



INSTITUUT VOOR
DE GELIJKHEID
VAN VROUWEN
EN MANNEN

Genderdiscriminatie in België: een stand van zaken

-Cijfers 2017-

Tussentijds rapport van het Jaarverslag 2017

1. Tijdslijn 2017



<i>April 2017</i>	Een arbeidsrechtbank beslist dat een ongunstige behandeling omwille van ivf-behandeling een discriminatie op grond van geslacht uitmaakt omdat enkel vrouwen een ivf-behandeling kunnen volgen.
<i>Mei 2017</i>	Een rechtbank van eerste aanleg oordeelt dat een reisbureau een transgender persoon niet mag verplichten een eenpersoonskamer te reserveren en het daarbij horende supplement te betalen.
<i>Juni 2017</i>	De ‘Wet 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’ wordt aangenomen. Deze zogenaamde Transwet voert een nieuwe procedure in om de geslachtsregistratie aan te passen waarbij de verklaringen van de transgender persoon over diens genderidentiteit centraal staat.
<i>Oktober 2017</i>	Het Europese Hof van Justitie oordeelt dat het gebruiken van een minimale lichaamslengte bij de toegang tot een examen bij de politie vrouwen indirect discrimineert.
<i>Oktober 2017</i>	Het Europese Hof van Justitie beslist dat het niet correct uitvoeren van een risicoanalyse op de werkvloer bij borstvoeding een discriminatie uitmaakt op grond van geslacht.
<i>Oktober 2017</i>	Een arbeidsrechtbank veroordeelt een werkgever die een verkoopster ontslagen had nadat ze had aangekondigd dat ze zwanger was.
<i>November 2017</i>	Een correctionele rechtbank stelt een inbreuk vast op basis van de Seksismewet. Het is de eerste uitspraak waarin strafbaar seksistisch gedrag wordt veroordeeld.

- 736 meldingen, waarvan 315 informatievragen, 295 klachten en 126 mededelingen
- Een derde meer meldingen dan in 2016
- Iets meer dan de helft van de meldingen wordt gedaan door vrouwen, iets meer dan een kwart door mannen
- het aantal meldingen over seksisme verdrievoudigde
- Iets minder dan de helft van de meldingen gaat over werksituaties
- 44% van de meldingen over arbeidssituaties gaat over zwangerschaps- of moederschapsdiscriminatie
- het aantal meldingen over zwangerschaps- of moederschapsdiscriminatie in arbeidssituaties verdubbelde
- één op de vijf meldingen gaat over de toegang en het aanbod van goederen en diensten
- Iets meer dan één op de tien meldingen gaat over discriminaties ten aanzien van transpersonen

2. De basismissie van het Instituut

De basismissie van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen is de gelijkheid van vrouwen en mannen bevorderen en discriminatie op grond van geslacht of gender bestrijden. De juridische opdracht speelt hierbij een belangrijke rol omdat die erop toeziet dat de wetgeving rond de gelijkheid van vrouwen en mannen nageleefd wordt. Het gaat onder meer over de Genderwet¹ die discriminatie op grond van geslacht of gender verbiedt, en de Seksismewet² die seksuele intimidatie en seksistisch gedrag ten aanzien van individuen verbiedt.

Het Instituut realiseert deze opdracht door:

- informatie te verlenen aan zowel slachtoffers van discriminatie als werkgevers of organisaties die vragen hebben over de toepassing van de wetgeving;
- te bemiddelen tussen de betrokken partijen bij inbreuken op de wetgeving met het oog op erkenning en herstel voor het slachtoffer via een buitengerechtelijke oplossing;
- gerechtelijke stappen te ondernemen bij inbreuken op de wetgeving wanneer geen oplossing kon bereikt worden via bemiddeling met als doel om alsnog rechtsherstel voor het slachtoffer te bekomen en/of via gerechtelijke weg verduidelijking te verkrijgen over het wettelijk kader;
- adviezen en aanbevelingen te formuleren om lacunes of knelpunten in het wetgevend kader of in de praktijk te signaleren aan overheden of andere stakeholders.

Het Instituut heeft een aanbeveling geformuleerd met betrekking tot over de herinvoering van verzwarende omstandigheden in het Strafwetboek om deze opnieuw in te voeren wanneer een van de motieven haat, minachting of vijandigheid jegens een persoon op grond van zijn haar of haar zijn geslacht is in de gevallen bedoeld in de artikelen 394, 395, 396 en 397 van het Strafwetboek, d.w.z. doodslag, oudermoord, kindermoord en vergiftiging. De bedoeling is om het principe van verzwarende omstandigheden opnieuw in te voeren en het Instituut in staat te stellen om eventueel tussen te komen in dit soort situaties.

Bovendien beval adviseerde het Instituut aan om de motieven geslachtsverandering, genderidentiteit en genderexpressie op te nemen in alle artikelen van het Strafwetboek die verzwarende omstandigheden voorzien wanneer de drijfveer haat, minachting of vijandigheid jegens een persoon is, wegens in overeenstemming met de bij wet vastgestelde criteria ter bestrijding van transfobie.

¹ Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (Belgisch Staatsblad, 30.05.2007).

² 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 (Belgisch Staatsblad, 24.07.2014).

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.

Zwangerschapsdiscriminatie 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.

3. Instituut als meldpunt

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/nl> 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;
- door een brief te sturen naar Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel.

De meeste meldingen bereiken het Instituut via elektronische weg. 33% van de meldingen werden ingediend via het elektronisch meldingsformulier op de website, 50% van de meldingen ontvangen we per e-mail. Het Instituut wordt in 15% 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:

- klachten;
- mededelingen;
- juridische informatievragen;
- andere, niet-juridische informatievragen.

→ Een mededeling?

Mededelingen gaan 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 klacht?

Een melding wordt als klacht geregistreerd wanneer ze afkomstig is van een persoon die zelf het slachtoffer meent te zijn van een discriminatie of wanneer het gaat over een discriminatoire actie of handeling waarbij een tussenkomst van het Instituut gewenst of vereist is.

→ **Een juridische informatievraag?**

Elke vraag naar informatie over de toepassing en draagwijdte van de wetgeving die de gelijkheid van vrouwen en mannen bevordert of nastreeft, wordt als een juridische informatievraag geregistreerd.

→ **Een niet-juridische informatievraag?**

Vragen over de andere thema's waar het Instituut actief in is, zoals *gender mainstreaming*, rechten van transgender personen, gendergerelateerd geweld of gendergelijkheid en werk, worden als niet-juridische informatievraag geregistreerd. In 2017 ontving het Instituut 232 niet-juridische informatievragen.

4. Wat kan het Instituut voor u doen?

Het Instituut informeert

Het Instituut ontvangt voornamelijk informatievragen over de toepassing van de Genderwet of de Seksismewet in een concrete situatie.

Het Instituut beantwoordt ook informatievragen over de wetgeving die de gelijkheid van vrouwen en mannen bevordert zoals de Quotawetgeving³, de Loonkloofwet⁴, de Transwet⁵, de Dubbele Naamwet⁶, ...

Wanneer een melding een situatie betreft waarop niet meteen wetgeving van toepassing is die de gelijkheid van mannen en vrouwen nastreeft, zoals bij conflicten in het familierecht (echtscheiding, verblijfsverdeling van de kinderen,...), kan het Instituut geen actie ondernemen. Het Instituut licht melders dan in over de instanties waar zij eventueel wel terecht kunnen voor informatie of bijstand.

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?

³ *Wet van 28 juli 2011 tot wijziging van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, het Wetboek van vennootschappen en de wet van 19 april 2002 tot rationalisering van de werking en het beheer van de Nationale Loterij teneinde te garanderen dat vrouwen zitting hebben in de raad van bestuur van de autonome overheidsbedrijven, de genoteerde vennootschappen en de Nationale Loterij (Belgisch Staatsblad, 14.09.2011).*

⁴ *Wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen (Belgisch Staatsblad, 28.08.2012).*

⁵ *Wet van 25 juni 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 (Belgisch Staatsblad, 10.07.2017).*

⁶ *Wet van 8 mei 2014 tot wijziging van het Burgerlijk Wetboek met het oog op de invoering van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen bij de wijze van naamsoverdracht aan het kind en aan de geadopteerde (Belgisch Staatsblad, 26.05.2014).*

In situaties waarin het Instituut niet bevoegd is om actie te ondernemen, worden melders geadviseerd om andere instanties of diensten te contacteren die hen mogelijks wel verder kunnen helpen.

Het Instituut bemiddelt

In een conflictsituatie waaraan een discriminatie op grond van geslacht of gender ten grondslag ligt, zoekt het Instituut in eerste instantie steeds via bemiddeling naar een oplossing. Mits toestemming van het slachtoffer wordt de van discriminatie beschuldigde partij ingelicht over de melding en over het wetgevend kader, en wordt haar of hem om een reactie gevraagd. 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

Wanneer een bemiddelingspoging faalt, kan een slachtoffer alsnog besluiten een gerechtelijke procedure in te leiden. Het Instituut kan dan – met de toestemming van het slachtoffer – in eigen naam en/of in naam van het slachtoffer in rechte optreden. Het Instituut verdedigt dan het maatschappelijk belang en verleent het slachtoffer bijstand en ondersteuning.

Het Instituut formuleert beleidsaanbevelingen

Het Instituut kan adviezen en aanbevelingen tot overheidsinstanties richten. 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.

5. Genderdiscriminatie in cijfers

Een nieuw databeheersysteem

Zoals aangekondigd in het jaarverslag van 2016 werd er in 2017 overgeschakeld naar een nieuw databeheersysteem. Dit systeem zal het Instituut in staat stellen om het aantal dossiers, hun kenmerken en de evoluties in de behandelde dossiers nog beter in kaart te brengen en zal een efficiëntere behandeling van de dossiers mogelijk maken.

Het nieuwe databeheersysteem zorgt ervoor dat de dossierbehandeling op een doeltreffendere en efficiëntere manier kan gebeuren. Het maakt het mogelijk om op een gebruiksvriendelijke manier een elektronische versie van elk dossier te bewaren. Bovendien laat het de dossierbehandelaars toe om snel een digitaal overzicht te krijgen van hun lopende dossiers.

De implementatie van een nieuwe databank gaf het Instituut de mogelijkheid om de registratie van de meldingen te revalueren. De te registreren kenmerken van meldingen werden aan de huidige wettelijke context en de veranderende tendensen van onze maatschappij aangepast. Het systeem is bovendien voldoende flexibel om in de toekomst zelf de registratiecriteria te wijzigen en verder af te stemmen op nieuwe tendensen en evoluties.

Tot slot heeft het nieuwe databeheersysteem ook een tool om op basis van deze registratiegegevens specifieke statistieken en grafieken te trekken.

Het wijzigen van de registratiegegevens heeft een invloed op welke cijfers in het jaarverslag worden gepresenteerd. De aandachtige lezer zal opmerken dat er in vergelijking met de voorgaande jaren een en ander is veranderd. Cijfers van voorgaande jaren kunnen daarom niet altijd precies vergeleken worden met de cijfers die we in dit jaarverslag weergeven. In dit jaarverslag zal u echter door de belangrijkste veranderingen heen geloodst worden en worden de cijfers van 2017 ook in deze gewijzigde context gekaderd.

1. Meldingen worden voortaan onderverdeeld in drie soorten type-dossiers. De categorieën 'klachten' en 'juridische informatievragen' worden aangevuld met een derde categorie 'mededelingen'. Deze derde categorie werd gecreëerd omdat het Instituut vaststelde dat een stijgend aantal meldingen moeilijk onder te brengen was in de bestaande type-categorieën. Het gaat over meldingen over een inbreuk op de wetgeving die uitgaan van iemand die er niet zelf het slachtoffer van is, zoals bijvoorbeeld een melding over een discriminatoire vacature voor een functie waar de melder zelf niet voor wenst te solliciteren. Andere voorbeelden zijn meldingen waarbij expliciet aan het Instituut gevraagd wordt om niets te ondernemen maar er enkel iets wordt meegedeeld, zoals een vrouw die getuigde over

zwangerschapsdiscriminatie maar niet wenste dat het Instituut tussenkwam. Deze meldingen dienden de voorgaande jaren noodgedwongen opgenomen te worden in de categorie 'juridische informatievraag' of 'klachten'. Met de creatie van de nieuwe categorie 'mededeling' wordt een meer correcte weergave van de aard van dit soort meldingen mogelijk.

2. Het geslacht van de melder in een dossier wordt bij het Instituut sinds twee jaar geregistreerd volgens diens genderidentiteit. Dat wil zeggen dat indien de melder een transvrouw is de vrouwelijke genderidentiteit wordt geregistreerd, ook al is het juridische geslacht van deze persoon mogelijk nog mannelijk. De invoer van genderidentiteit is in het nieuwe registratiesysteem ingebed en zal voortaan telkens worden gebruikt.⁷ Er is bovendien een aparte registratie voor bedrijven en particulieren.
3. Aan elk dossier wordt een vermelding van het relevante bevoegdheidsniveau toegekend. Dit geeft het Instituut de mogelijkheid om als federale overheidsinstelling met samenwerkingsprotocollen met het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Federatie Wallonië-Brussel, Wallonië, de Duitstalige Gemeenschap en de Franse Gemeenschapscommissie in kaart te brengen binnen wiens bevoegdheidsdomein de meldingen die het ontvangt precies vallen.
4. Elk dossier krijgt sinds 2017 een thema toegewezen. Het Instituut identificeert drie grote thema's, namelijk meldingen over ongelijkheid op basis van geslacht of seksisme, meldingen gerelateerd aan zwangerschaps- of moederschap, of meldingen over het thema 'transgenderidentiteit'.
5. Het Instituut registreert ook telkens op welk aspect van het maatschappelijk leven of 'domein' een klacht betrekking heeft. De onderverdeling van de mogelijke domeinen werd veranderd. In het nieuwe registratiesysteem zijn de hoofddomeinen aangepast en vond er een herstructurering plaats van de hoofd- en subdomeinen in het licht van de meest voorkomende dossiers en van het wetgevend kader (zie voor meer informatie pagina 29).
6. De lijst van verboden gedragingen was tot nu toe grotendeels gebaseerd op de vormen van discriminatie die in de Genderwet worden beschreven. In 2017 werd deze lijst geüpdatet en aangepast aan de huidige wettelijke context. Het Instituut is immers bevoegd om op te treden voor alle inbreuken op wetgeving die de gendergelijkheid bevordert of nastreeft. Naast een registratie van inbreuken op de Genderwet, worden sinds 2017 ook inbreuken op de Seksismewet of op de beschermingsmaatregelen van de Arbeidswet aan de lijst met verboden gedragingen toegevoegd. Bovendien werd een aparte categorie behouden voor de haatmisdrijven en de strafbepalingen waarvoor een verzwarende omstandigheid op grond van geslacht geldt.

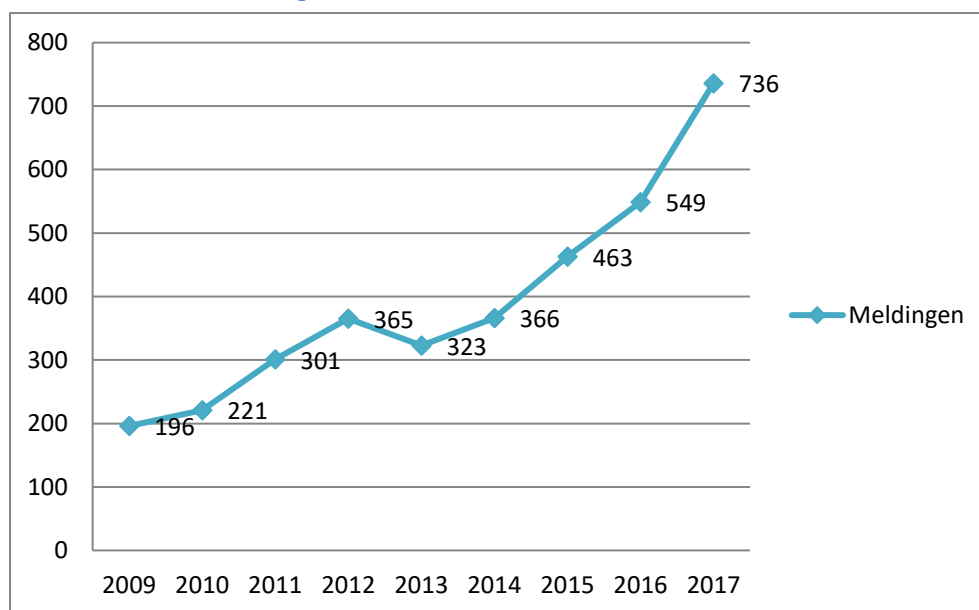
Toenemend aantal meldingen

⁷ Gemakshalve wordt in het jaarverslag gesproken over vrouwen en mannen in plaats van vrouwelijke en mannelijke genderidentiteit.

