Jaarverslag 2025

Instituut voor de gelijkheid
van vrouwen en mannen

.be

Colofon

Contact

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
2025 in 10 kerncijfers 6

Discriminatie 7

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

Thema's 27

Betrekkingen met de deelstaten 28
Internationale betrekkingen 31
Structurele subsidies 34
Strijd tegen gendergerelateerd geweld 36
Zorgcentra na Seksueel Geweld 39
Werk 42
Gender mainstreaming 46
Gezondheid 49
Transgender, non-binaire en intersekse personen 51

Organisatie 55

Beheerstructuur 56
Personeel 56
Sociale dialoog 56
Budget 57

Bijlage 59

Partners en netwerken 60
Samenstelling van de raad van bestuur 62
Adviezen en aanbevelingen 63

Koers houden in een gepolariseerd klimaat

Als voorzitter van de raad van bestuur, die de grote strategische lijnen van het Instituut uitzet, blikt Caroline Deiteren terug op de resultaten van 2025 en de uitdagingen die voor ons liggen.

In 2025 heeft de raad van bestuur zijn prioriteiten bevestigd door het nieuwe strategische plan van het Instituut goed te keuren. De strijd tegen gendergerelateerd geweld neemt daarin een centrale plaats in. Het jaar werd gekenmerkt door de aankondiging van drie bijkomende Zorgcentra na Seksueel Geweld en de inwerkingtreding van de Feminicidewet. Dit bevestigt dat deze problematiek een blijvende politieke prioriteit is. Zoals Gisèle Halimi zei: “De schaamte moet van kamp wisselen.” Dat blijft voor ons een belangrijke leidraad om mentaliteiten en beleid te veranderen.

Voor gendergelijkheid tekenen zich vandaag twee grote uitdagingen af. Enerzijds leert de geschiedenis ons dat de rechten van vrouwen en genderminderheden bijzonder kwetsbaar zijn in tijden van conflict en geweld. De CSW70 in New York was daarvan een recent voorbeeld: voor het eerst in zeventig jaar kon geen consensus worden bereikt over de slottekst. Anderzijds bemoeilijkt de toenemende polarisatie, versterkt door sociale media, onze opdracht.

We moeten gendergelijkheid op de politieke agenda houden. Het in vraag stellen van het recht op abortus, van de rechten van transpersonen of ook het culpabiliseren van slachtoffers van seksueel grensoverschrijdend gedrag of geweld zijn vandaag nadrukkelijk aanwezig op sociale media, soms met steun van antigenderbewegingen die het principe van gendergelijkheid zelf willen ondermijnen.

Wanneer de wereld onder druk staat, dreigen de rechten van vrouwen en genderminderheden naar de achtergrond te verdwijnen

Het nieuwe strategische plan van het Instituut draagt de titel ‘Voorbij de polarisatie’. Het sluit aan bij deze context: polarisatie genereert veel aandacht en zichtbaarheid, maar draagt niet bij tot meer gelijkheid.

België wordt in Europa en daarbuiten vaak beschouwd als een voortrekker op het vlak van gendergelijkheid, onder meer dankzij de Zorgcentra na Seksueel Geweld en de sterke verankering van gender mainstreaming. Ons land blijft hoog scoren op de Gender Equality Index van EIGE, maar die vooruitgang stagneert al enkele jaren. Een goede positie in de rankings betekent niet dat gelijkheid verworven is of dat discriminatie verdwenen is. Het aanhoudende loonverschil tussen vrouwen en mannen toont dat duidelijk aan.

De omzetting van vier Europese richtlijnen inzake het evenwicht tussen vrouwen en mannen in raden van bestuur, loontransparantie, equality bodies en geweld tegen vrouwen zal een directe impact hebben op de werking en het regelgevend kader van het Instituut. In een context van economische onzekerheid en vergrijzing moeten we waakzaam en constructief blijven, zodat gendergelijkheid ook een plaats behoudt in debatten over pensioenhervormingen, sociaal-economische hervormingen en budgettaire keuzes.

In een steeds meer gepolariseerde samenleving zal de raad van bestuur erop toezien dat het Instituut koers houdt: vastberaden, deskundig en met verantwoordelijkheidszin.

Caroline Deiteren
Voorzitter van de raad van bestuur

Verschillende blikken op 2025

Meer meldingen, nieuwe projecten en een verdere versterking van het Instituut: directeur Michel Pasteel en adjunct-directrice Liesbet Stevens blikken terug op de hoogtepunten van 2025.

Wat heeft het werk van het Instituut in 2025 het meest gekenmerkt?

L.S. Wat vooral opvalt, is de sterke stijging van het aantal meldingen, maar ook de evolutie van het soort fenomenen waarover we gecontacteerd worden. De juridische dienst ontvangt steeds meer meldingen over digitaal seksueel geweld, seksuele intimidatie en online haatspraak, in een context waarin sociale media een belangrijke aanjagende rol spelen.

M.P. De rol van het Instituut beperkt zich daarbij niet tot de begeleiding van slachtoffers. Met onze adviezen, aanbevelingen en expertise dragen we ook bij aan de ontwikkeling van het beleid. Tegelijk zien we dat bepaalde ongelijkheden hardnekkig blijven bestaan, vooral op de arbeidsmarkt, waar moederschap nog altijd een belangrijke bron van discriminatie vormt.

Wat waren de belangrijkste prioriteiten van het voorbije jaar?

M.P. We hebben verschillende instrumenten ontwikkeld om gendergelijkheid concreter en beter meetbaar te maken. Met GenderStat beschikken beleidsmakers, onderzoekers en burgers voortaan over een toegankelijk overzicht van meer dan honderd genderindicatoren. Daarnaast hebben we onze samenwerking met werkgevers en partners verder versterkt, onder meer via Gender@Work en Equal+. We willen niet alleen problemen in kaart brengen, maar ook concrete oplossingen aanreiken.

L.S. Ook de strijd tegen gendergerelateerd geweld bleef een absolute prioriteit. Op 1 januari 2025 trad de wet op de ZSG's in werking. Het Instituut heeft actief bijgedragen aan de uitvoering van dit nieuwe wettelijke kader vanuit de ambitie dat het aansluit bij de noden op het terrein en de rechten van slachtoffers. Daarnaast hebben we verder ingezet op sensibilisering en preventie, onder meer rond 'dwingende controle' en 'consent' in het hoger onderwijs.

Ook intern bleef het Instituut evolueren. Wat is er veranderd?

L.S. Sommige veranderingen zijn minder zichtbaar voor het grote publiek, maar daarom niet minder belangrijk. Zo hebben we eindelijk ons nieuwe intranet gelanceerd, wat de interne samenwerking en de uitwisseling van informatie aanzienlijk heeft verbeterd.

M.P. Daarnaast hebben we verder werk gemaakt van de digitalisering van interne processen, onder meer op het vlak van management en boekhouding. Dat zijn belangrijke stappen om efficiënter te werken en onze kerntaken beter te ondersteunen.

Waar kijkt u persoonlijk met voldoening op terug?

L.S. Tijdens internationale bijeenkomsten blijft het bijzonder om te horen dat België vaak als voorbeeld wordt genoemd op het vlak van gendergelijkheid, waarbij ook expliciet de werking van het Instituut wordt vermeld als goede praktijk. Dat toont aan dat de inspanningen van de voorbije jaren resultaat opleveren en geeft veel betekenis aan ons werk.

M.P. Wat mij vooral opvalt, is het vermogen van het Instituut om zich verder te ontwikkelen zonder het contact met de realiteit op het terrein te verliezen. In 2025 hebben we onze expertise, onze instrumenten en onze teams verder versterkt, zodat we beter gewapend zijn om de uitdagingen op het vlak van gendergelijkheid aan te pakken.

Wij wensen u veel leesplezier.

Michel Pasteel
Directeur

Liesbet Stevens
Adjunct-directeur

2025
in 10 kerncijfers

1 722 meldingen
ontvangen door
de juridische cel

87
medewerk-st-ers

Meer dan 400
grafieken
op GenderStat

Meer dan 20 000
slachtoffers
vonden sinds 2017
de weg naar een ZSG

17 verstuurde
persberichten

10 000 followers
op sociale media

15 organisaties
kregen een erkenning voor
de structurele subsidie

12 adviezen
en aanbevelingen

1 782 000 euro
structurele subsidies
als steun voor
verenigingen actief in
gendergelijkheid

Meer dan 253 000
bezoeken op
igvm.be

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, organisaties en iedereen met vragen over de toepassing van de gendergelijkheidswetgeving in concrete situaties. Zo beantwoordt het vragen over de toepassing van de Genderwet of de Seksismewet, de wetgeving over de loonkloof 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 brengt het de tegenpartij op de hoogte van de melding. Het schetst het wettelijk kader en vraagt de tegenpartij om een reactie. Naargelang die reactie en de verwachtingen van het slachtoffer probeert het Instituut een adequate oplossing te vinden.

Het Instituut stapt naar de rechter

Het Instituut is bevoegd om in rechte op te 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.

Definitie

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 diens geslacht. De ongunstige behandeling kan verschillende vormen aannemen, kan direct of indirect zijn, en opzettelijk of onopzettelijk, maar heeft altijd als resultaat dat een persoon op grond van diens 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 wanneer 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, na haar zwangerschapsverlof.

Trans discriminatie houdt in dat iemand ongunstiger wordt behandeld omwille van diens transidentiteit. Dit kan zich bijvoorbeeld uiten in discriminatie op basis van genderidentiteit en -expressie of van medische of sociale transitie. De ongunstige behandeling verschillende vormen aannemen, 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 wanneer iemand één of meerdere kinderen ten laste heeft (of één 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 nummer 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 2025 gebeurde 60% van de meldingen via het meldingsformulier op de website en 21% via e-mail. 18% 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 is.

Een **mededeling** is elke melding van mogelijke inbreuken op de wetgeving waarbij er geen geïdentificeerd slachtoffer is of over onderzoeken naar vermeende discriminatie door inspectie, politie of overheidsinstanties met als voornaamste doel het Instituut in te lichten. Ook meldingen over discriminaties uit het verleden of getuigenissen 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

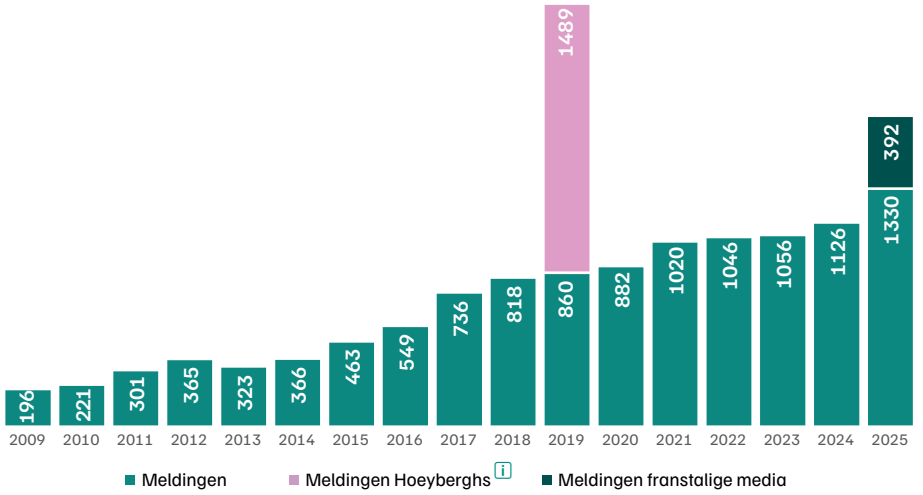
Met uitzondering van een lichte daling in 2013 neemt het aantal door het Instituut geregistreerde meldingen sinds 2009 gestaag toe. Zo ook in 2025: het Instituut registreerde 1722 meldingen, waarvan 337 vragen om juridische informatie (20%), 1310 klachten (76%) en 75 mededelingen (4%). Dit is een stijging ten opzichte van 2024 (+53%). Een deel van die stijging is toe te schrijven aan een grote mobilisatie naar aanleiding van de publicatie van een opiniestuk in een Franstalig medium (392 meldingen van de 1722 in 2025 geregistreerde meldingen).

De 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.

Net als vorig jaar blijft de categorie klachten het meest vertegenwoordigd. Het aandeel ervan stijgt met 14 procentpunten ten opzichte van 2024. Een deel van die toename is toe te schrijven aan de mobilisatie naar aanleiding van een publicatie in een Franstalig medium. In absolute cijfers nemen de informatievragen licht toe (+4,5%), maar hun aandeel daalt met 8 procentpunten ten opzichte van 2024. Ook bij de mededelingen zien we een daling van 6 procentpunten.

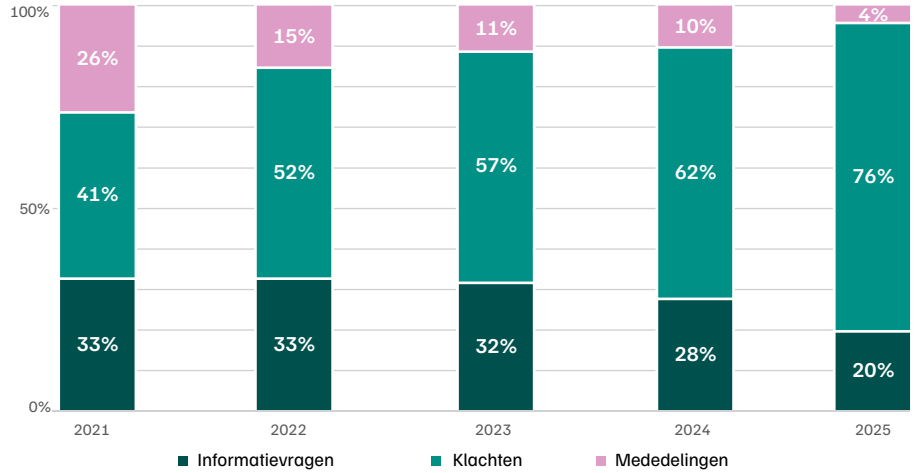
Grafiek 1

Evolutie van de meldingen van 2009 tot 2025



Grafiek 2

Verhouding van informatievragen, klachten en mededelingen 2021 - 2025



Wie doet de meldingen?

Het Instituut wordt voornamelijk gecontacteerd door burgers, zoals al enkele jaren het geval is: 94% in 2025, 87% in 2024, 80% in 2023, 93% in 2022 en 90% in 2021 en 2020. In 2025 kwam 6% van de meldingen van rechtspersonen: bedrijven, organisaties of overheidsinstanties.

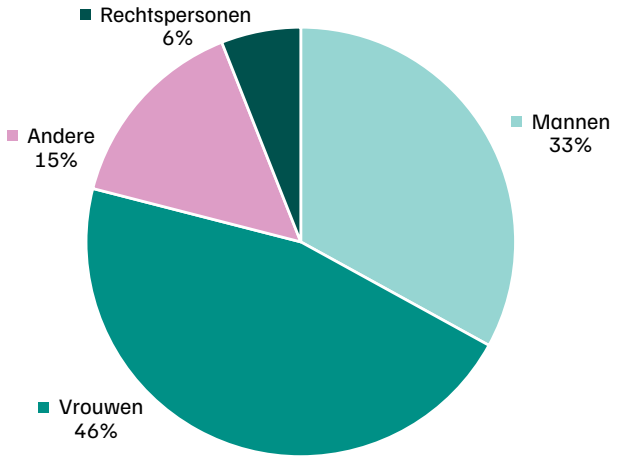
De meeste meldingen in 2025 (46%) zijn afkomstig van vrouwen (zie grafiek 3). Dit is een lichte daling ten opzichte van 2024 (47%) maar nog in lijn met de voorgaande jaren: 47% in 2023 en 2022, 44% in 2021, 51% in 2020 en 62% in 2019. In absolute aantallen stijgt het aantal meldingen door vrouwen: 792 in 2025, 528 in 2024, 453 in 2023, 484 in 2022 en 484 in 2021.

Het percentage meldingen door mannen is licht gedaald in 2025 (33%) ten opzichte van 2024 (34%), maar het percentage blijft al enkele jaren vrij constant.

15% van de meldingen geregistreerd in 2025 is afkomstig van personen met een onbekende of andere genderidentiteit tegenover 6% in 2024.

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 Genderwet[1] 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 die de verspreiding van seksueel getinte opnames zonder toestemming 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 diens geslacht of gender 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 aan als de discriminatie zich bijvoorbeeld voordoet op het gebied van de arbeidsrelaties.

Sommige meldingen hebben betrekking op andere wetgeving, zoals de Loonkloofwet[3], de Transgenderwet[4] 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 opdrachten 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.

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.

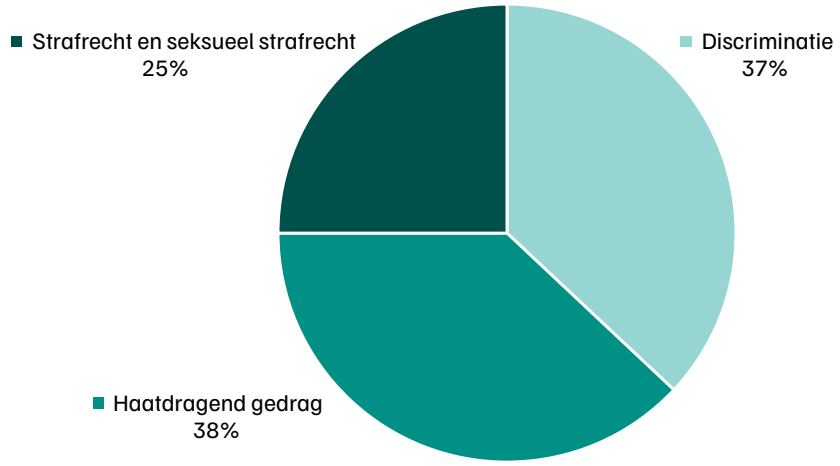
In 2025 had 34% van de meldingen betrekking op mogelijke overtredingen van het Strafwetboek (zie grafiek 4). 19% had betrekking op gevallen van seksisme in de zin van de Seksismewet. Wat de antidiscriminatiewetgeving betreft, had 16% van de meldingen betrekking op de federale wet (Genderwet) en 20% op de antidiscriminatiedecreten en -verordeningen van de deelstaten.

