



JAARVERSLAG 2018



INSTITUUT VOOR
DE GELIJKHEID
VAN VROUWEN
EN MANNEN

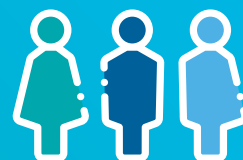


INHOUDSOPGAVE

A. VOORWOORD	2
B. INLEIDING	4
C. OPDRACHT	6
D. 2018 IN CIJFERS	9
E. ACTIVITEITEN	13
1. Discriminatie	14
2. Gendergerelateerd geweld	64
3. Gendergelijkheid en werk	72
4. Gender mainstreaming	78
5. Internationaal	86
F. ORGANISATIE	93
G. CONCLUSIE	97
H. PARTNERS EN NETWERKEN	100
I. BIJLAGEN	103

A.

VOORWOORD



Voorwoord

Eind 2017, wanneer in de Verenigde Staten de eerste beschuldigingen van seksuele intimidatie werden geuit aan het adres van Harvey Weinstein, kwam de #MeToo-beweging op gang. Wereldwijd lieten in 2018 duizenden vrouwen en mannen hun stem horen door hun ervaringen te delen rond seksuele intimidatie en andere vormen van seksueel grensoverschrijdend gedrag. De #MeToo-beweging drukte ons met de neus op de feiten: seksueel grensoverschrijdend gedrag komt voor in alle maatschappelijke geledingen en in alle sectoren, overal ter wereld.

De heersende ideeën en verwachtingen over vrouwelijkheid en mannelijkheid liggen aan de basis van het seksueel grensoverschrijdend gedrag. Maar deze genderstereotypen en klassieke rolpatronen hebben een veel ruimere invloed. Ze liggen ten grondslag aan het voortbestaan van seksisme en genderongelijkheid in tal van levensdomein, zoals discriminatie op de arbeidsmarkt, diverse vormen van gendergerelateerd geweld en de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de politiek en in topfuncties. Met als gevolg een schijnbaar onoverbrugbare loon- en pensioenkloof.

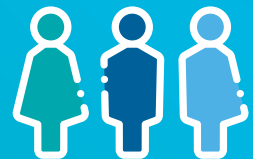
Rond bovenstaande thema's heeft het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen een uitgebreide expertise opgebouwd. Het is noodzakelijk om te informeren, sensibiliseren en indien mogelijk wettelijk op te treden. Het Instituut speelt hierin een cruciale rol. Ook in 2018 had het oog voor de hardnekkige genderstereotypen en genderongelijkheden. De Seksismewet van 22 mei 2014 leidde begin dit jaar tot de eerste veroordeling voor seksisme in de openbare ruimte. Het Instituut vroeg ook een wetswijziging zodat het sneller kan ingrijpen bij seksisme op de werkvloer. Daarnaast speelde het een belangrijke omkaderende rol in de verwezenlijking van de Zorgcentra na Seksueel Geweld (ZSG). Eind 2018 bleek dat de drie ZSG in één jaar tijd 930 slachtoffers opvingen, het dubbel van de aanvankelijke doelstelling. Het Instituut is dan ook blij dat Minister Kris Peeters de opstart van drie nieuwe centra in Leuven, Charleroi, Antwerpen realiseerde.

Het politieke landschap kende eind dit jaar ook een belangrijke kentering. Premier Michel diende het ontslag in van zijn regering die in lopende zaken ging. Vanaf 19 december 2018 nam minister Kris Peeters de bevoegdheid Gelijke Kansen op.

Ik hoop dat dit verslag opnieuw aantoonde welke inspanningen het Instituut levert om van de gelijkheid tussen vrouwen en mannen een vanzelfsprekendheid te maken.

Chris Verhaegen
Voorzitster van de Raad van Bestuur

B. INLEIDING



Inleiding

In 2018 rolde de #MeToo-golf verder en lijkt die tot een echte bewustwording te hebben geleid. Meer dan ooit stellen burgers seksisme, discriminatie en geweld aan de kaak en komen ze op tegen seksisme, discriminatie en geweld. Het Instituut merkt dit vooral in de voortdurende stijging van het aantal meldingen die het ontvangt. In vijf jaar tijd is dat aantal meer dan verdubbeld, met een aanzienlijke stijging in 2017, die zich in 2018 heeft voortgezet. Discriminatie op grond van geslacht komt nog steeds al te vaak voor. In 2018 bleef het Instituut zich verder toeleggen op zijn missies om de gelijkheid van vrouwen en mannen te bevorderen en discriminatie op grond van geslacht te bestrijden.

Op het gebied van de gendergelijkheid op de arbeidsmarkt maakte het Instituut de balans op van de naleving van de Quotawet van 28 juli 2011 bij de samenstelling van de raden van bestuur van de Belgische beursgenoteerde vennootschappen, de autonome overheidsbedrijven en de Nationale Loterij. Ook de genderdimensie van verlofstelsels, zoals ouderschapsverlof, tijdskrediet en loopbaanonderbreking, werd geanalyseerd. De analyse benadrukt het belang van een herziening van het systeem vanuit het perspectief van gendergelijkheid en ouderschap om de gelijkheid tussen vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt te versterken.

Ook op het niveau van de Europese Unie is gendergelijkheid op de werkvloer een belangrijke uitdaging. Het Instituut heeft zijn expertise op dit gebied kunnen delen door bij te dragen tot de onderhandelingen over het wetgevend initiatief van de Commissie om de combinatie werk- en privéleven te vergemakkelijken, en aan de Europese uitwisseling van goede praktijken om vaders op lange termijn te betrekken bij de gezinstaken. Het werkte ook een advies uit over de nieuwe uitdagingen voor gendergelijkheid in een veranderende werkcontext en een tweede over de toekomst van het Europese gendergelijkheidsbeleid na 2019.

Het Instituut verzamelt kwalitatieve en kwantitatieve gegevens om verslag uit te brengen over de ongelijkheden tussen vrouwen en mannen in verschillende domeinen van de samenleving. In 2018 stelde het Instituut de resultaten voor van zijn tweede studie over de sociale en juridische situatie van transgender personen in België en hun ervaringen met discriminatie, *Leven als transgender persoon in België: tien jaar later*.

Op het gebied van gendergerelateerd geweld werkte het Instituut verder aan de ontwikkeling van instrumenten om professionals en slachtoffers te helpen om sneller aangifte te doen van gevallen van geweld. Het stond in voor de opvolging en uitvoering van het proefproject rond Zorgcentra na Seksueel Geweld, dat een succes is gebleken. Het zorgde ook voor een tussentijdse evaluatie van de uitvoering van het Nationaal Actieplan ter bestrijding van alle vormen van gendergerelateerd geweld 2015-2019.

Het federaal plan gender mainstreaming 2015-2019 gaat ook zijn eindfase in. Het Instituut bereidde de rapporteringsfase voor en begon met de coördinatie van het opstellen van het verslag aan het einde van de legislatuur. Dit zal het mogelijk maken om de acties te identificeren die tijdens de legislatuur werden ondernomen om de genderdimensie te integreren in de beleidslijnen van de regering en de FOD's, POD's en het Ministerie van Defensie, en de eventuele resultaten ervan.

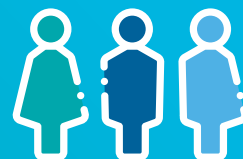
Vrouwen en mannen hebben nog steeds niet dezelfde kansen in de maatschappij. Het Instituut zet zich dagelijks in om deze ongelijkheden aan te pakken. Discriminaties op grond van geslacht mogen niet blijven bestaan. Dit verslag biedt een overzicht van het werk dat het Instituut in 2018 heeft verricht om naar een meer gelijke samenleving te evolueren, maar laat ook zien hoeveel werk er nog op de plank ligt om tot een samenleving te komen waarin iedereen vrij kan leven, ongeacht haar of zijn gender.

We wensen u veel leesplezier.

Liesbet Stevens
Adjunct-directeur

Michel Pasteel
Directeur

C. OPDRACHT



HET INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN STREEFT ERNAAR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN IN ONZE OPVATTINGEN EN GEWOONTES TE VERANKEREN. ALS ONAFHANKELIJKE OVERHEIDSINSTELLING BESCHERMT EN BEVORDERT HET INSTITUUT DIE GELIJKHEID DOOR DE STRIJD AAN TE GAAN MET ELKE VORM VAN DISCRIMINATIE EN ONGELIJKHEID OP GROND VAN GESLACHT.

In dat verband, vervult het Instituut vijf fundamentele rollen:

Het Instituut steunt de slachtoffers van discriminatie en geweld:

- ▶ Het staat slachtoffers van discriminatie en hun advocaten bij met informatie, bij onderhandelingen of wanneer ze gerechtelijke stappen zetten.
- ▶ Het behandelt informatievragen over de Belgische wetgeving ter bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Het Instituut formuleert adviezen en aanbevelingen:

- ▶ Het formuleert adviezen en aanbevelingen voor overheden, sociale partners, andere stakeholders en privéorganisaties, door zich in het bijzonder te baseren op de vragen en klachten die het ontvangt en op de studies en onderzoeken die het voert.
- ▶ Het streeft naar een adequaat wettelijk kader, gepaste strategieën en structuren, acties en instrumenten om de gelijkheid van vrouwen en mannen te waarborgen, zowel in theorie als in de praktijk.

Het Instituut verricht onderzoek:

- ▶ Het realiseert, coördineert en ondersteunt onafhankelijke studies en onderzoeken omtrent gendergelijkheid.
- ▶ Het verzamelt kwantitatieve en kwalitatieve gegevens, bijvoorbeeld in de vorm van statistieken en stelt die informatie gratis ter beschikking van het grote publiek, de stakeholders en de individuele slachtoffers van discriminatie en ongelijkheid op grond van geslacht.

Het Instituut steunt de verenigingen:

- ▶ Het bouwt formele en informele netwerken rond gendergelijkheid uit.

Het Instituut steunt de regering:

- ▶ Het is belast met de voorbereiding en uitvoering van de regeringsbeslissingen en met de opvolging van het internationale en Europese beleid inzake gendergelijkheid. Het voert deze opdrachten uit onder het gezag van de minister die belast is met het beleid van de gelijkheid van vrouwen en mannen.
- ▶ Het coördineert, evalueert en garandeert de opvolging van de uitvoering van het Nationaal Actieplan ter bestrijding van partnergeweld en andere vormen van intrafamiliaal geweld.
- ▶ Het begeleidt en ondersteunt het proces van de integratie van de genderdimensie, in het bijzonder in het kader van de tenuitvoerlegging van het federaal plan gender mainstreaming.
- ▶ Het zorgt voor de opvolging en de uitvoering van het pilootproject Zorgcentra na Seksueel Geweld (ZSG).

D. 2018 IN CIJFERS





818

MELDINGEN ONTVANGEN

waarvan:

355?

JURIDISCHE
INFORMATIEVRAGEN

258!

KLACHTEN

205...

MEDEDELINGEN



21

AVIEZEN &
AANBEVELINGEN



6

NIEUWE
PUBLICATIES



42

BEANTWOORDE
PARLEMENTAIRE
VRAGEN



41

WERKNEMERS





1 061 339 €

STRUCTURELE SUBSIDIES

ter ondersteuning van **verenigingen**
die actief zijn op het gebied van genderlijkheid



14

**GEHOUDEN
INFORMATIESTANDS**



76 000

**GEBRUIKERS
VAN DE WEBSITE**



31

lopende
RECHTSZAKEN



556

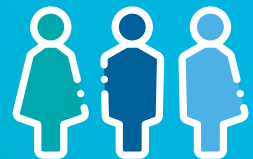
**KEER
IN DE PERS**



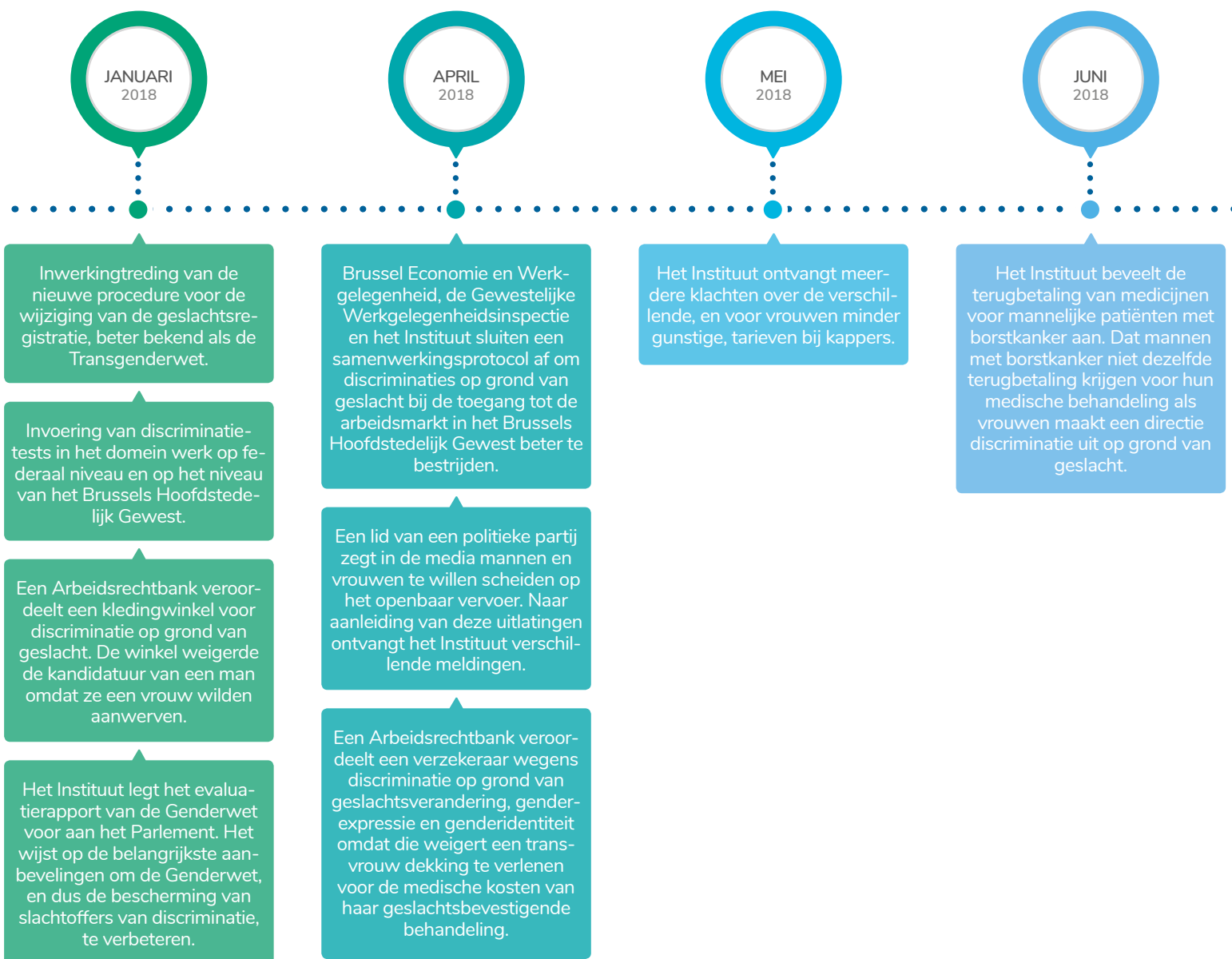
83

OPLEIDINGEN
gegeven door het Instituut

E. ACTIVITEITEN



1. Discriminatie



JULI
2018

Getuigen van discriminatie worden onvoldoende beschermd door de Belgische wetgeving oordeelt het Instituut. De Arbeidsrechtbank van Antwerpen stelt het Europese Hof van Justitie een prejudiciële vraag om te bepalen of de Belgische wet op dit vlak in strijd is met het Europese recht.

DECEMBER
2018

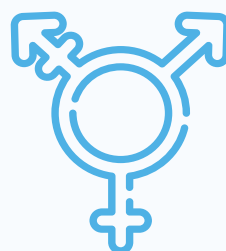
Het Instituut organiseert een studiedag om de resultaten voor te stellen van het tweede onderzoek over de juridische en sociale situatie van transgender personen en hun ervaringen met discriminatie, *Leven als transgender persoon in België: tien jaar later.*

2x
MEER MELDINGEN
dan 5 jaar geleden

818
MELDINGEN ONTVANGEN


1/5
MELDINGEN
gaat over
ZWANGERSCHAPS- OF
MOEDERSCHAPS-
DISCRIMINATIE


1/4
MEER MELDINGEN
over
SEKSISME
in vergelijking met 2017



63%
MEER MELDINGEN
over
TRANSDISCRIMINATIE
in vergelijking met 2017

1.1. De 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 wetgeving met het oog op de gelijkheid van vrouwen en mannen.

🕒 Het Instituut informeert

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

🕒 Het Instituut adviseert

Personen die denken omwille van hun geslacht of gender 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 deze 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 buitengerechtelijke oplossingen te vinden tussen de betrokken partijen met het oog op erkenning en een schadevergoeding voor het slachtoffer. Het Instituut is altijd voorstander van bemiddeling. Met instemming van het slachtoffer stelt het de discriminerende partij in kennis van de melding en het wettelijk kader en vraagt hen om een reactie. In functie van die reactie en de verwachtingen van het slachtoffer wordt getracht een adequate oplossing te zoeken.

Soms blijkt na overleg met de melder en de andere partij dat er te weinig elementen voorhanden zijn om de discriminatie te bewijzen. In dergelijke gevallen worden dossiers noodgedwongen afgesloten.

🕒 Het Instituut stapt naar de rechter

Als bemiddeling niet tot oplossingen leidt, kan het Instituut - mits toestemming van het slachtoffer - gerechtelijke stappen ondernemen om de rechten van het slachtoffer te doen gelden en/of via juridische weg duidelijkheid te krijgen over het wettelijk kader. Het Instituut kan, naar gelang van het geval en met instemming van het slachtoffer, besluiten om in eigen naam en/of in naam van het slachtoffer naar de rechter te stappen. Het Instituut verdedigt dan het maatschappelijk belang en verleent het slachtoffer bijstand en ondersteuning.

🕒 Het Instituut formuleert adviezen en aanbevelingen

Het Instituut kan adviezen en aanbevelingen tot overheidsinstanties richten 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 vaststelt dat er een lacune in de wetgeving bestaat, of dat de wetgeving kan verbeterd worden ter bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen. Ook op vraag van een overheidsinstantie of naar aanleiding van nieuwe wetgeving kan het Instituut een advies of aanbeveling formuleren.



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

Zwangerschapdiscriminatie is de situatie waarbij een vrouw ongunstiger wordt behandeld omwille van haar zwangerschap of moederschap. Vb: een vrouw wordt ontslagen nadat ze haar werkgever vertelt dat ze zwanger is.

Transdiscriminatie is de situatie waarbij iemand ongunstiger wordt behandeld omwille van haar of zijn geslachtsverandering, genderidentiteit en -expressie. De ongunstige behandeling kan zich in diverse vormen manifesteren, kan direct of indirect zijn, en opzettelijk of onopzettelijk, maar heeft steeds als resultaat dat een persoon omwille van haar of zijn geslachtsverandering, genderidentiteit en -expressie negatiever wordt benaderd of behandeld. Vb: een verzekeraar die de kosten verbonden aan een geslachtsveranderende en/of -bevestigende operatie niet wil verzekeren.

Genderdiscriminatie wordt gebruikt als een overkoepelende term die geslachts-, zwangerschaps- en transdiscriminatie omvat.

CONTACT OPNEMEN MET HET INSTITUUT: DE 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:

- ▶ door op <http://igvm-iefh.belgium.be> het meldingsformulier in te vullen bij 'Info en hulp';
- ▶ door via gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be een e-mail te sturen;
- ▶ door het gratis telefoonnummer 0800/12 800 te gebruiken (druk 1);
- ▶ door een brief te sturen naar Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel.

De meeste meldingen bereiken het Instituut via elektronische weg. 22% van de meldingen werden ingediend via het elektronisch meldingsformulier op de website, 59% per e-mail. Het Instituut wordt in 16% van de meldingen telefonisch gecontacteerd en in 1% van de meldingen per post. De overige meldingen worden persoonlijk tot personeelsleden van het Instituut gericht op evenementen of via professionele netwerken.

De eerstelijnsdienst onderzoekt 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 vervolgstappen te bepalen.
- ▶ Is het Instituut niet bevoegd, dan wordt de aanvrager zo goed mogelijk naar andere diensten of organisaties doorverwezen.

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

- ▶ klacht;
- ▶ mededeling;
- ▶ juridische informatievraag;
- ▶ andere, niet-juridische informatievraag.

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

Een **mededeling** is elke melding over inbreuken op de wetgeving waarbij er geen geïdentificeerd slachtoffer is of over onderzoeken naar vermeende discriminaties gevoerd door inspectie, politie, overheidsinstanties waarbij het voornaamste doel is om het Instituut in te lichten. Ook meldingen over discriminaties uit het verleden of verhalen van melders 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 gelijkheid van vrouwen en mannen bevordert of nastreeft.

Een **niet-juridische informatievraag** is elke vraag over de andere thema's waar het Instituut actief in is, zoals gender mainstreaming, rechten van transgender personen, gendergerelateerd geweld of gendergelijkheid en werk.

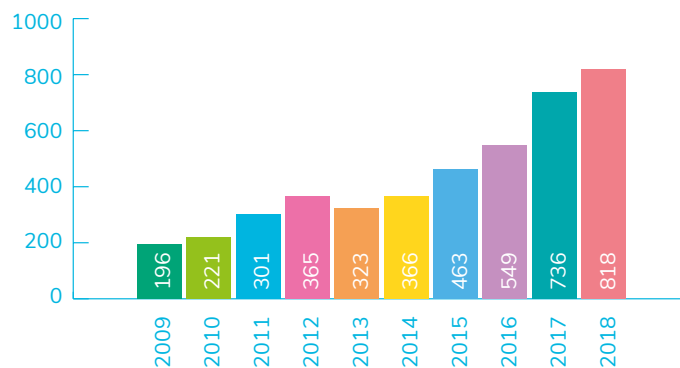
1.2. Genderdiscriminatie in cijfers

🕒 Evolutie van de meldingen

In 2018 werden 818 meldingen geregistreerd, waarvan 355 juridische informatievragen, 258 klachten en 205 mededelingen. Het totaal aantal meldingen steeg met 11% ten opzichte van 2017 en met 49% ten opzichte van 2016 (zie grafiek 1). Die opwaartse trend nam in 2018 niet af. In vergelijking met vijf jaar geleden ontving het Instituut in 2018 meer dan dubbel zoveel meldingen. Met uitzondering van een beperkte daling in 2013, heeft het Instituut sinds 2009 elk jaar meer meldingen ontvangen met een spectaculaire stijging in de laatste twee jaar.

Grafiek 1

Evolutie meldingen van 2009 tot 2018

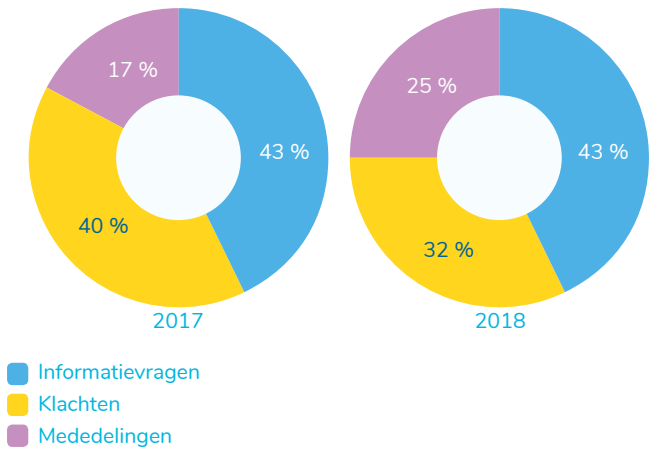


De stijgende trend is waarschijnlijk deels te verklaren door de aandacht die er de laatste jaren heerst voor gendergelijkheid. Maatschappelijke reacties op bijvoorbeeld seksuele intimidatie en aandacht voor belangrijke juridische evoluties zoals de Transgenderwet¹ verhogen de zichtbaarheid van thema's die nauw verbonden zijn met de strijd voor een meer gendergelijke samenleving. Het Instituut treedt steeds meer op de voorgrond vanuit zijn rol als onafhankelijke instelling die opkomt voor personen wier rechten zijn geschonden. De toename van de meldingen zou in dat opzicht een weerspiegeling kunnen zijn van de stijgende bekendheid van het Instituut en diens opdracht.



1. Wet 25 juni 2017 tot hervorming van regelingen inzake transgenders wat de vermelding van een aanpassing van de registratie van het geslacht in de akten van de burgerlijke stand en de gevolgen hiervan betreft, BS 10 juli 2017.

Grafiek 2
Verdeling van de meldingen volgens type melding in 2017 en 2018



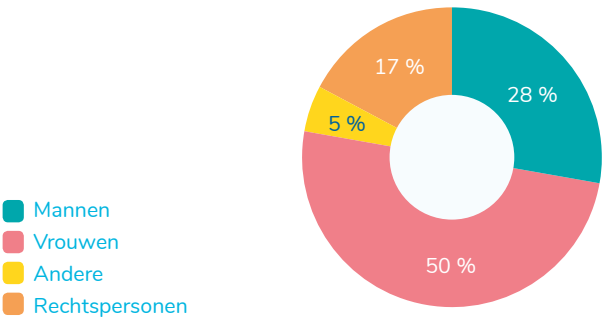
In 2018 ontving het Instituut in totaal 818 meldingen. Het verdeelt de meldingen in drie categorieën (zie grafiek 2). In 43% ging het om juridische informatievragen, 32% van de meldingen werd geregistreerd als klachten en 25% als mededeling. De categorie ‘informatievragen’ was zowel in 2017 (43%) als in 2018 (43%) de grootste. Het Instituut ontving in 2018 13% meer juridische informatievragen dan in 2017. De tweede grootste categorie is die van de klachten. Het aantal klachten daalde licht in 2018 (-13%) in vergelijking met 2017. In 2018 werden 32% van de meldingen geregistreerd als klacht. In 2017 was dat nog 40%. Het aantal mededelingen steeg in 2018 met 63% in vergelijking met 2017. Deze categorie was in 2018 goed voor 25% van de meldingen.

🕒 **Wie zijn de melders ?**

Zoals in de voorgaande jaren, kwamen ook in 2018 de meeste meldingen van vrouwen (50%). Het aantal vrouwelijke melders in 2018 lag in verhouding met 2017 (53%), 2016 (59%) en 2015 (53%) iets lager. Het aantal mannelijke melders in 2018 (28%) is in verhouding met de voorgaande jaren lichtjes toegenomen. In 2017 waren 26% van alle melders mannen, in 2016 was dat 28% en in 2015 32%.

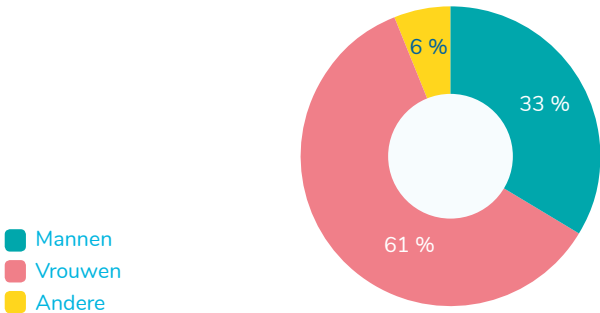
Bij 5% van de meldingen in 2018 werd een onbekende/andere genderidentiteit geregistreerd (zie grafiek 3). Het ging in de helft van deze meldingen over een anonieme melder, de andere helft van deze meldingen kwam van particulieren die zich niet wensten te identificeren met het mannelijk of vrouwelijk geslacht. Minder dan één vijfde van de meldingen in 2018 (17%) was afkomstig van rechtspersonen: bedrijven, organisaties of overheidsinstanties. Dat wil zeggen dat het Instituut in 2018 net zoals in 2017 hoofdzakelijk door particulieren werd gecontacteerd (83% in 2018, 82% in 2017).

Grafiek 3
Totaalverdeling van de meldingen volgens genderidentiteit van de melders



Als enkel de meldingen van particuliere personen in beschouwing worden genomen, zien we dat de overgrote meerderheid (61%) van de meldingen gedaan werd door vrouwen (zie grafiek 4). Eén derde van alle meldingen van particulieren kwam van mannen (33%). In 6% van de meldingen van particulieren was er sprake van een persoon met een onbekende of andere genderidentiteit.

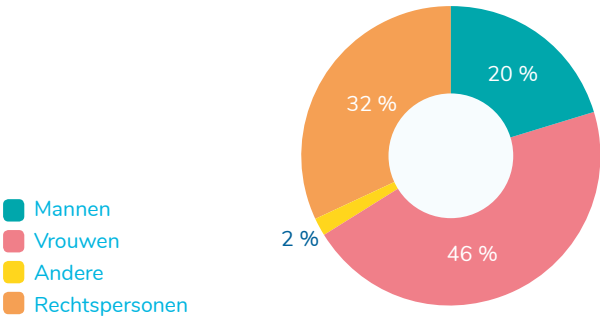
Grafiek 4
Verdeling van de meldingen van particulieren volgens genderidentiteit van de melders



Waarom contacteren mensen het Instituut?

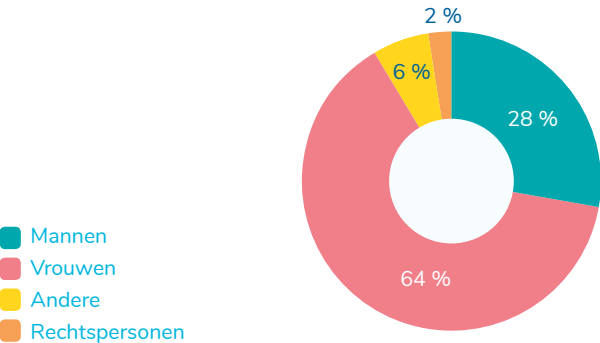
Van de 355 juridische informatievragen in 2018 kwam 32% van rechtspersonen en 68% van particulieren (zie grafiek 5). Vrouwen stellen meer juridische informatievragen (46%) dan mannen (20%). Slechts 2% van de juridische informatievragen werd gesteld door een persoon met een onbekende of andere genderidentiteit.

Grafiek 5
Verdeling van de juridische informatievragen volgens genderidentiteit van de melders



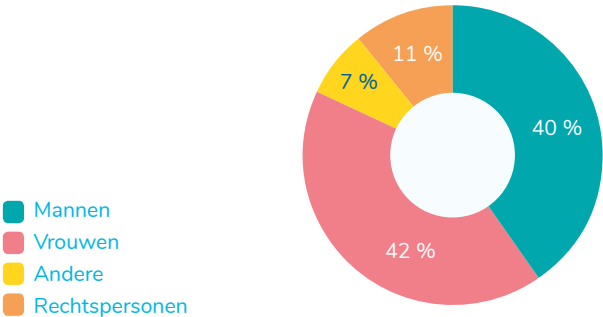
Zoals te verwachten, zijn zo goed als alle klachten afkomstig van particulieren (98%) (zie grafiek 6). Rechtspersonen nemen bijna uitsluitend contact op met het Instituut om zich te informeren of om advies te vragen. Van alle klachten in 2018 was 64% afkomstig van vrouwen. Mannen dienden beduidend minder klacht in (28%). Slechts 6% van alle klachten kwam van een persoon met een onbekende of andere genderidentiteit.

