
JAARVERSLAG

2017



INSTITUUT VOOR
DE GELIJKHEID
VAN VROUWEN
EN MANNEN

.be

INHOUDSOPGAVE

A. Voorwoord	2
B. Inleiding	4
C. Opdracht	7
D. 2017 in cijfers	9
E. Activiteiten	10
1. Discriminatie	10
2. Gendergerelateerd geweld	85
3. Gendergelijkheid en werk	97
4. <i>Gender mainstreaming</i>	101
5. Internationaal	110
F. Partners	119
G. Organisatie	120
H. Conclusie	124
I. Bijlagen	126



A. VOORWOORD

In 2017 vierde het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen zijn vijftiende verjaardag. Het was een feestelijk moment dat ons de gelegenheid bood om even achteruit en vooruit te kijken. Met het voordeel van de terugblik kunnen we fier zijn over de acties van het Instituut de voorbije vijftien jaar. Het Instituut heeft zichzelf zonder meer op de kaart gezet als de behoeder van de gelijke behandeling van vrouwen en mannen, inclusief het bestrijden van transdiscriminatie. Het komt er op aan om deze rol ook in de toekomst ten volle te kunnen spelen.

In deze rol wordt het Instituut gesteund door de samenleving, de brede vrouwenbeweging en het middenveld. En dat hebben we ook tot uiting willen brengen bij dit vijftienjarig bestaan. Het Instituut heeft vijftien peters en vijftien meters gelauwerd met een beeldje voor hun inzet vroeger, nu en in de toekomst voor een meer gendergelijke samenleving. Deze ambassadrices en ambassadeurs van het Instituut hebben met elkaar gemeen dat ze in het verleden voor de gelijkheid van vrouwen en mannen hebben gevochten en deze strijd vandaag blijven voortzetten. De peters en meters hebben met het Instituut samengewerkt aan allerhande projecten om mentaliteits- en gedragwijzigingen op gang te brengen.

Een van de wettelijke opdrachten van het Instituut ligt in het ondersteunen van de vrouwenbewegingen. Dat doen wij onder andere door structurele subsidies toe te kennen aan een aantal sterkhouders van het vrouwenmiddenveld.

De actieradius van het Instituut reikt tot buiten de landsgrenzen, onder meer door zijn aanwezigheid in de Raad van Bestuur van het EU agentschap EIGE (*European Institute for Gender Equality*). Ook via andere EU-kanalen deelt het Instituut zijn expertise met andere EU-partners en leert het van anderen 'best practices'. Vergeten we niet dat het Instituut het regeringsbeleid uitvoert inzake gendergelijkheid.



Op zoveel niveaus en fora merken we dat een specifiek instituut voor het bevorderen van de gelijkheid tussen vrouwen en mannen een absolute must is om verwatering van de problematiek te vermijden. Deze vaststelling heeft bevestiging gekregen in Europees onderzoek.¹ Alleen zo krijgt de thematiek voldoende zichtbaarheid en politieke aandacht.

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

Chris Verhaegen
Voorzitter van de Raad van Bestuur

1. *EIGE, Effectiveness of Institutional Mechanisms for the Advancement of Gender Equality, 2013 EC, The enforcement of the principle for equal pay for equal work or work of equal value, July 2017, pag. 80*



B. INLEIDING

2017 was het jaar dat slachtoffers van seksuele intimidatie en andere vormen van seksueel grensoverschrijdend gedrag overal ter wereld hun stem lieten horen. Het jaar begon met wereldwijde *Women's Marches* waarbij honderdduizenden vrouwen op straat kwamen met roze *pussy hats* om te protesteren tegen seksisme. In het najaar kwam de beroering tot een hoogtepunt. Onder de hashtag #metoo deelden duizenden vrouwen van over de hele wereld hun ervaringen met seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksuele intimidatie.

Met de #metoo-beweging brak voor het eerst een schandaal uit naar aanleiding waarvan slachtoffers in de hele wereld, van de filmwereld in Hollywood tot het Europees Parlement in Brussel en vele tienduizenden onbekende vrouwen, wereldwijd elkaars stem vonden en versterkten. Een betere illustratie dat seksisme en grensoverschrijdend gedrag wereldwijde problemen zijn die dagelijks miljoenen mensen raken, bestaat waarschijnlijk niet.

Ook in België beheersten seksisme en seksueel grensoverschrijdend gedrag in 2017 de actualiteit. Niet voor het eerst overigens. Met haar documentaire *'Femme de la rue'* stelde Sofie Peeters de problematiek in 2012 al aan de kaak. Sindsdien verdween het nooit meer echt van de maatschappelijke agenda. In 2014 leidde die aandacht tot de Seksismewet.

Hoewel slachtoffers van seksueel grensoverschrijdend gedrag, seksisme of discriminatie steeds vaker de stilte durven doorbreken, belemmeren angst, schaamte en onvoldoende kennis van hun rechten hen nog al te vaak om het onrecht dat hen aangedaan werd te benoemen, en er eventueel ook juridische stappen tegen te ondernemen. Ook voor het Instituut blijft dit taboe, en de maatschappelijke en politieke onzichtbaarheid van de problematiek die er mee samengaat, één van de belangrijkste obstakels bij de uitvoering van zijn opdrachten. Het Instituut moedigt dan ook iedereen aan om dit taboe te doorbreken en juicht de groeiende bewustzijnsverandering toe.



Het Instituut zette daarom ook in 2017 opnieuw sterk in op maatschappelijke bewustwording. De campagne 'Mama blijft aan boord' wilde het bewustzijn rond zwangerschapsdiscriminatie vergroten. De enquête en de studiedag 'Achtervolgt partnergeweld je op het werk?' toonde aan dat partnergeweld een grote impact heeft op het functioneren van een slachtoffer en diens collega's. Het Loonkloofrapport 2017 bracht nogmaals de loonongelijkheid tussen vrouwen en mannen onder de aandacht.

Want het doorbreken van een zwijgcultuur is niet enkel de verantwoordelijkheid van wie het na-deel ondervindt van de fenomenen die doodgezwegen worden. Integendeel zelfs. De samenleving in haar geheel dient haar verantwoordelijkheid op te nemen. Deze problemen zijn immers gestoeld op tradities, rolpatronen en stereotypen die dateren uit een samenleving die op een patriarchale leest geschoeid was. Die tradities, rolpatronen en stereotypen ontmaskeren is dan ook een essentieel onderdeel van de strijd tegen alle vormen van ongelijkheid tussen vrouwen en mannen in onze samenleving. Maar dat alleen volstaat niet voor het creëren van een gendergelijke samenleving. Het wegwerken van de maatschappelijke ongelijkheid tussen vrouwen en mannen vraagt ook om nieuwe inzichten en beleidsmaatregelen.

Het Instituut heeft daarom in 2017 een grondige evaluatie van de Genderwet voorbereid. Het evaluatierapport van het Instituut werd besproken met de expertencommissie die onder leiding van Françoise Tulkens een evaluatie maakt van de federale antidiscriminatiewetgeving. Het evaluatierapport van het Instituut zal begin 2018 aan het Parlement worden voorgelegd. In dit document worden een hele reeks van mogelijke verbeteringen aan het wettelijk kader inzake discriminatie op grond van geslacht voorgesteld. Daarnaast is het Instituut bijzonder blij dat het in 2017 een ondersteunende rol heeft mogen spelen bij de opstart van drie pilootprojecten 'Zorgcentra na Seksueel Geweld' in Brussel, Gent en Luik. Dit gedurfde en vernieuwende initiatief van de staatssecretaris voor Gelijke Kansen stelt het slachtoffer van seksueel geweld centraal in de aanpak van zedenmisdrijven, wat in de praktijk een evolutie teweeg zou kunnen brengen die van even essentieel belang zal blijken te zijn als de wets-



wijziging uit 1989 waarmee het element toestemming centraal kwam te staan in de definitie van het misdrijf verkrachting.

Maar luistert de samenleving wel écht? Is er werkelijk al sprake van een algemeen bewustzijn over hoe problematisch seksisme en discriminatie op grond van geslacht zijn? En vooral, is de samenleving bereid om de nodige stappen te ondernemen om verder te evolueren naar een samenleving waar vrouwen en mannen echt gelijk zijn? Het minste wat we ook op het einde van 2017 moeten vaststellen, is dat het werk niet af is ...

We durven denken dat het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen ook in 2017 weer heeft bijgedragen tot de evolutie naar een meer gendergelijke samenleving en we hopen dat dit jaarverslag u meer inzicht geeft in hoe het Instituut hiertoe tracht bij te dragen.

We wensen u veel leesplezier.

Michel Pasteel
Directeur

Liesbet Stevens
Adjunct-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:

- behandelt het Instituut **informatievragen** over de Belgische wetgeving ter bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen;
- staat het slachtoffers van discriminatie en hun advocaten bij met informatie, bij onderhandelingen of wanneer ze **gerechtelijke stappen** zetten;
- realiseert, coördineert en ondersteunt het onafhankelijke **studies en onderzoeken** omtrent gendergelijkheid;
- verzamelt het **kwantitatieve en kwalitatieve gegevens**, bijvoorbeeld in de vorm van statistieken, en stelt het die informatie gratis ter beschikking van het grote publiek, de stakeholders en de individuele slachtoffers van discriminatie en ongelijkheid op grond van geslacht;
- formuleert het **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;



- streeft het Instituut 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;
- begeleidt en ondersteunt het het proces van de **integratie van de genderdimensie**, in het bijzonder in het kader van de tenuitvoerlegging van het federaal plan *gender mainstreaming*;
- coördineert, evalueert en garandeert het de opvolging van de uitvoering van het **nationaal actieplan** ter bestrijding van partnergeweld en andere vormen van intrafamiliaal geweld;
- vervult het een rol als **vertegenwoordiger van België** op het vlak van gendergelijkheid, zowel op nationaal als op internationaal niveau;
- bouwt het formele en informele **netwerken rond gendergelijkheid** uit.



D. 2017 IN CIJFERS



736 meldingen waarvan
315 informatievragen,
295 klachten en **126** mededelingen

1.022.000

euro structurele subsidies



395

keer in de pers



61

beantwoorde
parlementaire vragen



26

rechtszaken



36

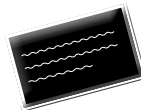
medewerkers

9

nieuwe
publicaties



Bijna
60% meer gebruikers
van de website



73

opleidingen



E. ACTIVITEITEN

1. Discriminatie

- April 2017** 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.
- Mei 2017** 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.
- Juni 2017** 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.
- Oktober 2017** 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.
- Oktober 2017** 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.





Oktober 2017

Een arbeidsrechtbank veroordeelt een werkgever die een verkoopster ontslagen had nadat ze had aangekondigd dat ze zwanger was.

November 2017

Een correctionele rechtbank stelt een inbreuk vast op basis van de Seksismewet. Het is de eerste uitspraak waarin strafbaar seksistisch gedrag wordt veroordeeld.

Iets meer dan de **helft** van de meldingen wordt gedaan door vrouwen, iets meer dan een kwart door mannen



Iets minder dan de helft van de meldingen gaat over **werksituaties**



Iets meer dan **één** op de **tien** meldingen gaat over discriminaties ten aanzien van transpersonen



736 meldingen waarvan **315** informatievragen, **295** klachten en **126** mededelingen

Één op de **vijf** meldingen gaat over de toegang en het aanbod van goederen en diensten



Het aantal meldingen over zwangerschaps- of moederschapsdiscriminatie in arbeidssituaties **verdubbelde**



44% van de meldingen over arbeidssituaties gaat over zwangerschaps- of moederschapsdiscriminatie

Een **derde** meer meldingen dan in 2016



Het aantal meldingen over seksisme **verdrievoudigde**



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 Genderwet² die discriminatie op grond van geslacht of gender verbiedt, en de Seksismewet³ 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.

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

3 *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).*



Het Instituut heeft een aanbeveling geformuleerd met betrekking tot 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 haar of 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 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 trans-fobie.

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.

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.

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 Quotawetgeving⁴, de Loonkloofwet⁵, de Transwet⁶, de Dubbele Naamwet⁷, ...

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,

4 *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).*

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

6 *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).*

7 *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).*



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?

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

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.⁸ 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 en de Duitstalige Gemeenschap in kaart te brengen binnen wiens bevoegdheidsdomein de meldingen die het ontvangt precies vallen.

⁸ Gemakshalve wordt in het jaarverslag gesproken over vrouwen en mannen in plaats van vrouwelijke en mannelijke genderidentiteit.



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 (voor meer informatie, zie pag. 44).

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.

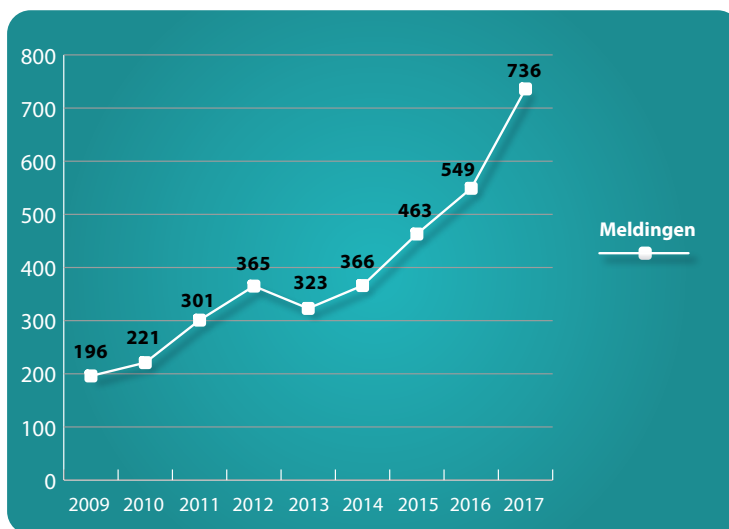


Toenemend aantal meldingen

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.

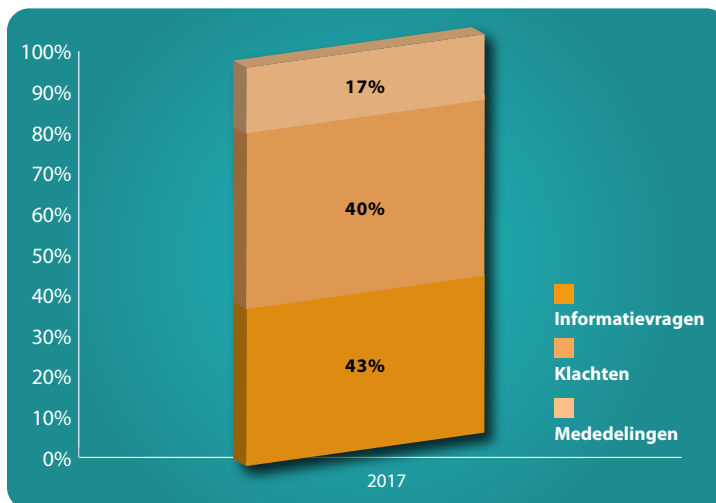
In 2017 lanceerde het Instituut een campagne in verband met zwangerschap, moederschap en discriminatie op het werk, gekoppeld aan de publicatie van een studie over deze thematiek (voor meer informatie, zie pag. 79). Bovendien was er in 2017 in de samenleving veel aandacht voor de thema-tieken en domeinen waarin het Instituut actief is, bijvoorbeeld door de #metoo-beweging (voor meer informatie, zie pag. 63) of in het kader van de nieuwe Transwet (voor meer informatie, zie pag. 68).

Het Instituut is sinds 2016 op alle Belgische beleidsniveaus aangeduid als onafhankelijk gelijkheidsbe-vorderend 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 (voor meer informatie, zie pag. 71).

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’ (voor meer informatie, zie pag. 14).



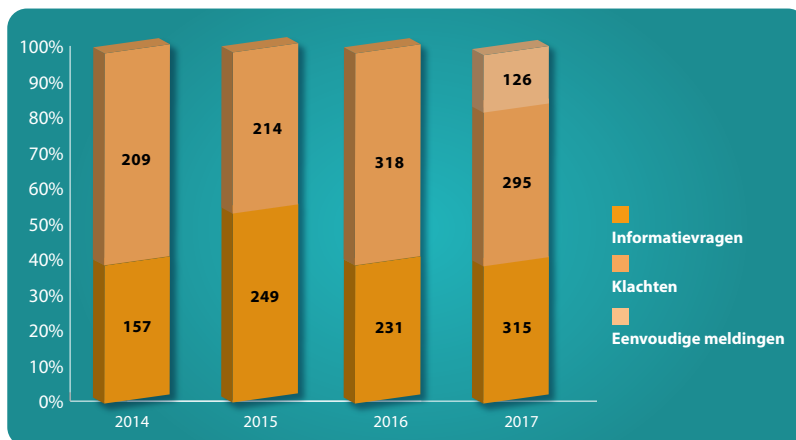
Grafiek 2: Verhouding van informatievragen, klachten en mededelingen



Vóór 2017 werden meldingen geregistreerd als 'informatievraag' of 'klacht'. De laatste jaren ontving het Instituut steevast 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



Al van het Instituut gehoord?

