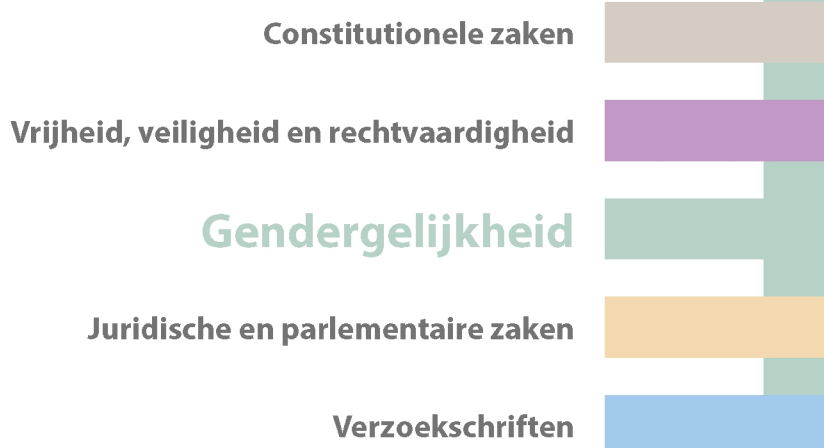


DIRECTORAAT-GENERAAL INTERN BELEID

**BELEIDSONDERSTEUNENDE AFDELING** 

BURGERRECHTEN EN CONSTITUTIONELE ZAKEN



Het beleid inzake  
gendergelijkheid  
in België  
Update 2015

FEMM







**DIRECTORAAT-GENERAAL INTERN BELEID**  
**BELEIDSONDERSTEUNENDE AFDELING C: RECHTEN VAN DE**  
**BURGER EN CONSTITUTIONELE ZAKEN**

**RECHTEN VAN DE VROUW EN GENDERGELIJKHEID**

**Het beleid inzake gendergelijkheid**  
**in België**

**Update 2015**

**Grondige analyse**

**Inhoud**

In deze op verzoek van de FEMM-commissie uitgevoerde grondige analyse wordt een overzicht gegeven van de bestaande wetgeving, beleidslijnen en praktijken inzake gendergelijkheid in België. Er wordt ingegaan op gendergelijkheid in de besluitvorming, werkgelegenheid, het combineren van gezin en werk, en de bestrijding van geweld tegen vrouwen en genderstereotypen.

## DOCUMENT OP VERZOEK VAN DE COMMISSIE RECHTEN VAN DE VROUW EN GENDERGELIJKHEID

### AUTEURS

Erika Schulze, Europees Parlement, beleidsondersteunende afdeling C  
Willemijn de Jong, Europees Parlement, secretariaat van de FEMM-commissie  
Yana Hadjihristova, wetenschappelijk medewerker  
Isabel Scott, wetenschappelijk medewerker  
Julia Linares, wetenschappelijk medewerker  
D. Ghailani, Observatoire social européen (origineel manuscript voltooid in juni 2010)

### VERANTWOORDELIJKE ADMINISTRATEUR

Mevr. Erika SCHULZE  
Beleids­ondersteunende afdeling C – Rechten van de burger en Constitutionele Zaken  
Europees Parlement  
B-1047 Brussel  
E-mail: [poldep-citizens@ep.europa.eu](mailto:poldep-citizens@ep.europa.eu)

Redactieassistent:  
Mevr. Lucia-Cristina ACHIHAEI

### TAALVERSIES

Origineel: EN  
Vertalingen: FR, NL

### OVER DE REDACTEUR

Beleids­ondersteunende afdelingen verstrekken intern en extern expertise om de parlementaire commissies en andere parlementaire organen te ondersteunen bij de totstandbrenging van wetgeving en de uitoefening van de democratische controle.

Om contact op te nemen met de beleidsondersteunende afdeling B of om u aan te melden voor de maandelijkse nieuwsbrief gelieve te schrijven naar:

[poldep-citizens@ep.europa.eu](mailto:poldep-citizens@ep.europa.eu)

Europees Parlement, manuscript voltooid in juni 2015.  
© European Union, Brussels, 2015.

Dit document is op internet beschikbaar op:

<http://www.europarl.europa.eu/studies>

### BEPERKTE AANSPRAKELIJKHEID

De meningen die in dit document worden geuit, vallen uitsluitend onder de verantwoordelijkheid van de auteur en geven niet noodzakelijkerwijs het officiële standpunt van het Europees Parlement weer.

Nadruk en vertaling met bronvermelding voor niet-commerciële doeleinden toegestaan, mits de uitgever daarvan vooraf op de hoogte wordt gesteld en een exemplaar krijgt toegestuurd.

## **INHOUD**

<b>INHOUD</b>	<b>4</b>
<b>LIJST VAN AFKORTINGEN</b>	<b>5</b>
<b>1. ALGEMENE INFORMATIE</b>	<b>6</b>
<b>1.1. Achtergrond</b>	<b>6</b>
<b>1.2. Een overzicht van gendergelijkheid in de wetgeving en het sociaal beleid</b>	<b>7</b>
1.2.1. Hervorming van de genderwetgeving	7
1.2.2. Specifieke agentschappen of instellingen	9
<b>2. BELEIDSDOMEINEN MET BETREKKING TOT GENDERGELIJKHEID</b>	<b>11</b>
<b>2.1. Gelijke deelname aan de besluitvorming</b>	<b>12</b>
<b>2.2. Vrouwen op de arbeidsmarkt</b>	<b>14</b>
2.2.1. Bepalingen inzake gelijke behandeling en maatregelen tegen discriminatie	14
2.2.2. Arbeidsparticipatie	14
2.2.3. De genderkloven aanpakken	16
<b>2.3. De combinatie van privé- en beroepsleven</b>	<b>17</b>
2.3.1. Moederschaps-, vaderschaps- en ouderschapsverlof	17
2.3.2. De Barcelonadoelstellingen voor kinderopvang	18
<b>2.4. Uitroeijing van gendergerelateerd geweld</b>	<b>20</b>
2.4.1. Huiselijk geweld en partnergeweld	20
2.4.2. Seksueel geweld	21
2.4.3. Mensenhandel	22
2.4.4. Genitale verminking van vrouwen	24
<b>2.5. Genderstereotypen</b>	<b>24</b>
<b>2.6. De bevordering van gendergelijkheid in derde landen</b>	<b>26</b>
<b>3. SLOTOPMERKINGEN</b>	<b>27</b>
<b>VERWIJZINGEN</b>	<b>28</b>

## **LIJST VAN AFKORTINGEN**

- GGC** Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie
- EIGE** Europees Instituut voor gendergelijkheid
- EU** Europese Unie
- IGVM** Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

## 1. ALGEMENE INFORMATIE

### BELANGRIJKSTE BEVINDINGEN

- Het beleid inzake gendergelijkheid in België wordt zowel door de federale als de regionale autoriteiten ten uitvoer gelegd, in hun respectieve beleidsdomeinen en op hun bestuursniveau.
- Hoewel er sinds de jaren tachtig enkele wettelijke maatregelen getroffen zijn om gendergelijkheid te bevorderen, is het beginsel van gelijkheid van vrouwen en mannen pas in 2002 expliciet opgenomen in de grondwet (artikel 10, gewijzigd in 2002).
- De genderwet uit 2007 (10 mei 2007, Belgisch Staatsblad van 9 juni 2007) vormt de belangrijkste referentiewet in België en werd in 2014 gewijzigd.
- Een volgende beslissende stap was het aannemen van de wet gendermainstreaming in 2007 op federaal niveau.
- Op nationaal en regionaal niveau zijn er specifieke agentschappen en instellingen die zich bezighouden met gendergelijkheid.

### 1.1. Achtergrond

België is een federale constitutionele monarchie die bestaat uit een **federaal niveau, drie gemeenschappen** (de Franse, Vlaamse en Duitstalige Gemeenschap) en **drie gewesten** (het Waals, Vlaams en Brussels Hoofdstedelijk Gewest). In Vlaanderen zijn de bevoegdheden van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaams Gewest samengevoegd, in de rest van het land zijn de bevoegdheden gescheiden. Voor aangelegenheden die in de grondwet als gemeenschapsbevoegdheden worden gedefinieerd is de Vlaamse Gemeenschap de bevoegde instantie in Vlaanderen, de Franse Gemeenschap de bevoegde instantie in Wallonië, en zijn beide instanties bevoegd in Brussel, waar alle gemeenschapsbevoegdheden waar zowel de Franse als de Vlaamse Gemeenschap voor bevoegd zijn worden geregeld door een gezamenlijke instelling: de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie (GGC). Dit wil zeggen dat, wat de gemeenschapsbevoegdheden betreft, zowel de Vlaamse als de Franse gemeenschapswetten van toepassing zijn in Brussel. Het beleid inzake gendergelijkheid, dat per definitie op verschillende domeinen betrekking heeft, wordt dus ten uitvoer gelegd door de centrale en de federale autoriteiten, in hun respectieve beleidsdomeinen en op hun respectieve bestuursniveau.

Algemeen beschouwd zijn er vooral vanaf het einde van de jaren tachtig zowel op federaal als op regionaal niveau **wettelijke maatregelen** getroffen om gendergelijkheid en gelijke kansen te bevorderen in de private en de publieke sector. Het is echter pas vanaf 2002 dat het beginsel van gelijkheid van vrouwen en mannen expliciet is opgenomen in de grondwet (artikel 10, gewijzigd in 2002). In 1985 werd het bureau van de Staatssecretaris voor Maatschappelijke Emancipatie opgericht, met twee belangrijke taken: gelijke kansen voor mannen en vrouwen bevorderen en de overheid hierover adviseren. Momenteel behoren gelijke kansen tot de bevoegdheden van Elke Sleurs, die vanaf 2014 is aangesteld als Staatssecretaris voor Armoedebestrijding, Gelijke Kansen, Personen met een beperking, en



Wetenschapsbeleid, toegevoegd aan de minister van Financiën. Gendergelijkheid maakt bovendien deel uit van de bevoegdheden van verschillende gewest- en gemeenschapsministers (Michiels, 2010).

In de gendergelijkheidsindex van het Europees Instituut voor gendergelijkheid staat België met 59.6 iets hoger genoteerd dan het EU-27-gemiddelde (54.0).<sup>1</sup>

In het eerste deel van deze grondige analyse worden de transversale wetten en beleidslijnen geschetst die op het centrale (federale) en subcentrale (gemeenschaps- en gewestelijk) niveau zijn aangenomen. Het tweede deel omvat een gedetailleerder thematisch overzicht van de vele initiatieven ter bevordering van gendergelijkheid in België.

