

ABVV-FGTB



Nieuwe engagementen en oproep van de Belgische vakbonden om concrete vooruitgang te boeken op het vlak van gelijkheid tussen vrouwen en mannen in België

Brussel, 3 oktober 2024

Nouveaux engagements et appel des syndicats belges pour avancer concrètement sur l'égalité femmes-hommes en Belgique

Bruxelles, le 3 octobre 2024

Twintig jaar geleden ondertekenden wij, de Belgische vakbonden, in gemeenschappelijk front het eerste Charter Gender mainstreaming in België¹.

De weg naar gelijkheid is lang! Hoewel er vooruitgang is geboekt, moeten we vaststellen dat er meer dan ooit nood is aan een brede en systematische invoering van gender mainstreaming als werkmethode op alle niveaus en in alle sectoren.

Daarom roepen we politici op om de weg verder te zetten die ze met ons reeds zijn ingeslagen². We roepen ook werkgevers, verenigingen en alle spelers van het maatschappelijk middenveld op om hier concreet werk van te maken.

In alle crisissen die we de laatste jaren hebben doorgemaakt zijn vrouwen tegelijk het zwaarst getroffen én de sleutelfiguren om aan crisissen het hoofd te bieden : de energiecrisis, de financiële crisis, de klimaatrampen, de opkomst van extreemrechts, pandemieën, migratie, enz.

Hieronder volgen een aantal verbintenissen van België die gebaseerd zijn op de internationale wetgeving. Wij roepen op om deze zo snel mogelijk en op ambitieuze en nauwgezette wijze door te voeren om de gelijkheid tussen vrouwen en mannen in België en daarbuiten dag in dag uit te verbeteren.

Gendergelijkheid op de werkvloer

1. Het beleid inzake de integratie van de genderdimensie voortzetten en regelmatig opvolgen op basis van vooraf bepaalde genderindicatoren.
2. De strijd tegen discriminatie op grond van geslacht, genderstereotypen, seksisme, genderrollen en gendernormen voortzetten.
3. "De acties voortzetten om de (horizontale en verticale) seksesegregatie te bestrijden en de verschillen tussen vrouwen en mannen op het gebied van werkgelegenheid, loon, pensioenen en zorg weg te werken, [...] [en] de nodige maatregelen nemen om genderstereotypen uit te bannen"³.

Il y a 20 ans, nous, syndicats belges, avons signé en front commun la première Charte Gender mainstreaming adoptée en Belgique¹.

Le chemin est long vers l'égalité ! Si des progrès ont été faits, force est de constater que nous devons plus que jamais être en nombre et systématiques pour implémenter le gender mainstreaming comme méthode de travail à tous niveaux et dans tous les secteurs.

C'est pourquoi nous appelons les politiques à poursuivre dans cette voie où elles·ils nous ont suivi·e·s². Nous appelons également le monde patronal, le monde associatif et tou·te·s les acteurs·rices de la société civile à y travailler concrètement.

Lors de toutes les crises que nous traversons ces dernières années, les femmes sont à la fois les plus impactées et les actrices essentielles à faire face à des crises : crise énergétique, crise financière, catastrophes climatiques, montée de l'extrême droite, pandémies, migration...

Ci-dessous, des engagements de la Belgique sur la base de législations internationales que nous appelons à implémenter au plus vite, avec ambition et rigueur, pour améliorer au quotidien l'égalité femmes-hommes en Belgique et au-delà.

Égalité femmes-hommes sur les lieux de travail

1. Poursuivre la politique d'intégration de la dimension de genre et en assurer le suivi à intervalles réguliers sur la base d'indicateurs de genre prédéfinis.
2. Poursuivre la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe, les stéréotypes de genre, le sexisme, les rôles de genre et les normes de genre.
3. « Poursuivre les actions visant à lutter contre la ségrégation sexuelle (horizontale et verticale) et à combler les écarts entre femmes et les hommes en matière d'emploi, de rémunération, de retraite et de soins, [...] [tout en prenant] les mesures nécessaires pour éliminer les stéréotypes liés au genre »³.