In 2017 werden in totaal 736 meldingen geregistreerd, waarvan 315 informatievragen, 295 klachten en 126 mededelingen.

Het totaal aantal meldingen steeg met 34% ten opzichte van 2016 en met 59% ten opzichte van 2015. Daarmee wordt de trend van het toenemend aantal meldingen in 2017 verdergezet. Met uitzondering van de beperkte daling in 2013, heeft het Instituut sinds 2009 elk jaar meer meldingen ontvangen, met een spectaculaire stijging in 2016 en 2017. In de laatste acht jaar steeg het aantal meldingen met 276%.

Grafiek 1: Evolutie meldingen van 2009 tot 2017



Het toenemend aantal meldingen is niet noodzakelijk een indicatie voor een toename van de problematiek van genderdiscriminatie in onze samenleving. Deze stijging is wellicht eerder het gevolg van een toenemende bekendheid en zichtbaarheid van het Instituut.

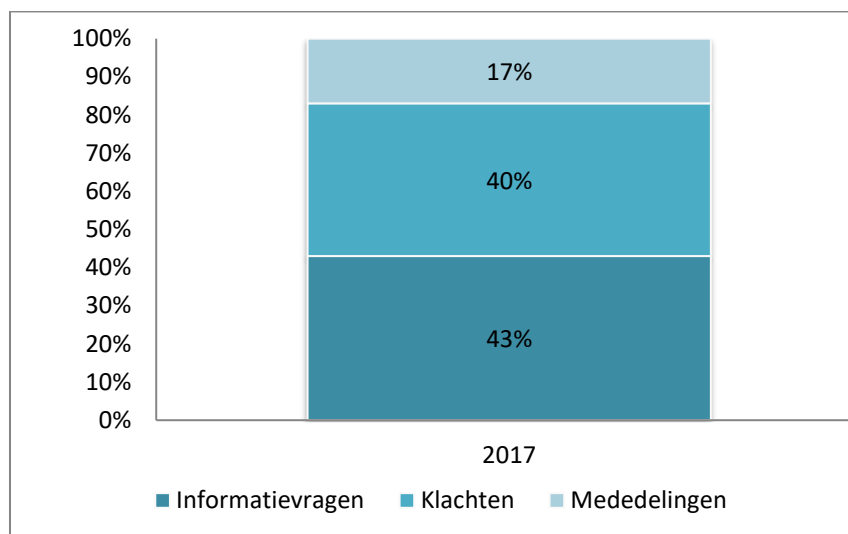
In 2017 lanceerde het Instituut een campagne in verband met zwangerschap, moederschap en discriminatie op het werk, gekoppeld aan de publicatie van een studie over deze thematiek (zie voor meer informatie pagina 52). Bovendien was er in 2017 in de samenleving veel aandacht voor de thematieken en domeinen waarin het Instituut actief is, bijvoorbeeld door de #metoo-beweging (zie voor meer informatie pagina 42) of in het kader van de nieuwe Transwet (zie voor meer informatie pagina 46).

Het Instituut is sinds 2016 op alle Belgische beleidsniveaus aangeduid als onafhankelijk gelijkheidsbevorderend orgaan, behalve voor wat de Vlaamse overheid betreft. Het Instituut zet

voortdurend in op het versterken van de samenwerking met deze beleidspartners. Dit uit zich onder andere in de stijging van het aantal meldingen bij het Instituut.

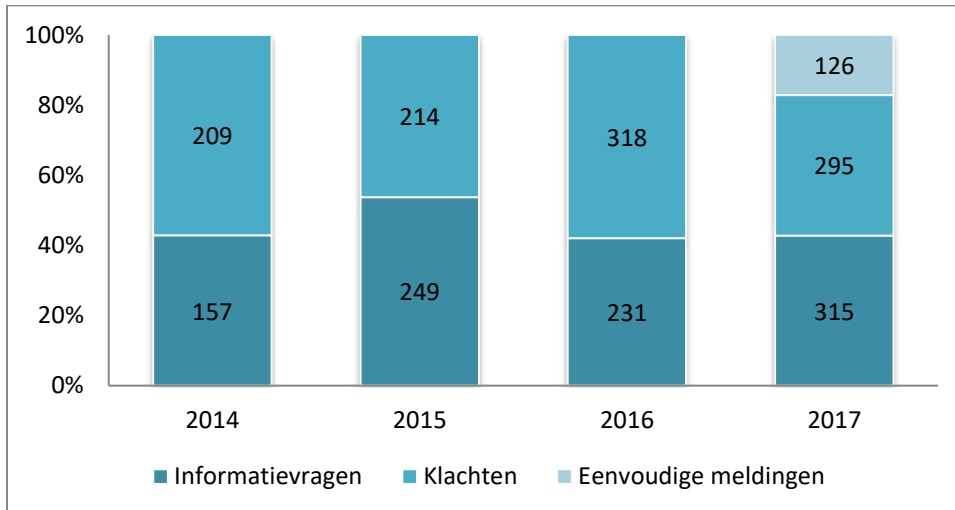
De meldingen worden vanaf 2017 onderverdeeld in drie type-categorieën: de informatievragen, de mededelingen en de klachten. Van de 736 meldingen die het Instituut in 2017 ontving, ging het in 43% van de meldingen om informatievragen, 40% meldingen werden geregistreerd als klachten en 17% van de meldingen werden onderverdeeld in de nieuwe categorie ‘mededelingen’ (zie voor meer informatie pagina 10).

Grafiek 2: Verhouding van informatievragen, klachten en mededelingen



Vóór 2017 werden meldingen geregistreerd als ‘informatievraag’ of ‘klacht’. De laatste jaren ontving het Instituut stevast meer klachten dan informatievragen, behalve in 2015. Door de toevoeging van een nieuwe, derde categorie ‘mededelingen’ is het niet mogelijk de verhoudingen van het aantal klachten en informatievragen eenvoudigweg te vergelijken met voorgaande jaren. Door de creatie van de categorie ‘mededelingen’ bleek in 2017 het aantal informatievragen (43%) en klachten (40%) in evenwicht te zijn. De categorie ‘mededelingen’ was in 2017 de kleinste van de drie categorieën, namelijk 17% van alle meldingen.

Grafiek 3: Verhouding van informatievragen, klachten en mededelingen sinds 2014



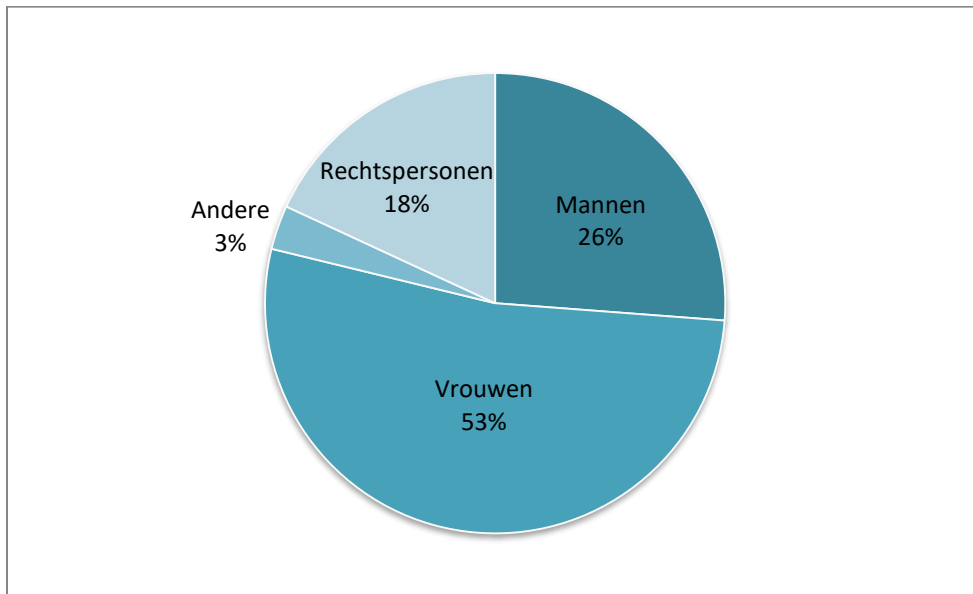
6. Al van het Instituut gehoord?

De melders: wie zijn ze?

Net zoals de voorgaande jaren kwamen ook in 2017 de meeste meldingen van vrouwen (53%). Het aantal vrouwelijke melders lag in verhouding met 2016 (59%) iets lager, de verhouding van het aantal vrouwelijke melders in vergelijking met 2015 (53%) is gelijk.

Iets meer dan een vierde van het aantal melders in 2017 is van het mannelijke geslacht (26%). Deze verhouding van het aantal meldingen van mannen is min of meer vergelijkbaar met de voorgaande jaren, 28% in 2016 en 32% in 2015.

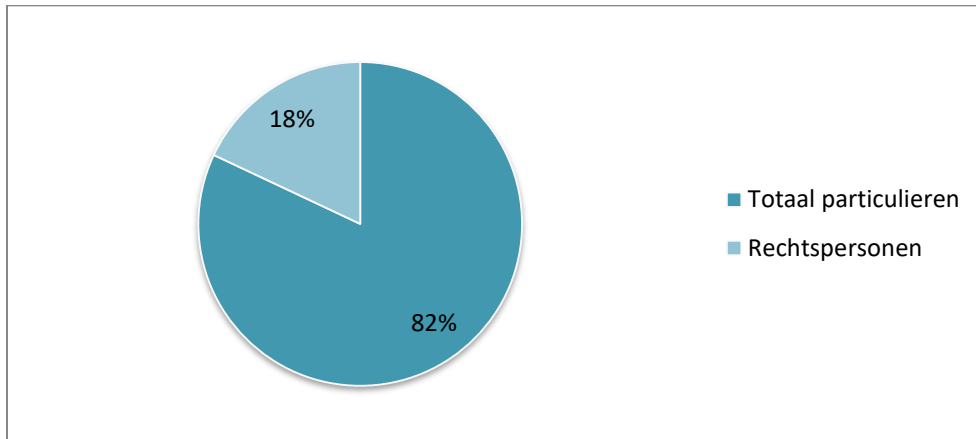
Grafiek 4: Totaalverdeling op basis van genderidentiteit



Bij 3% van de meldingen in 2017 werd een onbekende/andere genderidentiteit geregistreerd. Het ging in 65% van de meldingen over een anonieme melder, de overige 35% van de meldingen kwam van particulieren die zich niet wensten te identificeren met het mannelijk of vrouwelijk geslacht. Bijna één vijfde van de meldingen in 2017 (18%) kwam van rechtspersonen: bedrijven, organisaties of overheidsinstanties.

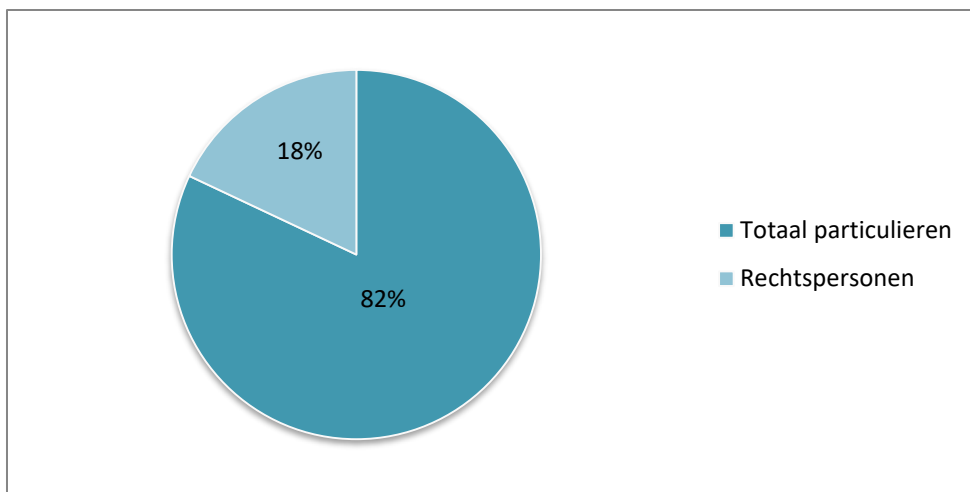
In 2017 kwamen 82% van de meldingen van particulieren en 18% van de meldingen van een rechtspersoon. Het is niet mogelijk de evolutie van het aantal meldingen dat het Instituut ontvangt van andere organisaties, overheidsinstanties of bedrijven in kaart te brengen, aangezien er voor 2017 geen aparte registratie was van particulieren en rechtspersonen. Het Instituut merkt in de praktijk echter dat het steeds meer een aanspreekpunt wordt voor werkgevers en andere rechtspersonen.

Grafiek 5: Verdeling meldingen naar type van melder



Indien enkel de meldingen van particuliere personen in beschouwing worden genomen, zien we dat de overgrote meerderheid (64%) van de meldingen gedaan werd door vrouwen. Bijna een derde van alle meldingen van particulieren kwam van mannen (32%). In 4% van de meldingen was er sprake van een persoon met een andere of onbekende genderidentiteit.

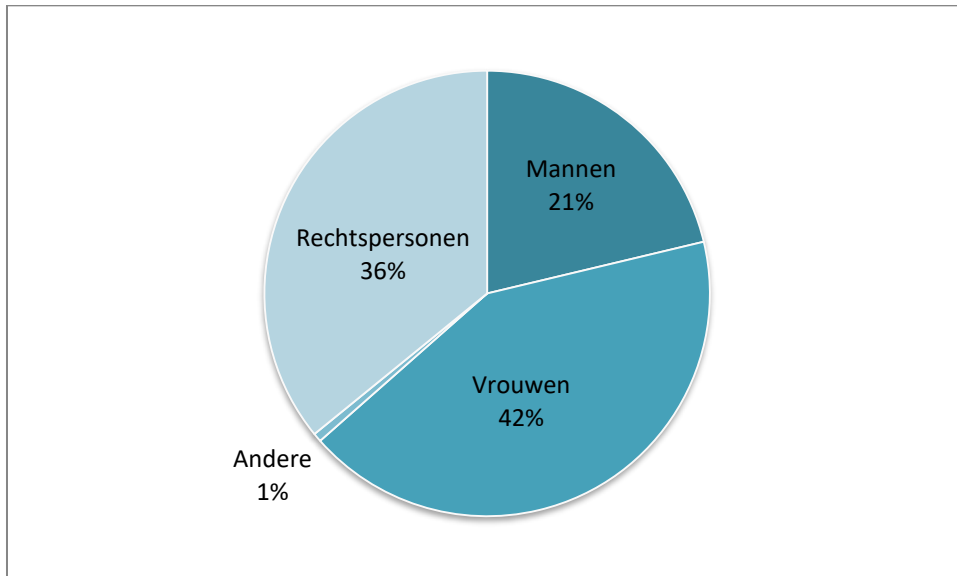
Grafiek 6: Verdeling meldingen van particulieren op basis van genderidentiteit



Wie zoekt enkel informatie, wie dient een klacht in?

Van de 315 juridische informatievragen in 2017 kwam 36% van rechtspersonen en 64% van particulieren. Vrouwen stellen meer juridische informatievragen (42%) dan mannen (21%). Slechts 1% van de informatievragen werd gesteld door een persoon met een onbekende genderidentiteit.

