ambtenarij. Met een budget van 3,5 miljoen euro ondersteunt het de uitvoering van andere sectorale programma's door middel van capaciteitsversterking. Het programma ziet *gender* als een fundamentele as doorheen de institutionele capaciteitsversterking inzake planning en budgettering rond gender.

In **Senegal** heeft het programma 2017-2021 van Echos Communication tot doel dat het gebruik van territoriale coachingsinstrumenten door jongeren in Dakar, door de economische groepen in het departement Kaolack en door hun respectieve lokale overheden, hun sociale verankering en de ontwikkeling van hun activiteiten versterkt. Er wordt geprobeerd vrouwen hierbij te betrekken. Zo wordt bij de selectie van coaches rekening gehouden met gendergelijkheid. Aan de hand van de territoriale coachingsinstrumenten worden vooroordelen impliciet ontkracht teneinde vrouwen een sterkere stem te geven in de nieuwe overlegkaders die het programma biedt. Het doel is ook de plaats

en het gewicht van de stem van vrouwen in de bevolking te vergroten binnen economische initiatieven (Kaolack) of vrijwilligersgroepen (Dakar) en als vertegenwoordigsters van hun groep in betrekkingen met lokale overheden. Zo werd in 2018 een territoriaal coachingscentrum geopend in Kaolack, waarbij aandacht wordt besteed aan een participatieve aanpak in de zoutsector, waarin veel vrouwen werkzaam zijn. Er is ook een synergie gepland met Le Monde selon les Femmes met het oog op opleiding en ondersteuning rond genderbewuste budgettering voor de departementale raad van Kaolack en de actoren van de civiele samenleving van het departement.

In Algerije financiert België een gendergerelateerd programma van gedelegeerde samenwerking met UN Women. Het programma stoelt op drie zwaartepunten: de bevordering van de politieke participatie van vrouwen, de versterking van de strijd tegen geweld tegen vrouwen en de bevordering van waarden van gelijkheid. Van januari 2017 tot december 2018 werden verschillende concrete resultaten bereikt met betrekking tot de bevordering van de politieke participatie van vrouwen, de versterking van de cultuur van gelijkheid binnen de samenleving en de preventie en bestrijding van geweld tegen vrouwen en meisjes.

## Doelstelling H. Institutionele mechanismen voor de verbetering van de positie van de vrouw

Die doelstelling is samen met de volgende (grondrechten van vrouwen) gedeeltelijk opgenomen in SDG 5c van de Agenda 2030 voor Duurzame Ontwikkeling van de Verenigde Naties: *‘Een weldoordacht beleid en afdwingbare wetgeving goedkeuren en versterken voor de bevordering van gendergelijkheid en de empowerment van alle vrouwen en meisjes op alle niveaus’*.

Wat de acties in de partnerlanden van de Belgische ontwikkelingssamenwerking betreft, financiert België in Burundi op de basisallocatie *Maatschappijopbouw* twee projecten die voornamelijk met gender te maken hebben. Een daarvan is een project van UNDP (Ontwikkelingsprogramma van de Verenigde Naties) ten bedrage van twee miljoen euro dat zich specifiek richt op de strijd tegen gendergerelateerd geweld (GGG).

Dat project werd opgestart in 2013 en leverde al de eerste resultaten op in 2014. Er werden 1395 gevallen van geweld behandeld, waarbij in 1227 gevallen vrouwen het slachtoffer waren. In 2015 werden 1160 gevallen van geweld opgetekend, waarvan 1031 gericht tegen vrouwen en meisjes. Er werden ook 219 dossiers over 225 slachtoffers van seksueel geweld opgemaakt door de gerechtelijke politie en doorgestuurd naar het parket in 2015. UNDP werkt samen met het Centre Humura, dat gespecialiseerd is in het opvangen van slachtoffers van seksueel of gendergerelateerd geweld.

UNDP richtte 42 kamers gespecialiseerd in GGG op in alle parketten van het land. Op dit ogenblik worden GGG-zaken prioritair behandeld in het hele land.

De ngo Advocaten Zonder Grenzen (AdZG) ontving van België een subsidie van 271.686 euro voor een project van 2 jaar (januari 2015-december 2016) met als titel "*Amélioration de l'accès à la justice des populations vulnérables au Burundi*", waarbij bijzondere aandacht uitgaat naar vrouwen en meisjes. De begunstigden van het project zijn gedetineerde vrouwen en minderjarigen, vrouwen die slachtoffer zijn van seksueel geweld, vrouwen in voorlopige hechtenis, slachtoffers van grove mensenrechtenschendingen en rechtzoekenden in Burundi. Het doel van dit project is om de nationale strategie voor rechtshulp (Stratégie Nationale Aide Légale, SNAL) te ontplooiën dankzij een goede coördinatie binnen de nationale en provinciale fora en de goedkeuring van een financieringsmechanisme voor rechtsbijstand. Een ander doel is de toegang tot rechtsbijstandverleners, hun rechtshulp en tot kwalitatieve juridische bijstand. Het project is onlangs afgelopen. Het finale rapport is nog niet opgesteld.

In het kader van de gouvernementele samenwerking tussen België en **Senegal** is het "Programme de Renforcement de Capacités institutionnelles par l'octroi de bourses" (PRC), een project ten bedrage van 3.142.140 euro, uitdrukkelijk gericht op *empowerment* van vrouwen. Een van de verwachte resultaten was de capaciteitsversterking inzake gender van de sectoren en van de nationale instantie die de uitvoering van de nationale strategie omtrent gelijke genderkansen en -rechten ondersteunt.

Dat laatste heeft geleid tot de creatie van de post van 'technisch raadgever gender'. In 2015 werkte die lokale expert nauw samen met het ministerie van de Vrouw, het Gezin en het Kind door de ontplooiing van een nationaal mechanisme rond gender te ondersteunen.

In verband met die samenwerking belichten we een aantal resultaten zoals het inrichten van gendercellen in de twee prioritaire interventiesectoren van de Belgische ontwikkelingssamenwerking in Senegal (gezondheid en waterbouw); de opleiding van de leden van die cellen en het opstellen van roadmaps per sector; de genderaudit van het ministerie van Gezondheid en Sociale Actie en het Institutionaliseringsproces rond gender 2016-2020 dat daaruit is voortgevloeid; het opstellen van een 'genderactieplan' van het ministerie van Waterbouw en Waterzuivering voor 2016-2020 en de strategische integratie van gender in het sectoraal beleid van het ministerie van Waterbouw en Waterzuivering.

In de transversale toepassing van het programma zien we dat het quotum van opleidingsbeurzen voor vrouwelijk gezondheidspersoneel 42% heeft bereikt.

In **Rwanda** heeft de politieke wil en het engagement voor gendergelijkheid de totstandkoming van een zeer genderbewust rechts- en beleidskader vergemakkelijkt. De beginselen van gendergelijkheid en vrouwenrechten zijn vastgelegd in de nationale grondwet, die heeft geleid tot de invoering van genderbewuste wetten en de herziening of afschaffing van discriminerende wetten. Om de uitvoering en coördinatie van deze verbintenissen en wetten te verzekeren, werd voorzien in een sterk institutioneel kader en instrumenten en mechanismen van de centrale en lokale overheden.

Binnen deze instellingen wordt een belangrijke plaats ingenomen door de "Gender Machinery", waaronder het ministerie van Gender en Gezinsbevordering (MIGEPROF), het "Gender Monitoring Office" (GMO), de "National Women Council" (NWC) en het Forum des Femmes Rwandaises Parlementaires (FFRP).

De Rwandese regering heeft het Gender Monitoring Office (GMO) ingesteld bij de grondwet van 2003, die in 2015 is herzien. Het GMO is aangesloten bij het kabinet van de eerste minister en heeft tot taak toe te zien op de naleving van de beginselen van gendergelijkheid, verantwoordelijkheden op het gebied van gender op alle niveaus te bevorderen en gendergerelateerd geweld en daarmee verband houdende onrechtvaardigheden te bestrijden.

Het GMO voert ook regelmatig audits uit bij privéinstellingen of openbare instellingen om de vooruitgang op gendergebied te beoordelen en sleutelindicatoren uit te werken. In dit kader onderging Enabel Rwanda in 2016 een participatieve genderaudit van het GMO. Het was de eerste keer dat een bilaterale partner in Rwanda aan een dergelijke oefening werd onderworpen. Op basis van de resultaten en aanbevelingen van deze audit werd een begroot actieplan opgesteld en geïntegreerd in het landenactieplan 2017.

In 2017 tekende Enabel een raamovereenkomst inzake gender met twee Rwandese ondernemingen. Projecten kunnen op deze ondernemingen een beroep doen om te helpen met de integratie van gender in de verschillende domeinen van het project. Deze audit was ook het begin van een nauwe samenwerking met het GMO.