Daartoe is het essentieel om de invloed van sociale normen en genderstereotypen op studie- en beroepskeuzes weg te werken in sectoren waar vrouwen over- en ondervertegenwoordigd zijn en vice versa (mannen aanmoedigen om te kiezen voor sectoren waarin ze ondervertegenwoordigd zijn)⁴. Daarnaast is het cruciaal om de beroepen die voornamelijk door vrouwen worden beoefend en waarvan we tijdens de crisissen hebben gezien hoe belangrijk ze zijn voor de samenleving, op te waarderen, door zowel hun loon als hun arbeidsomstandigheden te verbeteren.

4. Maatregelen treffen om ervoor te zorgen dat vrouwen en mannen een eerlijk loon krijgen waarmee ze economisch en financieel onafhankelijk kunnen zijn en gelijke toegang hebben tot de arbeidsmarkt en socialezekerheidsrechten, waaronder waardige en comfortabele pensioenen met volledige gelijkstelling van socialezekerheidsrechten⁵.
5. De strijd voortzetten om de loonkloof tussen vrouwen en mannen te dichten, door de Richtlijn inzake loontransparantie⁶ om te zetten en de Wet ter bestrijding van de loonkloof van 2012⁷ concreter vorm te geven. Dit moet bereikt worden o.a. door vakbondsafgevaardigden de tijd te geven om aan deze materie te werken, de verantwoordelijken in bedrijven voor de berekening van de loonkloof op te leiden en door in bedrijven concrete actieplannen, financiële middelen, evaluatie en monitoring, enz. in te voeren.
6. De deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt verder bevorderen, in het bijzonder voor vrouwen die willen toetreden tot, terugkeren naar of actief blijven op de arbeidsmarkt⁸. Om dit te bereiken is het nodig om:
 - Ervoor te zorgen dat deze vrouwen toegang hebben tot genderspecifieke ondersteuning bij hun werkherhvatting om hun (her)intrede op de arbeidsmarkt te vergemakkelijken⁹.
 - Het geboorteverlof verplicht te maken en er tegelijkertijd voor te zorgen dat de sociale gesprekspartners (vakbonden en werkgevers) een informatiebeleid ontwikkelen en mannen

Il est essentiel à cette fin d'éliminer l'influence des normes sociales et des stéréotypes de genre sur les choix d'études et de carrière, dans les secteurs où les femmes sont surreprésentées et sous-représentées et vice versa (encourager les hommes à s'orienter vers les métiers et les secteurs où ils sont sous-représentés)⁴. De plus, il est fondamental de revaloriser, tant en termes de salaire et que de conditions de travail, les métiers féminisés dont on a vu durant les crises combien ils sont essentiels pour la société.

4. Prendre des mesures afin que les femmes et les hommes aient un juste salaire qui leur permette d'être autonomes économiquement et financièrement et bénéficient du même accès aux droits sur le marché du travail et en matière de sécurité sociale, notamment des pensions décentes et confortables avec une assimilation totale des droits en sécurité sociale⁵.
5. Poursuivre la lutte pour combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, en transposant la Directive sur la transparence des rémunérations⁶ et en concrétisant davantage la Loi de 2012 sur l'écart salarial, notamment via la libération de temps pour les délégué·e·s syndicales·aux pour travailler sur cette question, la formation des responsables en entreprise du calcul de l'écart salarial⁷ et la mise en place de plans d'action concrets en entreprise, les moyens financiers, l'évaluation et le monitoring...
6. Promouvoir davantage la participation des femmes au marché du travail, en particulier pour les femmes qui souhaitent entrer, revenir ou rester actives sur le marché du travail. Pour ce faire, il convient de :
 - Veiller à ce que ces femmes aient accès à une aide à la réinsertion tenant compte des spécificités de genre afin de faciliter leur (r)entrée sur le marché du travail⁹.
 - Rendre le congé de naissance obligatoire tout en s'assurant que les partenaires sociaux (syndicats et employeurs) développent des politiques d'information et soutiennent les hommes dans le partage des tâches en luttant

ondersteunen bij de taakverdeling door stereotypen te bestrijden.