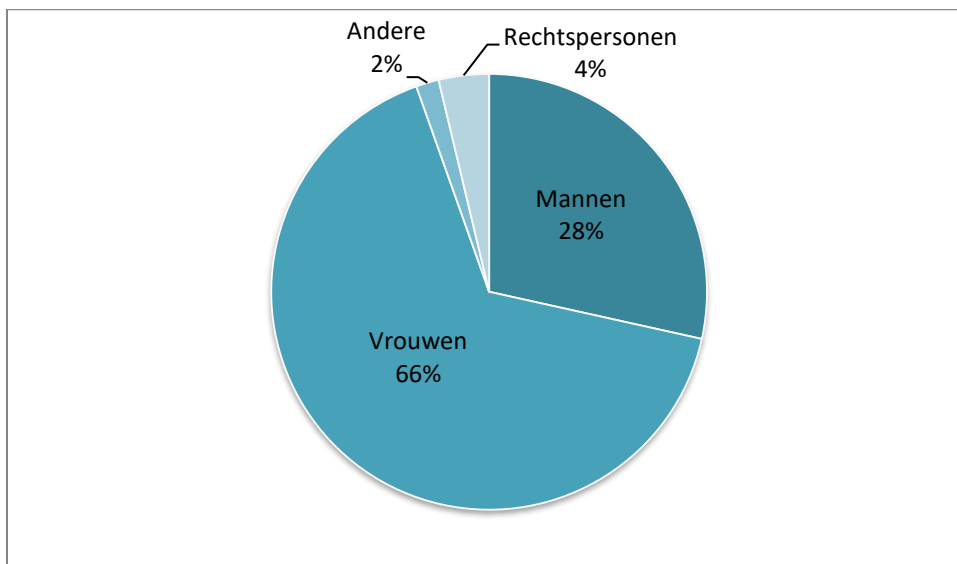
Grafiek 7: Verdeling juridische informatievragen per genderidentiteit



Het Instituut ontving in 2017 bijna uitsluitend klachten van particulieren (96%). Dit is geen onverwachte vaststelling. Rechtspersonen nemen vaker contact op om het Instituut te informeren over een bepaald feit of om zelf advies te vragen.

66% van de klachten zijn afkomstig van vrouwen. Mannen dienden beduidend minder klacht in (28%) en slechts 2% van alle klachten kwam van een persoon met een onbekende genderidentiteit.

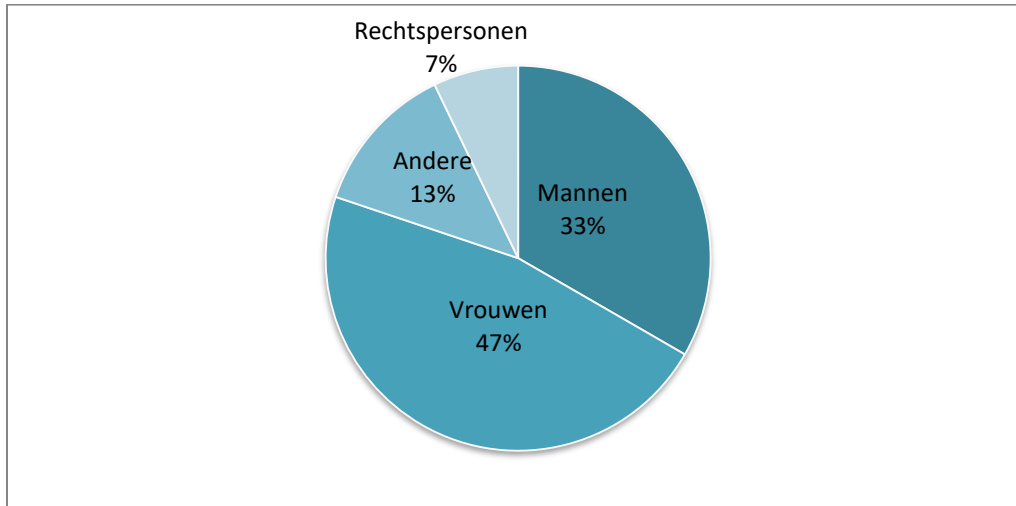
Grafiek 8: Verdeling klachten per genderidentiteit



De overgrote meerderheid van de mededelingen die het Instituut in 2017 bereikte, kwam van particulieren (93%). Slechts 7% van alle mededelingen in 2017 kwam van organisaties.

Het aandeel van de vrouwelijke melders voor wat de mededelingen betreft in 2017 is 47%. Daarnaast werden 33% van alle mededelingen gedaan door mannen en 13% door personen met een onbekende genderidentiteit.

Grafiek 9: Verdeling mededelingen per genderidentiteit

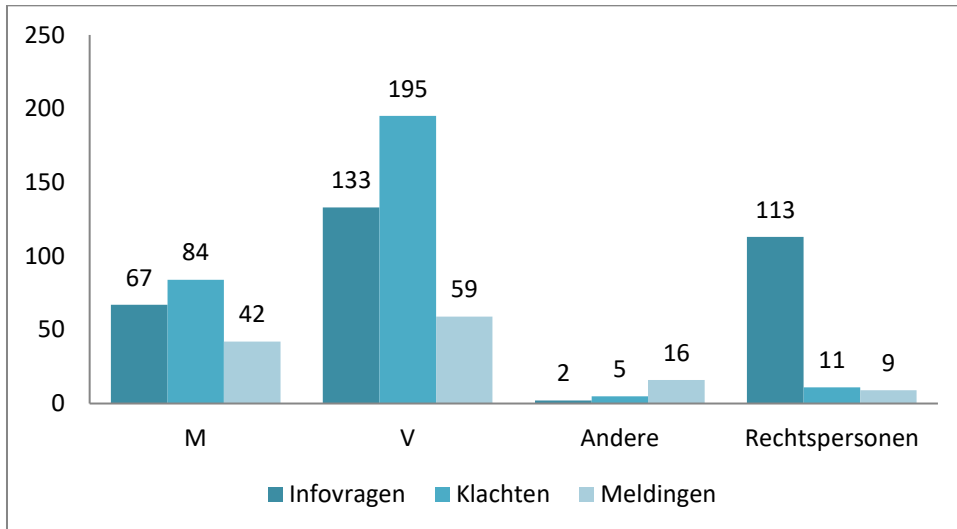


Vooraf vrouwen doen een beroep op het Instituut. Van het totaal aantal meldingen van particulieren komt ongeveer de helft van vrouwen (53%). Over het algemeen dienen vrouwen meer informatievragen, klachten en meldingen in dan mannen. De tendens qua verhouding in de type-dossiers is bij beide geslachten echter dezelfde: zowel vrouwen als mannen dienen voornamelijk klachten in en stellen op de tweede plaats informatievragen. Mededelingen komen bij beide geslachten qua aantallen op de derde plaats.

Een heel klein percentage van de meldingen komt van personen met een onbekende genderidentiteit of een genderidentiteit die niet overeenstemt met vrouw of man (4%). Het gaat dan voornamelijk over mededelingen (69%). Ongeveer een op de vijf meldingen komt van een rechtspersoon.

Rechtspersonen doen voornamelijk een beroep op het Instituut om advies en informatie te vragen (85%).

Grafiek 10: Verdeling van type meldingen per genderidentiteit



7. Over welke gedragingen gaat het?

De meeste meldingen in 2017 gingen over mogelijke inbreuken op de Genderwet (62%). 18% van de meldingen gingen over seksisme, 5% van de meldingen over de beschermingsmaatregelen van de Arbeidswet en 2% over inbreuken op strafwetten of haatmisdrijven. Iets meer dan 200 meldingen worden ondergebracht in de categorie 'andere'.

Tabel 1: Verdeling van de meldingen naar wetgeving⁸

	2017	
Genderwet	454	62%
Haatmisdrijf - Strafwetboek	15	2%
Seksisme	133	18%
Arbeidswet	36	5%
Andere	205	28%

De grootste categorie in 2017 is niet verrassend deze van de Genderwet. Binnen de categorie 'Genderwet' is de categorie 'directe discriminatie' de grootste, deze behelst maar liefst 82% van de meldingen met betrekking tot de Genderwet, en de helft van alle meldingen die het Instituut in 2017 ontving.

'Directe discriminatie' is reeds jaren de verboden gedraging waarover het Instituut het meeste meldingen ontvangt. De stijging van het aantal meldingen binnen deze categorie zet zich ook in 2017 fors verder (48% t.o.v. 2016 en 108% t.o.v. 2015). De meldingen over 'indirecte discriminatie' blijven de laatste jaren vrij stabiel.

Het Europese Hof van Justitie oordeelde in 2017 dat een vergelijkend examen voor de politie niet enkel mag worden opengesteld voor kandidaten met een lichaamslengte van minimaal 1,70 meter. Aangezien er meer vrouwen kleiner dan 1,70 meter zijn, worden zij immers disproportioneel benadeeld door dit criterium als toelatingsvoorwaarde te gebruiken. Een dergelijke vorm van indirecte discriminatie is enkel toelaatbaar wanneer ze een legitieme doelstelling nastreeft en de middelen om de doelstelling te bereiken passend en noodzakelijk zijn. De wens om de inzetbaarheid en de goede werking van de politiediensten te verzekeren is een legitieme doelstelling. Vervolgens beoordeelt het Hof de vraag of de eis van een minimale lichaamslengte passend en noodzakelijk is om dit doel te bereiken. Het Hof stelt vast dat politiemensen ook andere functies uitvoeren, zoals het verlenen van bijstand aan burgers of het regelen van het verkeer, die geen grote lichamelijke inzet vergen. Het Hof meent daarom dat de legitieme doelstelling ook bereikt zou kunnen worden

⁸ Elke melding kan toegewezen worden aan meerdere wetten. Het totaal aantal aangeduide wetten is bijgevolg groter dan het aantal individuele meldingen (n=736).

met minder nadelige maatregelen voor vrouwen. De indirecte discriminatie werd bijgevolg niet gerechtvaardigd geacht.

Tabel 2: Verdeling van de verboden gedragingen binnen de categorie ‘Genderwet’⁹

	2017	2016	2015	2014
Directe discriminatie	372	251	179	161
Indirecte discriminatie	18	13	13	20
Meervoudige discriminatie	4	2	4	2
Intimidatie	44	28	14	21
Seksuele intimidatie	26	4	36	6
Opdracht geven tot discriminatie	2	1	0	0
Aanzetten tot discriminatie	21	6	1	0

Ook in de categorieën ‘seksuele intimidatie’ en ‘intimidatie’ op grond van geslacht is er een stijging in het aantal meldingen in vergelijking met het voorgaande jaar. Het Instituut ontving ongeveer zes keer meer meldingen over ‘seksuele intimidatie’ in 2017 in vergelijking met 2016, de meldingen over intimidatie stegen met 57% t.o.v. 2016. Ten opzichte van 2015 is het aantal meldingen met betrekking tot ‘seksuele intimidatie’ in 2017 echter gedaald met 28%. Het Instituut stelt vast dat het aantal meldingen over seksuele intimidatie zeer afhankelijk is van de aandacht die in de media en de samenleving aan deze thematiek wordt geschonken.

De meldingen met betrekking tot intimidatie namen de afgelopen drie jaar gestaag toe. In 2017 ontving het Instituut dubbel zoveel meldingen over deze thematiek dan in 2014. Het gaat voornamelijk over meldingen van personen die in een arbeidscontext worden gepest omwille van hun geslacht, zwangerschap of transgenderidentiteit.

Een transvrouw contacteerde het Instituut in verband met de negatieve reactie van haar leidinggevenden op haar transitie naar vrouw. Sinds haar transitie, werd haar werk vaker gecontroleerd. De vrouw kreeg van haar werkgever niet de toestemming om een vrouwenuniform te dragen en de vrouwentoiletten en -kleedkamers te gebruiken. Deze gedragingen zijn allemaal vormen van pesterijen op grond van genderidentiteit, genderexpressie of geslachtsverandering. Ze tasten de waardigheid van de persoon aan en creëren een beledigende, vernederende of kwetsende omgeving.

⁹ Elke melding kan toegewezen worden tot meerdere verboden gedragingen binnen eenzelfde wet. Het totaal aantal aangeduide gedragingen is bijgevolg groter dan het aantal individuele meldingen (n=736).

De categorie 'andere' is in 2017 de tweede grootste categorie (28%). In deze categorie worden enerzijds meldingen ondergebracht waarin geen sprake is van een inbreuk op de Genderwet, de Seksismewet of de Arbeidswet, maar waar wel een andere wetgeving op van toepassing kan zijn. Het gaat dan bijvoorbeeld over meldingen over de Dubbele Naamwet, de Loonkloofwet, de Transwet of de Quotawet.

Ook meldingen waarbij de melder meent benadeeld te zijn op basis van diens geslacht, maar waarop de Genderwet, Arbeidswet of Seksismewet niet van toepassing zijn, worden in deze groep opgenomen (bijvoorbeeld meldingen over echtscheidingen of privérelaties). Bovendien worden de meldingen die niet onder de bevoegdheden van het Instituut vallen, maar waarbij de melder wordt doorverwezen naar de correcte bevoegde instantie in de groep 'andere' opgenomen. Bijvoorbeeld bij zwangerschapsdiscriminatie van een leerkracht is de Genderwet niet van toepassing, maar wel het Vlaamse Gelijkekansendecreet.

De nieuwe categorie 'Arbeidswet' is goed voor 5% van de meldingen die het Instituut ontving. Er is een zeer nauwe relatie tussen de bescherming van zwangere vrouwen, of net bevallen vrouwen, tegen discriminatie en de beschermingsmaatregelen in de Arbeidswet die de gezondheid en het welzijn van de zwangere werknemers moeten garanderen en bevorderen.

Een verpleegkundige die werkt op de spoedafdeling van een Spaans ziekenhuis, lichtte haar werkgever in over het feit dat zij haar kind borstvoeding gaf en informeerde naar de eventuele risico's. Haar leidinggevende, een arts, beaamde dat er een risico bestond voor de gezondheid van het kindje indien de vrouw borstvoeding zou geven terwijl ze op de spoedafdeling werkte.

Toch oordeelde het INSS, de Spaanse sociale zekerheidsdienst, dat er geen risico bestond. De verpleegkundige meende dat de risicoanalyse niet volgens de Europese bepalingen werd uitgevoerd. Het Europese Hof van Justitie oordeelde dat er sprake is van een vermoeden van geslachtsdiscriminatie. De feiten deden namelijk vermoeden dat de maatregelen ter bevordering van de veiligheid en de gezondheid tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie niet correct werden uitgevoerd. De werkgever diende te bewijzen dat de risicoanalyse wel correct was gebeurd.

Enkele dagen na de bekendmaking van haar zwangerschap werd een werknemer per aangetekende brief ontslagen. De werkgever weigerde haar te vergoeden en verklaarde zijn beslissing als volgt: "Beantwoordt niet aan het profiel voor het vervullen van de vereisten van de functie: volgt de instructies niet op, weigert het gevraagde werk te verrichten, geen respect voor de klanten". De werknemer kreeg echter vooraf geen enkele waarschuwing of negatieve evaluatie. Haar zwangerschap leek dus niet los te staan van haar ontslag. Het Instituut stapte naar de rechter

en won de zaak.

Tabel 3: Overzicht van de discriminatiegedragingen¹⁰

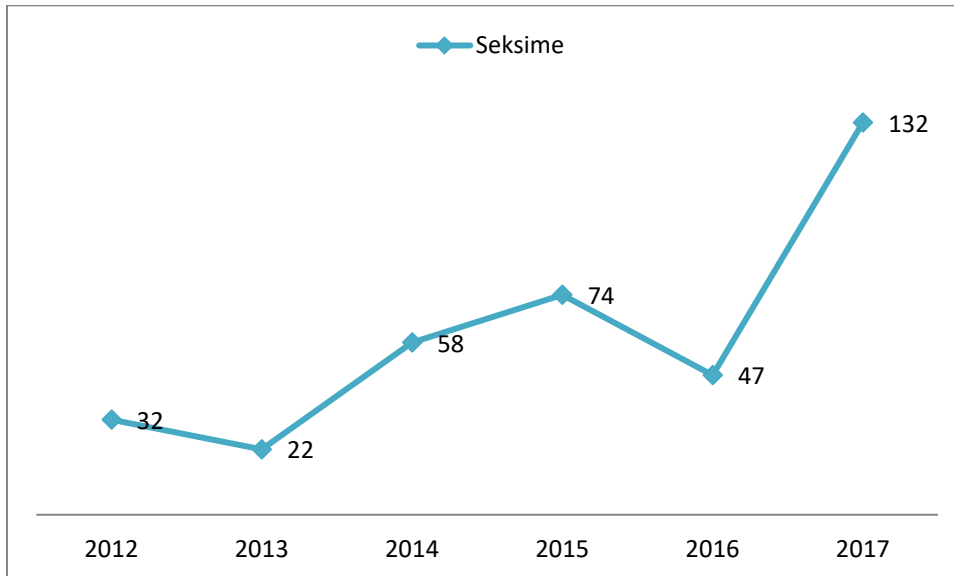
	2017	
Genderwet	62%	455
Directe discriminatie	82%	372
Indirecte discriminatie	4%	18
Meervoudige/intersectionele discriminatie	1%	4
Intimidatie	10%	44
Seksuele intimidatie	6%	26
Aanzetten tot discriminatie	5%	21
Opdracht geven tot discriminatie	0,50%	2
Haatmisdrijf	2%	15
Seksisme	18%	132
Seksismewet	41%	54
Andere	45%	60
Arbeidswet	5%	36
Andere	28%	204

In 2017 kreeg het Instituut, in vergelijking met de voorgaande jaren, aanzienlijk meer meldingen over seksisme. 41% van de meldingen binnen de categorie 'seksisme' gingen over de Seksismewet of maakten een inbreuk op deze wet. 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.