## Doelstelling I. Grondrechten van vrouwen

De Belgische ontwikkelingssamenwerking draagt substantieel bij aan de algemene middelen van **UN Women**, *het agentschap van de Verenigde Naties voor gendergelijkheid en de empowerment van vrouwen*. In 2014, 2015 en 2016 ontving het agentschap een bijdrage van vier miljoen euro aan de algemene middelen. Daarbij komen ook nog middelen in het kader van geoormerkte bijdragen. Een aantal verwezenlijkingen van UN Women worden in dit verslag voorgesteld. De totale Belgische bijdrage aan UN Women beliep in 2016 5.070.000 euro.

UN Women heeft een drievoudig mandaat:

- intergouvernementele organen zoals de *Commissie voor de Status van de Vrouw* ondersteunen bij het opstellen van wereldwijde strategieën, regels en normen;
- de lidstaten begeleiden bij het toepassen van die regels en de nodige technische en financiële steun bieden aan landen die daarom vragen;
- de werkzaamheden van de Verenigde Naties op gebied van gendergelijkheid leiden en coördineren, door een regelmatige opvolging van de vooruitgang in de hele organisatie.

Terug naar de partnerlanden van de Belgische ontwikkelingssamenwerking. Een start-upprogramma zorgde voor een hernieuwde samenwerking tussen België en **Burkina Faso**. Een luik van dat programma draait rond gender. In juli 2016 werd het project *Accélération de la réalisation des droits en matière de santé sexuelle et de la reproduction* opgestart. Dat kon door de gedelegeerde samenwerking met het VN-Bevolkingsfonds voor een bedrag van vijf miljoen euro. Het project wil de mensenrechten, die inherent verbonden zijn met reproductieve gezondheid, promoten. Het programma werd in samenwerking met de sleutelfiguren voor de uitvoering ontwikkeld, om zo leiderschap en nationale verantwoordelijkheid te versterken. Voor de uitvoering van het programma zijn twee duidelijke, kwetsbare doelgroepen geïdentificeerd: de vrouwen in de betrokken organisaties en jongeren en tieners.

Naast het thema *grondrechten van vrouwen* draagt het project ook bij tot de opleiding van meisjes en vrouwen rond informatietechnologie. Zo krijgen ze betere toegang tot de juiste informatie rond seksuele en reproductieve rechten, maar worden ze ook gesterkt in hun veerkracht en in hun mogelijkheden om welvaart voor vrouwen te creëren. Dat laatste kan met name door toegang tot microkredieten, die op hun beurt de blijvende toegang tot diensten rond seksuele en reproductieve gezondheid waarborgen.

In **Mozambique** past de Belgische ontwikkelingssamenwerking een transversale aanpak van gender in alle interventies toe, waarbij vrouwen de hoofdbegunstigden van de meeste interventies zijn.

Van 2014 tot 2016 richtte het programma, dat werd uitgevoerd door de ngo OXFAM Solidariteit, zich op de belangenverdediging van kleine boeren en vooral van landbouwsters, in het bijzonder op de kwestie van toegang tot grond.

Dat programma droeg bij tot het structureren van de landbouwerbeweging op verschillende niveaus om de rechten van de landbouwers beter te verdedigen en de genderongelijkheid in landbouwersverenigingen te verminderen. Oxfam ontwikkelde een doeltreffende benadering: 'Gender-Action-Learning (GAL)', een functionele en participatieve opleiding voor vrouwen via alfabetisering en de verbetering van hun landbouwtechnieken.

Ook in **Burundi** worden inspanningen geleverd rond gender in het licht van de grondrechten. België ondersteunde met 250.000 euro het project "*Contribuer à l'établissement d'un environnement légal favorable, qui promeut les droits de la personne humaine à travers l'élimination des violences sexuelles*", dat wordt uitgevoerd door de lokale ngo Centre SERUKA. Het project, waarvan de

activiteiten in 2015 werden afgesloten, besloeg de zone van Bujumbura Mairie, Bubanza en Bujumbura Rural en bood juridische bijstand aan slachtoffers van gendergerelateerd geweld, voornamelijk vrouwen uit de interventieregio maar ook uit andere provincies.

Onder de indirecte begunstigen zien we de versterkte rechterlijke macht, de gemeenschapsstructuren, de lokale verkozenen, de ambtenarij en de 720 politieagenten en magistraten die opgeleid werden over de strijd tegen seksueel geweld.

De belangrijkste partners van het Centre SERUKA zijn de Burundese regering en (inter)nationale organisaties die strijden tegen gendergerelateerd geweld. Het project heeft twee specifieke doelstellingen: de toegang tot kwalitatieve juridische dienstverlening aan slachtoffers van seksueel en gendergerelateerd geweld verbeteren en de gemeenschapsstructuren aansturen om acties te ondernemen tegen sociocultureel gedrag dat seksueel en gendergerelateerd geweld in de hand werkt. Het project was zeer succesvol maar kende een aantal problemen in de uitvoering. Dat was toe te schrijven aan een gebrek aan kennis van de wet; de weerstand van bepaalde personen die te maken had met de Burundese cultuur en een gebrek aan financiële middelen om te voorzien in alle behoeften van capaciteitsversterking van AGP en magistraten (organisatie in verschillende stappen).

## Doelstelling J. Vrouwen en media

Deze doelstelling is ook opgenomen als SDG onder doelstelling 5b, die betrekking heeft op het verbeteren van het gebruik van technologie, in het bijzonder communicatietechnologie, om de zelfredzaamheid van vrouwen te vergroten.

In het kader van de gouvernementele samenwerking tussen België en **Algerije** betreft de derde pijler van het project van UN Women met de titel "*Renforcement de l'effectivité de l'égalité des droits entre les hommes et les femmes en Algérie*" de doelstelling "vrouwen en media". De bedoeling is waarden van gelijkheid te promoten door genderstereotypen in de media tegen te gaan.

Om geweld tegen vrouwen te bestrijden en te voorkomen werden drie grote lobbyactiviteiten uitgevoerd tussen het laatste kwartaal van 2015 en het eerste kwartaal van 2016 met het ministerie van Communicatie, de media, het ministerie van Nationale Solidariteit, Familie en Vrouwenrechten en veiligheidsorganen (nationale politie en gendarmerie), maar ook met vertegenwoordigers op hoog niveau, waaronder de eerste minister.

Daarnaast werd in september 2016 een documentaire over het werk van de directoraten Sociale Actie en Solidariteit gemaakt, met de technische ondersteuning van UN Women. De documentaire werd voor het eerst vertoond in de Nationale Bibliotheek, tijdens een prijsuitreiking van het ministerie van Nationale Solidariteit, Familie en Vrouwenrechten op 24 november 2016.

In samenwerking met de UNESCO werd in Algerije ook een nieuw initiatief rond gelijkheidscultuur ontplooid, zodat een studie over genderindicatoren op verschillende niveaus in de media kon worden uitgevoerd. De studie draaide rond socioprofessionele situaties, audiovisuele programmering en capaciteitsversterking van journalisten rond gender. Het doel daarvan was om een mediaboodschap zonder genderstereotypen te verspreiden. De studie, die in het najaar van 2016 werd afgerond, zal aan het publiek worden voorgesteld in februari 2017, tijdens een communicatie-event dat samen met de minister van communicatie wordt georganiseerd (de minister wordt hierbij verwacht).

Tot slot lanceerde UN Women in november 2016, in samenwerking met het Algerijnse ministerie van Communicatie, een eerste sensibiliseringsworkshop voor de media over genderkwesties en ongelijkheden tussen mannen en vrouwen. Die workshop bracht 30 mediaprofessionals (journalisten

van radiozenders, televisie en geschreven pers) uit 5 centraal gelegen wilayas samen en kreeg aanzienlijke media-aandacht. Er zullen nog twee gelijkaardige workshops volgen in 2017.

## Doelstelling K. Vrouwen en milieu

Op het gebied van milieu financiert België het volledige **Mozambikaanse** project dat wordt uitgevoerd door UN Women onder de titel '*Expanding Woman's Role in Agricultural Production and Natural Resource Management as a Strategy for Improved Food Security and Climate Change Resilience*' over een periode van vier jaar (1.637.170 euro).

Het project, dat wordt uitgevoerd in de provincie Gaza, wil de economische situatie van vrouwen verbeteren door een betere voedselzekerheid en een betere aanpassing aan en weerstand tegen de klimaatveranderingen. De vrouwen uit verenigingen die worden gesteund met dit project hebben hun technische vaardigheden verbeterd op het gebied van voedselzekerheid, beheer en ondernemerschap. Zo verbeteren zij niet alleen hun socio-economische situatie, maar nemen zij ook deel aan de beslissingen die genomen worden op districtsniveau zodat zij hun rechten kunnen verdedigen. Nu vinden de vrouwen oplossingen die aangepast zijn aan hun omgeving. Ze kregen eenvoudige technieken aangeleerd om hun landbouwopbrengst te verhogen en zich bezig te houden met de gezondheid van hun dieren. Bovendien hebben zij toegang tot de ontwikkelingsfondsen van het district.

Er werden strategische partnerschappen opgericht met de technische ministeries om de specifieke behoeften van vrouwen en de *genderbenadering* van het nationale beleid op het gebied van gender, milieu, klimaatveranderingen en voedselzekerheid beter te integreren.