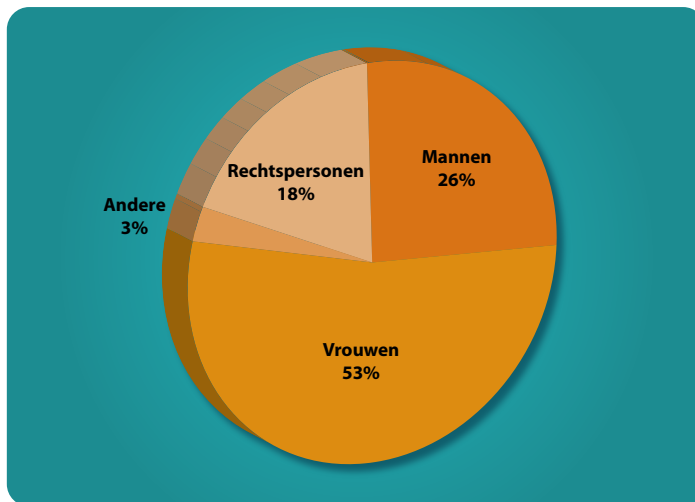
De melders: wie zijn ze?

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

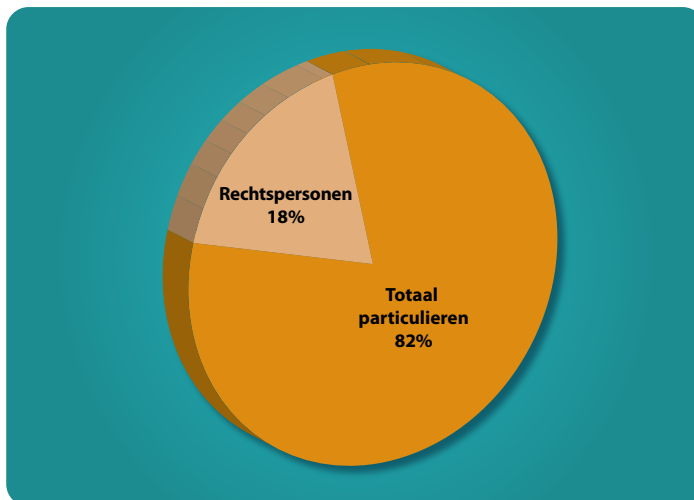


Bij 3% van de meldingen in 2017 werd een onbekende/andere genderidentiteit geregistreerd. Het ging in 65% van de meldingen over een anonieme melder, de overige 35% van de meldingen kwam van particulieren die zich niet wensten te identificeren met het mannelijk of vrouwelijk geslacht. Bijna één vijfde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



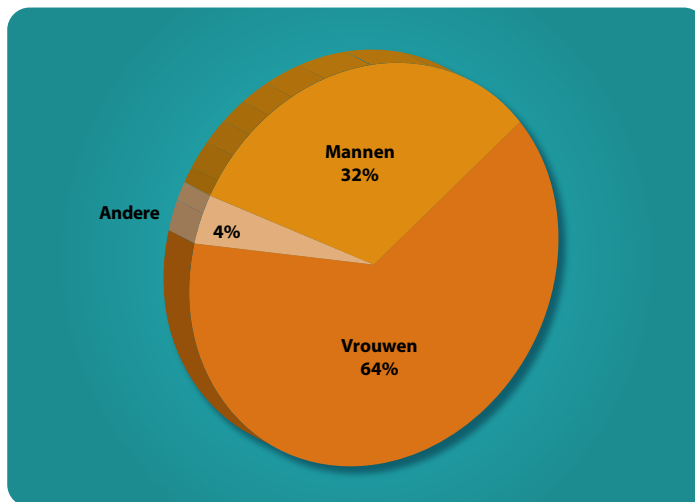
Grafiek 5: Verdeling meldingen naar type van melder



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

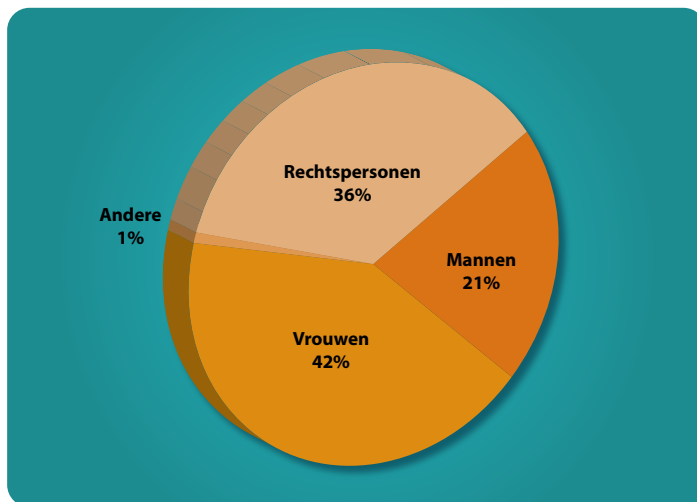


Wie zoekt enkel informatie, wie dient een klacht in?

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

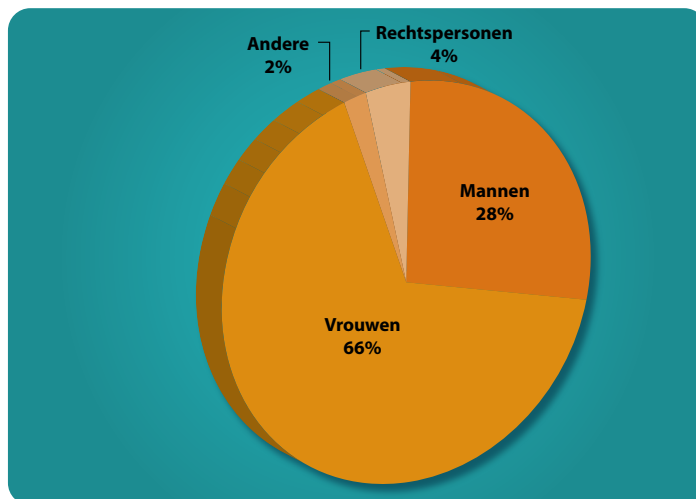


Het Instituut ontving in 2017 bijna uitsluitend klachten van particulieren (96%). Dit is geen onverwachte vaststelling. Rechtspersonen nemen vaker contact op om het Instituut te informeren over een bepaald feit of om zelf advies te vragen.

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

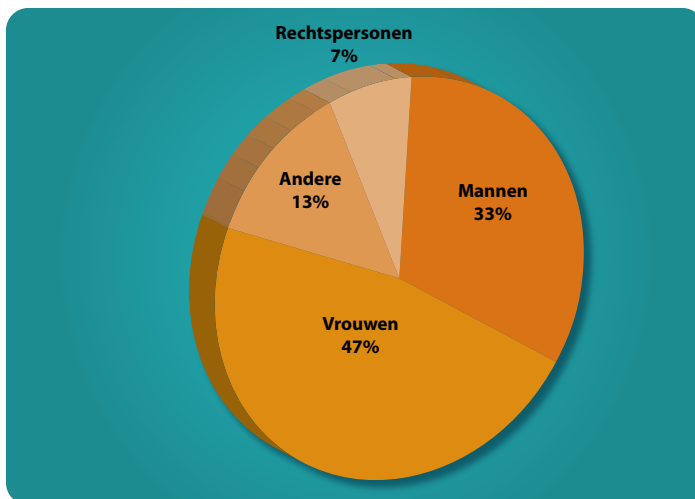


De overgrote meerderheid van de mededelingen die het Instituut in 2017 bereikte, kwam van particulieren (93%). Slechts 7% van alle mededelingen in 2017 kwam van organisaties.

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



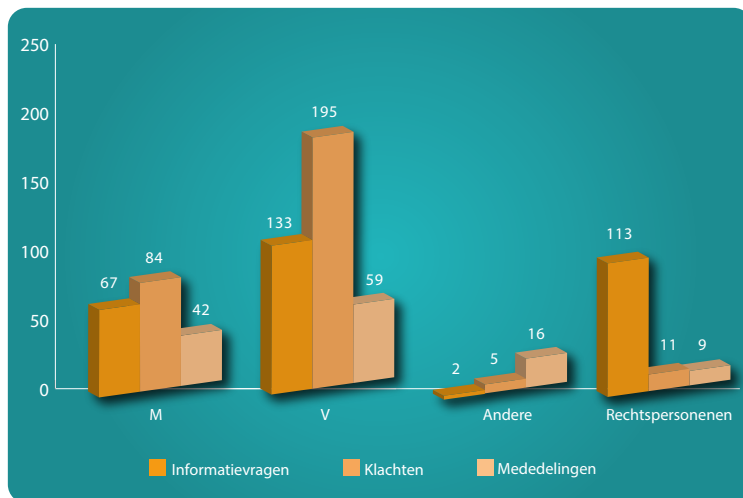
Vooraf vrouwen doen een beroep op het Instituut. Van het totaal aantal meldingen van particulieren komt ongeveer de helft van vrouwen (53%). Over het algemeen dienen vrouwen meer informatievragen, klachten en meldingen in dan mannen. De tendens qua verhouding in de type-dossiers is bij beide geslachten 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



Over welke gedragingen gaat het?

De meeste meldingen in 2017 gingen over mogelijke inbreuken op de Genderwet (62%). 18% van de meldingen ging 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 wetgeving⁹

	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

⁹ Elke melding kan toegewezen worden aan meerdere wetten. Het totaal aantal aangeduide wetten is bijgevolg groter dan het aantal individuele meldingen (n=736).



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 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'¹⁰

	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.

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



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.

De categorie 'andere' is in 2017 de tweede grootste categorie (28%) (zie tabel 3). 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 werkneemsters 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 werkneemster 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 werkneemster 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 discriminatiegedragingen¹¹

	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
Oprichting geven tot discriminatie	0,50%	2
Haatmisdrijf	2%	15
Seksisme	18%	132
Seksismewet	41%	54
Andere	45%	60
Arbeidswet	5%	36
Andere	28%	204

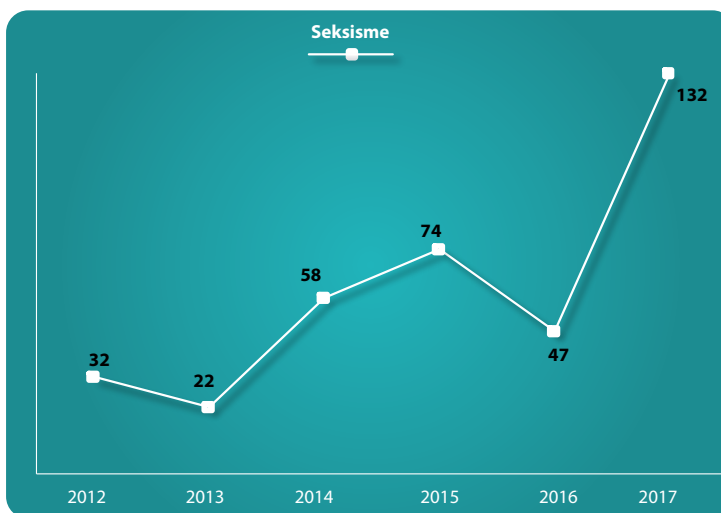
In 2017 kreeg het Instituut, in vergelijking met de voorgaande jaren, aanzienlijk meer meldingen over seksisme. 41% van de meldingen binnen de categorie 'seksisme' gingen over de Seksismewet of maakten een inbreuk op deze wet. De overige meldingen gingen over genderstereotypen in de samenleving of over vormen van seksisme die niet binnen de voorwaarden van de Seksismewet vallen, zoals bijvoorbeeld seksisme in reclamecampagnes.

¹¹ 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).



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 (voor meer informatie, zie pag. 63).

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: Wanneer iemand niet enkel wordt benadeeld omwille van haar of zijn geslacht, maar ook omwille van een ander kenmerk. Vb: in een vacature staat dat men enkel jonge meisjes wil aanwerven.

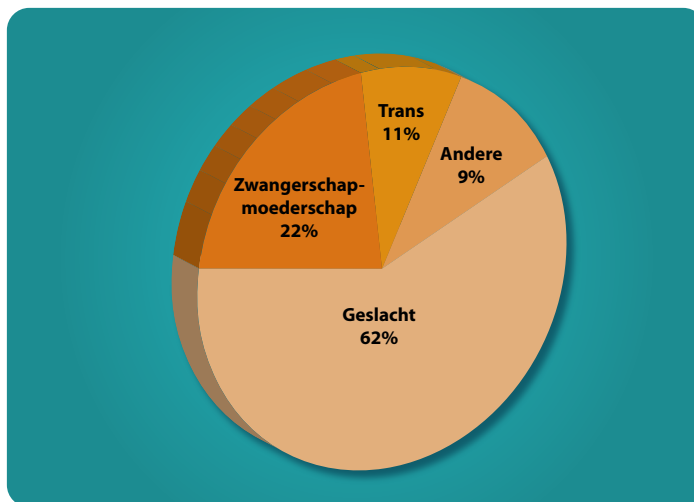


In welke situaties vindt er discriminatie plaats?

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 thema¹²



¹² 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).



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 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.

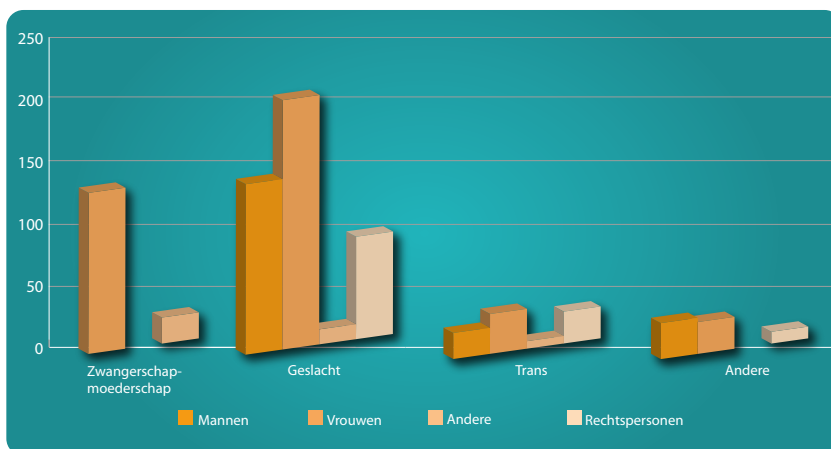
Een zwangere lerares contacteerde het Instituut om haar rechten te kennen. De directie van de onderwijsinstelling waar ze aan de slag was, oefende druk op haar uit en wilde haar niet toestaan om afwezig te zijn voor haar prenatale consultaties. Het Instituut informeerde de dame over haar rechten en over 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 2017¹³

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

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).



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 2017¹⁴

	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

¹⁴ Een melding kan tot verschillende domeinen behoren. Het totaal aantal aangeduide domeinen (n= 874) is niet gelijk aan het aantal ontvangen meldingen (n=736)



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 '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 gaat 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.¹⁵

¹⁵ Een dossier kan gaan over verschillende gedragingen. Het totale aantal aangeduide gedragingen ($n = 843$) is dus groter dan het aantal ontvangen meldingen ($n = 736$).



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.