## 1.2. Een overzicht van gendergelijkheid in de wetgeving en het sociaal beleid

### 1.2.1. Hervorming van de genderwetgeving

Wat de strijd tegen discriminatie op grond van gender betreft, is de belangrijkste referentiewet in België de **genderwet uit 2007**<sup>2</sup> (10 mei 2007, Belgisch Staatsblad van 9 juni 2007). Deze wet betreft discriminatie op grond van geslacht en verwante gronden, nl. moederschap, zwangerschap en transseksualiteit<sup>3</sup>. Met de wet worden de Europese richtlijnen omgezet en wordt een samenhangend referentiekader vastgesteld met betrekking tot discriminatie op grond van geslacht. Met uitzondering van de bevoegdheden van de gemeenschappen en gewesten, heeft de wet betrekking op discriminatie wat betreft de toegang tot goederen en diensten en de openbare dienstverlening, sociale bescherming, sociale voordelen, aanvullende vormen van sociale bescherming (met name pensioenen), arbeidsbetrekkingen en toegang tot andere vormen van economische, sociale, culturele en politieke rechten. Enkele specifieke eigenschappen van deze wet worden in het tweede deel van dit document beschreven. Voor een juiste uitvoering van de wet moeten koninklijke besluiten worden vastgesteld (bijvoorbeeld over positieve actie). In 2014 werd de Genderwet gewijzigd, en werd discriminatie op grond van genderidentiteit en genderexpressie gelijkgesteld met discriminatie op grond van geslacht. Een andere wijziging in 2014 was erop gericht seksistisch gedrag strafbaar te stellen.

In 2007 werd een aanvullende maar beslissende stap genomen om gelijke kansen op een meer geïntegreerde manier te bevorderen op federaal niveau, met de goedkeuring van een **verreikende wet die gericht is op de integratie van genderkwesties** in alle beleidsdomeinen<sup>4</sup> (de zogenaamde wet gendermainstreaming). Deze fundamentele wet geeft uitvoering aan de resoluties van de Wereldvrouwenconferentie uit 1995 en voorziet in: (i) de beoordeling van alle ontwerpen van wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen ingediend door de centrale autoriteiten, om nadelige gevolgen voor de situatie van vrouwen te vermijden of te corrigeren en om de specifieke behoeften van vrouwen in acht te nemen; (ii) een procedure om gendergevoelig te budgetteren die inhoudt dat elke ontwerpbegroting vergezeld moet gaan van een nota over de financiële bijdrage van ieder departement met betrekking tot acties die gendergelijkheid bevorderen; (iii) een opsplitsing naar geslacht

<sup>1</sup> EIGE: Gender Equality Index of Belgium: <http://eige.europa.eu/content/gender-equality-index#/country/BE>

<sup>2</sup> [http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=nl&la=N&table\\_name=wet&cn=2007051035](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&table_name=wet&cn=2007051035)

<sup>3</sup> Deze wet is een van de drie delen van de algemene antidiscriminatiewet uit 2007. De andere twee delen betreffen raciale en algemene discriminatie.

<sup>4</sup> 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.

van de statistieken die door de overheidsdiensten gepubliceerd worden en het opstellen van genderindicatoren; (iv) de integratie van doelstellingen inzake gendergelijkheid in regeringsverklaringen, bij de aanstelling van ministers en in de algemene beleidsdocumenten van elke minister, en de evaluatie van de geboekte vooruitgang; (v) een betere verslaggeving aan het parlement over de tenuitvoerlegging van het actieprogramma van de vierde Wereldvrouwenconferentie in Peking; (vi) de oprichting van een interdepartementale coördinatiegroep, die bestaat uit hooggeplaatste leden van de ministerkabinetten en vertegenwoordigers van de federale overheidsdiensten, om de integratie van de genderdimensie te institutionaliseren; en tot slot (vii) de begeleiding en ondersteuning van de integratie van de genderdimensie in de wetgeving, beleidslijnen en actieprogramma's door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (Verenigde Naties, 2007). Deze nadruk op mainstreaming is ook terug te vinden in het beleid van de gemeenschappen en gewesten. Sinds 2005 maakt de Vlaamse Gemeenschap gebruik van de open coördinatiemethode om de integratie van gendergelijkheid in alle beleidsdomeinen te bevorderen. Bovendien hebben andere autoriteiten op het niveau van de gemeenschappen en de gewesten wetten aangenomen die vergelijkbaar zijn met de federale wetgeving.

In de **Vlaamse Gemeenschap en het Vlaams Gewest** is het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkheids- en gelijkebehandelingsbeleid de voornaamste referentiewet (Belgisch Staatsblad van 23 september 2008). Het decreet heeft betrekking op dezelfde domeinen als de federale wet en stelt een kader vast voor de tenuitvoerlegging van een proactief en preventief beleid inzake gelijke kansen. In het Vlaamse gelijkheidsbeleid wordt tegelijkertijd rekening gehouden met de verschillen tussen sociale groepen (diversiteit) en de behoefte aan persoonlijke ontwikkeling (emancipatie) van de leden van deze groepen. Bovendien wordt ervoor gezorgd dat niemand wordt uitgesloten (non-discriminatie) en dat iedereen zich verantwoordelijk voelt voor het welzijn van anderen (solidariteit). Met het decreet wordt beoogd discriminatie tegen te gaan, ongeacht of deze gebaseerd is op geslacht, een handicap, seksuele geaardheid, ontoegankelijkheid of etniciteit. Voor de huidige regeerperiode van de Vlaamse regering (2014-2019) zijn verscheidene prioritaire gebieden vastgesteld inzake gendergelijkheid, waaronder de evenwichtige deelname van vrouwen en mannen aan de politieke en economische besluitvorming, de bestrijding van geweld tegen vrouwen, het wegwerken van de loonverschillen tussen mannen en vrouwen, en de strijd tegen stereotypen<sup>5</sup>. In het Vlaams Kaderdecreet wordt ook de nadruk gelegd op de inbedding van gendergelijkheid in alle Vlaamse beleidsdomeinen. In het decreet uit 2008 wordt de open coördinatiemethode vastgesteld als transversaal element van het gelijkheidsbeleid in de Vlaamse Gemeenschap.

In de **Franse Gemeenschap** wordt het gelijkheidsbeleid bepaald door het decreet van 12 december 2008 betreffende de bestrijding van sommige vormen van discriminatie (Belgisch Staatsblad van 13 januari 2009), dat zich richt op dezelfde gronden voor discriminatie als de federale wet uit 2007. Met het actieprogramma van de overheid dat gendergelijkheid stimuleert, wordt gendermainstreaming actief toegepast door iedere minister de mogelijkheid te geven gendergelijkheid te bevorderen via concrete initiatieven. Iedere minister wordt met het programma aangemoedigd om gendergelijkheid te bevorderen in drie domeinen die tot zijn/haar portfolio behoren, en om de volgende doelstellingen na te streven: seksistische stereotypen en geweld bestrijden, algemene gelijkheid en een evenwichtige verhouding tussen mannen en vrouwen in het onderwijs bevorderen, maatschappelijke en culturele integratie versterken, iedere vorm van

---

<sup>5</sup> <http://www.vlaanderen.be/nl/publicaties/detail/beleidsnota-2014-2019-gelijke-kansen>

discriminatie bestrijden, de gelijke toegang tot verschillende diensten voor iedereen garanderen (onderwijs, gezondheidszorg, enz.), enz. (Franse Gemeenschap, 2005). In het decreet worden zes algemene doelstellingen vastgesteld om gendergelijkheid te stimuleren: de strijd tegen seksistische stereotypen en huishoudelijk geweld, de evenwichtige verhouding tussen mannen en vrouwen in het verplicht en hoger onderwijs, het bevorderen van genderstudies en genderonderzoek, de gelijke deelname van mannen en vrouwen aan de besluitvorming en de opsplitsing naar geslacht van alle officiële statistieken.

Op 6 november 2008 heeft het **Waalse Gewest** een gelijkaardig decreet aangenomen over de strijd tegen bepaalde vormen van discriminatie, waaronder discriminatie tussen vrouwen en mannen op het vlak van economie, werk en beroepsopleidingen (Belgisch Staatsblad van 19 december 2008). Het decreet richt zich op dezelfde vormen van discriminatie als die die zijn vastgesteld op federaal niveau, maar richt zich bovendien ook beroepsoriëntatie, sociaal-professionele integratie, stages voor werklozen, financiering voor de promotie van werk, en financiering voor werkgelegenheid en financiële diensten. In de paper "Oser, Innover, Rassembler 2014-2019"<sup>6</sup> wordt duidelijk verwezen naar het toepassen van gendergelijkheid in alle beleidsdomeinen. De nadruk ligt op verscheidene specifieke prioriteiten om de maatschappelijke en culturele integratie te bevorderen, alle vormen van discriminatie tegen te gaan en te strijden tegen huishoudelijk geweld (Waalse Gewest, 2014).

Zoals hierboven vermeld, gelden in het **Brussels Hoofdstedelijk Gewest** de wettelijke kaders van zowel de Vlaamse als de Franse Gemeenschap. In de gewestelijke beleidsverklaring die in 2014<sup>7</sup> gepubliceerd werd door de gewestregering, wordt specifiek verwezen naar het beleid inzake de strijd tegen discriminatie, ook op grond van geslacht, en alle vormen van geweld tegen vrouwen.

### 1.2.2. Specifieke agentschappen of instellingen

Er zijn specifieke **agentschappen of instellingen** opgezet om de tenuitvoerlegging van het beleid inzake gendergelijkheid op nationaal en subnationaal niveau te ondersteunen. In 2002 werd het federale **Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen** opgericht, een autonome overheidsinstelling die de situatie met betrekking tot de gelijkheid van mannen en vrouwen volgt. Het instituut staat in voor de bestrijding van alle vormen van discriminatie en ongelijkheid op grond van geslacht en ontwikkelt hiervoor geïntegreerde instrumenten en strategieën. Het verricht en coördineert onderzoek, doet aanbevelingen aan overheden en verleent juridische bijstand aan slachtoffers van discriminatie op grond van geslacht. Bovendien steunt deze overheidsinstelling verenigingen die actief zijn op het gebied van gendergelijkheid met als doel een groter netwerk uit te bouwen. Bovendien is er sinds 1993 de federale Raad van de Gelijke Kansen, een adviesorgaan voor ministeries en andere organisaties (zoals de Nationale Arbeidsraad), en voor groepen en individuen. De Raad staat in voor de opstelling van rapporten, voert onderzoek uit, stelt maatregelen voor en verstrekt achtergronden en informatie over het beleid inzake gelijke kansen. De gewesten en gemeenschappen hebben ook gespecialiseerde organen opgericht met min of meer dezelfde doelstellingen inzake gendergelijkheid als die van de federale instellingen. In Vlaanderen fungeert het team Gelijke Kansen als een administratieve eenheid binnen het horizontale beleidsdomein Diensten voor het Algemeen Regeringsbeleid. In de Franse Gemeenschap worden kwesties inzake gendergelijkheid die binnen de bevoegdheden van de Franse Gemeenschap vallen

<sup>6</sup> <http://gouvernement.wallonie.be/sites/default/files/nodes/story/6371-dpr2014-2019.pdf>

<sup>7</sup> <http://be.brussels/files-nl/over-het-gewest/de-gewestelijke-bevoegdheden/regeerverklaring-2014-2019>

behandeld door de Directie Gelijke Kansen. In het Waals Gewest wordt het Waalse beleid inzake gelijke kansen gecoördineerd en gevolgd door het Directoraat-Generaal Plaatselijke Besturen, Sociale Actie en Gezondheid. De Waalse Raad voor Gelijkheid tussen Mannen en Vrouwen geeft advies aan de plaatselijke autoriteiten en bevordert gendergelijkheid. In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest vervullen de Cel Gelijke Kansen en Diversiteit en de Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen een vergelijkbare rol (Verenigde Naties, 2007).