België is een van de belangrijkste actoren die **Rwanda** ondersteunen bij het beheer van bosrijdommen via een programma dat loopt sinds 2016. Verschillende studies van het socio-economisch kader in Rwanda hebben aangetoond dat er nog een lang proces van mentaliteitsverandering moet worden ondernomen, vooral wat grondbezit betreft. Doorgaans wordt de man in Rwanda beschouwd als gezinshoofd en heeft hij dus alle rechten om te beslissen over het gebruik van deze hulpbronnen, met inbegrip van de bosrijdommen.

In de herziening van de "2018 National Forestry Policy and Forest Sector Strategy - 2018-2023", die door ENABEL wordt gefinancierd en aangestuurd, benadrukt Verklaring nr. 6 van het beleid actieve participatie, betrokkenheid en de billijke verdeling van de voordelen van de bosrijdommen tussen mannen en vrouwen.

In het kader van het huidige bosbeheerproject is reeds een "Gender Mainstreaming Plan within Districts Forest Management Plans" (DFMPs) uitgewerkt. Opleidings- en sensibiliseringsactiviteiten zijn opgenomen in openbare bosbeheercontracten, maar ook in de oprichting van coöperaties van particuliere boseigenaren.

In **Senegal** richt Le Monde selon les femmes (LMSF) zich in het kader van haar programma 2017-2021 op *het versterken van de initiatieven ter bestrijding van de gevolgen van de klimaatverandering en het bevorderen van de agro-ecologie en de genderbenadering met het oog op een beter beheer van natuurlijke hulpbronnen en een sterkere lokale economie.*

De ngo wil bijdragen aan de coördinatie van initiatieven voor het behoud van natuurlijke hulpbronnen en ecosystemen in de Saloum-delta met het oog op een grotere gelijkheid tussen vrouwen en mannen.

Daarnaast heeft ze tot doel het goed bestuur wat betreft het beheer van de natuurlijke te verbeteren en de agro-ecologie vanuit genderperspectief te bevorderen in twee gemeenten in de regio's St-Louis (Guédé) en Fatick (Diouroup).

Het programma zorgt er ook voor dat de andere Belgische ANGS en hun partners meer rekening houden met de genderdimensie via de opvolging van het strategisch doel 'gender' van het gemeenschappelijk strategisch kader, de verspreiding van informatie, de uitwisseling van kennis en praktijken, de organisatie van opleidingen en institutionele begeleiding, met name via de coördinatie van het Réseau d'action et d'apprentissage sur le genre (RAAG) en het bijbehorende online platform. LMSF is eveneens betrokken bij verschillende synergieën op het gebied van gender en bij de synergie inzake agro-ecologie, waarbij 14 Belgische ANGS in Senegal betrokken zijn.

## Doelstelling L. Jonge meisjes

België levert een belangrijke bijdrage aan de algemene middelen van **UNICEF**, het **Kinderfonds van de Verenigde Naties**. De jaarlijkse bijdrage bedraagt 15 miljoen euro sinds 2017. Er wordt ook aanvullende steun verleend in de vorm van humanitaire hulp voor de bijstand en bescherming van kinderen in humanitaire crisissituaties. Zo maken de steun voor jonge meisjes, hun bescherming en de verdediging van hun grondrechten integraal deel uit van het mandaat van UNICEF.

De genderthematiek verdient speciale aandacht in **Niger**, een van de landen waar de positie van de vrouw er het slechtst aan toe is en waar het realiseren van gendergelijkheid een doelstelling op lange termijn is. De gouvernementele samenwerking behelst daarom sinds lang acties en projecten om deze situatie te verbeteren. Verschillende niet-gouvernementele partners van België stellen de verbetering van de positie van vrouwen en jonge meisjes als doel, zoals in deze doelstelling L. Als voorbeeld kunnen we hier het project van de ngo Plan België aanstippen: '*Meisjes, geen bruiden. Bevorderen van de rechten van meisjes in een beschermde omgeving in Tillabéry*'. Dat project liep van juli 2015 tot december 2016 en werd gesubsidieerd door de Belgische ontwikkelingssamenwerking voor een bedrag van 281.022 euro.

De doelstelling 'jonge meisjes' vinden we ook terug in projecten die in **Benin** werden opgezet. Binnen de gedelegeerde samenwerking met UNICEF werd zo een deel van het toegewezen budget gewijd aan de bestrijding van gendergelateerde ongelijkheden, meer bepaald de bestrijding van kinderhuwelijken. Dat dossier wordt sinds 2016 geanalyseerd en betreft een budget van 1.170.000 euro.

België voldoet met zijn acties op dit gebied aan de doelstellingen van de Agenda 2030 voor Duurzame Ontwikkeling van de Verenigde Naties, punt 5.3: 'Uitbannen van alle schadelijke praktijken, zoals kind-, vroegtijdige en gedwongen huwelijken en vrouwelijke genitale verminking'.

## 3. She Decides

In samenwerking met Nederland, Denemarken en Zweden organiseerde België op 2 maart de **internationale conferentie "She Decides"** in Brussel. Dit evenement kwam er als reactie op de beslissing van president Donald Trump om de "Mexico City Policy" opnieuw in te voeren en organisaties die de toegang tot medische abortus in landen in het Zuiden verdedigen niet langer te

financieren. Het doel van de conferentie was de negatieve impact van deze Amerikaanse beslissing op het leven van vrouwen en meisjes tegen te gaan. Organisaties die medische abortus verdedigen zijn immers ook actief op het gebied van gezondheid, gezinsplanning en seksuele en reproductieve rechten. Het financieringstekort als gevolg van dit besluit van de VS wordt geschat op 600 miljoen dollar.

"She Decides" is een actie voor de rechten van vrouwen en meisjes, in het bijzonder wat hun seksuele en reproductieve gezondheid en rechten betreft. **De basisgedachte is dat elke vrouw vrij moet kunnen beslissen of ze kinderen wil, wanneer, hoeveel en met wie.**

Resultaten en perspectieven:

De conferentie 'SheDecides' was een succes:

- Participatie: de conferentie bracht 450 deelnemers bijeen, waarvan meer dan 50 regeringsvertegenwoordigers, parlementsleden, vertegenwoordigers van multilaterale organisaties, organisaties van de civiele samenleving en stichtingen;
- Financiële verbintenissen: de regeringen en stichtingen beloofden extra fondsen ten bedrage van **181 miljoen** dollar;
- Mobilisering: de conferentie was het startschot voor een fondsenwervingscampagne om organisaties te financieren die door de Global Gag Rule (GGR) worden getroffen en genereerde een algemene mobilisering, die tot een beweging heeft geleid.

Vandaag is het initiatief 'SheDecides' uitgegroeid tot een mondiale beweging. Op 2 maart, de 'She Decides Day', zetten de Champions and Friends van 'She Decides' zich in om ervoor te zorgen dat de rechten van vrouwen en meisjes op de agenda blijven staan.

### **Belgische bijdragen aan 'SheDecides'**

#### **In 2017**

Minister van Ontwikkelingssamenwerking A. De Croo heeft een extra bedrag van 10 miljoen euro uitgetrokken voor de bevordering van vrouwenrechten, seksuele en reproductieve gezondheid en rechten in het kader van het initiatief 'She Decides'.

Dit bedrag ging naar verschillende soorten hulp:

- 1,5 miljoen euro voor "Learning about living in Benin", een programma van gedelegeerde samenwerking met UNFPA in Benin (informereren van jongeren, seksuele voorlichting, sensibilisering ter bestrijding van seksueel geweld via een e-learningplatform en mobiele telefoons)
- 2 miljoen euro aan extra bijdragen voor UNFPA. De bijdrage aan de algemene middelen (core funding) stijgt van 7 naar 9 miljoen euro gedurende een periode van 4 jaar (2017-2020). In totaal wordt een bedrag van 8 miljoen euro vrijgemaakt.
- 2 miljoen euro aan het thematisch fonds 'UNFPA Supplies', dat bestemd is voor de bevoorrading van moderne anticonceptiemiddelen in de armste landen en de versterking van de lokale capaciteiten met betrekking tot de bevoorradingketen.
- 5 miljoen euro ter ondersteuning van IPPF-programma's (International Planned Parenthood Federation). Deze steun moet de IPPF en haar partners in staat stellen te blijven werken in partnerlanden van de samenwerking zoals Burundi, Burkina Faso, Mozambique, Tanzania en Oeganda, alsook in Lesotho.

In 2017 heeft België in totaal 16,5 miljoen euro uitgetrokken. Daarmee heeft het zijn engagement vervuld en zelfs overtroffen.