- Vrouwen aanmoedigen om beroepen te beoefenen waarin ze in de minderheid zijn en mannen om beroepen te beoefenen waarin ze ondervetegenwoordigd zijn, met het oog op een gelijke verdeling van mannen en vrouwen.

7. Inclusieve arbeidsorganisatie bevorderen, met name om seksisme op het werk te bestrijden. De krachten bundelen om het welzijn op het werk te beschermen en te verbeteren, in overeenstemming met de huidige Europese wetgeving. In dit opzicht is het essentieel om psychosociale risico's op het werk aan te pakken en het perspectief van gendergelijkheid hierin op te nemen. Daarnaast is het noodzakelijk om te werken aan het – vaak niet erkende – zwaar werk dat vrouwen verrichten, zowel op psychosociaal vlak als op het vlak van fysieke belasting, spier- en skeletaandoeningen en beroepsziekten¹⁰. Er moeten ook "nieuwe" thema's verder onderzocht worden, zoals rekening houden met de genderdimensie in het kader van gezondheid op de arbeidsomstandigheden¹¹.

8. "De vele (indirecte) gevolgen van discriminatie bestrijden." Indirecte discriminatie kan een gevolg zijn van de toepassing van maatregelen die a priori neutraal zijn, maar die in de praktijk vrouwen in grotere mate benadelen. Deze situatie moet van geval tot geval worden onderzocht en verdient bijzondere aandacht om te worden vermeden. Dit is bijvoorbeeld het geval voor:

- toegang tot digitale technologie, wat ernstige gevolgen heeft voor de toegang tot tewerkstelling en rechten (in het domein van onderzoek en ontwikkeling van kunstmatige intelligentiesystemen is slechts 12 % van de werknemers een vrouw). De horizontale segregatie in deze sectoren neemt toe (de vertegenwoordiging van vrouwen neemt af);
- het gebrek aan promotie- of opleidingsmogelijkheden omdat vrouwen langer afwezig zijn van het werk als gevolg van de ongelijke verdeling van de zorgverantwoordelijkheden;

contre les stéréotypes. -Veiller à encourager l'orientation des femmes dans les métiers où elles sont minorisées et les hommes dans les métiers où ils sont sous-représentés afin de tendre vers la mixité.

7. Promouvoir des organisations du travail inclusives visant notamment à lutter contre le sexisme au travail. Unir les efforts pour prévenir et améliorer le bien-être au travail, conformément à la législation européenne en vigueur. Il est essentiel à cet égard de s'attaquer aux risques psychosociaux au travail et d'y inclure la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il est nécessaire également de travailler sur la pénibilité souvent non reconnue du travail des femmes, tant sur l'aspect psychosocial que sur la pénibilité physique, troubles musculosquelettiques et maladies professionnelles¹⁰. De « nouvelles » thématiques sont également à creuser, comme la prise en compte de la dimension de genre en santé au travail¹¹.

8. « Combattre les nombreux effets (indirects) de la discrimination ». Une discrimination indirecte peut résulter de l'application de mesures a priori neutres, mais qui dans les faits désavantagent plus les femmes. Cette situation doit être examinée au cas par cas, et mérite une attention particulière pour être évitée. C'est le cas par exemple pour :

- l'accès au numérique qui a de graves conséquences en termes d'accès à l'emploi et aux droits (dans la recherche et le développement de systèmes d'intelligence artificielle où l'on ne retrouve que 12 % de femmes. La ségrégation horizontale dans ces secteurs augmente (la représentation des femmes y diminue) ;
- l'absence de possibilités de promotion ou de formation parce que les femmes sont absentes du travail pendant de plus longues périodes en raison de l'inégale répartition des responsabilités de soins ;