## 2. BELEIDSDOMEINEN MET BETREKKING TOT GENDERGELIJKHEID

### BELANGRIJKSTE BEVINDINGEN

- Voor vrouwen die deelnemen aan de besluitvorming was de wet Smet-Tobback uit 1994 de eerste wet die gericht was op genderevenwicht op kandidatenlijsten voor de verkiezingen. In 2011 werd een wet aangenomen waarin quota worden vastgesteld voor vrouwen in de raden van bestuur van bedrijven. In het Koninklijk Besluit van juni 2012 werd een quotum vastgesteld voor de eerste twee niveaus van de federale overheid.
- De genderwet uit 2007 behandelt discriminatie op grond van geslacht in verschillende domeinen, en collectieve arbeidsovereenkomst nr. 95 van oktober 2008 is gericht op de gelijke behandeling in arbeidsrelaties. De genderloonkloof kan echter voor een groot deel worden verklaard door discriminerende praktijken. Naast andere initiatieven in het verleden, is de wet van april 2012 gericht op het bereiken van gelijk loon voor werk van gelijke waarde.
- Er is moederschaps- en vaderschapsverlof, ouderschapsverlof, loopbaanonderbreking en tijdskrediet. De regelgeving kan verschillen tussen de private en de overheidssector.
- Kinderopvang en kleuteronderwijs zijn gescheiden. Hoewel de Barcelonadoelstellingen bereikt zijn, blijft de toegang tot kinderopvang buiten de schooluren een probleem.
- Een interdepartementale groep gecoördineerd door het IGVM is verantwoordelijk voor de tenuitvoerlegging van een nationaal actieplan om geweld tegen vrouwen aan te pakken. Er is een uitgebreid wettelijk kader en de zogenaamde Overeenkomst van Istanboel werd in 2012 getekend. Momenteel werken de parlementen in België aan de ratificatie ervan.
- België hanteert een multidisciplinaire aanpak met aandacht voor onderdrukking en de humanitaire dimensie in de strijd tegen mensenhandel. Het nationaal actieplan voor de strijd tegen mensenhandel bevat doelstellingen voor 2012-2014 in vijf domeinen.
- Sinds 2000 heeft België een wet waarin vrouwelijke genitale verminking wordt veroordeeld en degenen die deze praktijk uitvoeren en mogelijk maken door onder andere naar het buitenland te reizen, worden gestraft. De wet voorziet in ondersteuning en capaciteitsversterking van maatschappelijke organisaties ter preventie van en sensibilisering over vrouwelijke genitale verminking (toolkit ter preventie van vrouwelijke genitale verminking).
- De gemeenschappen voeren een actieve strijd tegen genderstereotypering, met name via innovatief lesmateriaal en bewustmakingscampagnes voor leraren. Met de wet uit 2013 stimuleren de federale overheid en de gemeenschappen de niet-stereotiepe beeldvorming van mannen en vrouwen in de media. Bovendien droeg het Actieplan voor de gelijkheid en de diversiteit in de audiovisuele media uit 2009

bij tot de ontwikkeling van een databank van experts, en werd in april 2014 een wet aangenomen ter bestrijding van seksistisch gedrag.

- In de wet van maart 2013 over internationale samenwerking wordt de nadruk gelegd op het belang van gendergelijkheid in het ontwikkelingsbeleid. België heeft twee actieplannen: het Belgisch nationaal actieplan in het kader van Resolutie 1325 van de VN-Veilighedsraad en het Tweede Nationaal Actieplan "Vrouwen, Vrede, Veiligheid" (2013-2016), waarop wordt toegezien door het IGVM.
- Sinds april 2013 geven de Adviesraad Gender en Ontwikkeling en het platform BE-Gender advies met betrekking tot kwesties inzake gendergelijkheid aan de Belgische minister van Ontwikkelingssamenwerking.

## 2.1. Gelijke deelname aan de besluitvorming

Sinds januari 2002 wordt de gelijkheid van mannen en vrouwen formeel gegarandeerd in de Belgische grondwet (artikel 10) en wordt de wetgever verplicht maatregelen te nemen om deze gelijkheid te garanderen, meer bepaald maatregelen die de gelijke toegang van mannen en vrouwen tot de door verkiezing verkregen mandaten en de openbare mandaten bevorderen (artikel 11 bis) (IGVM, 2006).

De eerste Belgische maatregel met als doel de deelname van vrouwen aan de politiek te verhogen, was de wet Smet-Tobback van 24 mei 1994 (Belgisch Staatsblad van 1 juli 1994), die werd aangenomen na een lang en woelig debat in het parlement. Volgens deze wet zijn kandidatenlijsten waarop meer dan twee derde van de kandidaten van hetzelfde geslacht zijn, niet wettig (IGVM, 2007). Volgend op de aanpassing van de grondwet werden verschillende wetten aangenomen op federaal niveau met het oog op de betere vertegenwoordiging van vrouwen in de **federale, regionale en Europese wetgevende vergaderingen**<sup>8</sup>. Volgens deze wetten mogen politieke partijen geen kandidatenlijsten indienen waarop het verschil tussen het aantal mannelijke en vrouwelijke kandidaten (zittende kandidaten of uitdagers) meer dan één bedraagt. Volgens de Belgische wetgeving zijn bovendien kandidatenlijsten verboden waarop de eerste twee kandidaten van hetzelfde geslacht zijn. Kandidatenlijsten die niet aan deze voorwaarden voldoen, worden afgewezen. Op plaatselijk niveau gelden gelijkaardige bepalingen in Vlaanderen, Wallonië en Brussel<sup>9</sup>.

Er zijn maatregelen getroffen om de vertegenwoordiging van vrouwen in de parlementen te verhogen, en er zijn bepalingen aangenomen om de vertegenwoordiging van beide

<sup>8</sup> In de wet van 17 juni 2002 wordt de gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen op de kandidatenlijsten voor de verkiezingen van het Europees Parlement gewaarborgd (Belgisch Staatsblad van 28 augustus 2002); in de wet van 18 juli 2002 wordt de gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen op de kandidatenlijsten voor de verkiezingen van de federale Wetgevende Kamers en van de Raad van de Duitstalige Gemeenschap gewaarborgd (Belgisch Staatsblad van 28 augustus 2002); in de bijzondere wet van 18 juli 2002 wordt de gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen op de kandidatenlijsten voor de verkiezingen van de Vlaamse Raad, van de Waalse Gewestraad en van de Brusselse Hoofdstedelijke Raad gewaarborgd (Belgisch Staatsblad van 13 september 2002).

<sup>9</sup> Decreet van 10 februari houdende wijziging van de Gemeentekieswet, gecoördineerd op 4 augustus 1932, de wet van 19 oktober 1921 tot regeling van de provincieraadsverkiezingen, de wet tot organisatie van de geautomatiseerde stemming van 11 april 1994 en het decreet van 7 mei 2004 houdende regeling van de controle van de verkiezingsuitgaven en de herkomst van de geldmiddelen voor de verkiezing van het Vlaams Parlement (Belgisch Staatsblad van 10 maart 2006); ordonnantie van 17 februari 2005 ertoe strekkende evenveel mannen als vrouwen op de gemeentelijke kieslijsten te plaatsen (Belgisch Staatsblad van 9 maart 2005); decreet van 8 december 2005 houdende wijziging van sommige bepalingen van het Wetboek van de plaatselijke democratie en de decentralisatie (Belgisch Staatsblad van 2 januari 2006).

geslachten te garanderen in de **regeringen** van het land. De aanwezigheid van zowel mannen als vrouwen in de federale regering wordt zelfs in de grondwet gewaarborgd<sup>10</sup>.

In de wet van 3 mei 2003 ter bevordering van de **evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen** in organen met adviserende bevoegdheid is een lijst opgenomen van de adviesorganen die onder het toepassingsgebied van deze wet vallen. Bovendien werd met de wet een adviescommissie in het leven geroepen die bevoegd is voor de evaluatie van de beleidslijnen die het genderevenwicht in adviesorganen moeten bevorderen. De regering van de Franse Gemeenschap heeft een gelijkaardig decreet aangenomen tot bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen binnen de adviesorganen (B.S. van 13 september 2002). In dit decreet is vastgelegd dat er voor iedere vacature in een adviesorgaan minstens één kandidaat van elk geslacht moet zijn, en dat in dergelijke adviesorganen ieder geslacht voor ten minste 35% vertegenwoordigd moet zijn. Dit decreet werd op 12 maart 2014 vervangen door een decreet waarin de benoemingsprocedures en de controle op de gelijke vertegenwoordiging verbeterd werden.

In Brussel heeft de Vlaamse Gemeenschapscommissie bovendien een ordonnantie goedgekeurd over een evenwichtiger vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in adviesorganen. Ook het Vlaams Parlement heeft in 2007 een decreet aangenomen inzake de gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de **advies- en bestuursorganen van de Vlaamse overheid**. In het decreet is vastgesteld dat niet meer dan twee derde van de leden van dergelijke organen van hetzelfde geslacht mag zijn.

In mei 2009 heeft het Vlaamse Ministerie van Gelijke Kansen een programma opgezet met als doel de aanwezigheid van vrouwen in hogere managementfuncties te vergroten. Het programma omvat begeleidingsactiviteiten en het opstellen van een openbare lijst van vrouwelijke en mannelijke kandidaat-directeurs. Het "Wo\_Mentoring"-project is erop gericht vrouwen met de ambitie afdelingshoofd te worden, te begeleiden.