### **In 2018**

Er werd besloten tot een nieuwe financiering voor een bedrag van 12,4 miljoen euro over meerdere jaren:

- 4 miljoen euro (2 miljoen in 2018 en 2 miljoen in 2019) voor het thematisch fonds 'UNFPA Supplies', bestemd voor de bevoorrading van moderne anticonceptiemiddelen in de armste landen en de versterking van de lokale capaciteiten met betrekking tot de bevoorradingketen.
- 8 miljoen euro (2 miljoen euro per jaar gedurende vier jaar 2018-2021) voor het gezamenlijke programma van UNICEF en UNFPA 'Global Programme to Accelerate Action to End Child Marriage'. Dit programma wordt uitgevoerd in 12 landen waar de praktijk van kindhuwelijken het meest verspreid is: Bangladesh, Burkina Faso, Ethiopië, Ghana, Indië, Mozambique, Nepal, Niger, Oeganda, Sierra Leone, Jemen en Zambia.
- 400.000 euro (200.000 euro in 2018 en 200.000 euro in 2019) ter ondersteuning van de SheDecides Support Unit via IPPF.

Bovendien zullen de komende zes jaar verschillende SheDecides-programma's worden uitgevoerd met de partnerlanden in het kader van de gouvernementele samenwerking, waarvoor een bedrag van 30 miljoen euro zou worden uitgetrokken: het gaat om nieuwe portefeuilles van de Samenwerkingsprogramma's voor Benin, Burkina Faso, Guinee, Senegal en Palestina. Seksuele en reproductieve gezondheid en rechten vormen daarbij een prioriteit.

## **4. 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 conservatief standpunt 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 evenredige 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 doet de demografische groei een belangrijk deel van de inspanningen om (onder andere) het scholingsniveau en het schoolbezoek van meisjes te verbeteren teniet.

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.

Een extra moeilijkheid is dat de notie '*gender*' als een te abstract en theoretisch begrip wordt beschouwd en niet altijd goed wordt begrepen door de verschillende actoren zoals regeringen of uitvoerende partners, zeker wanneer de theorie in de praktijk moet worden omgezet.

## 5. Conclusie

Wat ontwikkelingssamenwerking betreft, werd deze legislatuur gekenmerkt door bijzondere steun en sterk leiderschap op het gebied van gendergelijkheid en empowerment van vrouwen. De Belgische betrokkenheid bij de She Decides-beweging en de campagne van Global Citizen #SheisEqual zijn daar internationale voorbeelden van. De uitgesproken aanwezigheid van België op hoog niveau bij internationale evenementen op het gebied van gendergelijkheid en ontwikkelingssamenwerking is daar een ander teken van.

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.

In het algemeen wordt de genderdimensie op transversale wijze geïntegreerd in alle interventies van programma's van de Belgische samenwerking (direct bilateraal, indirect, gedelegeerde samenwerking, ...). De overgrote meerderheid van onze interventies zijn gendergevoelig en gericht op gendergelijkheid.

Eveneens talrijk zijn de initiatieven binnen onze Belgische vertegenwoordigingen in het buitenland, die eveneens zijn gericht op een verdere verbreding van gendermainstreaming. Zo heeft België als actief lid van de Europese Technische Groep inzake Gender op Internationale Vrouwendag 2018 in Palestina voor de eerste keer verschillende activiteiten georganiseerd om de rol van de vrouw in Palestina in de verf te zetten en op die manier stereotypen te doorbreken. In Mali en de DRC maakt België dan weer deel uit van de donorcoördinatiegroep inzake gender.

De in het vorige punt beschreven hindernissen bevestigen de noodzaak om zowel bij het hoofdbestuur als op het terrein voldoende opleidingen aan te bieden rond de integratie van de genderdimensie, opdat het concept niet alleen beter wordt begrepen maar ook - en vooral - in alle fases van een toekomstig project of programma wordt toegepast. De bedoeling is eveneens binnen het hoofdbestuur en de posten in het buitenland opnieuw werk te maken van een informeel netwerk van focuspunten inzake gender.

## 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 experts 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 hoofdpodochten:

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 met betrekking tot de uitvoering van gender mainstreaming (2015-2019)

#### Update 2017

De gelijkheid van vrouwen en mannen is een **basisprincipe** van moderne democratische samenlevingen en wordt verzekerd door de Grondwet. Sinds de Wereldvrouwenconferentie die 20 jaar geleden plaatsvond in Peking heeft België zich geëngageerd om de gelijkheid van vrouwen en mannen in de samenleving te versterken door de genderdimensie te integreren in het gehele overheidsbeleid (gender mainstreaming). 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) voorziet in deze integratie op federaal niveau.

In het Regeerakkoord van 9 oktober 2014 staat vermeld: *“De regering engageert er zich toe de genderdimensie te integreren in elk beleidsdomein zodat bestaande ongelijkheden worden weggewerkt en het overheidsbeleid geen ongelijkheden tussen vrouwen en mannen creëert of versterkt (gender mainstreaming).”* Het Akkoord verduidelijkt eveneens: *“Er zal bijzondere aandacht gaan naar de verschillende situatie van vrouwen en mannen in het kader van socio-economische hervormingen.”*

In het kader van deze legislatuur engageren wij ons ertoe om:

- *Gender mainstreaming* uit te voeren 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 bevoegd voor Gelijke Kansen hier op optimale wijze bij te betrekken in haar functie van centraal coördinatie- en opvolgingspunt.
- Bijzondere aandacht te besteden aan de verwezenlijking van de regelgevingsimpactanalyse (RIA), opgericht 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 productie van naar geslacht uitgesplitste statistieken en genderindicatoren uit te werken of te verbeteren.
- De werking van de Interdepartementale Coördinatiegroep (ICG) te bevorderen en te ondersteunen.
- Erover te waken dat de administraties die onder onze respectieve bevoegdheden vallen vooruitgang boeken inzake de uitvoering van de andere bepalingen van de wet en het koninklijk besluit van 26 januari 2010<sup>29</sup> die op hen betrekking hebben, met name:
  - de uitvoering van *gender budgeting* overeenkomstig de omzendbrief van 29 april 2010<sup>30</sup>;

<sup>29</sup> 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).

<sup>30</sup> 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.

- de integratie van de genderdimensie in instrumenten van strategische planning (managementplan, beheerscontract, ...);
- de integratie van de genderdimensie in overheidsopdrachten;
- de integratie van de genderdimensie in subsidies.

**In overeenstemming met de nota die op 27 maart 2015 aangenomen werd op de Ministerraad en na raadpleging van het maatschappelijke middenveld, engageren wij ons er in het bijzonder toe om tussen hier en het einde van de legislatuur de genderdimensie minstens in de hieronder vermelden beleidslijnen te integreren.**

De integratie van de genderdimensie in een overheidsbeleidslijn verloopt in principe in 4 fases:

1. Analyseren van de naar geslacht uitgesplitste doelgroepen van de beleidslijnen.
2. Identificeren van de verschillen die bestaan tussen de respectieve situaties van vrouwen en mannen.
3. Bepalen in welke mate deze verschillen problematisch zijn.
4. Opstellen van beleidslijnen die rekening houden met de resultaten van de uitgevoerde genderanalyse en die eventuele ongelijkheden vermijden of corrigeren.

In nauwe samenwerking met de Staatssecretaris voor Gelijke Kansen, zal de Eerste Minister de engagementen ondersteunen die aangegaan zijn in het kader van dit federaal plan gender mainstreaming. Hij zal waken over het respect voor de beslissing van de Ministerraad van 27 maart 2015 om de Staatssecretaris voor Gelijke Kansen uit te nodigen om deel te nemen aan de besprekingen binnen de Ministerraad die betrekking hebben op beleidslijnen die een impact hebben op de gelijkheid van vrouwen en mannen.



**Federale beleidslijnen die prioritair het onderwerp zullen uitmaken van een integratie van de  
genderdimensie  
(2015-2019)**

De heer **Charles Michel**, Eerste minister, engageert zich ertoe:

1. De integratie van de genderdimensie in de communicatie van de federale overheid naar de burgers verder te zetten.
  2. Een *screening* vanuit genderperspectief van de communicatiecampagnes van de federale overheid uit te voeren.
- 

De heer **Kris Peeters**, Vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, engageert zich ertoe de genderdimensie te integreren in:

Werk:

1. De sensibilisering en vorming aangaande de preventie van psychosociale risico's op het werk.
2. De modernisering van het arbeidsrecht met inbegrip van de glijdende arbeidsuren, de herziening van CAO 85 inzake telewerken en het opstarten van een algemene denkoefening over de loopbaan, loopbaanrekening en werkbaar werk.
3. De eventuele nieuwe initiatieven rond de toekomstige uitdagingen van de arbeidsmarkt in het kader van de "*Future of Work*" (digitalisering & robotisering, vergrijzing, deeleconomie), loopbaantransities en de autonome medewerker, bij de eventuele verdere oefeningen in het kader van de harmonisering arbeiders-bedienden, en bij de uitvoering van het Interprofessioneel Akkoord en de besteding van de welvaartsenveloppe (in het bijzonder de verhoogde uitkering voor thematische verloven voor alleenstaanden met kinderlast).