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 subdomein¹⁶

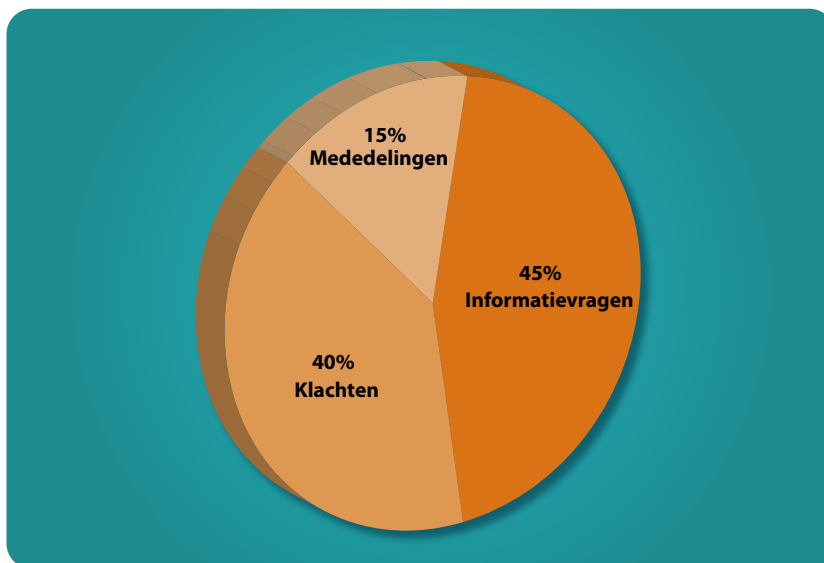
	Domein werk %
Toegang tot werk	41,80%
Arbeidsvoorwaarden	34,70%
Beëindigen van de arbeidsrelatie	21,20%
Positieve actie	3,20%
Wezenlijke en bepalende beroepsvereiste	2,60%
Zelfstandigen	1,80%
Aanvullende regelingen van sociale zekerheid	0,60%
Represailles getuigen	0,00%
Andere	0,30%

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.

¹⁶ 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).



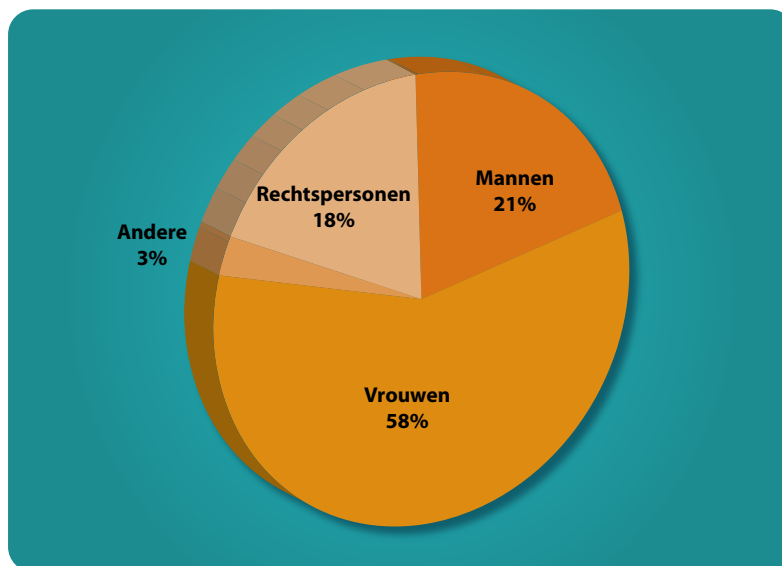
Grafiek 14: Verdeling naar type melding in het domein 'werk'



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.



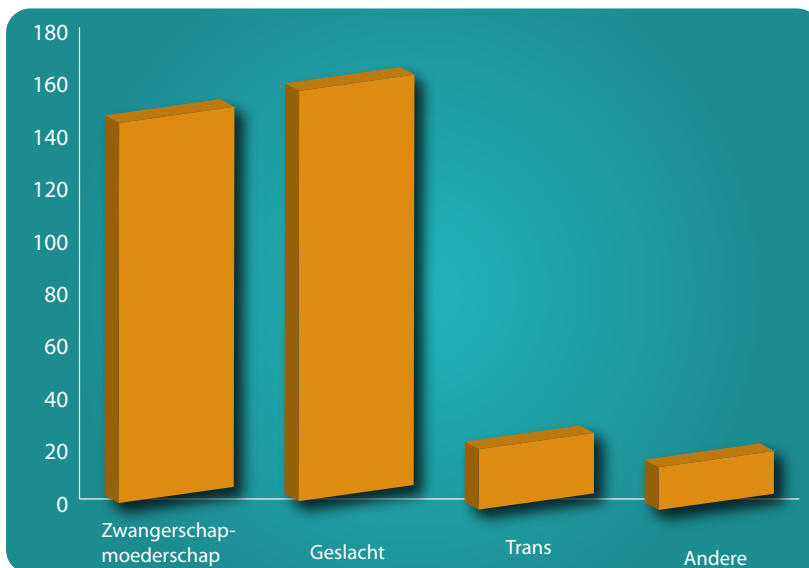
Grafiek 15: Verdeling naar genderidentiteit in het domein 'werk'



In het domein 'werk' loopt het aantal meldingen over geslachtsdiscriminatie (48%) en over zwangerschap en moederschap (44%) gelijk op. Discriminatie en ongelijkheid omwille van een kinderwens, zwangerschap of moederschap blijkt nog steeds zeer sterk te leven in onze samenleving (voor meer informatie, zie pag. 76). 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 (voor meer informatie, zie pag. 68).



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%).

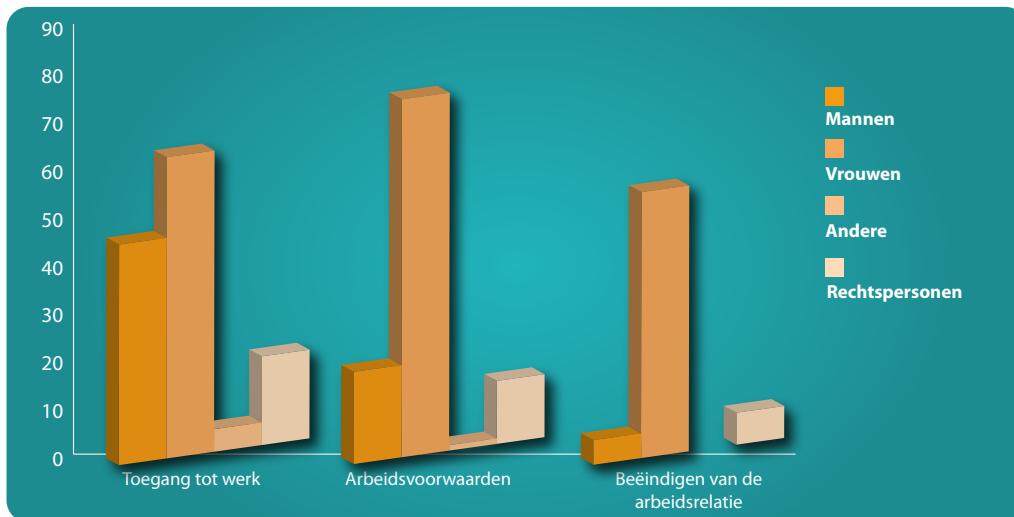
Het Instituut kreeg een melding over een vacature waarbij een bakkerszaak uitdrukkelijk op zoek ging naar een vrouwelijke medewerker voor de winkel. Het Instituut contacteerde de bakker om deze te informeren over het wetgevend kader en met de vraag om de vacature aan te passen. Aanvankelijk wou de bakker niet ingaan op de vraag van het Instituut. Hij verde-



digde 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 sub-categorieën: 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 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 een indirecte discriminatie kunnen leiden. 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.

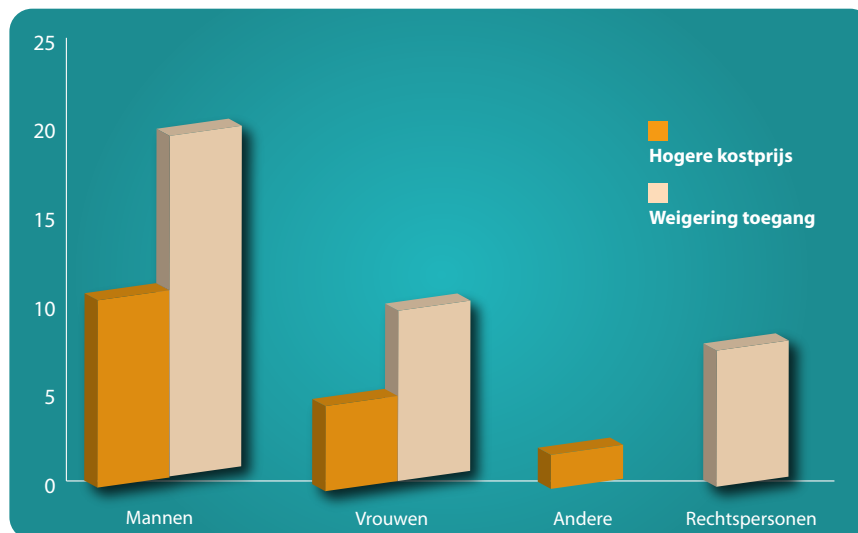


Goederen en diensten

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%).

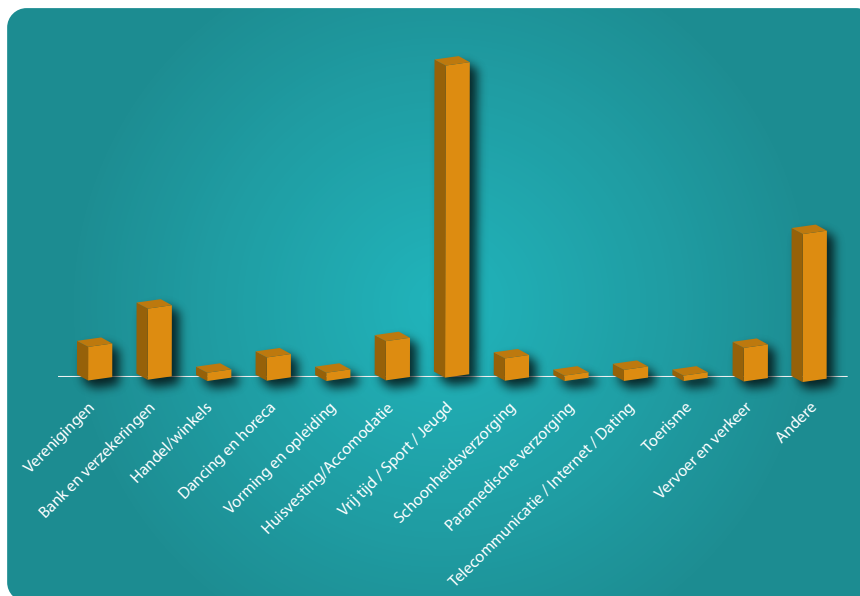
De meeste meldingen in 2017 gingen over 'vrije tijd, sport en jeugd' (37%). Deze categorie werd gevolgd door de categorieën 'andere' (18%), 'bank en verzekeringen' (9%), 'huisvesting/accommodatie' (6%), 'verenigingen' (6%) en 'vervoer en verkeer' (6%).

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.



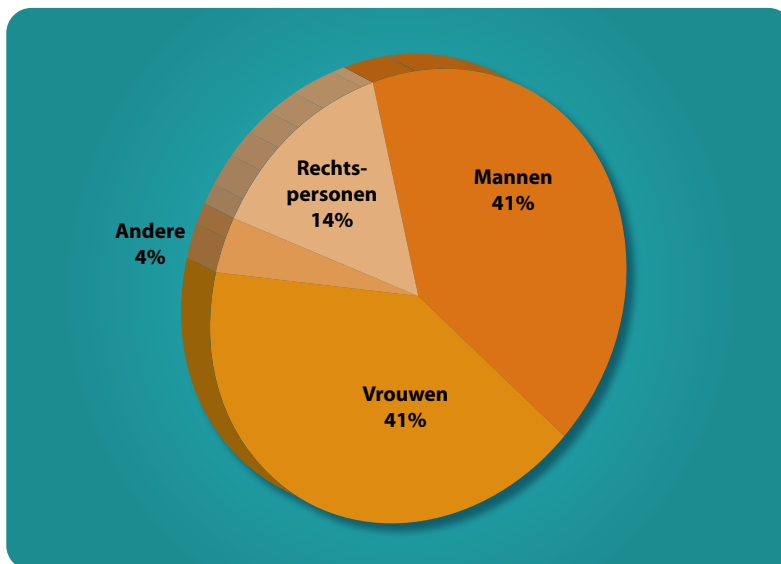
Grafiek 19: Verdeling categorieën in het domein 'goederen en diensten'



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.

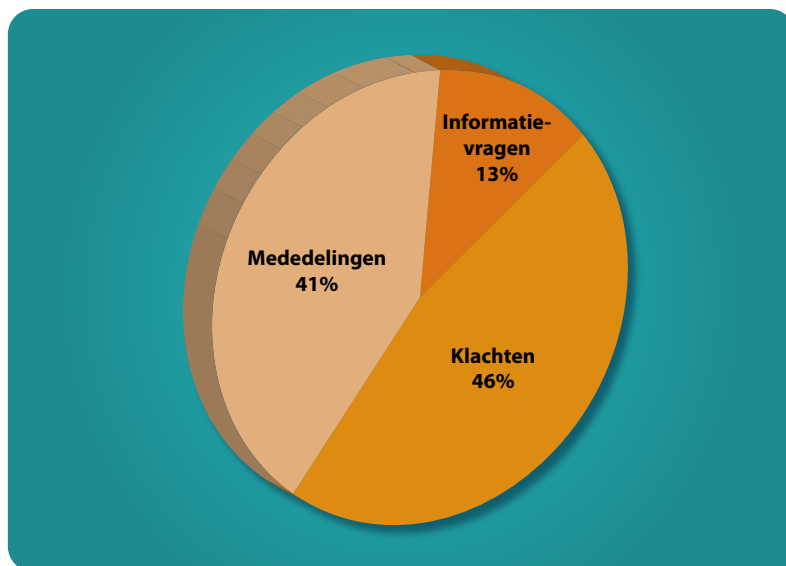
Ook de Jury voor Ethische Praktijken inzake reclame (JEP) ontving klachten over deze campagne. De JEP was uiteindelijk van mening dat deze reclamecampagne door zijn humoristische aard niet denigrerend of discriminerend was en niet zou bijdragen tot het in stand houden van de stereotypen.

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.



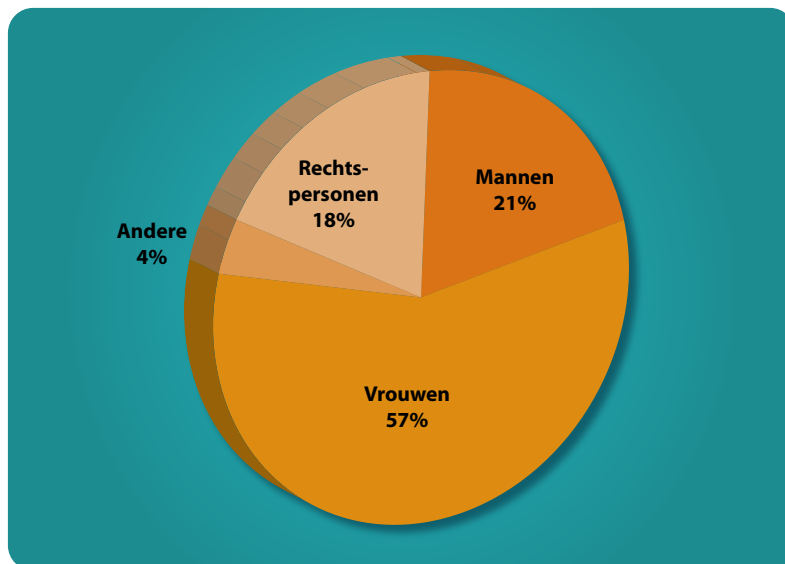
Grafiek 21: Verdeling per type dossier in het domein 'cultuur en media'



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.