In juni 2012 werd een Koninklijk Besluit aangenomen dat quota invoert voor de eerste twee functieniveaus van de **federale overheid**. Ten minste een op drie leidinggevende functies moet worden bekleed door een vrouw. Om de aanwezigheid van vrouwen in de hogere niveaus van de federale overheid te vergroten, zijn verschillende initiatieven opgezet. Het project "Top Skills" is erop gericht vrouwen aan te moedigen om te solliciteren voor leidinggevende functies, en het netwerk "Felink" brengt vrouwen die voor de federale overheid werken met elkaar in contact.

In het kader van het actieplan van de Franse Gemeenschap om discriminatie te bestrijden en diversiteit binnen de diensten te bevorderen, voorziet de Franse Gemeenschap in acties om **de aanwezigheid van vrouwen in hogere functies te bevorderen**.

Op 28 juli 2011 werden drie verschillende wetten gewijzigd (de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, het Belgisch Wetboek van vennootschappen en de wet van 19 april 2002 tot rationalisering van de werking en het beheer van de Nationale Loterij) om de aanwezigheid van vrouwen in **topfuncties** te verhogen. Tevens werd in 2011 het Belgisch Wetboek van

---

<sup>10</sup> Bijzondere wet van 5 mei 2003 op de gewaarborgde aanwezigheid van personen van verschillend geslacht in de Vlaamse Regering, de Franse Gemeenschapsregering, de Waalse Regering, de Brusselse Hoofdstedelijke Regering en onder de Gewestelijke Staatssecretarissen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Belgisch Staatsblad van 12 juni 2003); Wet op de gewaarborgde aanwezigheid van personen van verschillend geslacht in de regering van de Duitstalige Gemeenschap (Belgisch Staatsblad van 12 juni 2003).



vennootschappen herzien, waarbij een nieuw artikel (518 bis) werd ingevoegd, waarin is bepaald dat ten minste één derde van de leden van de raad van bestuur van overheidsbedrijven of beursgenoteerde bedrijven van een ander geslacht moet zijn dan de overige leden. Sinds de wet werd aangenomen, is de aanwezigheid van vrouwen in de raden van bestuur van de bedrijven van de BEL 20 gestegen van 10,5%, wat het jarenlang was, tot 22,4%, een stijging van 11,9% in 4 jaar tijd.

In het Waals Gewest werd in 2014 een decreet met een gelijkaardig doel aangenomen.

## 2.2. Vrouwen op de arbeidsmarkt

Net als in de meeste EU-landen wordt in België de gendergelijkheid beoordeeld aan de hand van de verschillen tussen vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt. In de Belgische wetgeving komt een heel arsenaal aan wetten inzake gendergelijkheid voor, voornamelijk op federaal niveau, aangezien de **arbeidswetgeving een federale bevoegdheid** is. Verschillende onderwerpen worden bovendien rechtstreeks door het sociaal overleg op intersectoraal en sectoraal niveau bepaald<sup>11</sup>. Het genderbeleid en de wetgeving inzake de economische onafhankelijkheid van vrouwen zijn verdeeld over drie belangrijke assen: het verzekeren van de gelijke behandeling op de arbeidsmarkt, het aanpakken van de genderkloof en het verhogen van de deelname van vrouwen op de arbeidsmarkt. Opgemerkt moet worden dat deze assen elkaar onderling versterken om ervoor te zorgen dat vrouwen toegang krijgen tot de arbeidsmarkt en dat ze er actief blijven.

### 2.2.1. Bepalingen inzake gelijke behandeling en maatregelen tegen discriminatie

In 2007 werden **twee belangrijke wettelijke kaders** ingevoerd op nationaal niveau om de geldende wetgeving en collectieve arbeidsovereenkomsten inzake non-discriminatie in het algemeen, en discriminatie op grond van geslacht in het bijzonder, te integreren en te versterken<sup>12</sup>. Het eerste is de **genderwet** uit 2007, die in het eerste deel van dit document aan bod komt. In deze wet is een algemeen kader vastgesteld om discriminatie op grond van geslacht aan te pakken in verschillende domeinen, waaronder de domeinen die verband houden met het beroepsleven van vrouwen. Het gaat om de volgende domeinen: de voorwaarden voor de toegang tot werk (aanwervingsprocedures, vacatures), loopbaanontwikkeling, de aansluiting bij beroepsorganisaties, arbeidsvoorwaarden (waaronder de beroepsstatus, procedures om het salaris te bepalen (gelijk loon), arbeidstijd, nachtwerk en werken op zondag), gezondheid, veiligheid en welzijn op het werk, vakantie en verlof (thematisch verlof, tijdskrediet), procedures om een contract te beëindigen, ontslagvergoedingen en de toegang tot aanvullende socialezekerheidsregelingen. Het tweede belangrijke wettelijk kader is **collectieve arbeidsovereenkomst nr. 95** van 10 oktober 2008 betreffende de gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie, die alle domeinen omvat die in de genderwet reeds aan bod kwamen (IGVM, 2008, 2010c).

### 2.2.2. Arbeidsparticipatie

Het staat buiten kijf dat de deelname van vrouwen op de arbeidsmarkt het **belangrijkste domein** is **voor beleids- en wetgevende maatregelen ter bevordering van de**

---

<sup>11</sup> Collectieve arbeidsovereenkomsten zijn bindend en zijn over het algemeen van toepassing op alle werkgevers en werknemers van de privésector die vertegenwoordigd wordt door de ondertekenaars. Hun bereik wordt gewoonlijk uitgebreid tot alle werknemers en werkgevers via een Koninklijk Besluit, op verzoek van de ondertekenaars.

<sup>12</sup> Decreet van de Franse Gemeenschap van 19 mei 2004 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling; decreet van het Waalse Gewest van 27 mei 2004 betreffende de gelijke behandeling inzake tewerkstelling en beroepsopleiding.



**gendergelijkheid** in België. Het is niet mogelijk om in deze analyse alle beleidslijnen en praktijken te beschrijven die vrouwen aanmoedigen toe te treden tot de arbeidsmarkt en er te blijven. Veel van de maatregelen en wetten die in andere delen van deze nota zijn beschreven, hebben ook een invloed op de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen. Gelijke behandeling en non-discriminatie, de gelijke en seksneutrale toegang tot opleidingen of de strijd tegen genderstereotypen in het onderwijs en beroepskeuzes zijn in dit opzicht ook belangrijk.

Zoals in andere EU-lidstaten is de nadruk van het arbeidsmarktbeleid in België verschoven naar een "actievere" aanpak. Er zijn verscheidene **activeringsregelingen** die relevant zijn voor gendergelijkheid, aangezien vrouwen vaak de meerderheid uitmaken van de groepen waarop dit soort beleid gericht is (zoals werklozen en vooral langdurig werklozen, laaggeschoolde of oudere werknemers). Het activeringsbeleid werd bovendien aangevuld met een belastingkrediet en specifieke verminderingen van de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen die expliciet gericht zijn op de verbetering van de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen (met een laag inkomen). Het belastingkrediet is echter afgeschaft voor werknemers gezien de averechtse effecten ervan voor vrouwen, vooral vrouwen die samenwonen en waarvoor de financiële toelage ontoereikend was. Het belastingkrediet bestaat wel nog voor zelfstandigen, aangezien zij geen gebruik kunnen maken van de verminderde socialezekerheidsbijdragen. Sinds 2005 is een nieuwe regeling voor de (steeds kleiner wordende) verlaging van de socialezekerheidsbijdragen voor werknemers ingevoerd en geleidelijk ontwikkeld (de werkbonus). Werknemers die voltijds werken hebben recht op de volledige vermindering, werknemers die deeltijds werken krijgen slechts de helft van de maximumvermindering. In Vlaanderen werd het systeem in 2007 aangevuld met een extra forfaitaire belastingvermindering.

Hoewel **verminderingen van de socialezekerheidsbijdragen** de financiële situatie van werkende vrouwen kunnen verbeteren, zijn ze minder doeltreffend voor het scheppen van banen. In deze context is de invoering van de gesubsidieerde dienstencheques in 2004 het vermelden waard. Het doel van de dienstencheques is om banen te scheppen in de sociale economie. Ze hebben een positief effect op de werkgelegenheid in de sociale economie, een sector met lage lonen waarin vrouwen oververtegenwoordigd zijn. Allereerst kunnen vrouwen dankzij de dienstencheques hun werkuren en werkzekerheid verbeteren, aangezien de werkgevers verplicht zijn om na een aantal maanden ten minste een halftijds contract voor onbepaalde tijd aan te bieden. Dankzij het systeem van de dienstencheques kunnen vrouwen, en dan vooral vrouwen met een migratieachtergrond, hun onzekere situatie en inkomen van hun vroegere activiteiten in de zwarte economie inruilen voor een erkende, beschermde en zekere arbeidsovereenkomst. Bovendien is het systeem ook voordelig voor werkende vrouwen. Zij krijgen de mogelijkheid om tegen een redelijke prijs een beroep te doen op huishoudelijke diensten en zo de traditionele last van onbetaald werk te verlichten en daardoor mogelijk hun eigen arbeidstijd te verlengen (Meulders et al., 2007).

Er zijn verscheidene projecten in België die gericht zijn op het bevorderen van **vrouwelijk ondernemerschap**, meestal in de vorm van informatiesessies en opleidingsprogramma's voor vrouwen die hun eigen zaak willen starten. Het duidelijkst zichtbare initiatief is het project DIANE, dat van 2000 tot 2008 liep in het kader van het EQUAL-programma van het Europees Sociaal Fonds.

In de genderwet uit 2007 zijn verscheidene bepalingen opgenomen die gericht zijn op **de verbetering van de sociale bescherming van vrouwen**, vooral door hulp te bieden aan de echtgenoten van zelfstandigen. Er werd een (beperkte) regeling voor

moederschapsverlof ingevoerd, maar belangrijker is dat het nu verplicht is voor echtgenoten van zelfstandigen om zich aan te sluiten bij een socialeverzekeringsfonds. Sinds de wet uit 2003 inzake de bedrijfspensioenregeling is de gelijke toegang tot bedrijfspensioenregelingen — die in België alleen de wettelijke socialezekerheidsstelsels mogen aanvullen — gegarandeerd, maar alleen voor werknemers. Met een wijziging van de genderwet uit 2007 werd deze garantie uitgebreid naar zelfstandigen.

### 2.2.3. De genderkloven aanpakken

De kwestie van de genderkloven (beroepen, economische sectoren, loopbaanontwikkeling en voornamelijk loon) maakt het onderwerp uit van verschillende wetten in België. Sinds 2006 publiceert het IGVM elk jaar een **rapport** over de stand van zaken in verband met de loonkloof in België. Het rapport bevat ook aanbevelingen.