9. De kloof tussen vrouwen en mannen op het vlak van de zorg (care) dichtten. Hiervoor moet een gelijke verdeling van onbetaalde zorgtaken en huishoudelijke verantwoordelijkheden tussen vrouwen en mannen worden aangemoedigd, in overeenstemming met de Richtlijn over het evenwicht tussen werk en privéleven¹², de Europese strategie op het vlak van de zorgverlening¹³ en de aanbeveling betreffende stelsels voor kwaliteitsvolle voor- en vroegschoolse educatie en kinderopvang¹⁴ en over toegang tot betaalbare en hoogwaardige langdurige zorg¹⁵. De enorme impact van zorgtaken op de economische en financiële autonomie van vrouwen is voldoende bewezen. Daarom moeten stelsels voor verlof/loopbaanonderbreking eenvoudig, duidelijk, toegankelijk en aantrekkelijk zijn, zodat mannen en vrouwen er in gelijke mate gebruik van maken¹⁶.
10. De invoering van informatie- en sensibiliseringstools stimuleren die iedereen verder kan helpen om economisch en financieel onafhankelijk te worden en armoede direct te bestrijden.

Strijd tegen geweld en de impact ervan

11. De strijd tegen geweld op grond van geslacht in de werkwereld opvoeren, in overeenstemming met IAO-Verdrag nr. 190¹⁷ en de aanbevelingen ervan, alsook met de Richtlijn inzake geweld¹⁸, onder meer via collectieve onderhandelingen. We herinneren er ook aan dat België verplicht is om het Verdrag van Istanbul¹⁹ – dat het in 2016 ondertekende – en de aanbevelingen die de expertengroep Grevio hier regelmatig geeft, na te leven. Bijgevolg moet België gerichte bewustmakingscampagnes en -programma's voeren of ondersteunen in het kader van de strijd tegen geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld²⁰.
12. Deelnemen aan de coördinatie en samenwerking in de strijd tegen geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld²¹. We hebben ook bijzondere aandacht voor de strijd tegen de stereotypen die in de maatschappij in het algemeen, en in onze media in het bijzonder,

9. Comblen le fossé entre les femmes et les hommes en matière de soins (care). À cette fin, il faut encourager un partage égal des tâches de soins non rémunérées et des responsabilités domestiques entre les femmes et les hommes, conformément à la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée¹², à la stratégie européenne en matière de soins pour les aidants et les bénéficiaires de soins¹³, aux recommandations du Conseil sur l'éducation et l'accueil des jeunes enfants et les soins de longue durée¹⁴ et sur l'accès à des soins de longue durée abordables et de haute qualité¹⁵. En effet, l'impact des tâches de soins sur l'autonomie économique et financière des femmes est énorme et prouvé. Les systèmes de congés/d'interruption de carrière doivent à ce titre être simples, clairs, accessibles et attractifs afin qu'ils soient pris équitablement par les hommes et les femmes¹⁶.

10. Encourager la mise en place des outils d'information et de sensibilisation permettant une autonomie économique et financière en toute conscience et de lutter directement contre la pauvreté.

Lutte contre les violences et leurs impacts

11. Intensifier la lutte contre la violence fondée sur le genre dans le monde du travail, conformément à la convention n° 190 de l'OIT¹⁷ et à ses recommandations, ainsi qu'à la directive sur la violence¹⁸, y compris par le biais de la négociation collective. Nous rappelons aussi que la Belgique est tenue de suivre la Convention d'Istanbul¹⁹ qu'elle a signée en 2016 ainsi que les recommandations que le groupe d'experts Grevio lui fait régulièrement. En conséquence, la Belgique doit mener ou soutenir des campagnes et des programmes de sensibilisation ciblés dans le cadre de la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique²⁰.
12. Participer à la coordination et à la coopération dans la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique²¹. Nous portons également une attention particulière à la lutte contre les stéréotypes véhiculés dans la société en général, notamment au sein de nos

worden verspreid²². Het is ook van fundamenteel belang om te werken aan toegankelijke en kwalitatief hoogstaande financiële - en tewerkstellingssteun voor slachtoffers van huiselijk geweld.

Aanwezigheid van vrouwen in besluitvormingsorganen

13. Streven naar gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in besluitvormingsorganen, in overeenstemming met de Richtlijn inzake vrouwen in raden van bestuur²³.