Die laatste categorie vertegenwoordigt een groter aandeel dan in voorgaande jaren. Dat aanzienlijke aantal meldingen is toe te schrijven aan de mobilisatie naar aanleiding van een publicatie in een Franstalig medium (zie grafiek 1).

Daarnaast maakten meldingen met betrekking tot de Arbeidswet 5% uit van alle meldingen en die met betrekking tot de Welzijnswet 4%. Meldingen met betrekking tot de Transgenderwet, de Quotawet, de Naamsoverdrachtwet en andere wetgeving waren samen goed voor 2% van de ontvangen meldingen.

Grafiek 4

Meldingen naar grond van de bevoegdheid van het Instituut



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.

Definitie

Genderdiscriminerend gedrag

Directe discriminatie

Wanneer een persoon een minder gunstige behandeling krijgt of zou krijgen omwille van een criterium in verband met diens 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 diens 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, hoewel de sollicitant in werkelijkheid niet zwanger is.

Intimidatie

Wanneer een persoon geconfronteerd wordt met intimidatie omwille van diens 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 diens 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 worden 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 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.

Discriminatie

Het vaakst gemelde discriminerende gedrag is directe discriminatie, goed voor 60% van alle meldingen, net zoals in 2024.

Tabel 1

Meldingen volgens het type discriminatie 2021-2025

	2021	2022	2023	2024	2025
Directe discriminatie	426	464	390	353	340
Indirecte discriminatie	49	25	101	58	58
Meervoudige discriminatie	37	6	27	7	7
Intimidatie	67	55	118	102	85
Seksuele intimidatie	48	47	96	66	46
Opdracht geven tot discriminatie	6	0	30	4	5
Cumulatieve discriminatie	-	-	27	7	7
Intersectionele discriminatie	-	-	36	13	11
Represailles	-	-	44	19	12

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

De categorie 'intimidatie' steeg van 67 meldingen in 2021 naar 85 meldingen in 2025. 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 2025 ontving het Instituut 46 meldingen over seksuele intimidatie, wat een daling is tegenover 2024 (66 meldingen).

Op basis van welke criteria?

Het criterium dat in 2025 voor de meeste meldingen zorgde, was opnieuw 'geslacht', goed voor 39% (zie grafiek 5). Dit werd gevolgd door 'zwangerschap' en 'genderidentiteit', met respectievelijk 17% en 12%. Meldingen op basis van de criteria 'zwangerschap/bevalling/moederschap' nemen dit jaar weer toe, net als vorig jaar: 151 in 2025 en 132 in 2024 tegenover 113 in 2023, 114 in 2022 en 122 in 2021. 34% van de meldingen had betrekking op **'moederschap in de ruime zin'**[7] van het woord.

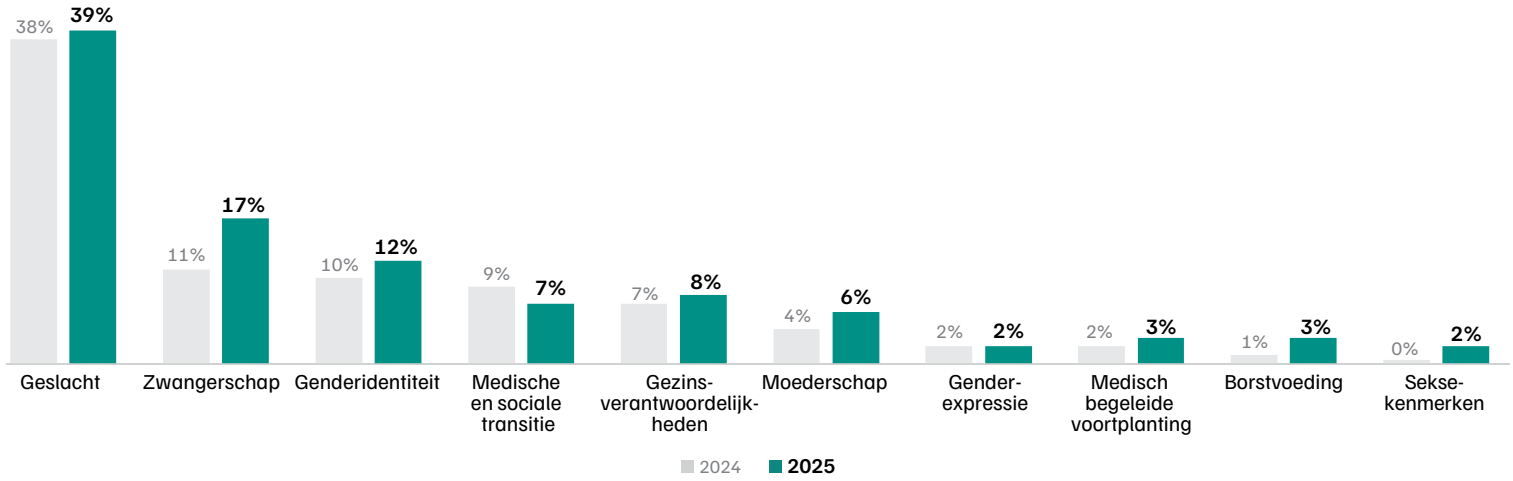
Daarnaast had 8% van de meldingen die het Instituut in 2025 ontving betrekking op het criterium 'gezinsverantwoordelijkheden'. Dit is een beschermd criterium dat begin 2023 aan de wet werd toegevoegd en dat het mogelijk maakt om iedereen met dit type verantwoordelijkheden te beschermen tegen discriminatie, ongeacht hun gender. Deze categorie omvat discriminatie van vaders, co-ouders, adoptieouders, mantelzorgers enz. Cijfers met betrekking op moeders zijn niet opgenomen in deze categorie, maar in 'moederschap in ruime zin'. Tot slot had 7% van de meldingen die het Instituut in 2025 ontving betrekking op het criterium 'medische en sociale transitie'.

74% van de meldingen in verband met het criterium 'moederschap in ruime zin' zijn afkomstig van vrouwen (zie grafiek 6). 14% van de meldingen is afkomstig van rechtspersonen. 10% van de meldingen over dit onderwerp is afkomstig van mannen en minder dan 1% van personen met een onbekende genderidentiteit. De meldingen met betrekking tot 'gezinsverantwoordelijkheden' kwamen in 48% van de gevallen van rechtspersonen, in 35% van de gevallen van mannen en in 16% van de gevallen van vrouwen. In het thema 'transgender' zijn meer dan 30% van de meldingen afkomstig van personen met een vrouwelijke genderidentiteit en 23% van personen met een mannelijke genderidentiteit. 14% van de meldingen rond dit thema komt van personen met een onbekende of andere genderidentiteit. Daarnaast is 33% van de meldingen over dit thema afkomstig van rechtspersonen.

7 Hier wordt een onderscheid gemaakt tussen meldingen in verband met moederschap en meldingen in verband met moederschap in ruime zin. Meldingen in verband met het moederschap in ruime zin omvatten: meldingen in verband met zwangerschap, bevalling, moederschap, borstvoeding, de zorg voor kinderen, co-ouderschap, adoptie en medisch begeleide voortplanting. Meldingen in verband met moederschap (in enge zin) omvatten meldingen in verband met zwangerschap, bevalling en moederschap (de periode na de bevalling waarin de persoon beschermd wordt door het arbeidsrecht).

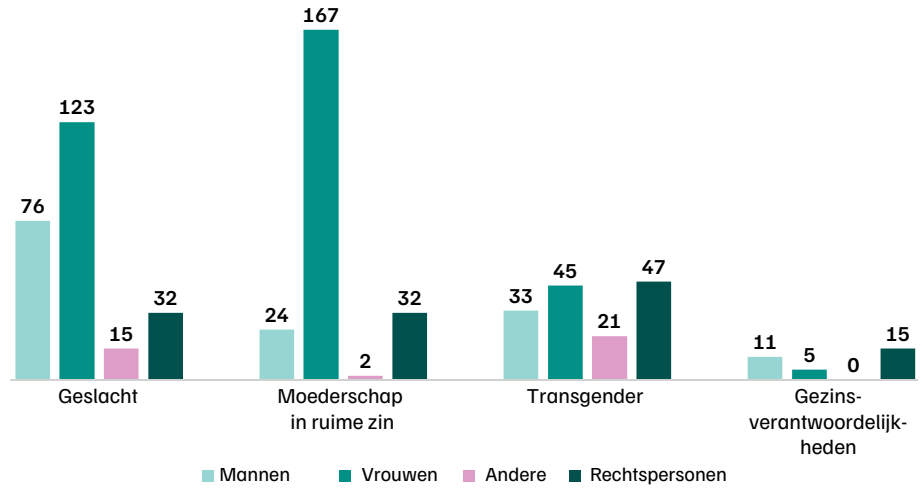
Grafiek 5

Meldingen per discriminatiethema



Grafiek 6

Meldingen per discriminatiethema en genderidentiteit



In welke domeinen?

Tabel 2 geeft een overzicht van de verdeling van de meldingen per domein in 2025. De discriminatiedomeinen zijn ingedeeld op basis van de bevoegdheidsdomeinen in de Genderwet en van de bevoegdheden van de deelstaten waarvoor het Instituut optreedt als onafhankelijk gelijkheidsbevorderend orgaan.

In 2025 hadden de meeste meldingen te maken met het domein 'werk' (62%), gevolgd door 'goederen en diensten' (13%), 'onderwijs' (6%) en 'gezondheidszorg' (5%).

Tabel 2

Meldingen per discriminatiedomein

	2025
Werk	328
Goederen en diensten	67
Cultuur en media	33
Gezondheidszorg	27
Sociale zekerheid	16
Economische, sociale, culturele en politieke activiteiten	13
Onderwijs	9
Belastingen en fiscale voordelen	8
Overheidsdienst	7
Sociale steun	6
Vermelding in officieel stuk/PV	3
Ambtenaren	1
Arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding	0
Andere	15

De domeinen 'werk' en 'goederen en diensten' komen het vaakst voor in de meldingen die het Instituut in 2025 ontving. Dit wordt verder in het verslag geanalyseerd.

Werk

In 2025 bleef discriminatie op het werk of bij de toegang tot werk het meest gemelde domein, goed voor 19% van het totale aantal ontvangen meldingen (328 meldingen). De meldingen voor dit domein hebben vooral betrekking op 'arbeidsvoorwaarden en verloning' (40%), 'beëindiging van de arbeidsrelatie' (31%) en 'toegang tot werk' (24%). De categorie 'arbeidsvoorwaarden en verloning' omvat alle meldingen die te maken hebben met welzijn op het werk.

De verdeling is iets anders dan in 2024 (zie tabel 3). De categorie 'toegang tot werk' vertoont een lichte stijging (van 20% naar 24%), het aantal meldingen in de categorie 'arbeidsvoorwaarden en verloning' daalt dan weer (van 48% naar 40%). De categorie 'beëindiging van de arbeidsrelatie' is opnieuw gestegen, van 28% naar 31%.

Tabel 3

Meldingen in het domein 'werk' 2021-2025

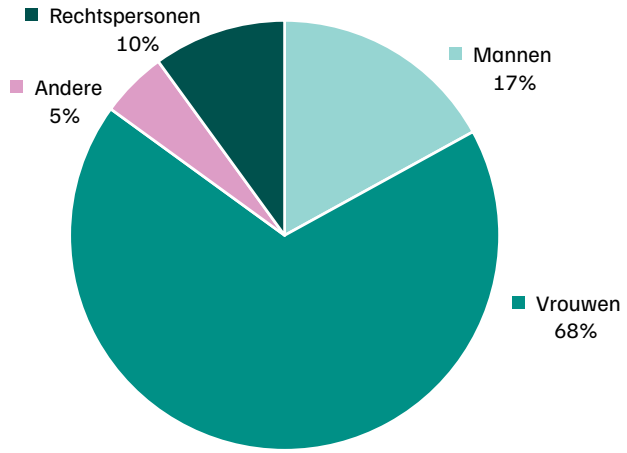
	2021	2022	2023	2024	2025
Toegang tot werk	30%	26%	37%	20%	24%
Arbeidsvoorwaarden en verloning	38%	34%	29%	48%	40%
Beëindiging van de arbeidsrelatie	18%	25%	26%	28%	31%
Aanvullende regelingen van sociale zekerheid	0%	0%	4%	0%	0%
Andere	4%	3%	4%	4%	5%

In het domein ‘werk’ was 68% van de meldingen bij het Instituut afkomstig van vrouwen, 17% van mannen, 5% van personen met een onbekende genderidentiteit en 10% van rechtspersonen (zie grafiek 7).

Deze aanzienlijke toename van het aandeel vrouwen (van 47% in 2024 tot 68% in 2025) kan met name worden verklaard door hun oververtegenwoordiging in bepaalde categorieën: 82% van de meldingen over de beëindiging van de arbeidsrelatie (tegenover 74% in 2024) en 72% over verloven (tegenover 55% in 2024). De andere categorieën blijven relatief stabiel: 50% voor toegang tot werk, 62% voor welzijn op het werk.

Grafiek 7

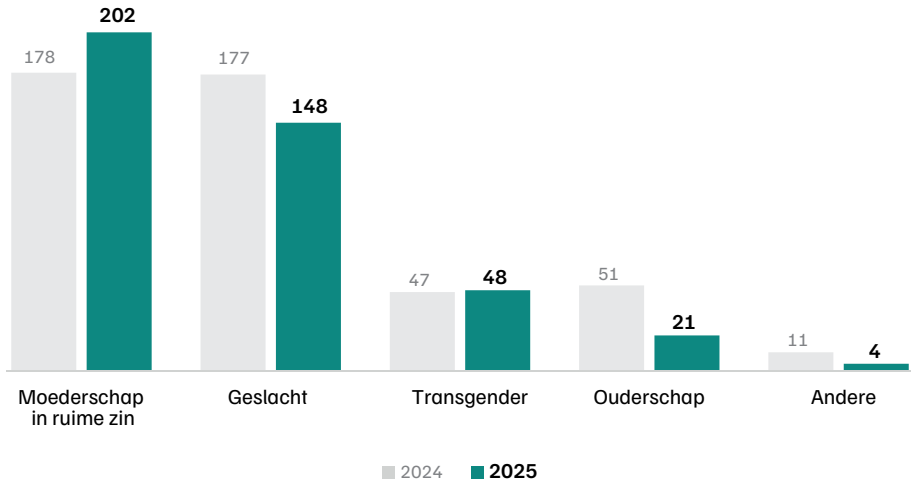
Meldingen in het domein ‘werk’ per genderidentiteit



In 2025 had 35% van de meldingen in het domein werk betrekking op discriminatie op grond van geslacht. Bijna een op de twee (48%) had te maken met moederschap in de ruime zin (verhoging van 13 punten ten opzichte van 2024), wat bevestigt dat ondanks de maatschappelijke vooruitgang deze ongelijkheden blijven bestaan. Daarnaast had 5% betrekking op ouderschap en 11% op transgenderkwesties.

Grafiek 8

Meldingen in het domein ‘werk’ per discriminatiegrond



Rechtspraak

In een recent arrest heeft de Arbeidsrechtbank een werkgever veroordeeld wegens zowel het niet naleven van de **bescherming verbonden aan ouderschapsverlof als discriminatie op basis van vaderschap en adoptie.** De rechtbank heeft voorzien in een cumul van de vergoedingen voor meervoudige discriminatie (op basis van de criteria vaderschap en adoptie) met de vergoeding wegens schending van de bescherming verbonden aan ouderschapsverlof, en benadrukt daarmee de wettelijke bescherming van ouderlijke rechten op de werkvloer. **Dit vonnis versterkt de rechtspraak ten gunste van gelijke behandeling van alle ouders, inclusief adoptieouders.**

Goederen en diensten

In 2025 ontving het Instituut 67 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 2025 ontving, hadden er 20 betrekking op 'weigering toegang', 16 op 'hogere kostprijs' en 24 op een andere vorm van discriminatie, mogelijk gecombineerd met 'weigering toegang' of 'hogere kostprijs' (zie grafiek 9).

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

Net als in 2024 meldde een iets groter aandeel mannen discriminatie op het gebied van 'goederen en diensten' – 43% mannen en 39% vrouwen (zie grafiek 10). In 2025 meldden evenveel mannen als vrouwen discriminatie in verband met 'hogere kosten'. Meer mannen meldden dat hun de toegang tot een goed of dienst werd geweigerd.

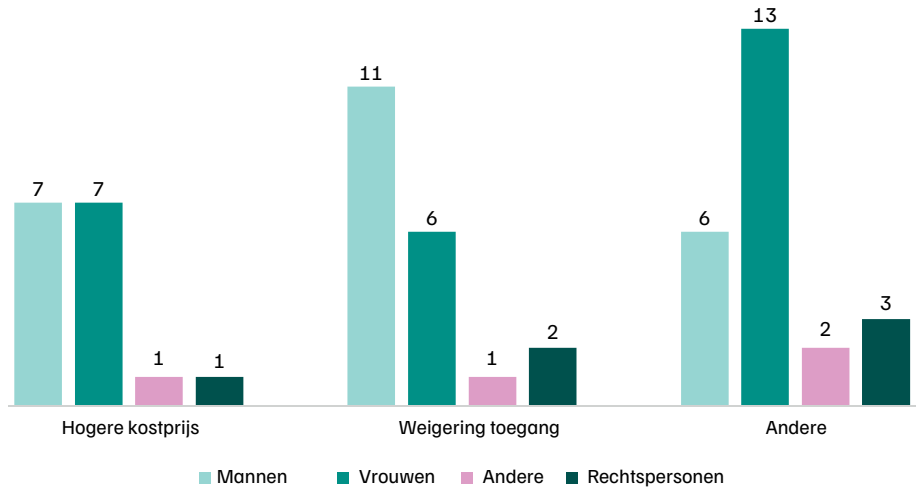
11% van de meldingen is afkomstig van rechtspersonen (zie grafiek 10). In 7% van de meldingen die onder 'goederen en diensten' vallen, werd het Instituut gecontacteerd door personen met een onbekende of andere genderidentiteit. Dit zijn vaak melders die hun genderidentiteit niet vermelden.