Economie:

1. De productie van statistieken (analyse van de statistieken in functie van de domeinen, om deze naar geslacht uit te splitsen indien dit niet het geval is, wanneer het relevant is en voor zover dit niet tegen de richtlijnen van Eurostat ingaat).
  2. Het bestand van de Centrale voor kredieten aan particulieren (uitsplitsing naar geslacht van de gegevens met betrekking tot de kredieten aan particulieren).
  3. De externe communicatie van de FOD Economie, met inbegrip van de organisatie van een studiedag over het economisch belang van gendergelijkheid in het professionele leven.
- 

De heer **Jan Jambon**, Vice-eersteminister en minister van Veiligheid en Binnenlandse Zaken, belast met de Regie der gebouwen, engageert zich ertoe de genderdimensie te integreren in:

1. De preventie en strijd tegen radicalisering.
2. De Algemene Nationale Gegevensbank (vermelding van het geslacht zowel bij daders als bij slachtoffers).
3. De informatie- en aanwervingscampagnes.

4. De gegevens opgenomen in de 'slachtoffer'-rubriek in de interventieverslagen.

-----

De heer **Alexander De Croo**, Vice-eersteminister en minister van Ontwikkelingssamenwerking, Digitale Agenda, Telecommunicatie en Post, engageert zich ertoe de genderdimensie te integreren in:

Ontwikkelingssamenwerking:

1. De twee centrale assen van de hervorming van het ontwikkelingsbeleid:
  - de rechtenbenadering: aandacht voor de capaciteiten om rechten te kennen, op te eisen en uit te oefenen, identificatie van specifieke hindernissen en risico's, voorwaarden verbonden aan ontwikkelingsinspanningen, aanpassing van de modaliteiten van samenwerking als er zaken fout gaan.
  - de duurzame economische groei: scheppen van juiste randvoorwaarden voor ondernemen en arbeidsmarktparticipatie, werken aan inclusieve economische groei, het verhogen en verbreden van de belastbare basis, aandacht voor landbouw en voedselzekerheid, ondersteuning van de lokale privésector.
2. Het geïntegreerd beleid en de verwachte impact door grotere concentratie en samenwerking van nationale en internationale actoren.
3. De methodologie georiënteerd op resultaten, transparantie en wederzijdse verantwoording waarbij het 'more for more' principe kan worden toegepast.

Hij zal erop toezien dat dit gebeurt in alle instrumenten van de Belgische (federale) ontwikkelingssamenwerking:

- bilaterale hulp / BTC (Belgische Investeringsmaatschappij voor Ontwikkelingslanden);
- multilaterale hulp;
- humanitaire hulp;
- indirecte hulp via actoren van de niet-gouvernementele samenwerking;
- BIO (Belgische Investeringsmaatschappij voor Ontwikkelingslanden).

Digitale Agenda, Telecommunicatie en Post:

1. De bevordering van de deelname van iedereen aan het digitale, het verlenen van toegang tot internet en ICT in een beveiligde omgeving voor alle burgers en ondernemingen en het dichten van de digitale kloof.
2. De voorbereiding van de bevolking op de digitale jobs van morgen.

-----

De heer **Didier Reynders**, Vice-eersteminister en minister van Buitenlandse Zaken en Europese Zaken, belast met Beliris en de Federale Culturele Instellingen, engageert zich ertoe de genderdimensie te integreren in:

1. De coördinerende en ondersteunende rol van Buitenlandse Zaken bij het uitwerken van een multidimensionale, technische, politieke en strategische aanpak.

2. De bescherming van de mensenrechten, de actieve verdediging van onze waarden op het internationaal vlak en de ontplooiing van het eerste nationale plan 'bedrijven en mensenrechten'.
3. De ontwikkeling van het Gemeenschappelijk veiligheids-en defensiebeleid (GVDB), waaronder het luik 'civiel beheer van de crisissen'.
4. De werking van de diensten van de FOD zoals bepaald in het intern actieplan *gender mainstreaming*.

-----

De heer **Hervé Jamar**<sup>31</sup>, Minister van Begroting, belast met de Nationale Loterij, engageert zich ertoe de genderdimensie te integreren in:

1. De ondersteuning voor de opmaak van de algemene uitgavenbegroting, conform aan de richtlijnen van de omzendbrief met betrekking tot de uitvoering van *gender budgeting*.
2. De ontwikkeling en implementatie van de interne controle en de initiatieven om hierin vooruitgang te boeken.
3. Het beleid rond integriteit en de uittekening en het actueel houden van een waardenkader.

-----

De heer **Koen Geens**, Minister van Justitie, engageert zich ertoe de genderdimensie te integreren in:

1. Het penitentiair beleid en het beleid tegenover geïnterneerden.
2. De hervorming van het huwelijksvermogensrecht en het erfrecht.

-----

Mevrouw **Maggie De Block**, Minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid, engageert zich ertoe de genderdimensie te integreren in:

1. De uitbouw van de geestelijke gezondheidszorg.
2. Het gebruik van concrete gezondheidsdoelstellingen bij de opmaak van het beleid.
3. De aanpassing van het systeem aan de noden van de samenleving en in het verzekeren van een kwaliteitsvolle, betaalbare en toegankelijke gezondheidszorg voor alle burgers, aangepast aan de evoluerende noden van de patiënt.
4. De implementatie van de 'post-2015 duurzame ontwikkelingsagenda' en de herziening van de 'EU 2020 doelstellingen'.
5. Het onderzoek van de investeringen voor de toegang tot geneesmiddelen.

-----

---

<sup>31</sup> Vervangen door mevrouw Sophie Wilmès in de loop van de legislatuur.

De heer **Daniel Bacquelaire**, Minister van Pensioenen, engageert zich ertoe de genderdimensie te integreren in:

1. De modernisering van de gezinsdimensie van de pensioensystemen (split van de rechten, afgeleide rechten, wettelijk samenwonen).

-----  
De heer **Johan Van Overtveldt**, Minister van Financiën, belast met bestrijding van de fiscale fraude, engageert zich ertoe:

1. De task force '*gender mainstreaming*' binnen FOD Financiën te doen heropleven om:
  - het beleid te analyseren en eventueel concrete voorstellen te doen en te budgetteren naar aanleiding van de socio-economische hervormingen (met bijzondere aandacht voor de fiscale werkbonus, de aftrekbare beroepskosten, de aanmoediging van pensioensparen ...);
  - het WIB 92 te evalueren met focus op de genderdimensie en voorstellen doen tot bijsturing indien er nog verschillen worden vastgesteld.
2. De genderdimensie te integreren in:
  - de opstelling van het managementplan en de operationele plannen van de FOD Financiën;
  - de productie van statistieken (analyse van de statistieken in functie van de domeinen, om deze naar geslacht uit te splitsen indien dit niet het geval is en het relevant is).

-----  
De heer **Willy Borsus**, Minister van Middenstand, Zelfstandigen, KMO's, Landbouw en Maatschappelijke Integratie, engageert zich ertoe de genderdimensie te integreren in:

Maatschappelijke Integratie:

1. Het activeringsbeleid en de hervorming van de instrumenten van socio-professionele activering die de OCMW's ter beschikking hebben, zoals de socio-professionele vrijstelling en het Geïndividualiseerd Project voor Maatschappelijke Integratie (GPMI).
2. De vereenvoudiging en harmonisering van de reglementering met betrekking tot verschillende categorieën van begunstigen.

Middenstand, Zelfstandigen, KMO's, Landbouw:

1. De omvorming van het statuut van meewerkende echtgenoot tot een co-ondernemerscontract.
2. De goedkeuring van een wettelijk kader waarin de redenen worden opgesomd die toelaten om een vrijstelling van bijdragen te verkrijgen;
3. De gegevens over de vrijstelling van bijdragen (uitsplitsing naar geslacht, cf. Actieplan «Ondernemerschap 2020» van de Europese Commissie).

Mevrouw **Marie-Christine Marghem**, Minister van Energie, Leefmilieu en Duurzame Ontwikkeling, engageert zich ertoe de genderdimensie te integreren in:

Energie:

1. De aanvragen tot advies aan de adviesorganen, via de toevoeging van een standaardzin die vraagt rekening te houden met de eventuele verschillen tussen vrouwen en mannen in de formulering van het advies, zodat een zo efficiënt mogelijk beleid gevoerd kan worden.

Duurzame ontwikkeling:

1. De coördinatie van de werkzaamheden rond de uitvoering van de Agenda 2030 voor Duurzame Ontwikkeling en de Sustainable Development Goals.

Leefmilieu:

1. De ontwikkeling van de indicatoren voor het platform van het Federaal Milieurapport in het kader van de wet van 5 augustus 2006 betreffende de toegang van het publiek tot milieu-informatie.
2. De bijwerking van de wet van 13 februari 2006 betreffende de beoordeling van de gevolgen voor het milieu van bepaalde plannen en programma's en de inspraak van het publiek bij de uitwerking van de plannen en programma's.
3. De herziening van de procedure voor de toekenning van de jaarlijkse verleende toelage aan de koepels van niet-gouvernementele organisaties die actief zijn op het vlak van leefmilieu.

-----

De heer **Steven Vandeput**, Minister van Defensie, belast met Ambtenarenzaken, engageert zich ertoe de genderdimensie te integreren in:

Landsverdediging:

1. De deelname aan missies zoals de *EU Training Mission* in Mali, aan de operatie *Resolute Support Mission* (RSM) in Afghanistan, aan de NAVO opdracht van *Baltic Air Policing*, alsook aan het Militair Partnership Programma (MPP) in Afrika en de planning van operationele inzet.
2. De versterking van de geloofwaardigheid van Defensie binnen de NAVO.
3. De voorbereiding voor de fysieke ingangsproeven van de sollicitanten voor een militair beroep.
4. De uitwisseling van ervaringen.

