

Jaarverslag 2024



Instituut voor de gelijkheid
van vrouwen en mannen

Colofon

Contact

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

Victor Hortaplein 40

B-1060 Brussel

T +32 2 233 44 00

info@igvm.be

igvm.be

Verantwoordelijke uitgever

Michel Pasteel

Directeur van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

De functies, titels en graden die in deze publicatie worden gebruikt, verwijzen naar personen van eender welk geslacht of genderidentiteit.

Afbeeldingen: ©IGVM, AdobeStock.

Cette publication est également disponible en français.

Inhoud

Voorwoord	4
Inleiding	5
2024 in 10 kerncijfers	6

Discriminatie 7

Juridische activiteiten van het Instituut	8
Juridische eerstelijnsdienst	10
Genderdiscriminatie in cijfers	11

Thema's 25

Betrekkingen met de deelstaten	26
Internationale betrekkingen	29
Strijd tegen gendergerelateerd geweld	32
ZSG	35
Werk	38
Gender mainstreaming	42
Gezondheid	44
Transgender, non-binaire en intersekse personen	46

Organisatie 50

Beheerstructuur	51
Personeel	51
Sociale dialoog	51
Budget	52

Bijlagen 54

Partners en netwerken	55
Samenstelling van de raad van bestuur	57
Adviezen en aanbevelingen	58

Voorwoord

In 2024 bleek uit de debatten en acties rond gendergelijkheid dat dit thema hoog op de politieke agenda blijft staan en een blijvende invloed heeft op democratische samenlevingen.

Tijdens het Belgische voorzitterschap van de Raad van de Europese Unie werden vier prioriteiten vastgelegd om gendergelijkheid centraal te stellen in het beleid: de verankering ervan in de Europese instellingen versterken, gendergerelateerd geweld bestrijden, de economische autonomie van vrouwen bevorderen en het genderperspectief integreren in alle maatregelen die het beleid opstelt.



Caroline Deiteren

Voorzitster van de raad van bestuur

Deze prioriteiten getuigen van een duidelijke ambitie. Toch blijft België, ondanks zijn gunstige positie in de Europese gendergelijkheidsranglijsten, geconfronteerd met hardnekkige ongelijkheden die vaak onzichtbaar zijn of worden gebagatelliseerd.

Seksisme blijft bestaan en vindt nieuwe uitingsvormen, met name in de digitale wereld. Naar aanleiding van de verkiezingen van 2024 analyseerde het Instituut de online reacties op politieke kandidaten op sociale media. Vrouwelijke kandidaten ontvingen veel vaker dan mannen negatieve reacties en bijna twee keer zo vaak kregen ze te maken met seksistische opmerkingen. Uit het onderzoek blijkt ook dat deze reacties een negatieve invloed hebben op de politieke betrokkenheid van vrouwen, hun wil om zich politiek te engageren en dus hun toegang tot besluitvormingsfuncties.

Bij de tiende verjaardag van de Seksismewet heeft het Instituut een evaluatie uitgevoerd. Die toonde aan dat de toepassing van de wet nog steeds erg beperkt is: er worden weinig gevallen gemeld en nog minder vervolgd, wat bijdraagt aan een gevoel van straffeloosheid. Deze situatie illustreert hoe moeilijk het blijft om zogenaamd 'alledaags' seksisme, dat vaak genormaliseerd wordt, te herkennen en aan te kaarten. Het Instituut pleit ervoor de wet aan te

passen om de concrete toepassing te garanderen en haar beter bekend te maken, zodat ze een echte hefboom voor verandering wordt.

De vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies neemt toe waar concrete maatregelen daartoe worden genomen. De studie Vrouwen in topfuncties (2024) bevestigt dat de grootste vooruitgang wordt geboekt in sectoren of organisaties waarbij gelijkheid expliciet tot een prioriteit wordt gemaakt, bijvoorbeeld door het afsluiten van charters. Een gelijkaardig effect is zichtbaar bij beursgenoteerde bedrijven waarbij quota in de raden van bestuur bij wet werden vastgelegd.

Op internationaal niveau vormt de opkomst van antigender- en antifeministische bewegingen een reële bedreiging: seksuele en reproductieve rechten worden afgebouwd, de rechten van trans personen en genderminderheden worden in twijfel getrokken, terwijl de feministische strijd en eisen van genderminderheden worden gedelegitimeerd.

België blijft niet gespaard van deze evolutie. De komende jaren zal waakzaamheid geboden zijn om onze waarden van gelijkheid, waardigheid en inclusie te verdedigen.

Gendergelijkheid is geen vanzelfsprekendheid. Ze dient te worden opgebouwd, beschermd en – meer dan ooit – verdedigd.

Inleiding

2024 was een cruciaal jaar: hoewel er aanzienlijke vooruitgang werd geboekt op het gebied van gendergelijkheid, dienden zich ook nieuwe uitdagingen aan. Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen bevond zich in het centrum van deze veranderingen en zette zich meer dan ooit in om de fundamentele rechten te versterken in een samenleving die volop in beweging is.

Het Belgische voorzitterschap van de Raad van de Europese Unie bood een reële kans om gendergelijkheid hoog op de politieke agenda te plaatsen. Het Instituut heeft de uitvoering van de Europese agenda op dit gebied gedurende deze periode actief begeleid.

In 2024 registreerde het Instituut een stijging van 6,5% van het aantal meldingen van discriminatie op grond van geslacht. Het aantal dossiers met betrekking tot het strafrecht, het seksueel strafrecht en online haatzaaiende uitlatingen is fel gestegen. Dit wijst op een groeiende maatschappelijke bewustwording én op het feit dat het Instituut breed erkend wordt als een referentiepunt voor de verdediging van fundamentele rechten.

In deze context is het essentieel om slachtoffers op een eenvoudige manier rechtstreeks toegang te bieden tot betrouwbare informatie en hulp. Daarom heeft het Instituut zijn website herzien en een portaal gelanceerd dat specifiek is bedoeld voor slachtof-

fers en getuigen. Deze instrumenten vergemakkelijken de toegang tot informatie door betrokkenen te begeleiden en in te spelen op de concrete behoeften van personen die slachtoffer of getuige zijn van gendergerelateerd geweld of discriminatie. Het Instituut is nu ook actief op sociale media om zijn communicatiekanalen te diversifiëren, nieuwe doelgroepen te bereiken en een cultuur van gelijkheid te bevorderen bij een jonger en meer divers publiek.

Sensibilisering over gelijkheid is meer dan ooit nodig. In 2024 werden verschillende campagnes gelanceerd, onder meer over de sleutelrol die steunfiguren hebben bij het doorverwijzen van slachtoffers naar een Zorgcentrum voor Seksueel Geweld (ZSG), of nog, om de betrokkenheid van vaders en co-ouders in hun gezin te verhogen door geboorte- of ouderschapsverlof op te nemen.

Een andere mijlpaal van 2024 werd bereikt met de invoering van een kader voor structurele subsidies vanuit het Instituut. Deze zijn bedoeld om het middenveld dat zich inzet voor gendergelijkheid duurzaam te ondersteunen. Vijftien verenigingen kregen een erkenning, waarvan tien actief zijn in thematische coalities (migratie, justitie, gezondheid, sociaaleconomische onafhankelijkheid, enz.). Deze regeling, die meer dan 70 organisaties omvat, valoriseert de expertise op het terrein en versterkt tegelijkertijd de samenwerking tussen het maatschappelijk middenveld en de federale overheden.



Michel Pasteel

Directeur



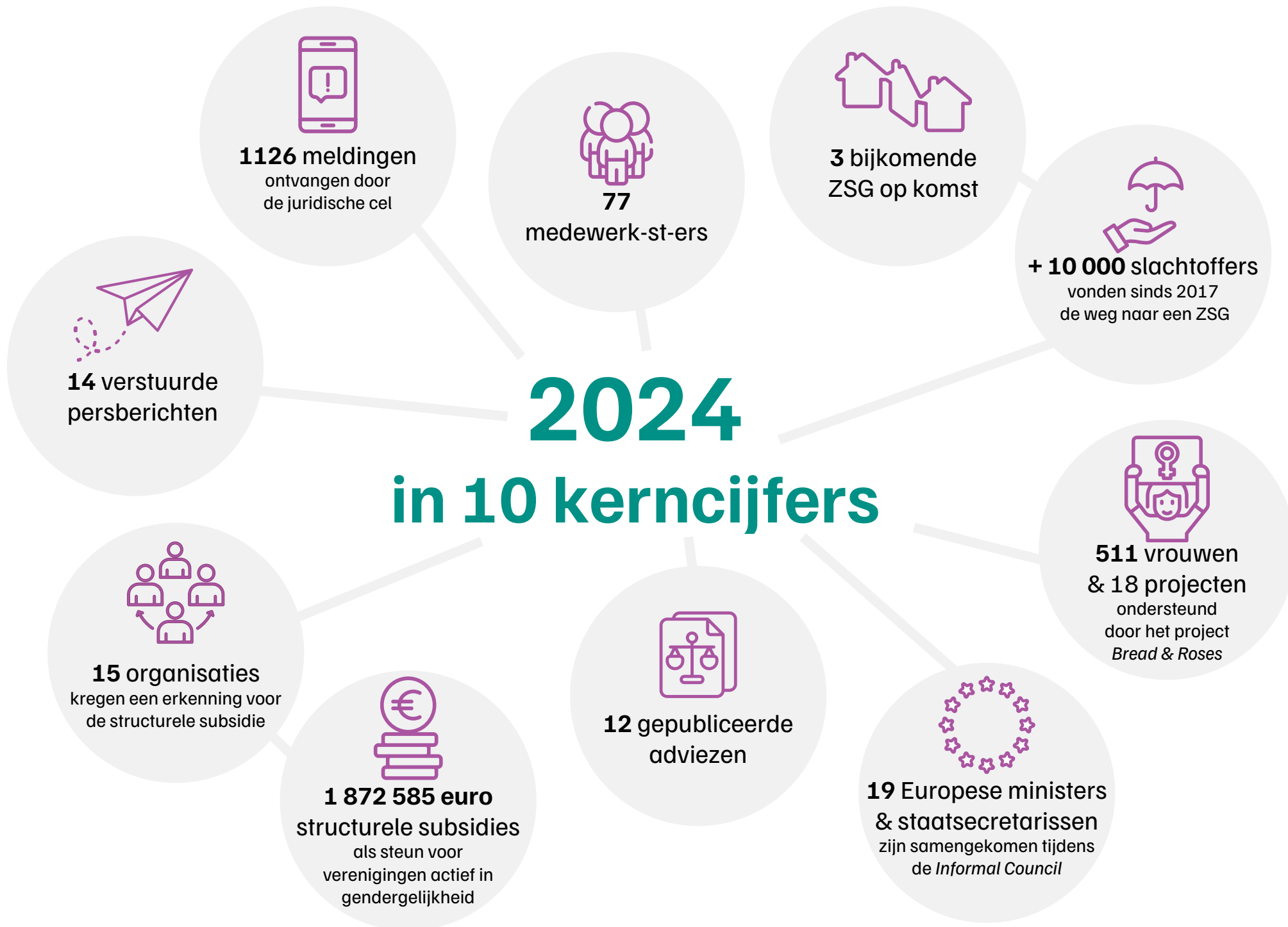
Liesbet Stevens

Adjunct-directeur

Tegen de achtergrond van structurele ongelijkheden, nieuwe vormen van geweld – vooral online – en het risico op terugschroeving van rechten, blijft gelijkheid voor iedereen een doel dat vastberaden dient te worden verdedigd.

Omdat een samenleving gebaseerd op gelijkheid voortdurend in ontwikkeling is, blijven het Instituut en zijn partners zich inzetten om elke hindernis om te buigen tot een kans, en elk recht om te zetten in werkelijkheid. Meer dan ooit geldt: door samen vooruit te gaan, kunnen we gendergelijkheid verankeren als fundament van onze gezamenlijke toekomst.

Veel leesplezier.





1.

Discriminatie

Juridische activiteiten van het Instituut

Het Instituut speelt een sleutelrol in de strijd tegen discriminatie en ongelijkheden op grond van geslacht en gender. Het waakt over de naleving van de gendergelijkheidswetgeving.

Het Instituut informeert

Het Instituut informeert slachtoffers van discriminatie, werkgevers en organisaties die vragen hebben over de toepassing van de gendergelijkheidswetgeving in concrete situaties. Zo beantwoordt het bijvoorbeeld vragen om informatie over de toepassing van de Genderwet of de Seksismewet, de wetgeving over de loonloof of de quota, de rechten van transgender personen, enz.

Het Instituut adviseert

Personen die denken op grond van hun gender of een ander beschermd criterium gediscrimineerd te worden, kunnen het Instituut advies vragen over hoe ze daarmee om moeten gaan:

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

Het Instituut bemiddelt

Bij een inbreuk op de wetgeving kan het Instituut tussenkomen om, buiten het gerecht om, oplossingen te zoeken waar de betrokken partijen zich in kunnen vinden. Dit kan gaan om de erkenning van de discriminatie en de regeling van een eventuele schadevergoeding. Het Instituut geeft daarbij de voorkeur aan bemiddeling. Met instemming van het slachtoffer stelt het de discriminerende partij in kennis van de melding. Het schetst het wettelijk kader en vraagt de tegenpartij om een reactie. Naargelang die reactie en de verwachtingen van het slachtoffer tracht het Instituut een adequate oplossing te vinden.

Het Instituut stapt naar de rechter

Het Instituut is bevoegd om in rechte op treden om het collectieve belang te verdedigen dat het volgens zijn wettelijke missie moet beschermen, namelijk de strijd tegen alle vormen van gendergerelateerde ongelijkheid en discriminatie. In sommige gevallen neemt het Instituut gerechtelijke stappen samen met het slachtoffer, met diens toestemming.

In andere gevallen is het Instituut de enige burgerlijke partij, bijvoorbeeld als er geen individueel slachtoffer is, als de slachtoffers niet geïdentificeerd zijn, als ze geen stappen willen ondernemen voor hun individuele situatie of als ze overleden zijn.

Het Instituut formuleert adviezen en aanbevelingen

Het Instituut kan adviezen en aanbevelingen formuleren om lacunes of knelpunten in het wetgevend kader of in de praktijk te signaleren aan overheden of andere stakeholders. Het kan dit doen wanneer het over een bepaalde thematiek één (of meerdere) klachten ontvangt en daarbij vaststelt dat de wetgeving tekortschiet of verbetering vraagt in het kader van gendergelijkheid. Ook op vraag van een overheidsinstantie of naar aanleiding van nieuwe wetgeving kan het Instituut een advies of aanbeveling formuleren.

Genderdiscriminatie

Genderdiscriminatie is een algemene term voor elke vorm van discriminatie op basis van een of meer van de volgende gendergerelateerde criteria: **geslacht, zwangerschap, medisch begeleide voortplanting, bevalling, borstvoeding, moederschap, gezinsverantwoordelijkheden, genderidentiteit, genderexpressie, geslachtskenmerken en medische of sociale transitie.**

Geslachtsdiscriminatie is de situatie waarbij iemand ongunstiger wordt behandeld dan anderen op grond van haar of zijn geslacht. De ongunstige behandeling kan zich in diverse vormen manifesteren, kan direct of indirect zijn, en opzettelijk of onopzettelijk, maar heeft altijd als resultaat dat een persoon op grond van haar of zijn geslacht negatiever wordt benaderd of behandeld. Voorbeelden zijn een man die niet wordt aangeworven als kleuterleider omdat hij een man is of een vrouw die minder loon ontvangt dan een mannelijke collega.

Zwangerschapsdiscriminatie is de situatie waarbij een persoon ongunstiger wordt behandeld wegens zwangerschap of moederschap. Dat is bijvoorbeeld het geval wanneer een vrouw enige tijd na haar terugkeer op het werk wordt ontslagen, volgend op haar zwangerschapsverlof.

Trans discriminatie is de situatie waarbij iemand ongunstiger wordt behandeld omwille van de transidentiteit. Dit kan bijvoorbeeld onder de vorm van discriminatie wegens de genderidentiteit en -expressie of de medische of sociale transitie. De ongunstige behandeling kan zich in diverse vormen manifesteren, kan direct of indirect zijn, opzettelijk

of onopzettelijk, maar heeft altijd als resultaat dat een persoon wegens de transidentiteit negatiever wordt behandeld. Voorbeeld: een verzekeraar wil de kosten verbonden aan een genderbevestigende ingreep niet terugbetalen.

Discriminatie op grond van gezinsverantwoordelijkheden is de situatie die zich voordoet wanneer een persoon een of meerdere kinderen ten laste heeft (of een of meerdere kinderen die bij die persoon gedomicilieerd zijn) of samenwoont met een familielid dat hulp of bijstand nodig heeft vanwege kwetsbaarheid of afhankelijkheid, nadelig behandeld wordt als gevolg van die gezinsverantwoordelijkheden. Bijvoorbeeld: een werknemer die vanwege de zorg voor diens hulpbehoevende ouder zorgverlof wil opnemen maar om die reden een promotie misloopt, wordt benadeeld op grond van diens gezinsverantwoordelijkheden.



Juridische eerstelijnsdienst

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

- Via het online [meldingsformulier](#);
- Per e-mail: info@igvm.be;
- Telefonisch via het gratis telefoonnummer 0800 12 800 (druk 1);
- Door een brief te sturen.

De eerstelijnsdienst onderzoekt vervolgens of de melding tot de bevoegdheid van het Instituut behoort. Is het Instituut bevoegd, dan wordt het dossier verder geanalyseerd om – in samenspraak met het slachtoffer – de volgende stappen te bepalen. Is het Instituut niet bevoegd, dan wordt de persoon in de mate van het mogelijke naar andere diensten of organisaties doorverwezen.

De meeste meldingen bereiken het Instituut via elektronische weg. In 2024 gebeurde 40% van de meldingen via het meldingsformulier op onze website en 37% via e-mail. 21% van de meldingen bereikte het Instituut via het gratis telefoonnummer. Daarnaast kreeg het enkele meldingen per post. Verder contacteerden enkele meld-st-ers het Instituut op evenementen of via professionele netwerken.

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

- Klacht;
- Mededeling;
- Informatievraag.

Een **klacht** is elke melding van een persoon die denkt het slachtoffer te zijn van discriminatie in een concrete situatie of wanneer het om een discriminerende actie of handeling gaat waarbij de tussenkomst van het Instituut gewenst.

Een **mededeling** is elke melding over inbreuken op de wetgeving waarbij er geen geïdentificeerd slachtoffer is of over onderzoeken naar vermeende discriminaties gevoerd door inspectie, politie of overheidsinstanties waarbij het voornaamste doel is om het Instituut in te lichten. Ook meldingen over discriminaties uit het verleden of verhalen van slachtoffers die met het Instituut worden gedeeld maar waar geen verdere acties van het Instituut worden verwacht, worden als mededeling geregistreerd.

Een **juridische informatievraag** is elke vraag naar informatie over de toepassing en draagwijdte van de wetgeving die de gendergelijkheid en de gelijkheid van vrouwen en mannen bevordert of nastreeft.



Genderdiscriminatie in cijfers

Evolutie van de meldingen

Met uitzondering van een lichte daling in 2013 neemt het aantal door het Instituut geregistreerde meldingen sinds 2009 gestaag toe. Zo ook in 2024: het Instituut registreerde, 1126 meldingen, waarvan 322 vragen om juridische informatie (28%), 694 klachten (62%) en 110 mededelingen (10%). Dit is een stijging ten opzichte van 2023 (+6,5%).

Deze opwaartse trend in de laatste jaren is wellicht deels te verklaren door de toenemende aandacht voor gendergelijkheid. Er is een groeiende sensibilisering in de maatschappij wat betreft seksuele intimidatie, seksistische uitspraken en de niet-consensuele verspreiding van seksueel getinte inhoud. Ook in de media krijgt gendergelijkheid steeds meer aandacht.