Waar in 2016 het aantal meldingen met betrekking tot seksisme nog markant daalde in vergelijking met 2015, is het aantal seksismemeldingen in 2017 groter dan ooit tevoren. Het aantal meldingen over seksisme in 2017 is bijna in drievoud toegenomen ten opzichte van 2016. Het Instituut stelt ook hier vast dat het meer meldingen ontvangt wanneer er meer media-aandacht is voor deze thematiek (zie voor meer informatie pagina 42).

¹⁰ Elke melding kan toegewezen worden aan meerdere wetten en/of aan meerdere verboden gedragingen binnen éénzelfde wet. Het totaal aantal aangeduide verboden gedragingen of wetten is bijgevolg groter dan het aantal individuele meldingen (n=736).

Grafiek 11: Evolutie meldingen seksisme sinds 2012



Directe discriminatie: Wanneer iemand op grond van haar of zijn geslacht werd, wordt of zou worden benadeeld. Vb: een vrouw wordt omwille van haar zwangerschap ontslagen; mannen die geen toegang hebben 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. Vb: 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. Vb: 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. Vb: 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. Vb: Ongewenst pornografisch materiaal toegestuurd krijgen door collega's.

Seksisme:

1. Algemeen seksisme: Een geheel aan vooroordelen, overtuigingen en stereotypen over vrouwen en mannen en de relatie tussen de geslachten. Vb: 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. Vb: 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. Vb: 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. Vb: 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. Vb: 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.

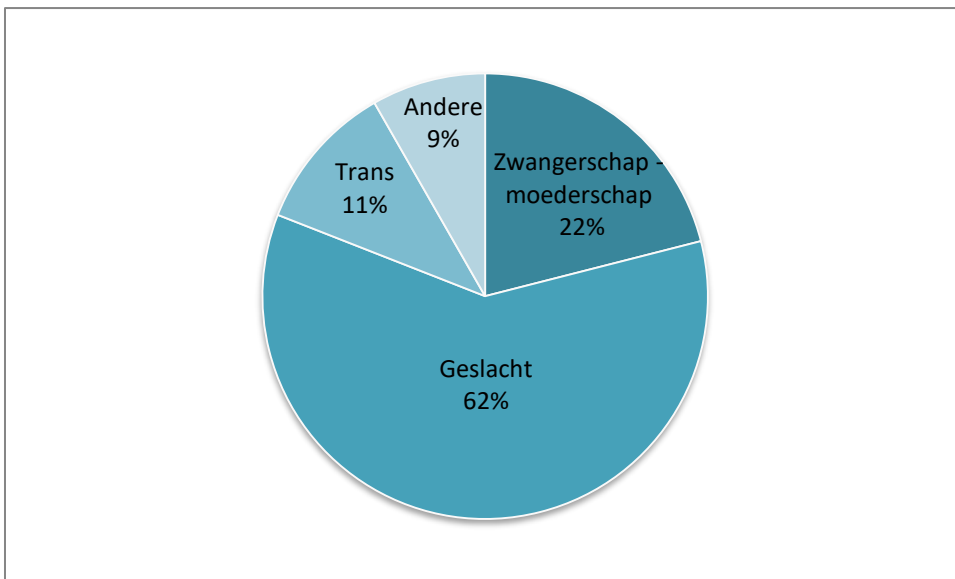
Meervoudige discriminatie (in de ruime zin): meervoudige discriminatie in enge zin, samengestelde of cumulatieve discriminatie en intersectionele discriminatie.

8. In welke situaties vindt er discriminatie plaats?

Thema's

Het thema waarover het Instituut in 2017 de meeste meldingen kreeg is geslacht (62%). Dat is geen verrassing aangezien de missie van het Instituut precies is om de gelijkheid tussen vrouwen en mannen te bevorderen en toe te zien op de naleving van de wetgeving hieromtrent. Het tweede grootste thema is 'zwangerschap en moederschap', met ruim een vijfde van alle meldingen in 2017 (22%). Het thema 'trans' is goed voor 11% van alle meldingen en in de restcategorie 'andere' werd 9% van alle meldingen opgenomen.

Grafiek 12: Verdeling van de meldingen per thema¹¹



Aangezien het Instituut voornamelijk gecontacteerd wordt door vrouwen is het evident dat in alle thema's, behalve 'andere', de meeste meldingen van vrouwen kwamen.

Bij de meldingen die werden ingediend over het thema 'geslacht' kwam bijna de helft van de meldingen van vrouwen (45%). Bijna een derde van de meldingen met betrekking tot geslacht werd in 2017 gedaan door mannen (32%) en 3% van de meldingen in dit thema kwam van een persoon met een onbekende genderidentiteit. Organisaties waren goed voor een vijfde van alle meldingen met het thema geslacht (20%).

Het Instituut ontving een melding in verband met de inhoud van de website en het registratieformulier van een bedrijf dat jongeren inzet voor catering- en eventopdrachten. De

¹¹ Een melding kan over verschillende thema's gaan. Het totaal aantal aangeduide thema's (n= 761) is niet gelijk aan het aantal ontvangen meldingen (n=736).

website verwees uitdrukkelijk en zonder enige nuance naar ‘hostessen’ en ‘parkingboys’. Een dergelijke stereotiepe communicatie en beeldvorming geeft bezoekers van de website de indruk dat enkel vrouwen zich voor bepaalde functies kandidaat kunnen stellen en voor andere functies enkel jongens in aanmerking komen. Het Instituut bracht het bedrijf op de hoogte van de geldende wetgeving en van de verplichting om alle werkaanbiedingen genderneutraal te formuleren. Het Instituut werd ingelicht door het bedrijf dat zij niet de intentie hadden om mensen te discrimineren en de nodige aanpassingen zouden worden uitgevoerd, zowel aan de website als aan het registratieformulier.

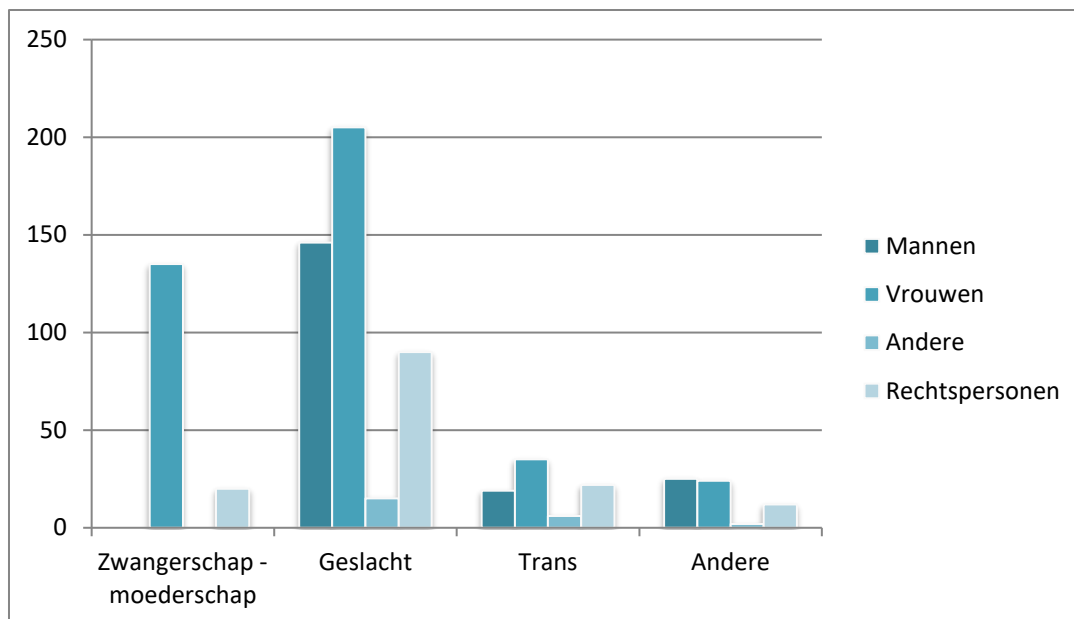
Aangezien enkel vrouwen zwanger kunnen worden, is het bovendien niet vreemd dat in het thema ‘zwangerschap/moederschap’ de meldingen bijna alleen van vrouwen afkomstig waren (84%). 13% van de meldingen met betrekking tot zwangerschap en moederschap kwam van organisaties.

Een zwangere lerares contacteerde het Instituut om haar rechten te kennen. De directie van de onderwijsinstelling waar ze aan de slag was, oefende druk op haar uit en wilde haar niet toestaan om afwezig te zijn voor haar prenatale consultaties. Het Instituut informeerde de dame over haar rechten en over de rechtsmiddelen waarop ze zich kon beroepen.

In het thema ‘trans’ werd 43% van de meldingen door vrouwen gedaan. 23% van de meldingen ging uit van mannen. Het aantal meldingen van personen met een onbekende genderidentiteit is goed voor 7% van deze meldingen. Ruim een vierde (27%) van de meldingen in het thema ‘trans’ werd door organisaties gedaan.

Sommige klachten illustreren op pijnlijke wijze dat transgenders nog niet altijd op respect kunnen rekenen van anderen voor hun genderidentiteit, genderexpressie of geslachtsverandering. Zo meldden een aantal transgenders kwetsende en beledigende opmerkingen aan het Instituut die door een uiteenlopende groep van personen werd gemaakt. Het ging om opmerkingen van werkgevers, burens, politie, verzekeringsmaatschappijen ... Een helaas veel voorkomend voorbeeld is het bewust blijven aanspreken met de oude voornaam of aansprekingstitel, hoewel de persoon zelf aangeeft dat zij/hij met een andere naam wenst aangesproken te worden die overeenstemt met haar/zijn genderidentiteit of zelfs wanneer de persoon in kwestie ondertussen haar/zijn naam officieel gewijzigd heeft.

Grafiek 13: Verdeling thema's naar genderidentiteit



Een algemeen overzicht van de domeinen

Tabel 4 toont de verdeling van de meldingen per domein in 2017. 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 meldingen per discriminatiedomein in 2017¹²

	Informatievraag	Klacht	Mededeling	Totaal 2017
Werk	154	136	50	340
Goederen en diensten	45	59	36	140
Sociale zekerheid	9	8	2	19
Gezondheidszorg	9	7	1	17
Sociale steun	1	1	1	3
Privé relaties	14	14	4	32
Onderwijs	14	14	8	36
Arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding	1	17	1	19
Cultuur en media	9	31	28	68
Vermelding in officieel stuk/PV	4	0	1	5
Economische, sociale, culturele en politieke activiteiten	9	7	4	20

¹² Een melding kan tot verschillende domeinen behoren. Het totaal aantal aangeduide domeinen (n= 874) is niet gelijk aan het aantal ontvangen meldingen (n=736).

Functionarissen	2	6	1	9
Belastingen en fiscale voordelen	1	2	2	5
Wetgeving	90	25	5	120
Andere	26	7	8	41

Omwille van de nieuwe indeling van de domeinen is het moeilijk om voor wat dit aspect betreft een vergelijking te maken met de voorgaande jaren. Enkele nieuwe domeinen deden hun intrede: gezondheidszorg, sociale steun, functionarissen, belastingen en fiscale voordelen en wetgeving. De domeinen kinderopvang, jeugd, sport en toerisme werden als subdomeinen onder het hoofddomein 'goederen en diensten' ondergebracht.

In onderstaande tabel 5 worden de evoluties in kaart gebracht:

Tabel 5: Verdeling van de meldingen per domein tussen 2014 en 2017¹³

	2017	2016	2015	2014
Werk	340	193	164	133
Goederen en diensten	140	121	63	68
Sociale zekerheid	19	40	40	17
Gezondheidszorg	17			
Sociale steun	3			
Privé relaties	32	12	12	12
Onderwijs	36	17	14	16
Arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding	19	6	5	4
Cultuur en media	68	29	54	18
Vermelding in officieel stuk/PV	5	4	25	24
Economische, sociale, culturele en politieke activiteiten	20	13	12	17
Functionarissen	9			
Belastingen en fiscale voordelen	5			
Wetgeving	120			
Andere	41	155	156	125

Eén van de redenen om de lijst met domeinen te herstructureren was het feit dat er jaarlijks een groot aantal meldingen in de categorie 'andere' terecht kwam. Door de lijst van domeinen in 2017 een update te geven, nam het aantal meldingen in het domein 'andere' sterk af. Een groot deel van de meldingen die vroeger in het domein 'andere' ondergebracht werd, viel vanaf 2017 in het domein

¹³ Een melding kan tot verschillende domeinen behoren. Het totaal aantal aangeduide domeinen (n= 874) is niet gelijk aan het aantal ontvangen meldingen (n=736).

‘wetgeving’. Dit nieuwe domein bevat een aanzienlijk aandeel van het totale aantal meldingen in 2017. Onder deze categorie zijn dan ook een uitgebreid aantal subcategorieën opgenomen zoals bijvoorbeeld de Loonkloofwet, de Quotawet, de Transwet, de Dubbele Naamwet en een aantal gelijkheidsbevorderende decreten. Een andere verklaring voor de daling van het aantal meldingen in het domein ‘andere’ ligt in het feit dat meldingen met betrekking tot echtscheidingen sinds 2017 in het domein ‘privérelaties’ ondergebracht worden. Het domein ‘privérelaties’ kent daardoor trouwens een verdubbeling van het aantal meldingen in 2017.

Het aantal meldingen in 2017 is, net zoals de voorbije jaren, het hoogst in de domeinen ‘werk’ en ‘goederen en diensten’. Opmerkelijk is de stijging van het aantal meldingen in 2017 in het domein ‘cultuur & media’. Het Instituut ontving 2,5 keer meer meldingen in dit domein in 2017 in vergelijking met 2016. Dat maakt ‘cultuur & media’ de vierde grootste categorie van discriminatiedomeinen in 2017.

Werk

Ook in 2017 stelt het Instituut vast dat er nog steeds heel wat mensen in het domein ‘werk’ gediscrimineerd worden. Bijna de helft (46%) van de meldingen gaan geheel of gedeeltelijk over de werksituatie. Van deze meldingen ging het in 86% van de gevallen over een mogelijke inbreuk op of een vraag over de discriminatiewetgeving (‘Genderwet’). In het merendeel van de situaties ging het over een vorm van directe discriminatie. In 12% van de meldingen was er sprake van (seksuele) intimidatie en in 4% van de gevallen van seksisme.¹⁴

Een vrouw contacteerde het Instituut omdat ze zich niet comfortabel voelde bij het gedrag van haar toekomstige werkgever. Tijdens de sollicitatieprocedure spraken ze twee keer alleen af en belde hij haar geregeld. De man in kwestie stelde op die momenten ongepaste vragen over haar privéleven, nodigde haar verschillende keren uit om samen op date te gaan en zocht fysiek contact. Hij beloofde haar ook telkens dat ze de job zou krijgen.