Ambtenarenzaken:

1. De vereenvoudiging/wijziging van het statuut.
2. De vereenvoudiging van de regelingen voor deeltijds werken.
3. De ontwikkeling van het wettelijk kader tot het regelen van uitzendwerk in de federale administratie.
4. Het rekening houden met het EVC-principe (erkenning van elders verworven competenties) en de erkenning van gecertificeerde competenties, ervaring en opleiding bij de rekrutering of aanwerving van personeel.
5. De herziening van het verloningsbeleid (prestatiegericht).
6. De herziening van het evaluatiebeleid (resultaatgericht).
7. De ontwikkeling van nieuwe arbeidsvormen (telewerk, flexibel werk, tijdelijke mobiliteit, enz.)

-----  
Mevrouw **Jacqueline Galant**<sup>32</sup>, Minister van Mobiliteit, belast met Belgocontrol en de Nationale Maatschappij der Belgische spoorwegen, engageert zich ertoe de genderdimensie te integreren in:

1. De verbetering van de verkeersongevallenregistratie bij politie, ziekenhuizen, verzekeringsmaatschappijen (uitsplitsing naar geslacht van de gegevens).
2. De analyse van de oorzaak van de ongevallen.
3. De beheerscontracten van de NMBS (reizigersstatistieken uitgesplitst naar geslacht, kwaliteit van de dienstverlening, werkingsverslagen...) en Infrabel (aangepaste infrastructuur, veiligheid in de stations, ...).
4. De verbetering van de veiligheid van de reizigers en het personeel in de stations en de stationsomgeving;
5. De evaluatie van het gratis-beleid (geslachtelijke samenstelling van de betrokken categorieën);
6. Het globale mobiliteitsdebat in het Executief Comité van de ministers van Mobiliteit en de in dit kader gevraagde studies.
7. Het stimuleren van het gebruik van de fiets.

-----  
De heer **Pieter De Crem**, Staatssecretaris voor Buitenlandse Handel, toegevoegd aan de minister belast met Buitenlandse Handel, engageert zich ertoe de genderdimensie te integreren in:

1. De ontwikkeling van concrete initiatieven met alle bevoegde overheden, maar binnen de grenzen van de eigen bevoegdheid, om tot een analyse en een coherente strategie te komen.
2. De bescherming van de mensenrechten, de actieve verdediging van deze waarden op het internationaal vlak en hulp aan de ontplooiing van het eerste nationale plan 'bedrijven en mensenrechten'.

-----  
De heer **Bart Tommelein**<sup>33</sup>, Staatssecretaris voor Bestrijding van de sociale fraude, Privacy en Noordzee, toegevoegd aan de minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid, engageert zich ertoe de genderdimensie te integreren in:

1. De opsporing van slachtoffers van economische uitbuiting (mensenhandel).

-----  
<sup>32</sup> Vervangen door de heer François Bellot in de loop van de legislatuur.

<sup>33</sup> Vervangen door de heer Philippe De Backer in de loop van de legislatuur.

Mevrouw **Elke Sleurs**<sup>34</sup>, Staatssecretaris voor Armoedebestrijding, Gelijke Kansen, Personen met een beperking, en Wetenschapsbeleid, belast met Grote Steden, toegevoegd aan de minister van Financiën, engageert zich ertoe de genderdimensie te integreren in:

Armoedebestrijding & Grootstedenbeleid:

1. De opstelling van het derde federaal armoedebestrijdingsplan.
2. De verdere ontwikkeling en versterking van het netwerk van federale armoedebestrijdingsambtenaren.
3. De objectivering van de alimentatiebijdragen.
4. De goedkeuring van een tweede plan tegen kinderarmoede.
5. De maatregelen die steden kunnen nemen in de strijd tegen kinderarmoede.

Wetenschapsbeleid:

1. De beheersovereenkomsten van de Federale Wetenschappelijke Instellingen (FWI);
2. De bijdrage van de FWI's aan onderwijs, diversiteit, gezondheidszorg en sociaal-maatschappelijke doelstellingen.
3. De openstelling van collecties en archieven voor het ruim publiek, het maximaliseren van het publieksbereik, het inzetten op de ontwikkeling van de museale aspecten van de publiekswerking en het vermijden of wegwerken van drempels.
4. De federale steunmaatregelen, premies en subsidies en de werking van de universitaire onderzoeksgroep hieromtrent.
5. De update van het 'BRISTI' rapport en de evaluatie met het oog op de toekomst.

Personen met een beperking:

1. De toepassing van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap.
2. De productie van statistieken over personen met een beperking.
3. De pilootprojecten ter ondersteuning van mensen met een beperking die wensen toe te treden tot de arbeidsmarkt.

-----

De heer **Theo Francken**, Staatssecretaris voor Asiel en Migratie, belast met Administratieve Vereenvoudiging, toegevoegd aan de minister van Veiligheid en Binnenlandse Zaken, engageert zich ertoe de genderdimensie te integreren in:

Administratieve Vereenvoudiging:

1. De informatisering van de gegevensverzameling en van het beheer van de opvangcentra in het kader van de asiel- en migratieprocedures.
2. De verbetering van de kwaliteit van de regelgevingsimpactanalyse (RIA).

Asiel en Migratie:

1. De aanpassingen en optimalisering van het bestaande opvangmodel.
2. De hervestiging van kwetsbare vluchtelingen.

---

<sup>34</sup> Vervangen door mevrouw Zuhail Demir in de loop van de legislatuur.

3. De realisatie van een kwaliteitsvol, humaan en duurzaam terugkeerbeleid, inclusief de optimalisatie van het maatschappelijk en psychologisch ondersteuningsteam en opleidingen voor begeleiders.



## 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<sup>35</sup> 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.*"

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.

---

<sup>35</sup> 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)

### 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 verwijlrenten 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 pilotproject 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 ....**

<b>Categorie 2 : Kredieten met betrekking tot de acties om gelijkheid van vrouwen en mannen te verwezenlijken</b>			
<i>Organisatieafdeling</i>	<i>Programma</i>	<i>Naam van de basisallocatie</i>	<i>budget (in duizendtallen euro)</i>

## Bijlage 5 - De evaluatie gender budgeting van het budget 2017

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 2017

### 1. Voorafgaande opmerkingen

In uitvoering van de 'omzendbrief *gender budgeting*'<sup>36</sup>, moeten de budgettaire allocaties onderverdeeld worden in drie categorieën<sup>37</sup>.

- 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 verwijlinteressen. 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.

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

---

<sup>36</sup> 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](http://igvm-iefh.belgium.be/nl/binaries/Circulaire%20gender%20budgeting%20NL1_tcm336-118944.pdf)

<sup>37</sup> 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: [http://igvm-iefh.belgium.be/nl/publicaties/handleiding\\_voor\\_de\\_toepassing\\_van\\_gender\\_budgeting\\_binnen\\_de\\_belgische\\_federale\\_overheid.jsp](http://igvm-iefh.belgium.be/nl/publicaties/handleiding_voor_de_toepassing_van_gender_budgeting_binnen_de_belgische_federale_overheid.jsp)

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 Budget en Beheerscontrole geen categorisering ontving werden aangeduid met het cijfer '0'.

De FOD Budget en Beheerscontrole heeft beslist om de categorisering van de basisallocaties niet op te nemen in de kolom CRIPG<sup>38</sup>, maar om hiervoor een aparte kolom G te creëren.

## 2. Analyse van het voorstel van algemene uitgavebegroting voor 2017

Van de 16 geanalyseerde secties (de FOD's, het Ministerie van Landsverdediging en de POD's) zijn er 8<sup>39</sup> die over basisallocaties beschikken die niet gecategoriseerd waren en door de FOD Budget en Beheerscontrole categorie 0 toegewezen gekregen hebben.

9 secties<sup>40</sup> gaven via de categorisering aan over basisallocaties te beschikken die betrekking hebben op dossiers die een genderdimensie bevatten (categorie 3).

5 secties<sup>41</sup> 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 5 secties<sup>42</sup> kunnen we via de categorisering afleiden dat geen enkele van de basisallocaties in hun begroting betrekking zou hebben op dossiers die een genderdimensie bevatten of die specifiek tot doel hebben de gelijkheid van vrouwen en mannen te bevorderen.

Er werden geen gendernota's voorgelegd voor de basisallocaties van categorie 2.

Het Ministerie van Landsverdediging, de FOD Sociale Zekerheid en de POD Maatschappelijke Integratie, Armoedebestrijding en Sociale Economie geven in de verantwoording van de basisallocaties voor elke basisallocatie aan tot welke categorie deze behoort. De FOD Kanselarij van de Eerste Minister doet dit per programma.

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

---

<sup>38</sup> 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*.