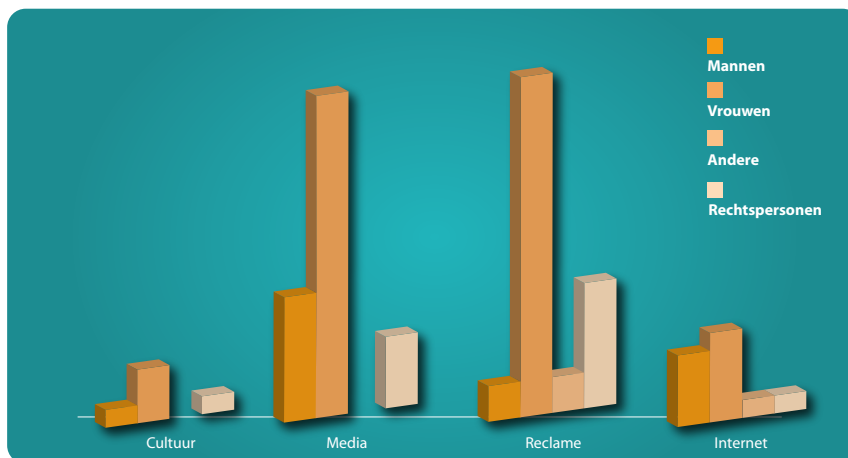
Grafiek 22: Verdeling naar genderidentiteit in het domein 'cultuur en media'



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



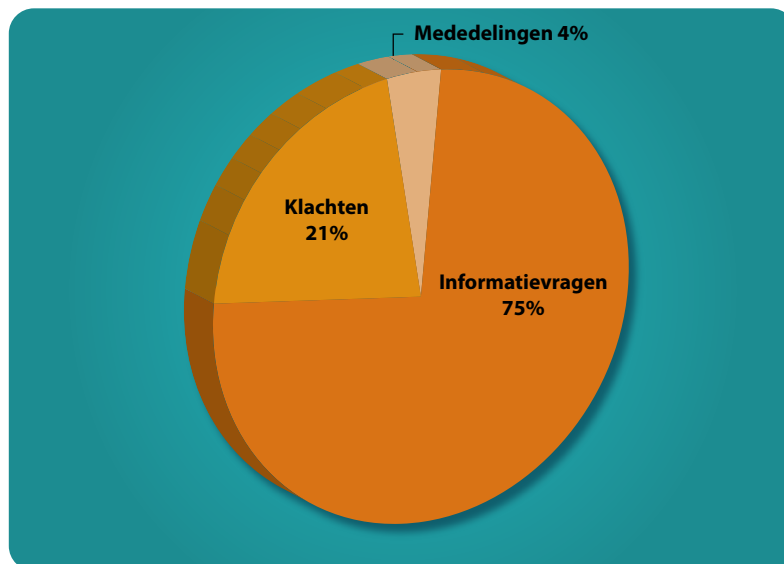
Wetgeving

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. Naar aanleiding van deze verplichting kreeg het Instituut een aantal vragen om informatie.



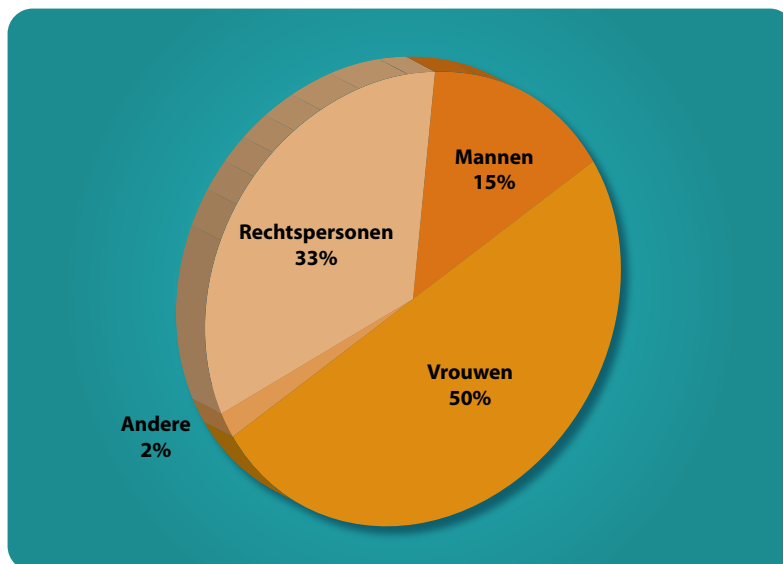
Grafiek 24: Verdeling per type dossier in het domein 'wetgeving'



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 één op de tien van de 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.



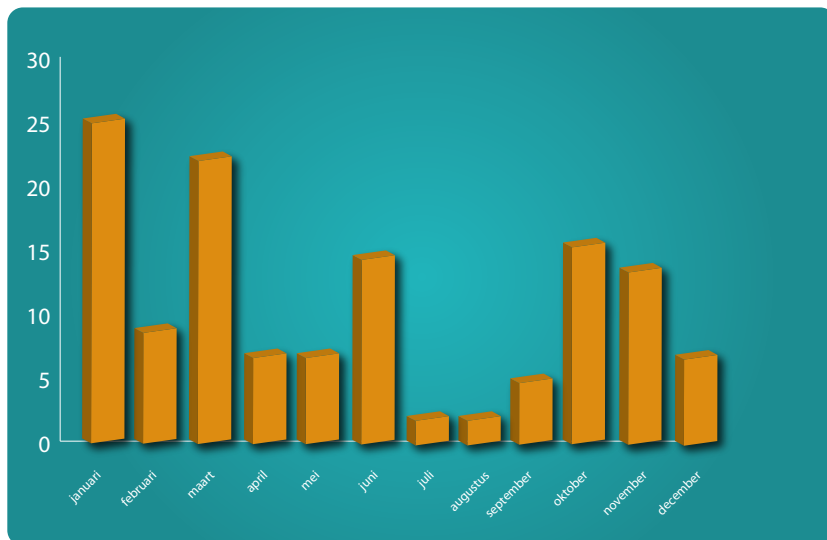
Grafiek 25: Verdeling naar genderidentiteit in het domein 'wetgeving'



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 #wijoverdrievenniet. 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 versierteknik 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 gebruikers 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.¹⁷

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 transseksualiteit¹⁸ 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.

¹⁷ https://www.stepstone.be/wp-content/uploads/stepstone_NL_sml.pdf

¹⁸ Belgisch Staatsblad 11 juli 2007.



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.

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'¹⁹ 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

¹⁹ Belgisch Staatsblad 10 juli 2017.



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 Instituut²⁰ en op de website van de FOD Justitie²¹.

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-Brus-

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

21 www.justitie.belgium.be/transgenders



sel²², Wallonië²³, de Franse Gemeenschapscommissie, 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.

Tabel 7: Protocollen gefedereerde entiteiten

	Protocol sinds
Federatie Wallonië-Brussel	2008
Wallonië	2009
Franse Gemeenschapscommissie	2013
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	2016
Duitstalige Gemeenschap	2016

Sinds 2017 wordt aan elk dossier een bevoegdheidsniveau toegekend. Dit geeft het Instituut de mogelijkheid om in kaart te brengen binnen wiens bevoegdheidsdomein de meldingen precies vallen. In 2017 viel 79% van alle meldingen bij het Instituut onder het federale bevoegdheidsniveau. Het Instituut ontving 46 meldingen die tot de bevoegdheid van de Federatie Wallonië-Brussel vielen (6%) en 32 meldingen over materies van het Waalse Gewest (4%). 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 melders door naar de Vlaamse Ombudsdienst. Sinds juli 2015 heeft de Vlaamse Ombudsdienst de expliciete opdracht gekregen om de klachten over genderdiscriminatie op het domein van de Vlaam-

22 Gebruik van de benaming 'Federatie Wallonië-Brussel' sinds het voorstel van resolutie inzake de benaming 'Federatie Wallonië-Brussel' in plaats van 'Franstalige Gemeenschap' in de communicatie van de Federatie Wallonië-Brussel, goedgekeurd door het Parlement van de Franstalige Gemeenschap op 25 mei 2011.

23 Gebruik van de benaming 'Wallonië' sinds het voorstel van resolutie inzake de benaming 'Wallonië' in plaats van 'Waals Gewest' in het gebruik en de communicatie van het Waals Parlement, goedgekeurd door het Waals Parlement op 26 oktober 2011.



se bevoegdheden te behandelen. In 2017 verwees het Instituut 42 meldingen door naar de Vlaamse Ombudsdienst en ontving het 5 meldingen van de Vlaamse Ombudsdienst.

Tabel 8: Meldingen per bevoegdheidsdomein²⁴

	2017	% unieke meldingen per bevoegdheidsdomein (n=736)
Federaal	579	78,67%
Vlaamse overheid	54	7,34%
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	27	3,70%
Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie	3	0,40%
Federatie Wallonie-Brussel	46	6,25%
Franse Gemeenschapscommissie	6	0,80%
Waals Gewest	32	4,30%
Duitstalige gemeenschap	1	0,10%

Franse Gemeenschapscommissie

Op 11 juli 2013 sloten de Franse Gemeenschapscommissie en het Instituut een samenwerkingsprotocol af. De bedoeling van dit samenwerkingsprotocol is om uitvoering te geven aan het 'Decreet van de Franse Gemeenschapscommissie 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.

²⁴ Een melding kan tot verschillende bevoegdheidsniveaus behoren. Het totaal aantal aangeduide bevoegdheidsniveaus (n=747) is dus niet gelijk aan het uniek aantal meldingen (n=736).



In 2017 voerde het Instituut diverse opleidings- en bewustmakingsacties, bijvoorbeeld met verenigingen gesubsidieerd door de Franse Gemeenschapscommissie. Daarnaast heeft het Instituut ook actief meegewerkt in een begeleidingscommissie voor de ontwikkeling van een educatieve tool.

Brussels Hoofdstedelijk Gewest

In 2016 sloten het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en het Instituut een samenwerkingsprotocol. In deze context werd het Instituut om advies gevraagd over twee grote thema's: enerzijds het gebruik van praktijktesten om discriminatie bij de toegang tot de arbeidsmarkt te bestrijden en anderzijds het toezicht op de diversiteit in het Brussels gewestelijk ambtenarenapparaat.

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 2017 richtte het Instituut een advies aan Wallonië over de opname van het criterium 'gezinsverantwoordelijkheid' in de lijst van criteria die worden beschermd door het Waalse decreet van 6 november 2008, volgend op de inwerkingtreding in België **van Verdrag nr. 156 van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO)**, dat tot doel heeft om "werkelijke gelijke kansen voor en gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers te bewerkstelligen".

Het Instituut ging ook in op het verzoek van de Waalse overheid om een basisopleiding over gendergelijkheid te ontwikkelen voor het Waalse overheids personeel, om de door het Waalse decreet geboden bescherming beter bekend te maken en discriminerende situaties beter te identificeren en te voorkomen.



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 2017 werkte het Instituut samen met de Federatie Wallonië-Brussel en de transgenderverenigingen aan de uitwerking van het project *'Guide d'accompagnement pour l'inclusion des personnes trans dans l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles'*.

Het Instituut nam ook deel aan een project met de Federatie Wallonië-Brussel, de *Délégué général aux droits de l'enfant*, de ombudsman van de Federatie Wallonië-Brussel en Unia om de behandeling van meldingen van discriminatie in het verplichte onderwijs te optimaliseren.

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 het samenwerkingsprotocol heeft het Instituut een evaluatieverslag gericht aan de Duitstalige Gemeenschap over het 'Decreet van 19 maart 2012 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie met betrekking tot de bescherming van slachtoffers van discriminatie op grond van geslacht'.



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'. Hieruit blijkt dat 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 9: 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 10: 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 overwogen 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.

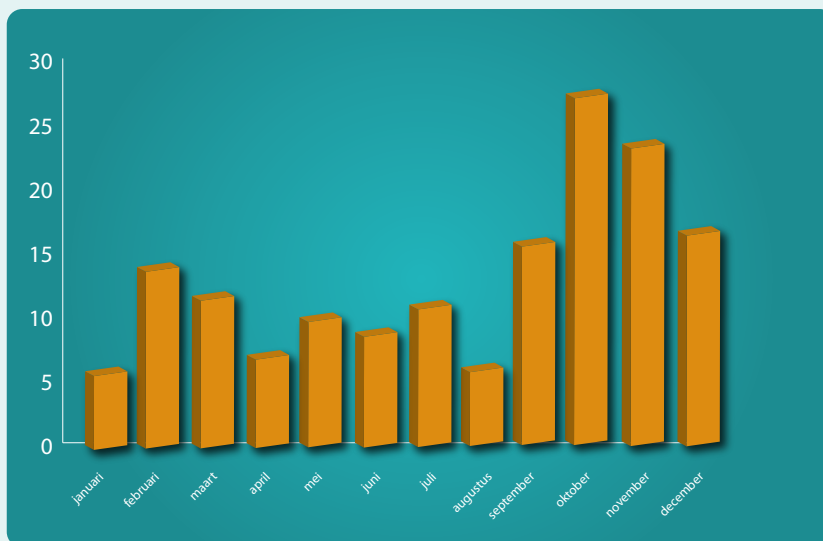
De campagne duurde drie maanden en omvatte affiches, een postkaart, een sensibiliseringsfolder en een informatiegids 'Zwanger op het werk'. Gids voor werkneemsters en werkgevers voor een discriminatievrije behandeling. Dit promotiemateriaal werd onder meer verspreid via de roze doos, ziekenhuizen, ziekenfondsen,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



Resultaat: een eerste stap in de strijd tegen onderreporting

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

	% verdeling per domein 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.



Vijftien jaar Instituut

In december 2017 vierde het Instituut zijn vijftienjarig bestaan. Daarom werd op 15 december een evenement georganiseerd. Het Instituut wilde van die feestelijke gelegenheid gebruik maken om stakeholders, experts, professionals en sleutelfiguren te bedanken voor de vruchtbare samenwerking van de afgelopen vijftien jaar. Elk van hen speelde een belangrijke rol in de strijd voor een meer gendergelijke samenleving en ook in de toekomst zal hun medewerking van cruciaal belang blijven.

Stakeholders uit verschillende domeinen van het maatschappelijke leven werden uitgenodigd: het politieke landschap, het middenveld, de academische wereld, partners uit het domein van *gender mainstreaming* en *gender budgeting*, advocaten met wie het Instituut samenwerkt in discriminatiezaken, internationale partners en bedrijven uit de databank Gendervriendelijk ondernemen, sociale partners en de leidende ambtenaren van de FOD's, POD's en ION's²⁵. Naast stilstaan bij het verrichte werk en de grote realisaties, wilde het Instituut de stakeholders de kans bieden om te netwerken met het oog op een verdere constructieve samenwerking in de toekomst.

Ter gelegenheid van de vijftiende verjaardag wilde het Instituut niet alleen partners samenbrengen. De raad van bestuur van het Instituut wenste zijn waardering uit te drukken voor vijftien meters en vijftien peters uit het verleden en voor de toekomst, dertig personen die gehuldigd werden voor hun inzet voor een meer gendergelijke samenleving. Als ambassadrices en ambassadeurs van de gelijkheid van vrouwen en mannen en van het Instituut hebben deze mensen, en de organisaties achter sommigen van hen, met elkaar gemeen dat ze in het verleden voor de gelijkheid van vrouwen en mannen hebben gevochten en deze strijd blijven voortzetten. De meters en peters hebben met het Instituut samengewerkt aan allerhande projecten en zo bijgedragen aan een mentaliteits- en gedragswijziging. Hun steun kan de zichtbaarheid van het Instituut vergroten, de missie en waarden van het Instituut uitdragen en de gelijkheid in de praktijk helpen brengen.

²⁵ Federale overheidsdienst, programmatorische overheidsdiensten, federale instellingen van openbaar nut.





Om de onderscheiding van het meter- of peterschap van het Instituut zichtbaar te maken, liet het Instituut een beeldje creëren. Het stelt de maatschappij voor, bestaande uit vrouwen, mannen en transpersonen, die de gelijkheid, in de vorm van het logo van het Instituut, in de lucht steken.

De meters en peters zijn:

- Michèle Bribosia
- Vera Claes
- Conseil des femmes francophones de Belgique
- Conseil Supérieur de l'Audiovisuel (CSA)
- Cécile Coune
- Sabine de Bethune
- Franky De Keyzer
- Maité De Rue
- Zuhail Demir
- Kadia Diallo
- Christian Dupont
- Furia
- Genres Pluriels
- Huidige en vroegere personeel van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen
- Jean Jacqmain
- Jury voor ethische praktijken inzake Reclame (JEP)
- Pierre Kroll
- Chia Longman
- Danièle Meulders
- Joz Motmans
- Laurette Onkelinx
- Deborah Ostrega en Ernst Löw
- Marie-Paule Paternotte
- Sofie Peeters
- Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen
- Françoise Tulkens
- Els Van Hoof
- Marianne Vergeyle
- Vrouwenraad



Tot slot werd een meer symbolische speciale prijs uitgereikt aan Sadia Sheikh. Zij was een 20-jarige vrouw van Pakistaanse afkomst die door haar familie werd vermoord vanwege haar geslacht en omdat ze een gedwongen huwelijk had geweigerd. In deze zaak werd, dankzij de tussenkomst van het Instituut, voor de eerste keer in België een eermisdrijf veroordeeld, het geslacht van het slachtoffer erkend als een verzwarende omstandigheid en een poging tot gedwongen huwelijken bestraft.