Ze vroeg het Instituut wat zij hier tegen kon ondernemen. Het Instituut lichtte haar in over het feit dat de gedragingen van haar werkgever kunnen beschouwd worden als seksuele intimidatie strijdig met de Genderwet. Het kon op dat moment geen verder stappen ondernemen omdat documenten en getuigen ontbraken die de gedragingen van de man konden bevestigen. De vrouw stemde in om verder bewijsmateriaal te verzamelen. Enige tijd later contacteerde de vrouw het Instituut echter om mee te delen dat ze de job gekregen had en haar klacht bij het Instituut wilde afsluiten.

¹⁴ Een dossier kan gaan over verschillende gedragingen. Het totale aantal aangeduide gedragingen ($n = 843$) is dus groter dan het aantal ontvangen meldingen ($n = 736$).

Het verloop van deze klacht illustreert treffend de impact van machtsverhoudingen. De vrouw stelde enkel mee te gaan in de ongepaste gedragingen van haar toekomstige werkgever omdat ze de job nodig had en ontzettend graag wilde. Zodra ze de job had, liet ze dan ook haar klacht bij het Instituut vallen. Ze was er immers van overtuigd dat de ongepaste gedragingen zich niet meer of minder dan tijdens de selectieprocedure zouden voordoen, omdat zij voor haar job als verkoper veel alleen onderweg zou zijn en dus minder in contact zou komen met de man in kwestie. Hoogstwaarschijnlijk speelde de angst om haar job te verliezen hier ook een rol.

De meldingen hebben voornamelijk betrekking op de toegang tot werk (42%), de beëindiging van de arbeidsrelatie (21%) en de arbeidsvoorwaarden en verloning (35%). Tot deze laatste categorie behoren sinds 2017 ook alle meldingen met betrekking tot het welzijn op het werk en de arbeidsomstandigheden. Voor 2017 was dit een aparte categorie binnen het domein 'werk'.

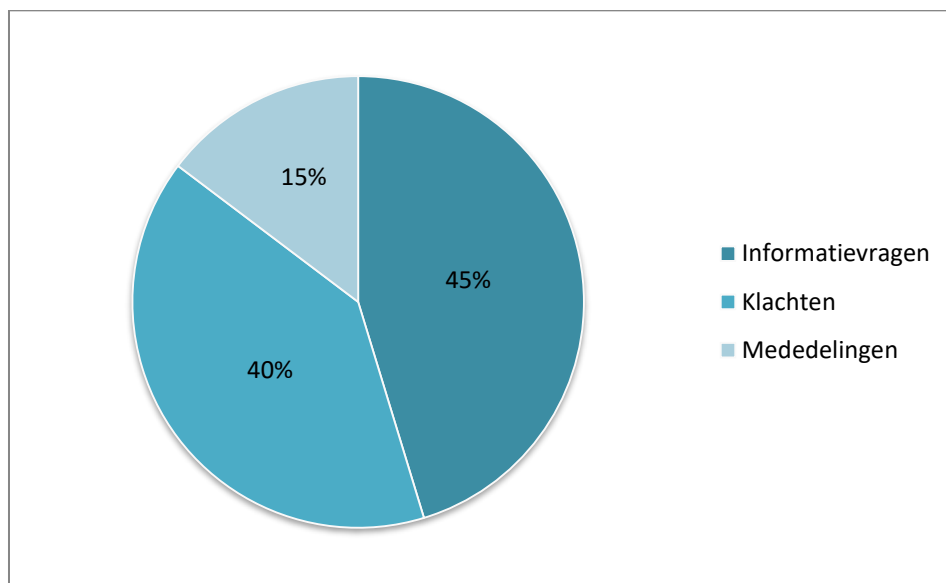
Tabel 6: Verdeling meldingen 'werk' per subdomein¹⁵

	Domein werk
	%
Toegang tot werk	41,80%
Arbidsvoorwaarden	34,70%
Beëindigen van de arbeidsrelatie	21,20%
Positieve actie	3,20%
Wezenlijke en bepalende beroepsvereiste	2,60%
Zelfstandigen	1,80%
Aanvullende regelingen van sociale zekerheid	0,60%
Represailles getuigen	0,00%
Andere	0,30%

In 2017, waren precies vier op de tien meldingen (40%) die het Instituut ontving over arbeidsgerelateerde discriminaties klachten. Er waren in 2017 iets meer informatievragen over arbeidsgerelateerde discriminaties dan klachten: 45% van de meldingen met betrekking tot 'werk' waren informatievragen. 15% van de meldingen betrof mededelingen.

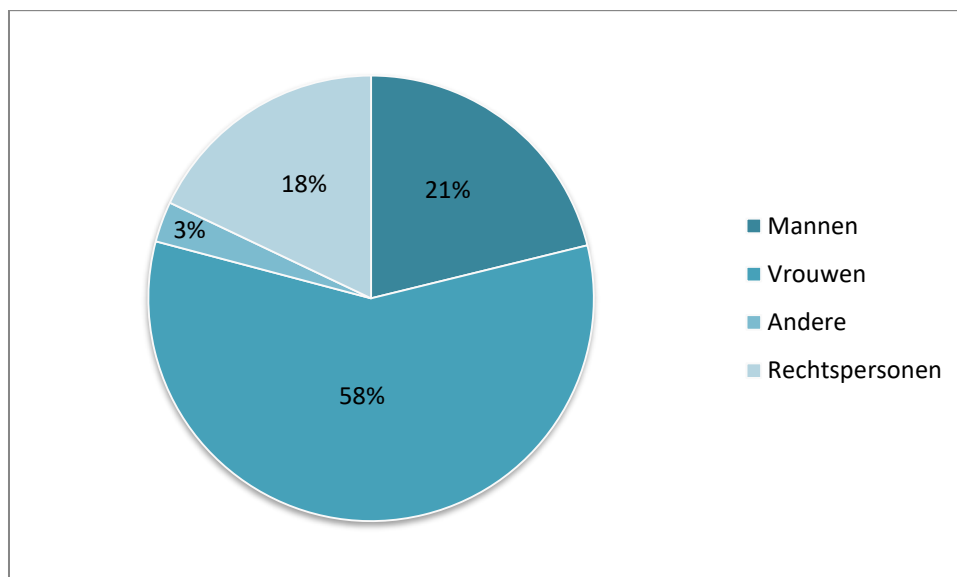
¹⁵ Een melding kan tot verschillende subdomeinen behoren. Het totaal aantal aangeduide subdomeinen (n=358) is niet gelijk aan het aantal meldingen in het domein 'werk' (n=340).

Grafiek 14: Verdeling naar type melding in het domein 'werk'



De overgrote meerderheid van de melders van arbeidsgerelateerde discriminaties in 2017 was vrouwelijk (58%). Aangezien 44% van de meldingen in het domein 'werk' over het thema 'zwangerschap en moederschap' gaat, is dat niet verwonderlijk. In het domein werk was 21% van de melders die het Instituut contacteerden mannelijk. Slechts 3% van alle meldingen in het domein werk werd gedaan door personen met een onbekende of andere genderidentiteit. Bijna een vijfde (18%) van alle meldingen in het domein werk is afkomstig van rechtspersonen.

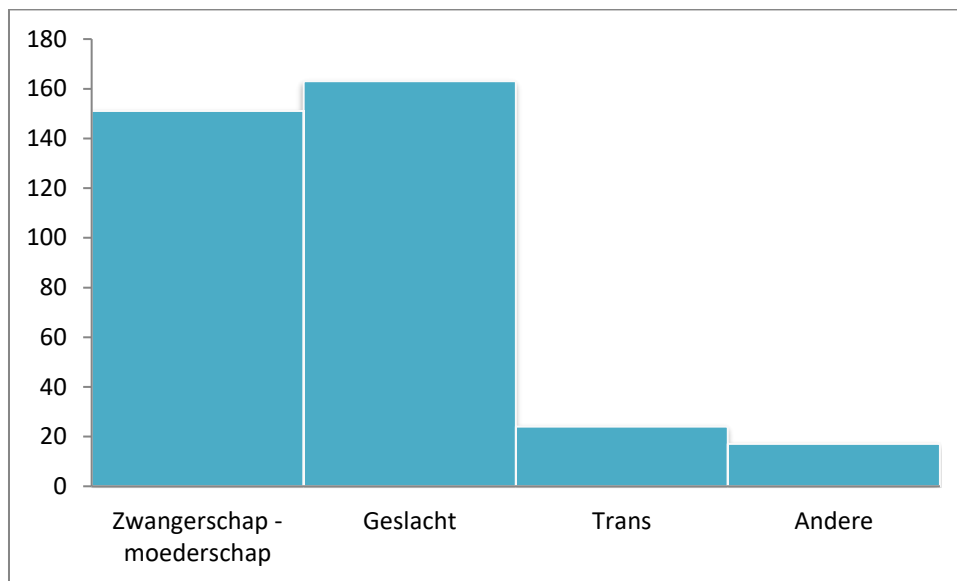
Grafiek 15: Verdeling naar genderidentiteit in het domein 'werk'



In het domein 'werk' loopt het aantal meldingen over geslachtsdiscriminatie (44%) en over zwangerschap en moederschap (48%) gelijk op. Discriminatie en ongelijkheid omwille van een

kinderwens, zwangerschap of moederschap blijkt nog steeds zeer sterk te leven in onze samenleving (zie voor meer informatie pagina 52). Slechts een relatief klein aandeel van de meldingen binnen dit domein gaat over het thema ‘trans’ (7%). Het Instituut meent dat hieruit niet afgeleid mag worden dat transgender personen geen slachtoffer zouden worden van discriminatie op de arbeidsmarkt. Een meer aannemelijke verklaring is dat ze de weg naar het Instituut nog onvoldoende vinden. Om de situatie van transgender personen in de samenleving, en dus ook op het vlak van tewerkstelling beter in kaart te brengen, zal het Instituut in 2018 een studie uitvoeren over het leven van transgenders in België (zie voor meer informatie pagina 46).

Grafiek 16: Verdeling naar thema's in het domein 'werk'

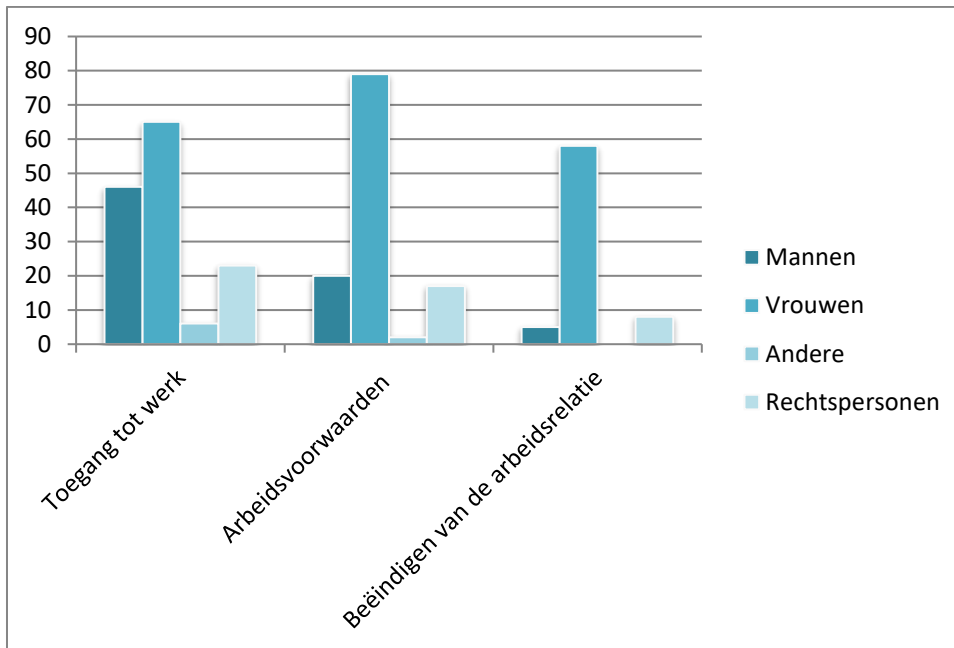


Zoals het Instituut reeds in zijn jaarverslag van 2016 vaststelde, lijken vrouwen in elke fase van de arbeidsrelatie met discriminatie geconfronteerd te worden. Mannelijke melders contacteerden het Instituut voornamelijk rond discriminatie bij aanwerving (65%). Mannen lijken aldus minder discriminaties te ondervinden, of vragen te hebben over hun rechten, op het vlak van de arbeidsvoorwaarden (28%) of bij de beëindiging van de arbeidsrelatie (7%).

Het Instituut kreeg een melding over een vacature waarbij een bakkerszaak uitdrukkelijk op zoek ging naar een vrouwelijke medewerker voor de winkel. Het Instituut contacteerde de bakker om deze te informeren over het wetgevend kader en met de vraag om de vacature aan te passen. Aanvankelijk wou de bakker niet ingaan op de vraag van het Instituut. Hij verdedigde dat vrouwen en mannen van elkaar verschillen en dat het ene geslacht daardoor meer aanleg heeft voor bepaalde functies dan het andere. Vrouwelijke werknemers pasten volgens hem beter in een winkel dan mannelijke werknemers.

Het Instituut ging de discussie aan en opperde dat de verschillen niet te veralgemenen zijn en dus niet rechtvaardigen dat mannen voor een bepaalde functie worden uitgesloten. Wanneer er een vacature voor winkelbediende verschijnt, zullen er misschien inderdaad meer vrouwen solliciteren dan mannen, maar dat wil niet zeggen dat de man die wel solliciteert de functie van winkelbediende niet adequaat zou kunnen uitvoeren. De bakker kon de redenering volgen dat sollicitanten beoordeeld dienen te worden op basis van hun objectieve competenties. De vacature werd aangepast.

Grafiek 17: Drie grootste subdomeinen in 'werk' naar genderidentiteit



De spreiding van de meldingen van vrouwen is veel evenwichtiger verdeeld over de drie grootste subcategorieën: 32% van de meldingen ging over de toegang tot werk, 39% over de arbeidsvoorwaarden (verloning, arbeidsomstandigheden, verloven..) en 29% over de beëindiging van de arbeidsrelatie.

Een werkgever verleende kende extra vrije dagen toe naar rato van de afwezigheden in het verleden. De analyse van het Instituut vestigde de aandacht op het risico op discriminatie van zwangere vrouwen en van personen met ouderschapsverlof of deeltijdwerkers. Aangezien het daarbij vaker om vrouwen gaat, zou dit immers tot om een indirecte discriminatie kunnen leidengaan. Na tussenkomst van het Instituut ontwikkelden de werkgevers- en vakbondsvertegenwoordigers een nieuwe werkwijze om extra vrije dagen toe te kennen.

In het kader van de maatregelen van positieve actie en de wezenlijke en bepalende beroepsvereiste stelt het Instituut vast dat er vooral veel vragen zijn bij rechtspersonen over de toepassing en de mogelijkheden ervan.

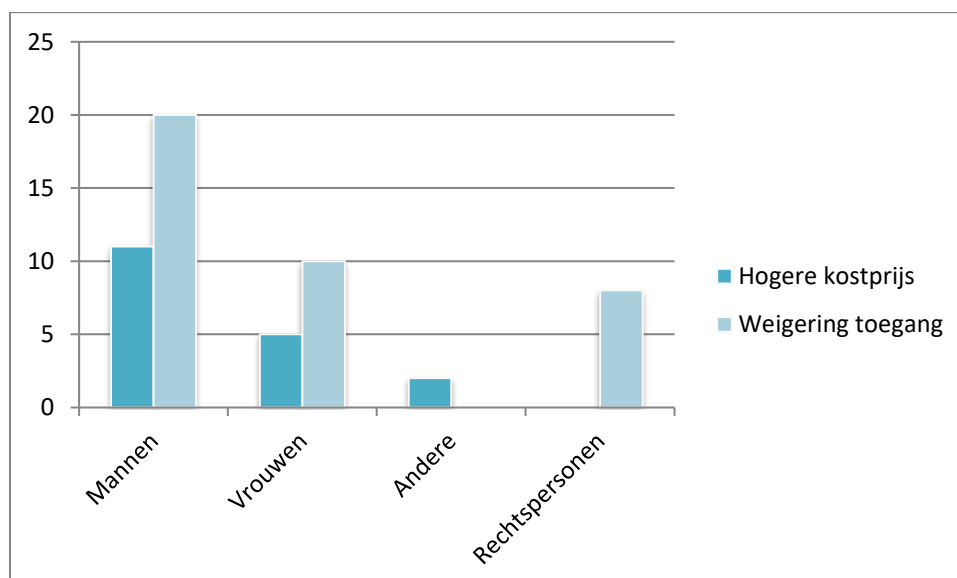
Een wervingsbureau heeft een gebruiker die voor een functie als opvoeder een man wilde aanwerven. Het bureau contacteerde het Instituut met de vraag of dit mag en of de gebruiker dit in de vacature mocht vermelden. Het Instituut antwoordde dat het wettelijk verplicht is alle werkaanbiedingen of vacatures genderneutraal te formuleren en er dus in een vacature niet expliciet of impliciet naar het geslacht van de gezochte werknemer mag worden verwezen.