<sup>39</sup> FOD Kanselarij van de Eerste Minister, , FOD Personeel en Organisatie, FOD Justitie, FOD Binnenlandse Zaken, FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking, , FOD Sociale Zekerheid, FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie en POD Wetenschapsbeleid.

<sup>40</sup> FOD Kanselarij van de Eerste Minister, FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking, 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 en POD Wetenschapsbeleid.

<sup>41</sup> FOD Personeel en Organisatie, FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking, Ministerie van Landsverdediging, FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg en POD Maatschappelijke Integratie, Armoedebestrijding en Sociale Economie.

<sup>42</sup> FOD Budget en Beheerscontrole, FOD Informatie- en Communicatietechnologie, FOD Justitie, FOD Binnenlandse Zaken en FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie.

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 één programma, 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 twee specifieke basisallocaties die aan een ander departement toebehoorden.

Hieronder volgt een korte analyse per sectie van de toepassing van *gender budgeting* op de begroting 2017 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.

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: 22 basisallocatie (33,33 % van het totaal)

Categorie 1: 35 basisallocaties (53,03 % van het totaal)

Categorie 2: 0 basisallocaties (0 % van het totaal)

Categorie 3: 9 basisallocaties (13,64 % van het totaal)

CONCLUSIE:

22 basisallocaties werden niet gecategoriseerd.

Verder werden er 9 basisallocaties in categorie 3 geplaatst. De andere basisallocaties zijn geklasseerd onder categorie 1. Enkel hiervan horen misschien toch in categorie 3 thuis, zoals "Allerhande uitgaven in verband met de Cyberveiligheid" (34 10 12.11.30) en "Werkingskosten van de Vaste Nationale Cultuurpactcommissie" (32 20 12.11.24).

Daar er geen basisallocaties van categorie 2 zijn, werd er geen gendernota toegevoegd.

De verantwoording van de basisallocaties geeft geen specifieke informatie voor elke aparte basisallocatie. Daarom vinden we ook geen aparte gendertoelichting voor elke allocatie van categorie 3. Wel wordt er per programma aangegeven onder welke categorie dit valt. "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. "Programma 2: Federale culturele Instellingen" is eveneens als categorie 3 geklasseerd maar hiervoor is geen gendertoelichting toegevoegd.

### **2.2. FOD Budget en Beheerscontrole (sectie 03)**

Categorie 0: 0 basisallocaties (0 % van het totaal)



Categorie 1: 33 basisallocaties (100 % van het totaal)

Categorie 2: 0 basisallocaties (0 % van het totaal)

Categorie 3: 0 basisallocaties (0 % van het totaal)

#### CONCLUSIE:

Alle basisallocaties werden gecategoriseerd.

Er zijn enkel basisallocaties van categorie 1 teruggevonden. Voor een dienst die een technische, niet-persoonsgebonden materie als budget en begroting als bevoegdheid heeft, is dit mogelijk.

De genderdimensie in de werking van de FOD Budget en Beheerscontrole 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*.

Daar er geen basisallocaties van categorie 2 of 3 waren, werden er geen gendernota en gendertoelichtingen teruggevonden.

### **2.3. FOD Personeel en Organisatie (sectie 04)**

Categorie 0: 1 basisallocatie (3,23 % van het totaal)

Categorie 1: 28 basisallocaties (90,32 % van het totaal)

Categorie 2: 2 basisallocaties (6,45 % van het totaal)

Categorie 3: 0 basisallocaties (0 % van het totaal)

#### CONCLUSIE:

1 basisallocatie werd niet gecategoriseerd.

Twee basisallocaties werden in categorie 2 geplaatst: "Hervorming en modernisering van het openbaar ambt" (31 10 12.11.52) en "Dotatie bestemd om de werkingskosten te dekken van het Selectiebureau van de Federale Overheid (Selor)" (31 30 41.30.01). Noch de hervorming en modernisering van het openbaar ambt, noch de dotatie voor Selor lijken ons een basisallocatie te zijn waarvan het hoofddoel is om de gelijkheid van vrouwen en mannen te bevorderen. Het lijken daarentegen wel basisallocaties te zijn waarin bij de uitwerking ervan rekening gehouden zou moeten worden met de genderdimensie. Deze twee basisallocaties lijken dus eerder in categorie 3 thuis te horen. Indien onder één van deze basisallocaties enkele projecten zitten die zich specifiek richten op de bevordering van gelijke kansen tussen vrouwen en mannen, moet deze toch in categorie 3 geplaatst worden. Voor de projecten rond gelijke kansen moet dan, in overeenkomst met de omzendbrief *gender budgeting*, een gendernota opgemaakt worden, voor de andere, niet specifiek op gelijke kansen gerichte projecten, een gendertoelichting die opgenomen moet worden in de verantwoording van de basisallocaties.

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. "Diverse subsidies voor de bevordering van het Openbaar Ambt en de diversiteit in het Openbaar Ambt" (31 10 33.00.01), "Opleidings en sensibiliseringsactiviteiten uitgeoefend door of onder het gezag van het Opleidingsinstituut van de Federale Overheid" (31 20 12.11.51) en "Dotatie bestemd om de werkingskosten te dekken van Fed+" (31 40 41.30.01) waarschijnlijk in categorie 3 thuis.

Er werd voor de allocaties van categorie 2 geen gendernota teruggevonden, maar wel informatie over gender in de verantwoording van de basisallocaties.

Daar er geen allocaties onder categorie 3 geplaatst werden, werden er geen gendertoelichtingen aan de verantwoording van de basisallocaties toegevoegd.

#### **2.4. FOD Informatie- en Communicatietechnologie (sectie 05)**

Categorie 0: 0 basisallocaties (0 % van het totaal)

Categorie 1: 9 basisallocaties (100 % van het totaal)

Categorie 2: 0 basisallocaties (0 % van het totaal)

Categorie 3: 0 basisallocaties (0 % van het totaal)

##### **CONCLUSIE:**

Alle basisallocaties werden gecategoriseerd.

Er zijn enkel basisallocaties van categorie 1 teruggevonden. Voor een dienst die een technische materie als bevoegdheid heeft, is dit mogelijk. Basisallocaties waar projecten onder vallen die ruimer gaan dan enkel technische voorzieningen en die betrekking hebben op personen (ontwikkeling van platformen, ondersteuning gebruiksvriendelijkheid, communicatie, enz.), zouden onder categorie 3 kunnen vallen.

Daar er geen basisallocaties van categorie 2 of 3 waren, werden er geen gendernota en gendertoelichtingen teruggevonden.

#### **2.5. FOD Justitie (sectie 12)**

Categorie 0: 11 basisallocaties (6,18 % van het totaal)

Categorie 1: 167 basisallocaties (93,82 % van het totaal)

Categorie 2: 0 basisallocaties (0 % van het totaal)

Categorie 3: 0 basisallocaties (0 % van het totaal)

##### **CONCLUSIE:**

11 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), “Toelagen aan openbare instellingen en verenigingen belast met de voogdij over niet-begeleide minderjarige vreemdelingen” (40 23 33.00.03), “Allerhande uitgaven met betrekking tot de acties voor de verbetering van de werking van Justitie” (40 31 12.11.39), “Voeding en onderhoud van de gedetineerden in de gevangenissen” (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.

## **2.6. FOD Binnenlandse Zaken (sectie 13)**

Categorie 0: 31 basisallocaties (12,81 % van het totaal)

Categorie 1: 211 basisallocaties (87,19 % van het totaal)

Categorie 2: 0 basisallocaties (0 % van het totaal)

Categorie 3: 0 basisallocaties (0 % van het totaal)

### **CONCLUSIE:**

31 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. “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 12.11.49), “Dotatie aan het Kenniscentrum” (54 71 41.30.01), “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.

## **2.7. FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking (sectie 14)**

Categorie 0: 16 basisallocaties (10,53 % van het totaal)

Categorie 1: 99 basisallocaties (65,13 % van het totaal)

Categorie 2: 1 basisallocatie (0,66 % van het totaal)

Categorie 3: 36 basisallocaties (23,68 % van het totaal)

### **CONCLUSIE:**

16 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.

Verder werden er 36 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 “Permanente opleidingsuitgaven” (40 21 12.11.10), “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” (40 71 33.00.02)

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 van categorie 3 onder programma 4 van Afdeling 53 (Directie-Generaal Multilaterale Zaken en Mondialisering) 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.

## **2.8. Ministerie van Landsverdediging (sectie 16)**

Categorie 0: 0 basisallocaties (0 % van het totaal)

Categorie 1: 83 basisallocaties (97,65 % van het totaal)

Categorie 2: 2 basisallocaties (2,35 % van het totaal)

Categorie 3: 0 basisallocaties (0 % van het totaal)

### **CONCLUSIE:**

Alle basisallocaties werden gecategoriseerd.