De meeste aandacht gaat uit naar de **verschillen in loon**, hoewel er ook verscheidene niet-bindende initiatieven genomen zijn om de aanwezigheid van vrouwen in traditioneel mannelijke sectoren te verbeteren. Loonvorming gebeurt doorgaans via het sociale overleg. In twee collectieve arbeidsovereenkomsten, getekend in 1951 en 1975, wordt specifiek verwezen naar gelijk loon voor mannen en vrouwen. Andere aspecten die te maken hebben met gelijk loon zijn vervat in wetten inzake de algemene bescherming van het loon van werknemers, nachtarbeid en de arbeidstijd in de openbare sector. De loonkloof kan worden verklaard door verschillende factoren, onder andere door de horizontale en verticale segregatie van mannen en vrouwen<sup>13</sup> op de arbeidsmarkt. Op bestuursniveau zijn verscheidene initiatieven genomen om de effecten van deze segregatie te verminderen. Ondanks de mogelijke "objectieve" verklaringen wordt een aanzienlijk deel van de loonkloof echter toegeschreven aan discriminerende praktijken die moeilijk op te sporen zijn, aangezien ze schuilgaan achter vele praktijken en regels. Deze aspecten worden aangepakt via de eerder vermelde algemene wetgeving inzake non-discriminatie en de gelijke behandeling op het werk, maar het verminderen van de kloof tussen mannen en vrouwen blijft een werk van lange adem (Meulders et al., 2008a).

Een belangrijke verklaring van de loon- en carrièrekloven tussen mannen en vrouwen is de manier waarop functies geïnclassificeerd worden in het raster dat gebruikt wordt voor de loonvormingsprocedures tijdens het sociaal overleg. Een vermeldenswaardig initiatief in België op dit vlak is het **project EVA**, ontwikkeld door Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg in samenwerking met de sociale partners en met de financiële steun van het Europees Sociaal Fonds voor de periode 2001-2006 (IGVM, 2010b). Het doel van het project was om de sociale partners en de sectoren een stap dichterbij te brengen bij een sekseneutraal systeem en hen te overtuigen van het belang van een analytisch systeem om gelijk loon voor werk van gelijke waarde te bewerkstelligen. In 2006 werd het IGVM verantwoordelijk voor het project, waarna verscheidene studies, trainingprogramma's, een handleiding en een checklist voor seksneutraliteit die door de werkgevers in de publieke en de private sector gebruikt kan worden, gepubliceerd werden. Bovendien werden de sociale partners in de **intersectorale cao van 2007-2008** aangemoedigd om deze sekseneutrale benadering van de functieclassificatie te integreren in hun huidige praktijken. Op regionaal niveau zijn de sociale partners ook aangemoedigd een gelijkaardige aanpak te hanteren. In de decreten van de Vlaamse en Franse Gemeenschap inzake gelijke kansen die hierboven vermeld zijn, wordt ook gerefereerd aan het aanpakken van de loon- en carrièrekloven als deel van hun actielijnen. Gelijke toegang tot opleidingen is essentieel om de loon- en carrièrekloven te dichten. Verscheidene

---

<sup>13</sup> Horizontale segregatie verwijst naar het percentage vrouwen in bepaalde sectoren van de economie. Verticale segregatie verwijst naar de oververtegenwoordiging van vrouwen in bepaalde niveaus van de beroepshierarchie.

regionale wetten zijn erop gericht te garanderen dat er geen onderscheid wordt gemaakt tussen vrouwen en mannen voor de toegang tot opleidingen<sup>14</sup>. De genderwet uit 2007 speelt ook hier een centrale rol om de bestaande wetgeving te consolideren.

In april 2012 werd een nieuwe **wet ter bestrijding van de loonkloof** aangenomen. De wet is bedoeld om betere informatie over de loonkloof beschikbaar te maken en de loonkloof te bestrijden op alle niveaus: ze bevat verschillende verplichtingen op interprofessioneel niveau (sociale partners), op sectorniveau en op het niveau van de ondernemingen. Het IGVM heeft ook een taskforce opgericht om de toepassing van deze wet bij de verschillende diensten in de gaten te houden.

## 2.3. De combinatie van privé- en beroepsleven

### 2.3.1. Moederschaps-, vaderschaps- en ouderschapsverlof

In België zijn **verlofregelingen** relatief ruim en in de meeste gevallen wordt de tijd die niet op de arbeidsmarkt wordt doorgebracht rechtstreeks gecompenseerd door de werkgever of de rijkdienst voor sociale zekerheid. Dit is streng geregeld. We bespreken met name moederschaps- en vaderschapsverlof, ouderschapsverlof en loopbaanonderbreking/tijdskrediet.

Wat de **bescherming van zwangerschap en moederschap** betreft, wordt in de arbeidswet van 16 maart 1971 (die van toepassing is op alle particuliere en openbare werkgevers en werknemers in het land) voorzien in 15 weken moederschapsverlof. Tijdens de eerste maand van het moederschapsverlof wordt 82% van het loon door de werkgever betaald. De rest van het verlof wordt 75% van het loon door het ziekenfonds betaald. Vastbenoemde werknemers bij de overheidsdiensten blijven recht hebben op hun volledige loon. Een werkneemster die zwanger of bevallen is mag enkel ontslagen worden op gronden die niets te maken hebben met haar fysieke toestand. Het recht om terug te keren naar dezelfde baan wordt niet formeel gegarandeerd, maar als de werkgever er niet in slaagt de werkneemster weer in dienst te nemen, wordt dat gelijkgesteld met ontslag. Zelfstandige moeders hebben recht op zes weken betaald moederschapsverlof.

Volgens de wet uit 2002 hebben werknemers die werkzaam zijn op grond van een arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in de wet van 3 juli 1978 recht op vaderschapsverlof<sup>15</sup>. Er mogen tien dagen vaderschapsverlof worden opgenomen in de vier maanden die volgen op de geboorte. Deze tien dagen mogen in één keer of gespreid worden opgenomen. De eerste drie dagen behoudt de werknemer 100% van zijn laatstverdiende loon, betaald door de werkgever. De overige zeven dagen worden betaald door het ziekenfonds aan 82% van het brutoloon van de werknemer. Dit is een persoonlijk recht en is niet overdraagbaar. Sinds 30 juli 2011 hebben werknemers met vaderschapsverlof recht op bescherming tegen ontslag.

Werknemers in de privésector die ten minste twaalf maanden voor dezelfde werkgever hebben gewerkt, hebben (sinds 2009) recht op **ouderschapsverlof**<sup>16</sup> als ze een kind

<sup>14</sup> Decreet van het Waalse Gewest van 27 mei 2004 betreffende de gelijke behandeling inzake tewerkstelling en beroepsopleiding / decreet van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 22 maart 2007 betreffende de gelijkheid van behandeling van personen in de beroepsopleiding.

<sup>15</sup> Algemeen genomen worden werknemers in de privésector en contractuelen in de overheidssector bedoeld. Voor arbeidsrelaties die niet onder de wet van 3 juli 1978 vallen en op statuten gebaseerd zijn, kan vaderschapsverlof worden geregeld in deze statuten. Vrijwilligers en zelfstandigen hebben ook geen recht op vaderschapsverlof uit hoofde van deze wet.

<sup>16</sup> Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 van 29 april 1997 van de Nationale Arbeidsraad tot instelling van een recht op ouderschapsverlof; Koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op

hebben dat jonger is dan 12 jaar. Er zijn verschillende mogelijkheden al naargelang de werktijden van de betaalde werknemer: wie voltijds of deeltijds werkt, kan gedurende vier maanden voltijds ouderschapsverlof nemen; wie voltijds werkt, kan ook gedurende acht maanden halftijds ouderschapsverlof opnemen. Daarnaast is het mogelijk gedurende twintig maanden 1/5 van het aantal arbeidsuren minder te werken. Tijdens het ouderschapsverlof is de werknemer beschermd tegen ontslag.

**Loopbaanonderbreking/tijdskrediet** werd in 1985 door de federale regering ingevoerd. Iedere werknemer kan voor een bepaalde periode stoppen met werken of zijn/haar arbeidstijd verminderen. Hiervoor heeft de werknemer de toestemming nodig van de werkgever. Hij/zij krijgt dan een vervangingsinkomen van de overheid op voorwaarde dat hij/zij vervangen wordt door iemand die eerder werkloos was. Deze maatregel dient een dubbel doel. Enerzijds wordt met de verplichting om iemand aan te nemen tijdens de loopbaanonderbreking van een werknemer getracht een herverdeling van de arbeid te creëren in een periode van hoge werkloosheid. Anderzijds is het systeem van loopbaanonderbreking bedoeld om het **evenwicht tussen werk, gezinsleven en privéleven** te verbeteren. In 1994 voerde de Vlaamse overheid een extra aanmoedigingspremie in voor werknemers in Vlaanderen die loopbaanonderbreking nemen.

In 2002 is de verplichting om een werknemer met loopbaanonderbreking te vervangen, weggefallen, en de sociale partners hebben in een **collectieve arbeidsovereenkomst** een nieuwe loopbaanonderbreking voor werknemers in de privésector uitgewerkt. Dit nieuwe systeem werd tijdskrediet genoemd en verving het federale systeem (dat van toepassing bleef op werknemers in de overheidssector)<sup>17</sup>.

Sinds 2015 geeft het systeem van loopbaanonderbreking in de privésector werknemers de mogelijkheid om voor maximum 4 jaar hun beroepsactiviteiten volledig, halftijds of voor een vijfde stop te zetten om een aantal redenen, zoals de zorg voor een kind en het volgen van een opleiding. Voor werknemers ouder dan 55 die een loopbaan van 25 jaar achter de rug hebben, is het mogelijk om de arbeidstijd voor een vijfde of de helft te verminderen in het kader van het tijdskrediet<sup>18</sup>.

In de overheidssector gelden vergelijkbare rechten in de meeste diensten, waar een beroep kan worden gedaan op dezelfde voorzieningen, maar voor een langere periode dan in de privésector: vijf jaar volledige loopbaanonderbreking en vijf jaar gedeeltelijke loopbaanonderbreking (arbeidsduurvermindering met de helft, een derde, een kwart of een vijfde). Er is geen maximumaantal mensen die terzelfdertijd loopbaanonderbreking mogen nemen. In de statuten kunnen echter beperkingen worden opgelegd om organisatorische problemen te vermijden.

### 2.3.2. De Barcelonadoelstellingen voor kinderopvang

Een van de belangrijkste argumenten voor het uitbouwen van de **kinderopvang** is het bevorderen van de arbeidsparticipatie van vrouwen. Dankzij kinderopvang kunnen moeders aan het werk blijven. Het gebrek aan adequate structuren leidt er vaak toe dat zij de arbeidsmarkt moeten verlaten of deeltijds moeten gaan werken (wat negatieve gevolgen heeft voor het totale loon van hun loopbaan).

---

ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan (Belgisch Staatsblad van vrijdag 7 november 1997) Zie ook <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=547>.