Goederen en diensten

Bijna een vijfde van de meldingen die het Instituut ontving in 2017 (19%) 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 (69%) en behoorde tot de categorie 'directe discriminatie'. Van de meldingen inzake goederen en diensten behoorde 15% tot de categorie 'seksisme'.

In meer dan een derde van de meldingen ging het over een hogere kostprijs van goederen en diensten of over de weigering van toegang tot goederen en diensten. 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 over een dergelijke ongelijke behandeling contacteerden.

Grafiek 18: Verdeling van genderidentiteit voor kostprijs en weigering in het domein 'goederen en diensten'



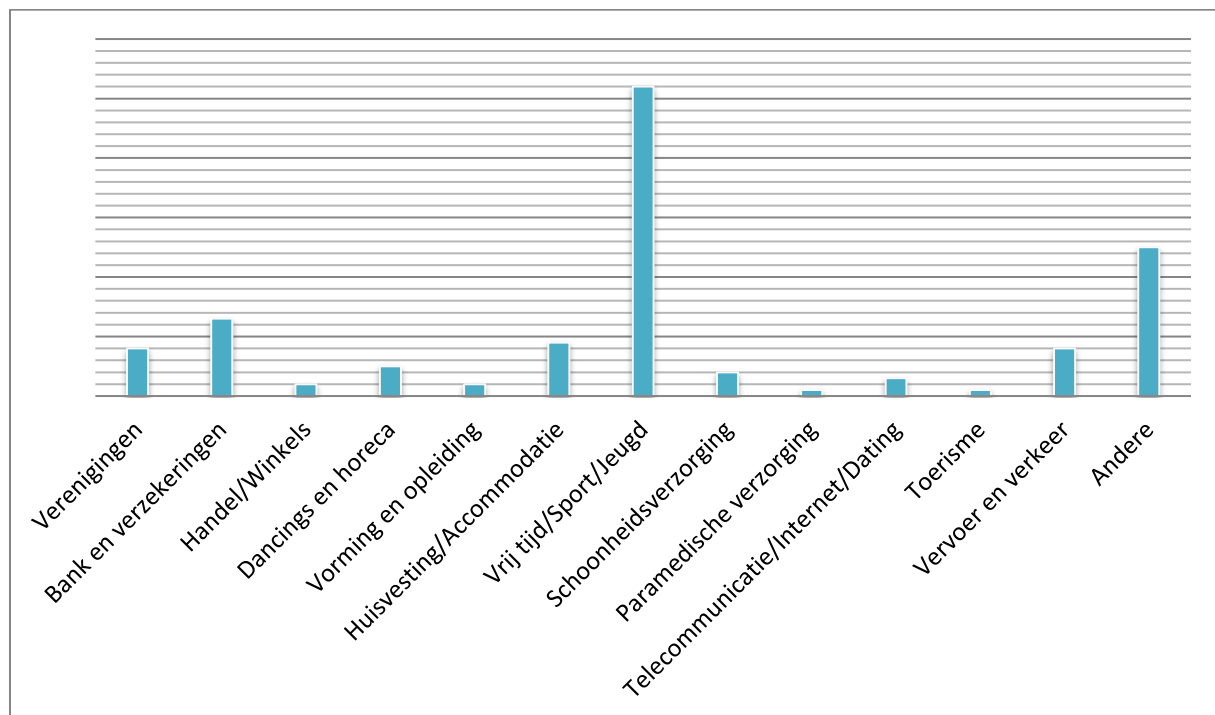
Het Instituut ontving in 2017 in het domein 'goederen en diensten' meer klachten (42%) dan informatievragen (32%) en mededelingen (26%).

De meeste meldingen in 2017 gingen over 'vrije tijd, sport en jeugd' (37%). Deze categorie werd gevolgd door de categorieën 'andere' (18%), 'bank en verzekeringen' (9%), 'huisvesting/accommodatie' (6%), 'verenigingen' (6%) en 'vervoer en verkeer' (6%).

Enkele mannen contacteerden het Instituut over *ladies only* events in twee bioscoopketens. Tijdens zulke evenementen kregen enkel vrouwen toegang tot een exclusieve filmvoorstelling en ontvingen ze cadeautjes. De mannen hadden de bioscoopketen gecontacteerd met de vraag of zij een vriendin mochten vergezellen, maar dat werd hen telkens geweigerd.

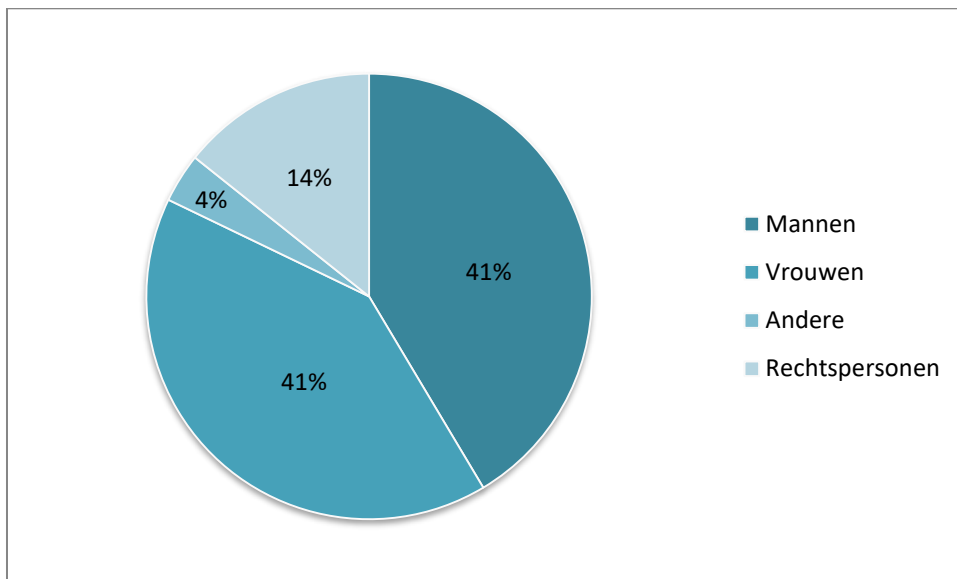
Het Instituut richtte verschillende brieven aan beide bioscopen. Die argumenteerden dat het event een vorm van positieve actie was. Tot op heden bestaat er echter geen rechtvaardigingsgrond voor een direct onderscheid op grond van geslacht bij de toegang tot goederen en diensten, zelfs wanneer het om een positieve actie zou gaan. Uiteindelijk werd het toegangsbeleid aangepast: mannen die het event wensen bij te wonen, zullen niet langer op grond van hun geslacht geweigerd worden. De naam van het event zelf bleef behouden om aan te geven dat men in eerste instantie op een vrouwelijk publiek mikt.

Grafiek 19: Verdeling categorieën in het domein 'goederen en diensten'



Waar in 2016 meer vrouwen dan mannen meldingen over goederen en diensten maakten, contacteerden in 2017 evenveel mannen als vrouwen het Instituut hierover (allebei goed voor 41% van alle meldingen in het domein 'goederen en diensten'). In dit domein vertegenwoordigen rechtspersonen 14% van alle meldingen in 2017. Zij stellen voornamelijk informatievragen. In slechts 4% van alle meldingen inzake goederen en diensten werd het Instituut gecontacteerd door personen met een andere of onbekende genderidentiteit.

Grafiek 20: Verdeling naar genderidentiteit in het domein 'goederen en diensten'



Cultuur en media

Bijna 10% van de meldingen die het Instituut ontving, ging over het domein 'cultuur en media'. De meldingen in dit domein betroffen voornamelijk de discriminatievormen seksisme (71%) en het aanzetten tot discriminatie of intimidatie (24%). Wat subdomeinen betreft ging 44% van de meldingen over reclame en 43% over media. Een beperkter aantal meldingen betrof zaken die op het internet verschenen of werden gedeeld (16%) en over cultuur (7%).

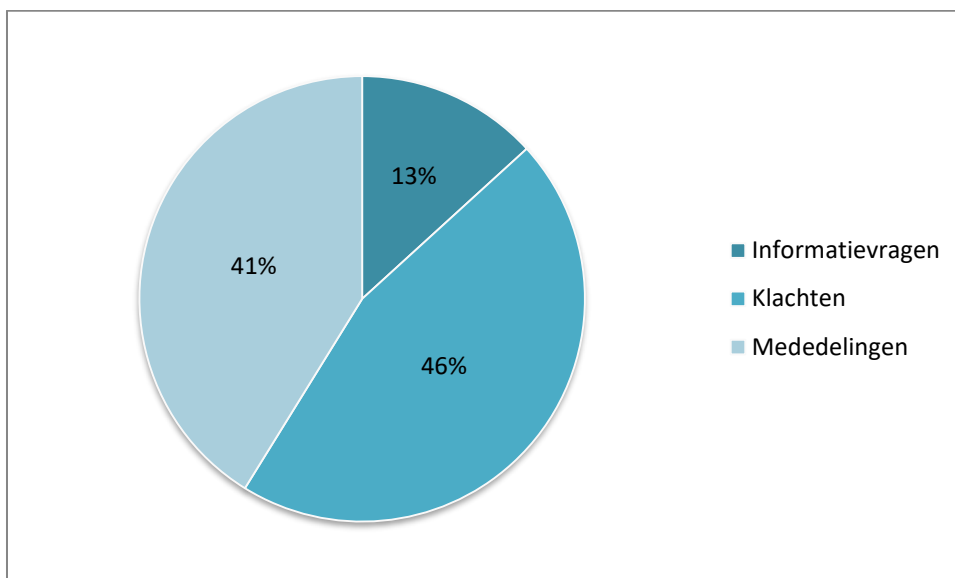
In maart 2017 ontving het Instituut klachten over reclame voor een supermarkt. De campagne maakte gebruik van spots waarin bijvoorbeeld het volgende te horen was: "En lekkere vrouwen, dat hebde gij ook graag eh? Maar die kosten veel geld eh. Aja, elke week naar de kapper (...)" en "En lekkere vrouwen dat hebde gij ook graag eh? Ah, ma die kosten veel geld eh? Aja, die willen dure sacoches (...)". Volgens de analyse van het Instituut waren de voorwaarden voor de toepassing van de seksismewet niet vervuld, met name omdat deze wet niet van toepassing is op reclame.

Ook de Jury voor Ethische Praktijken inzake reclame (JEP) ontving klachten over deze campagne. De JEP was uiteindelijk van mening dat deze reclamecampagne door zijn humoristische aard niet denigrerend of discriminerend was en niet zou bijdragen tot het in stand houden van de stereotypen.

Ten slotte diende ook de *Conseil Supérieur de l'Audiovisuel* (CSA) zich over deze campagne uit te spreken. Op hun vraag bracht het Instituut een advies over de campagne uit. Het Instituut oordeelde dat het principe van de gelijkheid van vrouwen en mannen was geschonden door stereotypen uit te dragen over vrouwen, mannen en genderrelaties. De CSA volgde het Instituut in zijn advies en besloot om de uitgever een waarschuwing te geven.

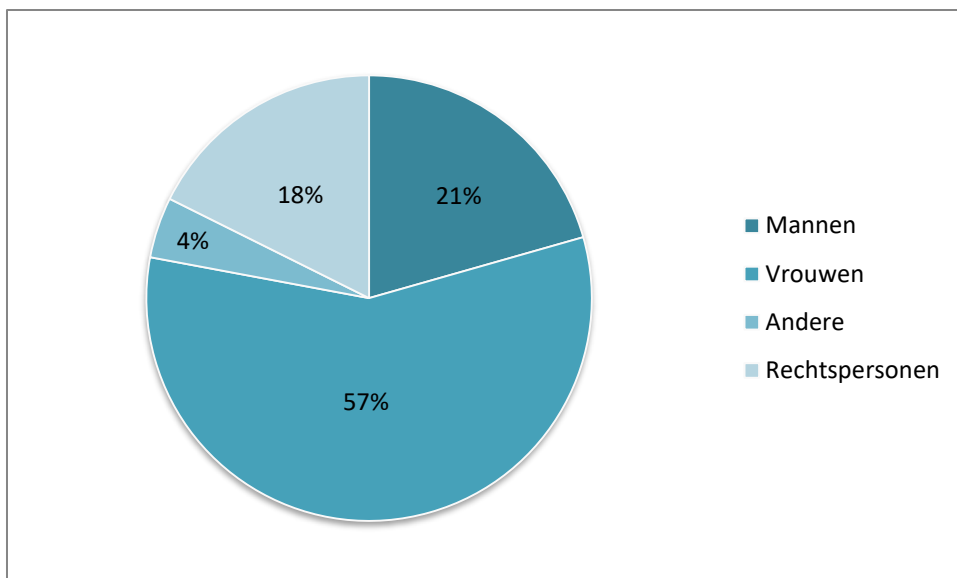
In het domein 'cultuur en media' kreeg het Instituut voornamelijk klachten (46%) en mededelingen (41%). Slechts in 13% van de meldingen ging het om informatievragen.

Grafiek 21: Verdeling per type dossier in het domein 'cultuur en media'



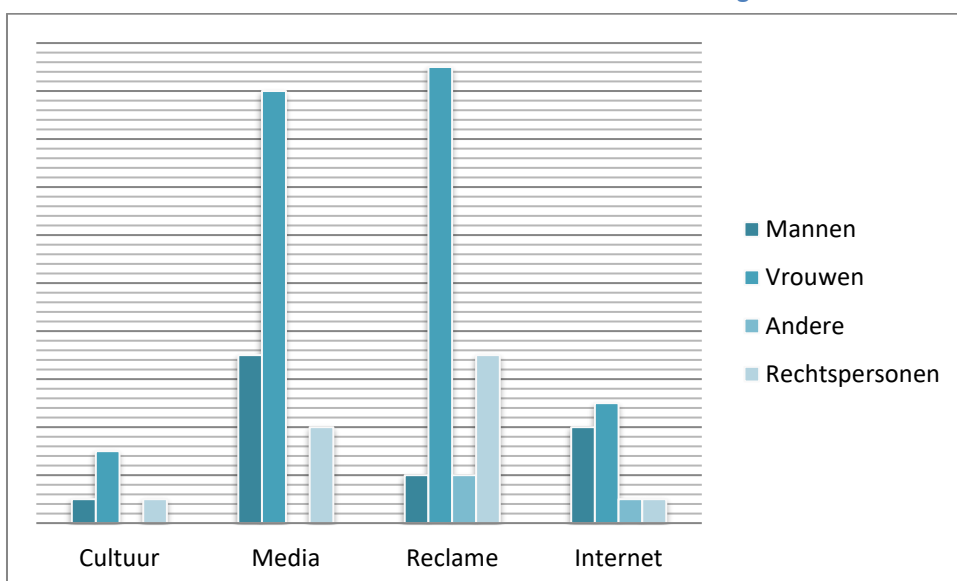
Gezien de thematiek van seksisme erg uitdrukkelijk in dit domein aanwezig is, is het niet verrassend dat de meeste meldingen van vrouwen kwamen (57%). Mannen contacteerden het Instituut in 21% van de meldingen, rechtspersonen in 18% van de meldingen.

Grafiek 22: Verdeling naar genderidentiteit in het domein 'cultuur en media'



Rechtspersonen meldden meer feiten in de reclamesector en de media dan in de subdomeinen cultuur of internet. Mannen daarentegen contacteerden het Instituut voornamelijk over media- of internet gerelateerde feiten. Over genderstereotypen of seksisme in de reclamesector contacteerden hoofdzakelijk vrouwen het Instituut.