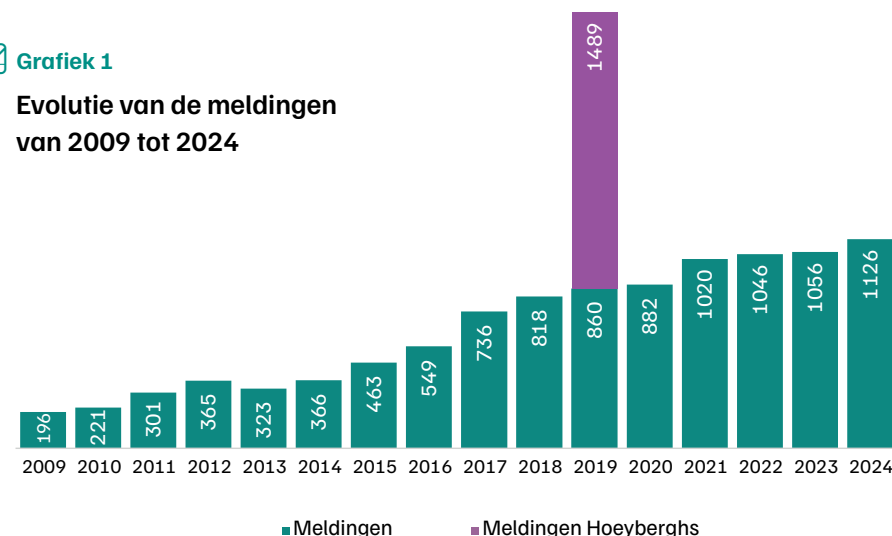
Daarnaast is het Instituut de voorbije jaren bekender geworden als onafhankelijke instelling die opkomt voor mensen van wie de rechten zijn geschonden.

Deze twee evoluties spelen ongetwijfeld een rol in de toename van het aantal personen dat een discriminatie meldt die ze hebben meegemaakt of waarvan ze getuige zijn geweest. Dit is echter nog maar het topje van de ijsberg. Uit verschillende onderzoeken blijkt immers dat de meeste discriminaties niet gemeld worden.

In 2024 ontving het Instituut 1126 meldingen, verdeeld over drie categorieën: klachten, informatievragen en mededelingen. Net als vorig jaar is de categorie klachten het meest vertegenwoordigd. Het aandeel ervan stijgt met 19% ten opzichte van 2023. De tweede belangrijkste categorie in 2024 zijn de informatievragen. Deze liggen iets lager dan in 2023 (-11%). Het aandeel mededelingen nam af met 2%.

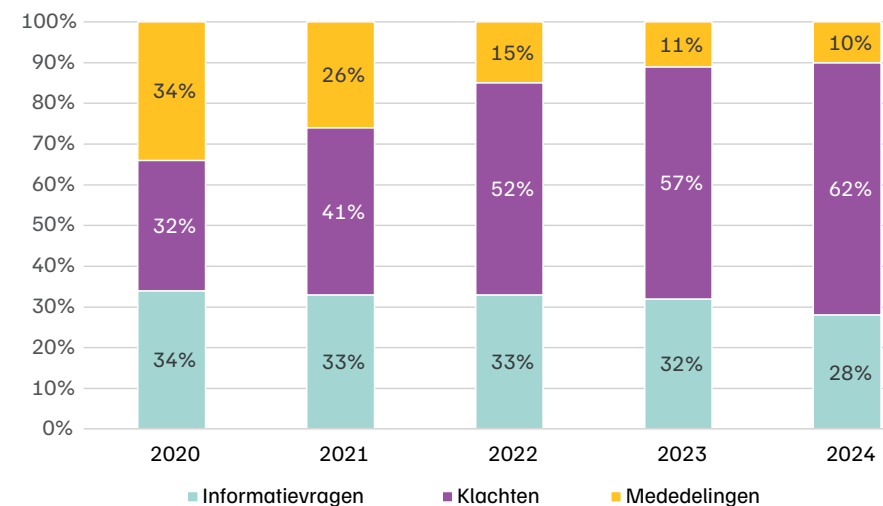
Grafiek 1

Evolutie van de meldingen van 2009 tot 2024



Grafiek 2

Verhouding van informatievragen, klachten en mededelingen 2020-2024



Wie doet de meldingen?

Het Instituut wordt voornamelijk gecontacteerd door burgers, zoals al enkele jaren het geval is: 87% in 2024, 80% in 2023, 93% in 2022, 90% in 2021 en 2020 en 96% in 2019. In 2024 kwam 20% van de meldingen van rechtspersonen: bedrijven, organisaties of overheidsinstanties.

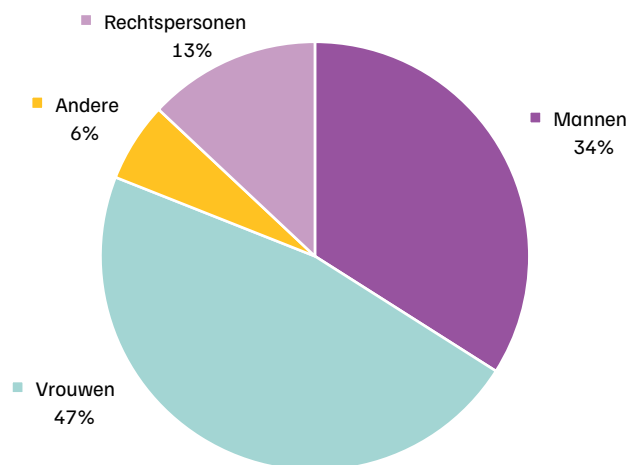
De meeste meldingen in 2024 (47%) zijn afkomstig van vrouwen (grafiek 3). Dit is een stijging ten opzichte van 2023 (43%) maar nog in lijn met de voorgaande jaren: 47% in 2022, 44% in 2021, 51% in 2020, 62% in 2019 en 50% in 2018. In absolute aantallen stijgt het aantal meldingen door vrouwen: 528 in 2024, 453 in 2023, 484 in 2022, tegenover 484 in 2021 en 449 in 2020.

Het percentage meldingen door mannen blijft stabiel in 2024 (34%) ten opzichte van 2023 (33%). Dit percentage is al enkele jaren vrij constant.

6% van de meldingen geregistreerd in 2024 is afkomstig van personen met een onbekende of andere genderidentiteit (grafiek 3) tegenover 3% in 2023.

 Grafiek 3

Totaalverdeling per genderidentiteit



Waarom wordt het Instituut gecontacteerd?

Discriminerend gedrag kan aanleiding geven tot gerechtelijke stappen en burgerrechtelijke en/of strafrechtelijke sancties.

De Genderwet van 10 mei 2007 vormt het belangrijkste instrument waarmee het Instituut discriminatie op grond van geslacht of gender bestrijdt. Deze wet is van toepassing in domeinen zoals de arbeidsrelaties, de sociale zekerheid en de levering van goederen en diensten. De wet introduceert burgerrechtelijke sancties, waaronder een systeem van forfaitaire schadevergoeding in het geval van discriminatie.

Op strafrechtelijk vlak stelt de Genderwet¹ een reeks gedragingen strafbaar, zoals het aanzetten tot haat, geweld, discriminatie en de segregatie van een individu of een groep in het openbaar op basis van een of meer beschermde gendergerelateerde criteria (art. 27). Seksistische haatzaaiende uitlatingen kunnen onder deze bepaling vallen, of onder de Seksismewet.² Het kan daarbij gaan om publicaties of uitspraken die bijvoorbeeld op sociale media worden verspreid.

Artikel 78ter van het Strafwetboek bepaalt dat een strafbaar feit wordt gepleegd met een discriminerende drijfveer wanneer een van de motieven van de dader bestaat uit haat, minachting of vijandigheid jegens een persoon vanwege een beschermd kenmerk, waaronder gendergerelateerde kenmerken, zoals geslacht of genderidentiteit. Het Strafwetboek bepaalt dat de dader in dat geval zwaarder moet worden gestraft.

Het Instituut is bevoegd voor misdrijven die vallen onder de wet van 4 mei 2020 ter bestrijding van de niet-consensuele verspreiding van seksueel getinte beelden en opnames, die de niet-consensuele verspreiding van intieme inhoud strafbaar stelt.

Hierbij moet worden opgemerkt dat een beroep op het strafrecht vereist dat de discriminatie opzettelijk is. Dit betekent dat om gedrag strafrechtelijk te kunnen vervolgen, de intentie bij de dader moet kunnen worden vastgesteld.

¹ Onder Titel IV: Strafrechtelijke bepalingen.

² Wet van 22 mei 2014 ter bestrijding van seksisme in de openbare ruimte.

Dat is niet het geval voor het burgerlijk recht. Wat de Genderwet betreft, betekent dit dat afgezien van de strafbepalingen, intentie niet bewezen moet worden. Het is voldoende om aan te tonen dat een persoon minder gunstig is behandeld op grond van zijn geslacht of sekse dan een andere persoon in een vergelijkbare situatie. Het gaat hier om de ongelijke behandeling, niet om de intentie.

Naast de Genderwet, de Seksismewet en het Strafwetboek, is het Instituut ook bevoegd om andere wetgeving aan te wenden in het kader van zijn opdracht om slachtoffers van discriminatie te ondersteunen. In het bijzonder wendt het de Arbeidswet en sommige bepalingen van de Welzijnswet als de discriminatie zich bijvoorbeeld voordoet op het gebied van de arbeidsrelaties.

Sommige meldingen hebben betrekking op andere wetgeving, zoals de Loonkloofwet,³ de Transgenderwet⁴ of de Quotawet.⁵

Het Instituut onderscheidt drie hoofdcategorieën voor de meldingen die onder zijn bevoegdheden vallen:

- Discriminatie in een van de gebieden genoemd in Titel I van de Genderwet en andere wetgeving gericht op het waarborgen van gendergelijkheid, waarvoor burgerrechtelijke rechtsmiddelen en sancties zijn voorzien.
- Discriminatie in het kader van Titel IV van de Genderwet en in het kader van de strafwetgeving verband houdend met de missies van het Instituut, waarvoor rechtsmiddelen en sancties van strafrechtelijke aard zijn voorzien (opzettelijke discriminatie die ook kan worden omschreven als ‘haatdragend gedrag’).
- De categorie van misdrijven van seksuele aard, die werd hervormd in 2022.

³ Wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen, B.S. 28 augustus 2012.

⁴ 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, B.S.10 juli 2017.

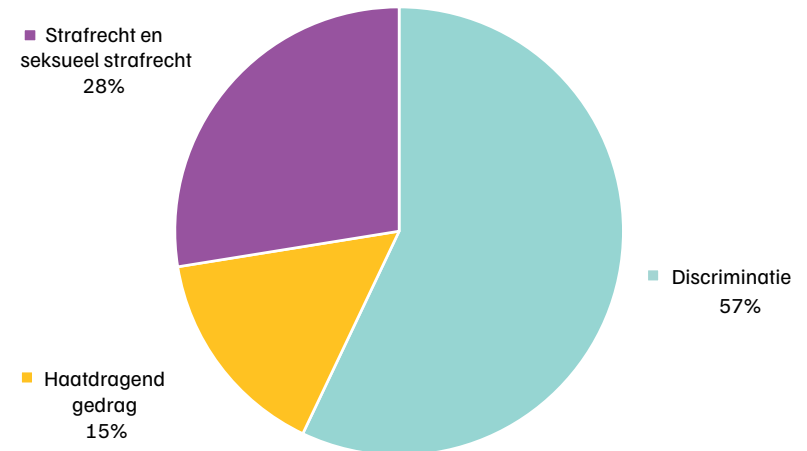
⁵ Wet van 28 juli 2011 tot wijziging van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, het Wetboek van vennootschappen en de wet van 19 april 2002 tot rationalisering van de werking en het beheer van de Nationale Loterij teneinde te garanderen dat vrouwen zitting hebben in de raad van bestuur van de autonome overheidsbedrijven, de genoteerde vennootschappen en de Nationale Loterij, B.S.14 september 2011.

Tot slot ontvangt het Instituut soms meldingen waarvoor het niet bevoegd is; in dat geval wordt doorverwezen naar de gepaste instanties. Het Instituut is bijvoorbeeld niet bevoegd om ongelijkheden tussen vrouwen en mannen te behandelen in domeinen waarvoor Vlaanderen bevoegd is, zoals onderwijs.

In 2024 hebben de meeste ingediende meldingen betrekking op mogelijke inbreuken op de Genderwet (35%) en 9% op de Arbeidswet. De meldingen met betrekking tot de Welzijnswet maken 12% uit van de meldingen in 2024. Tot slot gaf meer dan 33% van de meldingen aanleiding tot de toepassing van het Strafwetboek en bij 11% van de meldingen ging het om gevallen van seksisme in de zin van de Seksismewet (+3% ten opzichte van 2023).

 **Grafiek 4**

Verdeling van de meldingen naar grond van de bevoegdheid van het Instituut



Genderdiscriminerend gedrag

Directe discriminatie

Wanneer een persoon een minder gunstige behandeling krijgt of zou krijgen omwille van een criterium in verband met haar of zijn gender.⁶ Bijvoorbeeld: een meemoeder die wordt ontslagen omdat ze geboorteverlof wil opnemen of een event waarbij de drankjes gratis zijn voor de vrouwen maar niet voor de mannen.

Indirecte discriminatie

Wanneer een regel, criterium of schijnbaar neutrale praktijk een persoon bijzonder schaadt omwille van haar of zijn gender. Bijvoorbeeld: enkel fulltime-medewerkers mogen een vorming volgen, terwijl het merendeel van de deeltijdse medewerkers vrouw is.

Opdracht tot discriminatie

Wanneer iemand anderen de opdracht geeft om te discrimineren, op basis van gender. Bijvoorbeeld: een bedrijf deelt een interimkantoor mee dat het geen mannen wenst voor een openstaande vacature.

Aanzetten tot discriminatie

Wanneer een persoon anderen aanzet tot de discriminatie van een groep personen omwille van hun gender. Bijvoorbeeld: een post op het internet roept werkgevers binnen de IT-sector op om geen vrouwen aan te werven, aangezien zij toch nooit dezelfde technische vaardigheden als mannen kunnen ontwikkelen.

Discriminatie op grond van een vermeend kenmerk

De situatie waarin een persoon wordt gediscrimineerd omdat hij of zij wordt geacht een beschermd kenmerk te vertonen, zonder dit effectief te vertonen. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer een werkgever vermoedt dat een sollicitant zwanger is, en haar om die reden niet aanwerft, niettegenstaande de sollicitant in werkelijkheid niet zwanger is.

Intimidatie

Wanneer een persoon geconfronteerd wordt met intimidatie omwille van haar of zijn gender, met als doel een intimiderende, vijandige, vernederende of beledigende omgeving te creëren. Intimidatie tast ook de waardigheid van de persoon aan. Bijvoorbeeld: de kwaliteit van het werk van een werkneemster wordt in verband gebracht met haar menstruatiecyclus.

Seksuele intimidatie

Elke vorm van ongewenst gedrag met een seksuele connotatie en met als doel een intimiderende, vijandige, vernederende of beledigende omgeving te creëren. Seksuele intimidatie tast ook de waardigheid van de persoon aan. Bijvoorbeeld: ongewenst pornografisch materiaal toegestuurd krijgen door collega's.

⁶ Namelijk geslacht, zwangerschap, medisch begeleide voortplanting, bevalling, borstvoeding, moederschap, gezinsverantwoordelijkheden, genderidentiteit, genderexpressie, geslachtskenmerken en medische of sociale transitie.

Seksisme

Seksisme in de brede zin: een geheel aan vooroordelen, overtuigingen en stereotypen over vrouwen en mannen en de relatie tussen genders. Voorbeeld: een reclamespotje waarin wordt gezegd dat jongens voetballen en meisjes op ballet gaan.

Strafbaar seksisme: handelingen of gedragingen in de publieke ruimte met als doel een persoon te vernederen omwille van haar of zijn gender of als minderwaardig te behandelen, met een ernstige aanval op het gevoel van eigenwaarde tot gevolg. Bijvoorbeeld: iemand die 'hoer' of 'slet' wordt genoemd op straat.

Meervoudige discriminatie

Meervoudige discriminatie in strikte zin: eenzelfde persoon die gediscrimineerd wordt om verschillende redenen op verschillende momenten. Bijvoorbeeld: een werknemer maakt geen kans op een promotie omdat hij een kankerbehandeling krijgt en enkele maanden later krijgt hij een negatieve evaluatie omdat hij 'zich te vrouwelijk kleedt en zo de klanten afschrikt'.

Samengestelde of cumulatieve discriminatie: discriminatie omwille van verschillende redenen tegelijk, maar waarbij het wel duidelijk is welke rol de verschillende motieven spelen. Bijvoorbeeld: een bedrijf geeft een lager loon aan vrouwen en buitenlandse werknemers. Buitenlandse vrouwelijke medewerkers worden dus tweemaal gediscrimineerd.

Intersectionele discriminatie: de redenen voor discriminatie zijn erg met elkaar verbonden en het is onmogelijk om de impact van de verschillende motieven van elkaar te onderscheiden. Bijvoorbeeld: enkel mannen van Turkse origine wordt de toegang tot een dancing geweigerd. Andere mannen, net als vrouwen van Turkse origine, mogen wel zonder enig probleem de dancing betreden.

Discriminatie op grond van een vermeend kenmerk: de situatie waarin een persoon wordt gediscrimineerd wegens zijn nauwe verwantschap met een individu dat een beschermd criterium bezit. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer een werknemer diens werkgever inlicht over de sociale transitie van diens partner en de werkgever vreest dat dit een impact zal hebben op het bedrijf.



→ Genderdiscriminatie in cijfers

Discriminatie

Het vaakst gemelde discriminerende gedrag is directe discriminatie, goed voor 60% van alle meldingen, een daling met 12% tegenover 2023.

 Tabel 1

Verdeling van de meldingen volgens het type discriminatie 2020-2024

	2020	2021	2022	2023	2024
Directe discriminatie	379	426	464	390	353
Indirecte discriminatie	44	49	25	101	58
Meervoudige discriminatie	18	37	6	27	7
Intimidatie	68	67	55	118	102
Seksuele intimidatie	35	48	47	96	66
Opdracht geven tot discriminatie	4	6	0	30	4
Cumulatieve discriminatie	-	-	-	27	7
Intersectionele discriminatie	-	-	-	36	13
Represailles	-	-	-	44	19

Het Instituut wordt soms gecontacteerd voor discriminerend gedrag in de vorm van gendergerelateerde of seksuele intimidatie.

De categorie 'intimidatie' steeg van 68 meldingen in 2020 naar 102 meldingen in 2024. Hoewel het aantal meldingen voor dit type intimidatie een aantal jaren stabiel bleef (55 in 2022, 67 in 2021 en 68 in 2020), is het aantal in 2023 behoorlijk gestegen (118 meldingen). Deze categorie omvat voornamelijk pesterijen op het werk op basis van gender, zwangerschap, genderidentiteit of genderexpressie. In 2024 ontving het Instituut 66 meldingen over seksuele intimidatie.

Op basis van welke criteria?

Het criterium dat in 2024 voor de meeste meldingen zorgde, was opnieuw 'geslacht', goed voor 38% (grafiek 5).