<sup>17</sup> Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 bis van 19 december 2001 tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties.

<sup>18</sup> Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103.

In België valt kinderopvang onder de **bevoegdheden** van de gemeenschappen. De federale overheid is bevoegd wat betreft de minimumvoorwaarden voor diploma's, het begin en einde van de leerplicht, pensioenen, belastingvoordelen voor kinderopvang, ouderschapsverlof en loopbaanonderbreking. Het werkgelegenheidsbeleid is de bevoegdheid van de gewesten. In alle gemeenschappen wordt een **onderscheid** gemaakt tussen kinderopvang (vanaf 2,5 jaar) en kleuteronderwijs (kinderen van 2,5 of 3 jaar tot 6 jaar oud).

België is een van de acht lidstaten die de **Barcelonadoelstellingen bereikt**<sup>19</sup> hebben. Daarin wordt gestreefd naar kinderopvang voor minstens 90% van de kinderen tussen 3 jaar en de schoolplichtige leeftijd en voor minstens 33% van de kinderen jonger dan 3 jaar.

In de Vlaamse Gemeenschap is de **prijs** van kinderopvang voor kinderen tussen 0 en 2 jaar inkomensafhankelijk. In uitzonderlijke gevallen is het mogelijk om korting te krijgen of het kind gratis naar de opvang te laten gaan. De kosten van kinderopvang kunnen worden afgetrokken van de belastingen tot het kind 12 jaar is. In de Franse Gemeenschap wordt de prijs van de kinderopvang berekend op basis van het maandelijkse netto-inkomen van de ouders, waarbij rekening wordt gehouden met mogelijke verminderingen en de effectieve aanwezigheid van het kind (volledige dag/halve dag).

Voor kinderen tussen 2,5 tot 3 jaar en 6 jaar is de toegang tot de school gratis tijdens de openingsuren en op schooldagen. 90% van de kinderen van 2,5 jaar oud is ingeschreven, en bijna 100% van de kinderen van 3 jaar. Meulders merkt op dat het **grootste probleem** voor deze leeftijdsgroep de toegang tot opvang buiten de schooluren en -dagen is (Meulders et al., 2008b).

De gemeenschappen hebben een actieplan ontwikkeld om het **aanbod aan kinderopvang te verbeteren**. In de Vlaamse Gemeenschap werd in 2007 een actieplan gelanceerd om flexibele en occasionele kinderopvang tot stand te brengen door meer personeel permanent aan te werven en de flexibiliteit van het personeel te verhogen (poolwerknemers, dienstencheques, enz.). In 2014 is een Vlaams decreet in werking getreden, waarin voorzien wordt in een opvangplaats voor ten minste de helft van de kinderen jonger dan 3 jaar tegen 2016 en waarin is vastgesteld dat tegen 2020 ieder gezin een hoogwaardige en betaalbare opvangplaats moet kunnen vinden op een redelijke afstand. De Franse Gemeenschap heeft het zogenaamde Plan Cigogne II uitgevoerd, waarbij tegen 2010 8 000 extra kinderopvangplaatsen gecreëerd moesten worden voor kinderen tussen 0 en 2 jaar oud (POD Maatschappelijke Integratie, 2008). Hoewel het plan ten uitvoer is gelegd, kon niet worden tegemoetgekomen aan de hoge vraag naar kinderopvang. Daarom heeft de toenmalige minister van Kind Jean-Marc Nollet in 2013 het Plan Cigogne III voorgelegd, dat onder meer de creatie inhoudt van 16 000 nieuwe kinderopvangplaatsen tegen 2022, in overeenstemming met de voorspelde bevolkingsgroei.

---

<sup>19</sup> Europese Commissie, Use of childcare in the EU Member States and progress towards the Barcelona targets, kort statistisch rapport nr. 1, april 2014.

## 2.4. Uitroeijing van gendergerelateerd geweld

### 2.4.1. Huiselijk geweld en partnergeweld

De strijd tegen **partnergeweld en andere vormen van huiselijk geweld** is een horizontale aangelegenheid en vraagt om een geïntegreerde aanpak. Samenwerking tussen alle betrokken partners door middel van institutionele coördinatie is van essentieel belang om alle maatregelen efficiënt ten uitvoer te leggen.

Daarom heeft het IGVM de taak gekregen om de tenuitvoerlegging van een **nationaal actieplan** te begeleiden, coördineren en evalueren. Dit wordt gedaan door een interdepartementale groep onder de coördinatie van het IGVM. Bovendien heeft de Federale Overheidsdienst Justitie verschillende wetgevings- en administratieve maatregelen aangenomen om de bestaande mechanismen in de strijd tegen dit soort geweld te versterken. In een wet van 28 januari 2003 worden de verzwarende omstandigheden uitgebreid die in aanmerking worden genomen bij gevallen van partnergeweld zoals vermeld in artikel 410 van het Strafwetboek. Bovendien wijzigt de wet het Burgerlijk Wetboek en wordt de **gezinswoning** toegewezen aan de echtgenoot of aan de wettelijk samenwonende die het slachtoffer is van fysiek geweld gepleegd door zijn/haar partner.

Twee andere documenten vullen het wettelijke arsenaal in de strijd tegen huiselijk geweld aan: de omzendbrief nr. COL 3/2006 van 1 maart 2006 van het College van procureurs-generaal bij de Hoven van Beroep betreffende de **definitie** van het intrafamiliaal geweld en de extrafamiliale kindermishandeling, de **identificatie en de registratie** van de dossiers door de politiediensten en de parketten, en de gemeenschappelijke omzendbrief nr. COL 4/2006 van 1 maart 2006 van de minister van Justitie en het College van procureurs-generaal betreffende het strafrechtelijk **beleid inzake partnergeweld**.

Volgens omzendbrief nr. COL 3/2006 is de **registratie van de feiten** in het geval van intrafamiliaal geweld verplicht. De doelstellingen van de omzendbrief nr. COL 4/2006 zijn de volgende: (i) de krachtlijnen vastleggen van het strafrechtelijk beleid inzake partnergeweld; (ii) een eenvormig systeem uitwerken aan de hand waarvan de geweldsituaties tussen partners door de politiediensten en de parketten kunnen worden geïdentificeerd en geregistreerd; (iii) de minimummaatregelen bepalen die in alle gerechtelijke arrondissementen van het land moeten worden toegepast; (iv) de optredende gerechtelijke en politiediensten de instrumenten en referenties aanreiken waarop zij zich bij hun actie kunnen baseren.

In 2001 werd na een beslissing van de Interministeriële Conferentie inzake gelijke kansen van 14 november 2000 het eerste **Nationaal Actieplan (NAP) inzake de strijd tegen het partnergeweld** uitgewerkt in België. Dit was de eerste poging van de overheid om de acties op dit terrein te coördineren. Het zorgde voor een betere coördinatie tussen de federale autoriteiten en de andere bestuursniveaus. Deze praktijk werd verdergezet en leidde tot het vierde nationaal actieplan voor de periode 2010-2014. In juni 2013 werd het NAP 2010-2014 in samenwerking met de betrokken partners en na een brede raadpleging van het maatschappelijk middenveld geüpdatet. Er werden op aanraden van de verschillende bestuursniveaus nieuwe maatregelen in opgenomen met betrekking tot elk actieterrein. Momenteel wordt het vijfde NAP voorbereid. Er werd een werkgroep opgezet om de integratie van een sectie over "seksueel geweld" in het volgende langetermijnplan voor te bereiden. Momenteel wordt het vijfde NAP voorbereid. De reikwijdte van de actieplannen werd uitgebreid, zodat ze niet alleen partnergeweld, maar ook gedwongen huwelijken, eengerelateerd geweld en vrouwelijke genitale verminking omvatten.



In 2012 werden twee **nieuwe wetten** aangenomen. In de eerste wet wordt bepaald dat personen gebonden aan het beroepsgeheim de autoriteiten mogen inlichten als ze geconfronteerd worden met een slachtoffer van partnergeweld, ook in gevallen waarbij de mogelijke slachtoffers moeten worden beschermd. De tweede wet voorziet in de mogelijkheid om de **dader van huiselijk geweld preventief uit de gezinswoning** te plaatsen.

Bovendien heeft België verscheidene nieuwe, innovatieve, lokale **pilotprojecten** opgezet over huiselijk geweld en geweld in het gezin. In een van deze projecten werken de maatschappelijke diensten voor daders en de diensten voor slachtoffers nauw samen. Dankzij deze unieke samenwerking kunnen beide diensten werken aan de best mogelijke langetermijnoplossing om het geweld een halt toe te roepen en om zowel het slachtoffer als de dader te helpen. Een ander nieuw project in een van de grootste steden van België betreft de integrale samenwerking tussen alle betrokken sectoren.

Op 11 september 2011 tekende België het **Verdrag van de Raad van Europa inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld (Verdrag van Istanboel)**, dat door het comité van ministers van de Raad van Europa werd aangenomen op 7 april 2011. Volgens het juridisch bindende verdrag is geweld tegen vrouwen een schending van de mensenrechten en een vorm van discriminatie. De klemtoon ligt op **vier belangrijke thema's**: geweld tegen vrouwen voorkomen en in kaart brengen, de daders ervan vervolgen en de slachtoffers beschermen. Er wordt in verschillende preventieacties voorzien, zoals vakmensen opleiden die in contact treden met slachtoffers, bewustmakingscampagnes voeren, educatief materiaal ontwikkelen en programma's op touw zetten voor de behandeling van daders. Het verdrag focust ook op bescherming, door de aandacht te vestigen op de hindernissen die slachtoffers ervan kunnen weerhouden een misdaad aan te geven, de politie de bevoegdheid te geven om daders uit hun huis te zetten en diensten te verlenen aan slachtoffers. Om de vervolging van daders te garanderen, worden vormen van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld gedefinieerd en strafbaar gesteld. In 2014 was het verdrag ondertekend door 33 staten en geratificeerd in 8 lidstaten van de Raad van Europa. De verschillende parlementen in België zijn bezig met de ratificatie ervan.

België voert een actief beleid met betrekking tot de strijd tegen **huwelijken zonder de vrije toestemming** van minstens een van de echtgenoten. Gedwongen huwelijken en pogingen om dergelijke huwelijken tot stand te brengen, zijn bij wet verboden. België heeft ervoor gekozen bijzondere aandacht te besteden aan de **preventie** van gedwongen huwelijken. Zo worden er sensibiliserings- en vormingsprogramma's voor jonge meisjes en jongens georganiseerd in scholen. Verschillende tools en thematische activiteiten tonen wat kan worden gedaan om een gedwongen huwelijk te vermijden of wat kan worden gedaan als iemand uitgehuwelijkt wordt zonder zijn/haar toestemming. Er is ook aandacht voor sensibiliserings- en vormingsprogramma's voor vakmensen bij de politie, justitie, gezondheidszorg, onderwijs en de sociale sector. Bij deze vormingen wordt aandacht besteed aan de juridische, culturele en andere problemen die jonge meisjes en vrouwen ondervinden. Ook zijn verschillende studies uitgevoerd om de preventie en ondersteuning te kunnen afstemmen op de specifieke behoeften van de slachtoffers.