Grafiek 6
Verdeling van de klachten volgens genderidentiteit van de melders



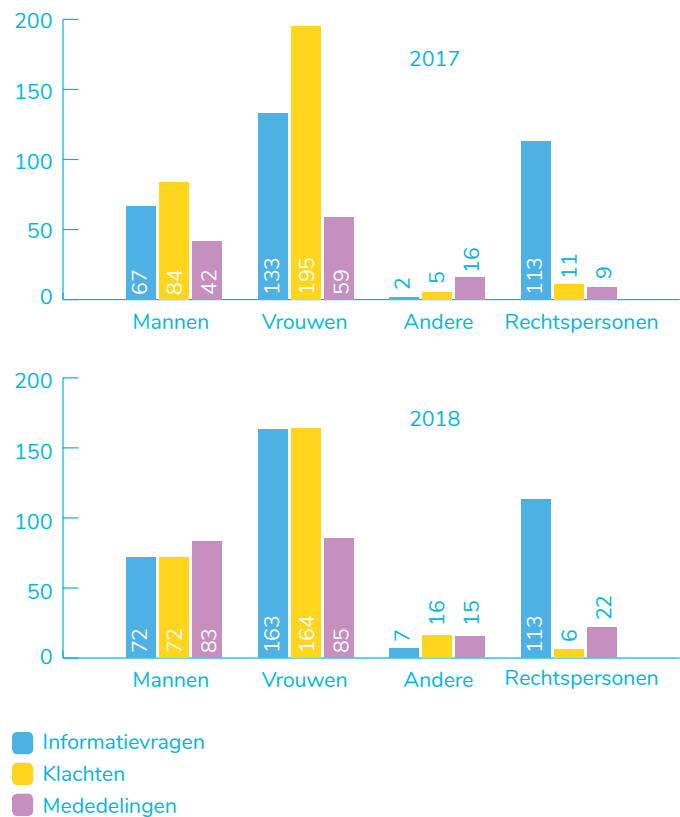
Ook wat de mededelingen betreft, kwam de overgrote meerderheid van de mededelingen die het Instituut in 2018 bereikten van particulieren (89%) (zie grafiek 7). Slechts 11% van alle mededelingen kwam van rechtspersonen. Voor dit type meldingen is het aandeel vrouwelijke melders (42%) en mannelijke melders (40%) ongeveer even groot. 7% van de mededelingen kwam van personen met een onbekende of andere genderidentiteit.

Grafiek 7
Verdeling van de mededelingen volgens genderidentiteit van de melders



Ook in 2018 doen dus vooral vrouwen een beroep op het Instituut. 61% van de meldingen van particulieren is afkomstig van een vrouwelijke melder. Vrouwen doen ongeacht de reden voor de contactopname meer melding dan mannen. Het verschil met mannelijke melders is echter het grootste voor de juridische informatievragen en de klachten (zie grafiek 8). Vrouwen contacteren het Instituut in 2018 meer dan dubbel zoveel als mannen om informatie te vragen of klacht in te dienen. Het verschil tussen vrouwen en mannen is minimaal wanneer het gaat over mededelingen.

Grafiek 8
Verdeling van het type meldingen volgens genderidentiteit van de melders in 2017 en 2018



Zowel vrouwen als mannen dienden in 2018 ongeveer evenveel juridische informatievragen als klachten in. Dit was anders in 2017. Vrouwen legden toen meer klacht neer dan dat ze juridische informatievragen stelden. In 2017 was de mededeling de kleinste meldingscategorie bij mannen, in 2018 is het de grootste. Het aandeel mededelingen nam voor de mannelijke melders dan ook fors toe in 2018.

Zoals in 2017 is slechts een klein percentage van de meldingen afkomstig van personen met een onbekende genderidentiteit of een genderidentiteit die niet overeenstemt met vrouw of man (5%). Het gaat dan voornamelijk over klachten en mededelingen. Minder dan één op de vijf meldingen komt van een rechtspersoon. Rechtspersonen doen voornamelijk een beroep op het Instituut om advies en informatie in te winnen (80%).



🕒 Voor welke vormen van discriminatie?

De meeste meldingen gingen ook in 2018 over mogelijke inbreuken op de Genderwet² (62%) (zie tabel 1). Daarnaast ging 20% van alle meldingen over seksisme. Dit is een kleine stijging ten aanzien van 2017. 6% van de meldingen ging over de beschermingsmaatregelen rond zwangerschap en moederschap vervat in de Arbeidswet³ en 1% over inbreuken op strafwetten of haatmisdrijven. In de categorie ‘andere’ werd 31% van de meldingen ondergebracht in 2018.

Tabel 1
Verdeling van de meldingen volgens wetgeving in 2017 en 2018

	2017	2018
Genderwet	62%	62%
Haatmisdrijf	2%	1%
Seksisme	18%	20%
Arbeidswet	5%	6%
Andere	28%	31%

2. Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, BS 30 mei 2007.
3. Arbeidswet van 16 maart 1971, BS 30 maart 1971.

Directe discriminatie: wanneer iemand op grond van haar of zijn geslacht werd, wordt of zou worden benadeeld. Bv: een vrouw wordt omwille van haar zwangerschap ontslagen; een man heeft geen toegang tot *ladies only* events.

Indirecte discriminatie: wanneer iemand op grond van haar of zijn geslacht door een algemeen beleid of een neutrale regel werd, wordt of zou worden benadeeld. Bv: enkel voltijdse werknemers mogen een opleiding volgen terwijl de meeste deeltijdse werknemers in het bedrijf vrouwen zijn.

Aanzetten tot discriminatie: wanneer iemand anderen aanspoort een groep mensen op grond van hun geslacht te discrimineren. Bv: 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.

Intimidatie: wanneer iemand omwille van haar of zijn geslacht op een ongewenste wijze wordt benaderd met als doel een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving te creëren. Bv: 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 als doel een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving te creëren. Bv: Ongewenst pornografisch materiaal toegestuurd krijgen door collega's.

Sexisme :

1. Algemeen seksisme: een geheel aan vooroordelen, overtuigingen en stereotypen over vrouwen en mannen en de relatie tussen de geslachten. Bv: een reclamespotje waarin wordt gezegd dat jongens voetballen en meisjes op ballet gaan.
2. Strafbaar seksisme: gedrag of handeling die in het openbaar wordt gesteld en bedoeld is om iemand omwille van haar of zijn geslacht te minachten of minderwaardig te behandelen, en zo de waardigheid van die persoon ernstig aantast. Bv: iemand die op straat een 'hoer' of 'slet' wordt genoemd.



Meervoudige discriminatie in strikte zin: eenzelfde persoon wordt op verschillende gronden gediscrimineerd op verschillende momenten. Bv: een homoseksuele man wordt vandaag gediscrimineerd omwille van zijn seksuele oriëntatie en morgen omwille van zijn man-zijn.

Samengestelde of cumulatieve discriminatie: discriminatie op verschillende gronden die tegelijkertijd bij elkaar komen, waarbij het mogelijk blijft om de respectievelijke rollen van de verschillende gronden te onderscheiden. Bv: een bedrijf keert een lager loon uit aan vrouwen en buitenlandse werknemers. Vrouwelijke buitenlandse werknemers worden tweemaal gediscrimineerd.

Intersectionele discriminatie: de gronden zijn intrinsiek met elkaar verbonden en de respectievelijke invloed van verschillende gronden kan niet worden ontrafeld. Bv: twee Aziatische academicae nemen deel aan een internationaal congres in het buitenland. Wanneer ze terug naar huis vertrekken, is er een probleem met hun vlucht en willen de dames een hotelkamer boeken. Ze worden echter geweigerd, terwijl hun Aziatische mannelijke collega's en Kaukasische vrouwelijke collega's wel een kamer krijgen. De hoteluitbater ging ervan uit dat de twee Aziatische vrouwen prostituees waren.

Meervoudige discriminatie (in de ruime zin): meervoudige discriminatie in enge zin, samengestelde of cumulatieve discriminatie en intersectionele discriminatie.

Aangezien het de expliciete opdracht van het Instituut is om discriminatie op grond van geslacht te bestrijden, is het niet onverwacht dat de meeste meldingen over de Genderwet gaan. Binnen de categorie 'Genderwet' is de categorie 'directe discriminatie' de grootste. Die categorie omvat maar liefst 82% van de meldingen met betrekking tot de Genderwet en ruim de helft van alle meldingen die het Instituut in 2018 ontving.

'Directe discriminatie' is reeds jaren de verboden gedraging waarover het Instituut de meeste meldingen ontvangt (zie tabel 2). De stijging van het aantal meldingen binnen deze categorie zet zich ook in 2018 verder (+13% tegenover 2017 en +68% tegenover 2016). De meldingen over 'indirecte discriminatie' blijven net zoals de meldingen over 'intimidatie' stabiel. Deze laatste categorie bevat voornamelijk meldingen over pesterijen op de werkvloer omwille van geslacht, zwangerschap of genderidentiteit/-expressie.

Een leerkracht werd onder druk gezet en kreeg beledigende opmerkingen van haar werkgever toen de verlenging van haar contract van bepaalde duur naderbij kwam. Door haar zwangerschap werd ze arbeidsongeschikt. Ze vernam dat haar contract niet zou verlengd worden. De leerkracht nam eerst contact op met de preventieadviseur om te bemiddelen, maar dat mislukte. Vervolgens richtte ze zich tot het Instituut en haar vakbond, die om de tussenkomst van het Toezicht op het Welzijn op het Werk vroegen. Het Instituut werd niet op de hoogte gebracht van de voortgang van het dossier. Het werd daarom afgesloten.

Tabel 2
**Verdeling van de meldingen binnen de categorie
 ‘Genderwet’ van 2015 tot 2018**

	2015	2016	2017	2018
Directe discriminatie	179	251	372	421
Indirecte discriminatie	13	13	18	22
Meervoudige discriminatie	4	2	4	9
Intimidatie	14	28	44	42
Seksuele intimidatie	36	4	26	38
Aanzetten tot discriminatie	0	1	2	63
Opdracht geven tot discriminatie	1	6	21	2

Nog nooit ontving het Instituut zoveel meldingen rond ‘seksuele intimidatie’. Het is de grootste categorie van verboden gedragingen. Ten opzichte van 2017 gaat het om een stijging van 46%. Meer verduidelijking daarover is te vinden in de focus ‘seksuele intimidatie op de werkvloer’ (zie p. 44). Hetzelfde geldt voor het aantal meldingen met betrekking tot ‘aanzetten tot discriminatie’. Dat verdriedubbelde in 2018 ten opzichte van 2017. Nooit eerder kreeg het Instituut zoveel meldingen over dit onderwerp. Een toelichting over deze stijging is te vinden in de focus ‘seksistische haatspraak’ (zie p. 46). De toenemende aandacht voor seksuele intimidatie en haatspraak kunnen de stijging van deze meldingen mede verklaren.

De tweede grootste categorie van verboden gedragingen is de categorie ‘andere’ (31%) (zie tabel 1). In deze categorie worden enerzijds meldingen ondergebracht waarbij geen sprake is van een inbreuk op de Genderwet, Seksismewet⁴ of de Arbeidswet, maar waar wel een andere wetgeving op van toepassing kan zijn. Het kan dan bijvoorbeeld gaan over meldingen in verband met de Loonkloofwet⁵, de Transgenderwet of de Quotawet⁶.

In deze categorie worden ook de meldingen opgenomen die niet onder de bevoegdheden van het Instituut vallen, maar waarbij de melder door het Instituut wordt doorverwezen naar de correcte instanties. Zo is de Genderwet bijvoorbeeld niet van toepassing op de ongelijke behandeling van vrouwen en mannen in domeinen die onder het toepassingsgebied van de Vlaamse Overheid behoren (zoals onderwijs) of op situaties die tot de privésfeer behoren (zoals echtscheidingen).

De categorie ‘Arbeidswet’ is goed voor 6% van alle meldingen die het Instituut ontving in 2018. Een melding kan vaak zowel in de categorie ‘Arbeidswet’ als onder ‘Genderwet’ worden geregistreerd. Er is namelijk een nauw verband tussen de Arbeidswet die de bescherming en veiligheid van de zwangere werkneemster garandeert en het principe van non-discriminatie op grond van zwangerschap in de werkcontext uit de Genderwet.

4. Wet van 22 mei 2014 ter bestrijding van seksisme in de openbare ruimte en tot aanpassing van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie teneinde de daad van discriminatie te bestraffen, BS 24 juli 2014.
 5. Wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen, BS 28 augustus 2012.
 6. 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 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, BS 14 september 2011.



Tabel 3
Overzicht van de meldingen binnen de categorie ‘seksisme’ in 2017 en 2018

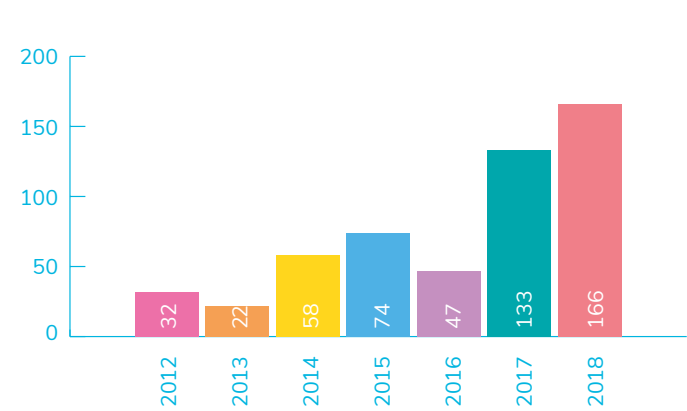
	2017	2018
Seksisme	18%	20%
Seksismewet	41%	48%
Andere	45%	52%

In 2018 kreeg het Instituut opnieuw meer meldingen over seksisme (zie tabel 3). Na een daling van het aantal meldingen over seksisme in 2016, nam het dit jaar opnieuw toe met 25% (zie grafiek 9). De media-aandacht voor het thema kan mogelijk een verklaring zijn voor deze significante stijging.

VOORSTELLING VAN DE SEKSISMEWET
 OP INTERNATIONAAL NIVEAU

Ook in het buitenland is er veel aandacht voor het thema seksisme. Op uitnodiging van het Koreaanse *Women’s Development Institute* gaf het Instituut een uiteenzetting over de Belgische seksismewet op de internationale conferentie ‘Combating sexist hate speech: Global Case studies’.

Grafiek 9
Evolutie van de meldingen binnen de categorie ‘seksisme’ van 2012 tot 2018



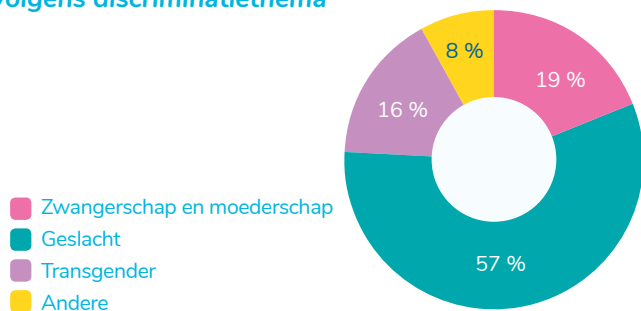
Bijna de helft van de meldingen binnen de categorie ‘seksisme’ gingen over een mogelijke inbreuk op de Seksismewet (48%). De overige meldingen gingen over genderstereotypen in de samenleving of over vormen van seksisme die niet binnen de voorwaarden van de Seksismewet vallen, zoals bijvoorbeeld seksisme in reclamecampagnes.

Het Instituut krijgt geregeld meldingen van personen die bekend zijn of politiek actief zijn en haatboodschappen ontvangen. Dikwijls gaat het over berichten die privé worden verstuurd en niet publiekelijk worden gedeeld. Het wetgevend kader biedt dan geen mogelijkheid om tegen deze berichten op te treden.

Zo kreeg het Instituut een melding van een dame die opkwam tijdens de lokale verkiezingen. Zij ontving volgend privé-bericht: "Hahahaaa... bij deze hebben we de meest gefrustreerde trut van 't land ook gevonden!! Wat is er gebeurd, paar keer bedrogen geweest? Of beter, nog nooit van de grond gegaan en de enige manier dat ge kunt klaarkomen is fantaseren dat er ooit ne vent u keer vastpakt?? Het niveau zieligheid heb ik nog noooooooit zo fuckin' laag gezien, echt ongeloofelijk hoe mensen zich zo belachelijk kunnen maken zonder ze 't zelf beseffen. Achterlijk kutwijf, proficiat met uw 5 stemmen en kruip nu maar weer in uw hol en uw keuken!!!" Het Instituut moest de vrouw helaas informeren dat het geen juridische stappen kon ondernemen tegen de man die haar het bericht stuurde aangezien hij opmerking niet publiekelijk verspreidde.

Grafiek 10

Verdeling van de meldingen volgens discriminatiethema



Voor welke redenen?

Het thema waarover het Instituut in 2018 de meeste meldingen kreeg is 'geslacht'. Het gaat dan om meer dan de helft van de meldingen (475 meldingen of 57%) (zie grafiek 10). Dit is geen verrassing aangezien het de opdracht van het Instituut is om de gelijkheid tussen vrouwen en mannen te bevorderen en toe te zien op de naleving van de wetgeving die gendergelijkheid nastreeft. Het tweede grootste thema met bijna één vijfde van alle meldingen (19%) is 'zwangerschap en moederschap'. In 2018 gingen 160 meldingen over dit thema, exact hetzelfde aantal als in 2017. Het thema 'transgender' is goed voor 16% van alle meldingen, terwijl dit vorig jaar slechts 11% van het totale aantal meldingen uitmaakte. Er is sprake van een stijging van 63% in 2018 in vergelijking met 2017. Een toelichting over deze stijging is te vinden in de focus 'transgender personen' (zie p. 54). In de restcategorie 'andere' werd 8% van alle meldingen in 2018 opgenomen.

ONDERZOEK NAAR SEKSISME

In 2017 leverde het UC Leuven-Limburg een intern onderzoeksrapport af, waarin het thema seksisme werd verkend. In 2018 werd het conceptueel kader uitgewerkt en werden enquêtevragen rond aanverwante thema's geanalyseerd. Het Instituut hoopt de enquête in 2019 te kunnen lanceren.

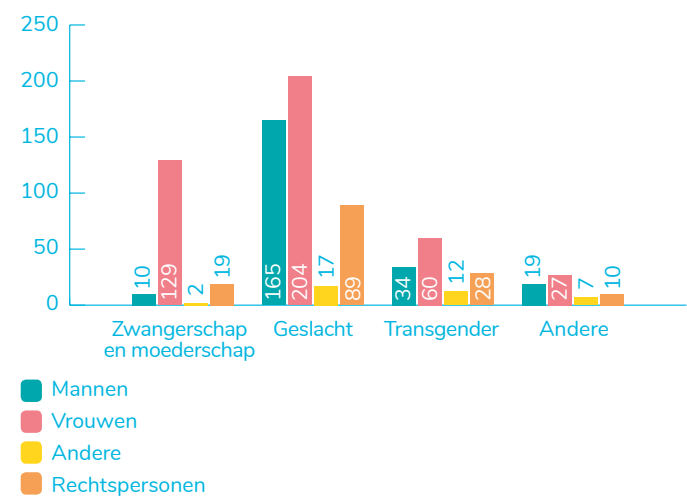


Aangezien het Instituut voornamelijk gecontacteerd wordt door vrouwen is het evident dat ook het geval is voor alle thema's (zie grafiek 11). Voor de meldingen die werden ingediend over het thema 'geslacht' was iets minder dan de helft van de meldingen afkomstig van vrouwen (43%). Ruim één derde van de meldingen met betrekking tot geslacht kwam in 2018 van mannen (35%) en 4% van de meldingen in dit thema waren afkomstig van een persoon met een onbekende genderidentiteit. Rechtspersonen waren goed voor bijna één vijfde van alle meldingen over het thema geslacht (19%).

Vermits zwangerschap een thema is dat voornamelijk vrouwen aanbelangt, is het niet vreemd dat de meldingen in het thema 'zwangerschap en moederschap' bijna uitsluitend van vrouwen afkomstig waren (81%). 12% van de meldingen met betrekking tot zwangerschap en moederschap kwam van rechtspersonen.

In het thema 'transgender' kwam 45% van de meldingen van personen met een vrouwelijke genderidentiteit en 25% van melders met een mannelijke genderidentiteit. Het aantal meldingen van personen met een onbekende of andere genderidentiteit was goed voor 9% van deze meldingen. Eén vijfde (21%) van de meldingen in het thema 'transgender' werd door rechtspersonen gedaan.

Grafiek 11
Verdeling van de meldingen volgens discriminatiethema's en genderidentiteit van de melders



🕒 In welke situaties ?

Tabel 4 toont de verdeling van de meldingen volgens domein in 2018. De discriminatiedomeinen zijn bepaald in functie van de bevoegdheidsdomeinen in de Genderwet en van de bevoegdheden van de deelstaten waarvoor het Instituut als onafhankelijk gelijkheidsbevorderend orgaan optreedt.

Tabel 4
Verdeling van de meldingen volgens
discriminatiedomein en type melding

	INFORMATIE- VRAGEN	KLACHTEN	MEDEDELINGEN	TOTAAL 2018
Werk	170	130	64	365
Goederen en diensten	50	64	83	197
Sociale zekerheid	6	6	3	15
Gezondheidszorg	4	11	1	16
Sociale steun	1	1	0	2
Privérelaties	16	10	5	31
Onderwijs	10	13	4	27
Arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding	2	2	3	7
Cultuur en media	17	11	29	57
Vermelding in officieel stuk/PV	8	12	6	26
Economische, sociale, culturele en politieke activiteiten	6	2	36	44
Functionarissen	3	3	1	7
Belastingen en fiscale voordelen	3	2	1	6
Wetgeving	69	18	15	104
Openbare plaats	7	13	51	71
Andere	51	17	21	89

In 2017 werd de indeling van de domeinen aangepast naar aanleiding van de invoering van een nieuw dataregistratie-systeem. Daardoor is het minder vanzelfsprekend om een vergelijking te maken met de voorgaande jaren. Enkele nieuwe domeinen deden hun intrede: gezondheidszorg, sociale steun, functionarissen, belastingen en fiscale voordelen en wetgeving. In 2018 kwam er opnieuw een nieuw domein bij, namelijk het domein ‘openbare plaats’.

Omwille van de toenemende aandacht voor het onderwerp seksistische haatspraak, drong een reorganisatie van enkele domeinen zich op. Om het onderscheid zichtbaar te maken tussen haatspraak gepleegd door een media-actor en haatspraak gepleegd door een individuele actor verspreid via een mediakanaal, werd het domein ‘openbare plaats’ toegevoegd. Dit domein kreeg als subdomeinen: ‘online’, ‘communicatiemiddel’ (radio, tv, drukwerk) en ‘op straat’. In het domein ‘openbare plaats’ gaat het steeds over feiten die gepleegd zijn in de publieke sfeer in tegenstelling tot het domein ‘privérelaties’ waarbij het gaat over feiten gepleegd binnen de private sfeer.

Onder het subdomein ‘online’ vallen voornamelijk meldingen met betrekking tot haatspraak die online of via sociale media wordt verspreid en seksistische stereotypen die online worden gedeeld. Het subdomein ‘communicatiemiddel’ bevat de meldingen over haatspraak die via radio, tv of drukwerk verspreid worden, alsook de meldingen over seksistische stereotypen die via één van de deze communicatiemiddelen verspreid worden. Het subdomein ‘op straat’ werd specifiek gecreëerd om de meldingen rond seksistische straatintimidatie, een steeds actueler thema, beter in kaart te brengen.

Haatspraak of seksisme gepleegd door een media-actor zelf, wordt zoals voorheen (ook) ondergebracht in het domein ‘cultuur en media’.



In tabel 5 worden de evoluties van de meldingen volgens domein in kaart gebracht.

Tabel 5
Verdeling van de meldingen volgens discriminatiedomein van 2014 tot 2018

	2014	2015	2016	2017	2018
Werk	133	164	193	340	365
Goederen en diensten	68	63	121	140	197
Sociale zekerheid	17	40	40	19	15
Gezondheidszorg				17	16
Sociale steun				3	2
Privérelaties	12	12	12	32	31
Onderwijs	16	14	17	36	27
Arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding	4	5	6	19	7
Cultuur en media	18	54	29	68	57
Vermelding in officieel stuk/ PV	24	25	4	5	26
Economische, sociale, culturele en politieke activiteiten	17	12	13	20	44
Functionarissen				9	7
Belastingen en fiscale voordelen				5	6
Wetgeving				120	104
Openbare plaats					71
Andere	125	156	155	41	89

Het aantal meldingen is in 2018, net zoals de voorbij jaren, het hoogst in het domein ‘werk’ en ‘goederen en diensten’. De categorie ‘wetgeving’ volgt als derde grootste categorie, maar het aantal meldingen in deze categorie nam in 2018 af ten opzichte van 2017. Opmerkelijk is het groot aantal meldingen (n=71) in het nieuwe domein ‘openbare plaats’. Deze nieuwe categorie wordt zo meteen de vierde grootste in 2018.

Het aantal meldingen in het domein ‘cultuur en media’ neemt in 2018 lichtjes af. Dit ligt mogelijk aan de creatie van het nieuwe domein ‘openbare plaats’. Verboden gedragingen gesteld door een media-actor of culturele instantie zelf worden nog steeds geregistreerd onder ‘cultuur en media’. Maar verboden gedragingen gesteld door een individu die via een mediakanaal publiek verspreid geraken, worden sinds 2018 niet meer opgenomen onder ‘cultuur en media’. Ze vallen nu onder de categorie ‘openbare plaats’. 30% van alle meldingen in het domein ‘cultuur en media’ gaat over seksistische reclameboodschappen.

De seksistische opmerkingen van een voetbalanalist bij de RTBF na de wereldbekerwedstrijd België-Japan kwetsten een deel van de kijkers. Een aantal van hen klaagden hierover bij het Instituut en vroegen of dit seksistische gedrag strafbaar was.

De Seksismewet kan op dit geval niet worden toegepast, aangezien de verklaringen duidelijk moeten bedoeld zijn “om minachting uit te drukken jegens een persoon wegens zijn geslacht, of deze, om dezelfde reden, als minderwaardig te beschouwen of te reduceren tot diens geslachtelijke dimensie”. Aangezien de persoon in kwestie zich veeleer tot vrouwen ‘in het algemeen’ had gericht, was er geen duidelijk omschreven en identificeerbaar slachtoffer.

Het Instituut verwees de klagers door naar de ombudsman van de RTBF en de Conseil supérieur de l’audiovisuel (CSA), waarmee het een samenwerkingsprotocol heeft gesloten. De CSA is het onafhankelijk orgaan dat verantwoordelijk is voor de regulering van de audiovisuele sector van de Federatie Wallonië-Brussel, en is onder meer verantwoordelijk voor het toezicht op de naleving van de verplichtingen van dienstverleners, distributeurs en netwerkexploitanten en voor de bestraffing van inbreuken op deze verplichtingen.

De meldingen over ‘sociale zekerheid’ en ‘gezondheidszorg’ namen licht af in vergelijking met 2017. De meldingen over ‘economische, sociale politieke en culturele activiteiten’ verdubbelden in 2018. In 2018 is er tevens een enorme toename van de meldingen over ‘vermelding in een officieel stuk/PV’. Deze stijging is te wijten aan de administratieve problemen die transgender personen ondervonden wanneer zij hun geslachtsregistratie of voornaam op basis van de nieuwe wetgeving wijzigden. Voor meer toelichting zie de focus ‘transgender personen’ (zie p. 54).

Mannen met borstkanker krijgen niet dezelfde terugbetaling voor hun medische behandeling als vrouwen. Dit is een directe discriminatie op grond van geslacht. Samen met Kom op tegen Kanker, de Stichting tegen Kanker, de Belgian Society of Medical Oncology, Borstkanker Vlaanderen, Borstkankerman en Vivre comme Avant, richtte het Instituut in juni een aanbeveling⁷ aan de minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid, met de vraag om ook voor mannelijke patiënten te voorzien in de terugbetaling van borstkankermedicijnen.

Het aantal meldingen over ‘privérelaties’ bleef in 2018 vrij stabiel. De meerderheid van deze meldingen betrof echtscheidingen en de verblijfsverdeling van kinderen. Ook meldingen over seksistische beledigingen die niet in de publieke sfeer plaatsvinden, vallen binnen deze rubriek.



7. De aanbeveling van het Instituut en Kom op tegen Kanker over de niet-terugbetaling van bepaalde medicatie aan mannelijke borstkankerpatiënten is te raadplegen op www.igvm-iefh.belgium.be onder de rubriek Adviezen.

Een vrouw contacteerde het Instituut na een seksistische opmerking. Een bestelwagen had haar de pas afgesneden op een rondpunt en had het volledige rondpunt geblokkeerd nadat ze had gedaxonneerd. Ze contacteerde de firma die op de bestelwagen vermeld stond om hen te wijzen op het ongepast rijgedrag van één van hun medewerkers. De firma mailde dat het de vrouw was die de voorangsregels niet had gerespecteerd “maar voor vrouwen bestaan er natuurlijk andere wetten... U kent het spreekwoord niet zeker een zatte vent rijdt beter dan een nuchtere vrouw.” Omdat de seksistische opmerking niet publiekelijk werd gemaakt, was de bestaande Seksismewet niet van toepassing.

Wanneer we in tabel 6 de domeinen per thema bekijken zien we dat de meeste meldingen over het thema ‘geslacht’ zich in de domeinen ‘werk’ (35%), ‘goederen en diensten’ (32%), ‘openbare plaats’ (14%) en ‘cultuur en media’ (11%) bevinden. In het thema ‘zwangerschap en moederschap’ situeren de meldingen zich voornamelijk, en bijna exclusief, in het domein ‘werk’ (92%). De meldingen over het thema ‘transgender’ gaan dan weer voornamelijk over ‘wetgeving’ (31%), ‘arbeid’ (28%) en ‘goederen en diensten’ (28%), alsook de ‘vermelding in een officieel stuk/PV’ (17%). De Transgenderwet en de administratieve problemen die personen ondervonden bij de wijziging van de geslachtsregistratie kunnen de stijging van het aantal meldingen in het domein ‘wetgeving’ en de ‘vermelding in een officieel stuk/PV’ verklaren. Lees er meer over in de focus ‘transgender personen’ (zie p. 54).