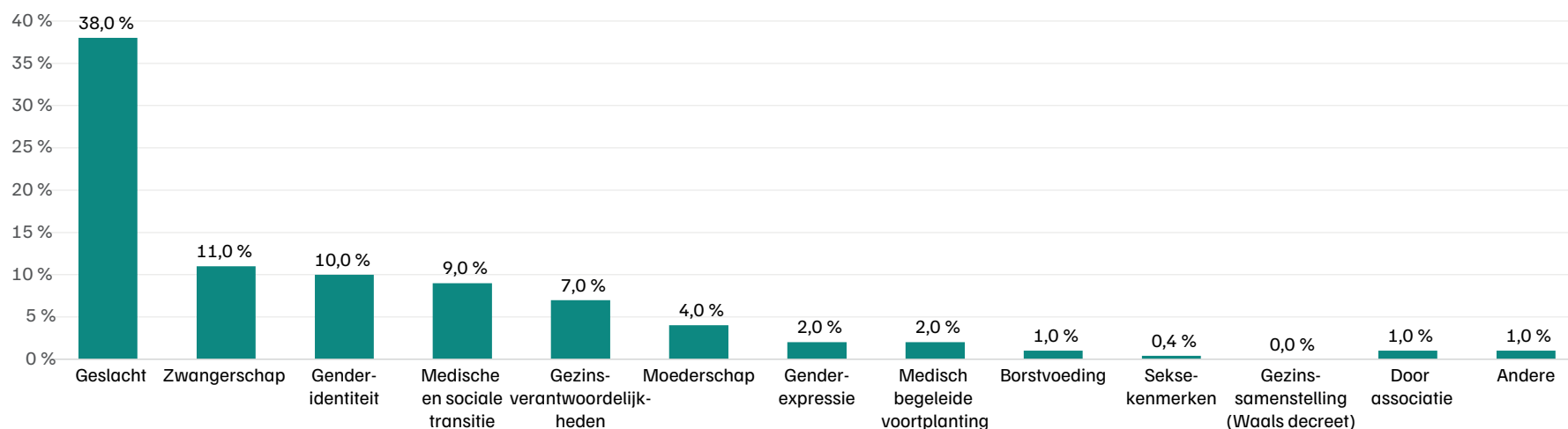
Dit werd gevolgd door 'zwangerschap' en 'genderidentiteit', met respectievelijk 11% en 10%. De criteria voor zwangerschap, bevalling en moederschap nemen dit jaar weer toe, na een daling in de afgelopen jaren: 132 in 2024 vergeleken met 113 in 2023, 114 in 2022 en 122 in 2021. Als we rekening houden met alle discriminatiecriteria die verband houden met moederschap in de ruime zin stellen we vast dat 21% van de meldingen onder deze criteria valt.

Daarnaast had 7% van de meldingen die het Instituut in 2024 ontving betrekking op het criterium 'gezinsverantwoordelijkheden'. Dit is een beschermd criterium dat begin 2023 aan de wet werd toegevoegd en dat het mogelijk maakt om iedereen met dit type verantwoordelijkheden te beschermen tegen discriminatie, ongeacht hun gender.

Tot slot werd 1% van de meldingen in 2024 ingedeeld in de restcategorie 'andere'.

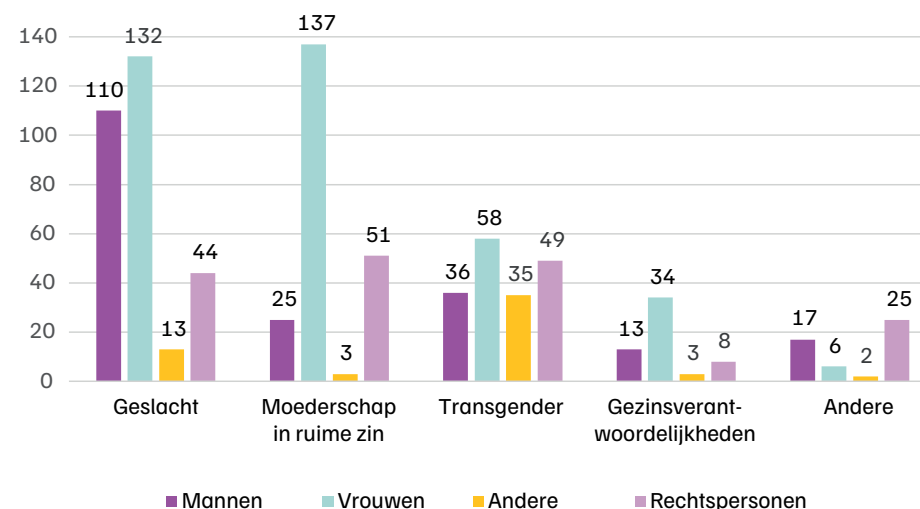
Grafiek 5

Verdeling van de meldingen per discriminatiethema



Grafiek 6

Verdeling van de meldingen naar discriminatiethema en genderidentiteit



In welke domeinen?

Tabel 2 geeft een overzicht van de verdeling van de meldingen per domein in 2024. De discriminatiedomeinen zijn bepaald op basis van de bevoegdheidsdomeinen in de Genderwet en van de bevoegdheden van de deelstaten waarvoor het Instituut optreedt als onafhankelijk gelijkheidsbevorderend orgaan.

In 2024 hadden de meeste meldingen te maken met het domein 'werk' (59%), gevolgd door 'goederen en diensten' (13%), 'onderwijs' (8%) en 'gezondheidszorg' (6%).

 **Tabel 2**

Verdeling van de meldingen per domein

	2024
Werk	340
Goederen en diensten	75
Onderwijs	46
Gezondheidszorg	37
Vermelding in officieel stuk/PV	19
Cultuur en media	10
Economische, sociale, culturele en politieke activiteiten	10
Overheidsdienst	6
Sociale zekerheid	5
Sociale steun	5
Functionarissen	4
Arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding	3
Belastingen en fiscale voordelen	0
Andere	17

De domeinen 'werk' en 'goederen en diensten' komen het vaakst voor in de meldingen die het Instituut in 2024 ontving. Dit wordt verder in het verslag geanalyseerd.

Werk

In 2024 bleef discriminatie op het werk of bij de toegang tot werk het meest gemelde domein, goed voor 30% van het totale aantal ontvangen meldingen (340 meldingen). De meldingen voor dit domein hebben vooral betrekking op 'arbeidsvoorwaarden en verloning' (48%), 'beëindiging van de arbeidsrelatie' (28%) en 'toegang tot werk' (20%). De categorie 'arbeidsomstandigheden en verloning' omvat alle meldingen die te maken hebben met welzijn op het werk.

De verdeling is iets anders dan in 2023 (tabel 3). De categorie 'toegang tot werk' vertoont een daling (van 37% naar 20%), het aantal meldingen in de categorie 'arbeidsvoorwaarden en verloning' stijgt (van 29% naar 48%). De categorie 'beëindiging van de arbeidsrelatie' is opnieuw gestegen, van 26% naar 28%.

 **Tabel 3**

Verdeling meldingen in het domein 'werk' 2020-2024

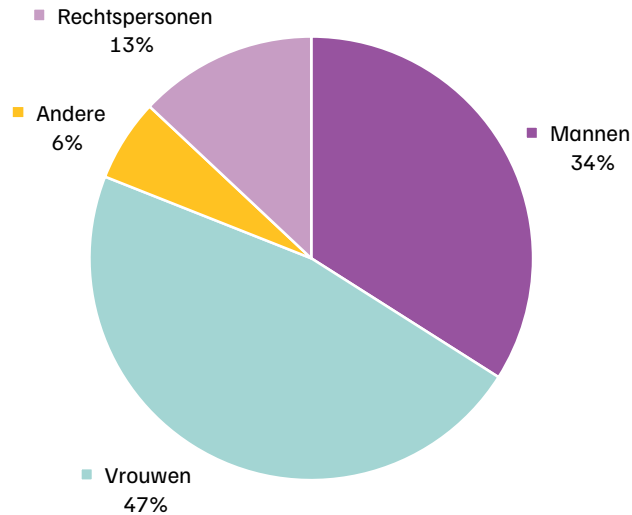
	2020	2021	2022	2023	2024
Toegang tot werk	33%	30%	26%	37%	20%
Arbeidsvoorwaarden en verloning	31%	38%	34%	29%	48%
Beëindiging van de arbeidsrelatie	22%	18%	25%	26%	28%
Aanvullende regelingen van sociale zekerheid	1%	0%	0%	4%	0%
Andere	3%	4%	3%	4%	4%

In het domein 'werk' was 47% van de meldingen bij het Instituut afkomstig van vrouwen, 34% van mannen, 6% van personen met een onbekende genderidentiteit en 13% van rechtspersonen.

In 2024 had 38% van de meldingen in het domein werk betrekking op discriminatie op grond van geslacht. Meer dan één op drie meldingen (38%) had betrekking op moederschap in de ruime zin (grafiek 8). Discriminatie en ongelijke behandeling op grond van zwangerschap, moederschap of medisch begeleide voortplanting blijven echter ook in 2024 een groot probleem in onze maatschappij. 11% van de meldingen in het domein 'werk' heeft betrekking op het thema "ouderschap" en 10% heeft betrekking op het thema 'transgender'.

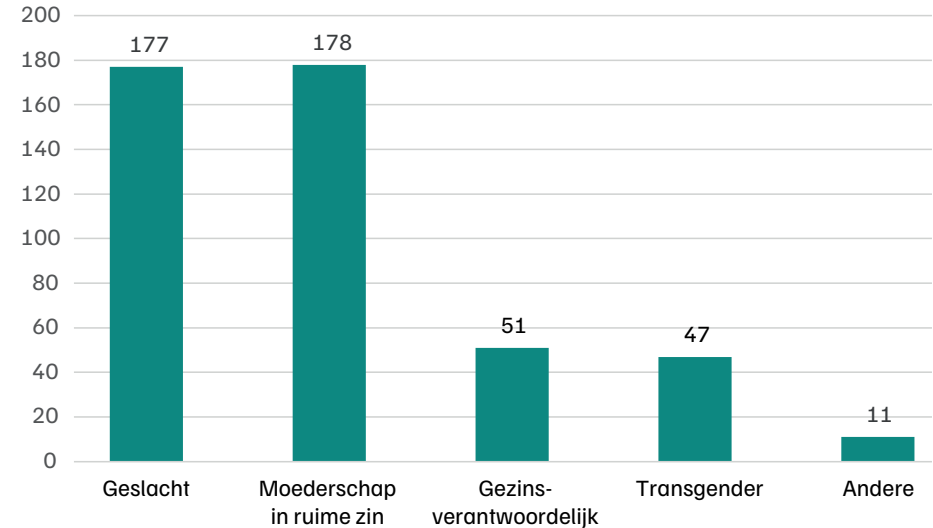
Grafiek 7

Verdeling naar genderidentiteit in het domein 'werk'



Grafiek 8

Verdeling van de meldingen in het domein 'werk' volgens de discriminatiegrond



Goederen en diensten

In 2024 ontving het Instituut 77 meldingen van discriminatie op grond van geslacht of gender bij de toegang tot of het aanbod van goederen en diensten.

Van de meldingen van discriminatie in het domein van 'goederen en diensten' die het Instituut in 2024 ontving, hadden er 25 betrekking op 'weigering toegang', 12 op 'hogere kostprijs' en 27 op een andere vorm van discriminatie, mogelijk gecombineerd met 'weigering toegang' of 'hogere kostprijs' (grafiek 9).

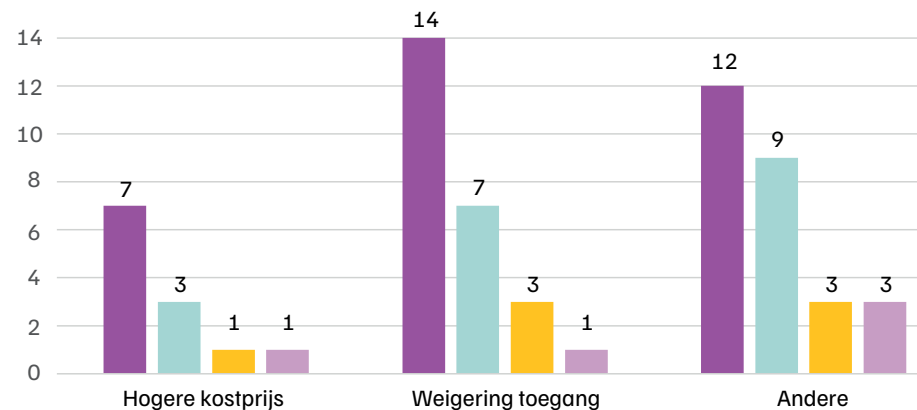
De categorie 'andere' omvat voornamelijk personen die vanwege hun gender anders werden behandeld in de relatie tussen een dienstverlener en zijn klanten.

Meer mannen dan vrouwen meldden discriminatie op grond van 'hogere kostprijs' (59% van de mannen en 25% van de vrouwen) of weigering van toegang tot een goed of dienst (56% van de mannen en 26% van de vrouwen). In 2024 rapporteerden meer mannen (47%) dan vrouwen (35%) discriminatie op het gebied van 'goederen en diensten', terwijl van 2021 tot 2023 meer vrouwen discriminatie op dit gebied rapporteerden. 11% van de meldingen is afkomstig van rechtspersonen (grafiek 10). In 9% van de meldingen die onder 'goederen en diensten' vallen, werd het Instituut gecontacteerd door personen met een onbekende of andere genderidentiteit. Dit zijn vaak meld-st-ers die hun genderidentiteit niet vermelden.

In 2024 heeft 22% van de meldingen in het domein 'goederen en diensten' betrekking op de categorie 'vrije tijd/sport/jeugd' (vergeleken met 17% in 2023). Dit is de belangrijkste reden voor meldingen in dit domein. Het aandeel meldingen met betrekking tot 'banken en verzekeringen' is gestegen ten opzichte van 2023, van 10% naar 17%. Tot slot had in 2024 14% van de meldingen betrekking op huisvesting.

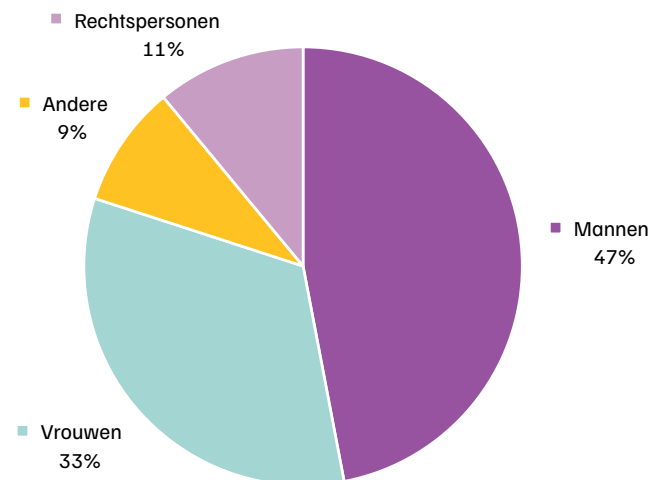
Grafiek 9

Verdeling van meldingen volgens het type discriminatie en de genderidentiteit van de meld-st-ers in het domein 'goederen en diensten'



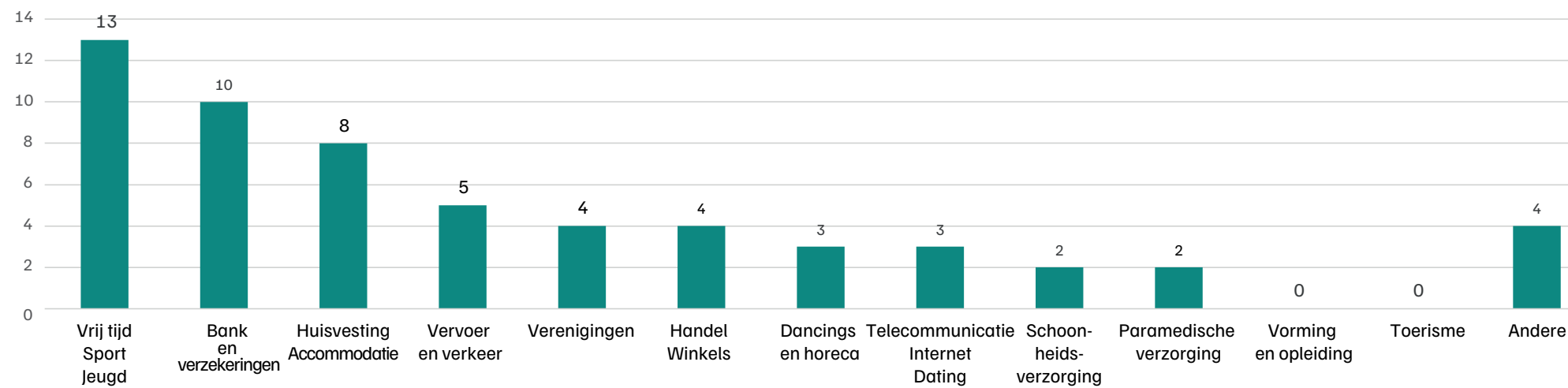
Grafiek 10

Verdeling naar genderidentiteit in het domein 'goederen en diensten'



Grafiek 11

Verdeling categorieën in het domein 'goederen en diensten'



Haatdragend gedrag

In 2024 ontving de individuele juridische ondersteuning 147 meldingen van haatdragend gedrag. Deze meldingen hadden betrekking op haatspraak en/of misdrijven met een discriminerende verzwarende omstandigheid.

134 meldingen vallen in de categorie 'haatspraak'. Daarbij gaat het om seksistische uitingen in de zin van de Seksismewet en/of het aanzetten tot discriminatie, haat, geweld of segregatie jegens een persoon, groep, gemeenschap of de leden daarvan op grond van een beschermd gendergerelateerd criterium, zoals omschreven in de Genderwet.

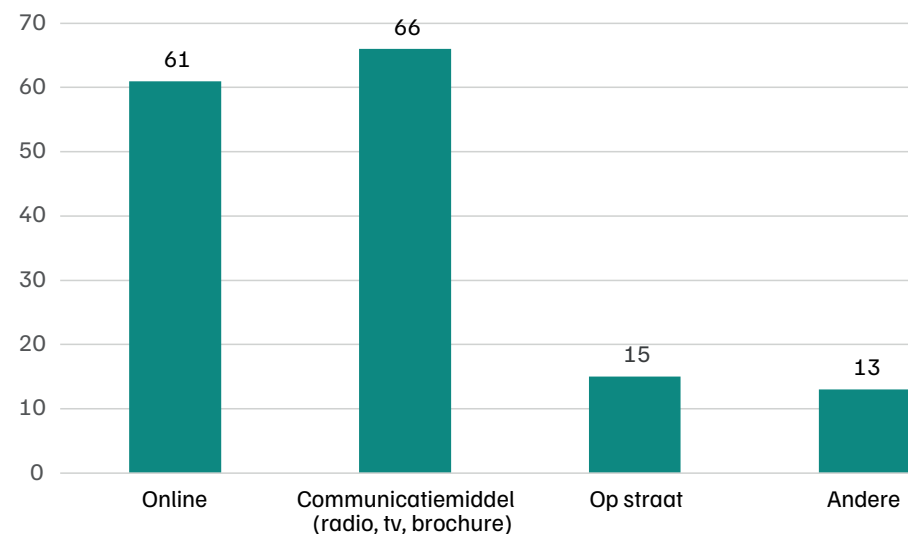
34 meldingen hadden betrekking op een misdrijf met een discriminerende verzwarende omstandigheid. In de meeste gevallen ging het om intimidatie waarbij een van de motieven van de dader haat, minachting of vijandigheid tegenover een persoon was vanwege een gendergerelateerd criterium (zoals geslacht, zwangerschap, genderidentiteit, enz.).

Een groot deel van de meldingen die het Instituut in 2024 ontving in de categorie 'haatdragend gedrag' betrof gevallen die online of via een communicatiemiddel (radio, tv, brochure, enz.) plaatsvonden. Dit sluit aan bij de steeds groter wordende aanwezigheid van digitale technologie en sociale netwerken in de samenleving.