Zich verbinden tot de ontwikkeling en uitvoering van strategieën ter verbetering van het evenwicht tussen vrouwen en mannen in de besluitvorming in alle sectoren en domeinen. En streven naar een evenwichtige deelname van vrouwen aan het openbare, maatschappelijke en economische leven.

Metten is weten

14. Eisen dat er gegevens beschikbaar worden gesteld die zijn uitgesplitst naar geslacht en dat ze worden uitgebreid met intersectionaliteit en diversiteit. De aandacht van de paritaire comités vestigen op genderstatistieken als onderdeel van de invoering van de diversiteitsmonitoring op sectorniveau²⁴.

Wij verbinden ons ertoe om genderstatistieken op te maken, te bestellen, te verzamelen en te publiceren in het kader van onze activiteiten (campagnes, studies, analyses, ledenenquêtes, enz.).

15. Wij verbinden ons ertoe de genderdimensie structureel en systematisch te integreren in onze activiteiten (aanvragen, advies, studies, analyses, communicatie, enz.) en onze leden voortdurend op te leiden om deze expertise te verwerven. Het is eveneens van cruciaal belang om onze acties te ontwerpen vanuit een intersectioneel (kruispuntdenkend) perspectief en om specifieke en structurele aandacht te besteden aan kwetsbare groepen zoals vrouwen met een migratieachtergrond, vrouwen die aan het hoofd staan van

médias²². Il est également essentiel de travailler à la recherche d'une aide financière et d'une aide à l'emploi accessibles et de qualité pour les victimes de la violence domestique.

Présence des femmes dans les organes de décision

13. S'efforcer d'obtenir une représentation égale des hommes et des femmes dans les organes de décision, conformément à la directive sur les femmes dans les conseils d'administration²³. S'engager à élaborer et à mettre en œuvre des stratégies visant à améliorer l'équilibre entre les femmes et les hommes dans la prise de décision dans tous les secteurs et domaines. Et s'efforcer de parvenir à une participation équilibrée des femmes à la vie publique, sociale et économique.

Mesurer, c'est savoir

14. Exiger de disposer de données ventilées par sexe et de les approfondir pour y inclure l'intersectionnalité et la diversité. Dans le cadre de la mise en œuvre du suivi de la diversité au niveau sectoriel, attirer l'attention des commissions paritaires sur les statistiques de genre²⁴.

Nous nous engageons à produire, commander, recueillir et publier des statistiques ventilées par sexe dans le cadre de nos activités (campagnes, études, analyses, enquêtes auprès des membres, etc.).

15. Nous nous engageons à intégrer structurellement et systématiquement la dimension de genre dans nos activités (demandes, conseils, études, analyses, communication, etc.) et à former en continu nos membres à acquérir cette expertise. Il est également essentiel de concevoir nos actions dans une perspective intersectionnelle et d'accorder une attention spécifique et structurelle aux groupes vulnérables tels que les femmes issues de l'immigration, les femmes à la tête de familles monoparentales, les

eenoudergezinnen, laaggeschoolde vrouwen, zwangere vrouwen, oudere vrouwen, vrouwen met een handicap, enz.

femmes peu qualifiées, les femmes enceintes, les femmes âgées, les femmes handicapées...

Een globale visie

16. De zelfredzaamheid van vrouwen en gendergelijkheid garanderen, en dit in het licht van de wereldwijde en geopolitieke uitdagingen zoals de klimaatverandering. Een genderbewuste aanpak van crisispreventie en -beperking, of het nu gaat om conflicten, migratie, volksgezondheid, klimaatverandering of economische recessie, ook als deze crisissen elkaar overlappen²⁵.

Une vision globale

16. Garantir l'autonomisation des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes face aux défis mondiaux et géopolitiques tels que les changements climatiques. Adopter une approche sensible au genre dans la prévention et l'atténuation des crises, qu'elles soient liées aux conflits, aux migrations, à la santé publique, au changement climatique ou à la récession économique, y compris lorsque ces crises se recourent²⁵.

Een belangrijk instrument

17. De rol van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen is van fundamenteel belang om al deze doelstellingen te bereiken. Het wordt bovendien internationaal erkend als een voorbeeld om na te volgen. De regelmatige monitoring van de loonkloof en evolutie in genderdiscriminatie door het Instituut is essentieel voor ons vakbonds- en politieke werk. Het moet daarom voldoende middelen krijgen om deze functie te kunnen blijven vervullen.