Tabel 6
Verdeling van de meldingen volgens discriminatiedomein en -thema

	GESLACHT	ZWANGERSCHAP EN MOEDERSCHAP	TRANSGENDER	ANDERE
Werk	168	147	37	17
Goederen en diensten	154	1	38	5
Sociale zekerheid	6	4	4	1
Gezondheidszorg	6	1	9	0
Sociale steun	1	1	0	0
Privérelaties	16	1	7	7
Onderwijs	19	2	6	1
Arbeidsbemiddeling en beroepsop- leiding	5	0	2	0
Cultuur en media	53	0	1	4
Vermelding in officieel stuk/PV	3	0	23	0
Economische, sociale, culturele en politieke activiteiten	44	0	0	0
Functionarissen	4	0	4	0
Belastingen en fiscale voordelen	5	0	1	0
Wetgeving	48	10	42	7
Openbare plaats	65	1	6	0
Andere	42	3	19	29

WERK

Ook in 2018 bleek dat er nog steeds heel wat mensen op het werk of in de toegang tot werk gediscrimineerd worden. Bijna de helft (45%) van de 818 meldingen die het Instituut in 2018 ontving ging geheel of gedeeltelijk over de werksituatie (n= 365). In 79% van de meldingen was er sprake van een mogelijke inbreuk op, of een vraag over de discriminatiewetgeving (Genderwet). In het merendeel van deze situaties ging het over een vorm van directe discriminatie (89%). In 13% van de gevallen was er sprake van '(seksuele) intimidatie' en in 7% van de gevallen van 'seksisme'.

De meldingen in dit domein hebben voornamelijk betrekking op de 'toegang tot werk' (36%), de 'arbeidsvoorwaarden en verloning' (37%) en de 'beëindiging van de arbeidsrelatie' (21%). Tot de categorie 'arbeidsvoorwaarden en verloning' behoren ook alle meldingen met betrekking tot welzijn op het werk.

Tabel 7
Verdeling van de meldingen in het domein 'werk' in 2017 en 2018

	2017	2018
Toegang tot werk	42%	36%
Arbeidsvoorwaarden en verloning	35%	37%
Beëindigen van de arbeidsrelatie	21%	21%
Positieve actie	3%	4%
Zelfstandigen	2%	4%
Aanvullende regelingen van sociale zekerheid	1%	2%
Andere	0%	3%

De verdeling van de subdomeinen binnen het domein 'werk' is in 2018 vrijwel hetzelfde als in 2017 (zie tabel 7). In 2018 is er een lichte daling van het aantal meldingen over de 'toegang tot werk'. Er is echter een stijging van 15% van het aantal meldingen over 'arbeidsvoorwaarden en verloning' en een verdubbeling van de meldingen over 'zelfstandigen'.

De meldingen in de categorie 'toegang tot werk' hadden voornamelijk betrekking op de selectie (64%) en de advertentie of het aanbod van een vacature (26%). Binnen 'arbeidsvoorwaarden en verloning' ging het in 67% van de meldingen over een situatie rond 'welzijn op het werk'. Bijna de helft van de meldingen in de categorie 'arbeidsvoorwaarden en verloning' ging specifiek over de omstandigheden op de werkvloer. 22% van de meldingen over 'arbeidsvoorwaarden en verloning' betrof problemen rond het aanvragen en opnemen van verlofstelsels (moederschapsverlof, ouderschapsverlof, vaderschapsverlof).



Het Instituut ontving een vraag over de toekenningsvoorwaarden van ecocheques. Moeders die afwezig zijn omwille van moederschapsrust ontvangen deze cheques. Eenzelfde gelijkstelling bestaat niet voor vaderschaps-, ouderschapsverlof en andere thematische verloven. Toch maakt dit geen vorm van discriminatie uit in de huidige stand van de Genderwet. De bewuste bepaling is er immers gekomen om kersverse moeders te beschermen. De Genderwet stelt in dat verband uitdrukkelijk dat bepalingen betreffende de bescherming van de zwangerschap en het moederschap niet kunnen worden beschouwd als een vorm van discriminatie, maar dat ze een voorwaarde zijn voor de verwezenlijking van de gelijke behandeling van vrouwen en mannen. Bovendien vormen noch vaderschap noch ouderschap een beschermd criterium onder de huidige Genderwet waardoor vaders in deze wet geen wettelijke grondslag vinden om hiertegen op te treden. Dit toont aan dat er nood is aan een uitbreiding van de bescherming die de Genderwet momenteel biedt. Een toelichting is te vinden in de focus 'werk' (zie p. 49).

Andere veelvoorkomende gesignaleerde moeilijkheden hadden te maken met de wijziging van de arbeidsomstandigheden (8%), dikwijls na een terugkeer uit zwangerschapsrust of ouderschapsverlof, en de verloning (7%).

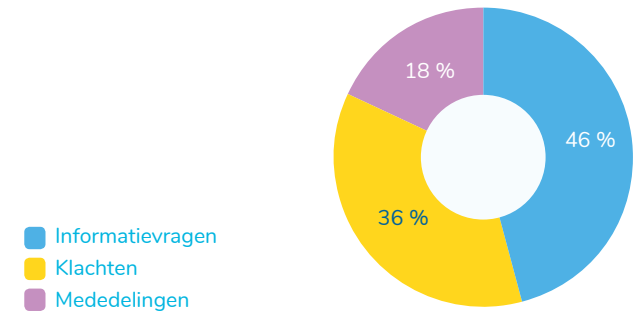
In 2008 begon een vrouw te werken in een organisatie. Zeven jaar later werd een man aangeworven voor een functie van vergelijkbare waarde. Hij kreeg van bij zijn aanwerving een hoger loon dan zijn vrouwelijke collega, ook al had hij geen universitair diploma en kon hij geen aanspraak maken op dezelfde anciënniteit. De vrouw contacteerde het Instituut om dit verschil in behandeling te melden. De werkgever gaf zijn fout toe en stemde ermee in om tot een akkoord te komen. Hij verbond zich er toe om het loon van de vrouw te verhogen en te zorgen voor een gedeeltelijke regularisatie van het achterstallige loon.

In de rubriek 'beëindiging van de arbeidsrelatie' ging het in 77% van de meldingen over een ontslagbeslissing en in 22% van de meldingen over de niet-verlenging van een arbeids-overeenkomst.

Een vrouw contacteerde het Instituut vermits haar werkgever beslist had haar tijdelijk contract niet te verlengen omdat hij niet op haar kon rekenen omwille van haar afwezigheden. Deze beslissing kwam er nadat de vrouw last had van zware ochtendmisselijkheid en om die reden enkele dagen arbeidsongeschikt was. Nadat de werkgever vernam dat de vrouw contact had opgenomen met het Instituut, stuurde hij haar een bedreigende sms. Het Instituut onderzocht het dossier en oordeelde dat er een duidelijke link bestond tussen de zwangerschap van de vrouw en de beslissing om haar tijdelijk contract niet te verlengen en nam contact op met de werkgever.

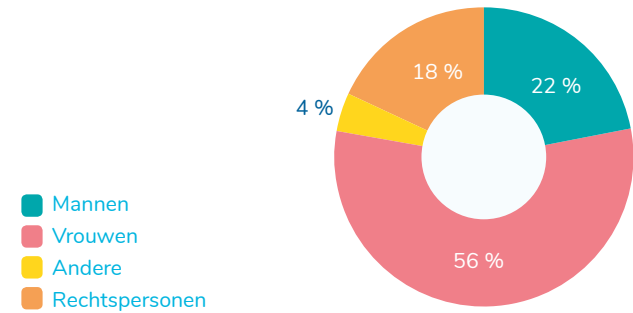
In 2018 waren bijna de helft (46%) van de meldingen die het Instituut ontving over arbeidsgerelateerde discriminaties juridische informatievragen (zie grafiek 12). Er waren in 2018 minder klachten (36%) dan juridische informatievragen in het domein 'werk'. 18% van de meldingen betrof mededelingen.

Grafiek 12
Verdeling van de meldingen in het domein 'werk' volgens type melding



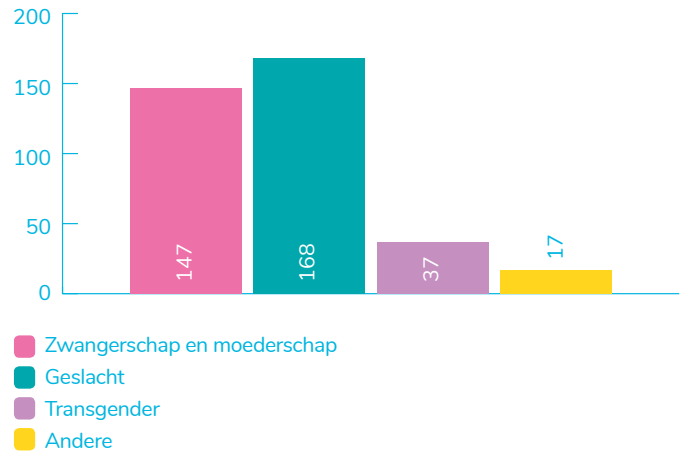
Meer dan de helft van de melders van arbeidsgerelateerde discriminaties in 2018 waren vrouwen (56%) (zie grafiek 13). Aangezien 40% van de meldingen in het domein 'werk' over het thema 'zwangerschap en moederschap' gaat, is dat niet verwonderlijk. In het domein 'werk' had 22% van de melders die het Instituut contacteerden een mannelijke genderidentiteit. Slechts 4% van de meldingen in het domein 'werk' werd gedaan door personen met een onbekende of andere genderidentiteit. Bijna één vijfde (18%) van alle meldingen in het domein werk was afkomstig van rechtspersonen.

Grafiek 13
Verdeling van de meldingen in het domein 'werk' volgens genderidentiteit van de melders



In het domein ‘werk’ loopt het aantal meldingen over geslachtsdiscriminatie (46%) en over ‘zwangerschap en moederschap’ (40%) gelijk op (zie grafiek 14). Discriminatie en een ongelijke behandeling op de werkvloer omwille van een kinderwens, zwangerschap of moederschap is anno 2018 nog steeds een belangrijk maatschappelijk probleem. Slechts een relatief klein aandeel van de meldingen binnen dit domein gaat over het thema ‘transgender’ (10%). Dat is een iets groter aandeel dan in 2017.

Grafiek 14
Verdeling van de meldingen in het domein ‘werk’ volgens thema



Een dame contacteerde het Instituut nadat zij een rechtszaak in beroep verloor tegen haar voormalig werkgever en het sociaal secretariaat dat hen vertegenwoordigde. Ze verloor de zaak omdat haar advocaat een technische fout maakte, waardoor er geen uitspraak werd gedaan over de kern van de zaak: werden de rechten van de dame geschonden? De vrouw werkte met een contract met proefperiode voor de onderneming. Tijdens de proefperiode meldde ze haar zwangerschap. Enkele maanden later kreeg de dame een miskraam en meldde ze zich arbeidsongeschikt. Een week later werd ze ontslagen. Het sociaal secretariaat had de werkgever geadviseerd dat een ontslag wegens afwezigheid van het werk van een werkneemster die zeven dagen voordien geconfronteerd was geweest met een afbreking van haar zwangerschap, wettelijk is toegestaan. Het sociaal secretariaat stond niet stil bij de gevestigde rechtspraak die stelt dat er een vermoeden van geslachtsdiscriminatie bestaat wanneer een werkneemster korte tijd na een miskraam wordt ontslagen.

Het Instituut kwam tussen in het dossier en contacteerde zowel het sociaal secretariaat als de werkgever. Na onderhandelingen werd een dadingsovereenkomst afgesloten tussen de partijen, waarbij een forfaitaire schadevergoeding werd betaald en het sociaal secretariaat zich ertoe engageerde om een opleiding in te plannen over zwangerschapsdiscriminatie voor zijn juristen. Ook naar alle sociale secretariaten in België stuurde het Instituut een brief om hen te wijzen op hun aansprakelijkheid bij het correct adviseren van werkgevers, op de principes vervat in de discriminatiewetgeving en op de ondersteunende rol die het Instituut kan opnemen. Het Instituut ontving verschillende positieve reacties en vragen tot opleiding van sociale secretariaten naar aanleiding van deze brief.

GOEDEREN EN DIENSTEN

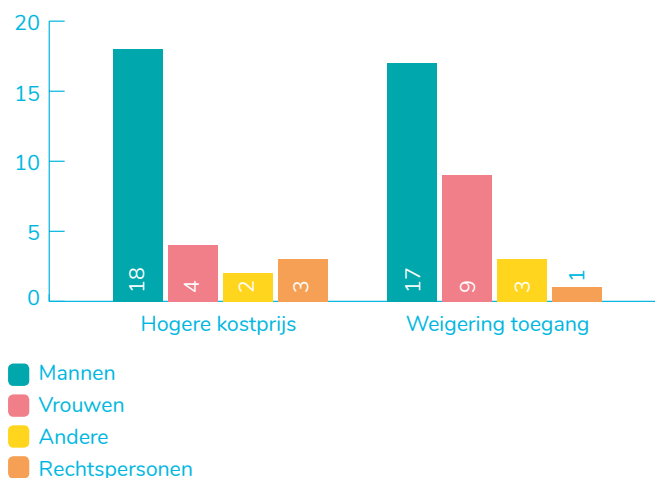
Bijna één vierde van de meldingen die het Instituut ontving in 2018 (n=197) ging geheel of gedeeltelijk over gendergerelateerde discriminaties bij de toegang tot of het aanbod van goederen en diensten. Het grootste aantal meldingen inzake goederen en diensten betrof de toepassing van de Genderwet (83%). Van deze meldingen behoorde de overgrote meerderheid tot de categorie 'directe discriminatie' (89%). Van de meldingen inzake goederen en diensten behoorde 27% tot de categorie 'seksisme'.

Tijdens een telefoongesprek met de klantenservice van een bedrijf kreeg een jonge vrouw ongepaste en seksistische opmerkingen toen ze vermeldde dat ze zwanger was. De Seksismewet is een strafrechtelijke wet, dus het bewijs van de vermeende feiten moet worden geleverd. De klaagster had geen opname of schriftelijke vastlegging van het gesprek. Daarom moest het Instituut haar helaas laten weten dat haar klacht waarschijnlijk geen kans op slagen zou hebben bij gebrek aan bewijs.

In meer dan een vierde (29%) van de meldingen ging het over een hogere kostprijs van goederen en diensten of over de weigering van toegang tot goederen en diensten (zie grafiek 15). Er werd meer melding gemaakt van weigering van toegang tot bepaalde goederen en diensten dan van een hogere kostprijs. In beide gevallen waren het vooral mannen die het Instituut contacteerden over een dergelijke ongelijke behandeling.

Grafiek 15

Verdeling van de meldingen in het domein 'goederen en diensten' voor kostprijs en weigering volgens genderidentiteit



Ook in 2018 ontving het Instituut meerdere meldingen over het verschil in tarifiering tussen vrouwen en mannen in de kapsalons. Het Instituut legde in dat kader constructief contact met de Unie van de Belgische kappers om tot een structurele oplossing te komen. Een wederkerend probleem betreft de toegang van vrouwen tot herenkapsalons, de zogenaamde *barbershops*. Zo nam een vrouw contact op met het Instituut nadat een barbier weigerde haar haren te knippen omdat ze een vrouw is, hoewel ze een korte herensnit had en hij haar kapsel enkele weken ervoor wel had willen knippen.

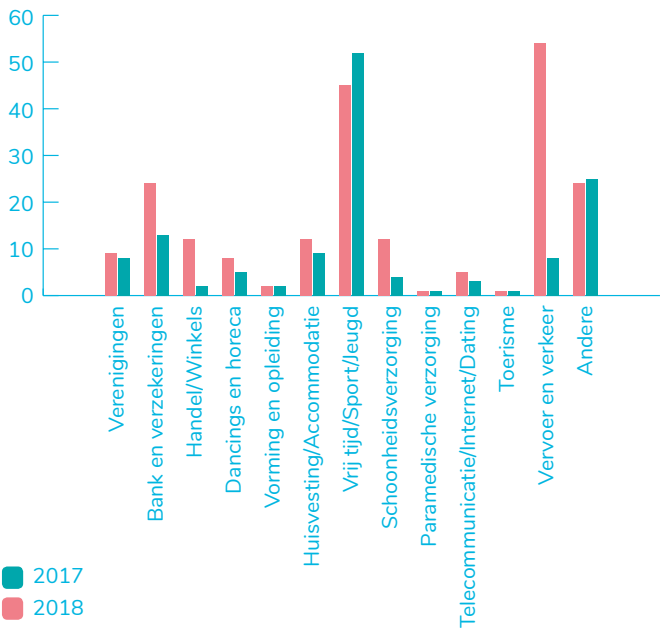
Het Instituut ontving in 2018 in het domein ‘goederen en diensten’ meer mededelingen (42%) dan klachten (32%) en juridische informatievragen (25%). Het totaal aantal meldingen in het domein ‘goederen en diensten’ steeg in 2018 met 41% ten opzichte van 2017. Deze stijging is te wijten aan een verdubbeling van het aantal meldingen met betrekking tot ‘bank en verzekeringen’ en er was een verzevenvoudiging van het aantal meldingen over ‘vervoer en verkeer’.

De sector ‘bank en verzekeringen’ was in 2018 goed voor 12% van alle meldingen in het domein ‘goederen en diensten’ (zie grafiek 16). Driekwart van deze meldingen was afkomstig van transgender personen. Een toelichting over deze stijging is te vinden in de focus ‘transgender personen’ (zie p. 54).

De sector ‘vervoer en verkeer’ (27%) was de grootste in het domein ‘goederen en diensten’ in 2018. De enorme toename in 2018 heeft te maken met het grote aantal meldingen die het Instituut ontving over de uitspraken van een lid van een politieke partij over de scheiding van vrouwen en mannen op het openbaar vervoer. Ook het grote aantal mededelingen in vergelijking met klachten en juridische informatievragen is aan deze toestroom van meldingen te wijten. Een toelichting is te vinden in de focus ‘seksistische uitspraken in de politiek’ (p. 47).

De tweede grootste categorie van meldingen in 2018 gingen over ‘vrije tijd, sport en jeugd’ (23%), gevolgd door de categorie ‘andere’ (12%).

Grafiek 16
Verdeling van de meldingen in het domein ‘goederen en diensten’ volgens sector in 2017 en 2018



In april 2018 ontving het Instituut meerdere meldingen naar aanleiding van de media-aandacht rond het initiatief om een vrouwenrijschool op te richten. Dit is een rijschool waar enkel vrouwelijke instructeurs tewerkgesteld worden en enkel vrouwelijke leerlingen rijlessen zouden kunnen volgen. Bij dergelijk initiatief is er echter tweemaal sprake van een directe discriminatie op grond van geslacht: op vlak van aanwerving (“mannelijke instructeurs worden niet aangeworven”) en het aanbod van diensten (“enkele vrouwelijke leerlingen kunnen bij ons terecht”). Gezien het Instituut geen kennis had van een effectief discriminerend beleid, werden geen verdere stappen ten aanzien van de rijschool genomen, maar het Instituut volgt dit dossier verder op.

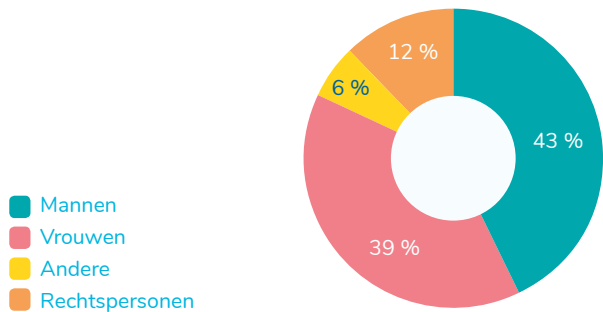
In 2016 deden meer vrouwen dan mannen melding over de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten. In 2017 was dit evenwichtiger verdeeld. Maar in 2018 contacteerden meer mannen (43%) dan vrouwen (39%) het Instituut met betrekking tot het domein ‘goederen en diensten’.

Een dansschool weigerde een jongetje in te schrijven voor een jazzopleiding omdat de lessen voorbehouden zijn voor meisjes. De moeder was verontwaardigd dat deze instelling voor permanente vorming een pedagogische keuze zou maken die verband houdt met het geslacht van kinderen. Ze vroeg om de tussenkomst van het Instituut. Het Instituut sprak de dansschool aan over haar discriminerend inschrijvingsbeleid dat verboden is door de Genderwet. Bovendien wordt dans sowieso al beschouwd als een domein dat eerder ‘voorbehouden’ is voor meisjes, waardoor dit soort praktijken ervoor zorgen dat genderstereotypen nog versterkt worden. Het Instituut nodigde de school uit om genderdiversiteit te bevorderen en stereotypen te bestrijden door vanaf het volgende schooljaar gemengde danslessen te plannen.



Iets meer dan één op de tien van de meldingen kwam van rechtspersonen (12%) (zie grafiek 17). Zij stellen voornamelijk juridische informatievragen. In slechts 6% van alle meldingen rond 'goederen en diensten' werd het Instituut gecontacteerd door personen met een onbekende of andere genderidentiteit.

Grafiek 17
Verdeling van de meldingen in het domein 'goederen en diensten' volgens genderidentiteit van de melders

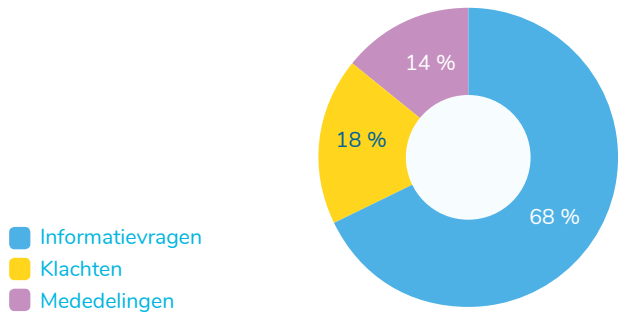


Het merendeel van de meldingen binnen 'goederen en diensten' ging over het thema 'geslacht' (78%) en 19% over het thema 'transgender'.

WETGEVING

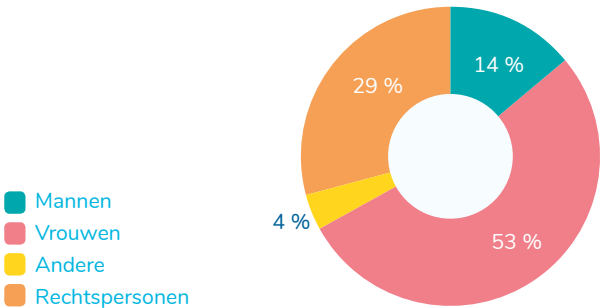
In 2018 werden 13% van het totaal aantal meldingen in het domein 'wetgeving' ondergebracht (n=104) (zie grafiek 18). Het betrof hoofdzakelijk juridische informatievragen (68%) over de Transgenderwet, de Seksismewet en het wettelijk kader inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen. In slechts 18% van de meldingen ging het om een klacht en in 14% ging het om een mededeling.

Grafiek 18
Verdeling van de meldingen in het domein 'wetgeving' volgens type melding



Meer dan de helft (53%) van de meldingen in het domein ‘wetgeving’ was afkomstig van melders met een vrouwelijke genderidentiteit (zie grafiek 19). Ruim één vierde (29%) van de meldingen in dit domein kwam van rechtspersonen en 14% van de meldingen in dit domein was afkomstig van personen met een mannelijke genderidentiteit.

Grafiek 19
Verdeling van de meldingen in het domein ‘wetgeving’ volgens genderidentiteit van de melders



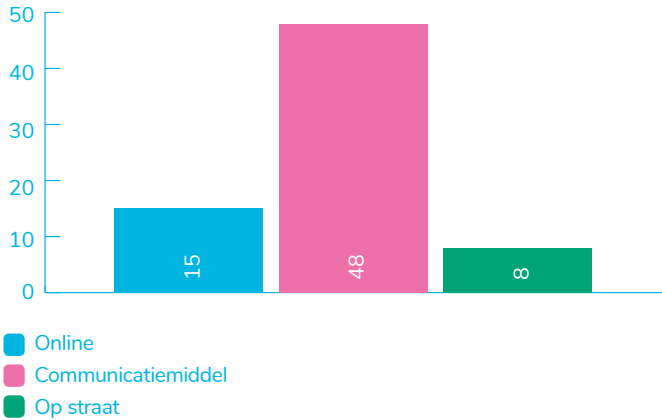
In 31% van de meldingen in het domein ‘wetgeving’ ging het over de Transgenderwet. In 30% van de meldingen ging het over wetgeving die niet is opgenomen in de registratielijst van het databeheersysteem. Een vijfde van de meldingen in dit domein ging over de Seksismewet.

OPENBARE PLAATS

In bijna 10% van de meldingen die het Instituut ontving in 2018 ging het over het nieuwe domein ‘openbare plaats’ (n=71). De meldingen in dit domein betroffen voornamelijk de discriminatievormen Genderwet (79%), waarvan het merendeel ging over aanzetten tot discriminatie (92%) en seksisme (92%).

In dit domein worden voornamelijk verschillende vormen van haatspraak geregistreerd (zie grafiek 20). De subdomeinen ‘online’ en ‘communicatiemiddel’, goed voor respectievelijk 21% en 68% van de meldingen in het domein ‘openbare plaats’, maken een onderscheid zichtbaar tussen online haatspraak en haatspraak die via andere mediakanalen wordt verspreid (radio, tv, drukwerk).

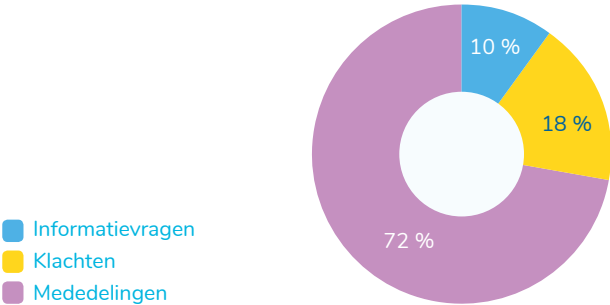
Grafiek 20
Verdeling van de meldingen in het domein ‘openbare plaats’



De derde subcategorie ‘op straat’ maakt het mogelijk om een beeld te krijgen van het aantal meldingen met betrekking tot seksuele straatintimidatie die het Instituut bereikt. 11% van de meldingen in het domein ‘openbare plaats’ ging over seksuele straatintimidatie. Uiteraard is dit aantal niet representatief voor de mate waarin burgers slachtoffer worden van straatintimidatie. Slechts een zeer beperkt aantal slachtoffers contacteert namelijk het Instituut. Het zijn voornamelijk de personen die problemen ondervinden bij de registratie van de feiten bij de politie die bij het Instituut aankloppen.

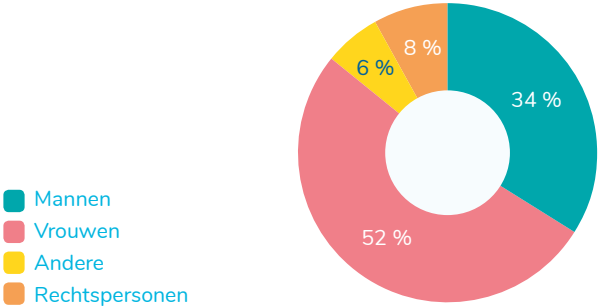
In het domein ‘openbare plaats’ kreeg het Instituut voornamelijk mededelingen (72%) (zie grafiek 21). Slechts 18% van de meldingen waren klachten en in 10% van de meldingen ging het over juridische informatievragen. Dat is niet zo vreemd aangezien vele van de meldingen uitgingen van personen die zelf geen slachtoffer werden van de haatspraak, maar het Instituut enkel wilden informeren over de verspreide haatboodschappen.

Grafiek 21
Verdeling van de meldingen in het domein ‘openbare plaats’ volgens type melding



De meeste meldingen in het domein ‘openbare plaats’ kwamen van vrouwen (52%) (zie grafiek 22). Mannen contacteerden het Instituut in 34% van de meldingen. 8% van de meldingen kwam van rechtspersonen en 6% kwam van personen met een onbekende of andere genderidentiteit.

Grafiek 22
Verdeling van de meldingen in het domein ‘openbare plaats’ volgens genderidentiteit van de melder



Begin 2018 werd een vonnis van de Nederlandstalige correctionele rechtbank te Brussel van 8 november 2017 verspreid. In de zaak werd een vrouwelijke politie-inspecteur door een man op zeer neerbuigende toon aangemaand om een ander beroep te zoeken dat wel gepast was voor vrouwen, zoals bijvoorbeeld bankbediende. De uitspraken gebeurden in aanwezigheid van verschillende getuigen en gingen gepaard met beledigingen als ‘sale pute’ (vuile hoer). De man gaf aan niet met vrouwen te willen spreken en soms een probleem met hen te hebben. De rechter meende dat er sprake was van een inbreuk op de Seksismewet en sprak de eerste veroordeling van seksuele intimidatie in de openbare ruimte uit.⁸

8. Het vonnis van Nederlandstalige rechtbank van eerste aanleg Brussel van 8 november 2017 is te raadplegen op de www.igvm-iefh.belgium.be onder de rubriek Nieuws.

1.3. 2018 onder de loep

🕒 Seksisme

SEKSUELE INTIMIDATIE OP DE WERKVLOER

Registratie van de meldingen

Seksuele intimidatie was in 2018 een actueel topic in de pers. Ook het Instituut ontving heel wat klachten rond het thema. Seksuele intimidatie is een ruim begrip en kan in verschillende contexten voorkomen. Dat maakt het niet eenvoudig om het fenomeen te registreren. Elke melding die het Instituut ontvangt wordt geregistreerd naar het domein waarin dat gedrag of die handeling wordt gesteld en naar de (mogelijk verboden) gedraging of handeling waarvan sprake is.

Voor meldingen rond seksuele intimidatie en seksisme op het werk is het domein makkelijk te bepalen: het Instituut registreert die meldingen onder het domein 'werk', met als sub-categorie 'arbeidsvoorwaarden en verloning' en daaronder 'welzijn op het werk'.

De registratie van de gedraging of de handeling ligt iets moeilijker. Een melding over seksuele intimidatie op de werkvloer kan afhankelijk van de feiten worden beschouwd als een inbreuk op de Genderwet en Welzijnswet⁹ enerzijds of als een inbreuk op de Seksismewet anderzijds. Er zijn dus twee wetgevende kaders van toepassing. En uiteraard kan één melding een inbreuk inhouden op beide wetgevende kaders.

'**Seksuele intimidatie**' zoals verboden door de Genderwet en Welzijnswet gaat over elke vorm van ongewenst gedrag met een seksuele connotatie die een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving creëert.

'**Strafbaar seksisme**' zoals verboden door de Seksismewet gaat over elke gedraging die in het openbaar wordt gesteld met de intentie om een bepaalde persoon omwille van diens geslacht te minachten, als minderwaardig te beschouwen of te reduceren tot de geslachtelijke dimensie, wat een ernstige aantasting van de waardigheid tot gevolg heeft.