Grafiek 23: Subdomeinen van het domein ‘cultuur en media’ naar genderidentiteit

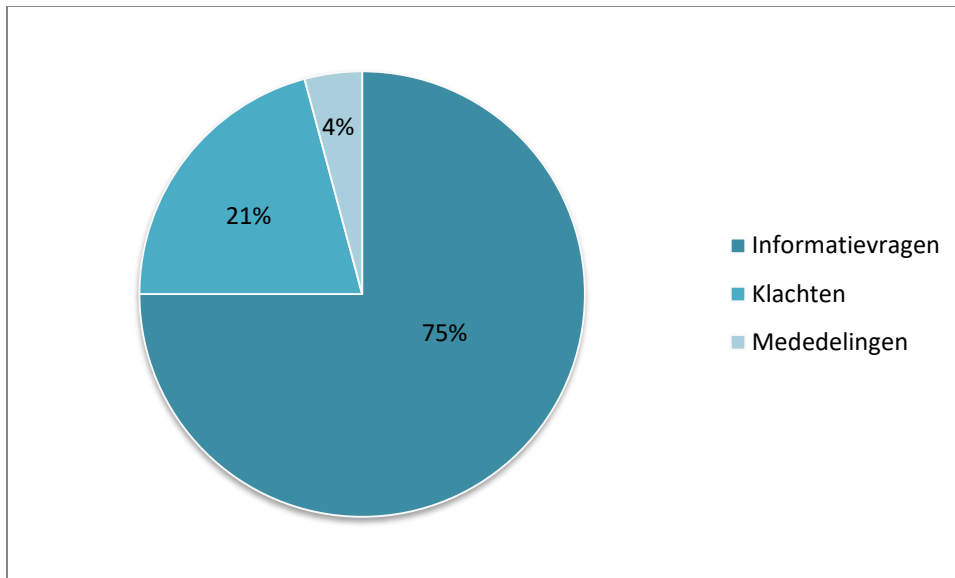


Wetgeving

In het nieuwe domein ‘wetgeving’ werd 16% van de meldingen in 2017 ondergebracht. Het betrof hoofdzakelijk informatievragen over het wettelijk kader inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen (75%). Slechts in 21% van de meldingen ging het om een klacht en in 4% om een mededeling.

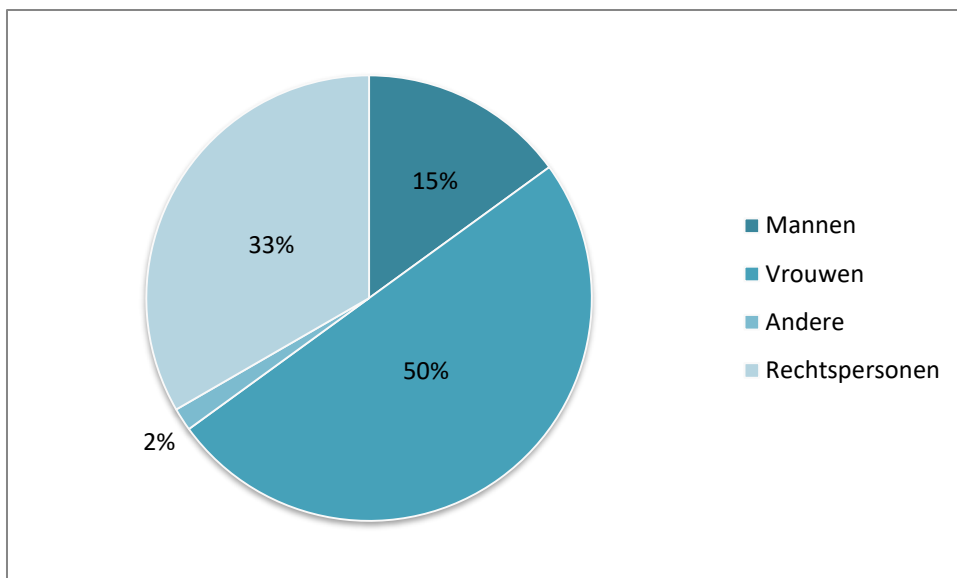
In 2017 moesten de betrokken werkgevers, overeenkomstig de Loonkloofwet, voor de tweede maal aan hun ondernemingsraad verslag uitbrengen over de loonkloof in de onderneming aan hun ondernemingsraad. Naar aanleiding van deze verplichting kreeg het Instituut een aantal vragen om informatie.

Grafiek 24: Verdeling per type dossier in het domein 'wetgeving'



De helft van de meldingen in het domein 'wetgeving' was afkomstig van vrouwen. Een derde van de meldingen kwam van rechtspersonen. Het betrof voornamelijk vragen over de Genderwet (32%) en de Seksismewet (27%). In 29% van de meldingen ging het over andere wetgeving dan deze opgenomen in de registratielijst van het databeheersysteem. Iets meer dan 1 op 10 van meldingen ging over decreten en ordonnanties en kaderde binnen de bevoegdheden van de gefedereerde entiteiten. In 10% van de meldingen werden er vragen gesteld over de Transwet en de Dubbele Naamwet.

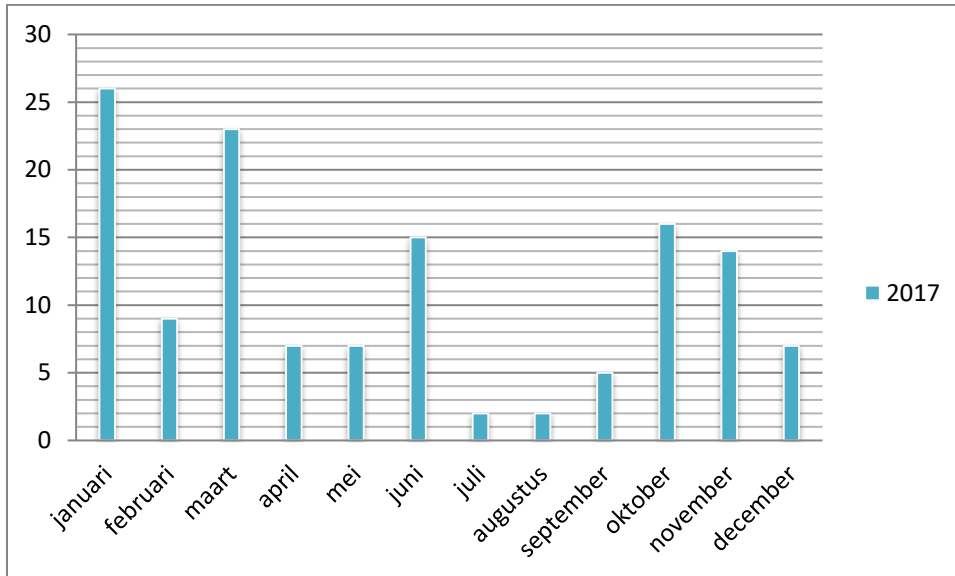
Grafiek 25: Verdeling naar genderidentiteit in het domein 'wetgeving'



9. 2017 onder de loep genomen

Seksisme

Grafiek 26: Evolutie van de meldingen m.b.t. seksisme



De meldingen met betrekking tot 'seksisme' en 'seksuele intimidatie als vorm van discriminatie' namen in 2017 aanzienlijk toe. Hoewel de meldingen in het domein seksisme sinds 2013 blijven stijgen (de dip in 2016 buiten beschouwing gelaten), moet het Instituut vaststellen dat de stijging in 2017 markant is en hoogstwaarschijnlijk niet toevallig.

De bewustwording over seksistisch gedrag en seksuele intimidatie nam de laatste jaren aanzienlijk toe. In 2012 vestigde de documentaire *'Femme de la rue'* de aandacht op het fenomeen van seksuele straatintimidatie in Brussel. Samen met de beelden van schaarsgeklede hostessen op het autosalon vormde deze documentaire de basis voor een wetgevend initiatief. In 2014 werd de Seksismewet van kracht, een wet met voor- en tegenstanders. Na een oproep van blogster Yasmine Schillebeeckx in 2015, deelden vrouwen massaal hun ervaringen over straatintimidatie met de hashtag #wijoverdrijvenniet. In 2017 liet de #metoo-beweging niemand onberoerd. Dit alles resulteerde in 2017 duidelijk in een grotere bewustwording van allerlei vormen van seksisme.

Wijdverspreid probleem

In 2017 ontving het Instituut klachten over seksisme in zeer uiteenlopende contexten. Gezien de vele onderzoeken die aantonen dat heel wat vrouwen met seksisme geconfronteerd worden in een werkcontext, is het niet verwonderlijk dat het Instituut daarover klachten ontving. Zo contacteerde een vrouw het Instituut met de vraag wat zij kon doen aan de seksistische opmerkingen van haar

werkgever en andere mannelijke collega's zoals "Ik heb me net kunnen inhouden om op uw kont te slaan". Zwangere vrouwen werden bovendien aangesproken op hun boezem of hun figuur: "Ik wist wel dat ze zwanger was. Ik zag het aan haar borsten" of "Uw borsten zijn wel al ferm gegroeid, he".

Ook binnen de context van goederen en diensten ontving het Instituut meerdere meldingen. Zo contacteerde een vrouw het Instituut nadat zij door enkele mannelijke redders werd aangesproken op haar sportbikini. Ze vroegen haar of ze zich er wel bewust van was dat de mannelijke badgasten haar nastaarden en dat haar achterwerk te aanstootgevend was. In een latere reactie schaarde de manager zich achter de redders met de mededeling dat de vrouw "er in de toekomst moest over waken dat haar slip niet tussen haar billen zou kruipen".

Net zoals in 2016 ontving het Instituut in 2017 enkele klachten over seksisme en seksuele intimidatie in de studentencontext. Deze klachten gingen van ongelukkige bewoordingen waaruit bepaalde seksistische opvattingen blijken tot echt pestgedrag en seksistische beledigingen. Een voorbeeld van de eerste categorie betreft het evenement 'Boer zoekt hoer' dat in november 2017 door twee studentenverenigingen werd georganiseerd. Het gelijkstellen van vrouwelijke studentes met hoeren getuigt van bepaalde seksistische opvattingen, omdat het suggereert dat de vrouwelijke seksualiteit in het algemeen in dienst staat van de mannelijke en dat er een bepaalde machtsverhouding tussen mannen en vrouwen bestaat, waarbij de man boven de vrouw wordt geplaatst.

Klachten over seksisme onder studenten lijkt een persisterend probleem: het Instituut blijft er regelmatig klachten over ontvangen. Daarom werkte het mee aan een lezingvoormiddag van de VUB over grensoverschrijdend gedrag aan de universiteit. Tijdens deze lezing gaven verschillende experts, waaronder het Instituut, toelichting over wat binnen het wetgevend kader kan en niet en over de actiemogelijkheden van slachtoffers, getuigen, daders en de universiteit zelf. Het publiek bestond zowel uit academisch personeel als studenten.

De Seksismewet

België blijft één van de weinige landen met een specifieke wetgeving die bepaalde vormen van seksistisch gedrag strafbaar stelt. Voor het Instituut is de Seksismewet in de praktijk van essentieel belang, omdat ze minimale grenzen vaststelt aan de menselijke interactie op dit vlak en zo bijdraagt tot een broodnodige mentaliteits- en gedragswijziging met het oog op een daadwerkelijk gendergelijke samenleving.

De interesse voor de Seksismewet bleef in 2017, ook vanuit internationale hoek, groot. Zo richtte een aantal (buitenlandse) onderzoekers en journalisten zich tot het Instituut met de vraag naar de effecten van de Seksismewet in de praktijk.

De concrete effecten van deze wet zijn vooralsnog echter moeilijk te meten, omdat veel gevallen van strafbaar seksisme niet gemeld worden en er nog geen verdere beleidsinitiatieven werden genomen ter uitvoering van de wet (zoals het aanpassen van de justitiële registratiesystemen). In het licht daarvan zou een beleids- of effectenevaluatie voorbarig zijn. Het Instituut leert uit de meldingen dat de Seksismewet nog aan bekendheid dient te winnen, zowel bij het brede publiek, als bij de politionele en gerechtelijke diensten. Daarnaast stelt het Instituut ook vast dat een struikelblok voor de strafbaarheid van seksisme het ontbreken van een getuige is die de feiten kan bevestigen. Zo ontving het Instituut een melding van een vrouw die het slachtoffer werd van strafbaar seksisme, maar dit niet met getuigenissen kon staven en het incident dus niet kon bewijzen.

Op 7 november 2017 werd een eerste veroordeling wegens seksisme in de openbare ruimte uitgesproken. De zaak ging over een man die in juni 2016 tijdens een controle twee politie-inspecteurs van de politiezone Zaventem uitschold. De vrouwelijke inspecteur riep hij toe dat ze een job moest zoeken die geschikt is voor een vrouw, zoals bankbediende. Wanneer hij hierop werd aangesproken, zei hij dat ze moest ophoepelen, dat hij niet met vrouwen praatte en dat de “vuile hoer” moest zwijgen. Het parket besloot om de man te dagvaarden, onder meer wegens een inbreuk op de Seksismewet. De rechtbank van eerste aanleg te Brussel volgde het parket hierin en veroordeelde de man bij verstek.

Het Instituut hoopt dat deze eerste veroordeling slachtoffers en getuigen van strafbaar seksisme zal stimuleren tot het neerleggen van een klacht en een positief effect zal hebben op de bekendheid en toepassing van de Seksismewet bij de politionele en gerechtelijke diensten.

Seksuele intimidatie

Naast vormen van strafbaar seksisme meldden mensen ook gevallen van seksuele intimidatie. Dit is een “ongewenst gedrag dat met het geslacht verband houdt en tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd” (art. 5, 10° van de Genderwet).

Het Instituut ontving een melding over het bericht dat een mannenblad in september 2017 op zijn Facebookpagina plaatste. Het bericht zelf beschreef de zogenaamde ‘hyena techniek’ als een mogelijke verleidingstechniek. Daarbij benadert een man een groepje vrouwen, pikt hij er de meest onzekere vrouw uit om haar vervolgens rond haar middel vast te nemen en, indien er geen protest komt van haar vriendinnen, zijn heupen tegen haar aan te duwen.

Een dergelijk bericht zet aan tot seksuele intimidatie, wat de Genderwet uitdrukkelijk verbiedt. De ‘hyena techniek’ beschouwt vrouwen als prooi en promoot ongewenst gedrag. Door deze techniek aan te prijzen als een succesvolle versiertechniek die zeker de moeite waard is om uit te proberen,

moedigde het mannenblad de seksuele intimidatie aan. Het Instituut contacteerde de uitgever van het mannenblad en vroeg hen om de Facebookpost aan te passen. De Facebookpost werd na publiek protest verwijderd en op hun website verontschuldigde de redactie zich nogal laconiek voor de post door hem af te doen als een grap.

Obscene opmerkingen en gebaren, aanrakingen, uitkleden met de ogen, stalken, intimiderende opmerkingen, agressief gedrag wanneer de agressor duidelijk werd afgewezen door zijn slachtoffers, enz. Dat is wat gebruiksters van een bibliotheek, waar een zeer grote tolerantie voor dit gedrag bestond, ondergingen. Naar aanleiding van het optreden van het Instituut heeft de leiding van de bibliotheek zich ertoe verbonden om het huishoudelijk reglement te wijzigen en seksisme en seksuele intimidatie op te nemen in de lijst van ernstige feiten die tot een permanente uitsluiting kunnen leiden, een vertrouwenspersoon aan te wijzen en in een herstelprocedure te voorzien, het onthaalpersoneel op te leiden en een informatiecampagne te voeren.

Wat met genderstereotypen?

Uit de meldingen die het Instituut in 2017 ontving, blijkt dat bestaande genderstereotypen in cultuur en media of bij het aanbod van goederen en diensten nog steeds alomtegenwoordig zijn. Zo is er vandaag de dag nog bepaald speelgoed specifiek tot meisjes dan wel jongens gericht en worden vrouwen in de reclame vaak als (lust)object opgevoerd. Hoewel het Instituut zo'n genderstereotypen bevestigend gedrag betreurt, is dit niet onwettelijk.