Un outil important

17. Afin de mener tous ces objectifs à bien, le rôle de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est fondamental. Il est d'ailleurs reconnu au niveau international comme un exemple à suivre. Le monitoring régulier que l'Institut produit sur l'écart salarial et l'évolution des discriminations de genre est essentiel à notre travail syndical et politique. Il doit dès lors recevoir les moyens suffisants pour continuer à mener à bien cette fonction.

Deze engagementen moeten gelezen worden in samenhang met ons Charter Gender mainstreaming, dat de tand des tijds tijdens de voorbije twintig jaar goed heeft doorstaan. Door onze engagementen te hernieuwen willen we deze dynamiek verder uitbreiden naar de sociale dialoog in het algemeen, binnen de beheerscomités, het sociaal overleg op alle niveaus, bij vormingsmedewerkers, verenigingen, enz.

Ces engagements sont à lire en complément de notre Charte Gender mainstreaming, qui n'a pas pris une ride au cours de ces vingt dernières années. En renouvelant nos engagements, nous souhaitons étendre davantage cette dynamique au dialogue social en général, au sein des comités de gestion, de la concertation sociale à tous les niveaux, des opérateurs de formation, des associations, etc.

Tot slot willen we dat het Charter en onze engagementen tot overal in onze gelederen doordringen, zodat elke sector, elk bedrijf, elke militant en elke werkne(e)m(st)er deze zich eigen kan maken en toepast op de werkvloer.

Nous souhaitons enfin faire percoler la Charte et nos engagements en notre sein, afin que chaque secteur, chaque entreprise, chaque militant·e, chaque travailleur·euse puisse se les approprier et les appliquer sur le terrain.

Opgemaakt in 8 exemplaren.


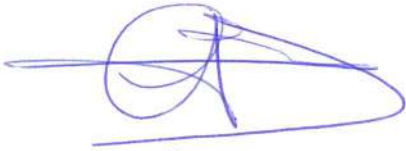

Établi en 8 exemplaires.

Elke partij erkent één exemplaar te hebben
ontvangen.

Chaque partie confirme avoir reçu un
exemplaire.

Brussel, 3 oktober 2024

Bruxelles, le 3 octobre 2024

<p>Ann VERMORGEN Voorzitster/Présidente</p> <p>ACV/CSC</p> 	<p>Gert TRUYENS Voorzitter/Président</p> <p>ACLVB/CGSLB</p> 	<p>Thierry BODSON Président/Voorzitter</p> <p>ABVV/FGTB</p> 
---	---	---

Verwijzingen

- ¹ Charter Gender mainstreaming 23/09/24
https://www.lacsc.be/docs/default-source/acv-csc-docsitemap/5000-over-het-acv-a-propos-de-la-csc/5140-themas-en-doelgroepen-que-faisons-nous/5195-vrouwen-femmes/gender_charte.pdf?sfvrsn=c37087dc_4
- ² Sinds 2007 op federaal niveau via de Wet Gender mainstreaming van 12 januari 2007 die tot doel heeft de genderdimensie te integreren in het federale beleid https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/Wet_gender_%20mainstreaming.pdf; sinds 2012 voor de Brusselse regering (ordonnantie houdende de integratie van de genderdimensie in de beleidslijnen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest: https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article.pl?language=nl&sum_date=2012-04-13&lg_txt=n&pd_search=2012-04-13&s_edition=&numac_search=2012031171&caller=&2012031171=&view_numac=2012031171f); sinds 2016 voor de Franse Gemeenschap (Federatie Wallonië-Brussel) https://www.gallilex.cfwb.be/document/pdf/42131_000.pdf; Decreet van 11 april 2014 tot uitvoering van de resoluties van de Vrouwenconferentie van de Verenigde Naties in Beijing in september 1995 en tot integratie van de genderdimensie in alle gewestelijke beleidslijnen, <https://wallex.wallonie.be/contents/acts/77000/1.html?doc=28077&rev=29454-1968>
- ³ Europese Pijler van Sociale Rechten: De verklaring van Terhulpen over de toekomst van het sociale Europa Terhulpen, België 16 April 2024, 7: [declaration-finale.pdf](https://europa.eu/declaration-finale.pdf) (europa.eu)
- ⁴ La Hulpe Declaration on the Future of the European Pillar of Social Rights La Hulpe, Belgium 16 April 2024, 7: <https://belgian-presidency.consilium.europa.eu/media/bjoadzv/declaration-finale.pdf>
- ⁵ "While there is a need to safeguard the fiscal sustainability of pension systems, continued efforts are also needed to improve the adequacy of pensions. At the EU level, a strengthened coordination between the delivery of the Ageing Report, the Pension Adequacy Report and the Long-Term Care Report would ensure complementarity and coherence of monitoring.", La Hulpe Declaration., 16 april 2024
- ⁶ Richtlijn (EU) 2023/970 van het Europees Parlement en de Raad van 10 mei 2023 ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970>
- ⁷ Wet ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen, 22 april 2012, https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article.pl?language=nl&sum_date=2012-08-28&lg_txt=n&pd_search=2012-08-28&s_edition=&numac_search=2012204357&caller=&2012204357=&view_numac=2012204357f