Als eerbetoon aan haar nagedachtenis en haar moed, leek het vanzelfsprekend om haar de titel van meter van het Instituut toe te kennen. Zij staat namelijk symbool voor alle slachtoffers van discriminatie op grond van geslacht, die net als zij niet de mogelijkheid hebben of niet durven om de stilte te doorbreken, te praten en hun rechten te doen gelden.

Na afloop van de ceremonie werden enkele meters en peters geïnterviewd. Er werd hen gevraagd wat de prijs voor hen betekent, wat volgens hen de meerwaarde is van een instelling exclusief gewijd aan gender en waarom het belangrijk is dat het Instituut blijft voortbestaan. Een korte video met deze getuigenissen werd per e-mail verspreid naar de genodigden.

Tot slot zorgde het Instituut naar aanleiding van deze verjaardag ook voor een publicatie. '15 jaar op weg naar gendergelijkheid' biedt een overzicht van de verwezenlijkingen van het Instituut sinds zijn ontstaan. De geschiedenis en de werking van het Instituut worden erin toegelicht. De voornaamste actiedomeinen van het Instituut worden uitgebreid besproken, telkens met de belangrijkste publicaties, onderzoeken, adviezen of actieplannen.



2. Gendergerelateerd geweld

-  **Februari 2017** Lancering online kennisplatform over vrouwelijke genitale verminking
-  **Mei 2017** Studiedag over de voorstelling van de nieuwe omzendbrief van strafrechtelijk beleid over eengerelateerd geweld
-  **September 2017** Studiedag 'Achtervolgt partnergeweld je op de werkomgeving?'
-  **November 2017** Lancering project zorgcentra na seksueel geweld

Het Instituut financierde **zeven lokale projecten** gericht op de multidisciplinaire aanpak van partnergeweld (de zogenaamde ketenaanpak)



2000

Belgische werknemers namen deel aan de enquête 'Achtervolgt partnergeweld je op het werk?'

Onderzoek

Meldcode voor beroepskrachten met een vertrouwensfunctie die geconfronteerd worden met partnergeweld

Het doorbreken van het beroepsgeheim en het rapporteren van partnergeweld zorgt bij heel wat professionals voor vragen, bijvoorbeeld over het afwegen van de verplichting om het beroepsgeheim na te leven en de wens om iemand te helpen die in gevaar is.



Daarom liet het Instituut de Universiteit van Luik een studie uitvoeren over de ontwikkeling van een meldcode voor alle professionals met een vertrouwensfunctie die te maken krijgen met (vermoedens van) partnergeweld. De resultaten van deze studie leidden tot het ontwikkelen van een meldcode en een verklarende nota om het gebruik van dit nieuwe hulpmiddel te vergemakkelijken.

Het Instituut gaf de Universiteit Gent de opdracht om het ontwerp van de meldcode af te toetsen, en indien nodig aan te passen, aan het huidige strafrechtelijke kader. Het onderzoek werd uitgevoerd van 15 september 2017 tot 15 december 2017.

Behandeling van plegers van partnergeweld in België: een overzichtsstudie

Voor een gepaste behandeling van daders van partnergeweld moeten de bestaande initiatieven op elkaar worden afgestemd en moet er eventueel een nieuw aanbod worden uitgewerkt. Een eerste stap hierin is het opstellen van een inventaris van de reeds beschikbare programma's.

Daarom gaf het Instituut aan het Leuvens Instituut voor Criminologie de opdracht om een onderzoek uit te voeren naar de behandeling van daders van partnergeweld in België. Dit onderzoek werd uitgevoerd van 1 september 2016 tot 31 januari 2017.

Het onderzoek beoogde een overzicht te geven van alle behandelingsprogramma's voor daders van partnergeweld in België. Het uiteindelijke doel daarbij was om vast te stellen hoe de behandelingsprogramma's voor daders van partnergeweld in België gestructureerd en georganiseerd zijn, wie en hoe men in een bepaald behandelingsprogramma terecht komt en hoe dit in de toekomst optimaal kan georganiseerd worden met respect voor de internationale richtlijnen en aanbevelingen.

In de eerste helft van 2017 werd dit rapport opgeleverd en goedgekeurd. De conclusies en aanbevelingen zullen de aanzet vormen tot het formuleren van beleidsaanbevelingen in een door het Instituut gecoördineerde interdepartementale werkgroep.



Onderzoek 'Achtervolgt partnergeweld je op het werk?'

In het voorjaar organiseerde het Instituut in samenwerking met de *Western University of Canada*, de drie Belgische vakbonden ACV, ABVV, ACLVB, alle federale en regionale overheidsadministraties en vrouwenorganisaties de eerste nationale enquête omtrent partnergeweld en werk. Meer dan 2000 Belgische werknemers gaven hun mening over dit fenomeen. Op die manier gaven ze inzicht in de impact van partnergeweld op de werkomgeving voor slachtoffers (mannen en vrouwen) en collega's en de rol die de werkomgeving kan spelen in de strijd tegen partnergeweld.

Uit de resultaten blijkt dat partnergeweld wel degelijk een impact heeft op het functioneren van een slachtoffer en diens collega's. 28% van de respondenten gaf aan ooit het slachtoffer te zijn geweest van partnergeweld, waarvan 8,2% dit meemaakte in de laatste 12 maanden. 72,9% van deze slachtoffers stelde dat het geweld een impact had op hun functioneren op het werk. Deze slachtoffers waren voornamelijk moe (30,7%), afgeleid (29%) of fysiek/mentaal onwel (21,2%). 40,8% van de werknemers die te maken hadden met partnergeweld rapporteerde door dit geweld ongepland afwezig te zijn op het werk. 29% van de slachtoffers ontving gewelddadige telefoontjes of berichten, bij 7,8% kwam de (ex)partner zelfs op de werkvloer. Uit de bevraging blijkt dat ook collega's vaak bezorgd zijn over de gewelddadige thuissituatie van hun collega (28,5%). Ongeveer 10% zei dat hun werk er onder leed. Bij 7,8% kwam de (ex-)partner zelfs op de werkvloer. De cijfers bevestigen dat partnergeweld niet enkel een privéprobleem is en dat elke werkgever met de gevolgen ervan kan geconfronteerd worden.

Adviezen en aanbevelingen

Partnergeweld en werk

Op 22 september organiseerde het Instituut een internationale conferentie waar de resultaten van de enquête 'Achtervolgt partnergeweld je op het werk?' werden voorgesteld, alsook het ontwerp van aanbevelingen om deze problematiek te kunnen managen in het bedrijfsleven. Op deze conferentie presenteerden de staatssecretaris voor Gelijke Kansen, alsook de minister van Werk, hun reactie en



aanbevelingen inzake de link tussen partnergeweld en werk. Ook het Europees Verbond voor Vakverenigingen, de Internationale Arbeidsorganisatie en *the Cooperate Alliance Against Domestic Violence* stelden hun aanbevelingen voor. De conferentie bood een impuls aan een beleid waarin de Belgische werkgevers en enkele bedrijven (publieke en privésector) een rol opnemen in de strijd tegen partnergeweld.

Opsporen van gedwongen huwelijken door ambtenaren van de burgerlijke stand

In 2015 publiceerde en verspreidde het Instituut een gids over gedwongen huwelijken voor professionals die in het kader van hun beroep met dergelijke situaties geconfronteerd kunnen worden. Meer specifiek richtte deze gids zich op bepaalde beroeps categorieën, waaronder ambtenaren van de burgerlijke stand. De ambtenaar van de burgerlijke stand heeft immers een belangrijke rol te vervullen. Bij een vermoeden van een gedwongen huwelijk kunnen zij weigeren om het te voltrekken. Toch is het niet altijd gemakkelijk om een beeld te krijgen van wat deze vorm van geweld precies inhoudt en om in te schatten hoe dit probleem moet worden aangepakt. In het verlengde van deze gids wilde het Instituut onderzoeken hoe de rol van ambtenaren van de burgerlijke stand bij het opsporen van dergelijke situaties verder kan versterkt worden.

Daarom heeft het Instituut een specifieke werkgroep opgericht met vertegenwoordigers van Brusselse, Vlaamse en Waalse steden en gemeenten die betrokken zijn bij de voltrekking van huwelijken. De werkgroep kwam samen op 19 september en besprak de ontwikkeling van een lijst van signalen en elementen die een gedwongen huwelijk kunnen doen vermoeden en de momenteel beschikbare instrumenten. Ook de vertaling van goede praktijken naar de Belgische context kwam aan bod, zoals een document dat in het Verenigd Koninkrijk werd opgesteld door de *Forced Marriage Unit* en dat specifiek bedoeld is voor de ambtenaren van de burgerlijke stand. Het Instituut heeft een fiche opgesteld om de besprekingen van deze werkgroep te stofferen. Deze werkzaamheden zouden in de eerste helft van 2018 moeten worden voortgezet.



Advies betreffende het tijdelijk huisverbod in geval van huiselijk geweld

Op 1 januari 2013 trad de wet van 15 mei 2012 betreffende het tijdelijk huisverbod in geval van huiselijk geweld (BS 01-10-2012), in werking die het tijdelijk huisverbod in geval van huiselijk geweld mogelijk maakt. Wie zich schuldig maakt aan partnergeweld kan verplicht worden om de gemeenschappelijke verblijfplaats te verlaten. Het is de procureur des Konings die het huisverbod voor maximum tien dagen oplegt en het bevel meedeelt aan de familierechter die het met ten hoogste drie maand kan verlengen. Deze uitzonderlijke maatregel verhoogt de veiligheid van de huisgenoten en voorziet een afkoelperiode waarbinnen de partners dringende en voorlopige maatregelen kunnen vragen of een begeleiding kunnen opstarten.

Het Instituut publiceerde op 11 april 2017 het advies nr. 2017/A/006 inzake deze wet van 15 mei 2012 betreffende het tijdelijk huisverbod in geval van huiselijk geweld. Hierin werd onder andere geadviseerd om de termijn van de tijdelijke uithuisplaatsing te verlengen naar veertien dagen om een betere dossieropbouw en administratieve opvolging mogelijk te maken en tegelijkertijd toch het recht op eigendom niet uit het oog te verliezen. Dit advies werd bezorgd aan de minister van Justitie, de staatssecretaris voor Gelijke Kansen en het College van procureurs-generaal.

Advies inzake het elektronisch toezicht bij daders van intrafamiliaal geweld

Op 11 april 2017 publiceerde het Instituut het advies nr. 2017/A/008 over het elektronisch toezicht bij daders van intrafamiliaal geweld. Dit advies beschrijft de situatie die er was voor het invoeren van de nieuwe Ministeriële omzendbrief van 17 juli 2013. Daarnaast bespreekt het de veranderingen die werden doorgevoerd en de problemen die hierbij rezen zoals onder meer het niet vragen van instemming van meerderjarige medebewoners, dus mogelijke slachtoffers van intrafamiliaal geweld, wanneer de veroordeelde het eigen domicilie opgeeft als adres waar het elektronisch toezicht zal plaatsvinden. Tot slot worden er aanbevelingen geformuleerd. Dit advies werd bezorgd aan de minister van Justitie, de staatssecretaris voor Gelijke Kansen en het College van procureurs-generaal.



Kennisontwikkeling en verspreiding

Intrafamiliaal geweld en partnergeweld in de nationale Gezondheidsenquête

Sinds 1997 organiseert het Wetenschappelijk Instituut Volksgezondheid (WIV) vijfjaarlijks een groot-schalige Gezondheidsenquête onder de Belgische bevolking. In de enquête van 2013 werd op vraag van het Instituut een reeks vragen over partnergeweld opgenomen. Het WIV maakte een analyse van de enquête die door het Instituut in 2015 gepubliceerd werd onder de titel 'Onderzoek naar intrafamiliaal geweld en partnergeweld op basis van de Gezondheidsenquête 2013'.

In 2017 was er meermaals overleg tussen het Instituut en het WIV om ook in de Gezondheidsenquête van 2018 een module te wijden aan het ervaren van geweld. De gegevensverzameling van de nieuwe Gezondheidsenquête 2018 loopt van 8 januari tot 31 december 2018.

Op vraag van de collega's van WIV werd een evaluatie gemaakt van de vragen rond partnergeweld. Aanleiding hiertoe was de hoge item-nonresponse: 62% van de respondenten haakt op een bepaald moment af bij het beantwoorden van de vragen rond intrafamiliaal en partnergeweld. Dit is een sterke indicatie van de gevoeligheid van de vragen. Het Instituut pleitte met succes voor het behoud van een vragenblok rond partnergeweld, omwille van het grote belang van het thema.

Er werd een vergelijkende studie gemaakt van de vragen naar intrafamiliaal en partnergeweld in vergelijkbare enquêtes en de omschrijvingen van de indicatoren die gehanteerd of aanbevolen worden door internationale organisaties. Principieel werd de mogelijkheid van mannelijke slachtoffers weerhouden. In de vragenlijst voor 2018 werd de getrapte vraag naar de identiteit van de dader, die de meeste uitval genereerde, vervangen door een meer rechtstreekse vraag met een introzin om het bedreigende karakter ervan af te zwakken. De vraag werd achteraan geplaatst in het blok.



Netwerken en samenwerken

Lancering e-learning VGV

Op 16 februari organiseerde het Instituut de jaarlijkse bijeenkomst van de overlegde strategieën ter bestrijding van vrouwelijke genitale verminking in samenwerking met de verenigingen GAMS (Groupe pour l'Abolition des Mutilations Sexuelles) en INTACT. Bij deze gelegenheid werd een door de Europese Unie gefinancierd Europees online kennisplatform (e-learning) over vrouwelijke genitale verminking officieel voorgesteld en gelanceerd in België.

Dit platform is een interactief online opleidingsinstrument dat toegankelijk is voor alle professionals.²⁶ Het is in verschillende talen beschikbaar, waaronder Nederlands en Frans. Het bestaat uit 2 basismodules en 11 gespecialiseerde modules verdeeld in 6 luiken: gezondheid, asiel, politie en justitie, bescherming, onderwijs en media.

Naast deze modules voorzag het e-learningproject ook gemeenschappelijke delen voor de verschillende landen en landenfiches om elke nationale context te presenteren. De belangrijkste informatie over de context, het wettelijk kader, het beleidskader, de goede praktijken, de beschikbare ondersteuning en de bijkomende middelen in België zijn dus ook opgenomen. Vorig jaar leidde een nationale overlegvergadering in het Instituut al tot de validering van deze informatie op Belgisch niveau.

Het Instituut heeft bijgedragen aan de promotie van e-learning bij de verschillende departementen die betrokken zijn bij het Nationaal Actieplan ter bestrijding van gendergerelateerd geweld (NAP) 2015-2019. Het heeft het instrument ook formeel ondersteund en gepromoot met een persbericht en op zijn website.

26 www.uefgm.org



Instrumenten

Omzendbrief strafrechtelijk beleid bij eergerelateerd geweld

Het Instituut nam actief deel aan de werkgroep die binnen het College van procureurs-generaal werd opgericht om een omzendbrief op stellen over het strafrechtelijk beleid met betrekking tot het onderzoek naar en de vervolging van eergerelateerd geweld, vrouwelijke genitale verminking en gedwongen huwelijk en wettelijke samenwoning. Deze werkzaamheden werden voortgezet en mondden uit in de inwerkingtreding van deze omzendbrief op 1 juni 2017.

De omzendbrief beschrijft een gemeenschappelijke politieke en justitiële aanpak in het hele land, en lijkt een essentieel nieuw instrument in de strijd tegen deze specifieke problemen. Daarbij wordt ook de rol van het Instituut erkend. Hij voorziet in een specifieke samenwerking met het Openbaar Ministerie, waardoor het mogelijk wordt om de zaken die voor de rechtbanken komen te centraliseren. Het Instituut wordt ook erkend als de instelling waar men terecht kan voor algemene informatie over deze fenomenen en voor doorverwijzing naar deskundigen of gespecialiseerde verenigingen.

Voorafgaand aan de inwerkingtreding van deze omzendbrief organiseerde het Instituut en het Openbaar Ministerie op 5 mei een studiedag om de inhoud en de uitdagingen ervan voor te stellen. Meer dan 140 deelnemers uit de politiediensten, de gerechtelijke wereld, de psychosociale sector en het verenigingsleven namen eraan deel. Bij die gelegenheid presenteerde het Instituut ook het Belgische en Europese beleid. Het Instituut heeft ook bijgedragen aan de productie van een USB-stick met, naast de omzendbrief zelf en de bijlagen, een schat aan informatie over de verschillende fenomenen die in de omzendbrief aan bod komen. De presentaties van deze studiedag, de omzendbrief en de bijlagen werden ook op de website van het Instituut geplaatst om de zichtbaarheid van dit nieuwe strafrechtelijke beleid te verzekeren.



strijding van gendergerelateerd geweld. Het is ook nuttig in het kader van de toekomstige rapporteringsprocedures van België over gendergerelateerd geweld, en meer specifiek in het kader van de follow-up van het Verdrag van Istanbul.