In 2025 had 22% van de meldingen in het domein 'goederen en diensten' betrekking op de categorie 'vrije tijd/sport/jeugd' (hetzelfde percentage als in 2024). Dit is de belangrijkste reden voor meldingen in dit domein.

Het aandeel meldingen met betrekking tot 'schoonheidsverzorging' is gestegen ten opzichte van 2024, van 2% naar 18%. Tot slot had in 2025 15% van de meldingen betrekking op dancings of horeca.

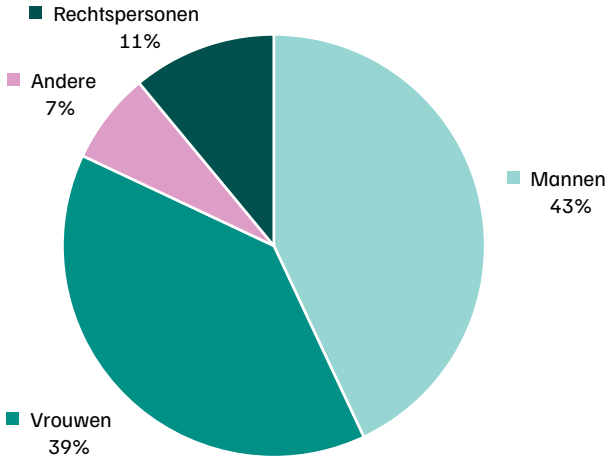
Grafiek 9

Meldingen in het domein 'goederen en diensten' per type discriminatie en genderidentiteit



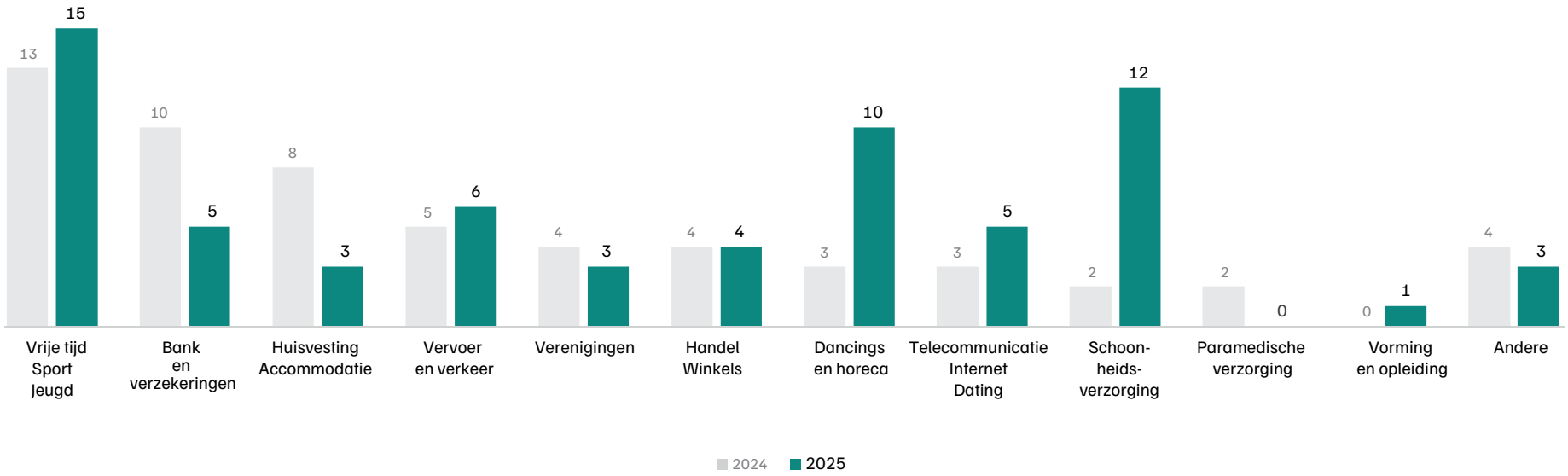
Grafiek 10

Meldingen in het domein 'goederen en diensten' per genderidentiteit



Grafiek 11

Meldingen in het domein ‘goederen en diensten’ per categorie



Rechtspraak

Een rechtbank van eerste aanleg heeft een internationale wielerorganisatie veroordeeld wegens **discriminatie op basis van gendertransitie, krachtens de in België toepasselijke wetgeving inzake de bestrijding van genderdiscriminatie.** De regels van deze organisatie, die een transitie vóór de leeftijd van 12 jaar of vóór het tweede stadium van de mannelijke puberteit oplegden, werden nietig en niet-toepasbaar in België verklaard omdat zij buitensporig waren en geen wetenschappelijke grondslag hadden om sportieve eerlijkheid te waarborgen.
De organisatie werd veroordeeld tot betaling van een schadevergoeding voor morele schade, waarmee **de verplichting voor sportfederaties om de in België toepasselijke wetgeving inzake de bestrijding van genderdiscriminatie te respecteren, verder werd versterkt.**

Haatdragend gedrag

In 2025 ontving het Instituut 540 meldingen van haatdragend gedrag. Deze categorie heeft betrekking op haatspraak en/of misdrijven met een discriminerende drijfveer.

Deze categorie is in 2025 aanzienlijk toegenomen: 147 meldingen in 2024, +220% in 2025 (grafiek 12). Die stijging kan gedeeltelijk worden verklaard door verschillende factoren:

- Enerzijds ontving het Instituut een groot aantal meldingen over een publicatie met transfobe uitspraken in een Franstalig medium. Het Instituut heeft een aantal stappen ondernomen om de redacties van het medium bewust te maken van deze kwestie.
- Anderzijds ontving het Instituut verschillende meldingen van haatzaaiende uitlatingen, vooral in de marge van evenementen op het gebied van gendergelijkheid.

Sociale netwerken hebben een belangrijke rol gespeeld in het verspreiden van deze inhoud, wat heeft geleid tot een snelle en massale mobilisatie van melders.

520 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.

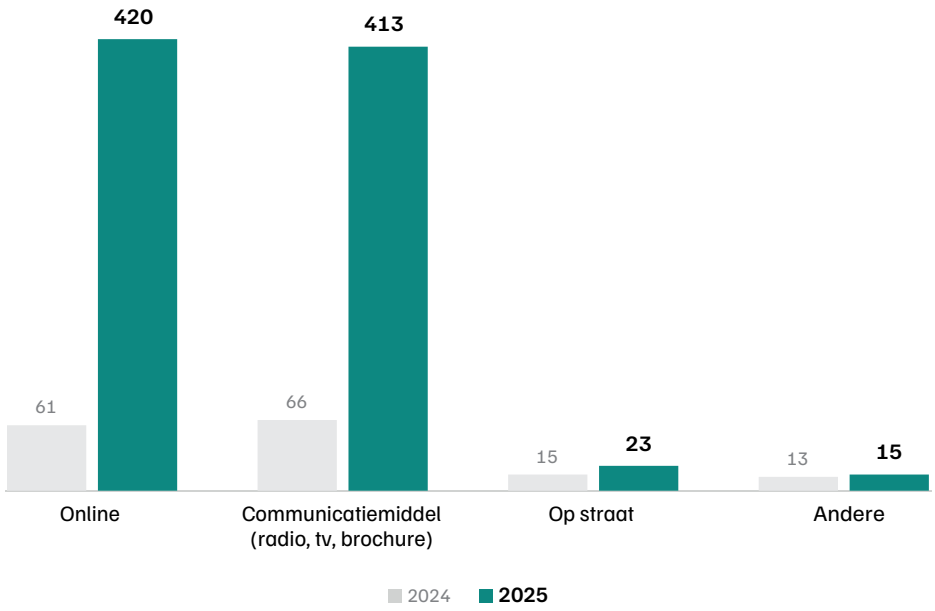
51 meldingen hadden betrekking op een misdrijf met een discriminerende verzwarende omstandigheid. In de meeste gevallen ging het om intimidatie waarbij een van de motieven van de dader haat, minachting of vijandigheid tegenover een persoon was vanwege een gendergerelateerd criterium (zoals geslacht,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

Dezelfde melding kan zowel in de categorie 'haatspraak' als in die van misdrijven met discriminerende drijfveer vallen. Bijvoorbeeld wanneer uitspraken seksistisch zijn en in een bredere context ook een vorm van intimidatie vormen. Daarom is de som van de meldingen in de twee categorieën niet gelijk aan het totale aantal meldingen van haatdragend gedrag.

De categorie 'haatspraak' neemt al enkele jaren toe: deze trend is in lijn met de steeds alomtegenwoordiger wordende digitale technologie en sociale netwerken.

Grafiek 12

Meldingen van 'haatdragend gedrag' naar plaats

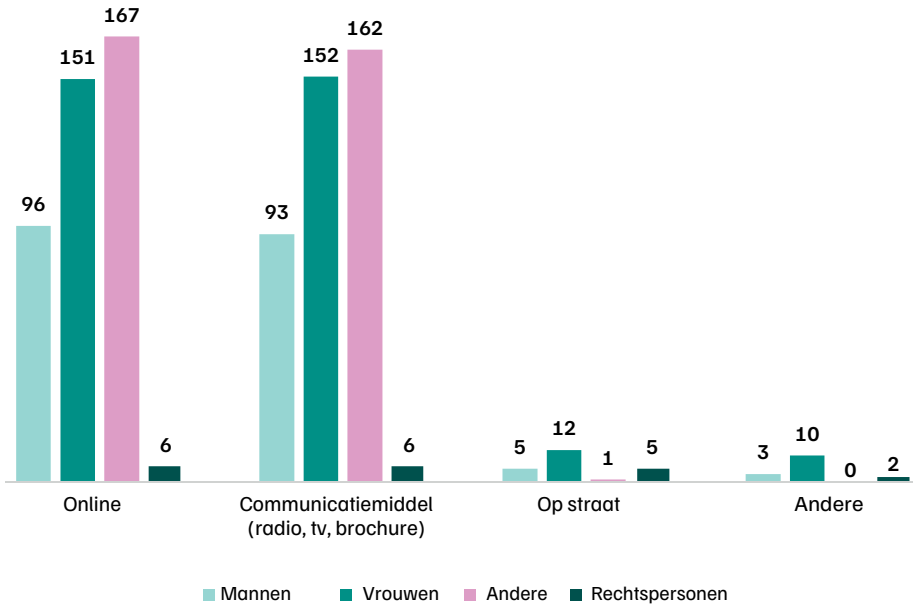


In alle categorieën maken meer vrouwen dan mannen melding van ‘haatdragend gedrag’ (zie grafiek 13). Personen die dit soort gedrag ondervinden, kunnen vermijdingsstrategieën ontwikkelen en zich terugtrekken uit de openbare ruimte. Met andere woorden, om zichzelf te beschermen kunnen deze mensen bijvoorbeeld 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.

Het aantal meldingen van haatspraak door mensen met een onbekende genderidentiteit is sterk gestegen, door een groot aantal anonieme meldingen in verband met de twee bovengenoemde situaties.

Grafiek 13

Meldingen in het domein ‘haatdragend gedrag’ naar discriminatiegrond en genderidentiteit



Rechtspraak

Een correctionele rechtbank heeft een dader veroordeeld voor **fysieke geweldplegingen, verzwaard door een discriminerend motief gelinkt aan geslacht, genderexpressie en (vermeende) seksuele geaardheid.** Daarnaast heeft de rechtbank ook de inbreuk van seksisme weerhouden voor de uitlatingen die voorafgingen aan de agressie. Deze baanbrekende beslissing past gelijktijdig de antiseksismewet van 2014 en de strafrechtelijke bepalingen inzake discriminatie toe, met een straf die onder meer een gevangenisstraf met uitstel en een schadevergoeding omvat. **Het vonnis vormt een belangrijke jurisprudentiële vooruitgang in de strijd tegen intersectioneel geweld in de openbare ruimte.**

Definities

Meldingen van digitaal seksueel geweld

Niet-consensuele verspreiding van intieme beelden

(*non-consensual intimate image abuse* – NCII) Dit is een fenomeen waarbij naaktbeelden of seksueel getinte inhoud (beelden, video's of geluidsopnames) worden verspreid zonder toestemming van de persoon die wordt afgebeeld. De verspreiding kan op verschillende manieren gebeuren: de inhoud kan verzonden worden naar anderen via private communicatiekanalen als WhatsApp of geüpload worden op sociale media of (pornografische) websites. Ook het doorsturen naar één persoon of het tonen van beelden is een vorm van niet-consensuele verspreiding. Het maakt bovendien niet uit of de afgebeelde persoon toestemming heeft gegeven om de beelden te maken of de beelden zelf heeft gemaakt. Zolang die persoon geen toestemming heeft gegeven om de beelden te tonen of te verspreiden, is er sprake van niet-consensuele verspreiding.

De niet-consensuele verspreiding van seksueel getinte inhoud wordt soms 'wraakporno' genoemd. Het gaat dan om gevallen waarbij de dader wordt gedreven door een verlangen naar vernedering of wraak. Deze term wordt echter niet gebruikt in de categorisering van het Instituut, omdat het de indruk kan wekken dat het slachtoffer deze wraak verdient.

Soms wordt de zonder toestemming verspreide inhoud te koop aangeboden. In deze situaties wordt geen geld van het slachtoffer geëist, zoals bij sextortion (zie verder), maar wordt de inhoud verspreid op websites of in chatgroepen die enkel toegankelijk zijn voor gebruikers die betalen voor toegang.

Dreigen met het verspreiden van intieme beelden

(sextortion) Wanneer iemand intieme beelden van een ander bezit en ermee dreigt die te verspreiden tenzij de afgebeelde persoon geld betaalt of andere intieme beelden doorstuurt, is er sprake van sextortion. Dit wordt ook wel seksuele afpersing genoemd. Soms wil de dader geen materieel voordeel, maar heeft de dreiging als doel om de afgebeelde persoon ervan te weerhouden de relatie te verbreken of klacht neer te leggen bij de politie (bijvoorbeeld bij partnergeweld). Alleen al het dreigen met verspreiden wordt beschouwd als een vorm van intimidatie.

De beelden die als chantagemiddel worden gebruikt, kunnen op verschillende manieren verkregen zijn. Het kan gaan om beelden die tijdens sexting werden doorgestuurd met toestemming, al dan niet tijdens een relatie. De afperser kan de beelden echter ook ontvangen hebben door het vertrouwen te winnen aan de hand van een vals profiel of door druk uit te oefenen. Verder kunnen accounts of apparaten waarop seksueel getinte beelden bewaard worden, ook gehackt worden. De beelden kunnen dus zowel met toestemming als zonder toestemming verkregen zijn.

Niet-consensueel versturen van seksueel getinte inhoud

(*dickpics*, *cyberflashing*) Dit verwijst naar het sturen van seksuele afbeeldingen, video's of geluidsopnamen die door de dader zijn gemaakt en ongevraagd naar het slachtoffer zijn verstuurd met behulp van digitale technologieën (bijvoorbeeld via sms, *instant messaging*, Airdrop of bluetooth). Het niet-consensueel versturen van seksueel getinte inhoud is een vorm van sexting, zij het zonder toestemming van de ontvanger. In tegenstelling tot consensuele sexting, is het daarom een misdrijf.

Op het niveau van de Raad van Europa werd het niet-consensueel versturen van seksueel getinte beelden al opgenomen als een vorm van gendergerelateerd geweld. In de eerste aanbeveling bij het Verdrag van Istanbul werd het niet-consensueel versturen van seksueel getinte beelden uitdrukkelijk vermeld als een vorm van cyberbelaging.

Voyeurisme

Vier voorwaarden moeten worden voldaan om te kunnen spreken van voyeurisme. Het moet gaan om een situatie waarin:

- iemand wordt geobserveerd of een andere persoon wordt verplicht om iemand te observeren of er wordt een beeld- of geluidsopname van iemand gemaakt,
- terwijl die persoon naakt is of een seksuele handeling stelt,
- zonder toestemming,
- terwijl die persoon zou kunnen verwachten privacy te hebben.

Ook het heimelijk opnemen van inhoud bij sexting of een seksueel videogesprek valt onder voyeurisme.

Deze categorie 'voyeurisme' omvat ook verschillende soorten feiten

Creepshots: dit zijn foto's of video's die zonder medeweten van het slachtoffer zijn gemaakt. Bij *upskirting* wordt iemands onderlichaam (vaak ondergoed of genitaliën) stiekem van onderen gefotografeerd of gefilmd. *Downblousing* is het omgekeerde: het stiekem fotograferen of filmen van iemands bovenlichaam van bovenaf, waardoor je inkijkt in iemands bovenkleding.

Deepnudes: dit zijn realistische maar vervalste afbeeldingen of video's van seksuele aard die gemaakt zijn met artificiële intelligentie en een herkenbare persoon bevatten. Het maken van zulke deepnudes zonder de toestemming van de betrokken persoon valt onder voyeurisme. Uit onderzoek[8] blijkt dat 99% van deepnudes vrouwen afbeeldt .

8 2023 State Of Deepfakes: realities, threats, and impact, security hero.

Strafrecht en seksueel strafrecht

In 2025 ontving het Instituut 347 meldingen inzake het strafrecht en seksueel strafrecht.

Dat aantal ligt in lijn met de stijgende trend die al enkele jaren wordt waargenomen (+32% in 2025, +30% in 2024). Dit kan door verschillende factoren worden verklaard: aan de ene kant wordt het creëren en verspreiden van inhoud vergemakkelijkt door steeds toegankelijkere technologieën, waardoor bepaalde misdrijven steeds alledaagser worden; aan de andere kant lijkt de criminele aard van deze feiten beter te worden herkend door de slachtoffers, wat de melding ervan bevordert. Sinds het Instituut op 1 juli 2020 is aangewezen als de dienst die verantwoordelijk is voor de bijstand aan slachtoffers van niet-consensuele verspreiding van seksueel getinte inhoud, is het ook bekender als een gespecialiseerd contactpunt voor digitaal seksueel geweld. Ondanks die vooruitgang blijft de onderrapportering op dit gebied aanzienlijk, zoals blijkt uit verschillende onderzoeken[9].