Het Instituut ontving in 2018 91 meldingen over 'welzijn op het werk'. Niet alle meldingen over 'welzijn op het werk' gaan over seksuele intimidatie of seksisme op de werkvloer. Ongeveer één op de vier van de meldingen over 'welzijn op het werk' betreffen 'seksuele intimidatie' zoals verboden door de Genderwet en Welzijnswet en bijna 20% van de meldingen over 'welzijn op het werk' gaat over gedragingen die mogelijk zijn verboden door de Seksismewet. In 28% van de meldingen over 'welzijn op het werk' kan er sprake zijn van zowel 'seksuele intimidatie' als een mogelijke inbreuk op de 'Seksismewet'. In 2018 gingen 31% van de meldingen over 'welzijn op het werk' over een mogelijke vorm van ongewenst seksueel gedrag en/of strafbaar seksisme.



9. Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, BS 18 september 1996.

Het Instituut trok naar de rechtbank op basis van de Seksismewet in een zaak waarin een man zijn vrouwelijke collega op het werk had uitgescholden voor 'mossel' in het bijzijn van andere collega's. De vrouw had bovendien de indruk dat de man op het punt stond om haar te slaan waardoor ze zich bedreigd voelde. Het gebruik van dat woord in combinatie met een minachtende en bedreigende situatie, maakte volgens het Instituut een inbreuk op de Seksismewet uit. De Franstalige correctionele rechtbank van Brussel oordeelde in haar vonnis van 6 juni 2018¹⁰ evenwel dat de denigrerende context niet voldoende bewezen werd. De rechter stelde dat het woord 'mossel' a priori wel degelijk op een vulgaire manier naar het vrouwelijk geslachtorgaan verwijst, maar ook een louter banale belediging kan vormen zonder seksuele connotatie. De rechter vond het onmogelijk om vast te stellen of het woord in dit dossier als een sexistische belediging gebruikt werd. Bijgevolg sprak hij de beklaagde vrij. Deze uitspraak bevestigde hoe moeilijk het is voor slachtoffers van seksuele intimidatie om op te treden tegen het ongewenst gedrag waar ze slachtoffer van worden.

Het is echter niet enkel tijdens de uitvoering van hun beroepsactiviteiten dat personen het slachtoffer kunnen worden van seksuele intimidatie of strafbaar seksisme in het domein van 'werk'. Ook in andere fasen van de arbeidsrelatie, zoals bij aanwerving en selectie, kan er sprake zijn van ongewenst seksueel gedrag. In het domein 'werk' in het algemeen, gaan 6% van de meldingen over 'seksuele intimidatie' en 5% van de meldingen over 'strafbaar seksisme'. In totaal ontving het Instituut 34 unieke dossiers over seksuele intimidatie of strafbaar seksisme in het domein van de arbeidsbetrekkingen.

Aanbeveling voor een betere aanpak van seksuele intimidatie op de werkvloer

De bevoegdheden van het Instituut zijn beperkt wat seksuele intimidatie op de werkvloer betreft. Daarom richtte het een aanbeveling tot de minister van Werk en de staatssecretaris voor Gelijke Kansen waarin het vroeg om de wetgeving aan te passen zodat het Instituut sneller kan tussenkomen in zaken van (seksuele) intimidatie op de werkvloer.¹¹ Op dit ogenblik kan dat enkel nadat alle procedures uit de Welzijnswet doorlopen zijn. Seksuele intimidatie op de werkvloer wordt daardoor niet behandeld zoals alle andere vormen van discriminatie in de publieke sfeer.

Het Instituut beval concreet aan om:

- de ongunstige behandeling van een persoon die seksuele intimidatie en intimidatie op grond van geslacht afwijst, expliciet op te nemen in de Genderwet als een vorm van discriminatie.
- de uitsluiting van intimidatie en seksuele intimidatie in de arbeidsbetrekkingen op te heffen. Dit zou ertoe leiden dat werknemers die slachtoffer zijn van (seksuele) intimidatie beter worden beschermd, zich op de diensten van het Instituut kunnen beroepen of op de procedures van de Welzijnswet en (seksuele) intimidatie opnieuw kan worden erkend als een vorm van discriminatie.
- intimidatie en seksuele intimidatie op het vlak van de arbeidsbetrekkingen strafbaar te stellen in de Genderwet.
- de beschermde criteria vervat in de Genderwet expliciet te verankeren in de Welzijnswet, alsook de definitie van pesterijen en seksueel ongewenst gedrag op het werk in overeenstemming te brengen met de definitie van intimidatie en seksuele intimidatie uit de Genderwet.

10. Het vonnis van de Franstalige correctionele rechtbank van Brussel van 6 juni 2018 en het persbericht zijn te raadplegen op www.igvm-iefh.belgium.be onder de rubriek Nieuws.

11. De aanbeveling betreffende de wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen wat betreft (seksuele) intimidatie op de werkvloer is te raadplegen op www.igvm-iefh.belgium.be onder de rubriek Adviezen.

SEKSISTISCHE HAATSPRAAK

Registratie van de meldingen

Elke melding die het Instituut ontvangt wordt geregistreerd naar het domein waarin dat gedrag of die handeling wordt gesteld en naar de (mogelijk verboden) gedraging of handeling. Haatspraak is strafbaar wanneer het anderen aanzet tot geweld, haat, discriminatie of segregatie omwille van het geslacht of wanneer het een inbreuk uitmaakt op de Seksismewet. Het Instituut heeft geen aparte categorie 'haatspraak', maar registreert de meldingen volgens de wetgeving die ze zou kunnen schenden.

Het Instituut ontving in 2018 63 meldingen over 'aanzetten tot discriminatie' (8%) en 80 meldingen over 'mogelijke inbreuken op de Seksismewet' (10%). De meerderheid van alle meldingen in de rubriek 'aanzetten tot discriminatie' gaat over haatspraak. Sommige meldingen worden onder beide gedragingen geregistreerd omdat er zowel sprake zou kunnen zijn van aanzetten tot discriminatie als van een inbreuk op de Seksismewet.

Om strafbaar te zijn moet haatspraak een publiek karakter hebben. Misogynie of transfobe uitspraken die in de privésfeer plaatsvinden kunnen niet als strafbare vorm van haatspraak worden beschouwd. In 2018 werd een nieuw domein 'openbare plaats' gecreëerd om het aantal meldingen rond haatspraak beter in kaart te brengen. Er werden drie subcategorieën gecreëerd: 'online', 'communicatiemiddel' (radio/tv/pers) en 'op straat'. Haatspraak wordt voornamelijk online gedeeld via sociale media of verspreid via de radio, televisie of pers (zie p. 42).

In 2018 gingen 71 meldingen over het domein 'openbare plaats' (9% van alle meldingen). De subdomeinen 'online' en 'communicatiemiddel', goed voor respectievelijk 21% en 68% van de meldingen in het domein 'openbare plaats', maken een onderscheid zichtbaar tussen online haatspraak en haatspraak die via andere mediakanalen wordt verspreid (radio, tv, drukwerk).

Van deze meldingen werd 72% geregistreerd onder de gedraging 'aanzetten tot discriminatie' en 9% als een mogelijke inbreuk op de 'Seksismewet'. Een melding kan tegelijkertijd worden beschouwd als een vorm van haatspraak die anderen kan aanzetten tot discriminatie, geweld, haat of segregatie of als een vorm van 'strafbaar seksisme' gericht naar een individu. 17% van de meldingen in het domein 'openbare plaats' werd in beide categorieën geregistreerd. 90% van de meldingen in het domein 'openbare plaats' betrof een vorm van haatspraak. In 2018 ging 8% van alle meldingen die het Instituut ontving over een vorm van haatspraak in de publieke sfeer.

Oproep tot een snellere veroordeling van seksistische haatspraak

Seksistische haatspraak was dit jaar een erg actueel onderwerp. Begin 2018 kwam een Nederlandse rapper onder vuur te liggen omdat hij de vrouwen die hem een lift gaven 'kechs' (straattaal voor hoer) noemde. De Koninklijke Voetbalbond kreeg veel kritiek over zijn beslissing om de rapper aan te stellen om het officieel WK-lied te schrijven. Hij staat immers bekend om zijn seksistische teksten die zouden kunnen aanzetten tot seksuele intimidatie, haat of geweld ten aanzien van vrouwen. Een Pano-reportage van VRT onthulde het racistisch, antisemitisch en seksistisch discours van een jongerenvereniging in besloten chatgroepen.



Naar aanleiding van de zaak Bart De Pauw werd actrice, auteur en regisseuse Hilde Van Mieghem online het doelwit van talloze seksistische haatberichten. Een journalist verspreidde een dergelijk haatbericht met instemmende commentaar én naaktbeelden die uit hun context gehaald waren, verder via de website van P-Magazine. Hilde Van Mieghem trok samen met het Instituut naar de Raad voor de Journalistiek om deze praktijk aan te klagen. Die oordeelde in een beslissing van 18 oktober 2018 dat de journalist van P-Magazine effectief een inbreuk pleegde op de journalistieke deontologie. De journalist had Hilde Van Mieghem het recht van antwoord moeten geven alvorens het stuk te publiceren en ook de context en herkomst van de toegevoegde naaktbeelden werd niet correct weergegeven. Het Instituut betreurt dat de Raad zich niet uitsprak over de mate waarin het ernstig seksistische karakter van het artikel en de verspreiding van de Facebookpost, ingaan tegen de journalistieke deontologie.

Het Instituut klaagde in 2018 het gebrekkig juridisch kader aan voor de vervolging van haatspraak.¹² Het aanzetten tot haat, geweld, discriminatie en segregatie op grond van geslacht is immers in principe strafbaar, maar dergelijke feiten worden zelden vervolgd wanneer ze in geschreven vorm worden verspreid. In tegenstelling tot racistische haatspraak, die door de correctionele rechtbank kan worden beoordeeld, moet geschreven seksistische haatspraak omwille van een bepaling in de Grondwet voor de volksjury van het Hof van assisen worden gebracht. Dergelijke geschreven strafbare meningen worden namelijk als een drukpersmisdrijf beschouwd. Het Instituut riep de wetgever bijgevolg met aandrang op om de Grondwet te wijzigen zodat deze vorm van misdrijven gecorrectionaliseerd wordt en op die manier sneller en vaker veroordeeld wordt.

Seksistische uitspraken in de politiek

Ook in het politieke landschap was er in 2018 heel wat opschudding rond vrouwenonvriendelijke, seksistische en haatdragende boodschappen. In april wilde een lid van een politieke partij mannen en vrouwen scheiden op het openbaar vervoer en wilden ze niet dat een vrouw lijsttrekker werd van hun partij. Naar aanleiding van deze uitlatingen in de media, ontving het Instituut verschillende meldingen. Maar omdat de uitspraken niet gericht waren tegen één of meerdere specifieke, identificeerbare personen, konden ze niet veroordeeld worden op basis van de Seksismewet. Het Instituut veroordeelde desondanks de woorden van de partij, omdat ze seksistisch zijn en stereotypen in de hand werken.

Het Instituut ontving ook meldingen naar aanleiding van de weigering van het kopstuk van deze partij om tijdens een interview op televisie de vrouwelijke Franstalige presentatrice aan te kijken of haar de hand te schudden. Ook de verklaring van een verkiezingskandidaat dat hij vrouwen geen hand zou schudden om religieuze redenen zorgde voor heel wat ophef. Het Instituut reageerde in een opiniestuk¹³ dat wie weigert iemands hand te schudden op basis van diens geslacht, omwille van de vermeende 'onreinheid' of 'minderwaardigheid' van personen van dat geslacht, mogelijk een inbreuk pleegt op de Seksismewet. Wanneer iemand bij het handenschudden een onderscheid maakt tussen vrouwen en mannen, kan dit in sommige gevallen ook inbreuk op de Genderwet uitmaken.

12. Het opiniestuk 'De Grondwet moet worden aangepast om haatspraak tegen vrouwen of transgender personen tegen te gaan' is te raadplegen op www.igvm-iefh.belgium.be onder de rubriek Nieuws (alleen in het Nederlands).

13. Het opiniestuk 'Waarom het belang van handenschudden niet onderschat mag worden' is te raadplegen op www.igvm-iefh.belgium.be onder de rubriek Nieuws.

Seksistische reclame

In reclame komen genderstereotypen nog erg vaak voor. Het Instituut is niet de instantie die bevoegd is voor de regulatie van seksistische reclame. Enkel wanneer een reclame een strafbaar karakter zou hebben omdat het anderen zou aanzetten tot geweld, haat, segregatie of discriminatie, kan het Instituut optreden. Slechts 2% van de meldingen die het Instituut ontving afgelopen jaar ging over reclame. Van deze 17 meldingen gingen er 16 over niet-strafbaar seksisme. Het Instituut betreurt echter het gebruik van genderstereotypen en seksisme in reclame. Het verwijst melders dan ook standaard door naar de zelfregulerende organen in de sector, zoals de CSA en de Jury voor ethische praktijken inzake reclame (hierna JEP).

Een man contacteerde het Instituut naar aanleiding van een stereotiepe reclame op een vrachtwagen. Daarop werd een vrouw in lingerie afgebeeld met de slogan 'Do you want to rent me?'. Hoewel het Instituut dergelijke reclame betreurenswaardig en stereotiep vindt, is er geen sprake van strafbaar seksisme of discriminatie op grond van geslacht. De campagne reikt immers niet verder dan het 'loutere' gebruik van seksistische stereotypen en zet niet rechtstreeks aan tot het seksueel intimideren van vrouwen. De Seksismewet was evenmin van toepassing omdat de reclame niet één of meerdere individuele personen viseert. Enkele politici dienden echter klacht in tegen de advertentie omdat deze zou aanzetten tot prostitutie. De wagen die rondreed met de slogan werd uiteindelijk door de politie van de straat gehaald.

Een persoon was verontwaardigd over een reclameposter in de Brusselse metro's met een naakte vrouw wiens borsten en geslachtsorganen bedekt waren met bankbiljetten. Na ontvangst van de melding stelde het Instituut de persoon voor om ook een klacht in te dienen bij de JEP, het zelfregulerend orgaan van de reclamesector in België waarmee het Instituut nauw samenwerkt. De JEP had zelf ook al verschillende klachten ontvangen over dezelfde advertentie. De jury was van mening dat het beeld van vrouwen dat door deze advertentie werd uitgedragen denigrerend was en hun menselijke waardigheid aantastte. Daarom vroeg hij de adverteerder om de reclame aan te passen en, zo niet, te stoppen met de verspreiding ervan. Bovendien werd de adverteerder ook gevraagd om zijn volgende campagne eerst voor te leggen voor een voorafgaand onderzoek, in het licht van de negatieve beslissingen die in het verleden al werden genomen voor andere affichecampagnes.

DE JEP behandelt klachten van alle natuurlijke of rechtspersonen. Haar taak bestaat erin na te gaan of de reclameboodschappen in overeenstemming zijn met de wettelijke en/of ethische bepalingen ter bescherming van het publiek, met inbegrip van de bepalingen betreffende de afbeelding van de mens. Deze procedure heeft het voordeel dat vrijwel onmiddellijk kan worden gereageerd op advertenties die de JEP strijdig acht met de wettelijke en/of ethische bepalingen door ze te laten wijzigen of intrekken.

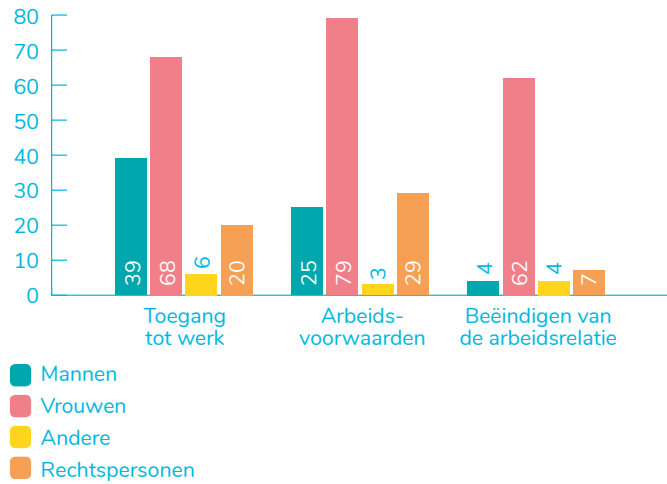


Discriminatie op de arbeidsmarkt

Ook op de arbeidsmarkt worden vrouwen én mannen nog steeds het slachtoffer van discriminatie. Zoals het Instituut in 2016 en 2017 reeds vaststelde, blijkt uit de meldingen dat vrouwen in elke fase van de tewerkstellingsproces met discriminatie geconfronteerd worden. Mannelijke melders contacteerden het Instituut voornamelijk rond discriminatie bij aanwerving (29%). Mannen lijken dus minder discriminatie te ondervinden of vragen te hebben over hun rechten op het vlak van de arbeidsvoorwaarden (18%) of bij de beëindiging van de arbeidsrelatie (5%) (zie grafiek 23).

De spreiding van de meldingen van vrouwen is dus veel evenwichtiger verdeeld over de drie grootste subcategorieën in het domein ‘werk’. In de subcategorie ‘toegang tot werk’ kwam 51% van de meldingen van vrouwen, in de subcategorie ‘arbeidsvoorwaarden en verloning’ was dat 58% en in de subcategorie ‘beëindiging van de arbeidsrelatie’ zelfs 81%.

Grafiek 23
Verdeling van de meldingen in de drie grootste subdomeinen ‘werk’ volgens genderidentiteit van de melders



Een zwangere vrouw contacteerde het Instituut nadat zij een sms kreeg van de horecazaak waar ze via een interimcontract was tewerkgesteld. Uit de sms bleek dat de uitbater een verdere samenwerking niet zag zitten gezien haar zwangerschap. De dame was omwille van die zwangerschap enkele malen om medische redenen afwezig geweest. Nadat de vrouw het interimkantoor contacteerde en deze op hun beurt de uitbater contacteerde, kreeg de dame een bericht van de uitbater dat hij misschien te snel gereageerd had. Hij vroeg of ze nog wilde terugkomen. De vrouw was echter bang dat de uitbater enkele weken later opnieuw van idee zou veranderen en ze had nog weinig vertrouwen in een verdere samenwerking. Ze voelde zich erg gekwetst door zijn initiële beslissing.

Er werd nadien geen contact meer gezocht met de vrouw, niet door het interimkantoor en niet door de uitbater. De dame diende een klacht in bij het Instituut. Het Instituut en de uitbater kwamen tot een minnelijk akkoord waarbij deze een forfaitaire schadevergoeding aan de dame betaalde omwille van de morele en materiële schade die zij door zijn beslissing ondervonden had.

Vrouwen worden systematisch gediscrimineerd in alle stadia van het arbeidsproces, maar in vacatures of tijdens selectieprocedures worden mannen ook vaak slachtoffer van een ongelijke behandeling. Genderstereotypen hebben nog een sterke invloed op de rekrutering. Het Instituut ontving 35 meldingen over discriminerende vacatures.

Het Instituut ontving een melding over een vacature voor een vaste medewerker bij een verhuurbedrijf van springkastelen en andere attracties. In de titel van het vacaturebericht stond uitdrukkelijk 'personeel gezocht m/v*'. Onderaan de vacature werd de asterisk verduidelijkt met de volgende uitleg: "Sorry dames, maar tzitten echt wel zware attracties bij... Maar voel je je toch ge-roepen, heb je veel tijd om dagdagelijks gebroken nagels te herplakken... kom dan zeker solliciteren". Het Instituut contacteerde het bedrijf in kwestie om hen te wijzen op de discriminatoire vacature en de geldende wetgeving. Het bedrijf nam de nodige stappen: het paste zijn vacature aan en postte een publieke verontschuldiging op zijn Facebookpagina.

Het is dus niet toegelaten om vacatures te publiceren enkel voor vrouwen of mannen. Toch zijn er nog steeds veel vacatures die enkel de mannelijke of enkel de vrouwelijke functietitel gebruiken. Het gaat dan dikwijls over typisch mannelijke of vrouwelijke sectoren of functies die hoofdzakelijk door mannen of vrouwen worden uitgevoerd. Vaak gaan werkgevers op zoek naar een 'tuinman', 'klusjesman', 'geneesheer', 'verkoopster', 'koerman' en geven ze zo de indruk dat ze op zoek zijn naar specifiek een vrouw of specifiek een man. Het Instituut zet daarom in op het stimuleren van gendergevoelige communicatie en werkte in dat kader ook een opleidingsaanbod uit.



Op 4 januari 2018 veroordeelde de Arbeidsrechtbank van Leuven¹⁴ een kledingwinkel omdat ze een sollicitant discrimineerden op grond van geslacht. Een mannelijke sollicitant trok samen met het Instituut naar de rechtbank omdat de winkel zijn kandidatuur weigerde en daarbij expliciet vermeldde dat zij een vrouw wilden aanwerven.

In een andere rechtszaak oordeelde de Arbeidsrechtbank van Gent op 11 oktober 2018¹⁵ dat een winkel een vrouw niet mag ontslaan om een meer evenwichtige verdeling dames-heren in de winkel na te streven. De winkel probeerde zich te verdedigen door te stellen dat een evenwichtige verdeling op de werkvloer noodzakelijk is omdat vrouwen nu eenmaal beter zijn in de presentatie en etalage en dat de klanten soms liever door een man of een vrouw worden bediend. De rechtbank oordeelde dat deze argumenten discriminatoir zijn en hieruit niet alleen blijkt dat het individuele ontslag van de vrouw in strijd was met de Genderwet, maar ook het volledige aanwervingsbeleid van de winkel.

Uit de beide vonnissen blijkt dus dat een sollicitant niet aanwerven of ontslaan omwille van haar of zijn geslacht een vorm van discriminatie uitmaakt.

In 2018 werd een stap vooruit genomen in de strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt. Het Instituut vernauwde de samenwerking met de inspectiediensten van Toezicht op de Sociale Wetten (hierna TSW) enerzijds en Brussel Economie en Werkgelegenheid anderzijds.

Sinds 1 april 2018 biedt de wetgever de mogelijkheid aan inspecteurs van TSW om in de strijd tegen discriminatie praktijktesten uit te voeren.¹⁶ Op basis van een nieuw artikel 42/1 in het Sociaal Strafwetboek wordt de onderzoeksbevoegdheid van inspecteurs van TSW verruimd. Onder bepaalde voorwaarden kunnen inspecteurs nu zogenaamde praktijktesten uitvoeren, waarbij zij zich kunnen voordoen als (potentiële) klanten of (potentiële) werknemers om na te gaan of op grond van een wettelijk beschermd criterium gediscrimineerd wordt. Het Instituut zal zijn juridische expertise op het gebied van genderkwesties ter beschikking stellen aan de inspectiediensten. Het kan de diensten van TSW in bepaalde gevallen ook vragen om een onderzoek in te stellen naar aanleiding van een melding of een klacht die het ontving.

Een anonieme getuige liet het Instituut weten dat een winkelmanager weigerde om mannelijke verkopers aan te werven. Hoewel er geen geïdentificeerde slachtoffers waren, beschikte het Instituut over voldoende elementen om aan te nemen dat er sprake was van directe discriminatie op grond van geslacht. Daarom stuurde het de melding door naar de Brusselse Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie om de zaak te onderzoeken. In het daaruit volgende gesprek rechtvaardigde de werkgever de discriminatie met feit dat hij in het verleden negatieve ervaringen had gehad met mannelijke werknemers. De inspectiedienst deelde hem mee dat dergelijke praktijken door de Genderwet verboden zijn en gaf hem een waarschuwing.

14. Het vonnis van de Arbeidsrechtbank van Leuven van 4 januari 2018 en het persbericht zijn te raadplegen op www.igvm-iefh.belgium.be onder de rubriek Nieuws.

15. Het vonnis van de Arbeidsrechtbank van Gent van 11 oktober 2018 en het persbericht zijn te raadplegen op www.igvm-iefh.belgium.be onder de rubriek Nieuws.

16. Wet van 15 januari 2018 houdende diverse bepalingen inzake werk, BS 5 februari 2018.

Op het niveau van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest hebben Brussel Economie en Werkgelegenheid en het Instituut een samenwerkingsprotocol ondertekend, dat op 1 april 2018 in werking trad. Het protocol laat een betere samenwerking met de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie toe in de gezamenlijke strijd tegen discriminatie op grond van geslacht bij de toegang tot werk in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

De gewestelijke inspecteurs kunnen, op grond van de ordonnantie inzake het bestrijden van discriminatie op het vlak van tewerkstelling overgaan tot enerzijds praktijktesten, die bestaan uit het versturen van paren gelijkaardige sollicitaties die enkel verschillen op één criterium dat mogelijk tot discriminatie leidt. Daarnaast kunnen ze ook mystery calls uitvoeren waarbij een werkgever wordt gecontacteerd om te controleren of hij niet tegemoetkomt aan een discriminerende vraag van een mogelijke klant.

Uitbreiding van de bescherming tegen discriminatie

De Genderwet omvat verschillende 'beschermd criteria'. Ze beschermt naast vrouwen en mannen ook zwangere vrouwen of moeders en transgender personen tegen genderdiscriminatie. Andere groepen zouden echter beter uitdrukkelijk door de wet beschermd worden zoals werknemers die voor familieleden zorgen, werkende ouders, vrouwen die een vruchtbaarheidsbehandeling ondergaan en getuigen van discriminatie. Dankzij de rechtspraak zijn ze al beschermd, maar het Instituut pleit ervoor om dit expliciet in de wet vast te leggen om hen volledig te beschermen tegen discriminatie.

Enerzijds kan de bescherming aangesterkt worden door nieuwe criteria toe te voegen aan de Genderwet en de antidiscriminatiewetten van de Gemeenschappen en Gewesten. Zo beval het Instituut aan om het criterium 'gezinsverantwoordelijkheden' en/of 'ouderschap' toe te voegen aan bovenstaande lijst van beschermd criteria tegen discriminatie.¹⁹ Dit zou toelaten om werknemers van beide geslachten te beschermen tegen ongunstige behandelingen omwille van hun verantwoordelijkheden ten aanzien van hun kinderen of omwille van de zorg of hulp die ze verlenen aan andere gezinsleden (zoals ouders, partner enzovoort). De toevoeging van deze criteria zou mannen op dezelfde manier beschermen als vrouwen. Vrouwen kunnen wanneer het op zorgtaken aankomt al een zekere bescherming genieten omwille van de discriminatiegronden zwangerschap en moederschap. Bovendien zou de toevoeging van het criterium ouderschap ertoe leiden dat de Belgische wetgeving beantwoordt aan de eisen van de Europese Richtlijn inzake ouderschapsverlof²⁰.

17. Het [samenwerkingsprotocol tussen Brussel Economie en Werkgelegenheid en het Instituut](http://www.igvm-iefh.belgium.be) is te raadplegen op de www.igvm-iefh.belgium.be onder de rubriek Nieuws.

18. Ord.Br. van 16 november 2017 inzake het bestrijden van discriminatie op het vlak van tewerkstelling in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, BS 21 november 2017.

19. De [aanbeveling van het Instituut betreffende de bescherming van mannelijke en vrouwelijke werknemers met gezinsverantwoordelijkheden tegen discriminaties](#) en de [aanbeveling van het Instituut betreffende discriminatie omwille van het aanvragen of opnemen van ouderschapsverlof](#) zijn te raadplegen op de www.igvm-iefh.belgium.be onder de rubriek Adviezen.

20. Richtlijn 2010/18/EU van de Raad van 8 maart 2010 tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst en tot intrekking van Richtlijn 96/34/EG.



Het Instituut pleit ervoor om het criterium 'vruchtbaarheidsbehandeling' toe te voegen aan de lijst van beschermde criteria tegen discriminatie. Voor vrouwen is het vaak moeilijk om werk en in-vitrofertilisatie (ivf) te verzoenen. Herhaaldelijk afwezig zijn vanwege die behandeling wordt in de ogen van de werkgever vaak als ongerechtvaardigd beschouwd. Vrouwen lopen zo het risico om moeilijkheden te ondervinden op het werk, zoals negatieve beoordelingen krijgen en, in het ergste geval, ontslag. Een vruchtbaarheidsbehandeling volgen mag niet leiden tot discriminatie of een nadelige behandeling. De rechtspraak erkent dat een andere behandeling als gevolg van een vruchtbaarheidsbehandeling neerkomt op directe discriminatie op grond van geslacht, aangezien het moederschap en de medisch begeleide voortplanting een realiteit is die alleen vrouwen betreft. Ze mogen in dergelijke situaties dus niet worden gediscrimineerd of benadeeld.

In 2018 heeft het Instituut een informatiebrochure opgesteld

voor werkende vrouwen 'In-vitrofertilisatie en werk: alleen voor doorzetters?'²¹, voor werkende vrouwen die een ivf-behandeling ondergaan om hen te informeren over hun rechten en plichten en over de beschermingsmaatregelen tijdens hun behandeling.

Een vrouw nam bijvoorbeeld contact op met het Instituut omdat ze zich zorgen maakte over de manier waarop ze haar behandeling zou kunnen combineren met haar werkrooster in de bakkerij. Ze vroeg zich af of het niet beter was om haar moederschapsproject te verbergen voor haar werkgever om niet ontslagen te worden. Het Instituut raadde haar aan om haar werkgever zo snel mogelijk op de hoogte te brengen van haar intenties, bij voorkeur via een aangetekende brief, om zo beschermd te worden door de Genderwet. Wat betreft de afwezigheden voor de behandeling, raadde het aan om de gebruikelijke procedure in geval van arbeidsongeschiktheid te volgen, namelijk de werkgever op de hoogte brengen en de afwezigheid motiveren met een medisch attest, ofwel verlof te nemen.

Naast de uitbreiding van de beschermde discriminatiegronden is het Instituut van mening dat het wetgevend kader dient aangepast te worden wat de bescherming van getuigen van discriminatie betreft. In die zin lanceerde het Instituut een gerechtelijke procedure in een zaak waar een filiaalverantwoordelijke ontslagen werd omdat ze tijdens een selectieprocedure een zwangere vrouw in bescherming nam. Het hoofdkantoor weigerde de zwangere sollicitante aan te werven omwille van haar zwangerschap, terwijl de filiaalverantwoordelijke haar net de beste kandidaat vond. Door het op te nemen voor de zwangere sollicitante en haar de reden voor de aanwervingsweigering schriftelijk mee te delen, werd de verantwoordelijke ontslagen.

De voorwaarden om als getuige in een discriminatiezaak erkend te worden en een schadevergoeding te kunnen vorderen indien men als getuige nadelig wordt behandeld, zijn in België zeer strikt. Het Instituut meende echter dat de vrouw door het Europees recht wel zou erkend worden als getuige. Het vroeg de Arbeidsrechtbank van Antwerpen om een prejudiciële vraag te stellen aan het Europese Hof van Justitie. De Arbeidsrechtbank verwees in diens vonnis van 23 mei 2018 de zaak door naar het Europese Hof. Dat zal zich moeten uitspreken of de Belgische voorwaarden in verband met de bescherming van getuigen in de Genderwet in strijd zijn met het Europese recht.