De vooruitgang die voor elk van de maatregelen werd geboekt en de belangrijkste resultaten die via het NAP zijn bereikt, werden dus door het Instituut gebundeld in een ontwerp van tussentijds verslag. Op 17 oktober vond een vergadering van de interdepartementale groep plaats om dit ontwerp voor te stellen. Op 31 oktober legde het Instituut het ontwerp voor aan de staatssecretaris voor Gelijke Kansen, die krachtens het NAP een stuurgroep met de vertegenwoordigers van de verschillende ministers en de verantwoordelijke staatssecretaris moet samenroepen om het tussentijds verslag goed te keuren.

Ten slotte heeft het Instituut in 2017 zijn nauwe samenwerking met de leden van de interdepartementale groep voortgezet en vragen om meer informatie over specifieke maatregelen uit het NAP 2015-2019 beantwoord. Daarnaast heeft het Instituut zijn informatieopdracht vervuld door het NAP 2015-2019 voor te stellen op verzoek van diverse instanties.

Lokale projecten inzake ketenaanpak partnergeweld

Multidisciplinaire samenwerking is belangrijk in het nationaal actieplan 2015-2019 en die is de laatste jaren verder geëvolueerd naar een gerichte ketenaanpak. Het ultieme doel daarbij is de preventie van (verder) gezinsgeweld en het waarborgen van de veiligheid in het gezin op korte en lange termijn. Bij een dergelijke 'korte ketenaanpak' zoeken partners vanuit politie, justitie en hulpverlening naar een gerichte samenwerking om veiligheid te creëren en de situatie te verbeteren. Slechts een aantal regio's werkt met een ketenaanpak. In andere werden ook al *Family Justice Centers* (FJC) opgericht. In 2017 heeft het Instituut verschillende lokale projecten die verband houden met deze ketenaanpak mee gefinancierd via de provinciale projectsubsidies en de provinciale coördinatoren.



Een *Family Justice Center* (FJC) wil vanop één locatie hulp bieden aan gezinnen die met intra-familiaal geweld worden geconfronteerd. Het is de bedoeling om in de gezinnen veiligheid te creëren door snel, adequaat en vraaggericht hulp te bieden. Alle relevante diensten zijn ondergebracht op dezelfde plek. Parket, politie, OCMW, Algemeen Welzijnswerk, jeugdhulp, artsen, psychologen, alle expertise zit verzameld. Momenteel zijn de FJC nog een niet-rechtstreeks toegankelijke dienst. Dit wil zeggen dat cliënten via andere professionelen (arts, hulpverlener, politieagent, ..) kunnen worden doorverwezen naar het FJC.

Zorgcentra na Seksueel Geweld

Na de haalbaarheidsstudie en het voorbereidend project dat op vraag van de staatssecretaris voor Gelijke Kansen werd uitgevoerd door het ICRH-UZ Gent, opende staatssecretaris voor Gelijke Kansen op 9 november officieel de deuren van de Zorgcentra na Seksueel Geweld (ZSG) in het UZ Gent, het UMC Sint-Pieter Brussel en het UMC Luik. Deze centra draaien een jaar proef en worden na deze periode geëvalueerd. Bij een positieve evaluatie beogen de staatssecretaris, het *International Centre for Reproductive Health* (ICRH) en het Instituut, een bestending van de huidige drie centra en een gefaseerde uitrol van het project, opdat er in elke provincie minstens één ZSG zou gevestigd zijn.

In een Zorgcentrum na Seksueel Geweld kunnen slachtoffers van seksueel geweld alle mogelijke bijstand krijgen op één plaats en dit 24/7. Het personeel, bestaande uit forensisch verpleegkundigen en psychologen, is specifiek opgeleid voor het verlenen van medische, forensische en psychologische hulp aan slachtoffers van seksueel geweld. Zij worden daarbij ondersteund door artsen-specialisten. Indien slachtoffers dit wensen, kunnen ze op het ZSG klacht indienen bij een daarvoor speciaal opgeleide zedeninspecteur van de politie. Minderjarigen en zeer kwetsbare meerderjarige slachtoffers zoals personen met een verstandelijke beperking, krijgen een TAM-verhoor²⁷ op het politiekantoor.

²⁷ *Techniek Audiovisueel verhoor Minderjarigen*







Het Instituut speelde een ondersteunende rol in de verwezenlijking van dit project. Zo sloot het Instituut onder andere conventies met de verschillende betrokken partijen (ICRH, ziekenhuizen en politie), droeg het bij aan de uitwerking van de procedures in de ZSG's en verzorgde het de ziekenhuizen van het nodige forensische materiaal.

Bovendien komt België met de opening van deze centra tegemoet aan artikel 25 van het Verdrag van Istanbul dat België in 2016 ratificeerde. Dat verdrag bepaalt dat “de partijen de wetgevende of andere maatregelen nemen die nodig zijn voor het in voldoende aantallen opzetten van passende, gemakkelijk bereikbare centra voor medisch en forensisch onderzoek, traumaverwerking en advisering van slachtoffers van verkrachting of seksueel geweld waar slachtoffers naar verwezen kunnen worden”. Deze bepaling werd ook als maatregel 143 opgenomen in het Nationaal Actieplan 2015-2019 ter bestrijding van alle vormen van gendergerelateerd geweld.



3. Gendergelijkheid en werk

-  **Juni 2017** Loonkloofrapport 2017
-  **Oktober 2017** Lancering campagne 'Mama blijft aan boord'
-  **November 2017** Studiedag 'Zwangerschap, moederschap en discriminatie op het werk'
-  **November 2017** Netwerk 'Gendervriendelijk ondernemen'

22% van de zwangere werknemers wordt met directe discriminatie geconfronteerd.



43,9% van de werknemers en **9,6%** van de werknemers werkt deeltijds.

Bij bijna **één** op de **vijf** werknemers wordt het recht op zwangerschapsverlof niet gerespecteerd.



Drie op de **vier** vrouwelijke werknemers krijgen te maken met minstens één vorm van discriminatie, vooroordelen en spanningen op het werk omwille van hun zwangerschap of moederschap.



De loonkloof op basis van het brutojaarloon bedraagt **20,6%**.



Sensibilisering en kennisverspreiding

Loonkloofrapport 2017

Het jaarlijkse loonkloofrapport werd opgesteld in samenwerking met de partners, de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, het Belgische statistiekbureau Statbel en het Federaal Planbureau. Globaal genomen was de loonkloof in uurlonen licht gedaald tot 7,6%. De daling in de loonkloof in jaarlonen was kleiner; daar daalde de loonkloof tot 20,6%. De lonen van deeltijdwerkers en voltijdwerkers groeien verder uit elkaar, een trend die al enkele jaren kan worden vastgesteld. Het aandeel deeltijds werk neemt af. Voor vrouwen lag de piek in 2011, voor mannen in 2012. De loonkloof in extralegale voordelen blijft erg groot. Vrouwen krijgen minder vaak extralegale voordelen en de bedragen zijn ook kleiner: gemiddeld ontvangen vrouwen 40% minder in aandelenopties en 37% minder in aanvullende pensioenen.

Coördinatie en ondersteuning

Federaal Actieplan Gender en Werk

Een transversale aanpak is onmisbaar om de gelijkheid van vrouwen en mannen op het werk te verbeteren en de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen te bestrijden.

In overeenstemming met de algemene beleidsnota van 20 oktober 2017 heeft de staatssecretaris duidelijk blijk gegeven van haar ambitie om de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt te bestrijden door middel van een eerste Federaal Actieplan Gender en Werk.

Daarbij werden vier strategische doelstellingen bepaald:

- de verbetering van het evenwicht tussen werk en privéleven van mannen en vrouwen;
- de bestrijding van met geslacht verband houdende discriminaties op de arbeidsmarkt en een betere bescherming van zwangerschap, moederschap en ouderschap;



- het wegwerken van de loonkloof en de deconstructie van de genderstereotypen op de arbeidsmarkt;
- de versterking van het evenwicht tussen mannen en vrouwen in de economische besluitvorming.

Het Instituut ondersteunde de staatssecretaris voor Gelijke Kansen bij het analyseren van de resultaten van de raadpleging van deskundigen uit het middenveld die in 2016 georganiseerd werd. Het doel van die schriftelijke raadpleging was om voorstellen te verzamelen voor concrete en prioritaire acties ter verbetering van de gelijkheid van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt of ter bestrijding van genderdiscriminatie.

Netwerken en instrumenten

Studiedag 'Zwangerschap, moederschap en discriminatie op het werk'

Zwangerschapsdiscriminatie is een terugkerend thema bij de klachten die het Instituut ontvangt (voor meer informatie, zie pag. 76). Ondanks de uitgebreide beschermende wetgeving, worden zwangere vrouwen in ons land regelmatig geconfronteerd met benadeling, pesterijen of schendingen van hun rechten.

In de loop van 2016 liet het Instituut een representatieve enquête afnemen bij vrouwen die zes tot negen maanden tevoren een kind hadden gekregen. Het ging om een vervolgonderzoek van de eerdere studie 'Zwanger op het werk', die verscheen in 2010. De dataverzameling gebeurde door de Vlerick Business School. In de loop van 2017 werd het onderzoek afgerond en verwerkt tot het onderzoeksrapport 'Zwanger aan het werk. De ervaringen van sollicitanten, werknemers en zelfstandige ondernemers in België'. De resultaten werden voorgesteld op een studiedag en werden ruim opgepikt en besproken in de Belgische pers.



Het Instituut organiseerde een studiedag op 16 november 2017 om de resultaten van deze nieuwe studie toe te lichten. Aan de studiedag werd bovendien een netwerksessie 'gender-friendly ondernemingen' gekoppeld. Het netwerk komt voort uit de online databank van het Instituut met een zestigtal goede praktijken van bedrijven inzake genderdiversiteitsbeleid.²⁸ In het kader van de studiedag werd het netwerk uitgenodigd om zijn positieve praktijkervaring over vaderschap en moederschap en werk te delen. De gastsprekers Els Jans van Axa Belgium, Kathleen Clavir van Lampiris en Claire Godding van BNP Paribas gaven een presentatie over hoe hun organisatie omgaat met zwangere werkneemsters of werkneemsters die zwanger wensen te worden.

Presentatie voor parlement over gender en werk

Het Instituut werd gehoord tijdens de hoorzitting over tewerkstelling en gender van het Adviescomité voor Maatschappelijke Emancipatie op 18 april 2017 in de Kamer van volksvertegenwoordigers.

28 <http://igvm-action.be/>



4. Gender mainstreaming

	Maart 2017	Eerste bijeenkomst interdepartementale coördinatiegroep
	Mei 2017	Evaluatie toepassing <i>gender budgeting</i> in het kader van budget 2017
	Juni 2017	Tweede bijeenkomst interdepartementale coördinatiegroep
	Juni 2017	Goedkeuring door de ministerraad en overdracht aan het parlement van het 'Tussentijds verslag over het beleid gevoerd in overeenstemming met de doelstellingen van de vierde Wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking plaatsvond'
	Oktober 2017	Tussenkost directie Instituut bij College van voorzitters FOD's en POD's
	Oktober 2017	Opleiding integratie genderdimensie in subsidieprocedures
	November 2017	Derde bijeenkomst interdepartementale coördinatiegroep
	November-december 2017	Opleiding 'Is uw communicatie stereotiep en/of seksistisch? Voor een gendergevoelige communicatie'
	December 2017	Opstelling Jaarverslag 2016 Impactanalysecomité over uitvoering van de regelgevingsimpactanalyse (RIA)



74 personen
opgeleid inzake *gender
mainstreaming*



Federaal plan *gender mainstreaming*

Het Instituut verzekert de opvolging en de coördinatie van het federaal plan *gender mainstreaming* (2015-2019) dat onder andere de 75 beleidslijnen bevat waarin de genderdimensie prioritair zal worden geïntegreerd.

Tussentijds verslag aan het parlement

De Wet *Gender mainstreaming* van 12 januari 2007²⁹ voorziet dat de regering een tussentijds verslag overmaakt aan het parlement over het beleid gevoerd in overeenstemming met de doelstellingen van de vierde Wereldvrouwenconferentie, die in september 1995 in Peking plaatsvond. Het Instituut heeft de opmaak van dit verslag gecoördineerd. Het verslag omvat:

- een verslag van de regering over het uitvoeren van de Wet *Gender mainstreaming*;
- een verslag van de staatssecretaris voor Gelijke Kansen over het beleid gevoerd in overeenstemming met de doelstellingen van de vierde Wereldvrouwenconferentie;
- een verslag van de minister van Ontwikkelingssamenwerking over het beleid gevoerd in overeenstemming met de doelstellingen van de vierde Wereldvrouwenconferentie.

Het Instituut heeft het voorstel van verslag van de staatssecretaris en het verslag van de regering voorbereid. Deze verslagen hadden betrekking op het eerste deel van de legislatuur, van oktober 2014 tot en met december 2016. Het verslag van de regering werd opgesteld op basis van de informatie die werd verzameld via rapportagefiches gebaseerd op elk van de bevoegdheden van de regeringsleden. Deze fiches bestonden hoofdzakelijk uit vragen over de verantwoordelijken voor de beleidslijnen in

²⁹ 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 (Belgisch Staatsblad van 13 februari 2007). Hierna: *Wet Gender mainstreaming*.



het federaal plan *gender mainstreaming*, over de vorm van die beleidslijnen, over de acties om er de genderdimensie in te integreren en over de eventuele resultaten die bereikt werden.

Het Tussentijds verslag informeert het parlement over alles wat ondernomen is door de federale regering en administraties rond *gender mainstreaming*. Het vestigt eveneens de aandacht op de maatregelen ter ondersteuning van de Wet *Gender mainstreaming* en op het specifieke beleid dat op federaal niveau gevoerd wordt om de gelijkheid van vrouwen en mannen te versterken in België en, via het ontwikkelingssamenwerkingsbeleid, in het buitenland.

Volgend op de voorstelling op de ministerraad en de overdracht aan het parlement in juni, werd het verslag verspreid naar het geheel van de voorzitters van de FOD's en POD's en naar het ministerie van Defensie.

College van voorzitters van de Federale en Programmatorische Overheidsdiensten (FOD's en POD's)

In oktober stelde de directie van het Instituut het Tussentijds verslag voor aan het College van voorzitters van de FOD's en POD's. De bedoeling was om de voornaamste conclusies van het Tussentijds verslag aan het parlement te presenteren en daarbij de centrale rol van de administraties bij de tenuitvoerlegging van *gender mainstreaming* op federaal niveau te benadrukken. Het Instituut stelde, ondanks specifieke vorderingen in bepaalde beleidslijnen en bevoegdheidsdomeinen, een zeker gebrek aan inzet vast bij de effectieve toepassing van *gender mainstreaming*.

De directie vestigde de aandacht van de voorzitters op het belang van de rol van de coördinatoren-trices en van de diensten van de FOD's en POD's die het meest direct betrokken zijn bij de toepassing van *gender mainstreaming*. Tijdens de discussie toonden de voorzitters van FOD's en POD's zich geïnteresseerd in *gender mainstreaming*. Over de implementatie ervan wilden ze regelmatige contacten met het Instituut onderhouden.



Bijeenkomsten van de Interdepartementale Coördinatiegroep

Het Instituut organiseert periodiek bijeenkomsten van de Interdepartementale Coördinatiegroep (ICG). De ICG verzamelt de coördinatoren-trices *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 het federaal plan en de Wet *Gender mainstreaming* te coördineren.

De ICG is in 2017 driemaal bijeengekomen (in maart, juni en november).

De eerste vergadering van het jaar was een gelegenheid om de belangrijkste punten van het Tussentijds verslag van de regering aan het parlement te presenteren en de positieve aspecten en moeilijkheden uit de conclusies van het verslag te belichten. Vervolgens stelde het Instituut de balans voor van de opleidingen *gender mainstreaming* die sinds het begin van de legislatuur werden georganiseerd en presenteerde het de genderdimensie in de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen.