Er werden 2 basisallocaties onder categorie 2 geplaatst. “Algemene werkingskosten” (50 03 12.11.01), en “Bijdragen aan werkingsuitgaven van organismes van de Europese Unie” (50 41 35.10.01). Geen van deze basisallocaties lijken ons de gelijkheid van vrouwen en mannen als hoofddoel te hebben. Het lijken daarentegen wel basisallocaties te zijn waarin bij de uitwerking ervan rekening gehouden zou moeten worden met de genderdimensie. Deze twee basisallocaties lijken dus eerder in categorie 3 thuis te horen. Indien onder één van deze basisallocaties enkele projecten zitten die zich specifiek richten op de bevordering van gelijke kansen tussen vrouwen en mannen, moet deze toch in categorie 3 geplaatst worden. Voor de projecten rond gelijke kansen moet dan, in overeenkomst met de omzendbrief *gender budgeting*, een gendernota opgemaakt worden. Voor de andere, niet specifiek op gelijke kansen gerichte projecten moet een gendertoelichting opgemaakt worden die opgenomen moet worden in de verantwoording van de basisallocaties.

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. “Subsidie wetenschappelijk onderzoek” (50 72 41.50.01) en “Dotatie Koninklijk Museum voor het Leger en de Krijgsgeschiedenis” (50 94 41.30.01) evenals de allocatie waaronder communicatiecampagnes vallen, waarschijnlijk in categorie 3 thuis.

Voor de basisallocaties van categorie 2 werd geen gendernota teruggevonden, maar wel informatie over gender in de verantwoording van de basisallocaties.

Daar er geen allocaties onder categorie 3 geplaatst werden, werden er geen gendertoelichtingen aan de verantwoording van de basisallocaties toegevoegd.

## **2.9. FOD Financiën (sectie 18)**

Categorie 0: 0 basisallocaties (0 % van het totaal)

Categorie 1: 72 basisallocaties (98,63 % van het totaal)

Categorie 2: 0 basisallocaties (0 % van het totaal)

Categorie 3: 1 basisallocatie (1,37 % van het totaal)

### **CONCLUSIE:**

Alle basisallocaties werden gecategoriseerd.

Er werd 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).

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.

## **2.10. FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg (sectie 23)**

Categorie 0: 0 basisallocaties (0 % van het totaal)

Categorie 1: 99 basisallocaties (88,39 % van het totaal)

Categorie 2: 1 basisallocatie (0,89 % van het totaal)

Categorie 3: 12 basisallocaties (10,71 % van het totaal)

### **CONCLUSIE:**

Alle basisallocaties werden gecategoriseerd.

De basisallocatie "Dotatie aan het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen" (40 50 41.40.01) is correct in categorie 2 geplaatst.

Verder werden er 12 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 "Toelagen aan privé-organisaties in het kader van de diversiteit, de interculturaliteit en de gelijkheid van kansen" (40 20 33.00.11) en "Dotatie aan de Nationale Arbeidsraad" (51 10 41.40.02).

Er werd geen gendernota teruggevonden voor de basisallocatie van categorie 2<sup>43</sup>.

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.

---

<sup>43</sup> Er was een gendernota opgemaakt en doorgestuurd naar de FOD BOSA, maar deze werd niet aan de verantwoording toegevoegd door de FOD BOSA.

### **2.11. FOD Sociale Zekerheid (sectie 24)**

Categorie 0: 38 basisallocaties (33,63 % van het totaal)

Categorie 1: 57 basisallocaties (50,44 % van het totaal)

Categorie 2: 0 basisallocaties (0 % van het totaal)

Categorie 3: 18 basisallocaties (15,93 % van het totaal)

#### **CONCLUSIE:**

38 basisallocaties werden niet gecategoriseerd.

Verder werden 18 basisallocaties in categorie 3 geplaatst. De andere basisallocaties zijn geklasseerd onder categorie 1. Van enkele basisallocaties van categorie 1 of 0 kan afgevraagd worden of deze niet tot categorie 3 zouden kunnen behoren, zoals "Kenniscentrum Pensioenen" (57 51 41.40.02) 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.

### **2.12. FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu (sectie 25)**

Categorie 0: 0 basisallocaties (0 % van het totaal)

Categorie 1: 145 basisallocaties (81,01 % van het totaal)

Categorie 2: 0 basisallocaties (0 % van het totaal)

Categorie 3: 34 basisallocaties (18,99 % van het totaal)

#### **CONCLUSIE:**

Alle basisallocaties werden gecategoriseerd.

Er werden 34 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), "Pilotprojecten drugbeleid" (51 42 12.11.13) en "Studies in het kader van EU verplichtingen" (54 31 12.11.13).

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. Het is zeer positief dat het gebruik van naar geslacht uitgesplitste statistieken enkele malen vermeld wordt.

### **2.13. FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie (sectie 32)**

Categorie 0: 1 basisallocatie (0,58 % van het totaal)

Categorie 1: 172 basisallocaties (99,42 % van het totaal)

Categorie 2: 0 basisallocaties (0 % van het totaal)

Categorie 3: 0 basisallocaties (0 % van het totaal)

#### **CONCLUSIE:**

1 basisallocatie werd niet gecategoriseerd.

Verder werden er enkel basisallocaties van categorie 1 teruggevonden. Toch zijn er basisallocaties die doen vermoeden dat er een genderdimensie aanwezig is. Zo horen o.a. "Subsidie aan de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven." (21 40 41.40.02), "Prospectieve studies" (42 60 12.11.21), "Subsidie aan 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.

Daar er geen basisallocaties van categorie 2 of 3 waren, werden er geen gendernota en gendertoelichtingen teruggevonden.

### **2.14. FOD Mobiliteit en Vervoer (sectie 33)**

Categorie 0: 0 basisallocaties (0 % van het totaal)

Categorie 1: 129 basisallocaties (98,47% van het totaal)

Categorie 2: 0 basisallocaties (0 % van het totaal)

Categorie 3: 2 basisallocaties (1,53 % van het totaal)

#### **CONCLUSIE:**

Alle basisallocaties zijn gecategoriseerd.

Er werden er 2 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. "Toelagen inzake mobiliteit en vervoer" (21 10 33.00.01), "Audits en studies betreffende de openbare spoorwegondernemingen" (51 17 12.11.22) en "Subsidie BIVV" (56 71 33.00.01) waarschijnlijk in categorie 3 thuis.

Daar er geen basisallocaties van categorie 2 waren, werden er geen gendernota's teruggevonden. Voor de twee basisallocaties van categorie 3 werden er gendertoelichtingen teruggevonden. De ene gendertoelichting geeft enkel aan dat er met gender rekening gehouden zal worden in acties van de cel communicatie, zonder aan te geven hoe. De andere gendertoelichting gaat wel meer in detail over de manier waarop de genderdimensie geïntegreerd zal worden in de enquêtes van de FOD. In de

verantwoording van de basisallocaties voor “Programma 7: Duurzame mobiliteit” werd verder ook aangehaald dat er bij de vermelde activiteiten rekening gehouden zal worden met het genderspect.

#### **2.15. POD Maatschappelijke Integratie, Armoedebestrijding en Sociale Economie (sectie 44)**

Categorie 0: 0 basisallocaties (0 % van het totaal)

Categorie 1: 26 basisallocaties (63,41 % van het totaal)

Categorie 2: 1 basisallocaties (2,44 % van het totaal)

Categorie 3: 14 basisallocaties (34,15 % van het totaal)

#### **CONCLUSIE:**

Alle basisallocaties werden gecategoriseerd.

De basisallocatie “Toelagen aan lokale overheden voor de realisatie van projecten in het kader van bemiddeling” (55 52 43.22.24) werd in categorie 2 geplaatst. Aangezien het hier waarschijnlijk niet om een project gaat dat als hoofddoel heeft de gelijkheid van vrouwen en mannen te bevorderen, hoort dit eerder in categorie 3 thuis, zoals ook vermeld wordt in de verantwoording van de basisallocatie. Verder werden er 14 basisallocaties in categorie 3 geplaatst. De andere basisallocaties zijn geklasseerd onder categorie 1. Enkel hiervan horen misschien toch in categorie 3 thuis, zoals “Bestendigen uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en diensten” (56 71 12.11.01).

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. Hoewel sommige gendertoelichtingen voor categorie 3 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. In sommige gevallen komt de categorie in de krediettabellen van de algemene uitgavenbegroting niet overeen met de verklaring die gegeven wordt in de gendertoelichting in de verantwoording.

#### **2.16. POD Wetenschapsbeleid (sectie 46)**

Categorie 0: 5 basisallocaties (6,10 % van het totaal)

Categorie 1: 73 basisallocaties (89,02 % van het totaal)

Categorie 2: 0 basisallocaties (0 % van het totaal)

Categorie 3: 4 basisallocaties (4,88 % van het totaal)

#### **CONCLUSIE:**

5 basisallocaties werden niet gecategoriseerd.

Verder werden er 4 basisallocaties in categorie 3 geplaatst. De andere basisallocaties zijn geklasseerd onder categorie 1. Enkel hiervan horen misschien toch in categorie 3 thuis, zoals “Begeleidende maatregelen” (60 11 12.11.17), “Toelagen aan de Academia Belgica in Rome” (60 13 33.00.01), “Uitgaven verbonden aan de contracten, overeenkomsten en mandaten met betrekking tot de O&O-



programma's en -acties op internationaal vlak" (60 21 45.00.57) 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.