9 Eén op de drie mensen die te maken krijgt met digitaal seksueel geweld zoekt geen hulp (#Youtoo, IGVM, 2022). 3,1% neemt contact op met hulpverlening en minder dan 3% met de politie. (Digitaal datinggeweld en (ex-)partnergeweld in België, IGVM, 2025)

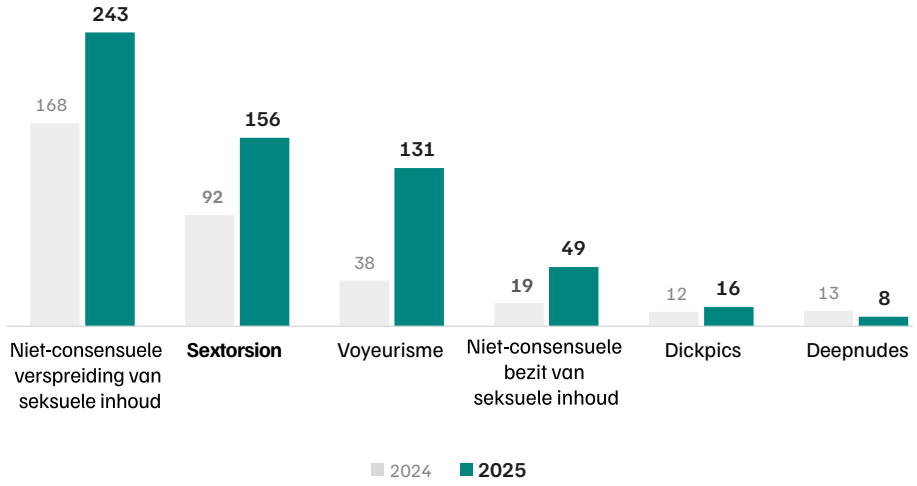
243 meldingen[10] hadden betrekking op de niet-consensuele verspreiding van seksueel getinte inhoud (zie grafiek 14). Daarvan gingen 156 meldingen over sextortion en 131 meldingen over voyeurisme. Die categorie omvat ook creepshots, deepnudes, online *scamming* enz. Het Instituut ontving eveneens meldingen over de ongewenste ontvangst van seksueel getinte beelden (dickpics).

In 2025 ontving het Instituut meer meldingen van niet-consensuele verspreiding van seksueel getinte inhoud van mannen (140) dan van vrouwen (88) (zie grafiek 15).

Vijf keer zoveel mannen als vrouwen meldden sextortion. Van de 243 meldingen van niet-consensuele verspreiding van intieme beelden waren er 156 meldingen van sextortion, waarvan 122 ingediend door mannen. Voyeurisme wordt ook vaker gemeld door mannen. Vrouwen melden vaker gevallen van niet-consensuele verspreiding die geen sextortion inhouden.

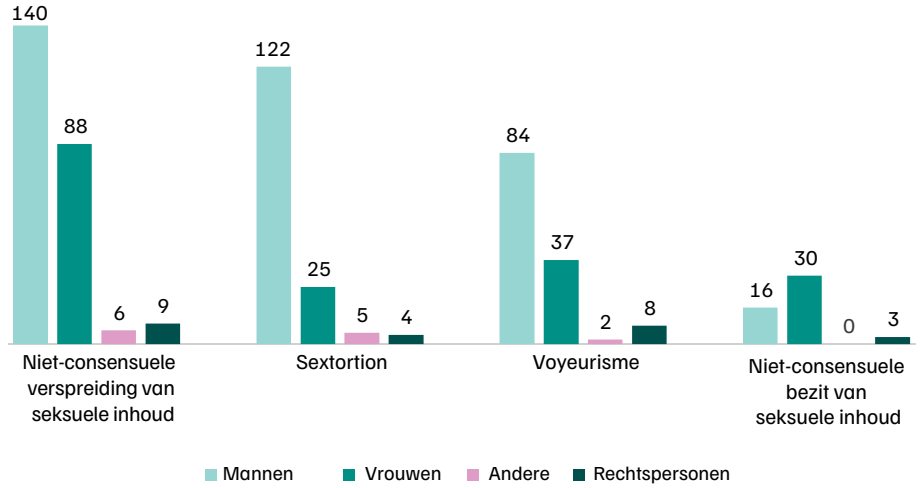
Grafiek 14

Meldingen in het domein 'Strafrecht en seksueel strafrecht' per gedragscategorie



Grafiek 15

Meldingen in het domein 'strafrecht en seksueel strafrecht' per discriminatiethema en genderidentiteit



Rechtspraak

Een correctionele rechtbank heeft een man veroordeeld voor het creëren en onderhouden van verschillende websites gewijd aan de niet-consensuele verspreiding van intieme foto's en video's, vaak vergezeld van de persoonlijke gegevens van de slachtoffers. De rechtbank oordeelde dat de man schuldig was aan het zonder toestemming verspreiden van seksuele inhoud, met kwaad opzet en uit winstbejag, en aan voyeurisme met betrekking tot het maken van deepnudes. De beklaagde kreeg een boete, een voorwaardelijke gevangenisstraf van 18 maanden en moest een symbolische euro betalen aan het Instituut, dat zich burgerlijke partij had gesteld in deze zaak.

10 Eén melding kan tegelijkertijd onder verschillende categorieën binnen het strafrecht en seksueel strafrecht vallen. Bijvoorbeeld, een melding van NCII waarvan de beelden vervolgens worden gebruikt voor sextortion telt als beide soorten misdrijven. Daarom is de som van de meldingen in de verschillende categorieën niet gelijk aan het totale aantal meldingen in het domein strafrecht en seksueel strafrecht.

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 samenwerkingsprotocollen gesloten met de Federatie Wallonië-Brussel, Wallonië, de Franse Gemeenschapscommissie (COCOF), het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap en is dus bevoegd voor aangelegenheden die onder die entiteiten vallen.

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.

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

Er is een sterke stijging van het aantal meldingen binnen de bevoegdheid van de Federatie Wallonië-Brussel (tabel 4). Een deel van deze stijging is toe te schrijven aan één dossier naar aanleiding van een publicatie in een Franstalig medium (392 meldingen).

Tabel 4

Meldingen per bevoegdheidsniveau in 2025

	%	2025
Federaal	73%	1453
Federatie Wallonië-Brussel	22%	440
Wallonië	1%	19
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	1%	15
Duitstalige Gemeenschap	0%	2
COCOF	0%	6
GGC	0%	0
Vlaanderen	3%	54

In 2025 konden we dankzij deze samenwerkingen de omzetting van Europese richtlijnen ondersteunen en bijdragen aan communautaire strategieën op het gebied van geweld in het hoger onderwijs, diversiteit en inclusie. De teams hebben hun inspanningen opgevoerd om de initiatieven van de deelstaten te ondersteunen met het leveren van cijfermatige analyses, thematische expertise en praktische aanbevelingen.

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 2025 heeft het Instituut:

- Deelgenomen aan het uitwisselingsplatform met de *Direction de l'Égalité des Chances* en kabinet Coppieters, en aan een uitwisselingsontmoeting met de algemeen afgevaardigde voor de kinderrechten.
- Gesprekken gevoerd met vertegenwoordigers uit de kunstwereld over seksueel geweld en ouderschap, en met Prisme over LGBTQIA+-discriminatie in de sport.
- Het *Forum des Jeunes* begeleid bij zijn raadpleging over het masculinistische discours en geholpen bij het definiëren van de Franstalige LGBTQIA+-strategie.
- Opleidingen gegeven voor aanspreekpunten op het vlak van gelijkheid en diversiteit van het ministerie van de Federatie Wallonië-Brussel en gezeteld in jury's van LGBTQIA-projectoproepen en de *Prix de l'égalité* 2025.
- Bijgedragen aan de werkgroepen over de Contactpunten Intimidatie en het algemeen studiereglement, en aan uitwisselingen over het voorontwerp van decreet van minister-president Degryse in het kader van het BEHAVES-project.
- Gezeteld in de jury van een bewustwordingscampagne voor 15-20-jarigen over genderstereotypen.

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 2025 heeft het Instituut:

- Deelgenomen aan de interdepartementale coördinatiegroep voor genderbeleid, met opmerkingen over de genderstrategie die in ontwikkeling is.
- Gesproken op een discussiedag over de risico's van bestaansonzekerheid voor LGBT-personen op het gebied van huisvesting en gezondheid en op een opleiding met Passe-Muraille over gender, werk en handicap.
- Verschillende nota's verzonden aan minister Coppieters over geboorteverlof, anticonceptie, endometriose en de menopauze.
- Adviezen uitgebracht over het opnemen van de gekozen voornamen van trans personen op studentenkaarten en over de onwettigheid van het uitsluiten van vrouwen uit folkloristische groepen.
- Een advies uitgebracht over het criterium gezinsverantwoordelijkheden als autonoom criterium.

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 2025 werd een nieuwe overeenkomst voor informatie-uitwisseling ondertekend met de GWI. Het Instituut verzorgt het secretariaat voor het uitwisselingsplatform met Equal.Brussels en Unia, en neemt deel aan het Comité voor gelijke kansen.

In 2025 heeft het Instituut:

- Bijgedragen aan de werkgroep DEI over diversiteitclausules in openbare aanbestedingen, het LGBTQIA Forum, de Gids voor een gendergericht databeleid, en het Brulocalis-colloquium over geweld op vrouwen in de politiek.
- Gezeteld in de jury die de diversiteitsplannen van de Brusselse gemeenten beoordeelde.
- Opleidingen georganiseerd voor interne instructeurs van de BHDBDMH over de integratie van vrouwelijke rekruten.

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 2025 heeft het Instituut:

- Deelgenomen aan de *Quinzaine de la Diversité* met een informatiestand, de ZSG's voorgesteld en opleidingen gegeven in het schrijven van genderneutrale vacatures.

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.

ZOOM

BEHAVES-project

Wat is het BEHAVES-project?

Het BEHAVES-project (*Bien-être, Harcèlement et Violences dans l'Enseignement Supérieur* - Welzijn, Intimidatie en Geweld in het Hoger Onderwijs) komt voort uit het gelijknamige onderzoek dat de Federatie Wallonië-Brussel in 2023 lanceerde bij 41 instellingen voor hoger onderwijs. Uit het onderzoek bleek dat seksuele intimidatie, discriminatie en geweld veel voorkomen, vooral bij vrouwen en LGBTQIA+-personen.

Wat is de rol van het Instituut?

Het Instituut is vanaf het begin lid geweest van de stuurgroep en heeft zijn expertise ingebracht in de werkgroepen die van januari tot maart 2025 werden georganiseerd: een werkgroep over Contactpunten Intimidatie, die minimumvereisten heeft vastgesteld, en een werkgroep over het algemeen studiereglement, die een gemeenschappelijk kader voor hogescholen, universiteiten en hogere kunstscholen heeft opgesteld.

Hoe draagt het Instituut bij aan de concrete uitvoering?

Het Instituut werd door het kabinet van minister-president Degryse uitgenodigd om opmerkingen te formuleren en verbeteringen voor te stellen bij het voorontwerp van decreet, dat momenteel door de FWB wordt gevalideerd. Het heeft meegewerkt aan de ontwikkeling van een interactieve tool die studentes en studenten naar de juiste hulpverlening moet leiden. Het Instituut zit nu samen met de contactpunten van de *pôles académiques* om ondersteuning en samenwerking te verkennen. Het doel van deze initiatieven is om de preventie en bestrijding van geweld in het Franstalig hoger onderwijs te versterken.

Wat zijn de vooruitzichten voor de rest van het project?

Het besproken decreet behandelt de kwestie van relaties tussen professoren en studenten of studentes momenteel nog niet. Het kabinet-Degryse is van plan om dit onderwerp in de nabije toekomst aan te pakken; het Instituut zal erop toezien dat dit aspect in de toekomstige besprekingen wordt opgenomen. Het doel is om de bevindingen van BEHAVES om te zetten in effectieve structurele maatregelen, om zo studentes en studenten, onderzoekers en onderzoeksters en de academische gemeenschap als geheel te beschermen en gelijkheid in het hoger onderwijs te bevorderen.

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 Equality Body bij aan het werk van het Europese netwerk van gelijkheidsorganen: Equinet. Het heeft ook bijgedragen aan de 7de evaluatiecyclus van de Commissie tegen Racisme en Onverdraagzaamheid (ECRI) van de Raad van Europa.

Europese Unie

Het Instituut heeft deelgenomen aan de vergaderingen van de *High-level group on gender mainstreaming*, een informele groep van deskundigen uit de lidstaten die wordt voorgezeten door de Europese Commissie. Het Instituut heeft ook het werk van de Poolse en Deense voorzitterschappen nauw opgevolgd. De prioriteiten van die voorzitterschappen waren respectievelijk gendergelijkheid in het digitale tijdperk, vroegtijdige preventie van geweld tegen vrouwen en de rol van mannen en jongens in gendergelijkheid.

Het Instituut vertegenwoordigde België en organiseerde samen met de Europese Commissie en Litouwen een uitwisseling van goede praktijken (*mutual learning program*) voor Europese deskundigen over vrouwen in de politiek (zie Zoom).

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. Het heeft met name deelgenomen aan vergaderingen van de Management Board en het Gender Equality Forum. Zo heeft het op Belgisch niveau de werkzaamheden kunnen opvolgen met betrekking tot de door het EIGE gepubliceerde Europese gendergelijkheidsindex, en de werkzaamheden met betrekking tot gendergerelateerd geweld (administratieve gegevens, campagne).

Het Instituut vertegenwoordigt België in het Raadgevend comité voor gelijke kansen van mannen en vrouwen. Het droeg bij aan de adviezen over de vervrouwelijking van armoede en over mannen en jongens en gendergelijkheid.

Het Instituut is in samenwerking met de verschillende stakeholders verdergegaan met het ondersteunen en analyseren van de omzetting van Europese richtlijnen met betrekking tot loontransparantie, het verbeteren van het genderevenwicht bij bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen, normen voor organen voor gelijke behandeling en ter bestrijding van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld. Het heeft in dat kader ook deelgenomen aan door de Commissie georganiseerde expertenvergaderingen.

Het verzorgde ook de opvolging op niveau van de Eurocoördinatie, het mechanisme onder coördinatie van de FOD Buitenlandse Zaken om te zorgen voor de juiste omzetting van richtlijnen in Belgisch recht.

Binnen Equinet ondersteunde het Instituut de werkgroep Research and Data collection en droeg het bij aan de opleiding '*How to develop and use effective equality indicators*'. Het Instituut nam deel aan de werkzaamheden van de werkgroep '*Standards for Equality Bodies*' van de werkgroep *Equality Law* inzake toegang tot de rechter, en aan workshops over de omzetting van richtlijnen inzake loontransparantie en de bestrijding van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld.

Raad van Europa

Als Belgische coördinator voor de uitvoering van het Verdrag van Istanbul coördineerde het Instituut het bezoek van de Groep van deskundigen inzake actie tegen geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld (GREVIO) en de opvolging daarvan, die bestaat uit een eerste antwoord van de Belgische autoriteiten op het thematisch verslag van 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 over dergelijk geweld. Die aanbeveling werd aan het einde van het jaar aangenomen. Het heeft bijgedragen aan de werkgroep over positieve verhalen, die werd opgezet om de mythes tegen te gaan die door antigenderbewegingen worden verspreid.

Als onderdeel van haar monitoringwerk per land voert ECRI een diepgaande analyse uit rond racisme en onverdraagzaamheid in de lidstaten van de Raad van Europa. Als instantie voor bevordering van gelijkheid heeft het Instituut een verslag ingediend bij de ECRI over de moeilijkheden waarmee transgender en intersekse personen in België te maken krijgen. Het Instituut werd ook gehoord.

Verenigde Naties

Het Instituut bereidde de Belgische deelname voor aan de 69ste zitting van de Commissie voor de Status van de Vrouw (CSW69) in New York, de grootste jaarlijkse bijeenkomst van de Verenigde Naties gewijd aan gendergelijkheid en de empowerment van vrouwen. De sessie van 2025 vierde de 30e verjaardag van de goedkeuring van het actieprogramma en was gericht op de evaluatie van de uitvoering ervan. Het Instituut sprak namens België in het panel van een parallel evenement met als thema: '*United Against Femicide: Action to End Gender Based Murders of Women and Girls*'.

Het Instituut nam deel aan de vrijwillige bijdrage van België aan het verslag van de speciaal rapporteur over geweld tegen vrouwen en meisjes aan de Mensenrechtenraad: 'Vormen van gendergerelateerd geweld tegen vrouwen en meisjes: nieuwe uitdagingen en opkomende kwesties', en aan de vragenlijst over door technologie gefaciliteerd gendergerelateerd geweld en de impact daarvan op vrouwen en meisjes voor het Adviescomité van de Mensenrechtenraad.

Het heeft bijgedragen aan de opvolgingsverslagen over de Internationale Arbeidsorganisatie-verdragen 100, 111 en 190, die rechtstreeks verband houden met gendergelijkheidskwesties of de strijd tegen geweld, en aan het 5de verslag van België over de toepassing van het Verdrag tegen foltering en andere wrede, onmenselijke of onterende behandeling of bestraffing.

Delegaties en partnerschappen

Het Instituut verwelkomde internationale delegaties, waaronder delegaties of ambassadeurs uit Canada, Moldavië en Japan, om te praten over beleid ter bestrijding van de loonkloof, de strijd tegen geweld of gendergelijkheidskwesties.

Het Instituut sprak namens België op een conferentie over digitaal en seksueel geweld die door de Raad van Europa werd georganiseerd in Bosnië-Herzegovina. Het nam deel aan een panel over de preventie van feminicide op de *Warsaw Human Dimension Conference*. Het sprak ook op een evenement georganiseerd door de Belgische ambassade in Praag over de deelname van vrouwen aan de besluitvorming.

Het Instituut sprak ook over gendergelijkheidskwesties op EU-niveau op de openingszitting van de Ordre du barreau de Bruxelles en op een conferentie van EuropeDirect.

Het Instituut nam deel aan een panelgesprek tijdens de conferentie over diversiteit, gelijkheid en inclusie van de Europese Radio-unie (EBU).

ZOOM

Het Mutual learning Program 'Women in Politics'

Waaruit bestond het *Mutual Learning Seminar*?