#### 2.4.2. Seksueel geweld

Het IGVM heeft op basis van overleg met het maatschappelijk middenveld en de betrokken departementen in februari 2014 een **gedetailleerde nota** gepubliceerd, waarin de **knelpunten en aanbevelingen** inzake de aanpak van seksueel geweld besproken worden.

Deze knelpunten en aanbevelingen zullen in aanmerking genomen worden in het vijfde NAP. Er zijn echter al bepaalde acties ondernomen. Er zijn nieuwe tools en trainingen over seksueel geweld beschikbaar voor politieagenten, om de opvang en het verhoor van slachtoffers te verbeteren. In februari 2014 werd een **campagne** gelanceerd om slachtoffers van seksueel geweld aan te moedigen aangifte te doen bij de politie. In bepaalde ziekenhuizen werden bovendien trainingen georganiseerd voor dokters om de seksueleagressiekit juist te leren gebruiken.

Daarnaast beschouwt de Belgische staat het **zogenaamde eengerelateerde geweld** als een flagrante schending van de mensenrechten en de fundamentele vrijheden, gebaseerd op oneerlijke tradities en culturele gebruiken. Er werden lokale projecten opgezet om een op preventie gebaseerde aanpak te ontwikkelen en om, als er schendingen zijn, een adequate opvolging te verzekeren door de politie en het gerecht. Het fenomeen is nog grotendeels onbekend in België. Daarom werd een eerste studie uitgevoerd over het fenomeen van het eengerelateerde geweld in België. Nu is het doel om hierover een beleid uit te werken via een strategisch en multidisciplinair plan en in samenwerking met alle betrokken actoren.

Op federaal niveau en in de gemeenschappen, gewesten, provincies en gemeenten zijn al aanzienlijke inspanningen geleverd om via nieuwe preventie- en sensibiliseringscampagnes, hulplijnen, nieuwe websites, het verspreiden van brochures, enz. het **algemene publiek en specifieke doelgroepen te sensibiliseren** en slachtoffers te informeren en te steunen.

Belgische magistraten hebben **opleidingscursussen** gevolgd over geweld tegen vrouwen en meer specifiek over partnergeweld, en politieagenten hebben gespecialiseerde trainingen gekregen. Bovendien zijn in ziekenhuizen en voor huisartsen bijscholingscursussen over huiselijk geweld georganiseerd. Vakmensen die in asielopvangcentra, de psychosociale zorg en het onderwijs werken hebben ook bijscholingen kunnen volgen.

Daarnaast is in 2014 een **steuncentrum** geopend in Wallonië dat gericht is op de strijd tegen het partnergeweld. Het doel van het centrum is om geweld te voorkomen, statistische gegevens te verwerken en harmoniseren, onderzoeksinitiatieven, studies en analyses uit te voeren en veldwerkers op te leiden.

#### 2.4.3. Mensenhandel

Een ander onderdeel van de strijd tegen gendergerelateerd geweld is de strijd tegen mensenhandel. De afgelopen 15 jaar heeft België een **multidisciplinaire aanpak** gehanteerd om mensenhandel aan te pakken, met zowel aandacht voor onderdrukking als voor de humanitaire dimensie.

In de wet van 10 augustus 2005 (Belgisch Staatsblad van 2 september 2005) wordt een duidelijk onderscheid gemaakt tussen mensenhandel en mensensmokkel. De twee misdrijven worden duidelijk gedefinieerd. De **definitie** van mensenhandel is ook uitgebreid, zodat behalve transnationale mensenhandel, ook nationale mensenhandel, waarbij geen grenzen worden overschreden, wordt veroordeeld. Bovendien wordt misbruik en uitbuiting (seksuele uitbuiting, uitbuiting via werk of bedelarij, illegale orgaanhandel en mensen de opdracht geven misdaden te plegen) veroordeeld. Het moet echter worden opgemerkt dat mensenhandel niet altijd gepaard gaat met uitbuiting. Om de intentie tot uitbuiting te kunnen vaststellen, is het nodig te bewijzen dat op het moment van werving, vervoer of



huisvesting een vorm van uitbuiting bedoeld was. In de wet worden ook verscheidene verzwarende omstandigheden gedefinieerd.

De Federale Overheidsdienst Justitie heeft een **nationaal actieplan** tegen mensenhandel voor de periode **2008-2011** opgesteld. Dit NAP werd aangenomen in juli 2008. In het actieplan zijn de doelstellingen gedefinieerd voor vijf belangrijke domeinen: (1) wetgeving, (2) preventieve aspecten, (3) bescherming van slachtoffers van mensenhandel, (4) opsporing en vervolging, en (5) coördinatie en informatieverzameling. Het doel van het plan was om voor de periode 2008-2011: (i) een gemeenschappelijke aanpak van mensenhandel vast te stellen; (ii) interdisciplinaire informatie te verzamelen over de inspanningen of acties van de departementen, diensten en instellingen die betrokken zijn bij de strijd tegen mensenhandel; (iii) een gecoördineerde strategische aanpak van mensenhandel vast te stellen op basis van preventie, de bescherming van slachtoffers en de opsporing, vervolging en veroordeling van mensenhandelaars. Ook de mobilisatie van de overheden op alle niveaus en de ondersteuning van vernieuwende initiatieven en projecten op korte termijn behoorden tot de doelstellingen. Maatregelen op de middellange termijn (2012-2016) waren onder andere het bieden van kwalitatieve sociale bijstand voor alle potentiële slachtoffers van mensenhandel, het terugdringen van de "maatschappelijke vraag" die vormen van mensenhandel genereert, en de uitdrukkelijke maatschappelijke afkeuring van elke vorm van uitbuiting.

Een tweede **nationaal actieplan tegen mensenhandel** werd aangenomen voor de periode **2012-2014**. Net als het vorige plan bevat dit NAP doelstellingen in vijf domeinen. In het plan wordt de wetgeving ter bestrijding van mensenhandel besproken om ze te kunnen aanvullen of te verduidelijken. Er wordt ook voorzien in maatregelen die gericht zijn op preventie, sensibilisering en informatie, zoals het opzetten van een ad-hocgroep binnen de Interdepartementale Coördinatiecel, die projecten op dit terrein uitvoert. In het domein van de bescherming van slachtoffers voorziet het NAP in de ontwikkeling van vereenvoudigde informatietools voor de doorverwijzing van slachtoffers. De tools zijn aangepast aan de specifieke kenmerken van de betrokken diensten. In het NAP staat ook dat de mensenhandelindicatoren zullen moeten worden bijgewerkt die worden gebruikt voor onderzoek en vervolging, en dat de aandacht moet worden gevestigd op financieel onderzoek waarbij de kasstromen van mensenhandelnetwerken worden geanalyseerd. Bovendien moet de samenstelling van de Interdepartementale Cel geëvalueerd worden en moeten oplossingen gevonden worden voor de optimale verzameling van gegevens voor statistische analyses (Raad van Europa, 2013).

In 2013 werden **drie wetten** aangenomen om mensenhandel en uitbuiting van prostitutie tegen te gaan. Ten eerste werd de **definitie** van seksuele uitbuiting (een van de mogelijke bestanddelen van het misdrijf mensenhandel) uitgebreid. In dit opzicht kan worden opgemerkt dat de Belgische wetgeving inzake mensenhandel ook economische uitbuiting ruim definieert, met inbegrip van onder ander huishoudelijke slavernij. Ten tweede worden **zwaardere straffen** opgelegd in overeenstemming met het aantal slachtoffers van uitbuiting van bedelarij en prostitutie en van de verkoop van personen en mensenhandel. Ten derde wordt in de wet uitdrukkelijk bepaald dat de **verbeurdverklaring van gebouwen** die gebruikt zijn bij het plegen van mensenhandel of de uitbuiting van prostitutie van anderen, verplicht is.

De overheid heeft ook specifieke maatregelen aangenomen om slachtoffers te begeleiden (FOD Justitie, 2008). Slachtoffers van uitbuiting krijgen een **verblijfsvergunning** als ze samenwerken met het gerecht en zorg aanvaarden van een gespecialiseerd zorgcentrum

(omzendbrief van 1 juli 1994 en richtlijnen van 1997, gewijzigd in 2003)<sup>20</sup>. Zowel burgers van de Europese Unie als van derde landen genieten rechtsbescherming (IGVM, 2007).

#### 2.4.4. Genitale verminking van vrouwen

In overeenstemming met de internationale engagementen en verplichtingen van het land, en rekening houdend met het aantal vrouwen die al besneden zijn of het risico lopen besneden te worden, beschikt België sinds november 2000 over **een wet die vrouwelijke genitale verminking (VGV) veroordeelt**. Deze wet maakt het strafbaar om deze praktijk uit te voeren en mogelijk te maken, onder andere door naar het buitenland te reizen. Daarom wordt politici verzocht om samen met de verschillende overheidsinstellingen en bestuursniveaus een geïntegreerde strategie ten uitvoer te leggen, om samenwerking tussen gezondheidsmedewerkers, maatschappelijke, politieke en justitiële actoren mogelijk te maken. België ondersteunt en versterkt de capaciteiten van het maatschappelijk middenveld, aangezien het een sleutelrol speelt om te sensibiliseren en VGV te voorkomen. Er wordt bovendien veel aandacht besteed aan een betere opleiding voor medische, paramedische en maatschappelijke actoren, om hen te sensibiliseren en hen ervan te overtuigen dat zij een belangrijke rol spelen in de strijd tegen VGV. Verschillende organisaties die gespecialiseerd zijn in de strijd tegen VGV hebben een **toolkit ter preventie van vrouwelijke genitale verminking**, die in 2014 beschikbaar werd gemaakt voor vakmensen.

## 2.5. Genderstereotypen

De gemeenschappen voeren een actieve strijd tegen genderstereotypering, vooral via innovatieve handboeken en door **leerkrachten** te sensibiliseren over deze kwestie, tijdens de initiële opleiding en via **bijscholingen**.