Meldingen van online haatgedrag zijn sinds vorig jaar meer dan verdubbeld. Als antwoord op deze realiteit namen de Europese instellingen op 19 oktober 2022 de Europese verordening aan over een eengemaakte markt voor digitale diensten (*Digital Services Act - DSA*). De verordening trad volledig in werking op 17 februari 2024. Ze creëert een nieuw wettelijk kader dat in het bijzonder gericht is op het bestrijden van de verspreiding van illegale inhoud en het vergroten van de transparantie tussen online platformen en hun gebruikers en gebruiksters. De verordening is rechtstreeks toepasselijk in de nationale wetgeving van de lidstaten.

Grafiek 12

Verdeling van de meldingen van 'haatdragend gedrag' volgens plaats

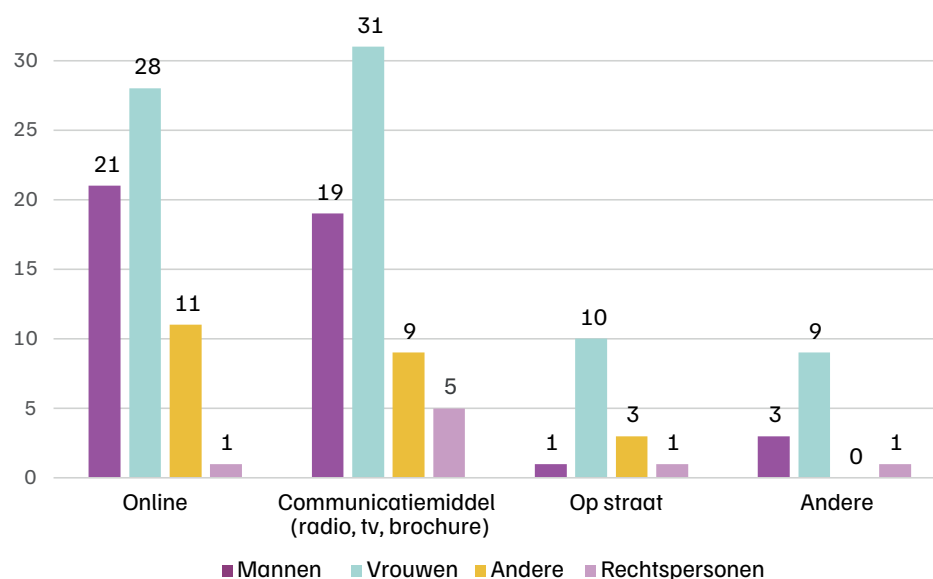


Het Instituut ontving meerdere meldingen over een filmpje op de televisie waarin een bekend lied werd geparodieerd. De parodie maakte transidentiteit belachelijk en vergeleek het met het gevoel een “dromedaris, notitieboekje of een varen” te zijn. Naar aanleiding hiervan bracht het Instituut een advies uit. Uit een analyse van het wettelijk kader bleek dat de wet nog beperkingen vertoonde wat betreft zijn vermogen om adequaat te reageren op situaties zoals die in het omstreden tv-fragment. Tegelijk benadrukte het Instituut dat een verantwoorde programmakeuze een positieve invloed kan hebben op de beeldvorming van genderrollen. Het riep de media dan ook op om de waarden van diversiteit en respect te bevorderen in hun programmakeuze en ervoor te zorgen dat deze geen inbreuk maakt op de rechten en vrijheden van minderheden door de verspreiding van stereotypen, vooroordelen of provocaties.

In alle categorieën maken meer vrouwen dan mannen melding van ‘haatdragend gedrag’. Personen die dit soort gedrag ondervinden, kunnen vermijdingsstrategieën ontwikkelen en zich terugtrekken uit de openbare ruimte. Met andere woorden, om zichzelf te beschermen kunnen deze mensen bijvoorbeeld hun eigen vrijheid van meningsuiting (door bepaalde dingen niet te uiten op sociale netwerken) of hun bewegingsvrijheid (door ‘s avonds niet uit te gaan of bepaalde plaatsen te vermijden) gaan beperken.

 Grafiek 13

Verdeling van de meldingen naar volgens discriminatiegrond en genderidentiteit van de meld-st-er in het domein ‘haatdragend gedrag’



→ Genderdiscriminatie in cijfers

Strafrecht en seksueel strafrecht

In 2024 ontving het Instituut 263 meldingen inzake het strafrecht en seksueel strafrecht.

168 meldingen hadden betrekking op de niet-consensuele verspreiding van seksueel getinte inhoud (hierna: ‘NCII’). Daarvan gingen 92 meldingen over *sextortion*. Dit is een vorm van afpersing waarbij wordt bedreigd met de verspreiding van intieme beelden, tenzij het slachtoffer aan bepaalde eisen voldoet. De meldingen inzake NCII en *sextortion* kunnen overlappen indien de melding over beide misdrijven gaat.

38 meldingen hadden betrekking op voyeurisme, een categorie die verschillende situaties omvat. Zowel *creepshots* als het stiekem opnemen van een seksueel getinte videogesprek, als het maken van een *deepnude* zonder toestemming van de afgebeelde persoon, vallen onder de noemer van voyeurisme. Het Instituut ontving ook meldingen inzake ‘nieuwere’ vormen van digitaal seksueel geweld, met name over *deepnudes* en het ongewenst ontvangen van seksueel getinte inhoud (*dickpics*). *Deepnudes* zijn realistische maar vervalste afbeeldingen of video’s van seksuele aard van een persoon die gemaakt zijn door middel van gebruik van artificiële intelligentie. Uit onderzoek blijkt dat 98% van *deepfakes* seksueel getint is, waarvan 99% vrouwen afbeeldt.

In 2024 ontving het Instituut bijna evenveel meldingen van niet-consensuele verspreiding van seksueel getinte inhoud van vrouwen als van mannen (grafiek 14).

Vier keer zoveel mannen als vrouwen meldden *sextortion*. In mindere mate wordt voyeurisme ook vaker gemeld door mannen. Twee keer zoveel vrouwen maken echter melding van niet-consensueel bezit van seksuele inhoud. Van de 168 meldingen van niet-consensuele verspreiding van intieme beelden waren er 92 meldingen van *sextortion*, waarvan 72 ingediend door mannen.

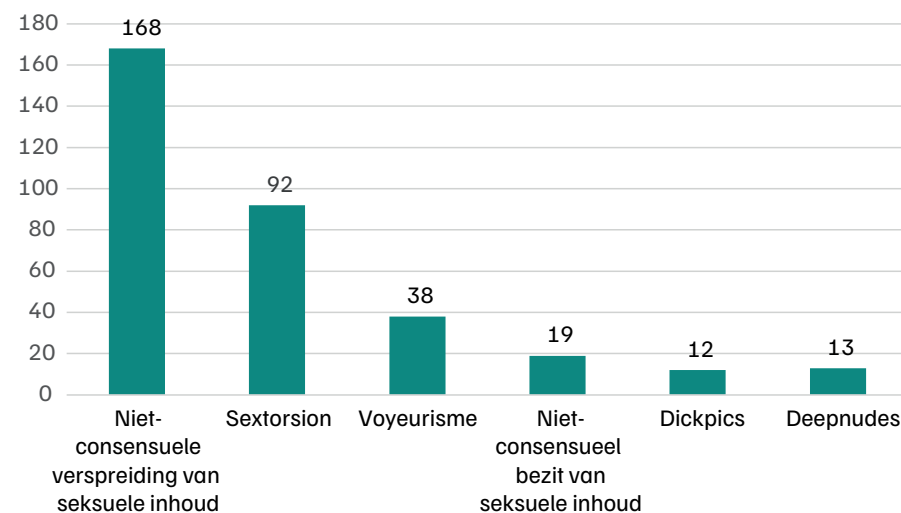
Vrouwen melden veel vaker gevallen van niet-consensuele verspreiding die geen *sextortion* inhouden. Het gaat dan meestal om gevallen waarin de dader wordt gedreven door een verlangen naar vernedering en wraak. Soms stelt de dader eisen die geen verband houden met het sturen van geld, zoals het versturen van nieuwe seksuele inhoud door het slachtoffer.

Er zijn ook situaties waarin de zonder toestemming verspreide inhoud te koop wordt aangeboden. In deze situaties wordt geen geld van het slachtoffer geëist, maar wordt de inhoud verspreid op websites of in chatgroepen die enkel toegankelijk zijn voor gebruikers die betalen voor toegang.

In mindere mate wordt voyeurisme ook vaker door vrouwen gemeld. Deze categorie omvat onder meer gevallen waarin intieme opnames worden gemaakt van een persoon zonder dat deze daarvan op de hoogte is, bijvoorbeeld wanneer een camera in een badkamer is verborgen of wanneer personen zich tijdens een videogesprek uitkleden en een van hen de ander zonder zijn of haar medeweten opneemt. Onder deze noemer 'voyeurisme' vallen ook meldingen over *deepnudes*.

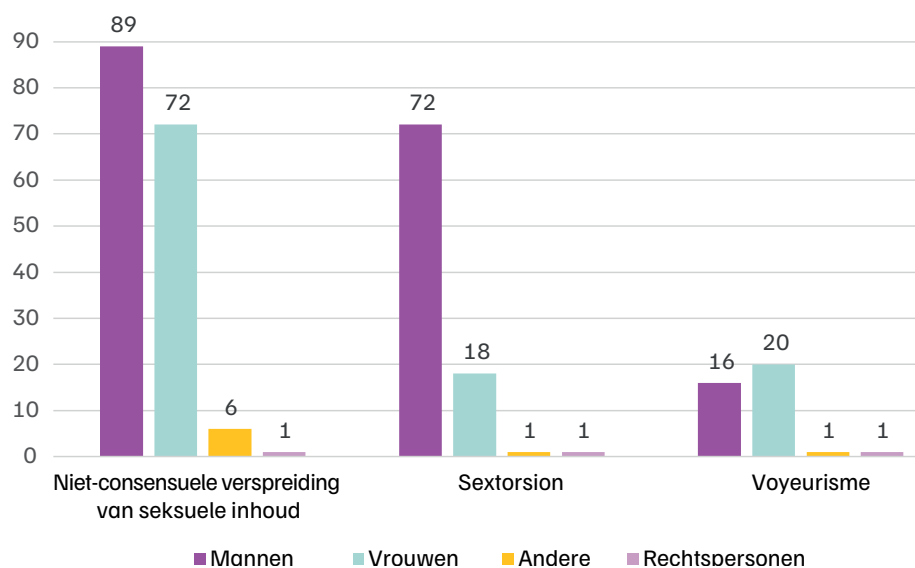
Grafiek 14

Verdeling van de meldingen in het domein 'Strafrecht en seksueel strafrecht' per gedragscategorie



Grafiek 15

Verdeling van de meldingen naar discriminatiethema en genderidentiteit van de meld-st-ers in het domein 'Strafrecht en seksueel strafrecht'



In 2024 werd een uitspraak gedaan in een dergelijk geval. Een man had talrijke websites opgezet, onderhouden en gemonetariseerd om intieme beelden van ontrouwe partners te verspreiden, met als doel hen uit wraak publiekelijk te vernederen. Soms werd ook informatie over de identiteit van de afgebeelde personen verspreid. De man werd onder meer veroordeeld voor het zonder toestemming verspreiden van seksueel getinte inhoud met kwaadwillig opzet en uit winstbejag.

2.

Thema's



Betrekkingen met de deelstaten

Als onafhankelijke federale overheidsinstantie die klachten over discriminatie op federaal niveau behandelt, formuleert het Instituut aanbevelingen of adviezen aan de federale overheidsinstanties.

Omdat uit de meldingen vaak blijkt dat de bevoegdheden elkaar overlappen en aanvullen, en om de toegang tot de rechter te vergemakkelijken voor de burgers, werkt het Instituut nauw samen met de gemeenschappen en gewesten.

Het Instituut heeft deze samenwerking met verschillende gefedereerde entiteiten vastgelegd in protocollen waarin het wordt aangewezen als gelijkheidsbevorderende instantie van deze entiteiten – in de zin van de Europese richtlijnen.

Het kan dus volledig onafhankelijk meldingen over genderdiscriminatie binnen de bevoegdheden van de betrokken entiteiten behandelen en adviezen en aanbevelingen aangaande gendergelijkheid tot hen richten.

Bij de registratie krijgt elke melding een bevoegdheidsniveau toegewezen. Zo kan een overzicht worden gemaakt van de bevoegdheidsniveaus waarop de meldingen betrekking hebben.

 Tabel 4

Uitsplitsing van de meldingen naar bevoegdheidsniveau

	%	2024
Federaal	91%	1022
Federatie Wallonië-Brussel	4%	49
Wallonië	1%	18
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	2%	5
Duitstalige Gemeenschap	0%	3
COCOF	0%	2
GGC ¹	0%	0
Vlaanderen	2%	25

Het Instituut heeft samenwerkingsprotocollen gesloten met de Federatie Wallonië-Brussel, Wallonië, de Franse Gemeenschapscommissie (COCOF), het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap.

In 2015 kreeg de Vlaamse Ombudsdienst de expliciete opdracht om klachten over genderdiscriminatie in de Vlaamse bevoegdheidsdomeinen te behandelen. In 2023 nam het Vlaams Mensenrechteninstituut (VMRI) die taken van de Vlaamse Ombudsdienst over. Meldingen die het Instituut ontvangt over Vlaamse bevoegdheden worden dus sindsdien doorgestuurd naar het VMRI.

1 De Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie (GGC) regelt en beheert voornamelijk de persoonsgebonden aangelegenheden (gezondheid en bijstand aan personen) in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Federatie Wallonië-Brussel

Sinds december 2008 kunnen de partijen dankzij het protocol met de Federatie Wallonië-Brussel hun gelijkheidsbeleid verder uitbouwen en de strijd tegen genderdiscriminatie in de bevoegdheden van de gemeenschap ondersteunen.

In 2021 heeft het Instituut op verzoek van de minister van Hoger Onderwijs een advies uitgebracht over de meerwaarde van een wettelijk kader ter bescherming van studenten en studentes in het hoger onderwijs tegen intimidatie, in het bijzonder discriminerende intimidatie. Naar aanleiding van dit advies werd de BEHAVES-studie uitgevoerd. Het Instituut heeft deelgenomen aan het begeleidingscomité van de studie. [De resultaten](#) werden eind 2024 voorgesteld.

Deze studie vormt het startpunt van een grondige analyse die door de Federatie Wallonië-Brussel werd opgestart om discriminatie, intimidatie en seksistisch en seksueel geweld in het hoger onderwijs in Franstalig België beter te bestrijden. Er wordt regelmatig een beroep gedaan op de expertise van het Instituut, met name op het gebied van de begeleiding van slachtoffers.

In 2024:

- Het Instituut heeft vijf adviezen uitgebracht over de discriminerende aard van bepaalde bepalingen in de statuten van folkloristische verenigingen in de Federatie Wallonië-Brussel. Deze adviezen wijzen op het ontbreken van een legitieme rechtvaardiging om vrouwen uit te sluiten van bepaalde functies in die verenigingen.

Waals Gewest

Het Waals Gewest en het Instituut sloten in 2009 een samenwerkingsprotocol dat het Instituut de taak geeft om gelijkheid op gewestelijk niveau te bevorderen: onafhankelijke hulp bieden aan slachtoffers van genderdiscriminatie, maar ook aanbevelingen doen aan de overheid om het wettelijke kader op het gebied van gelijkheid te verbeteren.

In 2024 kon het Instituut nauw samenwerken met Forem:

- Het Instituut heeft deelgenomen aan een studiedag over diversiteit en gelijkheid, georganiseerd door Forem. Het Instituut herinnerde deelnemers aan de belangrijkste uitdagingen waarmee vrouwen, transgender en intersekse personen in België worden geconfronteerd in het domein van de werkgelegenheid.
- Tijdens verschillende infosessies legde het Instituut uit wat er in 2023 aan de Genderwet is veranderd en het beantwoordde vragen van opleid-st-ers van Forem met betrekking tot transgender en intersekse personen.

De Federation Prisme is ook een belangrijke partner van het Instituut in Wallonië. Deze goede relatie maakt het makkelijker om meldingen door te geven en transgender en intersekse personen die gediscrimineerd worden beter te helpen.

In 2024 :

- Het Instituut nam deel aan een infosessie over discriminatie en beschermde criteria voor de medewerk-st-ers van de Federation Prisme en de Maisons Arc-en-Ciel in Wallonië.

Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Sinds 2016 is er een samenwerkingsprotocol tussen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en het Instituut. Daarnaast hebben het Instituut en de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie (GWI) sinds 2018 een specifiek protocol om samen te werken in de strijd tegen discriminatie bij toegang tot werk in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

In 2024 trad het [Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit](#) in werking. Dit was het resultaat van een langdurig proces om de Brusselse wetgeving op dit gebied te vereenvoudigen en te harmoniseren. Het Instituut was nauw betrokken bij de verschillende werkzaamheden en blijft werken aan de verschillende uitvoeringsbesluiten die nog moeten worden aangenomen om dit Wetboek volledig van kracht te laten worden.

Het Instituut werkt al jaren actief samen met het gewest rond het thema werk.

In 2024:

- Het Instituut bracht een advies uit over diversiteit in het Brussels plaatselijk openbaar ambt.
- Het Instituut nam deel aan het gewestelijk Diversiteitscomité georganiseerd door Talent Brussels.
- Het Instituut werd door de minister van Werk uitgenodigd om gedachten uit te wisselen over verschillende maatregelen in het kader van het plan “15 verbintenissen om discriminatie te bestrijden bij de aanwerving en om diversiteit te bevorderen bij de tewerkstelling”.
- Het Instituut nam deel aan de jury's die door Actiris werden georganiseerd om een [diversiteitslabel](#) toe te kennen aan Brusselse bedrijven die zich inzetten voor meer diversiteit binnen hun organisatie.

In december 2024 werd het Instituut volwaardig lid van de [Brusselse Raad voor de gelijkheid tussen vrouwen en mannen](#).

Franse Gemeenschapscommissie

Sinds 1 januari 2018 is een tweede samenwerkingsprotocol van kracht met het oog op de uitvoering van het decreet van 22 maart 2007 betreffende de gelijkheid van behandeling van personen in de beroepsopleiding. Het Instituut helpt de Franse Gemeenschapscommissie met haar diversiteitsbeleid en maakt deel uit van het begeleidingscomité voor het diversiteits- en inclusieplan.

In 2024:

- Het Instituut heeft bijgedragen aan de organisatie van de week van de diversiteit van de Franse Gemeenschapscommissie, met name door middel van een evenement voor de medewerkers over discriminatie en ongelijkheid op grond van gender.
- Het Instituut maakte deel uit van de werkgroep “Noms de rues” in het kader van het hernoemen van de straten op de campus van CERIA om de zichtbaarheid van vrouwen in de openbare ruimte te vergroten.

Duitstalige Gemeenschap

Op 1 augustus 2016 werd een samenwerkingsprotocol gesloten tussen het Instituut en de Duitstalige Gemeenschap. Het Instituut is bevoegd om adviezen en aanbevelingen te richten tot de instanties van de Duitstalige Gemeenschap om de wetgeving rond gendergelijkheid te verbeteren. Deze wettelijke opdracht werd vastgelegd in artikel 2 van het samenwerkingsprotocol.



Internationale betrekkingen

De Europese Unie (EU), de Raad van Europa en de Verenigde Naties ontwikkelen specifieke beleidslijnen rond gendergelijkheid, het streven naar vrouwelijke autonomie en de strijd tegen gendergerelateerd geweld. Deze internationale instellingen hebben een beslissende invloed op het Belgische overheidsbeleid, zowel op het gebied van de wetgeving als van de strategische prioriteiten.