Dit seminar wordt georganiseerd door de Europese Commissie. Het doel van de editie van juni 2025 was om goede praktijken op het gebied van gendergelijkheid uit te wisselen tussen EU-lidstaten over vrouwen in de politiek. Het Instituut presenteerde hier de studie 'Kandidate ≠ Kandidaat', waaruit blijkt dat vrouwelijke kandidaten voor de Belgische verkiezingen van 2024 bijna twee keer zoveel seksistische opmerkingen kregen als mannelijke kandidaten. Het Instituut presenteerde eveneens de pariteitswetten en het ritssysteem voor kieslijsten.

Wat heeft het seminar ons geleerd?

Ten eerste blijft digitaal seksisme een groot obstakel voor vrouwelijke kandidaten. De aanwezigen benadrukten twee dringende kwesties: een sterkere toepassing van de *Digital Services Act* om online haatspraak te beperken en de nood aan een groter bewustzijn van genderstereotypen bij het grote publiek en beleidsverantwoordelijken. België deelde zijn ervaring, met name de seksismewet, als een nuttig kader voor dit werk.

Wat is het nut van dergelijke uitwisselingen met en tussen deskundigen uit de lidstaten en academici?

Deze uitwisselingen maken het in de eerste plaats mogelijk om relevante analyses van het gevoerde beleid in verschillende EU-landen te verzamelen, die vervolgens toegankelijk worden gemaakt.

Ze kunnen bijdragen aan het beleid door ervaring over te dragen. Maar ze bieden ook een beter inzicht in de succesfactoren en de uitdagingen die bepaalde maatregelen met zich meebrengen. Deze discussies op Europees niveau kunnen dan worden gebruikt als hefbomen om de wetgeving en het beleid inzake gendergelijkheid te consolideren en te verbeteren.

Structurele subsidies

Structurele subsidies zijn een centraal instrument voor het ondersteunen van het maatschappelijk middenveld dat zich inzet voor gendergelijkheid, met een duidelijk, transparant en concurrerend meerjarig kader en stabiele financiering.

Structurele subsidies zijn een nieuw erkenningssysteem, ingevoerd bij koninklijk besluit in 2023. Het biedt vijftien geselecteerde verenigingen de mogelijkheid om gedurende vijf jaar (2024-2028) jaarlijks een subsidie aan te vragen binnen een totaalbudget van 1,8 miljoen euro per jaar. Het systeem vervangt de vroegere terugkerende subsidies en een deel van de projectoproepen. In 2025 zette het Instituut de opvolging van deze regeling voort via de analyse van verslagen, de monitoring van overeenkomsten en de organisatie van een eerste jaarlijkse bijeenkomst met de erkende verenigingen. Daarnaast nam het Instituut als gast of spreker deel aan verschillende activiteiten van de gesubsidieerde organisaties. De structurele subsidies richten zich op federale verenigingen die actief zijn rond gendergelijkheid, vrouwenrechten en de rechten van transgender- en intersekse personen.

Er worden vijf soorten opdrachten gefinancierd:

Opdracht 1 – Thematische coalities

De opdracht van de coalities is om hun lidorganisaties te verenigen, op nationaal niveau te netwerken, de belangen van de doelgroepen te vertegenwoordigen en het bewustzijn te vergroten bij het grote publiek, professionals en besluitvormers (campagnes, colloquia, opiniestukken, educatieve tools).

Elke coalitie wordt beheerd door een coördinerende vereniging en brengt minstens vijf andere lidorganisaties samen om gezamenlijke expertise, sterkere belangenbehartiging en gedeelde instrumenten te ontwikkelen rond een specifiek thema: gezondheid, justitie, sociaal-economische onafhankelijkheid, migratie, transversale gendergelijkheid.

Gezondheid: het Plateforme citoyenne pour une naissance respectée verbindt spelers op het gebied van de rechten van vrouwen en zwangere personen, de strijd tegen obstetrisch geweld en de verbetering van de omstandigheden bij bevallingen.

Justitie: de coalitie onder beheer van Çavaria bouwt kennis op rond de antigenderbeweging, terwijl Femmes de droit en het Observatoire des Violences Faites aux Femmes coalities beheren die zich richten op toegang tot justitie, de strijd tegen gendergerelateerd geweld en de opvolging van strafrechtelijke hervormingen.

Sociaal-economische onafhankelijkheid: de coalities onder beheer van JUMP en Ella vzw werken aan professionele gelijkheid, het verkleinen van de loonkloof (o.a. bij vrouwen van buitenlandse origine), vrouwelijk ondernemerschap, de strijd tegen bestaansonzekerheid onder vrouwen, en intersectionele discriminatie.

Migratie: La Voix des Femmes coördineert een coalitie die zich inzet voor de rechten van vrouwen met een migratieachtergrond, de strijd tegen geweld tegen en discriminatie van vrouwen en meisjes met een migratieachtergrond, en die pleit voor hun inclusie op politiek niveau.

Transversale gendergelijkheid: Garance, de Vrouwenraad en Prisme brengen verenigingen samen in coalities om gendergelijkheid aan te pakken vanuit een transversaal perspectief (bestrijding van gendergerelateerd geweld, bestrijding van stereotypen, inclusie van LGBTQIA+).

Opdracht 2 – Archieven

Archief- en Onderzoekscentrum voor Vrouwengeschiedenis (AVG-CARHIF): deze vereniging is verantwoordelijk voor het bewaren en opwaarderen van de geschiedenis van vrouwen en van het gendergelijkheidsbeleid, het ondersteunen van verenigingen bij het beheer van hun archieven en het organiseren van evenementen om hun werk te verspreiden (tentoonstellingen, conferenties, publicaties).

Opdracht 3 – Documentatie

Université des Femmes en RoSa: deze twee verenigingen verzamelen documentatie over gendergelijkheid, met bijzondere aandacht voor de thema's van de coalities. Ze produceren dossiers en informatiemateriaal en maken die beschikbaar voor het publiek via documentatiecentra, onlineplatforms en een jaarlijks presentatie-evenement.

Opdracht 4 – Academische netwerken

Sophia: deze vereniging beheert netwerken van academici die gender bestuderen, ondersteunt de ontwikkeling van contacten tussen de academische wereld en het verenigingsleven, en helpt bij de verspreiding van genderonderzoek onder de spelers die op dit gebied werkzaam zijn en onder overheidsinstanties.

Opdracht 5 – Verenigingshuis

Amazone: een ontmoetingsplaats en logistieke steun aan organisaties die zich inzetten voor gendergelijkheid met lokalen, vergader- en conferentiezalen, ICT-diensten, informatiesessies en administratieve ondersteuning

Realisaties 2025

- Ontvangst en analyse van de verslagen over 2024 (inhoudelijk en financieel), goedkeuring door de raad van bestuur en betaling van het saldo.
- Ontvangst, analyse en goedkeuring van werkprogramma's 2026.
- Organisatie van een eerste jaarlijks evenement om de vijftien gesubsidieerde verenigingen samen te brengen voor korte presentaties en netwerking (zie Zoom).
- Versterking van de contactkanalen om subsidieaanvragen te beantwoorden en de samenwerking met erkende verenigingen te begeleiden.

ZOOM Jaarlijkse dag van gesubsidieerde verenigingen

Waarom een bijeenkomst organiseren met de gesubsidieerde verenigingen?

Deze voormiddag werd opgezet als een belangrijk moment om het nieuwe systeem van structurele subsidies in te wijden en de medewerkers van het Instituut en die van de vijftien erkende verenigingen met elkaar in contact te brengen. Het doel was tweeledig: afstappen van een puur administratieve relatie (verslagen, overeenkomsten) en een netwerk rond gendergelijkheid uitbouwen. Met dergelijke bijeenkomsten kunnen de organisaties duurzame banden smeden met elkaar en met de dossierbeheerders, doordat het scala aan thema's en de mogelijke complementariteit zichtbaar worden.

Hoe zag het programma van de ochtend eruit?

Na een inleiding door de directie van het Instituut over de belangrijkste strategische richtlijnen, presenteerden de verenigingen hun werk. Elke vereniging lichtte haar gesubsidieerde opdracht, haar prioriteiten en de eerste resultaten toe. De voormiddag werd afgesloten met een netwerksessie om de synergie tussen de verenigingen en de teams van het Instituut verder uit te bouwen.

Wat waren de concrete doelstellingen voor de coalities en de ondersteuningsopdrachten?

Voor de thematische coalities was de dag bedoeld om hun rol als contactpunt tussen het maatschappelijk middenveld en het Instituut te verduidelijken: het samenbrengen van de lidverenigingen, het opvolgen van het beleid (instrumenten, internationale en federale ontwikkelingen) en het ontwikkelen van gemeenschappelijke tools (colloquia, opiniestukken, campagnes). Voor de ondersteuningsopdrachten (archieven, documentatie, academisch netwerk en verenigingshuis) benadrukte het evenement hun transversale functie: het bewaren van de herinnering aan de strijd, het toegankelijk maken van documentatie, het verbinden van de academische wereld en de verenigingswereld, het ter beschikking stellen van lokalen en logistieke ondersteuning. Door deze uitwisselingen werden concrete samenwerkingsmogelijkheden zichtbaar, zoals de coalities inzetten als verspreidingskanaal voor campagnes of als partners bij de onderzoeken van het Instituut.

Wat was het resultaat van deze eerste bijeenkomst?

Deze eerste editie bevestigde het belang van regelmatige bijeenkomsten om vertrouwen en samenhang op te bouwen. Uit de feedback bleek dat er vraag is naar een nog interactievere aanpak (gerichte workshops, werktijd per opdracht) en naar begeleiding bij het netwerken tussen coalities en andere projecten van het Instituut. Vanaf 2026 wil het Instituut dit jaarlijkse evenement verankeren als een forum om samen vorm te geven aan het beleid, waar deelnemers goede praktijken kunnen delen, politieke prioriteiten kunnen bespreken en samen kunnen nadenken over de collectieve impact van structurele subsidies.

.

Strijd tegen gendergerelateerd geweld

Gendergerelateerd geweld verwijst naar elk geweld dat gericht is tegen een persoon vanwege diens geslacht, genderidentiteit of -expressie, of geweld dat personen van een bepaald geslacht onevenredig treft.

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 gender-expressie 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.

Bezoek en verslag van GREVIO

Naar aanleiding van het rapport dat België in september 2024 indiende en 5 jaar na de publicatie van het referentieverslag, bracht een delegatie van GREVIO (een orgaan van onafhankelijke experts dat verantwoordelijk is voor het toezicht op de uitvoering van het Verdrag van Istanbul in februari 2025 een bezoek aan België. De delegatie ontmoette een week lang verschillende overheidsadministraties en terreinactoren om de balans op te maken van de geboekte vooruitgang en de uitdagingen die nog bestaan bij de toepassing van het Verdrag van Istanbul. Na dit bezoek diende GREVIO zijn eerste thematische rapport in over het thema 'Opbouwen van een vertrouwensklimaat door middel van ondersteuning, bescherming en gerechtigheid'.

Wetenschappelijk comité feminicide

Sinds de inwerkingtreding van de Feminicidewet wordt er gewerkt aan de oprichting van een wetenschappelijk comité in België. Dat comité is geïnspireerd op de *domestic homicide review*, zoals die bestaat in landen als het Verenigd Koninkrijk en Noorwegen. Het moet analyses uitvoeren om lessen te trekken en aanbevelingen te formuleren voor de verbetering van het volledige systeem dat verantwoordelijk is voor het voorkomen en bestrijden van feminicide, gendergerelateerde dodingen en het geweld dat daaraan voorafgaat. Het Wetenschappelijk Comité is in december 2025 met zijn werkzaamheden begonnen.

(On)veiligheid in de openbare ruimte

Op initiatief van Rob Beenders, federaal minister van Gelijke Kansen, organiseerde het Instituut op 3 december 2025 een discussienamiddag "(On)veiligheid in de openbare ruimte: een genderkwestie?". Deze discussienamiddag bracht beleidsmakers, academici, middenveldorganisaties, deskundigen en het brede publiek samen om dieper in te gaan op de verbanden tussen (on) veiligheid, seksisme en gendergerelateerd geweld, met bijzondere aandacht voor de pijler mentaliteitsverandering.

Nationaal Actieplan

In juni 2025 bracht het Instituut verschillende actoren uit het maatschappelijk middenveld samen tijdens een overlegdag over het toekomstige Nationaal Actieplan ter bestrijding van gendergerelateerd geweld (NAP). Tijdens deze bijeenkomst werden de prioritaire thema's bepaald die in het volgende NAP moeten worden opgenomen, op verschillende domeinen zoals intrafamiliaal geweld, seksueel en digitaal geweld, en gedwongen huwelijken.

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 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 het Nationale Actieplan ter bestrijding van gendergerelateerd geweld.
- ☑ Sinds 2020 kunnen slachtoffers van digitaal seksueel geweld bij het Instituut terecht voor informatie, advies en ondersteuning om seksueel getinte beelden die zonder hun toestemming online werden verspreid, te laten verwijderen.

Realisaties 2025

In 2025 ondernam het Instituut verschillende acties in de strijd tegen gendergerelateerd geweld:

- De productie van een reeks video's die het begrip dwingende controle uitleggen. De video's zijn zowel gericht op professionals als op het grote publiek en zijn een aanvulling op de gidsen voor het herkennen van dwingende controle die het Instituut in 2024 publiceerde.
- De lancering van de #YouToo 2.0-enquête, die vooral via sociale media werd verspreid en waarvan de eerste resultaten in 2026 beschikbaar zouden moeten zijn.
- De nationale campagne 'Consent is het nieuwe sexy' (zie Zoom).
- De publicatie van de vertaling van de praktische gids 'Zo grijs is die zone niet'.
- Sensibilisering via posts op sociale media: 'Wat is feminicide?', 'Wat is sextortion?', 'Wat is voyeurisme?', internationale dag tegen vrouwelijke genitale verminking, 'Wat is dwingende controle?', 'Wanneer spreken we over stalking?', 'Wat is een gedwongen huwelijk?', 'Wat doe je na seksueel geweld op de festivalweide?', 'Hoe haal je naaktfoto's van het internet?', herdenking van de dood van Sadia Sheikh, internationale dag voor de uitbanning van geweld tegen vrouwen.

ZOOM

Campagne ‘Consent is het nieuwe sexy’

Waarom een nationale campagne voor jongeren van 18 tot 25 jaar?

Uit een onderzoek van Amnesty International (2020) bleek dat één op de drie jongeren het normaal vindt om aan te dringen op seksuele handelingen en dat één op de vier twijfel beschouwt als impliciete toestemming. Uit het BEHAVES-onderzoek (2024) blijkt dat in instellingen voor hoger onderwijs in de Federatie Wallonië-Brussel één op de drie het slachtoffer is geweest van seksistisch of seksueel geweld (ongewenste aanrakingen, opgedrongen kussen, verkrachting of poging tot verkrachting). Naar aanleiding van deze bevindingen lanceerde het Instituut bij de start van het academiejaar 2025 een sensibiliseringscampagne. Deze had tot doel jongeren vertrouwd te maken met het begrip toestemming zoals gedefinieerd in het nieuwe seksueel strafrecht, en een heldere, respectvolle en inclusieve cultuur errond te bevorderen.

Wat zijn de belangrijkste boodschappen en welke media werden ingezet?

De campagne vond zowel online als offline plaats: affiches rond campussen (Antwerpen, Gent, Brussel, Luik, Louvain-la-Neuve, enz.), flyers en stickers, en gerichte verspreiding op sociale media. Daarnaast hoorde bij de campagne een webpagina ‘Toestemming begrijpen’ en een downloadbare toolkit.

De slogans promootten actief wederzijds luisteren, respect voor grenzen en gelijkheid in besluitvorming via vijf kernboodschappen:

- toestemming moet expliciet en enthousiast zijn, en kan nooit worden verondersteld of afgeleid uit stilte;
- toestemming kan op elk moment ingetrokken worden, zelfs tijdens de handeling;
- aandringen is grensoverschrijdend gedrag;
- onder invloed van middelen (alcohol of drugs) kan geen geïnformeerde toestemming worden gegeven;
- een relatie hoort gelijkwaardig te zijn.

Welke lessen kunnen we trekken uit deze campagne?

Dit is de eerste campagne van het Instituut die specifiek gericht is op jongeren tussen de 18 en 25 jaar, die zich in een cruciale fase bevinden in hun ontwikkeling van emotionele en seksuele relaties. Er werd specifiek nagedacht over hoe de jongeren bereikt konden worden, via hun eigen communicatiekanalen. Op basis van deze lessen en de positieve respons zal het Instituut deze doelgroep verder sensibiliseren rond gendergerelateerd geweld, vooral via sociale media.

Meer info op hulp.igvm.be

Zorgcentra na Seksueel Geweld

In het kort

Slachtoffers van acuut[1] en post-acuut[2] *hands-on*[3] seksueel geweld kunnen 24/7 terecht bij een ZSG voor medische en psychologische zorg en een forensisch onderzoek. Als ze dat willen, kunnen ze ter plaatse een klacht indienen. Er is ook medische en psychologische opvolging voorzien. Het slachtoffer staat tijdens dit hele proces centraal. Het ZSG-personeel is specifiek opgeleid voor dit soort zorgverlening. De zorg is volledig gratis voor het slachtoffer. Sinds het begin van het project zijn meer dan 20 000 slachtoffers opgevangen in één van de 10 ZSG's.

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

1 'Acuut seksueel geweld': seksueel geweld dat op het moment van de aanmelding op de ZSG-afdeling zeven dagen of minder lang geleden heeft plaatsgevonden (art. 2, 2°, van de ZSG-wet).

2 'Post-acuut seksueel geweld': seksueel geweld dat op het moment van de aanmelding op de ZSG-afdeling langer dan zeven dagen geleden en niet langer dan dertig dagen geleden heeft plaatsgevonden (art. 2, 3° van de ZSG-wet).

3 'Hands-on': aantasting van de seksuele integriteit en (poging tot) verkrachting).

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

Vanaf het begin bleken de ZSG's van onschatbare waarde voor de zorg voor slachtoffers van seksueel geweld. Het aanbieden van holistische, 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 (UZ Antwerpen), Charleroi (HUmani Hôpital Civil Marie-Curie), 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 voor professionals, in het bijzonder de gerechtelijke instanties.