Een politiezone vroeg het Instituut om advies over een reclamefoldertje voor hun politiequiz. Op de flyer stond een naakte vrouw afgebeeld die zich verschool achter een stapel boeken. Het Instituut deelde de politiezone mee dat een dergelijke flyer wettelijk niet verboden is, maar dat het gebruik van afbeeldingen van naakte vrouwen wanneer er geen verband is met de dienst waarvoor reclame gemaakt wordt, zoals *in casu* het geval was, wel een typevoorbeeld van seksisme in de media en reclamewereld is.

Transgender

Onderzoek transgender

Tien jaar geleden nam het Instituut met de studie 'Leven als transgender in België' een pioniersrol op, die zeer gewaardeerd werd door Europese partners, de Europese Commissie, Equinet en later ook EIGE. Het rapport werd veelvuldig geraadpleegd en was een richtlijn bij de ontwikkeling van een transgenderbeleid in België en daarbuiten. Na tien jaar drong een update van de gegevens zich op.

In de loop van 2017 werd de enquête hernomen. De vragenlijst werd geactualiseerd en online aangeboden in het Nederlands, Frans en Engels. Het Instituut en zijn partners voerden campagne om de enquête voldoende ruchtbaarheid te geven bij het doelpubliek. Dit leverde 534 bruikbare, ingevulde enquêtes op, die aan een grondige analyse werden onderworpen. Het onderzoeksrapport ‘Leven als transpersoon in België – Tien jaar later’ wordt in de loop van 2018 met een studiedag aan het publiek en de pers voorgesteld.

Transgender personen in België

De jaarlijkse cijferpublicatie ‘Transgender personen in België. Gegevens uit het Rijksregister’ werd geüpdatet en voorgesteld aan de pers. Tussen 1992 en juni 2017 waren er 992 personen in België die hun officiële geslachtsregistratie lieten wijzigen. Over de jaren heen neemt dit aantal toe.

Enquête naar Transgenders op de werkvloer van Stepstone

In het begin van het jaar ontving het Instituut een vraag tot ondersteuning van Stepstone, een bedrijf dat zich richt op het rekruteren van geschikte kandidaten voor vacatures van klanten. Vanuit hun ervaring dat het vaak moeilijk blijft om gekwalificeerde transgender kandidaten aan een goede baan te helpen, wilden ze een online enquête afnemen bij transgender personen over hun ervaringen op de werkvloer. Het Instituut is ingegaan op deze vraag, heeft advies verleend over de vragenlijst en heeft het rapport en de enquête mee helpen verspreiden bij het doelpubliek. Het rapport kan worden geraadpleegd op de website van Stepstone in het Nederlands, Frans en het Engels.¹⁶

Een nieuwe wet om de geslachtsregistratie aan te passen

Personen die overtuigd waren dat hun genderidentiteit niet overeenkwam met het geslacht geregistreerd bij hun geboorte konden in België een beroep doen op de wet van 10 mei 2007 betreffende de transseksualiteit¹⁷ om hun officiële geslachtsregistratie aan te passen. Deze wet betekende tien jaar geleden een belangrijke stap vooruit voor de juridische erkenning van transgender personen, maar al snel bleek dat de strenge eisen, waaronder verplichte sterilisatie, hormoonbehandelingen en medische ingrepen, tegen de mensenrechten ingingen.

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. Dit punt werd zowel opgenomen in het Interfederaal Actieplan tegen homo- en transfoob geweld en discriminatie, als in talrijke aanbevelingen van het Instituut.

¹⁶ https://www.stepstone.be/wp-content/uploads/stepstone_NL_sml.pdf

¹⁷ Belgisch Staatsblad 11 juli 2007.

Op 25 juni 2017 werd uiteindelijk de ‘Wet 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’¹⁸ aangenomen.

De nieuwe Transwet zorgt voor een nieuwe procedure om de geslachtsregistratie, de ‘M’ of de ‘V’ op de geboorteakte, aan te passen. Dit kan door enkele stappen te doorlopen voor de ambtenaar van de burgerlijke stand. De nieuwe procedure gebeurt volledig op basis van zelfbeschikking en vereist geen medische ingrepen of sterilisatie meer.

De betrokken persoon dient eerst bij de burgerlijke stand van de gemeente een schriftelijke verklaring af te geven met de vraag om de geslachtsregistratie aan te passen. Deze aanvraag wordt voorgelegd aan de procureur des Konings, die drie maanden de tijd krijgt om een advies te geven. Minimum drie en maximum zes maanden na het afgeven van de eerste verklaring, dient de persoon in kwestie terug te keren naar dezelfde burgerlijke stand om een tweede schriftelijke verklaring af te geven. Het document bevestigt dat de persoon nog steeds haar of zijn geslachtsregistratie wil aanpassen. Indien de procureur des Konings geen negatief advies heeft gegeven, wordt de geslachtsregistratie vervolgens aangepast op de geboorteakte en in alle andere akten bij de burgerlijke stand (bv. huwelijksakte, geboorteakte kinderen...). Voor minderjarigen bestaat een aangepaste procedure. Vanaf 12 jaar kunnen zij hun voornaam al laten wijzigen, vanaf 16 jaar kan ook hun geslachtsregistratie worden aangepast.

De wet voorziet in een informatiebrochure waarin de volledige procedure in detail wordt toegelicht en die door de ambtenaar van de burgerlijke stand aan de betrokken persoon zal worden overhandigd op het moment van de eerste verklaring. De brochure legt uit wat je precies moet doen om de geslachtsregistratie in de geboorteakte aan te passen en/of je voornaam te veranderen. Ook de procedure voor minderjarigen wordt verduidelijkt. Daarnaast legt de brochure uit wat er gebeurt bij een eventuele weigering van de aanvraag en hoe je, in uitzonderlijke gevallen, kan terugkeren naar de vorige geslachtsregistratie of voornaam. De brochure geeft daarnaast meer informatie over de juridische en administratieve gevolgen van de aanpassing van een geslachtsregistratie of van de verandering van een voornaam. Tot slot bevat de brochure contactgegevens van instanties of organisaties waar men terecht kan met vragen of klachten.

De informatiebrochure staat op de website van het Instituut¹⁹ en op de website van de FOD Justitie²⁰.

¹⁸ *Belgisch Staatsblad 10 juli 2017.*

¹⁹ <http://igvm-iefh.belgium.be/nl/activiteiten/transgender/wetgeving>

²⁰ www.justitie.belgium.be/transgenders

Mama blijft aan boord!

Onderzoeken en vaststellingen

In oktober 2017 publiceerde het Instituut de resultaten van zijn studie 'Zwanger aan het werk. De ervaringen van sollicitanten, werknemers en zelfstandige ondernemers in België'. Drie op de vier werkende vrouwen geconfronteerd werden met minstens één vorm van discriminatie, vooroordelen, ongelijke behandeling of spanningen op het werk wegens hun zwangerschap of moederschap. De studie bracht ook het volgende aan het licht:

1. De helft van de zwangere vrouwen die werk zoeken, solliciteert niet. Eén op de drie van hen denkt dat dat toch zinloos is.
2. Eén op de vijf sollicitanten vermeldt in een sollicitatiebrief of -mail altijd dat ze zwanger is.
3. Eén op de vier vrouwen overwoog ontslag te nemen tijdens haar zwangerschap, moederschapsrust of na de terugkeer naar het werk. Voor 40% van hen was een betere combinatie tussen arbeid en privéleven de belangrijkste reden. Voor 15% waren de verslechterde relaties met de chef, de druk om zelf ontslag te nemen of de collega's de belangrijkste reden.
4. Meer dan de helft van de vrouwen geeft aan dat er geen risicoanalyse werd opgemaakt.
5. 46% van de werknemers oordeelt zelf dat er in hun job een risico bestaat voor de veiligheid en gezondheid van zwangere vrouwen, vrouwen die borstvoeding geven of voor hun baby.
6. Bij bijna één op de vijf werknemers wordt het recht op moederschapsrust niet gerespecteerd.
7. 21% van de zwangere werknemers wordt geconfronteerd met spanningen op het werk naar aanleiding van haar zwangerschap.
8. Als het ontbreken van risicoanalyses buiten beschouwing wordt gelaten, ondervindt nog steeds 48% van de zwangere werknemers een vorm van discriminatie

Dergelijke discriminerende praktijken komen vaak voor. Zwangerschap en moederschap zijn twee van de beschermde criteria waarvoor het Instituut bevoegd is. De Genderwet stelt een direct onderscheid op grond van zwangerschap en moederschap gelijk aan een direct onderscheid op grond van geslacht. Zwangere vrouwen en moeders worden dus beschermd tegen een nadelige behandeling wegens hun zwangerschap of moederschap. Weinig vrouwen durven echter hun rechten doen gelden, vaak hebben ze zelf allerlei genderstereotypen geïnternaliseerd en berusten ze in het idee dat een zwangerschap en het moederschap hun carrière in de weg staan.

De resultaten van de studie bevestigen de bevindingen van het Instituut op basis van de meldingen die de juridische dienst ontvangt. Vrouwen lopen in alle stadia van het tewerkstellingsproces het risico om gediscrimineerd te worden: van werving en selectie tot het niet verlengen van hun contract van bepaalde duur of hun ontslag, en wat hun arbeidsvoorwaarden betreft. Het aandeel meldingen over zwangerschap en moederschap in een arbeidscontext bleef in de loop der jaren stabiel, maar het Instituut ontvangt wel steeds meer meldingen die verband houden met werk, en dus onvermijdelijk ook meer meldingen met betrekking tot zwangerschap en moederschap.

In 2017 ging 25,8% van de meldingen met betrekking tot zwangerschap en moederschap in het domein werk over de toegang tot werk, 37% over arbeidsvoorwaarden en verloning en 37,7% over de beëindiging van de arbeidsrelatie.

Tabel 7: Aantal meldingen m.b.t. 'werk' en 'zwangerschap/moederschap'

	% van meldingen werk en zwangerschap (n=151)
Toegang tot werk	25,80%
Arbeidsvoorwaarden & verloning	37,10%
Beëindiging van de arbeidsrelatie	37,70%
Aanvullende regelingen van SZ	0,70%

In de fase van de toegang tot werk speelt 66,7% van de meldingen met betrekking tot zwangerschap en moederschap zich af in de selectiefase.

Tabel 8: Aantal meldingen in het subdomein 'toegang tot werk' m.b.t. 'werk' en 'zwangerschap/moederschap'

	% van meldingen toegang tot werk in werk en zwangerschap (n=39)
Advertentie/aanbod	2,60%
Wervingsbureau of interimbureau	17,90%
Selectie	66,70%
Promotie	12,80%

Campagne

Parallel met de verspreiding van het onderzoek over zwangerschapsdiscriminatie heeft het Instituut een campagne gelanceerd met als titel 'Mama blijft aan boord'. Met de slogan 'Wij zijn dolblij met de geboorte van Emma. Op het werk zijn ze dat niet.' wilde het Instituut zwangere vrouwen, in of na hun moederschapsrust, en ook vrouwen die overwegen om moeder te worden, bewust maken van het feit dat ze niet gediscrimineerd, afgewezen of geïntimideerd mogen worden op grond van hun zwangerschap of moederschap. De campagne moest duidelijk maken dat zwangere vrouwen rechten hebben, dat ze zich niet schuldig hoeven te voelen over de discriminaties waarmee ze geconfronteerd worden, en moest hen aanmoedigen om informatie in te winnen of een melding bij het Instituut in te dienen.



De campagne duurde drie maanden en omvatte affiches, een postkaart, een sensibiliseringsfolder en een informatiegids 'Zwanger op het werk. Gids voor werknemers en werkgevers voor een discriminatievrije behandeling'. Dit promotiemateriaal werd onder meer verspreid via de roze doos, ziekenhuizen, ziekenfondsen, gynaecologen en artsen, ivf-centra, enz. Tot slot was de campagne ook te zien op de sociale netwerken, Facebook en Instagram.



 INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN

.be



Mama blijft aan boord

Gesponsord · 

 Pagina leuk vinden

Een onderbroken nacht hoort bij een pasgeboren baby.
Een verbroken arbeidscontract niet.



Mama blijft aan boord

Gediscrimineerd omdat je zwanger of moeder bent? Check je rechten op mamablijftaanboord.be

MAMABLIJFTAANBOORD.BE

Meer informatie

 Leuk

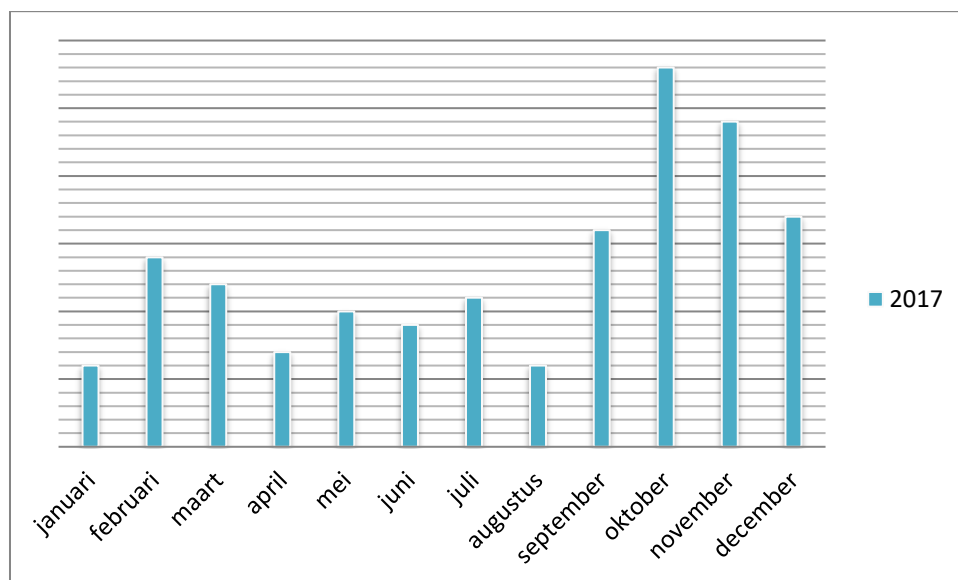
 Opmerking plaatsen

 Delen

Resultaat: een eerste stap in de strijd tegen underreporting

De resultaten van de campagne waren zeer positief. In 2017 ontving het Instituut per maand gemiddeld 13 meldingen die verband hielden met zwangerschap en moederschap. In oktober was er een stijging van 115% ten opzichte van het maandgemiddelde van dergelijke meldingen. In november ging het nog om een stijging met 85% en in december met 31%.

Grafiek 27: Evolutie meldingen m.b.t. 'zwangerschap/moederschap'



43% van de meldingen met betrekking tot zwangerschap en moederschap in 2017 werd ontvangen in de laatste drie maanden van het jaar, wat overeenkomt met de periode en duur van de campagne 'Mama blijft aan boord'. In het domein 'werk' stellen we vast dat het percentage meldingen in verband met zwangerschap en moederschap ook hoger is in de laatste drie maanden van het jaar.

44,4% van alle werkgerelateerde meldingen heeft betrekking op zwangerschap en moederschap. De andere gaan bijvoorbeeld over de loonkloof, seksuele intimidatie op het werk, enz. In 2016 waren er 38% werkgerelateerde meldingen.

Tabel 9: Verdeling per domein van meldingen m.b.t. zwangerschap/moederschap in 2017

	% van tags domeinen voor zwangerschap	% unieke meldingen zwangerschap
Werk	85%	94,40%
Goederen & diensten	2%	2,50%
Gezondheidszorg	1%	0,60%
Onderwijs	1%	0,60%

Wetgeving	9%	10,60%
Andere	2%	2,50%
Totaal	100%	111,20%

94,4% van het totale aantal meldingen over zwangerschap/moederschap is werkgerelateerd. De meldingen kunnen in vier thema's worden onderverdeeld (zwangerschap/moederschap, geslacht, transgender of andere).

Het totale aantal meldingen over zwangerschap en moederschap in het domein werk is in 2017 dan ook met 107% gestegen ten opzichte van 2016. Of met andere woorden: het onderzoek van het Instituut in combinatie met een doelgerichte sensibiliserings- en informatiecampagne heeft het mogelijk gemaakt om *underreporting* tegen te gaan.