België moet verschillende verbintenissen en verplichtingen op het vlak van gendergelijkheid op Europees en internationaal niveau uitvoeren, waaronder de omzetting van de richtlijnen van de Europese Unie inzake gendergelijkheid, de uitvoering van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen (CEDAW) en het Verdrag van de Raad van Europa inzake de preventie en bestrijding van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld (Verdrag van Istanbul).

Het Instituut speelt een centrale rol in dit kader. Het **vertegenwoordigt** de Belgische federale overheid bij het opvolgen van het Europese en internationale beleid inzake gendergelijkheid. Het **ondersteunt** de federale regering actief bij de voorbereiding, onderhandeling, uitvoering en opvolging van internationale en Europese dossiers en het coördineert de **opvolgings- en rapportageprocessen** met de bevoegde instanties, vaak in samenwerking met de gefedereerde entiteiten.

Tot slot draagt het Instituut als **gelijkheidsorgaan** bij aan het werk van het Europese netwerk van gelijkheidsorganen: [Equinet](#).

Op het niveau van de Europese Unie

2024 was een bijzonder jaar, want België bekleedde het voorzitterschap van de Raad van de Europese Unie (zie Zoom).

Het Instituut organiseerde de vergadering van de *High-level group on gender mainstreaming* (HLG), een informele groep van deskundigen uit de lidstaten die wordt voorgezeten door de Europese Commissie. Het belangrijkste gespreksonderwerp dat door het Belgische voorzitterschap werd gekozen, was de financiële onafhankelijkheid van vrouwen en nieuwe prioritaire thema's aangaande gendergelijkheid. Deze gesprekken vonden plaats in de aanloop naar de goedkeuring van de Europese strategie voor gendergelijkheid in 2026.

Het Instituut werkte ook nauw samen met het Europees Instituut voor Gendergelijkheid ([EIGE](#)), waardoor het de Europese ontwikkelingen op de voet kon volgen en concrete praktijken kon uitwisselen met zijn tegenhangers. Zo nam het deel aan de werkzaamheden voor de follow-up van Peking+30 en aan strategische evenementen zoals het Gender Equality Forum, de fora voor expert-e-s en de vergaderingen van de Management Board.

Het Instituut vertegenwoordigt België in het [Raadgevend comité voor gelijke kansen van mannen en vrouwen](#). Het was voorzitter van een werkgroep voor de goedkeuring van het advies over gender en gezondheid en werkte mee aan het advies over de toekomstige Europese strategie.

Binnen Equinet ondersteunde het Instituut de werkgroep “*Research and Data collection*”.

Het Instituut nam deel aan:

- De *Gender Equality Working Group Meeting* over de stand van zaken met betrekking tot de omzetting van richtlijnen (*Women on boards, Pay transparency*, toepasbare normen voor equality bodies, enz.);
- Het [High Level Celebration Event](#) over normen voor equality bodies;
- De seminar “*Standards on Equality Bodies and Leadership for Equality*”.

Op het niveau van de Raad van Europa

Als Belgische coördinator voor de uitvoering van het Verdrag van Istanbul coördineerde het Instituut het Belgische verslag aan de Groep van Deskundigen inzake de Bestrijding van Geweld tegen Vrouwen en Huiselijk Geweld (GREVIO). Het vertegenwoordigde België ook op vergaderingen van het Comité van de Partijen (COPA).

Het Instituut nam ook deel aan de werkzaamheden van de Commissie voor Gendergelijkheid (GEC). In dit kader nam het deel aan het expertencomité voor de bestrijding van door de technologie gefaciliteerd geweld tegen vrouwen en meisjes ([GEC/PCeVIO](#)), dat verantwoordelijk was voor het opstellen van een aanbeveling door de technologie gefaciliteerd geweld, en droeg het bij aan de [Working Group on positive narratives](#), die de mythes van de anti-genderbewegingen moet tegengaan.

Verenigde Naties (VN)

Het Instituut bereidde de Belgische deelname voor aan de [68^{ste} zitting van de Commissie voor de Status van de Vrouw](#) (CSW) in New York, de grootste jaarlijkse bijeenkomst van de Verenigde Naties gewijd aan gendergelijkheid en de empowerment van vrouwen.

Het hielp bij de organisatie van een side event van het voorzitterschap in samenwerking met de Europese Commissie getiteld "*Lifting everyone out of poverty – Bridging the Gap Between Gender equality, Poverty Alleviation, and Social Protection Policies*".

Het Instituut coördineerde het werk voor de evaluatie van Beijing+30. Dit ging gepaard met een nationale raadpleging bij het maatschappelijk middenveld. Aan het einde van dit proces werd het Belgische rapport officieel ingediend bij UN Women.

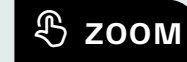
Het Instituut nam deel aan de [regionale vergadering van de Economische Commissie voor Europa van de Verenigde Naties](#) (UNECE) in Genève "*Reviewing 30 years of Beijing commitments to accelerate gender equality in the Economic Commission for Europe region*".

CEDAW

Het Instituut coördineerde het Belgische antwoord op de prioritaire bemerkingen van het CEDAW-Comité, ontvangen na de indiening van de achtste *Universal Periodic Review* in 2022.

Delegaties en partnerschappen

Het Instituut verwelkomde internationale delegaties, waaronder een lid van een Macedonische *equality body* en een Marokkaanse delegatie. Tijdens deze ontmoeting belichtte het Instituut de Genderwet van 2007 en de mechanismen voor het bestrijden van intimidatie en discriminatie op de werkplek.



Het Belgische voorzitterschap van de Raad van de Europese Unie

Van 1 januari tot 30 juni 2024 zat België de Raad van de Europese Unie voor. Het Instituut ondersteunde actief de uitvoering van de agenda voor gendergelijkheid tijdens deze belangrijke beleidsperiode.

Heeft gendergelijkheid een belangrijke rol gespeeld tijdens dit voorzitterschap?

Op het gebied van de gendergelijkheid koos België ervoor om zijn voorzitterschap rond vier kernprioriteiten te structureren:

1. Stimuleren van een **centrale plaats voor gendergelijkheid in het Europese institutionele kader**;
2. De **strijd tegen gendergerelateerd geweld**;
3. De **financiële onafhankelijkheid en de economische emancipatie van vrouwen** als basis voor de feitelijke gelijkheid tussen vrouwen en mannen;
4. De **integratie van de genderdimensie** stimuleren door erop toe te zien dat het genderperspectief ook in andere beleidsterreinen in aanmerking wordt genomen.

Welke gebeurtenissen hebben dit Belgische voorzitterschap gekenmerkt op het vlak van gelijkheid?

Er waren verschillende hoogtepunten. In februari bracht het Belgische voorzitterschap de Europese ministers bevoegd voor gendergelijkheid samen tijdens een **informele Raad** in Brussel. Negentien ministers en staatssecretarissen namen deel, samen met commissaris Dalli, de voorzitter van de FEMM-commissie van het Europees Parlement, de directrice van het Europees Instituut en de voorzitter van de Europese Vrouwenlobby. Deze informele bijeenkomst bood de gelegenheid tot gesprekken op hoog niveau over de toekomst van dit beleidsdomein en de uitdagingen en perspectieven voor het gelijkheidsbeleid in de EU, met een bijzondere nadruk op de institutionele verankering en de opkomende thema's. De vergadering werd afgesloten met de ondertekening van een [gezamenlijke verklaring](#) door de drie landen van het Trio – België, Spanje en Hongarije – waarin ze hun inzet voor de gelijkheid van vrouwen en mannen in de EU bevestigden.

Bovendien verzamelde België 18 lidstaten rond een gezamenlijke verklaring ten gunste van de rechten van LGBTQIA+-personen ter gelegenheid van de [conferentie](#) "Pride alliances and Policy: Towards a real Union of Equality".

Welke concrete resultaten werden bereikt op wetgevend en politiek niveau?

Het Belgische voorzitterschap kon twee zeer belangrijke wetgevingsdossiers afronden, over de normen die van toepassing zijn op equality bodies

en over geweld tegen vrouwen en meisjes, met het akkoord over de richtlijn ter bestrijding van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld. De goedkeuring ervan tijdens de [formele EPSCO-Raad](#) op 7 mei, **de allereerste formele Raad die uitsluitend aan gelijkheid was gewijd**, betekende een politiek keerpunt. Het rapport dat het Europees Genderinstituut op verzoek van het Belgische voorzitterschap had opgesteld over de financiële onafhankelijkheid van vrouwen diende als basis voor de conclusies van de Raad met als titel "Economische empowerment en financiële onafhankelijkheid van vrouwen als weg naar werkelijke gendergelijkheid". Deze formele Raad bood de ministers ook de gelegenheid om te debatteren over de plaats van vrouwen in het openbare leven en het thema "gender en gezondheid".

Hoe heeft het voorzitterschap een transversale benadering van gender bevorderd?

België heeft ervoor gezorgd dat de genderdimensie in andere Europese beleidslijnen werd geïntegreerd. Dit kwam tot uiting in evenementen zoals een workshop over de pensioenkloof tussen vrouwen en mannen en een sessie over de gelijke toegang tot de arbeidsmarkt tijdens de [Conferentie van Terhulpen](#).

Heeft dit voorzitterschap ook een impact gehad op internationaal niveau?

Ja. België heeft een leidende rol gespeeld bij de 68^{ste} zitting van de Commissie voor de Status van de Vrouw in New York door de organisatie van een side event over het verband tussen gendergelijkheid, armoede en sociale bescherming.





Strijd tegen gendergerelateerd geweld

Dagelijks krijgen heel wat mensen te maken met gendergerelateerd geweld, dat wil zeggen elke vorm van geweld tegen personen op grond van hun geslacht, genderidentiteit of genderexpressie, of geweld dat onevenredig vaak voorkomt bij personen van een bepaald geslacht.

Dit geweld kan verschillende vormen aannemen, maar tast altijd de integriteit van de slachtoffers aan en schendt hun fundamentele rechten. Ook vandaag nog treft het onevenredig veel vrouwen en meisjes. Ook personen van wie de genderexpressie afwijkt van de heteronormatieve normen of als 'anders' wordt beschouwd, worden vaak onevenredig zwaar getroffen.

Gendergerelateerd geweld is een groot maatschappelijk probleem. De uitbanning ervan is essentieel om een echt gendergelijkwaardige samenleving op te bouwen. Daarom staat de bestrijding van gendergerelateerd geweld centraal in het werk van het Instituut.

Realisaties 2024

In 2024 werden verschillende acties ter bestrijding van gendergerelateerd geweld afgerond.

Een gecoördineerde Belgische strategie tegen gendergerelateerd geweld

De Belgische autoriteiten hebben zich ertoe verbonden een gecoördineerde strategie ter bestrijding van gendergerelateerd geweld na te streven door op 26 november 2021 **het Nationaal Actieplan (NAP) 2021-2025 goed te keuren**. Het [NAP 2021-2025](#) werd opgesteld met het Verdrag van Istanbul als leidraad en valt onder de bevoegdheid van de federale staat, de gemeenschappen en de gewesten. Het is opgebouwd rond zeven strategische assen, uitgesplitst in 201 kernmaatregelen, waarmee kan worden ingespeeld op de verschillende domeinen van de strijd tegen gendergerelateerd geweld.

De uitvoering van het NAP 2021-2025 wordt opgevolgd door de Interdepartementale Coördinatiegroep (IDG), die belast is met de administratieve en politieke coördinatie van het NAP. Deze groep bestaat uit vertegenwoordigers van de ministeriële beleidscellen en de administraties op federaal, gemeenschaps- en gewestniveau, onder het voorzitterschap van de beleidscel van de staatssecretaris voor Gendergelijkheid, met de ondersteuning van het Instituut. In 2024 publiceerde het Instituut een [tussentijds verslag](#) over de periode 2021-2023, dat werd opgesteld in samenwerking met de IDG. Dit verslag werd vervolgens besproken tijdens

een rondetafelgesprek met het Nationaal Platform en door de staatssecretaris voorgelegd aan het Parlement.

Uitvoering van de Femicidewet

In 2024 heeft het Instituut bijgedragen aan de uitvoering van de Femicidewet² door de volgende acties te ondernemen:

- Een project over risicobeoordeling en -beheer in de context van partnergeweld;
- De voorbereiding van de verzameling van statistieken rond dit thema;
- De voorbereiding van de lancering van het Wetenschappelijk Comité dat belast is met de analyse van feminicide en gendergerelateerde dodingen. Dit Wetenschappelijk Comité werd uiteindelijk opgericht bij koninklijk besluit op 24 juni 2024. Als één van de vaste leden zal het Instituut een belangrijke rol spelen binnen dit Wetenschappelijk Comité.

Mobiel stalkingalarm (MSA)

In 2024 werd het [MSA](#) verder over het hele grondgebied uitgerold voor slachtoffers die beantwoorden aan de criteria die werden vastgelegd in de omzendbrief [COL 03/2023](#). Het aantal begunstigden is in de loop van het jaar aanzienlijk gestegen: ongeveer 200 slachtoffers werden ermee uitgerust. Deze uitrol wordt gecoördineerd door het Instituut, dat daarbij actief samenwerkt met de politie en Justitie.

² Wet van 13 juli 2023 voor de preventie en de bestrijding van feminicides en gendergerelateerde dodingen en het geweld dat daaraan voorafgaat. Zie [Belgisch Staatsblad](#).

Opleidingskader inzake gendergerelateerd geweld

In 2024 heeft het Instituut een opleidingskader “Omgaan met gendergerelateerd geweld” gepubliceerd, dat in samenwerking met de UCLL en de ULiège werd ontwikkeld. Deze opleidingsmodule is ontwikkeld voor professionals die in contact komen met slachtoffers of daders, maar is voor iedereen toegankelijk en is bedoeld om een gemeenschappelijke aanpak van gendergerelateerd geweld te bevorderen.

Het kader bestaat uit twee gidsen:

- Een [onderzoeksrapport](#) met een overzicht van de resultaten van het onderzoek dat geleid heeft tot het opleidingskader;
- Een [opleidingshandboek](#) met een gedetailleerde beschrijving van de doelstellingen, de praktische details en de verschillende stappen die nodig zijn om een inleidende opleiding over gender en gendergerelateerd geweld te organiseren.

Vier verklarende video's vullen dit materiaal aan:

- [Wat is gender?](#)
- [Wat is gendergerelateerd geweld?](#)
- [Genderbewust omgaan met geweld](#)
- [Gendergerelateerd geweld aanpakken](#)

De deelnemers kunnen zo de basiskennis verwerven die nodig is om gendergerelateerd geweld te begrijpen, op een gepaste manier in te grijpen en slachtoffers door te verwijzen naar gespecialiseerde diensten.

Publicaties

- [Tussentijds verslag over de tenuitvoerding van het Nationaal Actieplan ter bestrijding van gendergerelateerd geweld 2021-2025.](#)
- [Handboek voor professionals om het Verdrag van Istanbul te begrijpen.](#)
- [Haalbaarheidsstudie betreffende een universeel en automatisch alimentatiesysteem en persbericht.](#)
- Studie “[Deepnudes onder Belgische jongeren: de aantallen, de markt, de impact](#)”.

Evenementen

- Organisatie van de [workshops “Digitaal seksueel geweld op het werk”](#) georganiseerd door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (23 oktober en 6 november 2024).
- Vertoning van de film “Julie zwijgt” over seksueel geweld in de sport – in aanwezigheid van personeelsleden van de ZSG's en de verenigingssector (16 oktober 2024).

Wat doet het Instituut

Om gendergerelateerd geweld tegen te gaan

- ☑ Het Instituut brengt lacunes in de bestrijding van gendergerelateerd geweld in kaart en formuleert aanbevelingen aan de overheid.
- ☑ Het Instituut ontwikkelt instrumenten en tools en coördineert projecten ter bestrijding van gendergerelateerd geweld.
- ☑ Het Instituut verzamelt bestaande statistieken en voert studies uit om inzicht te krijgen in de omvang en de gevolgen van gendergerelateerd geweld in onze samenleving.
- ☑ Het Instituut sensibiliseert professionals en overheidsinstanties rond de bestrijding van gendergerelateerd geweld via tools en opleidingen.
- ☑ Het Instituut coördineert de uitvoering van de nationale actieplannen ter bestrijding van gendergerelateerd geweld.
- ☑ Sinds 2020 kunnen slachtoffers van digitaal seksueel geweld bij het Instituut terecht voor informatie, advies en ondersteuning om seksuele afbeeldingen te verwijderen die zonder hun toestemming op het internet zijn gedeeld.

Seksueel grensoverschrijdend gedrag en digitaal seksueel geweld

Was het afgelopen jaar een belangrijk jaar voor het Instituut op het vlak van de strijd tegen digitaal seksueel geweld?

Inderdaad. In 2024 lanceerde het Instituut in samenwerking met Garance een interactieve toolkit om het bewustzijn rond digitaal seksueel geweld te vergroten. De website www.digitaalseksueelgeweld.be is een pedagogisch instrument dat het grote publiek moet helpen om digitaal seksueel geweld te herkennen, de juridische implicaties ervan te begrijpen en te leren hoe te reageren, of men nu slachtoffer, getuige, werkgever of zelfs plegger is.

Aan de hand van concrete situaties komen tal van vormen van digitaal geweld en grensoverschrijdend gedrag aan bod, zoals digitaal voyeurisme, niet-consensuele verspreiding van intieme beelden of *deepnudes* – vervalste beelden met een seksueel karakter die door kunstmatige intelligentie worden gegenereerd. De toolkit helpt om beter onderscheid te maken tussen aanvaardbaar en grensoverschrijdend seksueel gedrag dat een vorm van geweld vormt. De toolkit legt de nadruk op het respect voor de seksuele integriteit. Er wordt aan herinnerd dat toestemming noodzakelijk is, ook in digitale communicatie, en dat die op elk moment ook weer kan worden ingetrokken.

Waarom bleek dit instrument zo nodig?

Uit een [studie](#) van het Instituut in 2022 bleek al dat er **een algemene onwetendheid bestaat over de grenzen van digitaal seksueel gedrag**. Veel mensen beseffen niet dat bepaalde praktijken, zoals iemand met verkrachting bedreigen of intieme beelden zonder toestemming delen, strafbaar zijn. Het [eerste Belgische onderzoek naar deepnudes](#), dat in 2024 door de Universiteit Antwerpen in opdracht van het Instituut werd uitgevoerd onder 2 819 jongeren tussen 15 en 25 jaar, toonde ook de **toenemende omvang** van deze vormen van geweld onder de jongste generaties aan. De resultaten zijn zorgwekkend: 1 op de 5 jongeren heeft al eens een *deepnude* gezien en 1 op de 10 heeft er al eens een ontvangen. Jongens hebben er vaker van gehoord, hebben ze ook vaker al gezien en hebben ze vaker gemaakt. Meisjes zijn meestal het doelwit. **Dit onderstreept de urgentie van maatregelen op het vlak van onderwijs, wetgeving en preventie.**

Wat is de impact van digitaal seksueel geweld op de slachtoffers?

Digitaal seksueel geweld heeft ingrijpende gevolgen: stress, isolement, angst om veroordeeld te worden, zelfs identiteitsverandering of terugtrekking uit de online wereld. Zelfs als het om vervalste beelden gaat, zoals bij *deepnudes* of *deepfakes*, is de psychologische impact vergelijkbaar met die van andere vormen van digitaal seksueel misbruik.

Hoe ondersteunt het Instituut slachtoffers?

Sinds 2020 is het Instituut bevoegd om meldingen van digitaal seksueel geweld te behandelen. Deze kunnen soms ook verband houden met andere vormen van geweld, zoals hands-on seksueel geweld, (ex-)partnergeweld of eergerelateerd geweld.