21. De informatiebrochure 'In-vitrofertilisatie en werk: alleen voor doorzetters?' is te raadplegen op www.igvm-iefh.belgium.be onder de rubriek Publicaties.

EVALUATIE VAN DE GENDERWET

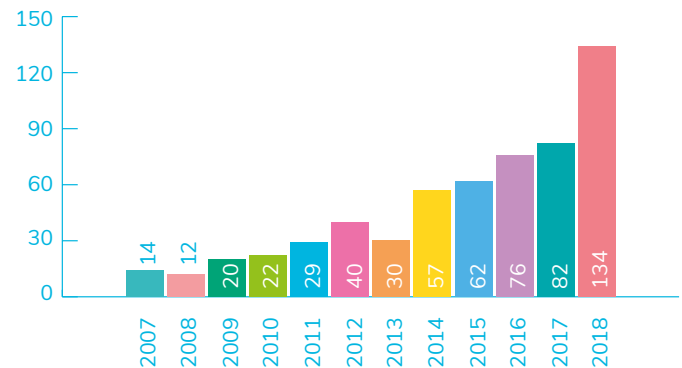
Eind januari 2018 werd het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen in het federale Parlement gehoord in het kader van de evaluatie van de Genderwet. Onder andere het verslag 'Stand van zaken inzake toepassing en doeltreffendheid van de genderwet'²² maakte het mogelijk om een objectieve en constructieve analyse voor te stellen van de eventuele zwakke punten en lacunes van de wet. Het Instituut onderstreepte de positieve elementen maar wees ook op de belangrijkste aanbevelingen om de Genderwet, en dus de bescherming van slachtoffers van discriminatie, te verbeteren.

Transgender personen

Het Instituut ontving afgelopen jaar meer meldingen over het thema 'transgender' dan ooit tevoren (zie grafiek 24). In vergelijking met 2017 is er sprake van een stijging van 63%. Het totale aandeel meldingen over dit thema steeg van 11% in 2017 naar 16% in 2018. Voor het thema 'transgender' ontving het Instituut voornamelijk juridische informatievragen (48%) en klachten (40%) van personen met een vrouwelijke genderidentiteit (45%).

Grafiek 24

Evolutie van de meldingen binnen de categorie 'transgender'



De opvallende stijging van de meldingen is te verklaren door de Transgenderwet die sinds 1 januari 2018 van kracht is. Deze wet stond nog in haar kinderschoenen en vertoonde nog enkele kinderziektes in de eerste helft van 2018. Dat blijkt uit het grote aantal meldingen binnen het thema 'transgender' over 'wetgeving' (31%) en uit de verzevenvoudiging van de meldingen over de 'vermeldingen in een officieel stuk/PV' (17%). De meldingen over administratieve problemen als gevolg van de wijziging van de persoonsgegevens – en vooral van de wijziging van het rijksregisternummer – waren zowel van individuele als van structurele aard. Het Instituut verzamelde al deze klachten om de knelpunten te identificeren en contacteerde de bevoegde diensten om tot oplossingen te komen.



22. De publicatie 'Stand van zaken inzake toepassing en doeltreffendheid van de genderwet' is te raadplegen op www.igvm-iefh.belgium.be onder de rubriek Publicaties.

De andere domeinen waar de meldingen over het thema 'transgender' voornamelijk betrekking op hadden, waren 'werk' (28%) en 'goederen en diensten' (28%). In de context van 'werk' situeren de problemen zich op het gebied van het 'welzijn op het werk' (38%), de 'toegang tot arbeid' (24%), de 'beëindiging van de arbeidsrelatie' (19%) en de 'aanvullende regelingen van sociale zekerheid' (16%).

Een transgender persoon die als penitentiair beambte werkt, had stappen gezet om een geslachtsverandering te ondergaan. Omdat ze dit niet aan haar directie had gemeld, vroeg ze aan het Instituut of ze het risico liep om haar baan te verliezen mocht ze besluiten om de geslachtsveranderingsprocedure volledig te doorlopen.

De meldingen over de aanvullende regelingen van sociale zekerheid hadden voornamelijk te maken met de collectieve hospitalisatieverzekeringen die worden aangeboden via de werkgever. Verzekeringen blijft een probleemgebied voor transgender personen. Dat blijkt ook uit de meldingen geregistreerd in het domein 'goederen en diensten' waar het in 29% van de meldingen ging over de toegang en het aanbod van verzekeringsproducten.

Een transvrouw contacteerde het Instituut omdat haar verzekeraar weigerde dekking te verlenen voor de medische kosten van haar geslachtsbevestigende behandeling. Die argumenteerde dat er enkel een terugbetaling mogelijk is wanneer er sprake is van een verslechterde gezondheidstoestand met symptomen die een diagnose en een geschikte therapeutische behandeling toelaten. Hoewel de vrouw aantoonde dat zij voldeed aan de voorwaarden omdat ze leed aan genderdysforie, bleef de verzekeraar erbij dat de dame geen recht had op terugbetaling. Het Instituut en het slachtoffer trokken samen naar de rechtbank. In een vonnis van 23 april 2018²³ veroordeelde de Arbeidsrechtbank van Brussel de verzekeraar tot de betaling van een schadevergoeding wegens discriminatie op grond van geslachtsverandering, genderexpressie en genderidentiteit.

De andere grote groep meldingen binnen het domein van 'goederen en diensten' gaat over de bankensector (18%). Ook deze meldingen zijn gekoppeld aan de administratieve problemen die transgender personen ervoeren in 2018 wanneer zij hun rijksregisternummer lieten wijzigen bij aanpassing van de geslachtsregistratie. Vele banken vroegen hen in het kader van de witwaswetgeving een bewijs dat zij dezelfde persoon waren omdat het rijksregisternummer als identificatiegegeven werd gebruikt.

Een transgender persoon die geen toegang kreeg tot de kleedkamer voor vrouwen in de badmintonclub, richtte zich tot het Instituut om te weten wat haar rechten waren. De organisatoren van een folkloristische wedstrijd weigerden een transgender persoon toe te laten om deel te nemen gekleed als kantinemeisje, aangezien dit kostuum traditioneel voorbehouden is voor meisjes. Het Instituut verduidelijkte dat deze uitsluiting een vorm van discriminatie is, verboden door de Genderwet.

23. Het vonnis van de Nederlandstalige Arbeidsrechtbank van Brussel van 23 april 2018 en het persbericht zijn te raadplegen op www.igvm-iefh.belgium.be onder de rubriek Nieuws.

Wijziging van de wetgeving inzake de wijziging van de voornaam en de geslachtsregistratie

Tot voor kort moesten transgender personen die hun officiële geslachtsregistratie en voornaam wensten te wijzigen, voldoen aan strenge eisen waaronder verplichte sterilisatie, hormoonbehandelingen en medische ingrepen, die ingingen tegen de mensenrechten. Het Instituut zette zich, net als de transgender belangengroepen, actief in voor een de-medicalisering en een de-psychiatisatie van de wetgeving voor transgender personen.

Op 25 juni 2017 werd uiteindelijk de Transgenderwet aangenomen. Deze wet ging op 1 januari 2018 van kracht en zorgt voor een eenvoudigere procedure om de geslachtsregistratie, de 'M' of de 'V' op de geboorteakte, aan te passen. Dit kan door enkele stappen te doorlopen met de ambtenaar van de burgerlijke stand. De nieuwe procedure gebeurt volledig op basis van zelfbeschikking en vereist geen medische ingrepen of sterilisatie meer.

Om de impact van deze nieuwe wetgeving duidelijk in kaart te brengen, werd de jaarlijkse cijferpublicatie 'Transgender personen in België. Gegevens uit het Rijksregister'²⁴ uitgebreid. Uit de cijfers van het Rijksregister blijkt dat de impact van deze nieuwe wetgeving op het aantal wijzigingen bijzonder groot is. Tussen 1992 en 2018 waren er 1 781 personen in België die hun officiële geslachtsregistratie lieten wijzigen. Meer dan één derde van alle wijzigingen (727) in geslachtsregistratie dateren van na de recente wetwijziging.

Vanaf 1 augustus 2018 is bovendien de procedure voor het wijzigen van de voornaam vereenvoudigd. Dat kan nu ook bij de burgerlijke stand en duurt niet langer dan drie maanden. Vroeger moesten personen een verzoek indienen bij de FOD Justitie en vaak veel langer op een beslissing wachten. Naar aanleiding van deze wijziging updatete het Instituut de informatiebrochure 'Je voornaam en geslachtsregistratie aanpassen bij de burgerlijke stand'²⁵ van 2017 waarin de hele procedure wordt uitgelegd.

Leven als transgender persoon in België: 10 jaar later

Tien jaar geleden publiceerde het Instituut de studie 'Leven als transgender in België'²⁶ over de sociale en juridische situatie van transgender personen. Daarmee nam het een pioniersrol op die zeer gewaardeerd werd door Europese partners, de Europese Commissie, Equinet en het Europees Instituut voor Gendergelijkheid. Het rapport werd veelvuldig geraadpleegd en was een richtlijn bij de ontwikkeling van een transgenderbeleid in België en daarbuiten.

In 2017 realiseerde het Transgender Infopunt van het UZ Gent een vervolgonderzoek naar de leefsituatie van transgender personen en de discriminaties waarmee ze geconfronteerd worden: 'Leven als transgender persoon in België: 10 jaar later'²⁷. In de loop van 2018 liet het Instituut dit onderzoeksrapport vertalen naar het Frans en het Engels en lay-outen.

Op 4 december 2018 stelde het Instituut het nieuwe onderzoeksrapport voor aan het publiek en de pers op een studiedag. Prof. dr. Joz Motmans ging in detail in op de verschillende onderzoeksresultaten. De staatssecretaris voor Gelijke Kansen lichtte haar beleid toe. Verder diepten een aantal gezaghebbendesprekers het thema verder uit. In de namiddag gingen vertegenwoordigers uit de transgender- en de vrouwenbeweging met elkaar in gesprek over een aantal gendergevoelige thema's.

24. De jaarlijkse cijferpublicatie 'Transgender personen in België. Gegevens uit het Rijksregister' is te raadplegen op www.igvm-iefh.belgium.be onder de rubriek Publicaties.

25. De informatiebrochure 'Je voornaam en geslachtsregistratie aanpassen bij de burgerlijke stand' is te raadplegen op www.igvm-iefh.belgium.be onder de rubriek Publicaties.



INTERFEDERAAL ACTIEPLAN TEGEN DISCRIMINATIE EN GEWELD TEN AANZIEN VAN LGBTI-PERSONEN

Het Instituut verleende zijn medewerking aan de voorbereiding, het overleg, de samenstelling en het afstemmen van het nieuwe Interfederaal Actieplan tegen discriminatie en geweld ten aanzien van LGBTI-personen. Het actieplan heeft als doel alle vormen van discriminatie en geweld op grond van homofobie en transfobie discriminatie weg te werken. Voor het eerst worden intersekse personen expliciet vermeld in het Interfederaal Actieplan. Voor het Instituut was dit een uitnodiging om dit nieuwe thema te verkennen: hoe sluiten intersekse personen en hun mogelijke discriminatie aan op de bestaande gender- en antidiscriminatie wetgeving in België? Worden de rechten van deze kwetsbare groep voldoende erkend en beschermd? Een analyse van de aanbevelingen van de Raad van Europa en de *Fundamental Rights Agency* van de Europese Unie vormde hier het vertrekpunt.

1.4. Het Instituut en de deelstaten

Het Instituut is een onafhankelijke federale publieke instelling die discriminatieklachten over federale bevoegdheidsdomeinen behandelt en aanbevelingen of adviezen tot de federale overheidsinstanties richt. Omdat uit meldingen dikwijls blijkt dat bevoegdheidsniveaus elkaar overlappen en aanvullen, en om voor de burger de toegang tot rechtsherstel te vergemakkelijken, zet het Instituut voluit in op samenwerking met de Gemeenschappen en Gewesten.

Deze samenwerking werd met verschillende deelstaten aan de hand van protocollen geformaliseerd. Via deze protocollen wordt het Instituut als onafhankelijke gelijkheidsbevorderende instantie van de deelstaten – in de zin van de Europese Richtlijnen – aangeduid. Het Instituut kan derhalve in alle onafhankelijkheid ook meldingen over genderdiscriminatie betreffende bevoegdheden van de betrokken deelstaten behandelen, en adviezen en aanbevelingen over gendergelijkheid tot de betrokken deelstaten richten. Het Instituut sloot aldus samenwerkingsprotocollen af met de Federatie Wallonië-Brussel, Wallonië, de Franse Gemeenschapscommissie (hierna COCOF), het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap. Vlaanderen koos er in 2015 voor om de opdrachten inzake genderdiscriminatie op het domein van de Vlaamse bevoegdheden toe te wijzen aan een Ombudsvrouw gender binnen de Vlaamse Ombudsdienst.

26. De studie 'Leven als transgender in België' is te raadplegen op www.igvm-iefh.belgium.be onder de rubriek Publicaties.

27. De studie 'Leven als transgender persoon in België: 10 jaar later' is te raadplegen op www.igvm-iefh.belgium.be onder de rubriek Publicaties.

Tabel 8
Protocollen met de deelstaten

	PROTOCOL SINDS
Federatie Wallonië-Brussel	2008
Wallonië	2009
Franse Gemeenschapscommissie	2013
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	2016
Duitstalige Gemeenschap	2016

Bij de registratie krijgt elke melding een bevoegdheidsniveau toegewezen. Dit geeft het Instituut de mogelijkheid om in kaart te brengen binnen wiens bevoegdheidsniveau de meldingen precies vallen. In 2018 viel 85% van alle meldingen bij het Instituut onder het federale bevoegdheidsniveau. Het Instituut ontving 38 meldingen die tot de bevoegdheid van de Federatie Wallonië-Brussel vielen (5%) en 9 meldingen over materies van het Waalse Gewest (1%). Hoewel het Instituut niet bevoegd is voor de aangelegenheden die tot de bevoegdheid van Vlaanderen behoren, gaat 7% van alle meldingen die het Instituut ontvangt over Vlaamse bevoegdheden. In dergelijke gevallen verwijst het Instituut zijn mel- ders door naar de Vlaamse Ombudsdienst. Sinds juli 2015 heeft de Vlaamse Ombudsdienst de expliciete opdracht ge- kregen om de klachten over genderdiscriminatie op het do- mein van de Vlaamse bevoegdheden te behandelen. In 2018 verwees het Instituut 50 meldingen door naar de Vlaamse Ombudsdienst en ontving het 3 meldingen van de Vlaamse Ombudsdienst.

Tabel 9
Verdeling van de meldingen volgens bevoegdheidsniveau

	2018	% UNIEKE MELDINGEN PER BEVOEGDHEIDS- DOMEIN (N=818)
Federaal	696	85%
Vlaamse Overheid	56	7%
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	65	8%
Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie	2	0%
Federatie Wallonië-Brussel	38	5%
Franse Gemeenschapscommissie	3	0%
Wallonië	9	1%
Duitstalige Gemeenschap	0	0%



🕒 Franse Gemeenschapscommissie

Op 11 juli 2013 sloten de COCOF en het Instituut een samenwerkingsprotocol af. De bedoeling van dit samenwerkingsprotocol is om uitvoering te geven aan het decreet van de COCOF van 9 juli 2010 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling, dat voorziet in het aanduiden van een orgaan ter bevordering van gelijke behandeling. Sinds 1 januari 2018 is een tweede samenwerkingsprotocol van kracht met als doelstelling de uitvoering van het decreet van 22 maart 2007 betreffende de gelijkheid van behandeling van personen in de beroepsopleiding. Deze bevoegdheidsuitbreiding is een gevolg van de talrijke meldingen die het Instituut ontvangt over de beroepsopleiding in Brussel. Tot nu toe was het Instituut niet bevoegd om deze meldingen te behandelen.

In 2018 heeft het Instituut verschillende informatie-, opleidings- en sensibiliseringsacties uitgevoerd. Zo nam het deel aan de conferentie 'DiscrimiNONS-nous', georganiseerd door de Franstalige Brusselse overheidsdienst, en aan het begeleidingscomité voor de productie van een lesboekje. Vervolgens maakte het deel uit van het begeleidingscomité voor het colloquium *Bruxelles-sur-Seine* over het thema 'De la reconnaissance des droits de l'enfant aux nouveaux enjeux de la parentalité' en over het thema 'Lutte contre les discriminations'.

Daarnaast werd aan sensibilisering gedaan op het Salon de la formation en op de events van FormaForm en werd de campagne 'Et toi t'es casé-e?'²⁸ opnieuw gelanceerd. Ten slotte heeft het Instituut een advies uitgebracht over een wetsontwerp rond verenigingswerk en occasionele diensten tussen burgers en een aanbeveling betreffende het gebruik van de beleefdheidsvorm 'juffrouw'.

Een mutualiteit weigerde om de aanspreking 'juffrouw' te vervangen door 'mevrouw' in de correspondentie met een van haar leden, hoewel zij daar uitdrukkelijk om gevraagd had. 'Mevrouw' verwijst doorgaans naar een gehuwde vrouw, terwijl het bij 'juffrouw' veeleer gaat om een jong meisje of een alleenstaande vrouw. Aangezien het gebruik van 'mijnheer', 'mevrouw' of 'juffrouw' geen deel uitmaakt van de burgerlijke stand, is het gebruik ervan niet onderworpen aan enige wettelijke bepaling in België. Toch is het Instituut van mening dat de kwestie van het gebruik van de aanspreekvorm 'juffrouw' tekennend is voor de banalisering van het alledaagse seksisme en de blijvende ongelijkheden tussen vrouwen en mannen in onze samenleving, en dus een sterke symbolische betekenis heeft.

Via overleg met de mutualiteit is het Instituut erin geslaagd om hen te overtuigen om hun praktijken bij te sturen. Het Instituut maakte ook van de gelegenheid gebruik om een aanbeveling aan de overheid te formuleren en vroeg om het vakje 'juffrouw' te verwijderen uit alle formulieren en correspondentie van de federale overheid en voorrang te geven aan het gebruik van de beleefdheidsvorm 'mevrouw'.

28. Meer info op www.ettoitescase.be.

🕒 Brussels Hoofdstedelijk Gewest

In 2016 sloten het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en het Instituut een samenwerkingsprotocol.

In die context heeft het Instituut verschillende adviezen en aanbevelingen uitgebracht gericht aan het Brussels Gewest. Zo waren er bijvoorbeeld de aanbeveling over het in aanmerking nemen van genderidentiteit en genderexpressie in het Brussels Gewest²⁹ en de aanbeveling over de situatie van vrouwen binnen de Dienst voor brandbestrijding en dringende medische hulp (DBDMH). De adviezen daarentegen hadden betrekking op twee ontwerpen van ordonnantie, enerzijds met het oog op de invoering van praktijktests in het domein van de huisvesting³⁰ en anderzijds om een diversiteitsbeleid te waarborgen en discriminatie binnen de Brusselse lokale overheid te bestrijden. Daarnaast heeft het Instituut verder gevolg gegeven aan eerdere adviezen en aanbevelingen, met name via opleidingen en de deelname aan werkgroepen.

Het Instituut heeft talrijke informatie-, opleidings- en sensibiliseringsacties gevoerd, zowel voor de bevolking als voor het personeel van de diensten van de regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de organisaties die ervan afhankelijk zijn.

Zo gaf het Instituut bijvoorbeeld een presentatie over de Seksismewet ter gelegenheid van de 'Middag van de gelijkheid over intimidatie in de openbare ruimte', georganiseerd door de Brusselse Raad voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen. Het werkte ook actief mee aan de conferentie 'Gender equality in action' in het panel rond gendergerelateerd geweld, maakte deel uit van de werkgroep voor het media-campagneproject LGBTQUI, nam deel aan de 'Middag van de gelijkheid over Intersectionaliteit' van de Brusselse Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen, de Diversiteitsdag en de voorbereiding ervan en werkte aan de publicatie van een informatiebrochure over discriminatie in de huisvesting.

In samenwerking met Unia organiseerde het Instituut een opleidingsdag over de antidiscriminatiewetten voor de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie. Het verzorgde ook een opleiding over 'gender en subsidies' en een andere over de loonkloof tussen vrouwen en mannen bij Brussel Economie en Werkgelegenheid, opleidingen voor de communicatiediensten van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel (GOB) en instellingen van openbaar nut (ION) over gendergevoelige communicatie, opleidingen voor de HR-diensten van de GOB en ION's over genderneutrale jobaanbiedingen. Tot slot zorgde het voor een informatiestand bij de MIVB ter gelegenheid van de Vrouwendag.

Ten slotte sloot het Instituut in 2018 een samenwerkingsprotocol af met Brussel Economie en Werkgelegenheid en de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie met het oog op een gecoördineerde aanpak van de behandeling van klachten over discriminatie bij de toegang tot werk in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Dit protocol formaliseert onder meer de overdracht van dossiers en de onderzoeksmethodes.

29. De aanbeveling van het Instituut betreffende het opnemen van de begrippen genderidentiteit en genderexpressie in alle ordonnanties van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is te raadplegen op www.igvm-iefh.belgium.be onder de rubriek Adviezen.

30. De beleidsaanbeveling van het Instituut betreffende de strijd tegen discriminatie op grond van geslacht op het gebied van huisvesting in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is te raadplegen op www.igvm-iefh.belgium.be onder de rubriek Adviezen.



🕒 Wallonië

In 2009 sloten het Waalse Gewest en het Instituut een samenwerkingsprotocol, waarin de bevordering van gelijkheid in gewestelijke aangelegenheden werd toevertrouwd aan het Instituut. Dit omvat onder meer onafhankelijke bijstand aan slachtoffers van discriminatie op grond van geslacht, maar ook het formuleren van aanbevelingen aan de overheid om het wettelijke kader aangaande gelijkheid te verbeteren.

In 2018 heeft het Instituut verschillende adviezen en aanbevelingen gericht aan Wallonië, in het bijzonder met betrekking tot de inhoud van het Waalse charter en actieplan rond diversiteit en een advies over het ontwerp van decreet tot wijziging van het decreet van 6 november 2008 betreffende de bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie. Er werden ook opleidingsdagen georganiseerd over de antidiscriminatiewetgeving voor de ambtenaren van de Waalse overheidsdienst en de organen die ervan afhangen.

Tot slot nam het Instituut deel aan de werkgroep over discriminatie in de huisvesting en aan een vergadering met het *Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique* (IWEPS) en het herlas het Plan Gender, dat bedoeld is om de Waalse regering en haar ministers te engageren om de genderdimensie in hun beleid te integreren.

🕒 Federatie Wallonië-Brussel

Sinds december 2008 stelt het protocol met de Federatie Wallonië-Brussel de partijen in staat om hun gelijkheidsbeleid te versterken en de bestrijding van discriminatie op grond van geslacht binnen de gemeenschapsbevoegdheden te ondersteunen.

In 2018 nam het Instituut deel aan een vergadering in een ministerieel kabinet over de wijziging van het decreet van 12 december 2008 betreffende de bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en aan een vergadering om in samenwerking met Unia en de Federatie Wallonië-Brussel workshops te organiseren over redelijke aanpassingen voor leerlingen met specifieke noden.

In het kader van het samenwerkingsprotocol met de CSA heeft het Instituut meerdere adviezen opgesteld met betrekking tot een televisieprogramma en spots die op televisie of op de radio werden uitgezonden en waarbij sprake was van discriminatie op grond van geslacht.

🔗 Duitstalige Gemeenschap

Sinds 1 augustus 2016 is er een samenwerkingsprotocol tussen het Instituut en de Duitstalige Gemeenschap.

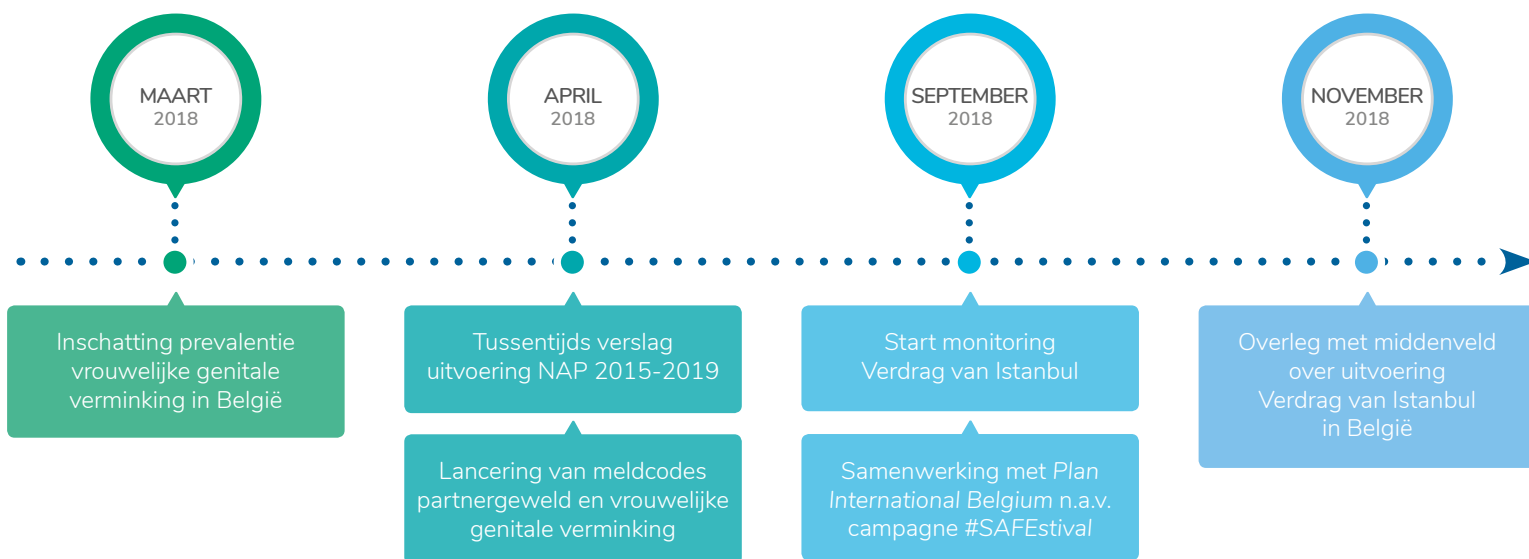
Daardoor kan het Instituut adviezen en aanbevelingen richten aan de overheid van de Duitstalige Gemeenschap om de gendergelijkheidswetgeving te verbeteren. Deze juridische missie komt aan bod in artikel 2 van het samenwerkingsprotocol.

In het kader van dit samenwerkingsprotocol nam het Instituut actief deel aan een studiedag die de Duitstalige Gemeenschap in samenwerking met Unia, Myria, Sürüya en Prisma organiseerde over de thema's discriminatie en mensenhandel. Na een presentatie van de instelling en de antidiscriminatiewetgeving verzorgde het Instituut workshops over stereotypen en ongelijkheden.

Ten slotte heeft het Instituut een basisopleiding over antidiscriminatiewetgeving en één over de rechten van transgender personen gegeven aan de persoon aan wie deze taak werd toegewezen om een eerste lijn in de Duitstalige gemeenschap op te zetten.



2. Gendergerelateerd geweld



LOCALE PROJECTEN
over de ketenaanpak
van partnergeweld



17273

MEISJES EN VROUWEN
wonende in België
ZIJN WAARSCHIJNLIJK
AL BESNEDEN



8644

MEISJES EN VROUWEN LOPEN
HET RISICO OP BESNIJDENIS
als er geen preventieve maatregelen
worden genomen





van de

235

MAATREGELEN

in het NAP 2015-2019:

150

LOPENDE MAATREGELEN

39

VOLTOOIDE MAATREGELEN

SAMENVATTING VAN HET HOOFDSTUK

Het taboe rond geweld doorbreken is en blijft een zeer belangrijke maatschappelijke uitdaging. De verschillende acties van het Instituut rond gendergerelateerd geweld hebben ongetwijfeld één gemeenschappelijke noemer: slachtoffers en de professionals die hen ondersteunen aansporen om geweld sneller te melden. De meldcodes rond partnergeweld en genitale verminking voor artsen, het risicotaxatie-instrument partnergeweld en de handleiding rond gedwongen huwelijken voor ambtenaren van de burgerlijke stand helpen deze professionals om de juiste stappen te ondernemen wanneer zij in contact komen met een slachtoffer van gendergerelateerd geweld. Maar de verantwoordelijkheid van de samenleving gaat verder. Slachtoffers die zich melden of doorverwezen worden, moeten ook de juiste zorg toegediend krijgen en een adequaat antwoord krijgen. Daarom werden dit jaar vernieuwende en inspirerende initiatieven zoals de Zorgcentra na Seksueel Geweld en de keten-aanpak voor partnergeweld verder uitgewerkt. Ten slotte heeft de #MeToo-beweging de Internationale Arbeidsorganisatie bereikt. In 2018 werd er onderhandeld over een conventie rond ongewenst seksueel gedrag en geweld op de werkvloer. Ook aan deze besprekingen leverde het Instituut een belangrijke bijdrage.

2.1. Onderzoek en kennisontwikkeling

🕒 Meldcodes rond vrouwelijke genitale verminking en partnergeweld

In opdracht van het Instituut werkte de Universiteit van Luik in 2016 een ontwerp van een meldcode uit voor beroepskrachten met een vertrouwensfunctie die in contact komen met slachtoffers van partnergeweld. In de loop van 2017 en 2018 onderzocht de Universiteit van Gent, eveneens in opdracht van het Instituut, de juridische haalbaarheid van dit ontwerp. Op basis van deze ontwerpen stelden de staatssecretaris voor Gelijke Kansen en de Orde der Artsen op 2 maart 2018 hun gezamenlijke meldcodes voor, één over vrouwelijke genitale verminking en één over partnergeweld.

🕒 Schatting van de prevalentie van vrouwelijke genitale verminking in België

Op verzoek van het Instituut en de FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu heeft de Groep voor de Afschaffing van vrouwelijke genitale verminking (hierna GAMS) een vervolgstudie uitgevoerd naar de prevalentie van vrouwelijke genitale verminking in België.³¹ Het doel van de studie was om de gegevens van 2012 te actualiseren en een beeld te krijgen van het aantal vrouwen en meisjes in België die het slachtoffer zijn geweest van genitale verminking of het risico lopen dit te worden. Vrouwelijke genitale verminking is sinds 2001 bij wet verboden. Het gaat om een schending van de mensenrechten en is een vorm van gendergerelateerd geweld die levenslange psychologische en lichamelijke gevolgen kan hebben voor het slachtoffer.

Het Instituut vertrouwde het onderzoek toe aan hetzelfde onderzoeksteam als bij de vorige schattingen (2010, 2014): Fabienne Richard, onderzoekster aan het Antwerpse Instituut voor Tropische Geneeskunde en directrice van GAMS, en Dominique Dubourg, onderzoekster bij GAMS.