Références

- ¹ Charter Gender mainstreaming 23/09/24
https://www.lacsc.be/docs/default-source/acv-csc-docsitemap/5000-over-het-acv-a-propos-de-la-csc/5140-themas-en-doelgroepen-que-faisons-nous/5195-vrouwen-femmes/gender_charte.pdf?sfvrsn=c37087dc_4 mettre le nouveau lien vers le site de l'IEFH vers la nouvelle Charte
- ² Dès 2007 au niveau fédéral via la Loi Gender mainstreaming du 12 janvier 2007 qui vise l'intégration de la dimension de genre dans les politiques fédérales <https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/loigm.pdf> ; dès 2012 pour le gouvernement bruxellois (ordonnance du 29 mars 2012 portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale : https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=fr&caller=summary&pub_date=12-04-13&numac=2012031171); dès 2016 au niveau de la Communauté française (fédération Wallonie-Bruxelles) https://www.gallilex.cfwb.be/document/pdf/42131_000.pdf ; Décret du 11 avril 2014 visant à la mise en œuvre des résolutions de la Conférence des Nations unies sur les femmes à Pékin de septembre 1995 et intégrant la dimension de genre dans l'ensemble des politiques régionales, <https://wallex.wallonie.be/contents/acts/77000/1.html?doc=28077&rev=29454-19686>
- ³ La Hulpe Declaration on the Future of the European Pillar of Social Rights La Hulpe, Belgium 16 April 2024, 7: <https://belgian-presidency.consilium.europa.eu/media/bjoadzv/declaration-finale.pdf>
- ⁴ La Hulpe Declaration on the Future of the European Pillar of Social Rights La Hulpe, Belgium 16 April 2024, 7: <https://belgian-presidency.consilium.europa.eu/media/bjoadzv/declaration-finale.pdf>
- ⁵ « While there is a need to safeguard the fiscal sustainability of pension systems, continued efforts are also needed to improve the adequacy of pensions. At the EU level, a strengthened coordination between the delivery of the Ageing Report, the Pension Adequacy Report and the Long-Term Care Report would ensure complementarity and coherence of monitoring. », Déclaration de La Hulpe., 16 avril 2024
- ⁶ Directive (EU) 2023/970 du parlement Européen et du conseil du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970>
- ⁷ Loi visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes, 22 AVRIL 2012, https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=fr&caller=summary&pub_date=12-08-28&numac=2012204357

⁸ IMC

⁹ De Raad van de Europese Unie stemde op 12 juli 2019 een richtlijn die minimumvoorwaarden oplegt aan de EU-lidstaten in het kader van de combinatie werk en gezin.