Het Instituut biedt slachtoffers een vertrouwelijke begeleiding: juridisch advies, hulp bij het verwijderen van beelden, informatie voor getuigen en naasten. In 2024 heeft het Instituut trouwens een [handleiding](#) bijgewerkt waarmee slachtoffers van ongewenste verspreiding van seksueel getinte inhoud snel beelden van verschillende platforms kunnen laten verwijderen.

Meer informatie op hulp.igvm.be






Zorgcentra na Seksueel Geweld

In het kort

Slachtoffers van acuut seksueel geweld³, waaronder aantasting van de seksuele integriteit en verkrachting, kunnen 24 uur per dag, 7 dagen per week terecht bij een ZSG voor medische en psychologische zorgen en een forensisch onderzoek.

Als ze dat willen, kunnen ze ook ter plaatse een klacht indienen. Er is ook medische en psychologische follow-up voorzien. Het slachtoffer staat centraal tijdens dit hele proces. Het ZSG-personeel is specifiek opgeleid in dit soort zorgverlening. De behandeling is ook volledig gratis voor het slachtoffer. Elke maand, gemiddeld 131 slachtoffers worden behandeld in een van de 10 ZSG's.

Op zsg.belgium.be kom je meer te weten komen over de werking van de centra 

³ Er is sprake van een acute fase als het seksueel geweld op het moment van opname in de ZSG-voorziening zeven dagen of minder geleden heeft plaatsgevonden.

In 2017 werden als proefproject drie Zorgcentra na Seksueel Geweld geopend in Brussel (in het UMC Sint-Pieter), Gent (in het UZ Gent) en Luik (in het UMC Luik).

Vanaf het begin bleken de ZSG's van onschatbare waarde in de zorg voor slachtoffers van seksueel geweld. Het aanbieden van globale, multidisciplinaire zorg voor slachtoffers op één locatie en door daarvoor specifiek opgeleid personeel was een innovatieve ontwikkeling. De evaluatie van het proefproject sprak voor zich: de slachtoffers, hun steunfiguren en de betrokken professionals beschreven de ZSG's als een zeer positief en waardevol initiatief.

Daarom maakte de federale regering in 2020 de nodige middelen vrij om zeven bijkomende ZSG's op te richten, zodat alle slachtoffers in België binnen het uur bij een ZSG terechtkunnen. Deze ZSG's openden tussen 2021 en 2023 gefaseerd hun deuren in Antwerpen (UZA), Charleroi (UMC Charleroi), West-Vlaanderen (AZ Delta), Leuven (UZ Leuven), Limburg (Ziekenhuis Oost-Limburg), Namen (CHRSM Site Meuse) en Luxemburg (Vivalia Arlon).

De praktijk heeft uitgewezen dat de oprichting van één ZSG per parket van de procureur des Konings het criterium was voor de meest optimale geografische spreiding.

Naast de toegankelijkheid voor slachtoffers is deze organisatie ook het meest efficiënt vanuit het standpunt van de professionals, in het bijzonder de gerechtelijke autoriteiten. Daarom besliste de federale regering in oktober 2023 om in de nabije toekomst nog drie extra ZSG's te openen in de arrondissementen Waals-Brabant, Bergen-Doornik en Halle-Vilvoorde. Hiervoor werden extra middelen uitgetrokken.

De ZSG-wet werd officieel aangenomen

Op 18 april 2024 werd de [ZSG-wet](#) goedgekeurd door het Parlement. Deze wet zorgt voor de permanente en structurele verankering van de Zorgcentra na Seksueel Geweld in België. Dit garandeert de werking van de ZSG's op lange termijn. Het verzekert de toekomst van de organisatie en de financiering op lange termijn, alsook de samenwerking tussen de ziekenhuizen, de politie en het parket.

Deze wet is een enorme stap voorwaarts, en het resultaat van jaren hard werk om de ZSG's uit te rollen en van een stevig wettelijk kader te voorzien. Tegelijkertijd is deze wet een erkenning voor alle betrokkenen die zich dag na dag inzetten om de best mogelijke zorg voor slachtoffers van seksueel geweld te waarborgen.



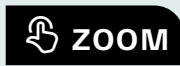
De ZSG-wet formaliseert de rol van het Instituut. Het Instituut is belast met de volgende taken in het kader van de ZSG's, onder het gezag van de bevoegde minister:

- Het is verantwoordelijk voor het valideren van een partnerschap als ZSG.
- Het ondersteunt de ZSG-partners in hun samenwerking en adviseert hen over hun taken.
- Het is belast met de financiering van de politiediensten van de ZSG-partners.
- Het organiseert de registratie van statistieken van de verleende zorg, in het bijzonder om de jaarverslagen op te stellen.
- Het coördineert en stelt nationale actieplannen op en publiceert deze, in overleg met de partners en de terreinactoren.
- Het evalueert de werking van de ZSG's.
- Het voert studies en onderzoeken uit om de werking van de ZSG's op te volgen, te evalueren en te optimaliseren en om het seksueel geweld in kaart te brengen.
- Het is verantwoordelijk voor het organiseren van de opleidingen voor het ZSG-personeel.
- Het organiseert en zit werkgroepen en andere nationale overlegorganen voor.

Realisaties 2024

In 2024 zijn verschillende acties ter ontwikkeling van de missie van de ZSG afgerond.

- 25 nieuwe verpleegkundigen en psychologen voltooiden de door het Instituut georganiseerde basisopleiding om in een ZSG te werken.
- Respectievelijk 140 en 135 zorgprofessionals namen deel aan de twee bijscholings sessies rond minderjarige slachtoffers en hun omgeving die het Instituut in juni en november organiseerde.
- De verpleegkundigen van de ZSG's kregen ook technische supervisies over de uitvoering van het forensisch onderzoek.
- 248 politieagenten werden opgeleid tot "inspecteur-trice seksueel geweld" in 2024. Sinds de start van het project werden in totaal 1 489 politieagenten opgeleid.
- 320 politieagenten namen in oktober deel aan een speciale terugkomdag die door het Instituut werd georganiseerd.
- Het extranet van de ZSG's, een beveiligd platform voor het centraliseren van de communicatie van het Instituut naar het personeel van de ZSG's, werd opgezet door het Instituut.
- Het Instituut heeft een [gids](#) voor magistraten gepubliceerd om hen te helpen bij het beter interpreteren van vaststellingen betreffende het maagdenvlies in het forensisch onderzoek.



Het belang van steunfiguren: sensibiliseringscampagne 2024

Wat was er bijzonder aan de communicatiecampagne rond de ZSG's in 2024?

Het Instituut voerde opnieuw een [communicatiecampagne](#) om de ZSG's beter bekend te maken bij het grote publiek en bij de slachtoffers. Het voorname doel was om **het publiek te informeren over de essentiële rol van de steunfiguren**.

De getuigenis van het slachtoffer stond centraal in de campagne, zodat zoveel mogelijk mensen zich konden identificeren in alledaagse situaties: of het nu gaat om een gesprek in de bus, in een café, na een wedstrijd of tijdens het ontbijt, elke steunfiguur moet weten hoe hij of zij moet reageren als een slachtoffer hem of haar in vertrouwen neemt.

De campagne was gebaseerd op een multikanaal-aanpak: televisie, radio, sociale media, affiches op gerichte locaties en zelfs een groot evenement in het nachtleven, [Club No Abuse](#).

Tegelijkertijd wilde het Instituut **een specifieke strategie** en geschikte communicatiemiddelen ontwikkelen **om de kwetsbare doelgroepen te bereiken**.

Waarom vereisen kwetsbare doelgroepen een specifieke aanpak?

Personen zonder verblijfsvergunning, asielzoekers, daklozen, personen met een handicap, LGBTQIA+ personen enz., allemaal moeilijk te bereiken doelgroepen die bijzonder kwetsbaar zijn voor seksueel geweld. Hun beperkte kennis van de landstalen of het Engels, angst om gestigmatiseerd te worden, schaamte of communicatieproblemen: allemaal obstakels die overwonnen moeten worden.

Vooraf produceerde het Instituut [trainingsvideo's](#) voor het ZSG-personeel om hen te sensibiliseren rond de specifieke aard van de zorg voor elk van deze verschillende doelgroepen. Daarna werden, in het kader van de communicatiecampagne, partnerschappen en synergieën opgezet met terreinactoren om geschikte instrumenten te ontwikkelen en de campagne doeltreffender te verspreiden.

Deze twee specifieke projecten behoren tot de eerste stappen in de samenwerking van de ZSG's met verenigingen. Ze zijn veelbelovend en we hopen dat we de samenwerking met het middenveld op dit gebied kunnen blijven versterken.



Werk

Hoewel er de afgelopen decennia veel vooruitgang is geboekt, wordt de Belgische arbeidsmarkt nog steeds gekenmerkt door aanzienlijke genderongelijkheden.

De **werkgelegenheidsgraad** van vrouwen in 2024 (68,3%) blijft lager dan die van mannen (76,3%) en veel meer vrouwen (40,5%) dan mannen (12,8%) werken deeltijds, vaak vanwege zorgtaken.

De arbeidsmarkt wordt bovendien gekenmerkt door een belangrijke segregatie, zowel verticaal – het ‘glazen plafond’ – als horizontaal: vrouwen zijn oververtegenwoordigd in bepaalde minder gewaardeerde sectoren en ondervertegenwoordigd in de sectoren van de toekomst (technologieën, energie, bouw enz.).

Deze verschillen tussen vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt werken bijna altijd in het nadeel van vrouwen en zijn gedeeltelijk verantwoordelijk voor de **loonkloof**. Gemiddeld verdienen vrouwen nog steeds 19,9% minder dan mannen (7% minder bij correctie naar gelijkwaardige werkuren).

De nog steeds ongelijke verdeling van huishoudelijke en zorgtaken maakt het voor vrouwen **moeilijker om werk en privéleven te combineren**.

Voor 2030 is de Europese doelstelling voor België 80% werkzaamheidsgraad, en een halvering van de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen ten opzichte van 2019. Een hoge arbeidsparticipatie is de beste garantie voor een intelligente, duurzame en inclusieve groei. Die doelstelling kan enkel bereikt worden met **een sterk engagement voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en door het wegnemen van de obstakels die de deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt belemmeren**.

Realisaties 2024

In 2024 werden een **aantal projecten** gerelateerd aan het thema werk afgerond. Klik op de verschillende links voor meer informatie!

Publicaties

- [Vrouwen in topfuncties 2024](#)
- [De loonkloof in de sport](#)
- [De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België - rapport 2024](#)
- [Studie naar seksisme tijdens de verkiezingsperiode van juni 2024 in België](#)
- [Checklists voor bedrijven over gezinsvriendelijk beleid - update](#)
- [Tekort aan verpleegkundigen en crisis van het ‘zorgen voor’](#)
- [Goede praktijken uit het buitenland voor het opwaarderen van zorgberoepen - een casestudy van vier Europese landen](#)

Evenementen

- [Slotevenement “Bread & Roses” \(19 juni 2024\)](#)
- [Onzichtbare kwetsbaarheid: impact op de carrière van vrouwen en de zorgcrisis - Studiedag \(25 juni 2024\)](#)
- [Gedeeld ouderschap: een troef voor ondernemingen - Netwerksessie voor gendervriendelijke bedrijven \(10 oktober 2024\)](#)

Campagne

- [Geboorte- en ouderschapsverlof: hoe zit dat eigenlijk?](#)

Wat doet het Instituut

voor meer gendergelijkheid op de arbeidsmarkt

- ✔ **De economische onafhankelijkheid van vrouwen vergroten** door hun toegang tot duurzaam en kwalitatief werk te verbeteren, belemmeringen weg te nemen en de loon- en pensioenkloof aan te pakken, in het bijzonder door de Europese richtlijn over loontransparantie om te zetten.
- ✔ **Specifieke en structurele aandacht geven aan vrouwen in kwetsbare situaties** (bv. vrouwen met een migratieachtergrond, kortgeschoolde vrouwen, oudere vrouwen, vrouwen met een handicap enz.).
- ✔ **De systemen versterken die iedereen in staat stellen om werk en privé te combineren.** Bijvoorbeeld door het versterken van geboorte- en thematische verloven, het nemen concrete maatregelen om vaders aan te moedigen zich meer toe te leggen op het gezinsleven, of het waarborgen van toegankelijke en betaalbare kinderopvang.
- ✔ **Horizontale segregatie verminderen** en beroepen en sectoren waar vrouwen sterk oververtegenwoordigd zijn, zoals de zorgsector, beter waarderen.
- ✔ **Extra inspanningen leveren om verticale segregatie tegen te gaan** en gendergelijkheid in beslissingsorganen en leiderschapsfuncties te bevorderen.
- ✔ **Inclusieve en veilige werkomgevingen en -culturen creëren** en seksisme en (seksueel) grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer bestrijden.



Wist je dat je als partner recht hebt op geboorteverlof?

Bread & Roses en het project *Gender & Work*

Hoe is het project *Gender & Work* tot stand gekomen?

Het project *Gender & Work* is ontstaan uit een vaststelling: de COVID-19-crisis heeft de bestaande ongelijkheden op de arbeidsmarkt nog vergroot. Vrouwen hebben vaak het voortouw genomen in de strijd tegen de pandemie, omdat ze in de meerderheid zijn in veel zogenaamde essentiële beroepen: de gezondheidszorg, de zorverlening, de detailhandel, de kinderopvang en de schoonmaaksector. Toch worden deze beroepen symbolisch en financieel ondergewaardeerd. Vooral de meest kwetsbare vrouwen – kortgeschoolde vrouwen, vrouwen met een migratieachtergrond, vrouwen met een handicap, alleenstaande moeders enz. – werden hard getroffen door de sociale en economische gevolgen van de gezondheidscrisis. Daarom was het van cruciaal belang voor het federale beleid inzake gendergelijkheid, waaruit dit project is ontstaan, om specifieke aandacht te besteden aan deze groep in het kader van het [Nationaal Plan voor Herstel en Veerkracht](#) (PHV) dat wordt gefinancierd door het herstelplan [NextGenerationEU](#) van de Europese Unie.

Waaruit bestaat *Gender & Work*?

Het doel van *Gender & Work* is het **bevorderen van de gendergelijkheid op de arbeidsmarkt**. Concreet bestaat het project uit twee op elkaar inwerkende

en elkaar versterkende luiken: een onderzoeksluik en een projectoproep [Bread & Roses](#).

Het **onderzoek** omvat een diepgaande analyse van de gender(on)gelijkheid op de arbeidsmarkt in het algemeen en de impact van de COVID-19-crisis daarop, en een studie naar goede praktijken bij het bevorderen van de integratie van vrouwen in kwetsbare situaties op de arbeidsmarkt.

Het doel van de **projectoproep** is om projecten te ondersteunen die de inclusie of het behoud van vrouwen in kwetsbare situaties op de arbeidsmarkt stimuleren, in duurzame kwalitatieve banen, als werkneemsters of als zelfstandigen.

Dus *Bread & Roses* is de projectoproep van *Gender & Work*?

Precies! Het Instituut lanceerde de projectoproep [Bread & Roses](#) in 2022. In totaal werden 18 projecten geselecteerd, die tussen april 2023 en augustus 2024 werden uitgevoerd. Ze ontvingen een financiering tussen 30 000 en 100 000 euro. Deze projecten ondersteunden meer dan 500 vrouwen van meer dan 60 verschillende nationaliteiten.

Naast het ondersteunen van projectverantwoordelijken en het onderhouden van contacten met federale en Europese instellingen, ging het

Instituut het veld in om de verenigingen en hun doelgroepen te ontmoeten. Het organiseerde ook [drie evenementen](#) waar de verschillende projectpartners hun ervaringen uitwisselden en de resultaten en geleerde lessen van de projecten bespraken.

***Bread & Roses* liep af in 2024... Komt er dan ook een einde aan *Gender & Work*?**

Helemaal niet! Want in 2025 gaat het project *Gender & Work* een valorisatiefase in waarin we de opgedane kennis en resultaten gaan omzetten in maatschappelijke meerwaarde. Op basis van de uitgevoerde analyses en de lessen die werden getrokken uit de geselecteerde projecten, zal het Instituut de resultaten van het project onder de aandacht brengen met een programma bestaande uit een evenement, een podcast, online tools en concrete beleidsaanbevelingen voor werkgevers, het middenveld en overheden. Op vraag van de minister van Gelijke Kansen zal het Instituut ook een sensibiliseringscampagne lanceren over het belang van gendergelijkheid op de Belgische arbeidsmarkt in het algemeen en over de belemmeringen en behoeften van vrouwen in kwetsbare situaties in het bijzonder. Deze initiatieven zullen het Instituut in staat stellen om voort te bouwen op de lessen uit het project *Gender & Work*.



Gender mainstreaming

Gender mainstreaming is een langetermijnstrategie om de gelijkheid van vrouwen en mannen in alle beleidslijnen van de overheid te integreren.

In België kreeg het een wettelijke basis in de vorm van de **wet van 12 januari 2007** in verband met de integratie van de genderdimensie in het geheel van de federale beleidslijnen. Deze wet maakt van de gelijkheid van vrouwen en mannen een **gedeelde verantwoordelijkheid** van de politieke en administratieve autoriteiten in elke fase van de beleidscyclus: analyse, uitwerking, uitvoering en evaluatie.

Gender mainstreaming is gebaseerd op een **systematische analyse van de situatieverschillen tussen vrouwen en mannen**, om zo **ongelijkheden te identificeren**, te **voorkomen** of te **corrigeren**, zelfs in domeinen die ogenschijnlijk “neutraal” zijn, zoals fiscaliteit, mobiliteit of armoedebestrijding. Deze aanpak is dus niet alleen een instrument voor gelijkheid, maar draagt ook bij tot een **betere kwaliteit, transparantie en doeltreffendheid van het overheidsbeleid**.

Als centrale speler bij de tenuitvoerlegging van de Wet Gender mainstreaming van 2007 heeft het Instituut de taak om de **federale regering en de federale administraties te ondersteunen** bij de integratie van de genderdimensie in het overheidsbeleid.

Realisaties 2024

2024 was een **scharnierjaar in termen van de operationele activiteiten**, vanwege het einde van de legislatuur en het overgangsproces naar een nieuw federaal plan.

Het **Federaal Plan Gender mainstreaming 2021-2024**, dat in juni 2021 werd goedgekeurd, liep af aan het einde van de legislatuur. Dit plan had als hoofddoel om de integratie van de genderdimensie in alle federale beleidsdomeinen te bevorderen, in het bijzonder in sociaaleconomische domeinen zoals werkgelegenheid, fiscaliteit en pensioenen. In het kader van het verslag aan het einde van de legislatuur aan het Parlement heeft het Instituut alle verwezenlijkingen van de regering gebundeld en samengevat.

Het voerde ook een analyse uit om de opstelling en de uitvoering van het **volgende federaal plan** te verbeteren.

Het Instituut bleef **actief meewerken in het Impactanalysecomité**, waarvan de werkzaamheden worden gecoördineerd door de FOD BOSA. Het leverde onder meer een bijdrage aan de herziening van het RIA-formulier en de begeleidende handleiding, die een specifiek luik over de gelijkheid van vrouwen en mannen bevatten. Deze documenten zullen in de loop van 2025 officieel worden gebruikt door de leden van de regering en de federale administraties.

Het Instituut nam deel aan het *Mutual Learning seminar “[Progress on gender and equality budgeting within the European Union](#)”*, dat werd georganiseerd in het kader van het EU Mutual Learning Programme in Gender Equality. Dit programma heeft tot doel om de uitwisseling van ervaringen en de verspreiding van goede praktijken op het gebied van gendergelijkheid in Europa te bevorderen.