Tijdens de tweede vergadering van de ICG werd eerst de balans opgemaakt van de vooruitgang bij de uitvoering van het plan tijdens de eerste helft van 2017. De vertegenwoordigster van de nieuwe staatssecretaris voor Gelijke Kansen presenteerde haar visie met betrekking tot *gender mainstreaming*. Ten slotte waren er presentaties over de geplande opleidingen en over het Europees Instituut voor Gendergelijkheid, met bijzondere aandacht voor zijn platform rond *gender mainstreaming*.

De vergadering van november begon met een debriefing van de uiteenzetting van de directie van het Instituut bij het College van voorzitters van de FOD's en POD's. Daarnaast werd een rondvraag gedaan naar de geboekte vooruitgang bij de uitvoering van het plan. Leden van de beleidscellen van de ministers van Werk en van Justitie gaven een gedetailleerde presentatie over respectievelijk de integratie van de genderdimensie in de hervorming van het arbeidsrecht en in de hervorming van het familiaal vermogensrecht en het erfrecht. Vervolgens stelde het Instituut het rapporteringsproces voor over de uitvoering van het plan in 2017, de voorlopige resultaten en de aankondiging van specifieke opleidingen.



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, zoals het Netwerk Diversiteit van de Federale Overheidsdiensten, het Netwerk van federale armoedeambtenaren, de Interdepartementale Commissie Duurzame Ontwikkeling en de Adviesraad Gender en Ontwikkeling.

In het kader van het Netwerk Diversiteit heeft het Instituut bijvoorbeeld meegewerkt aan de publicatie van de brochure rond ouderschap bij de overheid, die in 2018 zou moeten verschijnen. In het netwerk van federale armoedeambtenaren heeft het Instituut geholpen bij het integreren van de genderdimensie in de opvolging van het Federaal Plan Armoedebestrijding, dat wordt gecoördineerd door de POD Maatschappelijke Integratie. In het kader van de Interdepartementale Commissie Duurzame Ontwikkeling heeft het ook bijgedragen aan de *'National Voluntary Review'* van België bij de VN over de uitvoering van het Programma voor Duurzame Ontwikkeling tegen 2030. Binnen de Adviesraad Gender en Ontwikkeling heeft het Instituut deelgenomen aan de opstelling van het advies over de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen en dat over de 62^e sessie van de Commissie voor de Status van de Vrouw.

Tot slot verduidelijkte het Instituut het gegenderde karakter van de opleidingskloof op de arbeidsmarkt in een nota aan de werkgroep indicatoren armoede. De tekst werd opgenomen in het rapport *'The evolution of the social situation and social protection in Belgium 2017. Monitoring the social situation in Belgium and the progress towards the social objectives and the priorities of the National Reform Programme and the NSR'* van de FOD Sociale Zekerheid.



gepast. Acht van de zestien geanalyseerde administraties hadden niet al hun basisallocaties gecategoriseerd. Negen administraties beschikten over basisallocaties van categorie 3 (met voor het merendeel toegevoegde gendertoelichtingen) en vijf administraties over basisallocaties van categorie 2 (zonder de toevoeging van gendernota's). Voor vijf administraties kan via de categorisering afgeleid worden dat geen enkele van de basisallocaties in hun begroting betrekking zou hebben op dossiers die een genderdimensie bevatten of specifiek tot doel zou hebben de gelijkheid van vrouwen en mannen te bevorderen. Het Instituut had verschillende bilaterale contacten, zowel om de kennis rond *gender budgeting* te vergroten als om de uitvoering ervan te optimaliseren (in het bijzonder het correct invullen van de gendernota's).

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. Daarom begon het Instituut in 2017 met de uitwerking van een handleiding en bijhorende checklist over de integratie van de genderdimensie in de toekenningsprocedures voor overheidsopdrachten. In dit kader had het ook contacten met de diensten verantwoordelijk voor overheidsopdrachten bij de FOD Mobiliteit en Vervoer en de FOD Beleidsondersteuning.

Genderdimensie in de toekenningsprocedures voor subsidies

Het Instituut zette de sensibilisering rond de integratie van de genderdimensie in de toekenningsprocedures voor subsidies verder. Er werd ook een specifieke opleiding rond dit onderwerp georganiseerd.



Regelgevingsimpactanalyse (RIA)

Jaarverslag van het Impactanalysecomité (IAC)

Sinds eind 2013 moeten alle ontwerpen van regelgeving die worden voorgelegd aan de ministerraad een regelgevingsimpactanalyse (RIA) ondergaan. Thema 3 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 analyseerde het 'genderluik' van 143 in 2016 uitgevoerde RIA's. Op basis van de doelstelling van het IAC om voor elk van de vijf luiken van de RIA het aantal correct of niet correct uitgevoerde RIA's te tellen, werden vier categorieën gedefinieerd om de uitvoering van het 'genderluik' van de 143 RIA's te evalueren.

1. RIA's waarvan het 'genderluik' correct werd uitgevoerd (naar geslacht uitgesplitste gegevens en identificatie van verschillen in situatie tussen vrouwen en mannen).
2. RIA's met een onvolledig 'genderluik' (naar geslacht uitgesplitste gegevens en gedeeltelijk antwoord op de vragen).
3. RIA's waarvoor de uitvoering van het 'genderluik' niet relevant is.
4. RIA's waarvan het 'genderluik' niet correct werd uitgevoerd.

Van de 143 geanalyseerde RIA's identificeerde het Instituut er 7 (4,9%) met een correct uitgevoerd 'genderluik'. In 13 RIA's (9,1%) gaf de auteur van de regelgeving een aantal interessante antwoorden op bepaalde vragen in het 'genderluik'. Deze twee categorieën bij elkaar opgeteld, maakt duidelijk dat de auteurs van regelgeving bij 14% van de RIA's (20 van de 143) echt aandacht hadden voor het 'genderluik'.

Bij het bekijken van de ontwerpen van regelgeving en de RIA's die ermee gepaard gaan, heeft het Instituut geschat dat de uitvoering van het 'genderluik' van de RIA niet relevant was voor 57 geanalyseerde



RIA's. Dit komt neer op bijna 40% van de 143 ontwerpen van regelgeving. Deze schatting is gebaseerd op een denkoefening waaruit blijkt dat er geen verband bestaat tussen het ontwerp van regelgeving en de situatie van vrouwen en mannen in de maatschappij. Ten slotte werden 66 van de 143 geanalyseerde 'genderluiken' (46%) niet naar behoren uitgevoerd. In de meeste van deze gevallen werden de vragen in het 'genderluik' van de RIA niet beantwoord, hoewel de ontwerpen en het domein in kwestie dit rechtvaardigden.

Hervorming van het 'genderluik' van de RIA

De staatssecretaris voor Administratieve Vereenvoudiging wenste een hervorming van de RIA. In nauwe samenwerking met de beleidscel van de staatssecretaris voor Gelijke Kansen heeft het Instituut, als lid van de IAC, voorstellen gedaan voor de herformulering van de vragen van het 'genderluik' van de RIA. Deze voorstellen tot herformulering zijn bedoeld om het begrip van de genderanalyse van de impact van ontwerpen van regelgeving te vergemakkelijken en dus om de uitvoering ervan te verbeteren. Het is eveneens belangrijk om de RIA beter te integreren in de politieke en administratieve processen en de auteurs van regelgeving beter op te leiden.

Adviezen van het Impactanalysecomité (IAC)






Het Instituut heeft in 2017 meegewerkt aan de opstelling van drie adviezen over de kwaliteit van gemaakte impactanalyses. Deze adviezen worden op vraag van de auteurs van regelgeving door het Impactanalysecomité opgesteld.

Uitwisseling van expertise

Het Instituut heeft zijn expertise rond *gender mainstreaming* ook gedeeld met externe partners. Zo informeerde het Instituut de raad van bestuur van de Vrouwenraad over het Tussentijds verslag aan het parlement. Verder wisselde het Instituut informatie rond *gender budgeting* uit met twee Marokkaanse delegaties, een Oostenrijkse onderzoekster en het Europees Instituut voor Gendergelijkheid.



5. Internationaal

	Maart 2017	61 ^{ste} zitting van de Commissie voor de Status van de Vrouw
	April 2017	Goedkeuring door de Europese Commissie van de Richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en 'helpers' ³¹
	Juli 2017	Aanname derde nationaal actieplan 'Vrouwen, Vrede en Veiligheid' (2017-2021)
	Oktober 2017	Tweede verjaardag van Equinet
	December 2017	Organisatie Ronde Tafel 'Vrouwen, Vrede en Veilig'

Het Instituut volgt het Europese en internationale gendergelijkheidsbeleid op, via vertegenwoordiging, onderhandeling, coördinatie en rapportering op Europees en internationaal niveau.

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. Deze commissie evalueert jaarlijks de vooruitgang van de uitvoering van het Actieplatform van Peking en identificeert nieuwe uitdagingen in verband met gendergelijkheid.

³¹ Het gaat hier over personen die zelfstandigen bijstaan, zoals bv. meewerkende echtgenoten.



Het prioritaire thema van de 61^{ste} sessie was *Women's economic empowerment in the changing world of work* en ging over de moeilijkheden en resultaten bij de realisatie van de millenniumontwikkelingsdoelstellingen voor vrouwen en meisjes. Het Instituut nam actief deel aan de voorbereiding van deze sessie en coördineerde het Belgische standpunt en de verschillende interventies namens België. Zo sprak de minister van Werk de commissie toe over de loonkloof. Het Instituut was ook aanwezig tijdens de sessie in New York. Tijdens de onderhandelingen over de overeengekomen conclusies voor het prioritaire thema verdedigde België, via het Instituut, punten over fatsoenlijk werk, *gender mainstreaming* en *gender budgeting*, de verkleining van de kloof tussen vrouwen en mannen bij onbetaald werk en het beginsel van gelijk loon voor gelijkwaardig werk.

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 Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen 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 bleef het Instituut in 2017 inzetten op twee belangrijke punten: de concrete uitvoering van de specifieke doelstelling inzake gendergelijkheid en de integratie van de genderdimensie in alle andere doelstellingen (om zich ervan te vergewissen dat ze voor zowel vrouwen als mannen gehaald worden). Er was bijzondere aandacht voor de uitsplitsing naar geslacht van alle indicatoren die individuen betreffen. De opvolging gebeurt onder andere via:

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

In 2017 droeg het Instituut in het bijzonder bij aan de *National Voluntary Review* van België aan de VN door het onderdeel over Duurzame Ontwikkelingsdoelstelling 5 te coördineren en verwijzingen naar



de genderdimensie toe te voegen in de tekst voor de andere doelstellingen. Het Instituut heeft ook meegewerkt aan een eerste stand van zaken (*Gap Analysis*) op Belgisch niveau, besteld door het Federaal Instituut voor Duurzame Ontwikkeling.

Vrouwen, vrede en veiligheid

Het Instituut heeft de opmaak gecoördineerd van het derde nationaal actieplan (NAP) 'Vrouwen, Vrede en Veiligheid' (2017-2021). Dit plan vindt zijn basis in resolutie 1325 die in oktober 2000 werd aangenomen door de VN-Veiligheidsraad met als doel vrouwen beter te beschermen tegen geweld in gewapende conflicten en hun deelname aan processen van conflictoplossing en vredesopbouw te verhogen. Het Instituut voert ook de engagements uit die het zelf in dat NAP is aangegaan. Zo heeft het in 2017 bijvoorbeeld:

- deelgenomen aan de vergaderingen en werkzaamheden van de *EU Informal Taskforce on UNSCR 1325*;
- deelgenomen aan de *Workshop on National Action Plans* georganiseerd door de Europese Unie in Dublin;
- het nieuwe NAP overgemaakt aan het parlement;
- de opmaak gecoördineerd van het eerste rapport over de uitvoering van het derde NAP aan het parlement;
- via een Ronde Tafel een uitwisseling tot stand gebracht tussen de Vredesvrouwen van het Belgisch Actieplatform 1325 en de administraties die bij het derde NAP betrokken zijn.



Andere opvolging

België voert het zesde periodieke verslag uit van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten (*International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR)*) en het vierde periodieke verslag van het Verdrag tegen foltering en andere wrede, onmenselijke of ontorende behandeling of bestraffing (*CAT*). Het Instituut coördineerde de bijdrage over de gelijkheid van vrouwen en mannen en de strijd tegen geweld tegen vrouwen.

In samenwerking met de gefedereerde entiteiten antwoordde het Instituut in februari 2017 op de vragenlijst van UN Women om hun databank over geweld tegen vrouwen bij te werken (*Global Database on Violence against Women*). Het doel van die databank is om informatie over de maatregelen van lidstaten van de Verenigde Naties online beschikbaar te stellen. Het gaat daarbij om wetgevings- en beleidsaspecten, institutionele mechanismen, wetenschappelijk onderzoek en statistische gegevens, preventieve maatregelen, bestaande diensten, opleiding, programma's voor daderhulp, enz.

In november verzond het Instituut zijn antwoord over de geboekte vooruitgang in het kader van twee resoluties. Enerzijds de Resolutie 35/10 van de Raad voor de mensenrechten van de Verenigde Naties over de 'Intensivering van de inspanningen om geweld tegen vrouwen uit te bannen: mannen en jongens betrekken bij het voorkomen en bestrijden van geweld tegen alle vrouwen en meisjes'. Anderzijds de Resolutie 71/175 van de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties over kindhuwelijken, vroege huwelijken en gedwongen huwelijken.

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 Maltese en Estse voorzitterschap, met name via de *High Level Group over gender mainstreaming (HLG)*. Daar sprak het sprak over de loonkloof in het kader



van de goedkeuring door de Europese Commissie van haar actieplan (2017-2019) om de loonkloof tussen vrouwen en mannen aan te pakken.

Het Instituut stond, in nauwe samenwerking met de beleidscel van de staatssecretaris voor Gelijke Kansen, in voor de opvolging van het wetgevend initiatief van de Commissie dat in april werd aangenomen. Het initiatief trachtte het evenwicht tussen werk en privéleven te vergemakkelijken. Het gaat hoofdzakelijk om een voorstel voor een richtlijn ter vervanging van de huidige richtlijn over ouderschapsverlof. Het hoofddoel van dit nieuwe initiatief van de Commissie is om het wettelijke kader te moderniseren om zowel vrouwen als mannen in staat te stellen om werk en gezin beter te combineren en de arbeidsparticipatie van vrouwen te vergroten. De voorgestelde maatregelen omvatten bijvoorbeeld de invoering van een vaderschapsverlof van tien dagen bij de geboorte van het kind, het versterken van de huidige regelgeving rond ouderschapsverlof, de invoering van een recht op vijf dagen verlof voor zogenaamde 'helpers', enzovoort.

Het Instituut volgde ook de onderhandelingen over de conclusies over *'Het verbeteren van de vaardigheden van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt van de Europese Unie'* tijdens het Maltese voorzitterschap en over *'Aangescherpte maatregelen om de horizontale gendersegregatie in het onderwijs en op de arbeidsmarkt tegen te gaan'* tijdens dat van Estland.

Het Instituut werkte ook mee aan het Belgische standpunt omtrent de ondertekening door de EU van het Verdrag van de Raad van Europa inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld, beter bekend als de Conventie van Istanbul.

Het Instituut nam deel aan een informele vergadering van deskundigen met de vicevoorzitter van de Europese Commissie over het thema gendergelijkheid in de Unie. Daarnaast modereerde het een symposium *'Ending Domestic Violence in Europe: Implementing Strategies for Protection and prevention'*, dat op 29 maart in Brussel werd gehouden. Als onderdeel van het TAIEX-programma van de Commissie (*Technical Assistance and Information Exchange Instrument*) nam het ook deel aan een workshop van 11 tot 13 oktober 2017 in Mexico om ambtenaren op te leiden over gendergerelateerd geweld en de toegang tot de gerechtelijke instanties.



In november nam het ook deel aan het jaarlijkse colloquium van de Europese Commissie over de grondrechten, rond het thema *'Women's Rights in turbulent Times'*. Als bijdrage aan dit colloquium publiceerde de *European Union Agency for Fundamental Rights (FRA)* in november 2017 de paper *'Challenges to women's human rights in the EU: Gender discrimination, sexist hate speech and gender-based violence against women and girls'*. Op vraag van de FRA stelde het Instituut zijn expertise ter beschikking voor de voorafgaande review van deze paper. Het Instituut nam ook deel aan een expertenoverleg om de paper verder inhoudelijk te bespreken. Daarnaast kwam het Instituut ook tussen in het kader van het panel *'Engendering democracy: women in the political process'*.