De resultaten toonden een significante toename van de prevalentie van vrouwelijke genitale verminking in België ten opzichte van 2014. Deze stijging wordt verklaard door de opvang, tussen 2012 en 2016, van nieuwkomers uit landen waar vrouwelijke genitale verminking een gangbare praktijk is, alsook door de geboorten in de betrokken gemeenschappen. Op 31 december 2016 woonden in België 70 576 meisjes en vrouwen uit landen waar vrouwelijke genitale verminking wordt toegepast. Het ging daarbij om 25 917 (potentiële) slachtoffers, waaronder 9 164 minderjarigen. De studie schatte dat 17 273 waarschijnlijk al besneden meisjes en vrouwen in België woonden en dat 8 644 meisjes en vrouwen een risico liepen als er geen preventieve maatregelen werden genomen.

De studie biedt een objectieve basis om de preventie- en zorgbehoeften van deze doelgroep in te schatten, met name wat betreft de opleiding van professionals en de sensibilisering van de betrokken gemeenschappen. In juni 2018 gaf het Instituut de opdracht tot de productie van een communicatietool voor het grote publiek waarin de kernboodschappen van de studie gevisualiseerd worden.

🕒 Behandeling van plegers van partnergeweld in België

In 2017 rondde het Leuvens Instituut voor Criminologie in opdracht van het Instituut het onderzoek 'De behandeling van plegers van partnergeweld in België: een overzichtsstudie' af. In 2018 coördineerde het Instituut een interdepartementale werkgroep om de conclusies en aanbevelingen van dit onderzoek verder te bespreken en te concretiseren tot beleidsaanbevelingen.



31. De vervolgstudie over [de prevalentie van vrouwelijke genitale verminking in België](https://www.igvm-iefh.belgium.be) is te raadplegen op www.igvm-iefh.belgium.be onder de rubriek Nieuws.

2.2. Instrumenten

🕒 Tool voor ambtenaren van de burgerlijke stand rond de opsporing van gedwongen huwelijken

Het Instituut versterkte in 2018 verder de rol van ambtenaren van de burgerlijke stand bij het opsporen van gedwongen huwelijken. Het ontmoette verschillende ambtenaren van Brusselse, Vlaamse en Waalse steden en gemeenten die betrokken zijn bij het voltrekken van huwelijken. Dit heeft geleid tot de ontwikkeling van een specifieke tool om deze ambtenaren te begeleiden wanneer ze vermoeden dat ze met dergelijke situaties worden geconfronteerd. Deze tool heeft de vorm van een samenvattende en schematische fiche met een verklarende bijlage. Er wordt een overzicht gegeven van de context van het probleem, het wettelijk kader, contactgegevens voor de doorverwijzing van slachtoffers, een lijst met signalen van gedwongen huwelijken en praktische tips. Als follow-up zal het Instituut in 2019 een studiedag organiseren die specifiek gewijd is aan het opsporen van gedwongen huwelijken door de ambtenaren van de burgerlijke stand. De bedoeling is om de netwerking op lokaal niveau te versterken, ervaringen te delen en de tool voor te stellen.

🕒 Risicotaxatie-instrument voor partnergeweld

UC Leuven-Limburg (UCLL) bracht in opdracht van het Instituut het gebruik van het online risicotaxatie-instrument partnergeweld in de periode van juni 2016 tot juni 2018 in kaart³². Aansluitend organiseerde het Instituut in juni 2018 een focusgroep met gebruikers van het risicotaxatie-instrument waarin naar knelpunten en mogelijke oplossingen gepeild werd. De resultaten van deze focusgroep maakten ook deel uit van het finale rapport.

🕒 Lokale projecten rond de ketenaanpak van partnergeweld

In 2018 subsidieerde het Instituut in verschillende provincies zeven projecten omtrent de ketenaanpak van partnergeweld. Geweld in het gezin en partnergeweld in het bijzonder zijn complexe problematieken waar medewerkers van verschillende organisaties dikwijls mee in contact komen. Om een zo effectief mogelijke aanpak van situaties van intrafamiliaal geweld en partnergeweld te kunnen garanderen, is een verbeterde afstemming tussen de betrokken diensten nodig. De ketenaanpak komt hieraan tegemoet. Partners vanuit politie, justitie en hulpverlening zetten een gerichte samenwerking op om veiligheid te creëren en de situatie te verbeteren. Deze aanpak bewijst zeker zijn nut bij casussen met een hoog risico op partnergeweld waarbij verschillende soorten problemen zich voordoen.

32. Het online risicotaxatie-instrument partnergeweld is te raadplegen op www.risicotaxatie.be.

2.3. Coördinatie en ondersteuning

🕒 Zorgcentra na Seksueel Geweld

Eind 2017 opende de staatssecretaris voor Gelijke Kansen drie Zorgcentra na Seksueel Geweld (ZSG). In 2018 volgde het Instituut de contracten op met het *International Centre for Reproductive Health* (ICRH) dat instaat voor de weten-

schappelijke evaluatie van het project, de drie ziekenhuizen en de drie politiezones. Het staat daarnaast ook in voor de administratieve opvolging van het proefproject.

EVALUATIE VAN DE ZORGCENTRA NA SEKSUEEL GEWELD

Seksueel geweld omvat iedere vorm van ongewenst seksueel contact. Alle vormen van seksueel geweld zijn ernstig en strafbaar. Uit onderzoek blijkt dat seksueel geweld veel vaker voorkomt dan algemeen gedacht en dat het iedereen kan treffen, ongeacht geslacht, leeftijd, afkomst, religie... De gevolgen ervan zijn ernstig en kunnen ook op lange termijn heel schadelijk zijn voor slachtoffers. Om beter aan de noden van slachtoffers van seksueel geweld tegemoet te komen, werd in november 2017 in Brussel, Gent en Luik een Zorgcentrum na Seksueel Geweld (hierna ZSG) geopend. Een ZSG is een dienst in een ziekenhuis waar elk slachtoffer van seksueel geweld terecht kan, op gelijk welk uur, op gelijk welke dag. Ziekenhuis, politie en parket werken er samen. De ZSG hebben tot doel om alle zorg en ondersteuning die nodig is voor een goed herstel van het slachtoffer op één plek te verzamelen. Dat is nodig, want hoe sneller slachtoffers de juiste ondersteuning krijgen, hoe groter hun kans op herstel.

In een ZSG kan een slachtoffer medische zorg, psychische zorg en een forensisch onderzoek krijgen. Indien het slachtoffer dat wenst, kan hij of zij er klacht neerleggen bij de politie. Een speciaal opgeleide zedeninspecteur is aanwezig om klachten te ontvangen. Slachtoffers kunnen in een ZSG ook terecht voor medische en psychische opvolging. Slachtoffers worden opgevangen in een geruststellende omgeving en worden begeleid door gespecialiseerd personeel. Dat personeel ontkracht meteen de vele mythes die er over seksueel geweld bestaan en helpt zo het slachtoffer omgaan met

gevoelens van schaamte, schuld en de schrik voor ongeloof. Ook steunfiguren zoals familie, partners of vrienden kunnen contact opnemen met een ZSG voor tips of ondersteuning. Bovendien worden in elk ZSG op geregelde tijdstippen informatiesessies gegeven over hoe je als steunfiguur een slachtoffer van seksueel geweld kan ondersteunen.

Niet alleen de allesomvattende en multidisciplinaire zorg op maat is een grote troef. De ZSG verlagen ook de drempel om klacht in te dienen. Uit cijfers blijkt dat negen op de tien slachtoffers van seksueel geweld geen klacht neerleggen. Tot voor kort moesten slachtoffers zich tot verschillende diensten richten (politie, ziekenhuis, enz.), wat erg ontmoedigend kon zijn. Eind 2018 bleek dat de drie ZSG in één jaar tijd 930 slachtoffers opvingen, het dubbel van de aanvankelijke doelstelling (462 in Brussel, 248 in Gent en 220 in Luik). Dat toont duidelijk aan dat de drie centra beantwoorden aan een grote nood. Het is duidelijk dat de ondersteuning van slachtoffers van seksueel geweld door de ZSG een nieuwe, grote stap voorwaarts betekent in de strijd tegen seksueel geweld in België. Het is daarom noodzakelijk om deze ondersteuning aan elk slachtoffer van seksueel geweld in België te kunnen aanbieden en dus het aanbod gebiedsdekkend te maken. Een volgende stap daartoe is de voorbereiding van drie bijkomende centra in Antwerpen, Leuven en Charleroi. Om tot een werkelijk gebiedsdekkend systeem van ZSG te komen zal ook in de volgende jaren bijkomend geïnvesteerd moeten worden in meer centra en meer middelen voor deze centra.



🕒 Nationaal Actieplan ter bestrijding van alle vormen van gendergerelateerd geweld 2015-2019

Op 15 december 2015 heeft België officieel zijn vijfde Nationaal Actieplan ter bestrijding van alle vormen van gendergerelateerd geweld 2015-2019³³ (hierna NAP 2015-2019) gelanceerd. Het NAP past volledig in het kader van het Verdrag van de Raad van Europa inzake de preventie en bestrijding van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld, beter bekend als het Verdrag van Istanbul. Dit actieplan is een van de belangrijkste beleidsinstrumenten in de strijd tegen gendergerelateerd geweld, met betrokkenheid van alle machtsniveaus.

Het NAP 2015-2019 voorziet in een tussentijds verslag³⁴ om een stand van zaken op te maken van de uitvoering. Als coördinator van het actieplan staat het Instituut in voor de begeleiding van het opstellen van het verslag. Als eerste stap werd via de interdepartementale coördinatiegroep (hierna ICG) van het plan de nodige informatie verzameld. In een tweede fase ondersteunde het Instituut de beleidscel van de staatssecretaris voor Gelijke Kansen, die belast was met het finaliseren van het tussentijds verslag via de politieke stuurgroep. Het verslag kreeg de vorm van een monitoringtabel met de staat van uitvoering van elk van de 235 maatregelen in het actieplan en een samenvattend document om de belangrijkste vorderingen tussen december 2015 en december 2017 te belichten.

De Ministerraad nam op 20 april 2018 akte van het tussentijds verslag en verzocht de staatssecretaris voor Gelijke Kansen om het document aan het Parlement voor te leggen. De globale balans was positief. Op 31 december 2017 waren de meeste van de 235 maatregelen ten uitvoer gelegd: 150 maatregelen waren in uitvoering (64%), in 2018 zouden 12 maatregelen van start gaan (5%), 39 maatregelen waren al afgerond (17%). In 2019 zouden nog 34 maatregelen van start moeten gaan (14%).

🕒 Verdrag van Istanbul

Als het orgaan dat verantwoordelijk is voor de coördinatie, uitvoering, monitoring en evaluatie van het beleid en de maatregelen die in België in het kader van het Verdrag van Istanbul worden genomen, heeft het Instituut op 19 september 2018 een officieel verzoek van de Raad van Europa ontvangen om voor 18 februari 2019 een verslag in te dienen over de maatregelen ter uitvoering van de bepalingen van het Verdrag van Istanbul. Het Instituut stuurde de vragenlijst als basis voor deze monitoring naar de verschillende betrokken instanties en zal alle Belgische antwoorden coördineren.

Bij de voorbereiding van het ontwerp van rapport heeft het Instituut zich gebaseerd op de informatie die werd verzameld in het kader van het tussentijds verslag over de uitvoering van het NAP 2015-2019 (zie supra). Om de relevantie van dit rapport te versterken, werkte het Instituut samen met de ICG van het NAP 2015-2019, gezien zijn directe betrokkenheid bij de strijd tegen gendergerelateerd geweld en de aanwezigheid van alle machtsniveaus binnen het NAP. België zal dit rapport in februari 2019 aan de Raad van Europa bezorgen. In de daaropvolgende fasen zal de *Group of Experts on Action against Violence against Women and Domestic Violence* (hierna GREVIO) het rapport bestuderen volgens een procedure die door het Verdrag zelf werd vastgelegd.

33. De informatiebrochure 'Stop geweld. NAP 2015-2019' is te raadplegen op www.igvm-iefh.belgium.be onder de rubriek Publicaties.

34. Het tussentijds rapport over de uitvoering van het Nationaal Actieplan ter bestrijding van gendergerelateerd geweld 2015-2019 is te raadplegen op www.igvm-iefh.belgium.be onder de rubriek Activiteiten > Geweld.

2.4. Netwerken en samenwerken

Het Instituut heeft actief bijgedragen aan tal van projecten en verschillende samenwerkingsverbanden opgezet om zijn ervaring en expertise in de strijd tegen gendergerelateerd geweld te delen.

In het kader van het expertisenetwerk Criminaliteit tegen personen van het College van procureurs-generaal heeft het Instituut meegewerkt aan het opstellen van een advies over de hervorming van het Strafwetboek. Het nam ook deel aan verschillende werkgroepen ter verbetering van het strafrechtelijk beleid met betrekking tot gendergerelateerd geweld.

Het Instituut neemt deel aan verschillende begeleidingscomités van wetenschappelijke onderzoeken. Het werkte zo bijvoorbeeld mee aan de evaluatie van de prevalentiestudie over geweld tegen vrouwen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en aan de evaluatie van studies in het kader van het federale wetenschapsbeleid (zoals de studie over de prevalentie van seksueel geweld onder de Belgische bevolking, en de studie over de impact, het proces, de evolutie en het overheidsbeleid met betrekking tot partnergeweld in België).

In het kader van de oproep van Eurostat voor de voorbereiding van een enquête op Europees niveau over de prevalentie van gendergerelateerd geweld in 2020, 'Testing and piloting survey on Gender-Based Violence', maakt het Instituut deel uit van de werkgroep van het Belgische statistiekbureau (hierna Statbel). Het doel van deze werkgroep is om de haalbaarheid van een dergelijke studie in België na te gaan. De werkgroep bestaat uit vertegenwoordigers van het Instituut en Statbel, de gewestelijke statistische organen en de federale politie.

Het Instituut was partner bij de campagne #SAFEstival, die op gang werd getrokken door *Plan International Belgium* om seksisme, seksuele intimidatie en seksueel geweld op festivals onder de aandacht te brengen. Het belangrijkste doel was om de organisatoren te betrekken bij preventie en veiligheid. In september 2018 werden de resultaten van de aanbevelingen, die Plan in de zomer van 2018 op verschillende

grote festivals verzamelde, aan de Franstalige organisatoren voorgesteld. Het Instituut gaf daarbij een uiteenzetting om de problematiek te contextualiseren.

Het Instituut ging in 2018 ook verder met zijn inspanningen voor de erkenning van de impact van partnergeweld op de werkplek. Zo nam het deel aan de 107^e Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie (hierna IAO), die van 18 mei tot en met 8 juni 2018 in Genève plaatsvond onder de titel 'Violence and harassment in the world of work'.

Ten slotte organiseerde het Instituut op 23 november 2018 een breed overleg met het maatschappelijk middenveld om de balans op te maken van het Belgische beleid in de strijd tegen gendergerelateerd geweld. De belangrijkste doelstelling was om de vooruitgang sinds het aannemen van het NAP 2015-2019 te presenteren, maar ook om het gesprek aan te gaan over het schaduwrapport van het middenveld aan de Raad van Europa over de uitvoering van het Verdrag van Istanbul in België (zie supra).

🔗 Partnergeweld en de impact op werk

Het Instituut presenteerde de bevindingen en de aanbevelingen van de studie 'Achtervolgt partnergeweld je op het werk?' op verschillende binnenlandse en buitenlandse fora. Het onderzoek werd gebruikt als basis voor het CEASE-project³⁵ dat een Europees netwerk van bedrijven opstart die zich engageren om rond dit thema een beleid te voeren. Ook tijdens de onderhandelingen voor de IAO-conventie rond geweld en pesterijen op het werk, vormde het onderzoek een zeer belangrijke bijdrage.



2.5. Sensibilisering en kennisverspreiding

🕒 Sensibiliseringstool voor slachtoffers van partnergeweld met een migratieachtergrond

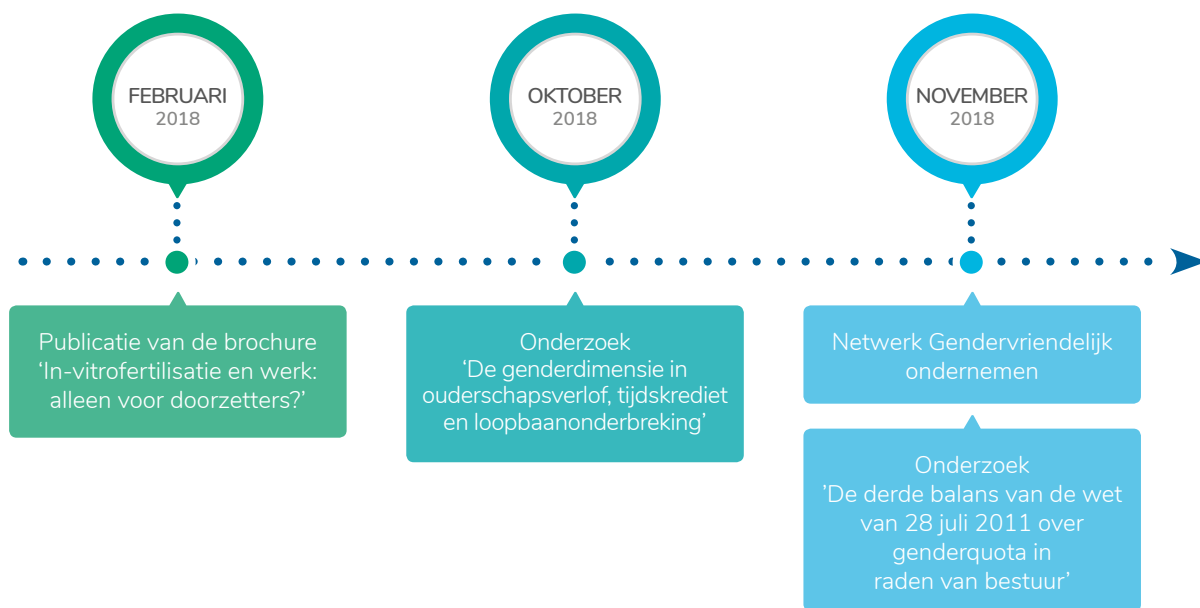
In 2018 werkte het Instituut samen met Ella vzw en de Federatie van Marokkaanse en Mondiale Democratische Organisaties (FMDO) aan sensibiliseringstools over partnergeweld. De tools zijn bedoeld voor slachtoffers van partnergeweld met een migratieachtergrond en bestaan in meerdere talen. Naast de drie landstalen is hij ook in 19 andere talen beschikbaar. De bedoeling is de doelgroep te informeren en te sensibiliseren over hun rechten en hen op een heel laagdrempelige manier aan te sporen om met iemand te praten.

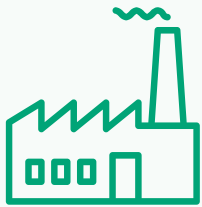
De sensibiliseringstools bestaan uit verschillende delen. Voor elke 19 talen zullen twee personen uit die taalgemeenschap slachtoffers telefonisch een luisterend oor bieden en eventueel doorverwijzen naar verdere hulpverlening. Op die manier hoopt de tool de drempel om hulp te vragen te verlagen. Daarnaast omvat het project ook een website in 22 talen met uitgebreide informatie over partnergeweld en de mogelijke hulpverlening. Er wordt ook een pen met een uittrekbare banner voorzien met een tekst die de slachtoffers aanzet om contact op te nemen met de luisterende oren. In 2018 werden de tekst op de website en de pen vertaald door personen uit migrantenorganisaties zelf. De doelgroep zal ook worden betrokken bij de verdere uitwerking en verspreiding van de sensibiliseringstools in 2019.

RONDETAfelGESPREK OVER SEKSUEEL GEWELD

Op 18 oktober 2018 organiseerde de Hoge Raad voor de Justitie een rondetafelgesprek over seksueel geweld, waarvoor het Instituut werd uitgenodigd omwille van zijn expertise terzake. Het rondetafelgesprek focuste op de strafrechtelijke kwalificaties van seksueel geweld ten aanzien van +16-jarigen en de gerechtelijke procedures tot en met de fase van het onderzoek.

3. Gendergelijkheid en werk





2/3
VAN DE
ONDERZOCHE BEDRIJVEN
heeft een raad van bestuur
et minstens 1/3^e leden
van beide geslachten



VADERS NAMEN
6x
MEER
OUDERSCHAPSVERLOF
in 2017 dan in 2004



2/3
GEBRUIKERS
van ouderschapsverlof, tijdskrediet of
loopbaanonderbreking zijn vrouwen

SAMENVATTING VAN HET HOOFDSTUK

De positie van vrouwen op de arbeidsmarkt was een actueel thema in 2018. Een betere verzoening van werk en privéleven zou vrouwen in staat stellen om hun plaats op de arbeidsmarkt te vinden en mannen om zich aan hun gezin te wijden. Vandaag de dag zijn verlofsystemen een pijler geworden van de verzoening van werk en privéleven. Het Instituut beveelt aan om het systeem te herzien in het licht van ouderschap en gendergelijkheid. Vrouwen in topfuncties zijn nog altijd schaars. De studie die het Instituut voerde naar de samenstelling van de raden van bestuur van beursgenoteerde bedrijven, onderworpen aan de Quotawet, toont aan dat één derde van de onderzochte bedrijven niet voldoet aan de wet. En al wordt het taboe rond seksuele intimidatie geleidelijk aan doorbroken, vrouwen zijn er nog steeds vaak het slachtoffer van, zelfs in 2018. Om hierop in te spelen, organiseerde het Instituut een netwerksessie waarin bedrijven met elkaar in gesprek gingen over deze problematiek en nagingen hoe ze dit fenomeen kunnen tegengaan.

3.1. Onderzoek en kennisontwikkeling

🕒 Quota in de raden van bestuur

Het Federaal Parlement nam op 28 juli 2011 de Quotawet³⁶ aan die voorschrijft dat de bestuursraden van beursgenoteerde Belgische ondernemingen, economische overheidsbedrijven en de Nationale Loterij niet meer dan twee derde leden van hetzelfde geslacht mogen tellen. Het Instituut analyseerde de effecten van deze wet reeds in 2016 en 2017. De studies bestudeerden de man-vrouwverhouding in de raden van bestuur van beursgenoteerde bedrijven in de jaren 2008, 2012 en 2014.

De derde studie³⁷, die in 2018 uitkwam, onderzocht de genderverhouding binnen de raden van bestuur in 2017. Daaruit bleek dat het percentage vrouwen op negen jaar tijd was verdrievoudigd. Toch bereikte één derde van de onderzochte bedrijven (39 van de 115) het wettelijk quotum niet. Van de 71 grote privébedrijven, die vanaf 2017 aan de Quotawet moesten voldoen, waren er 22 waarbij geen derde vrouwen zetelden in hun raad van bestuur. Een aantal van deze ondernemingen kwam echter onder bepaalde voorwaarden in aanmerking voor extra tijd om het wettelijk quotum te bereiken. Met deze studie herinnerde het Instituut beursgenoteerde ondernemingen aan hun wettelijke verplichtingen, maar werden ook de beleidsmakers en het grote publiek over de effectieve toepassing van de wet geïnformeerd.

🕒 Genderdimensie in verlofsystemen in België

Het Instituut voerde een studie naar de genderdimensie in verlofsystemen in België. Deze studie beschrijft de globale evolutie tussen 2008 en 2017 van de genderverdeling van enkele verlofstelsels en arbeidstijdregelingen, met name tijdskrediet, loopbaanonderbreking en ouderschapsverlof.³⁸ De ruwe data werden verkregen van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA).

De studie somde de belangrijkste regels op van elk type verlof of arbeidstijdregeling en besprak de bekomen resultaten. Daaruit bleek dat ook in 2017 vrouwen nog steeds het leeuwendeel van de gebruikers van tijdskrediet, loopbaanonderbreking en ouderschapsverlof vormt. Het blijft een middel voor hen om werk en gezin te verzoenen. Toch is de trend bemoedigend: steeds meer mannen kiezen ervoor om gebruik te maken van verlofregelingen om hun werktijden aan te passen. Het aantal vaders dat ouderschapsverlof opneemt is tussen 2008 en 2017 verdrievoudigd. En in vergelijking met 2012 is het aantal mannen dat tijdskrediet neemt voor zorg verzevenvoudigd in 2017. Wat de gekozen formule betreft, kent de vermindering van de prestaties met één vijfde het meeste succes, vooral bij mannen. Deze formule kent ook een meer gelijke verdeling van vrouwen en mannen dan voltijdse of halftijdse formules. De studie besluit met enkele aanbevelingen omtrent het verlofsysteem en arbeidstijdregelingen om de gelijkheid van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt te bewerkstelligen.

36. 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 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, BS 14 september 2011.

37. De [derde balans van de wet van 28 juli 2011 over genderquota in raden van bestuur](#) is te raadplegen op www.igvm-iefh.belgium.be onder de rubriek Publicaties.

38. De [studie naar de genderdimensie in ouderschapsverlof, tijdskrediet en loopbaanonderbreking](#) is te raadplegen op www.igvm-iefh.belgium.be onder de rubriek Publicaties.



3.2. Netwerken en samenwerken

🕒 Samenwerking met werkgeversorganisaties

Alle interprofessionele werkgeversorganisaties beslisten in 2017 om samen een actieplan op touw te zetten met als doel iedereen een eerlijke kans te bieden op de arbeidsmarkt. Via het actieplan Diversiteit wil men ondernemingen wijzen op de voordelen die diversiteit oplevert en concreet aantonen hoe diversiteit stapsgewijs in de onderneming kan worden bevorderd.

De werkgeversorganisaties waren in het kader van dat actieplan vragende partij voor meer betrokkenheid en samenwerking met het Instituut. In 2018 ging het Instituut de dialoog aan met deze interprofessionele werkgeversorganisaties en werden er drie overlegmomenten georganiseerd. Tijdens deze vergaderingen werden er informatie en standpunten over de actuele dossiers uitgewisseld, suggereerde het Instituut bedrijven uit de databank Gendervriendelijk ondernemen (zie infra) om als goede praktijk te dienen in de maandelijkse update van de werkgevers hun website en werd een eerste draft voor een mogelijk samenwerkingsprotocol tussen de werkgeversorganisaties en het Instituut opgesteld.

🕒 Netwerk Gendervriendelijk ondernemen

De online databank met goede praktijken van bedrijven met een genderdiversiteitsbeleid³⁹ is uitgegroeid tot het netwerk Gendervriendelijk ondernemen. Op 20 november 2018 kwam dat netwerk voor de zevende maal samen om theoretische kennis en praktijkervaring met elkaar uit te wisselen. Het thema van deze zevende netwerksessie was seksuele intimidatie op de werkvloer. De gastsprekers / gastspreksters Vera De Cuyper van Delhaize, Claire Godding van BNP Paribas Fortis, Brigitte Cosemans en Heidi Mertens van de KU Leuven en Jérôme Van Ruychevelt van Esperanzah gaven een presentatie over hoe hun organisatie seksuele intimidatie tegengaat. Na de getuigenissen werd een debat georganiseerd met als doel de ondernemingen de kans te geven om vragen te stellen en eigen ervaringen en tools te delen.

SEKSUELE INTIMIDATIE OP HET WERK

Op 12 september schreven twintig voormalige werknemers en stagiairs van Jan Fabre's gezelschap Troubleyn een anonieme open brief. Daarin klaagden ze de toxische cultuur aan van machtsmisbruik, seksisme, seksuele intimidatie en seksueel overschrijdend gedrag in hun gezelschap. Met de brief wilden ze de zwijgcultuur in zowel de kunstwereld als daarbuiten doorbreken en ijverden ze voor een open, bewuste en respectvolle werkomgeving in de media- en cultuursector.

Vooraf contacteerde een vertrouwenspersoon van de schrijfsters het Instituut met de vraag of het hen kon helpen door als mediabuffer op te treden. Geen van de schrijfsters wou immers in een mediastorm terecht komen of het herkenbare gezicht van de open brief worden. Het Instituut stemde in met de vraag om de perscontacten te beheren voor de groep en waakte over de anonimiteit van de ondertekenaars te bewaren. In functie van zijn neutrale positie reageerde het Instituut niet inhoudelijk op deze zaak. Hij kende de identiteit van de anonieme ondertekenaars niet en ondertekende de open brief ook niet. Naar aanleiding van de zaak ontving het wel verschillende meldingen van slachtoffers en getuigen die de inhoud van de open brief onderschreven.

39. De databank met goede praktijken in ondernemingen is te raadplegen op www.igvm-action.be.

🕒 Netwerk federale Diversiteit

Het Instituut is lid van het netwerk federale Diversiteit, het netwerk van ambtenaren die moeten instaan voor de uitvoering van projecten om de federale overheidsdiensten te sensibiliseren rond diversiteit. Sinds 2013 organiseert het netwerk een federale dag van de diversiteit. In 2018 was het thema van deze dag 'Gender balance bij de federale overheid'. Het Instituut nam deel aan de werkgroep die deze dag moest voorbereiden en analyseerde de aanwezigheid van vrouwen en mannen in de federale administratie. Het stelde de resultaten ervan voor tijdens de studievoormiddag op 25 oktober.

De analyse ging over de aanwezigheid van vrouwen en mannen in de hoogste administratieve functies. De cijfers over het topmanagement van 2012 tot 2017 werden vergeleken met die van de overheidsdiensten in de lidstaten van de Europese Unie. Het Instituut belichtte de tenuitvoerlegging van het koninklijk besluit van 2012, dat quota van ten minste één derde van hetzelfde geslacht voorziet op de 'eerste twee trappen van de hiërarchie'. Tot slot werden de gegevens van Selor over de selectieprocedure geanalyseerd, opnieuw met de focus op de selectie voor managementfuncties. De door het Instituut voorgestelde cijfers zijn onbetwistbaar en tonen een overduidelijke ondervertegenwoordiging aan van vrouwen in de topfuncties van de federale overheid. Ze zullen in 2019 op grotere schaal worden verspreid.

3.3. Sensibilisering en kennisverspreiding

🕒 Loonkloofrapport

Sinds 2007 wordt er jaarlijks een loonkloofrapport opgesteld. Dit gebeurde in samenwerking met de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg voor de rapporten 2007 tot 2011 en 2015 tot 2017. Voor de cijfers werd er sinds 2007 samengewerkt met Statbel en vanaf 2008 ook met het Federaal Planbureau. Van 2007 tot 2012 gebeurde de voorstelling van het rapport steeds met een persconferentie, in aanwezigheid van de minister(s) van Gelijke Kansen en Werk en de sociale partners. In 2010 werd er naar aanleiding van het Europees voorzitterschap een Europees loonkloofrapport opgesteld en gepubliceerd. Van 2012 tot 2014 was er eveneens de website www.loonkloof.be.