Ten slotte bleef het Instituut de verschillende federale actoren sensibiliseren en opleiden over de geïntegreerde benadering van de genderdimensie, en pleitte het voor een beter gebruik van naar geslacht uitgesplitste gegevens en gender budgeting in de besluitvormingsprocessen.

Wat doet het Instituut

voor een geïntegreerde aanpak van gendergelijkheid

- ✔ **Het Instituut begeleidt** de toepassing van gender mainstreaming op basis van de wet van 12 januari 2007.
- ✔ **Het Instituut mobiliseert** de federale actoren (beleidscellen en administraties) rond gender mainstreaming, met name via de Interdepartementale Coördinatiegroep en de uitvoering van een Federaal Plan Gender mainstreaming.
- ✔ Door middel van opleidingen en tools **sensibiliseert en ondersteunt het Instituut de federale actoren** (beleidscellen en administraties) rond gender mainstreaming als structurele, transversale en intersectionele aanpak.
- ✔ **Het Instituut bevordert de productie** en het gebruik **van genderindicatoren** en naar geslacht uitgesplitste statistieken. Voornamelijk bij de actoren die betrokken zijn bij de ontwikkeling van het overheidsbeleid.
- ✔ **Het Instituut ondersteunt de administraties** met de toepassing van gender budgeting en evalueert om de twee jaar de toepassing van de omzendbrief Gender budgeting.



De herziening van de regelgevingsimpactanalyse (RIA)

Waarom werd de gendertest geactualiseerd in 2024?

De gendertest maakt deel uit van de regelgevingsimpactanalyse (RIA), een voorafgaande evaluatie van ontwerpen die aan de Ministerraad worden voorgelegd in een reeks domeinen, waaronder de gelijkheid van vrouwen en mannen. We hebben vastgesteld dat deze test, ondanks de wettelijke verplichting, nog al te vaak ontoereikend werd uitgevoerd. Het doel van de herziening van het formulier in 2024 was dan ook om de analyse **concreter, gestructureerder en toegankelijker** te maken, zodat er echt kan worden nagedacht over de genderimpact van de voorgestelde maatregelen.

Wat is er concreet veranderd?

Het genderluik van het RIA-formulier (gendertest) bevat nu **vier kernvragen** die bedoeld zijn om de auteurs van regelgeving beter te begeleiden bij het nadenken over de impact die deze regelgeving kan hebben op de situatie van vrouwen en mannen. Deze vragen zijn in de eerste plaats bedoeld om na te gaan of de regelgeving een effect heeft op de toegang van personen tot hulpbronnen zoals werk, gezondheidszorg of mobiliteit; om de beschikbare naar geslacht uitgesplitste gegevens in verband met de toegang tot deze middelen in kaart te bren-

gen; op basis daarvan de verschillende impact op vrouwen en mannen te beoordelen; en ten slotte deze impact als positief, negatief of neutraal te kwalificeren. Deze nieuwe structuur bevordert een meer analytische en onderbouwde benadering en tracht te voorkomen dat auteurs van regelgeving zich beperken tot de vermelding dat de ontwerpen op dezelfde wijze van toepassing zijn op vrouwen en mannen.

Wat zijn de uitdagingen voor de toekomst?

De belangrijkste uitdaging blijft **het zich eigen maken van de RIA** door de beleidscellen en de administraties in het kader van een **structurele versterking van de impactanalyse van de beleidslijnen op federaal niveau**. De RIA en de gendertest mogen geen louter administratieve formaliteiten zijn in het kader van de indiening van dossiers bij de Ministerraad. Het moeten nuttige instrumenten worden om de kwaliteit van het overheidsbeleid te verbeteren. Dit vereist investeringen in de **opleiding en begeleiding** van de auteurs van ontwerpen van regelgeving, maar ook in de **productie van naar geslacht uitgesplitste statistieken** om de analyses te ondersteunen. In deze logica zal het Instituut zijn werkzaamheden in 2025 voortzetten, in het bijzonder in het kader van het nieuwe Federaal Plan Gender mainstreaming.



Gezondheid

Er bestaan nog heel wat genderongelijkheden in het domein van de gezondheid en de gezondheidszorg. De genderverschillen, en ook de situaties die slechts één van de genders treffen, worden nog te vaak over het hoofd gezien:

- in het wetenschappelijk onderzoek rond gezondheid;
- bij de opleiding van zorgverleners;
- bij het testen van geneesmiddelen;
- bij de ontwikkeling en het verstrekken van medische zorgen;
- bij de uitwerking van het opsporings- en preventiebeleid en in de dekking door de sociale zekerheid.

De biologische verschillen hebben nochtans een directe invloed op de gezondheid:

- Sommige ziekten komen alleen bij één biologisch geslacht voor, bijvoorbeeld baarmoederhalskanker of teelbalkkanker.
- Andere aandoeningen/stoornissen gaan gepaard met verschillende symptomen naargelang het geslacht, bijvoorbeeld hart- en vaatziekten of autismespectrumstoornissen.

Bovendien zijn medische behandelingen vaak afgestemd op het mannelijke lichaam, wat bij vrouwen¹ tot ongewenste bijwerkingen of een verminderde doeltreffendheid kan leiden.

Deze ongelijkheden worden nog versterkt door seksistische vooroordelen en genderstereotypen in de medische zorgverlening:

- De *gender pain gap*, die ertoe leidt dat de pijn van vrouwen wordt onderschat, veroorzaakt vertragingen bij de diagnose, zoals vaak het geval is bij endometriose.
- Mannen hebben de neiging om hun psychische klachten te verzwijgen om te voldoen aan een stereotiep mannelijkheidsbeeld, ten koste van hun geestelijke gezondheid.
- Vrouwen aarzelen om hulp te zoeken voor problemen die verband houden met de menstruatie of de (peri)menopauze, vanwege het taboe rond menstruatie.

¹ Met de term vrouw bedoelen we iedere persoon die eierstokken en een baarmoeder heeft (gehad). We erkennen de genderdiversiteit binnen deze groep. Om de tekst leesbaar te houden, verkiezen we in dit geval de term 'vrouw'.

Seksuele en reproductieve rechten: een essentiële hefboom voor gendergelijkheid

Het respect voor de seksuele rechten stelt iedereen in staat om zijn of haar seksualiteit vrij, zonder dwang, zonder geweld, en zonder risico op infecties of ongewenste zwangerschappen te beleven. Reproductieve rechten waarborgen de vrijheid om te kiezen of, wanneer en hoe men kinderen wil krijgen, onder meer door toegang tot anticonceptie of abortus.

Toegang tot betaalbare en veilige seksuele en reproductieve gezondheidszorg, met de juiste informatie, is van fundamenteel belang voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Deze rechten zijn nauw verbonden met het recht op zelfbeschikking en andere universele mensenrechten, zoals persoonlijke vrijheid, het recht op leven en het recht op privacy.

In dit domein werkt het Instituut onder meer rond anticonceptie, endometriose, (peri)menopauze en vrijwillige zwangerschapsonderbreking.

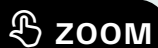
Realisaties 2024

Een van de verwezenlijkingen op het gebied van gezondheid in 2024 was het voorzitterschap van het *Advisory Committee on Equal Opportunities for Men and Women* – een werkgroep van de Europese Commissie over gender en gezondheid. In die hoedanigheid heeft het Instituut een [advies over gender en gezondheid](#) opgesteld.

Wat doet het Instituut

voor een inclusieve gezondheidszorg die is aangepast aan iedereen, ongeacht hun gender

- ✔ Het Instituut zet zich in voor het **bevorderen en beschermen van de rechten van patiënten** door ervoor te zorgen dat de gezondheidszorg de genderongelijkheid niet versterkt.
- ✔ **Het Instituut ontwikkelt expertise en formuleert aanbevelingen** aan mandatarissen, gefedereerde entiteiten, zorgverstrekkers, enz.
- ✔ Het Instituut wil de informatie en toegang over **seksuele en reproductieve gezondheid en rechten voor iedereen garanderen** en verbeteren (met inbegrip van anticonceptie, menstruatie-welzijn, (peri)menopauze, toegang tot abortus).
- ✔ Het Instituut pleit voor een **gecoördineerd nationaal actieplan "Gender en Gezondheid"** om de genderdimensie beter te integreren in het gezondheidsbeleid en in het onderzoek.



De (peri)menopauze

Het Instituut heeft in 2024 een advies over de (peri)menopauze gepubliceerd. Waarom koos het Instituut voor dit thema?

Alle vrouwen krijgen er vroeg of laat mee te maken. Ongeveer de helft van het leven van vrouwen wordt gekenmerkt door de (peri)menopauze en een derde van hun leven speelt zich af in de postmenopauzale fase. Bovendien gaat deze periode gepaard met verschillende symptomen die de levenskwaliteit meer of minder beïnvloeden, en waarvan sommige behoorlijk heftig kunnen zijn.

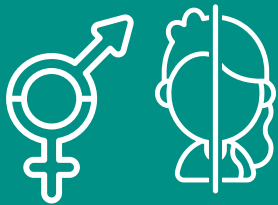
En toch blijft het een taboe?

Zeker. Enerzijds vinden vrouwen het moeilijk om het taboe rond de (peri)menopauze te doorbreken, uit schaamte of gewoon omdat ze niet weten dat er iets aan de symptomen gedaan kan worden. Anderzijds is de hulp die vrouwen krijgen, zelfs wanneer ze zich tot gezondheidsprofessionals wenden, niet altijd aangepast. Zo wordt geschat dat 12% van de vrouwen in de menopauze in België een verkeerde diagnose krijgt en onnodige antidepressiva of slaappillen voorgeschreven krijgt.

Deze impact blijft niet beperkt tot de intieme sfeer of de puur medische context.

Inderdaad! Sommige symptomen kunnen ook een grote invloed hebben op het welzijn op het werk. Door een gebrek aan kennis en het hardnekkige taboe nemen werkgevers en diensten voor preventie en welzijn op het werk de (peri)menopauze en de symptomen ervan niet mee in hun aanpak. Toch zit meer dan een vijfde van de totale beroepsbevolking in België momenteel in de (peri)menopauze! Het Instituut geeft een aantal tips om vrouwen tijdens de menopauze zo goed mogelijk te ondersteunen, ook op hun werk.

Het advies van het Instituut over de (peri)menopauze is te vinden op igvm.be



Transgender, non-binaire en intersekse personen

Transgender, non-binaire en intersekse personen behoren nog steeds tot de groepen die het meest blootgesteld worden aan gendergerelateerde discriminatie en geweld. Ondanks belangrijke juridische vooruitgang in België kampen deze personen nog steeds met structurele obstakels bij de toegang tot gezondheidszorg, werk, onderwijs en de administratieve erkenning van hun identiteit, alsook met medische praktijken die nog steeds weinig gereguleerd zijn.

Transgender en/of non-binaire personen

Transgender en/of non-binaire personen zijn nog steeds vaak het doelwit van **discriminatie en geweld**.

Ongeveer 10% van de meldingen die het Instituut ontvangt, heeft betrekking op transidentiteit. De meeste meldingen gaan over haatspraak en discriminatie in de professionele context, problemen met sociale zekerheid of verzekeringsmaatschappijen, vragen over de juridische procedure om de registratie van het geslacht/gender of de voornaam te wijzigen, en geweld op grond van de transidentiteit.

Om deze redenen geven transgender en/of non-binaire personen gemiddeld blij van een **lager mentaal welzijn** dan cisgender personen.

De Belgische wetgeving en instellingen zijn niet altijd aangepast aan de realiteit van transgender en/of non-binaire personen en de kennis en het begrip van hun situatie zijn ontoereikend. Bovendien oefent de **antigenderbeweging** een groeiende invloed uit op het maatschappelijk debat in België. Daardoor worden de verworven rechten van transgender en/of non-binaire personen opnieuw in vraag gesteld.

Intersekse personen

In de medische context wordt interseksualiteit nog steeds als een **pathologie** beschouwd. Personen met variaties in geslachtskenmerken kunnen zonder medische noodzaak worden onderworpen aan chirurgische ingrepen of hormoonbehandelingen. Deze “normaliserende” ingrepen zijn vaak traumatisch en doorgaans niet noodzakelijk voor de gezondheid of het welzijn van de persoon. Ze vormen een schending van **het recht op lichamelijke en geestelijke integriteit van intersekse personen**.

De lichamen van intersekse personen worden gestigmatiseerd. Intersekse personen dagen de maatschappelijke normen uit. Daardoor worden ze het slachtoffer van geweld of discriminatie, bijvoorbeeld bij deelname aan sportactiviteiten of bij de toegang tot de arbeidsmarkt.

De Belgische wetgeving en instellingen zijn niet altijd aangepast aan de realiteit van intersekse personen en de kennis en het begrip van hun situatie zijn ontoereikend, met name bij gezondheidsprofessionals.

Enkele begrippen

Genderidentiteit

Het innerlijke gevoel zich vrouw, man, beiden, of geen van beiden te voelen. Dit gevoel kan variëren doorheen de tijd.

Genderexpressie

De manier waarop de genderidentiteit wordt geuit, door kledij, gedragingen, stemgebruik enz.

Non-binair

Een non-binair persoon voelt zich niet volledig vrouw of man, zowel vrouw als man, of geen van beide.

Genderfluïde

Genderfluïde personen beleven een genderidentiteit die verandert doorheen de tijd.

Cisgender

Bij cisgender personen komen de genderidentiteit en -expressie overeen met het geslacht en het gender dat hen bij de geboorte werd toegewezen.

Geslacht

De lichamelijke en biologische kenmerken (chromosomen, hormonen, geslachtsorganen enz.) die doorgaans worden gebruikt om individuen als vrouwelijk of mannelijk te classificeren. Deze twee categorieën houden geen rekening met de bestaande lichamelijke diversiteit.

Transgender

Als de genderidentiteit of -expressie niet overeenstemmen met het geslacht toegewezen bij de geboorte, is een persoon transgender.

Transitie

Het proces waarbij transgender en/of non-binaire personen bewust veranderingen doorvoeren aan hun lichaam en/of genderexpressie om die in lijn te brengen met hun genderidentiteit. Een transitie kan medisch zijn (d.m.v. genderbevestigende chirurgische en hormonale behandelingen), sociaal (door het wijzigen van hun naam en gender op informele wijze en gedrag), of juridisch (door hun genderidentiteit en/of voornaam aan te passen in hun identiteitsdocumenten).

Intersekse

Intersekse personen worden geboren met geslachtskenmerken die niet overeenkomen met de sociale en medische definities van een 'vrouwelijk' of 'mannelijk' lichaam. Het is een gezonde en natuurlijke variatie die in talrijke vormen voorkomt. De variatie kan zich op verschillende manieren manifesteren in de primaire geslachtskenmerken (chromosomen, anatomie en voortplantingsorganen of hormonen) en/of in de secundaire geslachtskenmerken (borstontwikkeling, beharing enz.). Ze kunnen vóór de geboorte, bij de geboorte of op elk ander moment in het leven worden ontdekt. Voor sommige kenmerken is medische opvolging nodig. Veel intersekse personen ervaren dat hun lichaam medisch als afwijkend wordt beschouwd vanwege hun geslachtskenmerken.

Wat doet het Instituut

voor de wettelijke erkenning en bescherming van de rechten van transgender en intersekse personen

- ✔ Het Instituut wil de **fundamentele rechten** van deze personen **waarborgen** door middel van informatie, juridische bijstand, sensibilisering, belangenbehartiging en de verbetering van de kennis.
- ✔ Het Instituut **ontwikkelt expertise** en aanbevelingen voor mandatarissen, gefedereerde entiteiten, werkgevers, justitie en politie, zorgverleners enz. om de opvang en begeleiding van transgender en intersekse personen te verbeteren.
- ✔ Het Instituut wil **het dark number** aangaande transfoob en interseksefoob geweld **bestrijden**. Het ondersteunt initiatieven die de bereidheid om deze feiten te melden kunnen vergroten en een correcte registratie van deze meldingen mogelijk maken.
- ✔ Het Instituut pleit voor het **recht op zelfbeschikking** en voor een vereenvoudiging van de procedure voor de registratie van gender/geslacht, waarbij rekening wordt gehouden met de bijzonderheden van transgender en intersekse personen.
- ✔ Het Instituut roept op tot de **gecoördineerde** ontwikkeling van een nieuw **nationaal actieplan** rond LGBTQIA+.

Realisaties 2024

In 2024 werden verschillende verwezenlijkingen rond het thema van transgender en intersekse personen afgerond. Klik op de verschillende links voor meer informatie.

- [Rapport](#) over **antigendercampagnes in België**.
- [Folder](#) “Opkomen voor je rechten als transgender of non-binair persoon”: een instrument voor het grote publiek waarin de rol van het Instituut wordt voorgesteld.
- Statistische analyse van transgender personen die een **aanvraag hebben ingediend om hun officiële geslacht te veranderen** – in samenwerking met het Rijksregister ([rapport](#) en [persbericht](#)).
- [Nationaal onderzoek](#) naar de leefsituatie van transgender en non-binaire personen, met een focus op de ervaringen met discriminatie. De resultaten worden in 2025 gepubliceerd.
- Verschillende publicaties op sociale media: in het bijzonder ter gelegenheid van [Intersex awareness day](#) en [Intersex Solidarity Day](#).
- In het kader van het EU-voorzitterschap, voorbereiding voor België van de High Level Group “*Pride Alliances and Policy: Towards a Union of Equality*”.
- Deelname aan de [TGEU European and Central Asian Trans Council 2024](#), aan het Federaal Diversiteitsnetwerk (coördinatie van het diversiteitsbeleid van de federale overheid) en aan [het Interfederaal Gelijkekansenplatform](#).
- Bijdrage aan het rapport van de Hoge Commissaris van de Verenigde Naties voor de mensenrechten over de bestrijding van discriminatie, geweld en schadelijke praktijken tegen intersekse personen (*follow-up* van resolutie [A/HRC/RES/55/14](#)).

Hoe is het rapport over de antigendercampagnes tot stand gekomen?

Sinds enkele jaren baart de opkomst van het zogenaamde antigenderdiscours steeds meer zorgen in België, en dit in een internationale context die wordt gekenmerkt door gebeurtenissen zoals de *Manif pour tous* tegen het homohuwelijk in Frankrijk, de anti-EVRAS-protesten in België en de ontmanteling van het diversiteits- en inclusiebeleid in de Verenigde Staten onder het presidentschap van Donald Trump. Geconfronteerd met dit fenomeen vonden het maatschappelijk middenveld, de beleidschef van de staatssecretaris voor Gendergelijkheid en het Instituut het noodzakelijk om een grondige analyse uit te voeren. Het doel van deze studie is om een beter inzicht te krijgen in de oorsprong, de protagonisten en de verspreidingsmechanismen van deze campagnes, maar ook in de gevolgen ervan voor het gelijkheidsbeleid en de rechten van LGBTQIA+-personen. Deze studie, onder leiding van socioloog David Paternotte (ULB), wil ook de overheid en het middenveld wapenen tegen deze beïnvloedingsstrategieën.

Wat onthult dit rapport over de protagonisten en de boodschappen van deze campagnes?

Uit de studie blijkt dat de antigendercampagnes geen geïsoleerde of spontane verschijnselen zijn, maar deel uitmaken van een gestructureerde transnationale beweging. Ze worden gedragen door een constellatie van protagonisten.

Hun boodschappen convergeren rond thema's als de zogezegde bescherming van het kind, de verdediging van het "traditionele" gezin, de veroordeling van een zogenaamde "genderideologie" en het in vraag stellen van de seksuele en reproductieve rechten. Door desinformatie te verspreiden onder het mom van de vrijheid van meningsuiting, probeert deze retoriek het publieke debat te polariseren door alle vormen van gendergelijkheidsbeleid aan te vallen, waarbij transgender en intersekse personen zeer direct worden gevisieerd.