¹⁰ Summary: High-Level Conference on Mental Health and Work 30-31 January 2024 - Brussels, Belgium, https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/documents/International/Presidency/Summary_Conference_2020on%20Mental%20Health%20and%20Work.pdf

¹¹ Gender, working conditions and health [Gender, working conditions and health | etui](https://www.etui.org/fr/publications/genre-conditions-de-travail-et-sante)

¹² Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=celex%3A32019L1158#PP4Content_5

¹³ A European care strategy for caregivers and care receivers, 7/09/22 <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&furtherNews=yes&newsId=10382>

¹⁴ Aanbeveling van de Raad van 22 mei 2019 betreffende stelsels voor kwaliteitsvolle voor- en vroegschoolse educatie en kinderopvang, [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019H0605\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019H0605(01)&from=EN)

¹⁵ Aanbeveling van de Raad van 8 december 2022 over toegang tot betaalbare en hoogwaardige langdurige zorg [EUR-Lex - 32022H1215\(01\) - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H1215(01)-EN)

¹⁶ Zie studie IGVM (studiedag 25/06) + *Cao 162 van de NAR*

¹⁷ IAO-Verdrag 190 over geweld en intimidatie op het werk, 2019 https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

¹⁸ Richtlijn (EU) 2024/1385 van het Europees Parlement en de Raad van 14 mei 2024, ter bestrijding van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/HTML/?uri=OJ:L_202401385

¹⁹ Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence Istanbul, 11.V.2011, <https://rm.coe.int/168008482e>

²⁰ Zoals bepaald in artikel 34, lid 2, van de Richtlijn https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/HTML/?uri=OJ:L_202401385

²¹ Overeenkomstig artikel 40 van de Richtlijn inzake geweld [Richtlijn - EU - 2024/1385 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/HTML/?uri=OJ:L_202401385)

²² Artikel 36 van de richtlijn https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/HTML/?uri=OJ:L_202401385

²³ Richtlijn (EU) 2022/2381 van het Europees Parlement en de Raad van 23 november 2022 inzake het verbeteren van het genderevenwicht bij bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen en daarmee samenhangende maatregelen

²⁴ IMC vrouwenrechten

²⁵ [pdf \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/HTML/?uri=OJ:L_202401385)

⁸ CIM

⁹ Le 12 juillet 2019, le Conseil de l'Union européenne a voté une directive imposant des conditions minimales aux États membres de l'UE dans le cadre de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée.

¹⁰ Summary: High-Level Conference on Mental Health and Work 30-31 January 2024 - Brussels, Belgium, https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/documents/International/Presidency/Summary_Conference_2020on%20Mental%20Health%20and%20Work.pdf

¹¹ Genre, conditions de travail et santé <https://www.etui.org/fr/publications/genre-conditions-de-travail-et-sante>

¹² Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:32019L1158>

¹³ Une stratégie européenne en matière de soins pour les aidants et les bénéficiaires de soins, 7/09/22 <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&furtherNews=yes&newsId=10382>

¹⁴ Recommandation du conseil du 22 mai 2019 relative à des systèmes de qualité pour l'éducation et l'accueil de la petite enfance, [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019H0605\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019H0605(01)&from=EN)

¹⁵ Recommandation du Conseil du 8 décembre 2022 sur l'accès à des soins de longue durée abordables et de haute qualité [Publications Office \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H1215(01)-EN)

¹⁶ Voir l'étude de l'IEFH (journée d'étude 25/06) + *CCT 162 du CNT*

¹⁷ C190 - Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019 https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

¹⁸ Directive (EU) 2024/1385 du parlement Européen et du conseil du 14 mai 2024 sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=OJ%3AL_202401385

¹⁹ Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900001680462533>

²⁰ Comme le prévoit l'article 34, paragraphe 2, de la directive https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=OJ%3AL_202401385

²¹ Conformément à l'article 40 de la directive sur la violence https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=OJ%3AL_202401385

²² Article 36 de la directive https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=OJ%3AL_202401385

²³ Directive (UE) 2022/2381 du Parlement européen et du Conseil du 23 novembre 2022 relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées et à des mesures connexes

²⁴ CIM droits des femmes

²⁵ [pdf \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/HTML/?uri=OJ:L_202401385)