Na een decennium loonkloofrapportages was het tijd voor een evaluatie van de werkwijze, output en communicatie ervan. De rapportages bleven enerzijds immers erg arbeidsintensief en anderzijds liep de aandacht ervoor ook wat terug. De evolutie in de cijfers gaat zeer traag en is na jaren van monitoring ook vrij voorspelbaar. De nieuws waarde is daardoor minder groot dan ze ooit was. Daar staat tegenover dat er in de media opnieuw uiteenlopende loonkloofcijfers circuleren, een gegeven dat ooit één van de hoofdredenen was om met de officiële rapportages te beginnen. Zelfs op Europees en internationaal niveau lijken er de laatste jaren divergenties in de indicatoren te ontstaan. Een duidelijke, helder toegelichte en correcte loonkloofmeting blijft dus noodzakelijk.

Om een regelmatige, officiële loonkloofmeting te blijven garanderen, wordt het rapport vervangen door een beknoptere factsheet met de belangrijkste indicatoren. Om de vier jaar kan dit worden aangevuld met een uitgebreide rapportage. Die vierjaarlijkse rapporten zouden samenvallen met de enquêtejaren van de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen (hierna, SES).

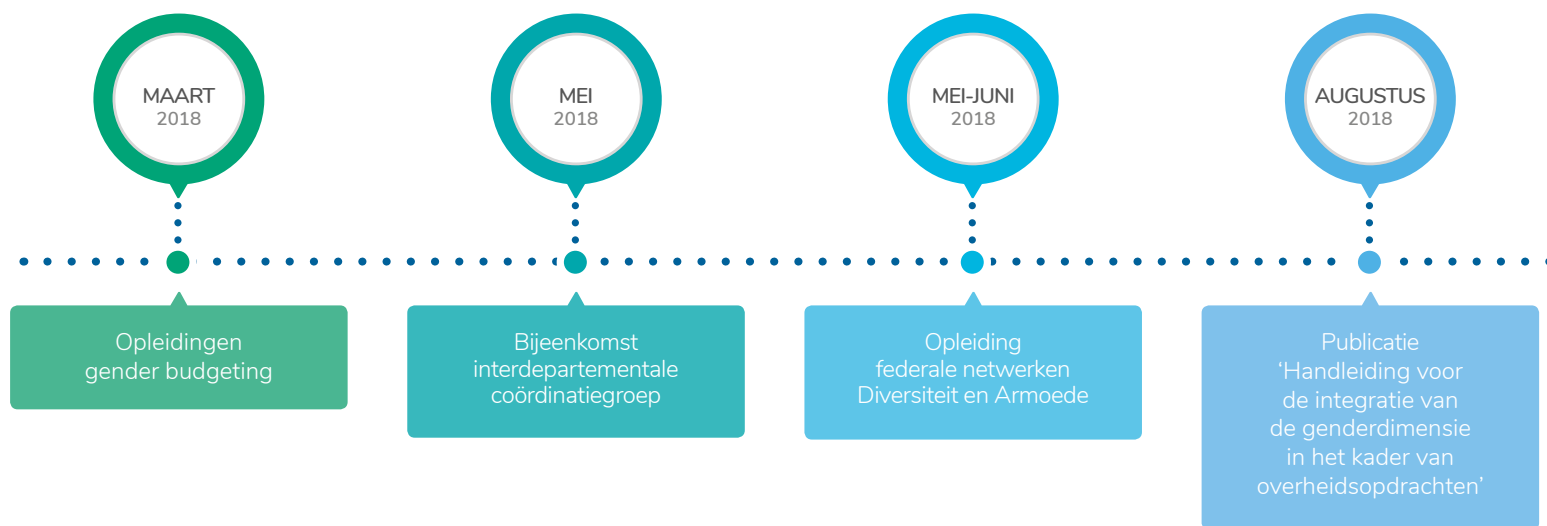
Tot slot dient zich een opportuniteit aan wat de bronbestanden van de loonkloofrapporten betreft. Tot op heden maakten de loonkloofrapporten vooral gebruik van de SES-enquête. Het proces van dataverzameling in het kader van deze en-



quête wordt momenteel hervormd, waardoor er een breuk zal optreden in de tijdreeksen voor de gegevens van 2017. Een werkgroep boog zich over de technische aanpassingen in de bronbestanden, evalueerde de mogelijke vertekeningen in de verschillende berekeningswijzen en onderzocht in welke mate de gegevens van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) een goed alternatief vormen voor de berekening van de basisindicatoren. Het grote voordeel van deze RSZ-gegevens is dat dit administratieve gegevens zijn met een erg hoge betrouwbaarheid en ze bovendien relatief snel beschikbaar zijn. Indicatoren werden berekend, aan een kritische lezing onderworpen, herberekend en opnieuw geëvalueerd.

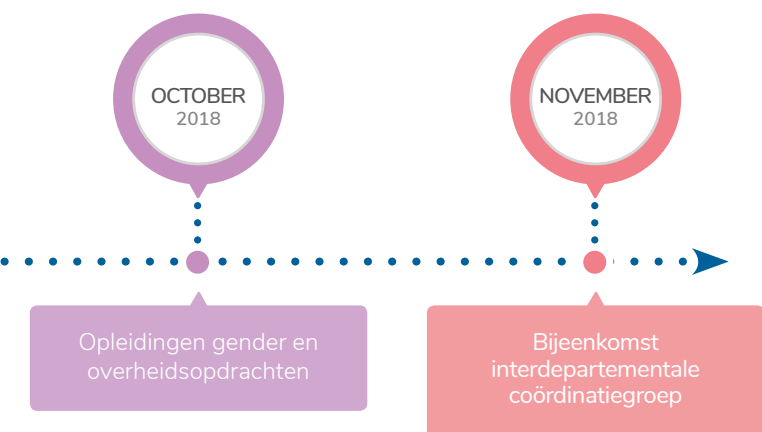
In overleg werd de lancering van de loonkloofrapportage in zijn nieuwe vorm uitgesteld, totdat de indicatoren op punt staan en ook voor de voorgaande jaren kunnen worden berekend, zodat een vergelijking met de bestaande cijferreeksen mogelijk is.

4. Gender mainstreaming



IETS MEER DAN
200
PERSONEN OPGELEID INZAKE
GENDER MAINSTREAMING





SAMENVATTING VAN HET HOOFDSTUK

Gender mainstreaming is een aanpak met als doel de gelijkheid van vrouwen en mannen in de maatschappij te versterken via de integratie van de genderdimensie in de inhoud van de beleidslijnen. De wet over de oprichting van het Instituut bepaalt dat het in het bijzonder als opdracht heeft om instrumenten en strategieën uit te werken op basis van een geïntegreerde aanpak van de genderdimensie. De Wet Gender mainstreaming verduidelijkt dat het Instituut belast is met de begeleiding en de ondersteuning van het proces van de integratie van de genderdimensie in de beleidslijnen, maatregelen en acties van de overheid. In 2018 heeft het Instituut vooral de laatste fase van de uitvoering van het federaal plan gender mainstreaming ondersteund en de rapportage erover verzekerd. Het heeft eveneens een nieuwe handleiding en checklist ontwikkeld over de integratie van de genderdimensie in overheidsopdrachten.

4.1. Federaal plan gender mainstreaming

Het Instituut verzekert de opvolging en de coördinatie van het federaal plan gender mainstreaming (2015-2019) dat onder andere de beleidslijnen bevat waarin de genderdimensie prioritair zal worden geïntegreerd.

🕒 Opvolgingsverslag aan de Ministerraad en finale verslag aan het Parlement

Op het einde van de eerste helft van 2018 coördineerde het Instituut het vierde en laatste opvolgingsverslag van het federaal plan gender mainstreaming. Op de Ministerraad van 9 november gaf de staatssecretaris voor Gelijke Kansen een overzicht van de geboekte vooruitgang bij de uitvoering van de verbintenissen van de regeringsleden van januari tot juni.

Krachtens de Wet Gender mainstreaming⁴⁰ moet de regering op het einde van de legislatuur een verslag voorleggen aan het Parlement over het gevoerde beleid overeenkomstig de doelstellingen van de vierde wereldvrouwenconferentie van september 1995 in Peking. Het Instituut heeft de werkmethode en de rapportagefiches voorbereid en ging van start met de coördinatie van het opstellen van het eindverslag aan het Parlement, waarin de acties worden vermeld die werden ondernomen om de genderdimensie te integreren in de beleidslijnen van de regering en de FOD's, de POD's en het ministerie van Defensie tijdens de legislatuur, en de resultaten die daarbij werden behaald.

Het zorgde ook voor een online evaluatievragenlijst voor de leden van de ICG om hun ervaring bij de uitvoering van hun taken en de ondersteuning door het Instituut te evalueren.

🕒 Bijeenkomsten van de interdepartementale coördinatiegroep

Het Instituut organiseert periodiek bijeenkomsten van de ICG. De ICG verzamelt de coördinatoren en de coördinatrices gender mainstreaming benoemd binnen de federale beleidscellen, de FOD's, de POD's en het ministerie van Defensie. De bijeenkomsten hebben als voornaamste doelstellingen om de uitwisseling

van goede praktijken tussen de departementen mogelijk te maken en om de uitvoering van zowel het federaal plan als de wet gender mainstreaming te coördineren. De ICG is in 2018 tweemaal bijeengekomen, in mei en november.

De eerste vergadering van het jaar was een gelegenheid om te herinneren aan de doelstelling om voor het einde van de regeerperiode zoveel mogelijk concrete resultaten op het gebied van de integratie van de genderdimensie te behalen en aan de steun die het Instituut biedt om deze doelstelling te bereiken.

De tweede vergadering van de ICG was voornamelijk gewijd aan de voorbereiding van het verslag aan het Parlement op het einde van de legislatuur. Het Instituut stelde daarbij de rapportagefiches, de online evaluatievragenlijst en de rapportageplanning voor. Terwijl werd op een participatieve manier met de leden van de ICG van gedachten gewisseld over de ondersteuning en begeleiding van het Instituut, de opstelling, uitvoering en rapportering van het federaal plan en de ervaring van de coördinatoren bij de uitvoering van hun taken. Daaruit bleek dat het werk van het Instituut bijzonder gewaardeerd wordt, zowel wat betreft de beschikbaarheid, de gemakkelijke contactname en de doeltreffendheid van de geboden ondersteuning als wat betreft de verstrekte expertise, in het bijzonder via de handleidingen.

🕒 Ondersteuning op maat

Het Instituut ondersteunt de federale beleidscellen en administraties op maat via bilaterale contacten bij de uitvoering van het federaal plan gender mainstreaming. Die ondersteuning bestond voornamelijk uit het leggen van een verband tussen het thema van de gelijkheid van vrouwen en mannen en de verschillende bevoegdheidsdomeinen die aan bod komen in het plan.

Het Instituut waakt eveneens over de bevordering van de integratie van de genderdimensie binnen verschillende federale netwerken (de Interdepartementale Commissie voor Duurzame Ontwikkeling, het federale netwerk Armoede, het federale netwerk Diversiteit, de Adviesraad Gender en Ontwikkeling). Het kwam met name tussen tijdens een seminarie over indicatoren voor de monitoring van de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen (hierna DOD) om het belang van gender mainstreaming te benadrukken, georganiseerd door de Interdepartementale Com-



40. Wet van 12 januari 2007 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad en tot integratie van de genderdimensie in het geheel van de federale beleidslijnen, BS 13 februari 2007.

missie voor Duurzame Ontwikkeling. Het werkte ook actief mee aan het opstellen van adviezen van de Adviesraad Gender en Ontwikkeling tijdens de 63^{ste} zitting van de Commissie voor de Status van de Vrouw en over het voorontwerp van wet over het Belgisch ontwikkelingssamenwerkingsbeleid.

4.2. Opleidingen gender mainstreaming

Gezien het succes van de opleidingen rond gender en communicatie van eind 2017 organiseerde het Instituut een tweede Nederlandstalige sessie in februari 2018. Het doel was om de aandacht voor mogelijke situatieverschillen tussen mannen en vrouwen te versterken en het gebruik en de verspreiding van genderstereotypen in de communicatie van de federale diensten te vermijden.

Naar aanleiding van de evaluatie van de toepassing van gender budgeting in het kader van de begroting 2017 heeft het Instituut specifieke opleidingen georganiseerd voor de leden van de stafdiensten Budget en Beheerscontrole van de FOD's en POD's. Deze opleiding, gebaseerd op de inhoud van de 'Handleiding voor de toepassing van gender budgeting binnen de Belgische federale overheid'⁴¹ die door het Instituut werd ontwikkeld, was gericht op de werkmethode die moet gebruikt worden om de genderdimensie te integreren in het begrotingsproces voor de financiering van verschillende soorten projecten en dit aan de hand van concrete voorbeelden en praktische tips.

Het Instituut organiseerde een opleiding over de integratie van de genderdimensie in de procedures voor de toekenning van overheidsopdrachten. Deze opleiding, aan de hand van voorbeelden en een praktische oefening, was gebaseerd op het handboek en de checklist die het Instituut over dit onderwerp heeft opgesteld, de 'Handleiding voor de integratie van de genderdimensie in het kader van overheidsopdrachten'⁴².

Het Instituut heeft opleidingen georganiseerd voor twee netwerken van federale ambtenaren waarvan het lid is. Het doel van de opleiding voor het netwerk federale Diversiteit was om de concepten en benaderingen van gelijkheid beter te begrijpen en enkele handvaten aan te reiken voor de integratie van de genderdimensie in het overheidsbeleid. De opleiding voor ambtenaren van het federale netwerk Armoede, dat gecoördineerd wordt door de POD Maatschappelijke Integratie, was bedoeld om de deelnemers te sensibiliseren voor de genderdimensie van armoede en het inzicht in het proces van de integratie van de genderdimensie in de beleidslijnen te bevorderen, op basis van enkele concrete maatregelen uit het Federaal Plan Armoedebestrijding.

Sinds het begin van de legislatuur heeft het Instituut opleidingen rond gender mainstreaming gefinancierd en georganiseerd voor de beleidscellen en departementen die dat wensten. In 2018 vroeg de staatssecretaris voor Gelijke Kansen om een opleiding over de integratie van de genderdimensie. Er werden ook opleidingen georganiseerd bij de FOD's Sociale Zekerheid en Mobiliteit en Vervoer.

41. De *handleiding voor de toepassing van gender budgeting binnen de Belgische federale overheid* is te raadplegen op www.igvm-iefh.belgium.be onder de rubriek Publicaties.

42. De *handleiding* en de *checklist voor de integratie van de genderdimensie en het in aanmerking nemen van de gelijkheid van vrouwen en mannen in het kader van overheidsopdrachten* zijn te raadplegen op www.igvm-iefh.belgium.be onder de rubriek Publicaties.

4.3. Gender budgeting

🕒 Omzendbrief gender budgeting

Begin 2018 bracht het Instituut de voorzitters en voorzitters van de directiecomités van de FOD's en de POD's en de chef Defensie op de hoogte van de evaluatie van de toepassing van gender budgeting in de begroting 2017. Het organiseerde een opleiding over gender budgeting (zie supra). Er waren ook meerdere bilaterale contacten, zowel om de kennis over gender budgeting te vergroten als om de toepassing ervan te optimaliseren.

🕒 Genderdimensie in de toekenningsprocedures voor overheidsopdrachten

Wanneer in de procedures voor de toekenning van overheidsopdrachten rekening wordt gehouden met de genderdimensie, nemen opdrachten aan externe uitvoerders eventuele verschillen in de situatie tussen vrouwen en mannen in overweging.

HANDLEIDING EN CHECKLIST VOOR DE INTEGRATIE VAN DE GENDERDIMENSIE IN HET KADER VAN OVERHEIDSOPDRACHTEN

Binnen de Europese Unie geven overheidsdiensten per jaar ongeveer 14% van het bruto binnenlands product uit aan overheidsopdrachten. De integratie van de genderdimensie in al deze opdrachten kan dan ook een interessante hefboom vormen om de gelijkheid van vrouwen en mannen te bevorderen. Artikel 3, 3° van de Wet Gender mainstreaming maakt deze integratie ook verplicht. In 2018 heeft het Instituut ingezet op ondersteuning en sensibilisering rond dit thema. Er werden een handleiding en checklist opgemaakt met concrete informatie, standaardteksten en voorbeelden (zie supra). Zo kan in een onderzoeksopdracht, onder andere via de beschrijving van de opdracht, de gunningscriteria en/of de uitvoeringsmodaliteiten, de aandacht van de onderzoekers en de onderzoeksters gevestigd worden op eventuele verschillen tussen vrouwen en mannen. Hierdoor zal het onderzoek oog hebben voor een ruimer doelpubliek, wat zowel de

gelijkheid van vrouwen en mannen als het efficiënt gebruik van overheidsmiddelen ten goede komt. De FOD Beleid en Ondersteuning en de FOD Kanselarij van de Eerste Minister hebben meegewerkt aan de uitwerking van deze instrumenten en de Commissie overheidsopdrachten heeft er een advies over uitgebracht. Deze samenwerking had verschillende voordelen: de kwaliteit van de handleiding en de checklist was gegarandeerd, de voornaamste actoren in het domein van de overheidsopdrachten werden gesensibiliseerd en de documenten werden ruim verspreid door ze te plaatsen op de portaalsite overheidsopdrachten van de federale overheid⁴³ en ook op de website van het Instituut. Om overheidsdiensten en beleidscellen nog concreter te ondersteunen, organiseerde het Instituut ook een opleiding rond gender en overheidsopdrachten (zie supra).



43. De portaalsite overheidsopdrachten van de federale overheid is te raadplegen op www.publicprocurement.be.

4.4. Integratie van de genderdimensie in de bestuursovereenkomsten

Gender mainstreaming is een transversale strategie die het engagement van de top van de hiërarchie vereist. De wetgever heeft immers uitdrukkelijk bepaald dat elke minister erop moet toezien dat de strategische doelstellingen worden geïmplementeerd in de managementplannen, bestuursovereenkomsten en strategische planningsinstrumenten van de administraties die onder zijn of haar bevoegdheden vallen.

Het Instituut heeft de voorzitters en voorzitters van de directiecomités formeel herinnerd aan deze verplichting in het kader van de voorbereiding van de nieuwe bestuurs-overeenkomsten van de FOD's en POD's. Concreet stelde het Instituut voor om een specifieke paragraaf over gender mainstreaming op te nemen als een horizontale verbintenis los van het personeelsbeleid, te zorgen voor interne coördinatie en een actieplan voor gender mainstreaming, een analyse te maken van de verschillen tussen vrouwen en mannen in het bevoegdheidsdomein van de administratie en om de integratie van de genderdimensie te vermelden in de delen van de overeenkomst die betrekking hebben op de inhoud en de werkprocedures.

Het Instituut heeft de coördinatoren gender mainstreaming in de FOD's en POD's ook opgeroepen om de personen die betrokken zijn bij de hernieuwing van bestuursovereenkomsten te contacteren en hen te informeren over de wettelijke verplichting om de genderdimensie te integreren en de concrete mogelijkheden om dat te doen.

4.5. Regelgevingsimpactanalyse

🕒 Jaarverslag van het Impactanalysecomité

Sinds eind 2013 moeten alle ontwerpen van regelgeving die worden voorgelegd aan de Ministerraad een regelgevings-impactanalyse ondergaan. Het derde thema van die analyse heeft betrekking op de beoordeling van de impact die ontwerpen van regelgeving kunnen hebben op de respectieve situatie van vrouwen en mannen.

Het Instituut heeft zijn werkzaamheden voortgezet in het Impactanalysecomité, dat moet instaan voor het opstellen en aanpassen van het impactanalyseformulier, het controleren van de kwaliteit van de ingediende impactanalyses en het opstellen van een jaarlijks verslag over de toepassing van de wet, de uitvoeringsbesluiten en de wijze waarop de analyses werden uitgevoerd.

4.6. Uitwisseling van expertise

Het Instituut heeft zijn expertise rond gender mainstreaming ook gedeeld met externe partners. Zo heeft het bijvoorbeeld informatie over gender budgeting uitgewisseld met de *Haut Conseil à l'Égalité* in Frankrijk, een Finse onderzoekster en de gemeente Saint-Denis. Het gaf ook advies over gender mainstreaming aan het Federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen (FAVV), *Plan International* en Enabel.

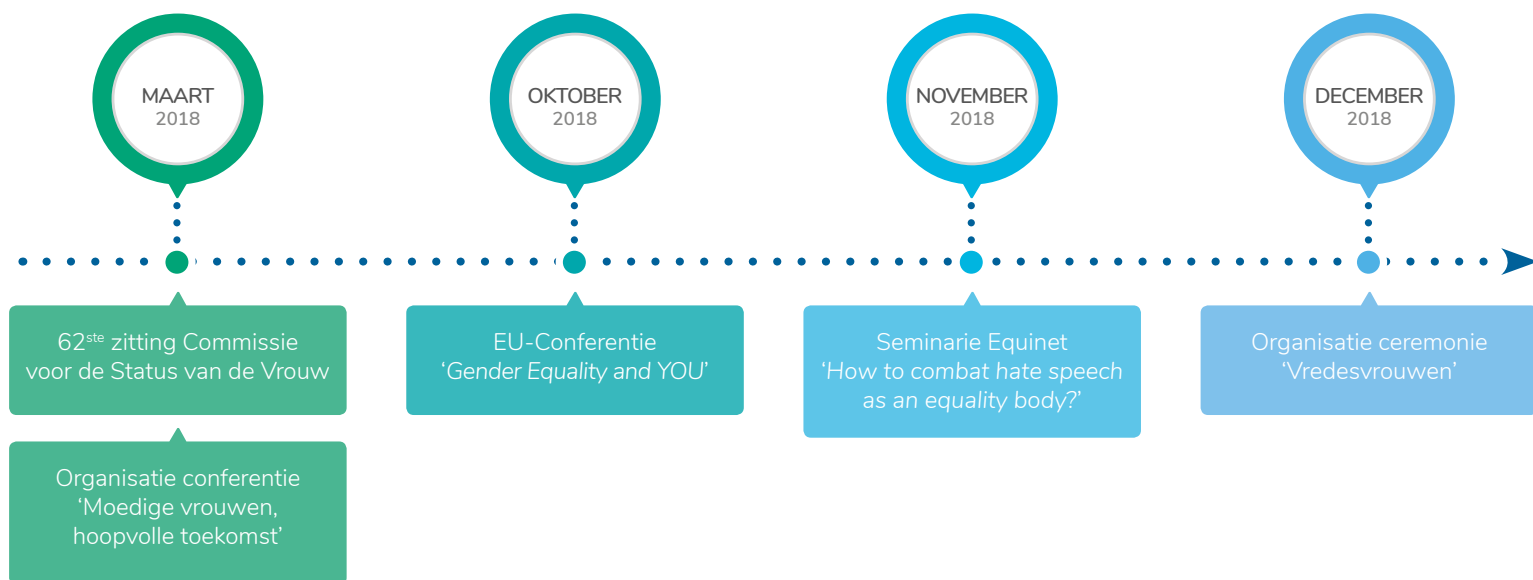
UPDATE CIJFERPUBLICATIE 'VROUWEN EN MANNEN IN BELGIË'

De nieuwe editie van de cijferpublicatie 'Vrouwen en mannen in België'⁴⁴ werd digitaal gepubliceerd. De verschillende hoofdstukken fungeren als aparte modules, zodat ze met een uiteenlopende timing geüpdatet kunnen worden.



44. De derde editie van *Vrouwen en mannen in België* genderstatistieken en -indicatoren is te raadplegen www.igvm-iefh.belgium.be onder de rubriek Publicaties.

5. Internationaal



SAMENVATTING VAN HET HOOFDSTUK

Het Instituut volgt het Europese en internationale gendergelijkheidsbeleid op, via vertegenwoordiging, onderhandeling, coördinatie en rapportering op Europees en internationaal niveau. Voor 2018 kan het Instituut bijvoorbeeld de coördinatie en het tweede verslag van het Nationaal Actieplan Vrouwen, vrede en veiligheid vermelden, de opvolging van de werkzaamheden van de EU-voorzitterschappen, met name met het oog op een toekomstige Europese strategie voor gendergelijkheid. Het Instituut is ook lid van het Europese netwerk van *equality bodies*, Equinet, waar het zijn expertise in de strijd tegen geweld, de loonkloof en seksisme kon benutten.

5.1. Op het niveau van de Verenigde Naties

🕒 Commissie voor de Status van de Vrouw

De Commissie voor de Status van de Vrouw is een functionele commissie van de Economische en Sociale Raad van de Verenigde Naties (hierna VN). Deze commissie evalueert jaarlijks de vooruitgang van de uitvoering van het Actieplatform van Peking en identificeert nieuwe uitdagingen in verband met gendergelijkheid.

Het prioritaire thema van de 62^{ste} zitting ging over de uitdagingen en kansen om gendergelijkheid en de empowerment van vrouwen en meisjes in plattelandsgebieden te bereiken. Het review theme was de participatie van vrouwen in en de toegang tot media en informatie- en communicatietechnologieën, hun impact en hun belang voor de promotie en empowerment van vrouwen. Het Instituut heeft meegewerkt aan de voorbereiding van het Belgische standpunt en enkele interventies van de delegatie, met name over de strijd tegen geweld.

🕒 2030 Agenda voor Duurzame Ontwikkeling

De 193 lidstaten van de VN keurden de 2030 Agenda voor Duurzame Ontwikkeling unaniem goed in 2015. Aangezien de 17 DOD's een ruim spectrum aan thema's omvatten, bieden ze de gelegenheid om de gelijkheid van vrouwen en mannen te bevorderen binnen verschillende aspecten van de samenleving. Daarom heeft het Instituut zijn actieve engagement op dit gebied voortgezet, met name door middel van:

- ▶ de deelname aan de maandelijkse overlegvergaderingen bij de FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking.
- ▶ de deelname aan de Interdepartementale Commissie voor Duurzame Ontwikkeling.
- ▶ bi- en multilaterale contacten met betrokken actoren op nationaal en internationaal niveau.

In 2018 werkte het Instituut actief mee aan de voorbereidingen van het volgende Federaal Plan voor Duurzame Ontwikkeling. Binnen het kader van de 2030 Agenda voor Duurzame Ontwikkeling heeft het Instituut ruime ervaring met

genderindicatoren en naar geslacht uitgesplitste indicatoren. Het werd daarom gevraagd om een uiteenzetting te geven op het seminarie 'Indicatoren ter opvolging van de DOD's'.

🕒 Nationaal Actieplan Vrouwen, vrede en veiligheid

In 2018 coördineerde het Instituut de voorbereiding van het tweede verslag aan het Parlement over de uitvoering van het derde Nationaal Actieplan Vrouwen, vrede en veiligheid (2017-2021). Dit actieplan vindt zijn basis in resolutie 1325 die de VN-Veiligheidsraad in oktober 2000 aannam. Resolutie 1325 heeft tot doel vrouwen beter te beschermen tegen geweld in gewapende conflicten en hun deelname aan processen van conflictoplossing en vredesopbouw te verhogen.

Het Instituut nam ook deel aan de vergaderingen en werkzaamheden van de *EU Informal Taskforce on UNSCR 1325* en was één van de actieve leden van de werkgroep die een voorstel uitwerkte voor het nieuwe *EU Strategic Framework on Women Peace and Security*. Daarnaast leverde het Instituut ook logistieke en financiële ondersteuning voor de conferentie 'Moedige vrouwen, hoopvolle toekomst' in leper en voor de ceremonie rond 'Vredesvrouwen' in de Senaat.



🕒 Andere opvolging

Het Instituut stond in voor de opvolging van de gelijkheid van vrouwen en mannen en de bestrijding van geweld tegen vrouwen in het kader van het zesde periodieke verslag van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten, het vierde periodieke verslag van het Verdrag tegen foltering en andere wrede, onmenselijke of ontorende behandeling of bestraffing en het *common core document* dat aan elk periodiek verslag wordt gehecht van de organen belast met de mensenrechtenverdragen van de VN.

Het Instituut heeft bijgedragen aan het rapport 2018 over de toepassing van IAO-verdragen nr. 100 over gelijke beloning en nr. 111 over discriminatie in arbeid en beroep. Het nam actief deel aan de werkzaamheden van de IAO-conferentie over de normatieve discussie over geweld tegen en intimidatie van vrouwen en mannen in de arbeidswereld (zie 5.2. Gendergerelateerd geweld).

In mei verzond het Instituut zijn antwoord over de geboekte vooruitgang in het kader van de resoluties 71/170 en 71/168 van de Algemene Vergadering van de VN over de intensivering van de inspanningen om alle vormen van geweld tegen vrouwen en meisjes te voorkomen en uit te bannen en over de intensivering van de wereldwijde inspanningen om genitale verminking van vrouwen tegen te gaan.

5.2. Op het niveau van de Europese Unie

🕒 Het beleid voor de gelijkheid van vrouwen en mannen van de Europese Unie en haar voorzitterschappen

Het Instituut volgde de werkzaamheden van het Bulgaarse en Oostenrijkse voorzitterschap, met name via de *High level group on gender mainstreaming*, waar het tussenkwam over de Belgische ervaringen op het gebied van kinderopvang. Het thema gender en digitalisering stond centraal in de debatten van de twee voorzitterschappen, in het bijzonder met het aannemen van de conclusies van de Raad van de EU over '*Futur du travail : une approche tout au long de la vie* - De toekomst van werk: een levenslange aanpak' en over '*Égalité des genres, jeunesse et numérisation* - Gendergelijkheid, jeugd en digitalisering'.

In nauwe samenwerking met de beleidschef van de staatssecretaris voor Gelijke Kansen nam het Instituut namens België deel aan de conferentie '*Gender Equality and YOU*' en aan de vergadering van ministers over de toekomst van gendergelijkheid op Europees niveau, die in oktober door het Oostenrijkse voorzitterschap werd georganiseerd. Het doel van deze informele ontmoeting was om ideeën uit te wisselen over hoe acties op Europees niveau ter bevordering van gendergelijkheid en een betere integratie van de genderdimensie in het Europese beleid opnieuw opgestart en op duurzame wijze uitgevoerd kunnen worden. Het Instituut kwam ook aan het woord tijdens een ontbijtvergadering over goede praktijken rond het thema digitalisering en gendergelijkheid. Het instituut volgde ook de onderhandelingen over het wetgevingsinitiatief van de Commissie om het evenwicht tussen werk en privéleven te vergemakkelijken en nam deel aan de uitwisseling van Europese best practices met betrekking tot instrumenten om vaders op lange termijn te betrekken bij de gezinstaken.

Het werkte mee aan het Belgische standpunt over het opstellen van een Gedragscode tot vaststelling van bepalingen inzake de uitoefening van de rechten en plichten van de Europese Unie en de lidstaten in het kader van het Verdrag van de Raad van Europa inzake de voorkoming en bestrijding van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld.