Welke aanbevelingen worden geformuleerd om deze campagnes het hoofd te bieden?

Het rapport roept op tot een systematisch, gecoördineerd en op mensenrechten gebaseerd antwoord. Tot de aanbevelingen behoren het versterken van institutionele partnerschappen, het ondersteunen van slachtoffers van haatspraak en het ontwikkelen van sensibiliseringscampagnes voor het grote publiek om de desinformatie tegen te gaan. Het rapport benadrukt ook het belang van opleiding voor institutionele actoren en de ontwikkeling van tegenverhalen die geworteld zijn in de fundamentele rechten. In dit verband werd in het Instituut een interne opleidingsdag georganiseerd om een beter inzicht te krijgen in de impact van deze campagnes op zijn opdrachten en activiteiten en om te leren hoe antigenderdiscours kan worden tegengegaan met communicatiestrategieën die gebaseerd zijn op een wetenschappelijke aanpak.





3.

Organisatie

Beheerstructuur

Als autonome overheidsinstelling (parastataal type B) heeft het Instituut een eigen raad van bestuur, die het algemene beleid bepaalt op voorstel van de directie. De raad van bestuur bestaat uit 14 leden met stemrecht en drie leden met raadgevende stem. Ze worden voorgedragen door de minister belast met gelijke kansen, nadien in de ministerraad besproken en vervolgens door de Koning benoemd bij een koninklijk besluit. De directie van het Instituut bestaat uit een directeur en een adjunct-directeur. Ze zijn samen verantwoordelijk voor het dagelijks beheer van het Instituut, leiden het personeel, organiseren de activiteiten van het Instituut en brengen tijdens maandelijkse vergaderingen verslag uit aan de raad van bestuur. De functie van directeur wordt uitgeoefend door de heer Michel Pasteel, mevrouw Liesbet Stevens is adjunct-directeur.

Personeel

Eind 2024 had het Instituut 77 personen in dienst. Dit komt overeen met 75 voltijdse equivalenten.

Doorheen het jaar deden zich verschillende wijzigingen in het personeelsbestand voor. 9 personen verlieten het Instituut en 17 traden in dienst.

Zo'n 84% van de personeelsleden waren vrouwen. Voor selectieprocedures doet het Instituut, zoals elke federale overheidsdienst, een beroep op de diensten van werkenvoor.be. Hoewel het Instituut veel belang hecht aan diversiteit, stelt het vast dat vrouwen meer belangstelling voor de vacatures van het Instituut tonen. Daardoor hebben ze ook statistisch meer kans om te slagen en behalen vrouwen vaak een betere rangschikking voor de vacante betrekking. Het Instituut betreurt evenwel dat het geen beter evenwicht tussen vrouwen en mannen bij het personeel bereikt.

78% van het personeel bevond zich in 2024 op niveau A, terwijl 21% van niveau B was. De niveaus C en D maakten samen 1% uit. 68% van het personeel was vastbenoemd.

Het Instituut bevorderde ook de integratie van personen met een beperking door, wanneer mogelijk, de specifieke wervingslijsten van werkenvoor.be te raadplegen en de nodige aanpassingen aan te brengen aan de werkplekken van de betrokken personeelsleden.

Het Instituut hecht er veel belang aan dat al zijn personeelsleden opleidingen kunnen volgen om hun deskundigheid te kunnen garanderen. Zo krijgen nieuwe personeelsleden opleidingen aangeboden die aan hun functie en behoeften aangepast zijn. Het Instituut organiseert frequent interne opleidingen. Er worden ook een groot aantal verschillende opleidingen gevolgd bij externe organisaties en bij BOSA.

Sociale dialoog

Naast de naleving van de wettelijke regels voor de betrekkingen tussen een openbare instelling en de vertegenwoordigers van de personeelsleden waakt het Instituut erover om een serene en constructieve sociale dialoog te onderhouden met het personeel. Het Basisoverlegcomité is het bevoorrechte forum voor uitwisselingen tussen de vertegenwoordigers van het Instituut en van de werknemers/werknemers.

Het Basisoverlegcomité komt ook samen in de hoedanigheid van het Comité voor preventie en bescherming op het werk, geeft advies over het preventieplan van de interne preventieadviseur en neemt kennis van haar verslag over de verwezenlijkingen op dit gebied.

Budget

Het Instituut ontvangt jaarlijks een federale dotatie en een subsidie van de Nationale Loterij. In 2024 was dat:

- Een dotatie van 25 282 000 euro;
- Een subsidie van de Nationale Loterij van 150 000 euro.

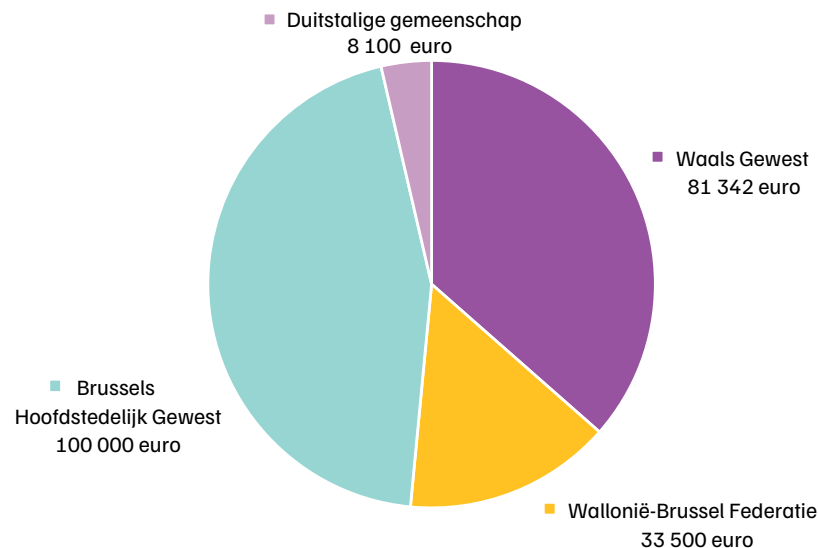
Het Instituut heeft eigen inkomsten (76 214 euro) die afzonderlijk in het budget worden opgenomen. Het Instituut ontving in 2023 ook 1 193 498 euro van de Europese Commissie voor de Europees project, *Gender & Work*. Dit project wordt in het kader van het Nationaal plan voor herstel en veerkracht (RRF-project) uitgevoerd en loopt over verschillende jaren. De federale regering heeft hiervoor bijkomend 16 385 euro vrijgemaakt om de btw-kosten van dit project te dekken.

Daarnaast ontvangt het Instituut jaarlijks specifieke middelen in het kader van de samenwerkingsovereenkomsten met het Waals Gewest en de Federatie Wallonië-Brussel (Franstalige Gemeenschap) met het oog op sensibilisering, informatie en bemiddeling aangaande genderdiscriminatie.

Sinds 2016 zijn gelijkaardige overeenkomsten met het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige gemeenschap van kracht. In totaal ontving het Instituut in 2024 in het kader van alle samenwerkingen 222 942 euro, waarvan 81 342 euro van het Waals Gewest, 33 500 euro van de Federatie Wallonië-Brussel, 100 000 euro van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en 8 100 euro van de Duitstalige Gemeenschap.

Grafiek 16

Verdeling van het budget van de samenwerkingsovereenkomsten



De samenwerkingsovereenkomsten die in 2014 werden afgesloten met de Franse Gemeenschapscommissie (COCOF) en met Actiris werden in 2023 verlengd voor een bedrag van respectievelijk 47 775 euro en 32 500 euro.

In opdracht van de staatssecretaris voor Gendergelijkheid, staat het Instituut in voor de administratieve opvolging van de projecten binnen de Zorgcentra na Seksueel Geweld. Het monitort vooral de bestending en de uitbreiding ervan.

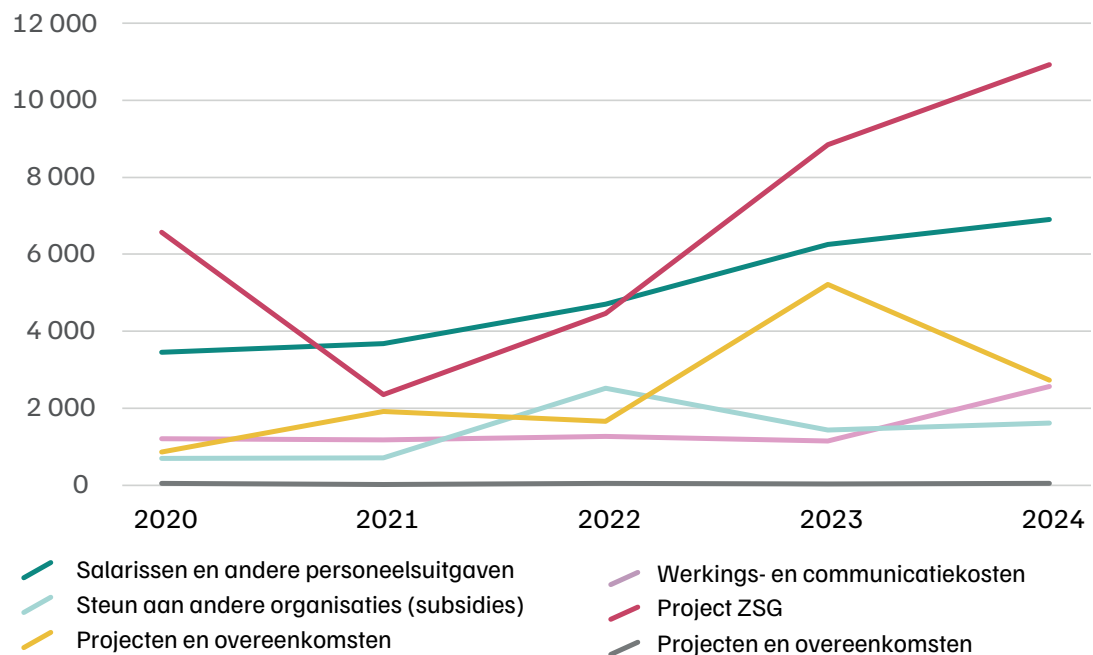
Tabel 5

Jaarrekening (in duizenden euro's)

	2020	2021	2022	2023	2024	%
Personeelskosten	3 450	3 678	4 705	6 253	6 908	28
Werkings- en Communicatiekosten	1 212	1 182	1 263	1 145	2 562	10
Ondersteuning aan partners	688	702	2 520	1 437	1 609	6
Project ZSG	6 576	2 355	4 459	8 845	10 926	44
Projectwerking	863	1 916	1 659	5 220	2 735	11
Investeringsen	41	8	44	31	53	0
Totaal	12 830	9 841	14 650	22 931	24 793	

Grafiek 17

Evolutie van het budget van 2020 tot 2024 (in duizenden euro's)





4.

Bijlage

Partners en netwerken

A

ABVV
ACLVB
Actieplan Diversiteit
Actiris
ACV
Adviesraad Gender en Ontwikkeling
Amazone
Arc-en-ciel Wallonië
AVG-CARHIF

B

Belpo
Brussel Economie en Werkgelegenheid
Brussel Huisvesting
Brussel Plaatselijke Besturen
Brussels Hoofdstedelijk Gewest
Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten

C

Cap Gemini
Çavaria
Centres régionaux d'intégration (Discri)
CFFB
CHU Luik
CIRé
College van federale Ombudsmannen
College van procureurs-generaal
Comaid
Comité P
Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer (CBPL)
CoPrev
CRIPEL

D

Délégué général aux droits de l'enfant
Deloitte
Dienst voor het Strafrechtelijk beleid
Directoraat-generaal Wetgeving en Fundamentele Rechten en Vrijheden
Duitstalige Gemeenschap

E

EAP-FWB School voor Bestuurskunde
ECRI European Commission against Racism and Intolerance – Council of Europe
ella vzw
Equinet
EU Taskforce on Women, Peace & Security
European Institute for Gender Equality (EIGE)

F

Family Justice Center
Federaal netwerk Diversiteit
Federaal Planbureau
Federale ombudsman
Federale politie
Federatie van sociaal-culturele verenigingen van mensen met een migratieachtergrond
Federatie Wallonië-Brussel
Forem
Franse Gemeenschapscommissie
Furia
FWB Bemiddelaar

G

GAMS
Gender Equality Ombudsperson Croatia
CESI – Center for Education, Counseling and Research Croatia
Genres Pluriels
Gezinsbond
GREVIO
Hoge Raad voor de Audiovisuele Sector
Hoge Raad voor de Justitie
HR rail
Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie

I

IBA
IDEWE
Institute for International Research on Criminal Policy
Instituut voor gerechtelijke opleiding
INTACT vzw
Interdepartementale Commissie voor Duurzame Ontwikkeling
Interdepartementale Coördinatiegroep
Gendermainstreaming
International Centre for Reproductive Health (ICRH)
Intersekse Vlaanderen
Intersex Belgium
IN-Z
IPSOS

J

Jury voor Ethische Praktijken inzake reclame (JEP)

K

Kinderrechtencommissariaat
Koning Boudewijnstichting
KU Leuven

L

La Voix des Femmes
LDIA Legal Diversity & Inclusion Alliance
Ligue de familles
Lokale Politie
Lokale politiezones Brussel, Gent en Luik

M

Manufast
MAS
MRKH

N

Nationaal Instituut voor Criminalistiek en Criminologie
Nationale Arbeidsraad (NAR)
Nationale Commissie voor de Rechten van het Kind
Nationale Loterij
Nesma Consulting
Netwerk van federale armoedeambtenaren

O

Ombudsfrau der Deutschsprachigen Gemeinschaft
Ombudsman van Wallonië en de Federatie Wallonië-Brussel
Onderzoeksgroep TOR (VUB)
ONE (Office de la naissance et de l'enfance)
Orde der artsen

P

Plan International België
Platform voor de mensenrechten
Prisma
Proximus

R

Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen
Rainbowhouse Brussels
Rijksregister
RVA

S

Sciensano
Secretariaat van het follow-upmechanisme van het Verdrag van Istanbul – Raad van Europa
Sensoa platform seksueel grensoverschrijdend gedrag
Sociale Inspectie
Sophia
Sprint transport
Stad Gent
Statbel
Statistiek Vlaanderen
Stepstone
Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting

T

Task Force Kwetsbare groepen
TGEU – Transgender Europe
Toezicht op de Sociale Wetten
Toezicht op het Welzijn op het Werk
Transgender InfoPunt

U

Unizo
UZGent

V

Vast Comité I
Vaste Commissie van de Lokale Politie
VBO-FEB
Vlaamse Ombudsdienst
Vlaamse ombudsvrouw Gender
Vlaamse overheid
Voorzitterschap van de EU
Vrije Universiteit Brussel
Vrouwenraad

W

Waalse Raad en Brusselse Raad voor Gelijkheid (M/V)
Wallonië
werkenvoor.be
Werkgroep Inclusieve Communicatie

Z

ZIJN vzw

Het Instituut werkt ook samen met alle federale overheidsdiensten (FOD's), programmatorische overheidsdiensten (POD's) en de beleidscellen van de federale overheid.

Samenstelling van de raad van bestuur

Caroline DEITEREN, voorzitter
Aline LACROIX, ondervoorzitter

Effectieve leden

Emmanuel BOODTS¹
Vincent BOULANGER
Vera CLAES
Corentin DE SALLE
Sandrine DEBUNNE
Veerle DRAULANS²
Isabelle HEYNDRICKX
Martin JOACHIM
Geoffrey ROUCOURT
Charlotte STEEL
Paola TRAVELLA
Noémie VAN ERPS
Nastasja WARTEL

Effectieve leden met raadgevende stem

Geert DE POORTER
Jean JACQMAIN
Els KEYTSMAN

Plaatsvervangende leden

Charly DERAIVE
Anke GITTENAER
Wouter INDEMANS
Thomas JANS
Joël LE DEROFF
Yamina MEZIANI
Stéphanie NGALULA
Emilie NOË
Saba PARSA
Samuel RACANELLI
Charlotte STEEL³
Mathilde STEENBERGEN
Julie VAN GARSSE
Florence VIERENDEEL

Plaatsvervangende leden met raadgevende stem

Fatima HANINE
Aurore MASSART
Annemie PERNOT

¹ Ontslag aangevraagd op 04/04/2024 en vervangen door Michelle VAN DEN BROECK op 30/05/2024.

² Ontslag aangevraagd op 01/08/2023 en vervangen door Charlotte STEEL op 30/05/2024.

³ Effectief lid geworden op 30/05/2024 en vervangen door Lynn CALLEWAERT op 30/05/2024.

Adviezen en aanbevelingen

Nummer	Titel	Bestemming
2024-A/001	Advies betreffende de naleving van het gelijkheidsbeginsel van de statuten van de Folklorevereniging Gilles du Centre Carnières voor de Dienst Verzoekschriften en Sociale Zaken van het Huis van Zijne Majesteit de Koning.*	Koninklijk Paleis
2024-A/002	Advies betreffende de conformiteit met het gelijkheidsbeginsel van de statuten van het Genootschap voor Folklore Gilles de Châtelet voor de Dienst Verzoekschriften en Sociale Zaken van het Huis van Zijne Majesteit de Koning.*	Koninklijk Paleis
2024-A/003	Advies betreffende de conformiteit met het gelijkheidsbeginsel van de statuten van de Gilles de Châtelet Folklorevereniging Les Incorruptibles voor de Dienst Verzoekschriften en Sociale Zaken van het Huis van Zijne Majesteit de Koning.*	Koninklijk Paleis
2024-A/004	Advies betreffende de conformiteit met het gelijkheidsbeginsel van de statuten van de Gilles folklorevereniging Les Gais Amis de Soignies voor de Dienst Verzoekschriften en Sociale Zaken van het Huis van Zijne Majesteit de Koning.*	Koninklijk Paleis
2024-A/005	Advies over de ontwerpresolutie ter versterking van de strijd tegen economisch geweld binnen koppels.*	Senaat - Adviescommissie voor gelijke kansen voor vrouwen en mannen
2024-A/006	Advies over het voorstel van resolutie betreffende de bewustmaking van jonge werknemers (of intreders op de arbeidsmarkt) over de loopbaansamenstelling en pensioenopbouw.	Kamer Commissie voor Sociale Zaken, Werk en Pensioenen
2024-A/007	Advies over het cohesiebeleid. *	Brussels Gewest

Nummer	Titel	Bestemming
2024-A/008	Advies over het beleid inzake het voorstel van wet tot invoering van een bescherming voor werknemers die afwezig zijn van het werk voor een fertiliteitsbehandeling of medisch begeleide voortplanting.*	Kamer Federaal Parlement
2024-A/009	Advies over het voorontwerp van besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot uitvoering van de artikelen 146 tot 151 van het Brussels Wetboek betreffende de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van de diversiteit.*	Minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Werk en Beroepsopleiding, Digitalisering, de Plaatselijke Besturen en Dierenwelzijn Brusselse lokale besturen
2024-A/010	Advies over een (peri)menopauzebeleid.	Kamer Ministers van Werk en Volksgezondheid
2024-A/011	Advies over de uitzending "Le 128 ^e sexe", uitgezonden op 19 september 2024 op Tipik van de RTBF tijdens het programma "Le Grand Cactus".*	CSA (Hoge Raad voor de Audiovisuele Sector)
2024-A/012	Advies betreffende de naleving van het gelijkheidsbeginsel in de statuten van de folkloristische vereniging van de Marche Saint-Roch de Chastrès voor de Dienst Verzoekschriften en Sociale Zaken van het Huis van Zijne Majesteit de Koning.*	Koninklijk Paleis

* Dit document bestaat enkel in het Frans.



**Instituut voor de gelijkheid
van vrouwen en mannen**