Tot slot nam het Instituut deel aan de werkzaamheden van het Raadgevend Comité in het domein van de gelijkheid van vrouwen en mannen. In 2017 boog dit comité zich over twee adviezen, over een evenwichtige deelname aan de politieke besluitvorming en over het verkleinen van de loonkloof tussen vrouwen en mannen. Wat het toezicht op de uitvoering van Europese richtlijnen betreft, heeft het Instituut informatie verstrekt aan de beleidschef van de staatssecretaris en de Europese Commissie over de opvolging van de inbreukprocedures wegens een slechte omzetting van de herschikkingsrichtlijn en de richtlijn over goederen en diensten.^{32, 33}

European Institute for Gender Equality (EIGE – Europees Instituut voor Gendergelijkheid)

Het Europees Instituut voor Gendergelijkheid (EIGE) is een agentschap van de Europese Unie dat de Europese instellingen en de lidstaten bijstaat in het voeren van een doeltreffend genderbeleid. Sinds mei 2016 maakt België, vertegenwoordigd door de directie van het Instituut, opnieuw deel uit van de raad van bestuur en het *Standing Committee*, dat de vergaderingen van de raad van bestuur voorbereidt. De raad van bestuur is tweemaal bijeengekomen. De bijeenkomsten gingen, op basis van een analyse van de prioriteiten en noden van het beleid, na hoe EIGE in de toekomst (2019-2021) een strategisch antwoord kan bieden op de uitdagingen in het beleid van gendergelijkheid op Europees niveau.

32 *Richtlijn betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking).*

33 *Richtlijn houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten.*



Het Instituut was aanwezig bij het tienjarig bestaan van Equinet en op de algemene vergadering in oktober, waar onder andere het werkplan 2018 werd goedgekeurd. Het maakte deel uit van drie werkgroepen die zich respectievelijk toespitsen op gelijkheidswetgeving, gendergelijkheid en communicatie. In 2017 werkte de eerste groep rond gendergelijkheid in het onderwijs. Tot slot beantwoordde het Instituut een vragenlijst over veranderingen in de investering in gelijkheid door *equality bodies*.

Op het niveau van de Raad van Europa

Verdrag van Istanbul

Het Verdrag van de Raad van Europa omtrent het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld is het eerste juridisch bindende instrument in de strijd tegen geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld. In 2016 werd het ook door België geratificeerd.

In september publiceerde de expertengroep van de Raad van Europa ter bestrijding van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld (GREVIO) zijn eerste verslagen over de tenuitvoerlegging van het Verdrag van Istanbul door Oostenrijk en Monaco. Bij die gelegenheid organiseerde het Instituut een netwerk-evenement in samenwerking met de Raad van Europa en in aanwezigheid van zijn partners en vertegenwoordigers van het Belgische middenveld. Dit evenement was de gelegenheid om GREVIO, het Verdrag van Istanbul, de monitoring ervan en de belangrijkste conclusies van de GREVIO-verslagen over Oostenrijk en Monaco te presenteren.

Andere opvolging

Het Instituut coördineerde een vragenlijst voor België over de integratie van genderkwesties in de lidstaten en werkte mee aan de Belgische bijdrage aan de gids van *best practices* over hoe de vrijheid van meningsuiting kan worden verzoend met andere rechten en vrijheden, met name in cultureel diverse samenlevingen.



Op bilateraal niveau

In april sprak het Instituut over de Seksismewet op de jaarlijkse vergadering van de *Conférence suisse des délégué-e-s à l'égalité* (CSDE). Het stelde zijn opdrachten voor tijdens het Belgische bezoek van de voorzitter van het Nationaal Comité voor de Mensenrechten van Qatar. In oktober werd, in samenwerking met Plan International Belgium, een delegatie uit Niger ontvangen, bestaande uit leden van de Nationale Assemblee en leden van Plan International Niger. Bij die gelegenheid werd ook het Belgische beleid ter bestrijding van gendergerelateerd geweld uiteengezet.



F. PARTNERS

Fransse Gemeenschapscommissie
Toezicht op Sociale Wetten
Federatie van sociaal culturele verenigingen voor mensen met een migratieachtergrond
TGEU – Transgender Europe
Jury voor Ethische Praktijken
Délégué général aux droits de l'enfant
Vrouwenraad
BNP Paribas Fortis
Nationale Loterij
Transgender Infopunt
INTACT asbl
KULeuven
Conseil Supérieur de l'Audiovisuel
Jump
Vrouwenraad
Axa
College van Procureurs-generaal
Rijksregister
UCLL
Wetenschappelijk Instituut Volksgezondheid
UGent
Cargill
Wallonië
Duitstalige Gemeenschap
AVG-CARHIF
Europees Vakverbond
Kanselarij van de Eerste Minister
Brussels Hoofdstedelijk Gewest
FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
Genres Pluriels
CIRÉ
Folia
Institute for International Research on Criminal Policy
ULB
Amazonie
Federatie Wallonië-Brussel
UNIA
Lokale Politie
Centre for Balanced Leadership
International Centre for Reproductive Health
VUB
Vzw ZIJN
EIGE
Equinet
Sophia
Algemene Directie Statistiek
GAMS asbl
Lokaal beleid inzake gelijke kansen voor vrouwen en mannen
Lampiris
Actiris
Cavaria
Sociale Inspectie
FOD Justitie
Federaal Planbureau
Universiteit van Luik
Federale Politie
ACV
ACLVB
Furia
Vlerick
Conseil des femmes francophones de Belgique
Stepstone
UZGent
Ella vzw
Raad van Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen
ABVV
Toezicht Welzijn op het Werk



G. ORGANISATIE

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.

Personeel

In 2017 had het Instituut gemiddeld 36 personeelsleden in dienst. Dit komt overeen met 34 voltijdse equivalenten.

In de loop van 2017 vonden verschillende personeelsveranderingen plaats. Twee vastbenoemde medewerkers hadden voordien al langdurig verlof verkregen en zetten dit verlof ook in 2017 verder. Slechts één van hen wordt momenteel vervangen. Drie personeelsleden verlieten het Instituut en drie 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, moet vastgesteld worden dat vrouwen meer belangstelling voor de vaca-



tures van het Instituut tonen. Daardoor hebben ze ook statistisch meer kans om te slagen en behalen vrouwen vaak een betere rangschikking voor de vacante betrekking. Het Instituut betreurt evenwel dat het geen beter evenwicht tussen vrouwen en mannen bij het personeel bereikt.

Meer dan de helft van de ambtenaren is van niveau A (65%), ongeveer een vijfde van niveau B (20%), terwijl de niveaus C en D respectievelijk 9% en 6% uitmaken.

lets 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 wervingslijsten van Selor te raadplegen en door de nodige aanpassingen aan te brengen aan de werkplekken van de betrokken personeelsleden.

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 2017 hebben 22 personeelsleden een opleiding gevolgd, waarvan 17 op A-, 3 op B- en 2 op C-niveau. In 2017 werden in totaal 62 opleidingen bijgewoond, wat neerkomt op 66 opleidingsdagen. Hiervan werden er 16 georganiseerd door het OFO (het Opleidingsinstituut van de Federale Overheid) en de andere door verschillende organisaties.

Tot slot werden in 2017 12 stageaanvragen aanvaard. Deze aanvragen worden telkens individueel onderzocht, in functie van de beschikbaarheid van een medewerker die voor de begeleiding van de stagiair kan instaan. Het is immers essentieel dat elke stage goed begeleid wordt en een meerwaarde realiseert voor alle betrokkenen.

Sociale dialoog

Naast de naleving van de wettelijke regels voor de betrekkingen tussen een openbare instelling en de vertegenwoordigers van de personeelsleden, waakt het Instituut erover om een serene en construc-



tieve 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 Basisoverlegcomité 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.

Budget

Het Instituut ontvangt jaarlijks een federale dotatie en een subsidie van de Nationale Loterij. In 2017 verkreeg het:

- een dotatie van € 4.573.000
- een subsidie van de Nationale Loterij € 96.500

Het Instituut heeft ook eigen inkomsten (€ 15.800) 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 gemeenschap. In het totaal ontving het Instituut in het kader van alle protocollen € 171.100 (Waals Gewest: € 66.000; Federatie Wallonië-Brussel: € 33.500; Brussels Hoofdstedelijk Gewest: € 63.500; Duitstalige Gemeenschap: € 8.100).

De samenwerkingsprotocollen die sinds 2014 werden afgesloten met de Franse Gemeenschapscommissie en met Actiris werden ook in 2017 verlengd voor een bedrag van respectievelijk € 35.000 en € 25.000.

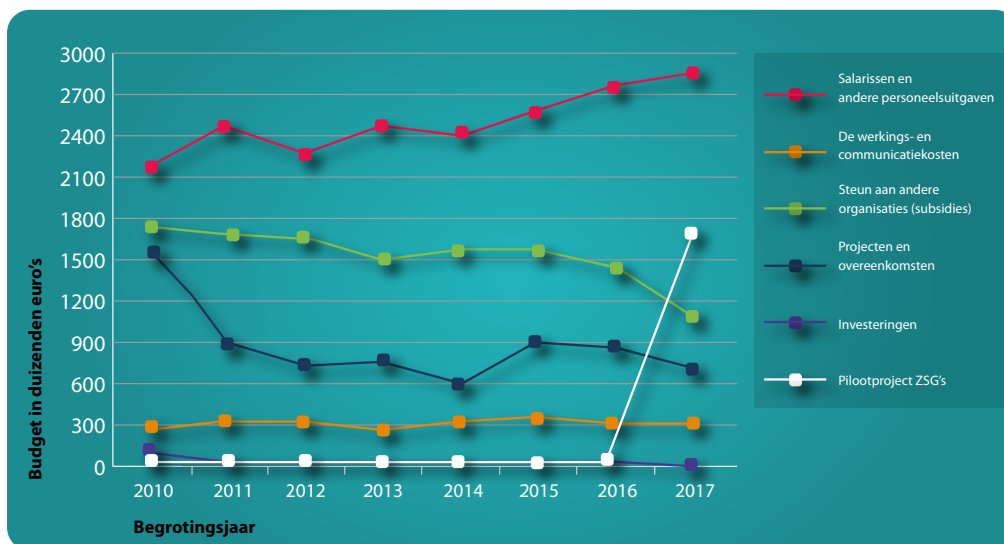
In opdracht van de staatssecretaris voor Gelijke Kansen staat het Instituut in voor de administratieve opvolging van de drie pilootprojecten inzake Zorgcentra na Seksueel Geweld. Om de werking van deze pilootprojecten te bekostigen ontving het Instituut in 2017 bijkomende, specifiek daartoe geoormerkte middelen ten bedrage van € 1.500.000 en een extra € 160.746 via een éénmalige subsidie van de Nationale Loterij.



Tabel 12: Jaarrekening 2017

BEGROTINGSJAAR	Uitgaven 2016	%	Uitgaven 2017	%
Personeelskosten	2.751.000	52%	2.850.000	44%
Werkings- en communicatiekosten	261.000	5%	270.000	4%
Steun aan andere organisaties	1.454.000	27%	1.053.000	16%
Pilootproject ZSG	0	0%	1.655.000	25%
Projecten en overeenkomsten	839.000	16%	682.000	10%
Investerings	33.000	0.6%	5000	0%
TOTAAL	5.338.000	100%	6.515.000	100%

Grafiek 28: Evolutie van het budget



H. CONCLUSIE

2017 was een bijzonder jaar voor het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen: het vierde zijn vijftienjarig bestaan en gendergelijkheid kreeg in 2017 bijzonder veel media-aandacht.

De afgelopen 15 jaar boekte het Instituut op heel wat domeinen resultaten. Ook in 2017 wijdde het zich met ambitie en doorzettingsvermogen aan haar wettelijke opdracht om gendergelijkheid in de samenleving te bevorderen. En hoewel genderongelijkheid nog steeds een dagelijkse realiteit is, lijkt er toch iets te veranderen. De aandacht voor het thema in al zijn diverse aspecten leverde opnieuw een substantiële stijging van het aantal meldingen bij het Instituut op. Steeds vaker zijn slachtoffers in staat om taboes te doorbreken en hun rechten te doen gelden. Het Instituut wil deze trend blijven ondersteunen en zal wie geconfronteerd wordt met genderdiscriminatie of –geweld de nodige informatie en bijstand blijven verstrekken.

Voor het evolueren naar een gendergelijke samenleving zijn het echter niet in de eerste plaats de slachtoffers die moeten proberen om de stilte te doorbreken. De samenleving in haar geheel dient in te zetten op maatschappelijke bewustwording en verandering. De unieke opdracht van het Instituut om burgers en beleidsmakers bewust te maken van de nog steeds bestaande discriminaties en ongelijkheden op grond van geslacht of gender, en vooral aanbevelingen te formuleren over hoe het beter kan, heeft dus nog niets aan belang ingeboet.



Alle mensen worden vrij en gelijk geboren en niemand mag op grond van haar of zijn geslacht of gender gediscrimineerd worden. Om het thema gendergelijkheid voldoende zichtbaarheid te geven, ook op de maatschappelijke en politieke agenda, is een instituut dat zich specifiek daarop toelegt van essentieel belang, blijkt uit onderzoek. De samenleving heeft al een lange weg naar meer gendergelijkheid afgelegd. Het Instituut heeft daar sinds zijn oprichting mogen en kunnen toe bijdragen, maar de evolutie naar een gendergelijke samenleving is nog niet voltooid. De ambitie om gendergelijkheid vanzelfsprekend te maken, in theorie en in de praktijk, zal het Instituut ook in de komende jaren blijven inspireren...



I. BIJLAGEN

BIJLAGE 1: 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 Doumia BOUMAAZA*

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 WASO)



Plaatsvervangende leden

De heer Michael CERULUS*

De heer Amaury CAPRASSE

De heer David WEYTSMAN

De heer Frédéric MAGHE*

Mevrouw Brenda FURNIERE

Mevrouw Leen VERRAEST

Mevrouw Danka DE WERT

Mevrouw Lieve CERULUS

De heer Pieter VANDENBROUCKE

Mevrouw Tine DESTROOPER

Mevrouw Nathalie DENIES

Mevrouw Annemie PERNOT

**ontslagnemende leden*

Regeringscommissarissen

Mevrouw Elke BLOMMAERT

De heer Jan MORRE

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



BIJLAGE 2: OVERZICHT ADVIEZEN EN AANBEVELINGEN

	Titel	Datum	Geadresseerde
1	Advies inzake de wet van 15 mei 2012 betreffende het tijdelijk huisverbod in geval van huiselijk geweld: stand van zaken, knelpunten en aanbevelingen.	11/04/2017	Minister van Justitie Staatssecretaris voor Gelijke Kansen Het College van procureurs-generaal
2	Advies betreffende het voorontwerp van ordonnantie ter bestrijding van discriminatie op het vlak van tewerkstelling in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest	24/03/2017	Minister van Tewerkstelling van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering
3	Elektronisch toezicht bij daders van intrafamiliaal geweld (bijlage advies 006)	11/04/2017	Minister van Justitie Staatssecretaris voor Gelijke Kansen Het College van procureurs-generaal
4	Advies betreffende de toekenning van extra verlofdag door de werkgever	24/05/2017	Permanent Diversité – CSC Charleroi
5	Advies betreffende het nachtwerk van vrouwen	19/06/2017	ABBV ACV Safran Aero Boosters



6	Advies over de toegangsvoorwaarden tot een stage die toegang geeft tot een gereguleerd beroep	14/09/2017	Bureau Conseil sprl
7	Advies betreffende diversiteit in het Brussels gewestelijk openbaar ambt	21/12/2017	Staatssecretaris van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, bevoegd voor Openbaar ambt Diversiteitsmanager bij de GOB
8	Advies betreffende de wettelijkheid van voor vrouwen voorbehouden verzekeringen	11/10/2017 17/10/2017	FOD Economie Staatssecretaris voor Gelijke Kansen
9	Aanbeveling over de verzwarende omstandigheden op grond van geslacht in het Strafwetboek	28/06/2017	Minister van Justitie Staatssecretaris voor Gelijke Kansen
10	RIA	06/02/2017	Staatssecretaris voor Gelijke Kansen
11	RIA	23/08/2017	Staatssecretaris voor Gelijke Kansen
12	Aanbeveling over de integratie van het criterium 'gezinsverantwoordelijkheid' in het Waalse decreet van november 2008	20/12/2017	Minister van Gelijke Kansen van de Waalse regering



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

<http://igvm-iefh.belgium.be>

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.