Daarom besliste de federale regering in oktober 2023 om nog **drie bijkomende ZSG's** te openen in de arrondissementen Waals-Brabant, Bergen-Doornik en Halle-Vilvoorde. Daarvoor werden extra middelen uitgetrokken.

De ZSG-wet

De wet van 26 april 2024 betreffende de Zorgcentra na Seksueel Geweld, door het Parlement goedgekeurd in 2024 en in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd op 31 mei 2024 (hierna de 'ZSG-wet'), zorgt ervoor dat de Zorgcentra na Seksueel Geweld permanent en structureel verankerd zijn in België. De wet garandeert de werking van de ZSG's op lange termijn en verzekert de toekomst van de organisatie en de financiering, 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 ze 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 ook de rol van het Instituut in de nationale coördinatie van de ZSG's. Onder het gezag van de bevoegde minister is het belast met de volgende opdrachten:

- de bekrachtiging van een partnerschap als ZSG;
- de ondersteuning van de ZSG-partners in hun samenwerking en adviseren over hun taken;
- de financiering van de politiediensten van de ZSG-partners;
- de organisatie van de gegevensregistratie van de verleende zorg, in het bijzonder om de jaarverslagen op te stellen;
- de coördinatie en het opstellen van nationale actieplannen en de publicatie ervan, in overleg met de partners en de terreinactoren;
- de evaluatie van de werking van de ZSG's;
- het voeren van studies en onderzoeken om de werking van de ZSG op te volgen, te evalueren, te optimaliseren en seksueel geweld in kaart te brengen;
- de organisatie van opleidingen voor het ZSG-personeel;
- de organisatie en het voorzitten van werkgroepen en andere nationale overlegorganen en de deelname aan lokale coördinatieorganen..

Realisaties 2025

In 2025 stonden verschillende structurerende projecten centraal in het werk rond de ZSG.

Implementatie van de ZSG-wet

De ZSG-wet ging officieel van kracht op 1 januari 2025. Het instituut droeg bij aan de opstelling en uitvoering van koninklijke besluiten (RIZIV en algemene bepalingen), zodat de regelgeving aansluit bij de praktijk op het terrein en met de normen voor de rechten van slachtoffers.

Editie 2025 van het ZSG-model

Het model voor de werking van de ZSG's werd bijgewerkt met nieuwe bepalingen uit de ZSG-wet en met de aanpassingen die de verschillende nationale werkgroepen vroegen. Het bevat onder meer een herziening van het psychologisch handelingsplan. Dat plan werd aangepast om de rol van psychologische begeleiding binnen de ZSG's te verduidelijken (opvolging beperkt tot 6 maanden voor meerderjarige slachtoffers en 9 maanden voor minderjarige slachtoffers), en om een gemeenschappelijk kader vast te leggen voor alle ZSG's.

Studie over minderjarige slachtoffers

Het Instituut heeft een studie van het Nationaal Instituut voor Criminalistiek en Criminologie (NICC) over de situatie van minderjarige slachtoffers van seksueel geweld ondersteund en opgevolgd. Die studie werd uitgevoerd om een beter inzicht te krijgen in de trajecten, specifieke behoeften en obstakels waarmee minderjarigen te maken krijgen, zodat de werking van de ZSG's daarop kan worden afgestemd.

Communicatiecampagne voor kwetsbare groepen

Het Instituut ontwikkelde een gerichte campagne voor groepen die met de klassieke methodes doorgaans moeilijk te bereiken zijn (jongeren, migranten, mensen met een handicap, enz.). De campagne combineerde aangepaste inhoud op sociale media met educatieve video's, onder meer over wat je mee moet nemen naar een ZSG en de gevolgen van seksueel geweld voor meerderjarige slachtoffers en kinderen.

Publicatie van studies en brochures

- 'Forensisch-medische beoordeling van het maagdenvlies'
- 'Distikstofmonoxide: literatuurstudie'

ZOOM

ZSG-opleidingen

Waarom zijn opleidingen zo belangrijk voor de kwaliteit van de ZSG's?

Een ZSG werkt multidisciplinair. Dat vraagt gespecialiseerde kennis op verschillende terreinen: zorg, psychosociale ondersteuning, het verzamelen van forensisch bewijs en het bevragen van slachtoffers. Om die zorg respectvol en conform de ZSG-wetgeving te kunnen bieden, is opleiding onmisbaar – zowel een basis- als een vervolgopleiding – en voor alle betrokkenen: referentieverpleegkundigen, psychologen, artsen, coördinatoren en politiële en juridische partners. Die opleidingen geven het personeel concrete handvatten om binnen een ZSG te werken en hoogwaardige zorg te leveren. Ze zijn toegespitst op seksueel geweld en bieden een duidelijk kader. Daarnaast houden ze de kennis actueel en brengen ze partners die normaal niet samenwerken dichter bij elkaar.

Waaruit bestaat de basisopleiding voor nieuwe personeelsleden?

Deze opleiding biedt nieuwe medewerkers van het ziekenhuis (het multidisciplinair kernteam) een gemeenschappelijke basis over seksueel geweld, de werking van een ZSG en de bijhorende zorgprotocollen. Tijdens de opleiding komen onder meer het wettelijk kader (zoals het seksueel strafrecht, de ZSG-wet en de meldingsplicht), de principes van traumagericht werken en de samenwerking tussen de verschillende partners (ziekenhuizen, politie en justitie) aan bod. Daarnaast leren deelnemers werken met de specifieke instrumenten van de ZSG's. Dankzij deze opleiding kunnen nieuwe medewerkers zich snel integreren in de werking en voldoen ze aan de federale kwaliteitsnormen.

Hoe vullen e-opleiding en praktijkdagen dit aanbod aan?

In 2025 startte het team met de ontwikkeling van een modulair online opleidingssysteem. Dit systeem laat ZSG-medewerkers toe om op een flexibele manier opleidingen te volgen, leerinhouden te herhalen en op de hoogte te blijven van wijzigingen, bijvoorbeeld in de ZSG-wet of forensische richtlijnen. Deze e-opleiding wordt aangevuld met praktijkdagen in de ZGS's waarop deelnemers procedures observeren, forensische handelingen inoefenen en met concrete casussen werken. Door deze combinatie van online theorie en praktijkervaring kunnen medewerkers zich de protocollen beter eigen maken. Tegelijk draagt dit bij aan meer afstemming en een meer uniforme werkwijze tussen de verschillende teams.

Welke specifieke opleidingen worden aangeboden aan inspecteurs seksueel geweld?

De ZSG's werken nauw samen met de politiediensten, in het bijzonder met de inspecteurs die gespecialiseerd zijn in seksueel geweld. Voor die doelgroep worden speciale opleidingen georganiseerd op basis van een erkenningsdossier dat op nationaal niveau is goedgekeurd door de Nationale Politieacademie (ANPA) en het Onderhandelingscomité voor de politiediensten (OCP). Deze opleidingen hebben als doel inspecteurs beter inzicht te geven in de rol en werking van de Zorgcentra, de kwaliteit van de verhoren met slachtoffers van seksueel geweld te verbeteren en secundaire victimisatie te beperken. Concreet komen onder meer volgende thema's aan bod: seksueel geweld en de hardnekkige mythes en vooroordelen errond, het respectvol afnemen van verhoren, de samenwerking binnen de ZSG's, de ZSG-wet en de bijhorende procedures. Daarbij wordt gewerkt met praktijkgerichte methodes, zoals rollenspellen. Het Instituut ondersteunt deze opleidingen onder meer door provinciale politiescholen en -academies te financieren voor de organisatie ervan.

Hoe worden supervisie en bijscholing georganiseerd?

De ZSG-teams krijgen te maken met emotioneel en ethisch belastende situaties. Daarom is structurele supervisie essentieel. Het Instituut ondersteunt zowel klinische supervisie als momenten van ethische reflectie. Daarnaast wordt er bijscholing aangeboden rond nieuwe onderzoeksinzichten, wetswijzigingen en ontwikkelingen binnen de forensische praktijk. Door deze continue aandacht voor ondersteuning en opleiding wordt ingezet op het voorkomen van burn-out, het onderhouden van kennis en vaardigheden en het voortdurend afstemmen van de praktijk op de noden van slachtoffers en de vereisten van het rechtssysteem.

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 2025 (69,3%) blijft lager dan die van mannen (76,4%) en veel meer vrouwen (41,4%) dan mannen (15,1%) werken deeltijds, vaak vanwege zorgtaken.

Daarnaast is er sprake van een sterke arbeidsmarktsegregatie. Die is zowel verticaal, bijvoorbeeld het 'glazen plafond', als horizontaal: vrouwen zijn oververtegenwoordigd in minder gewaardeerde sectoren en blijven ondervertegenwoordigd in toekomstgerichte domeinen zoals technologie, energie en de bouwsector.

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 19,5% minder dan mannen (7% minder bij correctie naar arbeidsduur).

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

Tegen 2030 heeft België als Europese doelstelling een werkgelegenheidsgraad van 80% te bereiken, 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 gendergelijkheid en door obstakels weg te nemen die de deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt belemmeren.

Lancering Gender@Work

In 2025 lanceerde het Instituut de website Gender@Work. Deze site is een praktisch portaal dat werkgevers en HR-verantwoordelijken ondersteunt bij het inzetten van gendergelijkheid als motor voor duurzame verandering, door inclusieve werkplekken te creëren en stereotypen te bestrijden die talent afremmen.

Het portaal ondersteunt organisaties die willen inzetten op een gelijke toegang tot werk, het evenwicht tussen werk en privéleven willen verbeteren of seksisme of discriminatie op basis van gender willen uitbannen, door te laten zien dat gendergelijkheid zowel een wettelijke vereiste als een factor voor betere prestaties is.

De Gender@Work-website biedt een brede waaier aan instrumenten, waaronder praktische hulpbronnen zoals handleidingen, brochures, checklists en e-learningmodules. Deze helpen om beter inzicht te krijgen in de mechanismen achter genderongelijkheid op de arbeidsmarkt, informeren werkgevers over hun rechten en plichten en maken het mogelijk concrete hefbomen voor actie te identificeren.

Daarnaast belicht de website innovatieve maatregelen die verder gaan dan de wettelijke vereisten, via fiches met inspirerende initiatieven en voorbeelden van goede praktijken binnen organisaties.

Tot slot bevat de website ook alle informatie over de evenementen die het Instituut voor werkgevers organiseert.

Start project Equal+

In oktober 2025 lanceerde het Instituut het project Equal+, een tweejarig initiatief dat werd ontwikkeld in samenwerking met Agoria, de federatie van de technologiesector. Het project heeft tot doel gendergelijkheid te bevorderen en focust daarbij op de toegang van vrouwen tot managementfuncties en hun doorgroeimogelijkheden. Het project ging van start met een analyse om de belangrijkste actiedomeinen en hefbomen in kaart te brengen. Op basis daarvan worden concrete maatregelen uitgewerkt, zoals masterclasses, netwerkevenementen en een praktische gids voor werkgevers. Daarnaast heeft het project de ambitie om een duurzaam netwerk van technologiebedrijven uit te bouwen die zich actief inzetten voor gendergelijkheid.

Samenwerkingsakkoord met werkgeversorganisaties

Het Instituut heeft samen met zeven representatieve werkgeversorganisaties (Beci, Boerenbond, UCM, Unisoc, Unizo, VBO en Voka) een samenwerkings; akkoord ondertekend voor meer gendergelijkheid op de arbeidsmarkt. Dit akkoord, dat voor drie jaar werd gesloten en vervolgens om de drie jaar wordt verlengd, legt een structureel samenwerkingskader vast met regelmatig overleg, uitwisseling van expertise en ondersteuning van werkgevers via tools, vorming en hulpmiddelen, waaronder via Gender@ Work. Op die manier beoogt het akkoord ongelijkheden bestrijden en een inclusievere werkomgeving te bevorderen.

Realisaties 2025

In 2025 werden verschillende acties rond het thema Werk afgerond:

- Organisatie van de studiedag 'Vrouwen en werk: Hoe kan kwetsbaarheid worden verminderd?', publicatie van het rapport 'Vrouwen in kwetsbare situaties op de arbeidsmarkt' en een persbericht (zie Zoom).
- Opstart van de sensibiliseringscampagne 'Een gemiste kans' en de podcast 'Tegen welke prijs?'.
- Online beschikbaar maken van de interactieve kaart maps.genderatwork.be, met een overzicht van de verschillende orgzznisaties die werken rond gender en werk.
- Publicatie van verschillende brochures: 'Gelijke toegang tot werk - Informatie en praktische tips voor werkgevers', 'Zwanger op het werk: Gids voor werkneemsters en werkgevers voor een discriminatievrije behandeling', 'Menopauze op het werk', 'Medisch begeleide voortplanting en werk', 'Transgender en intersekse personen op de werkvloer'.
- Publicatie van de checklists 'Ongewenst seksueel gedrag (online en offline)', 'Een transgender collega verwelkomen', 'Een intersekse collega verwelkomen'.
- Publicatie van de studie 'Vrouwen van niet-EU-herkomst op de Belgische arbeidsmarkt' (zie Zoom), organisatie van een studiedag over ditzelfde thema en een persbericht.
- Publicatie van het jaarlijks rapport 'De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België (2025)'
- Bijeenkomsten van het netwerk Gendervriendelijke ondernemingen: 'Genderstereotypen begrijpen en overstijgen' en 'Co-inclusie: partnerschappen om drempels tot werk te verlagen'.
- Presentatie op de conferentie 'Gender en (on-) zichtbaar werk: haard van ongelijkheden', georganiseerd door de think tank InES en Progressieve denktank MINERVA.
- Presentatie op het event 'Diversiteit & Inclusie in de praktijk' over de tewerkstelling van 50-plussers, georganiseerd door Actiris.
- Presentatie op de conferentie *'Femmes, emploi & handicap : utopie ou réalité?'*, georganiseerd door Passe-Muraille.
- Publicatie van sensibiliseringsposts op sociale media: Wereldborstvoedingsdag, 'Grensoverschrijdend gedrag op het werk', 'Hoe kan seksisme er op de werkvloer uit zien?', 'Seksueel geweld op het werk', 'Discriminatie op het werk', 'Seksuele intimidatie op het werk'.

ZOOM

Voor een betere inclusie van vrouwen in kwetsbare situaties op de arbeidsmarkt

Wat is kwetsbaarheid?

Bepaalde vrouwen stuiten op drempels die hun toegang tot, behoud van of doorgroei binnen duurzame werkgelegenheid bemoeilijken. Daardoor bevinden zij zich in een kwetsbaardere positie op de arbeidsmarkt. Die obstakels zijn vaak structureel van aard, zoals discriminatie of het niet-erkennen van diploma's, maar kunnen ook financieel of socioculturel zijn of verband houden met specifieke arbeidsvoorwaarden, zoals de precaire aard van bepaalde jobs waarin vrouwen oververtegenwoordigd zijn.

Onder de groepen die het meest getroffen worden,- bevinden zich onder meer alleenstaande moeders, laaggeschoolde vrouwen, vrouwen met een handicap, oudere vrouwen en vrouwen met een migratieachtergrond. Die verschillende dimensies kwamen aan bod op de studiedag 'Vrouwen en werk: Hoe kan kwetsbaarheid worden verminderd?'.

De positie van vrouwen van niet-EU-herkomst op de arbeidsmarkt was het onderwerp van een specifiek onderzoek. Op basis van de vaststelling dat vrouwen van niet-EU-herkomst een werkgelegenheidsgraad van 47% hebben tegenover 74% bij vrouwen met een Belgische achtergrond, publiceerde het Instituut in 2025 een studie om de moeilijkheden waarmee deze vrouwen geconfronteerd worden in kaart te brengen en beter te begrijpen, via statistische gegevens en diepte-interviews. Uit het onderzoek bleek dat vrouwen van buiten de EU zich vaak in precaire arbeidsomstandigheden bevinden: 40% werkt deeltijds, 11,3% heeft een contract van bepaalde duur, en ze zijn verhoudingsgewijs oververtegenwoordigd in laagbetaalde sectoren zoals de dienstenchequesector. Het onderzoek identificeert een aantal cumulatieve obstakels: 89% van de vrouwen doet het huishouden alleen, ze krijgen bij aanwerving te maken met discriminatie op basis van hun afkomst en 28,3% van hen werkt niet. Ook verzwarende factoren zoals gezondheidsproblemen, beperkte mobiliteit en moederschap kunnen hun kwetsbare positie op de arbeidsmarkt verder vergroten.

Wat zijn de aanbevelingen van het Instituut om deze obstakels aan te pakken?

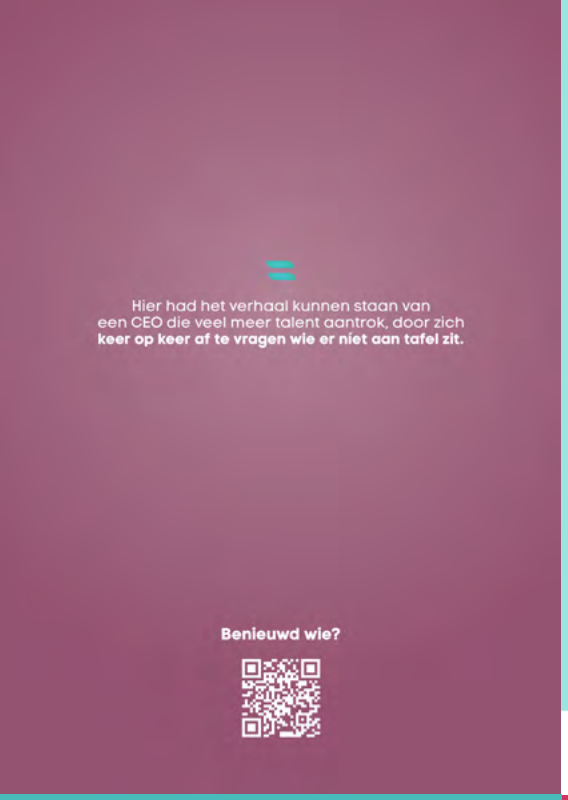
De aanbevelingen van het Instituut zijn gericht op werkgevers, overheidsinstanties en het maatschappelijk middenveld. Ze omvatten onder meer het aanbieden van begeleiding op maat, zowel individueel als in groep, de sensibilisering van werkgevers rond onbewuste vooroordelen bij aanwerving en de bevordering van inclusieve werkplekken, bijvoorbeeld met flexibele werktijden. De studie belicht ook de lessen uit het *Bread & Roses*-project, zoals *peer mentoring*, validatie van ervaringskennis en gemakkelijkere erkenning van buitenlandse diploma's.