Tot slot nam het Instituut deel aan de werkzaamheden van het Raadgevend Comité in het domein van de gelijkheid van vrouwen en mannen. In 2018 boog dit comité zich over twee adviezen: de toekomst van het Europese gendergelijkheidsbeleid na 2019 en de nieuwe uitdagingen voor gendergelijkheid in een veranderende arbeidswereld.

Wat het toezicht op de uitvoering van Europese richtlijnen betreft, heeft het Instituut informatie verstrekt aan de beleids- cel van de staatssecretaris en de Europese Commissie over de opvolging van de inbreukprocedures wegens een slechte omzetting van de 'herschikkingsrichtlijn'⁴⁵ en de richtlijn over 'goederen en diensten'⁴⁶.

🕒 Europese projecten

In 2017 lanceerde de Europese Commissie een belangrijke projectlijn rond gender en gelijke lonen en pensioenen. Het Instituut werkt mee als partner aan het Kroatische project 'Equal Rights Equal Pay Equal Pensions' en stelt zijn jarenlange ervaring en expertise in het werken rond de loonkloof ter beschikking. De genderdimensie is voorlopig nog onvol- doende aanwezig in het huidige pensioendebat in België. Het is belangrijk dat er bij iedere hervorming van het stelsel in kaart wordt gebracht wat de genderimpact is. Het Instituut wil met de Kroatische partners nagaan hoe de kwestie van de ongelijke pensioenen het best onder de aandacht wordt gebracht, welke obstakels er verwacht kunnen worden en welke methoden het meeste succes opleveren. Dit project is gefinancierd door de Rights, Equality and Citizenship Pro- gramme of the European Union (2014-2020).

Het werkte ook mee aan het Europese project 'Come for- ward: Empowering and supporting victims of anti-LGBT Hate Crimes'.

🕒 Europees Instituut voor Gendergelijkheid

Het Europees Instituut voor Gendergelijkheid (hierna EIGE – European Institute for Gender Equality) is een agentschap van de Europese Unie dat de Europese instellingen en de lid- staten bijstaat in het voeren van een doeltreffend genderbe- leid. De raad van bestuur van EIGE, waarvan het Instituut lid is, is in 2018 tweemaal bijeengekomen. Deze vergaderingen gingen voornamelijk over het functieprofiel voor de vernieu- wing van de directie en het werkprogramma 2020-2022.

Het Instituut nam ook deel aan de twee vergaderingen van het Experts' Forum. Dit forum moet de directie van EIGE adviseren en een brug vormen tussen het Europese en het nationale niveau. Tijdens de vergadering in november orga- niseerde het Instituut bovendien een workshop rond het the- ma 'gender en overheidsopdrachten'. EIGE vroeg ook aan het Instituut om in het kader van een project rond gender bud- geting binnen de Europese Fondsen deel te nemen aan het begeleidingscomité dat de kwaliteit van het onderzoek moet verzekeren. Ten slotte maakt het deel uit van de expertenver- gadering 'Gender budgeting: closing the gaps between gen- der equality commitments and resources in the EU' in Vilnius.

🕒 Equinet

Equinet is het Europese netwerk van gelijkheidsbevorderen- de organen, waarvan het Instituut sinds zijn oprichting deel uitmaakt. Door zijn opleidingen en seminars stelt Equinet haar leden in staat om meer expertise te ontwikkelen.

Het Instituut werkt actief mee aan het project van Equinet ter bestrijding van geweld tegen vrouwen en gendergerelateerd geweld. In deze context nam het ook deel aan verschillende werkvergaderingen. Het werkte mee aan en nam deel aan de seminars 'Tackling discrimination and ensuring dismissal protection for carers in Europe: Strengthening links between equality bodies and labour inspectorates' in oktober en 'How to combat hate speech as an equality body?' in november.



45. Richtlijn betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep.
46. Richtlijn houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goe- deren en diensten.

Het Instituut heeft bijgedragen aan de raadpleging met het oog op het opstellen van het strategisch plan 2019-2022 van Equinet en deelgenomen aan de Algemene Vergadering van november, waar het werkprogramma voor 2019 werd goedgekeurd.

Verschillende werkgroepen stellen adviezen of rapporten op. Het Instituut maakt deel uit van twee werkgroepen: de werkgroep rond gelijkheidswetgeving en de werkgroep gendergelijkheid. In 2018 gingen de werkzaamheden waaraan het Instituut deelnam over gendergelijkheid in het onderwijs, gelijke beloning en discriminatie op grond van genderidentiteit. Het Instituut heeft met name geantwoord op een vragenlijst over discriminaties tegen transgender en intersekspersonen.

5.3. Op het niveau van de Raad van Europa

🕒 Verdrag van Istanbul

Het Instituut verzekerde de coördinatie van het Verdrag van Istanbul (zie 5.2. Gendergerelateerd geweld) en nam deel aan de vergaderingen van het Comité van de Partijen bij het Verdrag. België is ondervoorzitter van het comité dat specifieke aanbevelingen kan richten tot de betrokken staten. Bovendien is het is verantwoordelijk voor de verkiezing van de leden van GREVIO. In 2018 vond een vernieuwing van GREVIO plaats.

🕒 Andere opvolging

Het Instituut heeft deelgenomen aan de voorbereidende werkzaamheden voor de aanneming door de Raad van Europa van een aanbeveling van het Comité van ministers over de preventie en bestrijding van seksisme. Het leverde een bijdrage voor een vragenlijst over de uitvoering van aanbeveling CM/Rec(2010)5 van het Comité van ministers over maatregelen ter bestrijding van discriminatie op grond van seksuele geaardheid of genderidentiteit, alsook voor de vragenlijst over het transgenderluik die aan België werd gericht door de Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie (ECRI – European Commission Against Racism and Intolerance).

5.4. Op het niveau van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling

Het Instituut heeft deelgenomen aan een expertenvergadering over de opvolging en het updaten van een indicator die werd ontwikkeld door de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO), de *Social Institutions and Gender Index*, die de mate van discriminatie van vrouwen en meisjes in de maatschappelijke instellingen meet (formele en informele wetten, sociale normen en praktijken). Het nam ook deel aan een seminarie over de economische empowerment van vrouwen, gericht op de erkenning, vermindering en herverdeling van de onbetaalde huishoudelijke en zorgtaken van vrouwen.

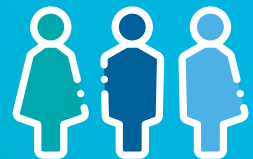
5.5. Op bilateraal niveau

Het Instituut sprak in juni op de 'Europese dag van de ondernemingen van de sociale economie', georganiseerd door het Europees Economisch en Sociaal Comité. Op het 8^{ste} Internationale Congres voor feministisch onderzoek in de Francophonie (*Congrès International des Recherches Féministes dans la Francophonie* – CIRFF). In augustus presenteerde het Instituut de studie over partnergeweld en de impact ervan op de werkplek. In december sprak het ook op een conferentie in Parijs, 'Van de erkenning van de rechten van het kind naar de nieuwe uitdagingen van het ouderschap' (*De la reconnaissance des droits de l'enfant aux nouveaux enjeux de la parentalité*).

In januari werden Britse en Nederlandse delegaties ontvangen in het kader van de 'Follow-up of sexual offenders'. Het Instituut sprak over genderdiversiteit in ondernemingen met een Mexicaanse delegatie. Ook legde het zijn missies uit aan een delegatie van Marokkaanse ambtenaren gespecialiseerd in genderkwesties in juni en aan een delegatie van de Hoge Raad voor de Vrouwen van Bahrein in september. In november ontving het, in samenwerking met de federale politie, ook een Tunesische delegatie. Het hoofddoel van dat bezoek was het verbeteren van de zorg voor vrouwen die het slachtoffer zijn van gendergerelateerd geweld. Het Instituut besprak daarbij zijn actieterrein op dit gebied, het Belgische beleid ter bestrijding van gendergerelateerd geweld en het Belgische institutionele kader voor de coördinatie van dit beleid.



F. ORGANISATIE



1. Beheersstructuur

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 veertien leden met stemrecht en drie leden met raadgevende stem. Zij worden door de Koning benoemd bij een in de Ministerraad overlegd koninklijk besluit, op voorstel van de minister belast met Gelijke Kansen. De directie van het Instituut bestaat uit een directeur en een adjunct-directeur. Ze zijn samen verantwoordelijk voor het dagelijks beheer van het Instituut, leiden het personeel, organiseren de activiteiten van het Instituut en brengen tijdens maandelijkse vergaderingen verslag uit aan de raad van bestuur. De functie van directeur wordt uitgeoefend door de heer Michel Pasteel, mevrouw Liesbet Stevens is adjunct-directeur.

2. Personeel

In 2018 had het Instituut gemiddeld 41 personeelsleden in dienst. Dit komt overeen met 39 voltijdse equivalenten. In de loop van 2018 vonden verschillende personeelsveranderingen plaats. Drie vastbenoemde medewerkers hadden voordien al langdurig verlof verkregen en zetten dit verlof ook in 2018 verder. Slechts één van hen werd vervangen. Vier personeelsleden verlieten het Instituut en vijf mensen traden in dienst.

De meeste personeelsleden, ongeveer 80%, zijn vrouwen. Voor selectieprocedures doet het Instituut, zoals elke federale overheidsdienst, een beroep op de diensten van Selor. 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 echter dat het geen beter evenwicht tussen vrouwen en mannen bij het personeel bereikt.

Meer dan de helft van de ambtenaren is van niveau A (68%), ongeveer een vijfde van niveau B (22%), terwijl de niveaus C en D respectievelijk 5% uitmaken. Iets meer dan de helft van het personeel is vastbenoemd (55%).

Het Instituut bevordert ook de integratie van personen met een beperking door, wanneer mogelijk, de specifieke werfingslijsten van Selor te raadplegen en door de nodige aanpassingen aan te brengen aan de werkplekken van de betrokken personeelsleden.



3. Sociale dialoog

Het Instituut moedigt al zijn personeelsleden aan om opleidingen te volgen om hun deskundigheid te waarborgen. Zo krijgen nieuwe personeelsleden opleidingen aangeboden die aan hun functie en behoeften aangepast zijn. In 2018 hebben 28 personeelsleden een opleiding gevolgd, waarvan 20 op A-, 6 op B- en 2 op C-niveau. In 2018 werden in totaal 87 opleidingen bijgewoond, wat neerkomt op 71 opleidingsdagen. Hiervan werden er 58 georganiseerd door het Opleidingsinstituut van de Federale Overheid (OFO) en de andere door verschillende organisaties.

Tot slot werden in 2018 12 stageaanvragen aanvaard. Deze aanvragen worden telkens individueel onderzocht, in functie van de beschikbaarheid van een medewerker of medewerkster die voor de begeleiding van de stagiair(e) kan instaan. Het is namelijk essentieel dat elke stage goed begeleid wordt en een meerwaarde realiseert voor alle betrokkenen.

Naast de naleving van de wettelijke regels voor de betrekkingen tussen een openbare instelling en de vertegenwoordigers van de personeelsleden, waakt het Instituut erover om een serene en constructieve sociale dialoog te onderhouden met het personeel. Het Basisoverlegcomité is het bevoorrechte forum voor uitwisselingen tussen de vertegenwoordigers van het Instituut en van de werknemers. Het komt ook samen in de hoedanigheid van het Comité voor preventie en bescherming op het werk en geeft advies over het door de interne preventieadviseur opgestelde preventieplan en neemt kennis van haar verslag over de stand van zaken van de verwezenlijkingen op dit gebied.

4. Budget

Het Instituut ontvangt jaarlijks een federale dotatie en een subsidie van de Nationale Loterij. In 2018 verkreeg het een dotatie van € 4 601 000 en een subsidie van de Nationale Loterij € 96 500.

Het Instituut heeft ook eigen inkomsten (€ 22 000) die afzonderlijk in het budget worden opgenomen. Daarnaast ontvangt het Instituut jaarlijks specifieke middelen in het kader van de protocollen die het afsloot met Wallonië en de Federatie Wallonië-Brussel met het oog op sensibilisering, informatie en bemiddeling aangaande genderdiscriminatie. Sinds 2016 traden gelijkaardige protocollen in werking met het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige gemeen-

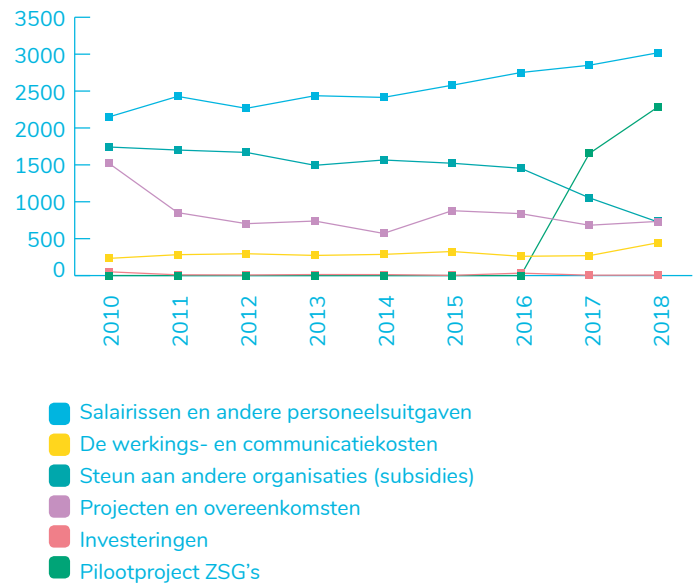
schap. In het totaal ontving het Instituut in het kader van alle protocollen € 172 302 (Waals Gewest: € 67 202; Federatie Wallonië-Brussel: € 33 500; Brussels Hoofdstedelijk Gewest: € 63 500; Duitstalige Gemeenschap: € 8 100). De samenwerkingsprotocollen die sinds 2014 werden afgesloten met de COCOF en met Actiris werden ook in 2018 verlengd voor een bedrag van respectievelijk € 40 000 et € 25 000.

In opdracht van de staatssecretaris voor Gelijke Kansen staat het Instituut in voor de administratieve opvolging en de bevestiging van de drie pilootprojecten inzake Zorgcentra na Seksueel Geweld. Om de werking van deze pilootprojecten te bekostigen ontving het Instituut in 2018 bijkomende, specifiek daartoe geormerkte middelen ten bedrage van € 2 263 000 en een extra € 1 184 via een eenmalige subsidie van de Nationale Loterij.

Tabel 10
Jaarrekening (in duizenden euro's)

	2016	2017	2018
Salairissen en andere personeelsuitgaven	2751 52 %	2850 44 %	3019 42 %
De werkings- en communicatiekosten	261 5 %	270 4 %	445 6 %
Steun aan andere organisaties (subsidies)	1454 27 %	1053 16 %	726 10 %
Projecten en overeenkomsten	839 16 %	682 10 %	734 10 %
Investeringsen	33 0,6 %	5 0 %	6 0 %
Pilootproject ZSG's	0 0 %	1655 25 %	2285 32 %
TOTAAL	5338 100 %	4860 100 %	4930 100 %

Grafiek 25
Evolutie van het budget van 2010 tot 2018



G. CONCLUSIE





Conclusie

Sinds de oprichting van het Instituut in 2002 werd heel wat vooruitgang geboekt op het gebied van de gelijkheid tussen vrouwen en mannen. Zo versterkte België zijn wettelijke arsenaal om deze gelijkheid te bevorderen en discriminatie op grond van geslacht doeltreffender te kunnen bestrijden. Het behoort tot de missie van het Instituut om hiertoe bij te dragen, maar de vooruitgang werd ook mogelijk gemaakt dankzij een collectieve bewustwording. De ongelijkheden tussen vrouwen en mannen treffen iedereen, geen enkele burger mag gediscrimineerd worden op grond van haar of zijn geslacht.

De opdracht van het Instituut is in de loop der jaren steeds ruimer geworden: het Instituut kreeg nieuwe bevoegdheden, er werden nieuwe samenwerkingsprotocollen ondertekend, er kwam nieuwe wetgeving, ... Men lijkt de strijd tegen genderdiscriminatie te willen opdrijven, maar de beschikbare middelen nemen niet toe. Het Instituut is blij om vast te stellen dat beleidsmakers concrete stappen ondernemen om de ongelijkheden tussen vrouwen en mannen aan te pakken. Maar maatregelen nemen alleen volstaat niet. Er moeten ook middelen ter beschikking worden gesteld om ze uit te voeren. Door het beperkte budget krijgt het Instituut het steeds moeilijker om de taken die het toevertrouwd kreeg volledig en doeltreffend te vervullen.

Het aantal infovragen en klachten bij het Instituut blijft verder stijgen, vooral de laatste jaren. In vijf jaar tijd zijn de meldingen meer dan verdubbeld. Het Instituut brengt ook meer zaken voor de rechter. Door nieuwe maatschappelijke evoluties ontstaan ook nieuwe aandachtsgebieden, zoals bijvoorbeeld de rechten van interseks personen, de strijd tegen seksisme en intimidatie in openbare en virtuele ruimtes... Om zijn expertise op peil te houden en verslag uit te brengen over de aanwezigheid van genderdiscriminatie in de verschillende domeinen van de maatschappij is het dan ook noodzakelijk dat het Instituut onderzoek doet naar deze nieuwe thema's. En natuurlijk moet ook het onderzoek over gekende onderwerpen, zoals de politieke vertegenwoordiging van vrouwen, de loonkloof, discriminatie van transgender personen, enzovoort regelmatig herhaald worden.

In 2018 werd het budget voor subsidies ter ondersteuning van verenigingen die actief zijn op het gebied van de gendergelijkheid drastisch verlaagd. Dit heeft een impact op de verenigingen, die een fundamentele rol spelen bij het informeren en sensibiliseren van de doelgroepen. Eind 2018 kreeg het Instituut een bijkomend budget toegewezen voor de opvolging en uitvoering van het proefproject rond de Zorgcentra na Seksueel Geweld (ZSG's). Het Instituut heeft als taak om slachtoffers te ondersteunen en te verdedigen. Maar laat ons nooit uit het oog verliezen dat het nog belangrijker is om met preventie discriminatie tegen te gaan nog voor ze plaatsvindt.

Informeren en sensibiliseren maakt dan ook integraal deel uit van de opdracht om genderdiscriminatie te bestrijden. Het Instituut betreurt dat het zich door een gebrek aan middelen niet meer aan deze taak kan wijden. Nochtans zijn informeren en sensibiliseren van essentieel belang om tot een samenleving te komen waarin vrouwen en mannen gelijk zijn. Een verhoging van de middelen zou het mogelijk maken om het stijgende aantal meldingen en rechtszaken nog doeltreffender te behandelen, zodat burgers snel de hulp krijgen waar ze recht op hebben. Het zou het Instituut ook in staat stellen om meer onderzoek te verrichten om een beter beeld te krijgen van de uitdagingen betreffende gendergelijkheid en zo de bevolking doeltreffender te kunnen sensibiliseren en informeren, en de beleidsmakers met gedegen advies te kunnen ondersteunen.

De gelijkheid van vrouwen en mannen moet een politieke en maatschappelijke prioriteit blijven, en het Instituut moet op nationaal niveau een belangrijke autoriteit terzake kunnen blijven. Die gelijkheid is immers niet alleen een grondrecht, maar ook een waarborg voor een democratische, inclusieve en duurzame samenleving.



Partners



Actiris



Brussels Hoofdstedelijk Gewest



COCOF



Duitstalige Gemeenschap van België



EIGE



Amazone



Çavaria



College van Procureurs-generaal



Federale Politie



GAMS



AVG-Carhif



CFFB



Federaal Planbureau



FSMA



Genres Pluriels



BNP Paribas Fortis



Delhaize



Ella vzw



Engender



Esperanzah



FMDO





Federatie Wallonië-Brussel



Nationale Loterij



Unia



Wallonië



KU Leuven



ICRH



Lokale Politie



Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen



Statbel



Universiteit van Luik



Lokaal beleid inzake gelijke kansen voor vrouwen en mannen



Ordre der artsen



Sophia



UCLL



Vrouwenraad



Jump



Koning Boudewijnstichting



La Voix des Femmes



Plan International België



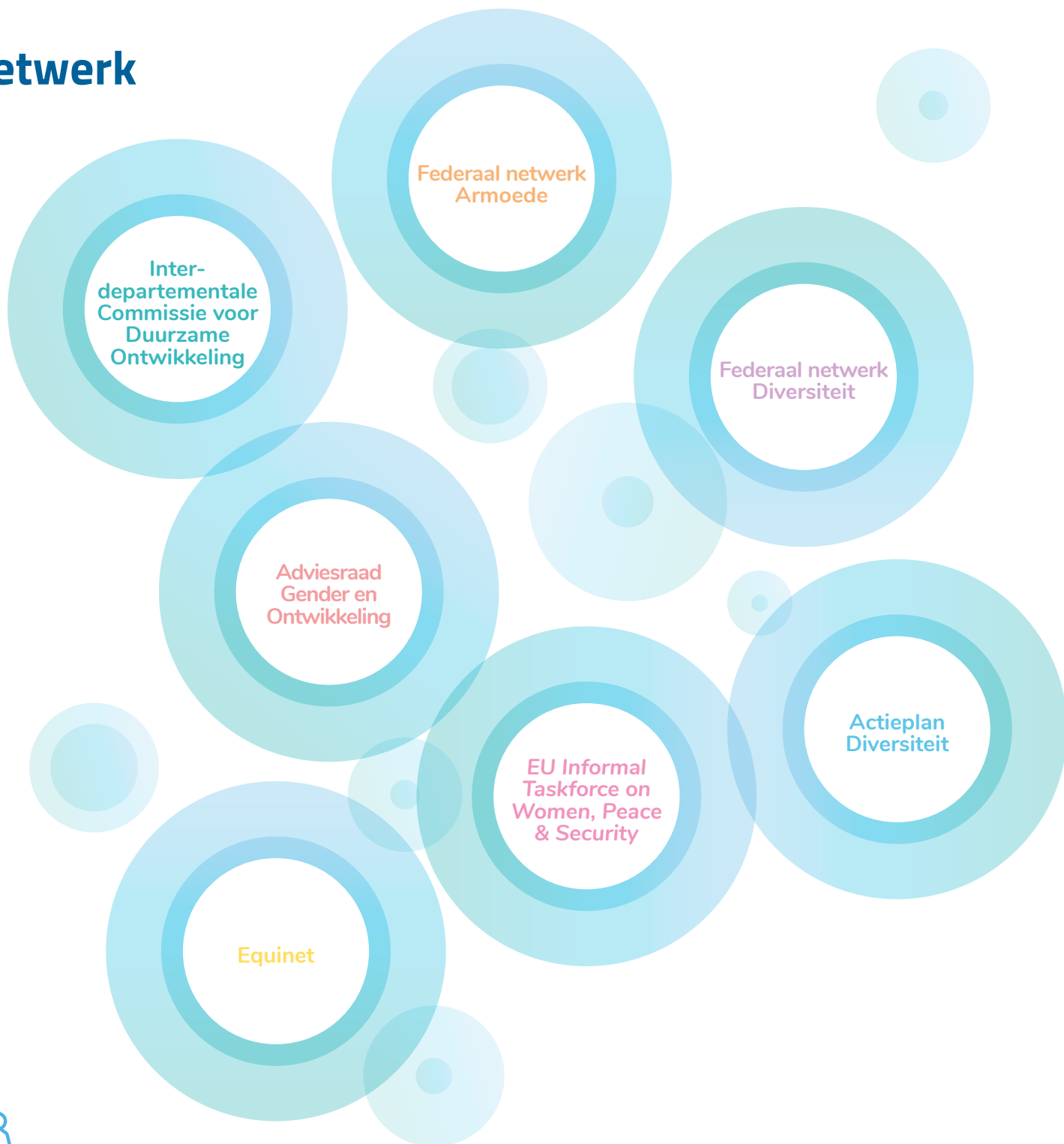
RVA



vzw ZIJN

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

Netwerk



I. BIJLAGEN



Leden van de raad van bestuur

Mevrouw Chris VERHAEGEN, voorzitter
Mevrouw Valérie VERZELE, ondervoorzitter

Effectieve leden

Mevrouw Sandrine DEBUNNE
Mevrouw Malvina GOVAERT
Mevrouw Valérie KINOO
Mevrouw Marie-Thérèse COENEN
Mevrouw Tinneke HUYGHE
Mevrouw Magda DEBROUWER
Mevrouw Valerie REEKMANS
Mevrouw Claudine CURRAN-TERRIERE
Mevrouw Vera CLAES
De heer Yves AERTS
Mevrouw Cathérine XHARDEZ

Effectieve leden met raadgevende stem

Mevrouw Fatima HANINE
De heer Jean JACQMAIN
De heer Jan VANTHUYNE (voorzitter ad interim FOD
Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg)

Plaatsvervangende leden

De heer Amaury CAPRASSE
De heer David WEYTSMAN
Mevrouw Brenda FURNIERE
Mevrouw Leen VERRAEST
Mevrouw Danka DE WERT
Mevrouw Lieve CERULUS
De heer Pieter VANDENBROUCKE
Mevrouw Tine DESTROOPER

Plaatsvervangende leden met raadgevende stem

Mevrouw Nathalie DENIES
Mevrouw Annemie PERNOT

Regeringscommissarissen

Mevrouw Elke BLOMMAERT
De heer Jan MORRE

De staatssecretaris of minister bevoegd voor Gelijke Kansen
ontvangt een permanente uitnodiging voor de bijeenkomsten van de Raad van Bestuur.



Lijst van adviezen en aanbevelingen

	TITEL	DATUM	BESTEMMELING
1	Advies betreffende het respect voor de gelijkheid van vrouwen en mannen in het programma Chasseurs d'appart, uitgezonden op 14/10 op RTL-TVl	29/01/2018	Conseil Supérieur de l'Audiovisuel
2	Advies betreffende de inhoud van het Waalse Charter en Actieplan rond diversiteit	05/02/2108	Minister van Gelijke Kansen van de Waalse regering
3	Advies betreffende de weigering tot het benoemen van vrouwen in het statutaire kader	09/02/2018	ACOD – Brusselse intergewestelijke
4	Advies over de invoering van een gelijkekansen-test in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest	16/02/2018	Staatssecretaris van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest belast met Gelijkekansenbeleid Equal Brussels
5	Advies betreffende een wetsontwerp over verenigingswerk en occasionele diensten tussen burgers	06/03/2018	Eerste Minister Minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid Staatssecretaris voor Gelijke Kansen Minister-Voorzitter van de Franse Gemeenschapscommissie Franstalige Brusselse overheidsdienst
6	Aanbeveling betreffende het opnemen van de begrippen genderidentiteit en genderexpressie in alle ordonnanties van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest	17/04/2018	Staatssecretaris van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest belast met Gelijkekansenbeleid Equal Brussels
7	Aanbeveling betreffende de bescherming van mannelijke en vrouwelijke werknemers met gezinsverantwoordelijkheden tegen discriminaties (IAO-Verdrag nr. 156)	24/04/2018	Eerste Minister Minister van Werk Minister van Justitie Staatssecretaris voor Gelijke Kansen Voorzitster van het Adviescomité Maatschappelijke Emancipatie van de Kamer van Volksvertegenwoordigers Gezinsbond vzw Ligue des familles Aidants proches vzw
8	Advies betreffende de rechtsgeldigheid van het beleid van een werkgever in verband met de aanwezigheidspremie	03/05/2018	Toezicht op de Sociale Wetten
9	Advies betreffende de weigering om handen te schudden met collega's van het andere geslacht	08/05/2018	HR RAIL

10	Advies betreffende het ontwerp van ordonnantie tot wijziging van de Brusselse Huisvestingscode teneinde de strijd tegen discriminatie bij de toegang tot huisvesting te versterken	15/05/2018	Minister van Huisvesting van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering Equal Brussels
11	Advies betreffende het dragen van lichaamsbedekkende zwemkleding in de openbare zwembaden in Vlaanderen in het licht van het principe van de gelijkheid van vrouwen en mannen	17/05/2018	Unia
12	Aanbeveling betreffende de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie en het Brussels gewestelijk openbaar ambt bij de DBDMH	25/05/2018	Staatssecretaris van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest belast met Dringende Medische Hulp Staatssecretaris van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest belast met Gelijkekansenbeleid Staatssecretaris van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest belast met Openbaar Ambt Voorzitter van het Parlement van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest
13	Advies betreffende het voorontwerp van ordonnantie ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels Gewestelijke openbaar ambt	14/06/2018	Minister-president van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering
14	Gemeenschappelijke aanbeveling van het Instituut en Kom op tegen Kanker betreffende de niet-terugbetaling van bepaalde medicatie aan mannelijke borstkankerpatiënten	20/06/2018	Minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid Staatssecretaris voor Gelijke Kansen
15	Aanbeveling betreffende de wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen wat betreft (seksuele) intimidatie op de werkvloer	04/07/2018	Staatssecretaris voor Gelijke Kansen Minister van Werk
16	Advies betreffende het respect voor de gelijkheid van vrouwen en mannen in de uitzending <i>C'est vous qui le dites</i> , uitgezonden op 12 januari 2018 op Vivacité	27/09/2018	Conseil supérieur de l'audiovisuel
17	Advies betreffende het respect voor de gelijkheid van vrouwen en mannen in een reclamespot voor de energieleverancier ZENO, uitgezonden op de RTBF	28/09/2018	Conseil supérieur de l'audiovisuel



18	Aanbeveling over het gebruik van de aanpreekvorm 'juffrouw'	28/09/2018	Staatssecretaris voor Gelijke Kansen Minister van Gelijke Kansen van de Waalse Regering Minister van Gelijke Kansen van de Federatie Wallonië-Brussel Staatssecretaris van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest belast met Gelijkekansenbeleid Minister-Voorzitster van de Franse Gemeenschapscommissie Minister van Gezin, Gezondheid en Sociale Zaken van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap
19	Aanbeveling betreffende discriminatie omwille van het aanvragen of opnemen van ouderschapsverlof	01/10/2018	Staatssecretaris voor Gelijke Kansen Minister van Werk Voorzitter van de Nationale Arbeidsraad
20	Advies betreffende de uitsplitsing naar geslacht van de statistieken van de driejaarlijkse federale enquête over woon-werkverkeer	12/11/2018	Algemeen directeur FOD Mobiliteit en Vervoer
21	Advies betreffende het in aanmerking nemen van de genderdimensie in het Brusselse Actieplan ter bestrijding van racisme en discriminatie 2018-2020	14/11/2018	Staatssecretaris van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest belast met Gelijkekansenbeleid

Verantwoordelijke uitgever:

Michel Pasteel, Directeur van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

Ernest Blerotstraat 1

B-1070 Brussel

Tel. 02 233 44 00

gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be

<https://igvm-iefh.belgium.be/nl>

Cette publication est également disponible en français.

*Deze publicatie werd met plantaardige inkt gedrukt
op milieuvriendelijk papier.*

*De functies, titels en graden die in deze publicatie worden
gebruikt, verwijzen naar personen van beide geslachten.*