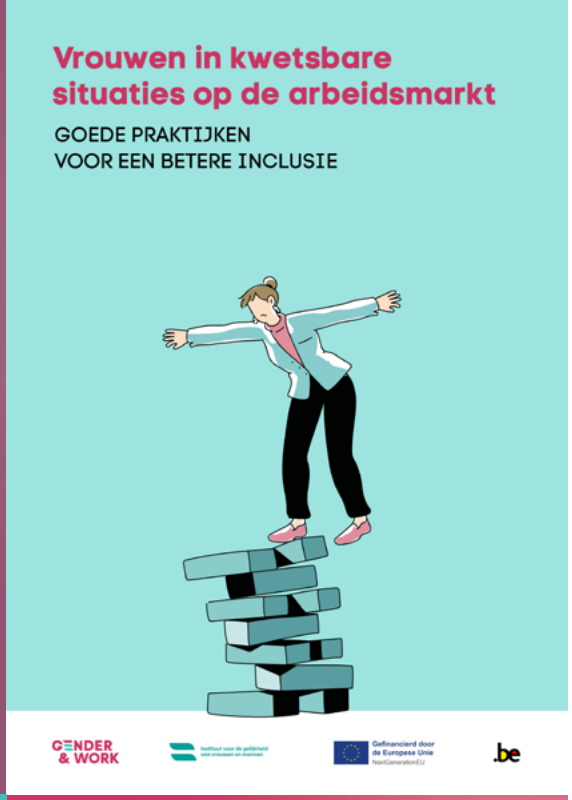
Hoe kunnen werkgevers worden gesensibiliseerd voor gendergelijkheid als een opportuniteit?

In 2025 lanceerde het Instituut op verzoek van de minister voor Gelijke Kansen de bewustmakingscampagne 'Gemiste kans', gericht op werkgevers en HR-professionals. De campagne, die online en in de pers werd verspreid, had als doel werkgevers aan te moedigen om sterker in te zetten op gendergelijkheid en om de concrete voordelen van genderinclusieve maatregelen zichtbaar te maken.

De campagne werd ondersteund door een podcast getiteld 'Tegen welke prijs?'. Deze podcast belicht, in vier afleveringen van 50 minuten, de vaak onzichtbare uitdagingen waar vrouwen mee te maken krijgen op de werkvloer. Elke aflevering focust zich op een specifiek thema en toont welke obstakels vrouwen in kwetsbare situaties ervaren.

Meer info: genderatwork.be





Wat bepleit het Instituut

voor meer gendergelijkheid op de arbeidsmarkt

- ☑ **De economische onafhankelijkheid van vrouwen vergroten** door hun toegang tot duurzaam en kwaliteitsvol werk te verbeteren, belemmeringen weg te nemen en de loon- en pensioenkloof aan te pakken, in het bijzonder via de omzetting van de Europese richtlijn over loontransparantie.
- ☑ **Specifieke en structurele aandacht geven aan vrouwen in kwetsbare situaties** (zoals vrouwen met een migratieachtergrond, kortgeschoolde vrouwen, oudere vrouwen, vrouwen met een handicap).
- ☑ **De systemen versterken die iedereen in staat stellen om werk en privé te combineren.** Bijvoorbeeld door het uitbreiden van geboorte- en thematische verloven, het nemen van concrete maatregelen die een grotere betrokkenheid van vaders in het gezinsleven stimuleren, en het garanderen van toegankelijke en betaalbare kinderopvang.
- ☑ **Horizontale segregatie verminderen** en het opwaarderen van beroepen en sectoren waar vrouwen sterk oververtegenwoordigd zijn, zoals de zorgsector.
- ☑ **Extra inspanningen leveren om verticale segregatie tegen te gaan** en gendergelijkheid in beslissingsorganen en leiderschapsfuncties te bevorderen.
- ☑ **Inclusieve en veilige werkomgevingen en bedrijfsculturen creëren** en strijden tegen seksisme en seksueel grensoverschrijdend gedrag op het werk.

Gender mainstreaming

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

In België kreeg gender mainstreaming een wettelijke basis via de **wet van 12 januari 2007** inzake 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 overheden, en dit in elke fase van de beleidscyclus: analyse, uitwerking, uitvoering en evaluatie.

Gender mainstreaming berust op de **systematische analyse** van de verschillende situaties van vrouwen en mannen om eventuele ongelijkheden op te sporen en eventuele ongelijkheden op te sporen om te zorgen dat het beleidsdomeinen ze niet versterkt, maar juist helpt verminderen.. Deze benadering is daarom van belang voor alle overheidsgebieden, ook die waar de verschillen tussen mannen en vrouwen minder zichtbaar, zoals fiscaliteit, mobiliteit of gezondheid. Deze aanpak is dus niet alleen een instrument voor gelijkheid, maar draagt ook bij aan een **betere kwaliteit, transparantie en doeltreffendheid van het overheidsbeleid.**

Als centrale speler bij de uitvoering 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 2025

In 2025 werden verschillende acties rond gender mainstreaming afgerond:

- Lancering van GenderStat, het federale portaal voor genderstatistieken.
- De opstelling van het Federaal Plan Gender mainstreaming (zie Zoom)
- Publicatie van de gids ‘Schrijven met genderinclusieve taal’.

Wat doet het Instituut

voor een geïntegreerde aanpak van gendergelijkheid

- ☑ **Het Instituut ondersteunt** 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, onder meer via de Interdepartementale Coördinatiegroep en de uitvoering van een Federaal Plan Gender mainstreaming.
- ☑ Het Instituut **sensibiliseert en ondersteunt federale actoren** (beleidscellen en administraties) rond gender mainstreaming als een structurele, transversale en intersectionele aanpak via opleidingen en tools.
- ☑ **Het Instituut stimuleert de ontwikkeling** 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** bij de toepassing van gender budgeting en evalueert tweejaarlijks de uitvoering van de omzendbrief Gender budgeting.

Lancering GenderStat

De wet op gender mainstreaming van 2007 verplicht federale instellingen om hun statistieken uit te splitsen naar geslacht en om genderindicatoren te ontwikkelen, voor de opvolging van de integratie van de genderdimensie en de effecten van het beleid.

Om de uitvoering van overheidsbeleid te ondersteunen op basis van betrouwbare gegevens lanceerde het Instituut in december 2025 **GenderStat.be, het federale portaal voor genderstatistieken.** Deze website centraliseert een brede waaier aan gegevens van verschillende federale overheidsinstellingen en heeft als doel de toegang tot naar geslacht uitgesplitste statistieken te vergemakkelijken. Deze statistieken zijn essentieel **om verschillen en ongelijkheden tussen vrouwen en mannen zichtbaar te maken** en te analyseren. GenderStat werd ontwikkeld op initiatief van het federale gelijkekansenbeleid, in het kader van het Nationaal plan voor herstel en veerkracht en werd gefinancierd door het herstelplan NextGenerationEU van de Europese Unie.

Het portaal is bedoeld voor een **breed publiek**: beleidsmakers, overheden, de academische wereld, het maatschappelijk middenveld, de media en iedereen die meer inzicht wil krijgen in genderongelijkheid in België. GenderStat stelt alle belanghebbenden in staat om meer inzicht te krijgen in de gevolgen van genderongelijkheden en de ontwikkeling van aangepast beleid te ondersteunen.

GenderStat bevat meer dan **400 grafieken op basis van gegevens van federale instellingen**. Die gegevens kunnen worden bekeken in de vorm van aanpasbare grafieken met thematische filters of vergelijkingen in de tijd of tussen gewesten. De meeste thema's zijn voorzien van contextualisering, methodologische toelichting en links naar de gegevensproducenten. Gebruikers kunnen de grafieken en de ruwe gegevens in verschillende formaten downloaden. Het Instituut plant regelmatige updates en een geleidelijke consolidatie van de inhoud om ervoor te zorgen dat de tool steeds uitgebreider en relevanter wordt.

GenderStat maakt ongelijkheden zoals de loonkloof, verschillen in werkgelegenheidsgraad of deeltijds werk en de ondervertegenwoordiging van vrouwen in besluitvormingsorganen zichtbaar. Het portaal biedt een objectieve basis voor het uitvoeren van gendertests, het stellen van doelen en het evalueren van resultaten. Zo vormt het een aanvulling op de andere instrumenten voor gender mainstreaming van het Instituut.

ZOOM De opstelling van het Federaal Plan Gender mainstreaming

Waarom een nieuw Federaal Plan Gender mainstreaming in 2025?
Met de aantreding van de nieuwe regering in februari 2025 moest een nieuw Federaal Plan Gender mainstreaming worden opgesteld voor de volledige legislatuur. Naast een wettelijke verplichting vormt dit plan een concrete vertaling van de wet van 12 januari 2007 naar de actuele politieke prioriteiten. Het bepaalt voor welke beleidsmaatregelen de regeringsleden zich ertoe verbinden de genderdimensie prioritair te integreren.

Hoe heeft de nota aan de Ministerraad het proces gestructureerd?
De nota die de minister van Gelijke Kansen op 4 juli 2025 voorlegde aan de Ministerraad schetste het methodologisch en beleidsmatig kader. Ze herinnerde aan de wettelijke verplichtingen (integratie van de genderdimensie in het beleid, naar geslacht uitgesplitste statistieken, gender budgeting) en vroeg elke minister om een vertegenwoordigster of vertegenwoordiger in de ICG aan te stellen. De nota beschreef de verschillende fasen in het opstellen van het plan (screening van beleidsverklaringen, raadpleging van het maatschappelijk middenveld, samenstelling van de ICG, politieke validatie) en stelde een indicatief tijdschema op dat moet leiden tot de presentatie van het Plan aan de Ministerraad begin 2026. Het ontwerpplan werd goedgekeurd op 30 januari 2026.

Waaruit bestonden de screening en de 33 thematische fiches?
Op basis van de beleidsverklaringen van de ministers voerde het Instituut een systematische genderscreening uit om binnen elke portefeuille de beleidslijnen te identificeren die mogelijk een verschillende impact hebben op vrouwen en mannen. Dat werk resulteerde in 33 thematische fiches, elk gewijd aan een specifiek beleidsdomein (bijvoorbeeld: fiscaliteit, mobiliteit, werkgelegenheid, justitie, klimaat, sociale zekerheid, digitaal). Die fiches bevatten de beschikbare genderstatistieken, identificeerden de beleidslijnen met een genderdimensie en lichtten toe waarom het belangrijk is om de genderdimensie in het beleid te integreren. De fiches werden naar de verschillende ministeriële kabinetten gestuurd om hen te ondersteunen bij het bepalen van hun politieke engagementen.

Hoe werden het maatschappelijk middenveld en de ICG erbij betrokken?
De raadpleging van het maatschappelijk middenveld, georganiseerd op 18 september 2025, gaf achttien verenigingen de kans om te reageren op de beleidslijnen zoals opgenomen in de thematische fiches en aan te geven welke zij prioritair beschouwen voor de integratie van de genderdimensie. Deze besprekingen waren verdeeld over vijf workshops over armoedebestrijding, gendergerelateerd geweld, de arbeidsmarkt, gezondheid en het klimaat. Het Instituut bundelde deze bijdragen in een document dat naar de leden van de ICG werd gestuurd. De dag daarna, tijdens de eerste vergadering van de nieuwe ICG, gaf het Instituut de leden een opleiding in gender mainstreaming en presenteerde het de werkmethode voor het opstellen van het plan. Op basis daarvan werd een ontwerpplan opgesteld dat via uitwisselingen tussen de kabinetten werd verfijnd voordat het op 30 januari 2026 werd voorgelegd aan de Ministerraad.

Wat is het verband met GenderStat en andere instrumenten voor gender mainstreaming?
Het nieuwe Federale Plan Gender mainstreaming is gebaseerd op instrumenten die het Instituut in 2025 verder heeft ontwikkeld. GenderStat.be, het federale portaal voor genderstatistieken dat in december werd gelanceerd, levert de indicatoren die nodig zijn om de ongelijkheden te objectiveren (loonkloof, werkgelegenheidsgraad, deeltijds werk, geweld, gezondheid, politieke participatie) en om de effecten van de maatregelen in het plan op te volgen. De gids voor inclusief taalgebruik ondersteunt de implementatie van de genderdimensie in federale communicatie, terwijl opleidingen in gender budgeting en de deelname van het Instituut aan transversale organen (duurzame ontwikkeling, gender en ontwikkeling) de samenhang tussen de verschillende luiken van gender mainstreaming versterken. Samen maken deze instrumenten een concrete en meetbare integratie van de genderdimensie in het federale beleid mogelijk.

Gezondheid

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

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

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

- ziektes en aandoeningen die alleen voorkomen bij één biologisch geslacht, bijvoorbeeld baarmoederhalskanker of teelbalkanker;
- aandoeningen of stoornissen die gepaard gaan met andere symptomen naargelang geslacht, bijvoorbeeld hart- en vaatziekten of autismespectrumstoornissen.

Bovendien zijn medische behandelingen vaak afgestemd op het mannelijke lichaam, wat bij vrouwen[1] 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 pijn bij 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 errond.

1 Met de term vrouw bedoelen we iedere persoon die eierstokken en een baarmoeder heeft (gehad). We erkennen de genderiversiteit 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 seksuele rechten stelt iedereen in staat om diens seksualiteit vrij, zonder dwang, of geweld, en zonder risico op infecties te beleven. Reproductieve rechten waarborgen de vrijheid om te kiezen of, wanneer en hoe men kinderen wil krijgen, onder meer dankzij toegang tot anticonceptie en 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 2025

- Verkennend onderzoek 'Anticonceptie in België' (zie Zoom) en persbericht.
- Deelname aan de studiedag 'Endometriose: "often too little too late?"', georganiseerd door de Koninklijke Academie voor Geneeskunde van België.
- Sensibilisering op sociale media: Endometriose Awareness Month, 35e verjaardag van het recht op abortus, Europese dag van de Rechten van de Patiënt.

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 patiëntenrechten** door ervoor te zorgen dat de gezondheidszorg de genderongelijkheid niet versterkt.
- ☑ **Het Instituut ontwikkelt expertise en formuleert aanbevelingen** voor beleidsmakers en zorgverleners.
- ☑ Het Instituut wil de informatie en toegang over **seksuele en reproductieve gezondheid en rechten voor iedereen garanderen** en verbeteren (met inbegrip van anticonceptie, menstruatiewelzijn, (peri)menopauze, toegang tot abortus).
- ☑ Het Instituut pleit voor een **gecoördineerd nationaal actieplan 'Gender en Gezondheid'** om de genderdimensie beter te integreren in gezondheidsbeleid en onderzoek.

ZOOM

Onderzoek 'Anticonceptie in België'

Waarom een verkennend onderzoek naar anticonceptiepraktijken?

Dit onderzoek, uitgevoerd door de Universiteit Antwerpen, beantwoordt aan een belangrijke vaststelling: ondanks het hoge anticonceptiegebruik in België (83,8% van de vrouwen tussen 15 en 49 jaar gebruikte in 2018 anticonceptiemiddelen, volgens Sciensano), had het Instituut weinig gegevens over het keuzeproces, de veranderingen in het gebruik, de (mentale) impact ervan en de noden van mannen op vlak van anticonceptie. Na 15 focusgroepsgesprekken met vrouwen, mannen en jonge artsen analyseerde het onderzoek de mentale en fysieke impact, evenals de perceptie van mannelijke anticonceptie, als aanvulling op het werk rond moederschap en reproductieve gezondheid.

Wat zijn de belangrijkste vaststellingen van dit onderzoek?

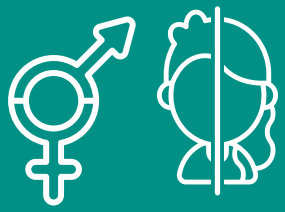
De resultaten onderstrepen het feit dat de verantwoordelijkheid voor het gebruik van anticonceptie nog steeds te veel bij vrouwen ligt, wat een aanzienlijke mentale belasting met zich meebrengt. Bovendien blijkt het vinden van de best passende anticonceptie niet zonder obstakels: verschillende bijwerkingen, methoden die niet bij de levensstijl passen, enz. Ook blijven er socio-economische barrières bestaan: kosten die niet gelijkmatig worden terugbetaald, ongelijke toegang enz.

De deelnemende vrouwen en mannen wezen op een gebrek aan informatie over methodes en het feit dat er te weinig opties zijn voor mannen (condooms en vasectomie). Mannen zien anticonceptie als een 'vrouwenzaak' en lijken weinig betrokken te zijn bij het keuzeproces voor anticonceptie. Desondanks blijkt dat mannen, naarmate ze beter geïnformeerd zijn, meer openstaan om meer verantwoordelijkheid op te nemen in anticonceptie.

Hoe beïnvloeden die gegevens de aanbevelingen?

Het Instituut beveelt aan structureel in te zetten op onderwijs over anticonceptie, vooral via relationele en seksuele vorming op school, maar ook met campagnes die jongens en mannen betrekken:

- bredere terugbetaling voor iedereen, zonder leeftijdsgrenzen, ook voor mannelijke en niet-hormonale methoden;
- investering in meer onderzoek naar anticonceptiemiddelen en -methoden voor mannen.



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, met administratieve erkenning van hun identiteit en met opgelegde, ongewenste medische ingrepen die niet levensnoodzakelijk zijn.

Transgender en 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 blijk van een **lager mentaal welzijn** dan cisgender personen.

De Belgische wetgeving en instellingen sluiten niet altijd aan bij de realiteit van transgender en/of non-binaire personen, en de kennis en het begrip van hun situatie blijven ontoereikend. Bovendien oefent de **antigenderbeweging** een groeiende invloed uit op het maatschappelijk debat in België. Daardoor komen de verworven rechten van transgender en/ of non-binaire personen opnieuw onder druk te staan.

Intersekse personen

In de medische context wordt interseksualiteit nog steeds als een pathologie beschouwd. Personen met variaties in geslachtskenmerken kunnen zonder medische noodzaak en zonder dat ze hun vrije en geïnformeerde toestemming hebben gegeven worden onderworpen aan chirurgische ingrepen of hormoonbehandelingen. Deze zogenaamde ‘normaliserende’ ingrepen zijn vaak traumatisch en 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 en toegang tot de arbeidsmarkt.

De **Belgische wetgeving en instellingen zijn niet altijd afgestemd op de realiteit van intersekse personen** en de kennis en het begrip van hun situatie zijn ontoereikend, met name bij zorgverleners.

Enkele begrippen

Genderidentiteit
Het innerlijke gevoel zich vrouw, man, beiden of geen van beiden te voelen. Dit gevoel kan veranderen 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. 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 voor de geboorte, bij de geboorte en op elk ander moment in het leven worden ontdekt.

Veel intersekse personen ervaren dat hun lichaam als medisch onwaardig wordt beschouwd vanwege hun geslachtskenmerken. Hoewel bepaalde kenmerken medische opvolging kunnen vereisen, is interseksualiteit een gezonde en natuurlijke variatie in het leven.

Wat doet het Instituut

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

- ☑ Het Instituut zet zich in voor het waarborgen van de **fundamentele rechten** van deze personen via **informatieverstrekking, juridische bijstand, sensibilisering, belangenbehartiging en kennisontwikkeling.**
- ☑ Het Instituut **ontwikkelt expertise** en aanbevelingen voor beleidsmakers, 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** voor transfoob en interseksefoob geweld **bestrijden**. Het ondersteunt initiatieven die de drempels om deze feiten te melden kunnen wegnemen 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 specifieke noden van transgender en intersekse personen.
- ☑ Het Instituut roept op tot de **gecoördineerde** ontwikkeling van een nieuw **nationaal actieplan** rond LGBTQIA+.

Realisaties 2025

In 2025 werden verschillende acties afgerond:

- Organisatie van een studiedag waarop de resultaten werden voorgesteld van de derde studie over transgender en/of gender non-binaire personen in België, samen met een factsheet en een persbericht (zie Zoom).
- Publicatie van de gids 'Transgender en intersekse personen op de werkvloer'.
- Publicatie van de folder 'Diversiteit omarmen - Intersekse personen begrijpen'.
- Publicatie van het jaarverslag 2025 'Transgender personen in België die een wijziging van de officiële geslachtsvermelding aanvragen'.
- Deelname aan de Brussels Pride, het Equinet webinar over gegevensverzameling en de studiedag over de risico's van bestaansonzekerheid voor LGBT-personen, georganiseerd door de Universiteit van Luik.
- Gezamenlijk persbericht met Unia over de meldingsstatistieken van het Instituut over geweld tegen en discriminatie van transgender en intersekse personen.
- Uitwerking van politieke prioriteiten voor een interfederaal LGBTQIA+-plan met Unia en het maatschappelijk middenveld.
- Deelname aan de uitwerking van *Recommendation* CM/Rec(2025)7 van het Comité van Ministers van de Raad van Europa over gelijke rechten voor intersekse personen en de lancering van deze aanbeveling.
- Deelname aan en presentatie tijdens het TGEU-webinar *'Pay Transparency and Equality Bodies Directives Transposition'*.
- Deelname aan het OII Europe community event in Athene '*Equality Bodies Explained: Tools for Intersex Advocacy*' en presentatie voor Europese activisten.
- Presentatie op de conferentie van Genres Pluriels *'Les clés pour un emploi transfriendly'*.
- Sensibilisering via sociale media: Wat betekent de term non-binair? en bijbehorende mythes, 'Intersekse personen zijn geen uitzondering', 'Opkomen voor je rechten als transgender of non-binair persoon', *'Intersex Solidarity Day'*, 'Trans op de werkvloer', 'Wat zijn conversiepraktijken?'.

ZOOM

Transgender of non-binair zijn in België

Waarom een derde studie over transgender personen in België?

Het Instituut wilde de eerdere studies over de discriminatie en de leefsituatie van transgender personen in België actualiseren. Na de pioniersstudie in 2007 en de vervolgstudie in 2017 is er immers belangrijke vooruitgang geboek op het vlak van de juridische bescherming van transgender personen, de sensibilisering rond hun rechten, toegang tot informatie, en het vertalen van noden naar het beleidsniveau.

Ondanks die vooruitgang ontvangt het Instituut steeds meer klachten over discriminatie op grond van genderidentiteit, genderexpressie, of sociale/medische transitie. Daarom liet het Instituut een derde enquête uitvoeren om recente cijfers te verkrijgen over de situatie van transgender personen in België en hun ervaringen met discriminatie. De studie heeft als doel na te gaan in hoeverre er evoluties zijn sinds de vorige studie, en welke impact beleidsinitiatieven hebben gehad op het welzijn, de perceptie en de ervaringen van transgender personen in België.

Er werd specifiek aandacht besteed aan de noden en ervaringen van non-binaire personen, aan de situatie van jongeren en aan het veranderend maatschappelijk klimaat, zoals de opkomst van antigenderbewegingen.

Wat zijn de belangrijkste bevindingen van het onderzoek?

Een overweldigende meerderheid van de respondenten meldt frequente negatieve ervaringen: 74% heeft te maken gehad met algemene discriminatie, 81% op het werk of op de arbeidsmarkt (weigering tot aanwerving, pesterijen), 76% op school en 86% in de algemene gezondheidszorg.

Non-binaire mensen zijn beter vertegenwoordigd in deze nieuwe editie (38,8% van de steekproef). Velen van hen hebben te maken met een kwetsbaarder welzijn dan binaire mensen. Ze worden ook minder erkend in hun gender (8,3% wordt vaak/altijd aangesproken volgens hun gender, vergeleken met 56% van de binaire trans personen) en hebben meer moeite met wettelijke obstakels (slechts 6,7% heeft de geslachtsregistratie aangepast). Onder de positieve factoren melden de ondervraagde non-binaire mensen steun van vrienden (80%), wat een belangrijke rol speelt in het opvangen van negatieve ervaringen, zoals afwijzing door familie en het gebrek aan aangepaste zorg.

Hoe verliep de studiedag op 21 november 2025?

De dag begon met een presentatie van het onderzoek. Daarna volgde een ronde tafel over de specifieke situatie van non-binaire personen en met een panel van deskundigen over de nodige maatregelen voor de inclusie van non-binaire personen in beleid en administratie. In de namiddag konden deelnemers kiezen tussen verschillende sessies, waaronder een verdieping rond veerkracht, een panel over structurele discriminatie en institutionele verantwoordelijkheid en een workshop over doeltreffende communicatie rond mensenrechten.

Wat zijn de aanbevelingen van het Instituut?

De respondenten deden aanbevelingen om vooroordelen en discriminatie van transgender en non-binaire personen structureel aan te pakken. Deze gingen onder meer over het betrekken van trans personen en trans organisaties bij beleidsvorming, het inzetten op onderwijs en sensibilisering en de verbetering van de toegang tot zorg. Daarnaast wezen ze op het belang van een betere toepassing van de antidiscriminatiewetgeving, een hervorming van de gender- en geslachtsregistratie, en de bevordering van inclusieve omgevingen, diensten en administratieve praktijken. Het Instituut zal deze aandachtspunten meenemen in de gesprekken over het toekomstige interfederale LGBTI-plan.

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 3 leden voor raadgevende stem. Ze worden voorgedragen door de minister bevoegd voor 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, sturen het personeel aan, coördineren de activiteiten van het Instituut en brengen tijdens maandelijkse vergaderingen verslag uit aan de raad van bestuur.

De functie van directeur wordt uitgeoefend door Michel Pasteel, Liesbet Stevens is adjunct-directeur.

Personeel

Eind 2025 had het Instituut 87 personen in dienst. Dit komt overeen met 85 voltijdse equivalenten.

Doorheen het jaar deden zich verschillende wijzigingen in het personeelsbestand voor: 5 personen verlieten het Instituut en 16 traden in dienst.

Zo'n 82% van de personeelsleden was een vrouw. 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.

79% van het personeel bevond zich in 2025 op niveau A, terwijl 20% van niveau B was. De niveaus C en D maakten samen 1% uit. 82% 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 door de werkplekken aan te passen aan de noden 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 afgestemd zijn op hun functie en noden. Daarnaast organiseert het Instituut regelmatig interne opleidingen en kunnen personeelsleden deelnemen aan opleidingen 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 over een serene en constructieve sociale dialoog met het personeel.

Het Basisoverlegcomité is het centrale orgaan voor overleg tussen de vertegenwoordigers van het Instituut en het personeel. Het komt ook samen in de hoedanigheid van het Comité voor preventie en bescherming op het werk. In dat kader brengt het advies uit over het preventieplan van de interne preventieadviseur en neemt het kennis van de verwezenlijkingen.

Budget

Het Instituut ontvangt jaarlijks een federale dotatie en een subsidie van de Nationale Loterij. In 2025 ging het daarbij om:

- een dotatie van 31 570 487 euro;
- een subsidie van de Nationale Loterij van 150 000 euro.

Het Instituut heeft eigen inkomsten (81 585,79 euro) die afzonderlijk in het budget worden opgenomen. Het Instituut ontving in 2025 ook 842 604,22 euro van de Europese Commissie voor het project *Gender & Work* (dat ditzelfde jaar werd afgerond).

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

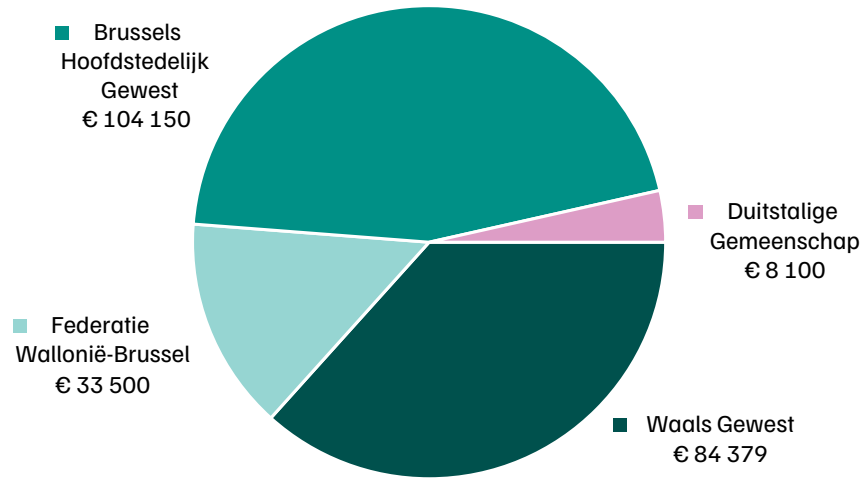
Sinds 2016 zijn gelijkaardige overeenkomsten met het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige gemeenschap van kracht. In totaal ontving het Instituut in 2025 in het kader van alle samenwerkingen 230 129 euro, waarvan 84 379 euro van het Waals Gewest, 33 500 euro van de Federatie Wallonië-Brussel, 104 150 euro van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en 8 100 euro van de Duitstalige Gemeenschap.

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 minister van Gelijke Kansen staat het Instituut in voor de administratieve opvolging van de projecten binnen de Zorgcentra na Seksueel Geweld. Het monitort vooral de bestendiging en de uitbreiding ervan.

Grafiek 16

Verdeling van het budget van de samenwerkingsovereenkomsten 2025



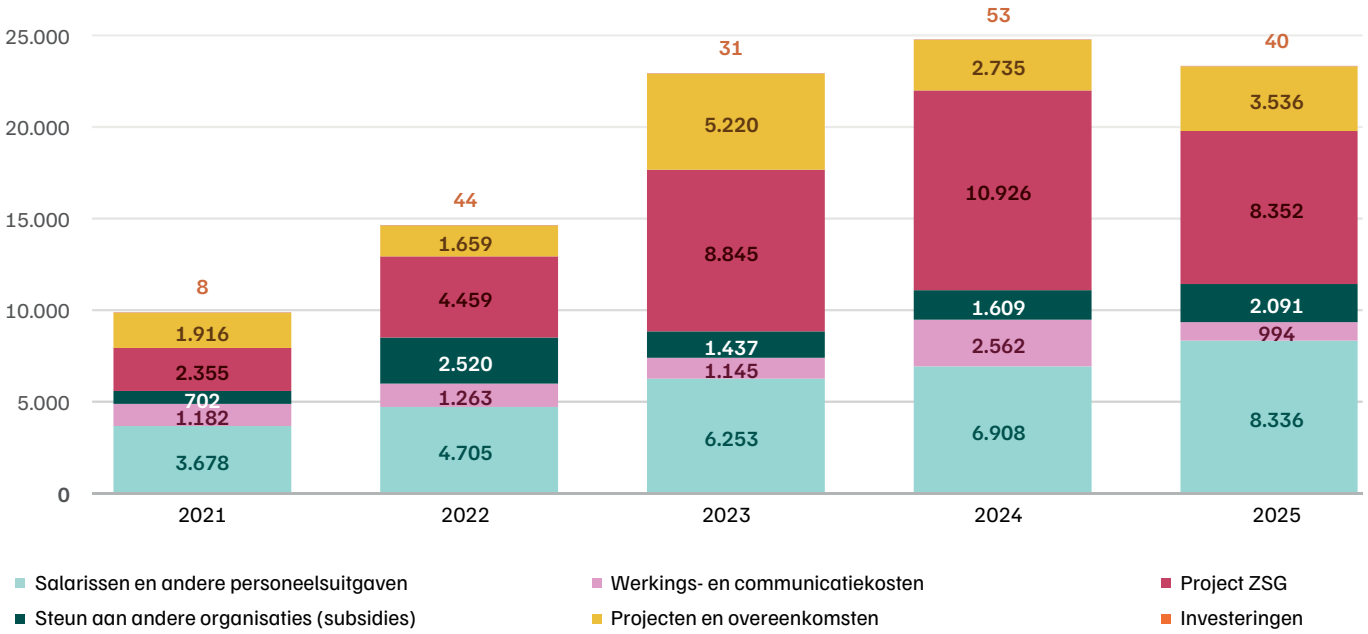
Tabel 5

Jaarrekening (in duizenden euro's)

	2021	2022	2023	2024	2025	%
Personeelskosten	3678	4705	6253	6908	8336	**36**
Werkings- en communicatiekosten	1182	1263	1145	2562	994	**4**
Ondersteuning aan partners	702	2520	1437	1609	2091	**9**
Project ZSG	2355	4459	8845	10 926	8352	**36**
Projectwerking	1916	1659	5220	2735	3536	**15**
Investeringen	8	44	31	53	40	**0**
Totaal	**9841**	**14 650**	**22 931**	**24 793**	**23 349**	

Grafiek 17

Evolutie van het budget van 2021 tot 2025 (in duizenden euro's)



4.

Bijlage

Partners en netwerken

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

B
Beci
Belspo
Boerenbond
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
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

UCLL
UGent
ULB
Université de Liège
UCM
UMC Sint-Pieter Brussel
Unia
Unisoc 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
Voka

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, voorzitster
Aline LACROIX, ondervoorzitster

Effectieve leden

Vincent BOULANGER
Vera CLAES
(Sandrine DEBUNNE)[1]
Corentin DE SALLE
Isabelle HEYNDRICKX
Martin JOACHIM
Geoffrey ROUCOURT
Charlotte STEEL
Paola TRAVELLA
Michelle VAN DEN BROECK
Noémie VAN ERPS
Nastasja WARTEL

Effectieve leden met raadgevende stem

Geert DE POORTER
Jean JACQMAIN
Els KEYTSMAN

Plaatsvervangende leden

Lynn CALLEWAERT
Charly DERAVE
Anke GITTENAER
Wouter INDEMANS
Thomas JANS
(Joël LE DEROFF)[1]
Yamina MEZIANI
Stéphanie NGALULA
Emilie NOË
Saba PARSA
Samuel RACANELLI
Mathilde STEENBERGEN
Julie VAN GARSSE
Florence VIERENDEEL

Plaatsvervangende leden met raadgevende stem

Fatima HANINE
Aurore MASSART
Annemie PERNOT

1 Deze leden zijn ontslagnemend en worden daarom tussen haakjes vermeld.

Adviezen en aanbevelingen

Nummer	Titel	Bestemmeling
2025-A/001	Advies betreffende de vermelding van de gebruikte voornaam van transgender-personen op de studentenkaart.	Hoogeschool Léonard de Vinci
2025-A/001bis	Advies over het wetsontwerp tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van werknemers voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten, teneinde de lijst van gevallen van klein verlet aan te vullen met de reden “miskraam”.	Kamer van Volksvertegenwoordigers
2025-A/002	Advies over het wetsvoorstel tot wijziging van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994 betreffende de verplichte ziekteverzekering en uitkeringen, om de uitoefening van bepaalde activiteiten tijdens het zwangerschapsverlof mogelijk te maken.	Kamer van Volksvertegenwoordigers
2025-A/003	Advies over de onwettigheid van het uitsluiten van vrouwen uit bepaalde folkloristische groepen.	Koninklijk Paleis
2025-R/004	Aanbeveling betreffende de gendervertegenwoordiging bij de sociale verkiezingen.	FOD WASO, NAR
2025-A/005	Advies over het anticonceptiebeleid in Belgie.	Kabinet van de minister van Volksgezondheid
2025-A/006	Advies over de omzetting van de Richtlijn Loontransparantie.	
2025-R/007	Aanbeveling betreft het (ontbreken van een) wettelijk kader voor zwangerschap voor een ander in België.	
2025-A/008	Advies over het wetsvoorstel tot invoering van het recht om een deel van de moederschapsrust over te dragen aan de partner, en de mogelijkheid om de moederschapsrust flexibel op te nemen.	Kamer van Volksvertegenwoordigers
2025-A/009	Advies betreffende de organi-satie van fysieke geschiktheidstests voor de aanwerving van brandweerliedenof ambulancepersoneel door de reddingsdienst Henegouwen-Centrum.	Reddingsdienst Henegouwen-Centrum
2025-R/008	Aanbeveling met betrekking tot het voorstel van resolutie inzake de invoering van het familiekrediet.	Kamer van Volksvertegenwoordigers

Instituut voor de gelijkheid
van vrouwen en mannen