Vlaanderen heeft vooral ingezet op het verbeteren van de toegang van vrouwen tot **beroepsopleidingen**, wetenschappelijke en technologieopleidingen en permanente vorming, en heeft een online databank in het leven geroepen met de beschikbare cursussen en opleidingen ([www.wordwatjewil.be](http://www.wordwatjewil.be)). Andere initiatieven zijn bijvoorbeeld de publicatie van een handboek in het kader van het project Gen-BaSec, voor scholen die bereid zijn om een genderbeleid te voeren dat een breed scala aan **onderwijsaspecten** omvat. Het handboek bevat ook aanbevelingen voor verdere stappen en optimale werkwijzen. Er zijn bovendien gendergevoelige instrumenten voor personeelsplanning en -beheer ontwikkeld door en voor de universiteiten om het aantal vrouwelijke academici en professoren te verhogen (Vlaamse Gemeenschap, 2010). Daarnaast werd een sensibiliseringscampagne opgezet onder de naam "Genderklik" ([www.genderklik.be](http://www.genderklik.be)), met als doel aan te tonen hoe gender en gendermechanismen een concrete impact hebben op de situatie van vrouwen en mannen.

In 2005 heeft de Franse Gemeenschap een actieplan aangenomen om de gendergelijkheid en -diversiteit te bevorderen op alle onderwijsniveaus, met strategische doelstellingen, waaronder meer gendergelijkheid wat de toegang tot onderwijs en de prestatieniveaus betreft. Leerkrachten uit het basis- en secundair onderwijs krijgen nu tijdens hun studie 30 uur theorie- en praktijkles over culturele diversiteit en de genderdimensie. Sinds 2006 worden **schoolboeken** gescreend op genderstereotiepe inhoud en kunnen scholen subsidies krijgen als ze handboeken aanschaffen die geen genderstereotypen bevatten (Franse Gemeenschap, 2008).

---

<sup>20</sup> [http://www.diversiteit.be/sites/default/files/documents/publication/jaarverslag\\_mensenhandel\\_2013.pdf](http://www.diversiteit.be/sites/default/files/documents/publication/jaarverslag_mensenhandel_2013.pdf)

Zowel de federale overheid als de gemeenschappen hebben maatregelen getroffen om de niet-stereotiepe vertegenwoordiging van mannen en vrouwen **in de media** te stimuleren, door de media aan te sporen discriminatie op grond van gender tegen te gaan en het publieke debat over de rol van massacommunicatie in de strijd tegen seksisme te stimuleren (Van Den Bulck, 2009). De wet uit 2003 inzake de strijd tegen discriminatie verbiedt de verspreiding van alle discriminerende inhoud.

In de Franse Gemeenschap is het verboden inhoud uit te zenden die illegaal is, niet in overeenstemming is met het algemeen belang, de menselijke waardigheid schendt of aanzet tot discriminatie, haat of geweld. In 2009 nam de Franse Gemeenschap ook een **actieplan** aan voor de **gelijkheid en diversiteit in de audiovisuele media**. De overheidsinstanties hebben bovendien studies ("Jeunes, sexisme et Médias") en sensibiliseringscampagnes ("Stéréotype toi-même") over seksistische inhoud en genderstereotypen in de media gefinancierd. In de Vlaamse Gemeenschap heeft een studie van de Universiteit van Antwerpen (gefinancierd door de Vlaamse minister van Gelijke Kansen) een theoretisch kader geschepd en instrumenten ontwikkeld om vakmensen uit de media en de reclamewereld te sensibiliseren over genderkwesties. De Vlaamse openbare omroep maakt nog steeds gebruik van deze studie.

Er zijn ook verschillende initiatieven opgezet voor actoren in de media. De Vlaamse autoriteiten hebben een **datbank** ontwikkeld ([www.expertendatabank.be](http://www.expertendatabank.be)) om het voor journalisten gemakkelijker te maken experts te vinden uit ondervertegenwoordigde bevolkingsgroepen, zoals vrouwen. In 2012 werd een brochure gepubliceerd om journalisten aan te moedigen zich niet te verlagen tot het gebruik van stereotypen en clichés.

Sinds 2010 financiert de Franse Gemeenschap een project van de Association des Journalistes Professionnels, wat geleid heeft tot de deelname aan het **Global Media Monitoring Project**, sensibiliseringscampagnes, trainingen en een didactische toolkit.

De Senaat heeft in 2006 een resolutie aangenomen betreffende het imago van vrouwen en mannen in reclame, waarin ze de regering verzocht om de **disciplinaire code van de sector te versterken**, met name door de Jury voor Ethische Praktijken inzake Reclame (JEP) op te roepen erg waakzaam te zijn wat betreft reclame die mogelijk discriminatie op grond van gender kan veroorzaken. Sinds juli 2009 is het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen vertegenwoordigd in de JEP, om te verzekeren dat er rekening wordt gehouden met de genderdimensie tijdens de behandeling van klachten.

In maart 2014 diende de toenmalige vicepremier en minister van Gelijke Kansen Joëlle Milquet bij de commissie voor de Justitie van de Kamer een wetsontwerp in om **seksistisch gedrag**<sup>21</sup> te bestrijden<sup>22</sup>, dat ernaar streefde de strijd tegen discriminatie en seksisme op te voeren. Dit was de eerste keer dat het concept seksisme een wettelijke definitie kreeg. Seksisme werd gedefinieerd als "elk gebaar of handeling die (...) klaarblijkelijk bedoeld is om minachting uit te drukken ten opzichte van een persoon wegens zijn geslacht, of deze, om dezelfde reden, als minderwaardig te beschouwen of te reduceren tot diens geslachtelijke dimensie en die een ernstige aantasting van de waardigheid van deze persoon ten gevolge heeft". De wet werd op 23 april 2014 aangenomen.

<sup>21</sup> Voorontwerp van wet om seksistisch gedrag te bestrijden.

<sup>22</sup> Commissie voor de Justitie van de Kamer.

## 2.6. De bevordering van gendergelijkheid in derde landen

In de wet van 19 maart 2013 betreffende de Belgische ontwikkelingssamenwerking worden de Belgische prioriteiten met betrekking tot ontwikkelingssamenwerking vastgesteld en wordt het belang van gendergelijkheid onderstreept als een van de twee dimensies die moeten worden ingebed in alle ontwikkelingsprogramma's, ongeacht de sector (Belgisch Staatsblad van 12 april 2013)<sup>23</sup>.

De FOD Buitenlandse Zaken, het Ministerie van Defensie, de FOD Binnenlandse Zaken, de FOD Justitie, het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en de commissie Vrouwen en Ontwikkeling (zie onder) werkten samen aan het eerste **Belgisch Nationaal Actieplan voor de implementatie van VN-Veilighedsraadresolutie 1325**. Het doel van het plan was resolutie 1325 van de VN-veiligheidsraad ten uitvoer te leggen door de veiligheid van vrouwen en de versterking van de positie van vrouwen in het Belgische vredes- en veiligheidsbeleid op te nemen. In het plan werd het belang van de strijd tegen alle soorten geweld ten opzichte van vrouwen en kinderen onderstreept (voornamelijk seksueel geweld), evenals het belang van conflictpreventie en vredesopbouw (FOD Buitenlandse Zaken, 2009). Het tweede **actieplan voor de periode 2013-2016** werd in juli 2013 voorgesteld. Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen speelt een prominentere rol bij de monitoring en evaluatie van dit actieplan. Een belangrijke verbetering van dit plan is de nieuwe structuur en methodologie die rond zes doelstellingen zijn opgebouwd: (1) het internationale normatieve kader, (2) de integratie van de genderdimensie in het kader van resolutie 1325, (3) de bescherming van vrouwen en meisjes tegen alle vormen van geweld, (4) de deelname van vrouwen aan vredesprocessen en processen van vredesopbouw, (5) de steun voor de uitvoering van resolutie 1325 en het NAP, (6) de opvolging, rapportage en monitoring.

De **commissie Vrouwen en Ontwikkeling** werd in 1993 in het leven geroepen om de Belgische minister voor Ontwikkelingssamenwerking te adviseren over gendergelijkheid. In april 2013 werd de commissie vervangen door de Adviesraad Gender en Ontwikkeling en het platform BE-Gender, dat gecoördineerd wordt door de twee Belgische overkoepelende organisaties voor ontwikkelingssamenwerking.

---

<sup>23</sup> Er wordt gewerkt aan een nieuwe genderstrategienota, die waarschijnlijk in september 2015 klaar zal zijn.

### 3. SLOTOPMERKINGEN

#### BELANGRIJKSTE BEVINDINGEN

- Ondanks de wetten en het beleid om gendergelijkheid te stimuleren, is het beleid inzake gendergelijkheid in België gefragmenteerd door de complexe institutionele structuur van het land, waardoor genderkloven blijven bestaan.
- Twee belangrijke verbeteringen voor de gendergelijkheid in België waren de genderwet en de wet gendermainstreaming uit 2007, en de oprichting van het federale Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen in 2002.

Er is een brede waaier aan wetten en beleidslijnen in België die gericht zijn op het stimuleren van gendergelijkheid. Desondanks blijven genderkloven bestaan en zijn vrouwen nog steeds benadeeld in vergelijking met mannen. De **complexe institutionele structuur** van de Belgische staat draagt bij tot een zekere fragmentatie van het beleid inzake gendergelijkheid op de verschillende bestuursniveaus. De weg naar gendergelijkheid is lang, maar er zijn toch enkele positieve signalen:

2007 was een belangrijk jaar voor de bevordering van de gendergelijkheid. De genderwet werd aangenomen, waarmee het wettelijk kader verduidelijkt en gelijkgesteld werd, en gendergelijkheid werd ingebed in alle beleidsdomeinen via de wet gendermainstreaming, waarmee in bijna alle politieke instellingen specifieke mainstreamingunits opgezet werden. De oprichting van het federale Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen betekende een wezenlijke verbetering voor de gendergelijkheid in België. Om de volledige inbedding van gendergelijkheid in België te bereiken, moeten er echter nog culturele en politieke barrières overwonnen worden.

## VERWIJZINGEN

- Bailly, N. (2008), De politieke deelname van vrouwen na de verkiezingen van 10 juni 2007, IGVM, Brussel.
- Brussels Hoofdstedelijk Gewest (2014), Gewestelijke beleidsverklaring 2014/2019, <http://be.brussels/files-nl/over-het-gewest/de-gewestelijke-bevoegdheden/regeerverklaring-2014-2019>
- Conseil supérieur de l'audiovisuel-Présence et représentation des femmes dans les services de radiodiffusion (2006), Egalité, multiculturalité et inclusion sociale Présence et représentation des femmes dans les services de radiodiffusion, Collège d'avis, Avis n° 05/2006.
- Raad van Europa (2013), *Verdrag van de Raad van Europa inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld*, <https://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/convention-violence/convention/Convention%20210%20Dutch.pdf>
- Raad van Europa (2013), Report concerning the implementation of the Council of Europe Convention on Action against Trafficking in Human Beings by Belgium, Straatsburg. [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/trafficking/docs/Reports/GRETA\\_2013\\_14\\_FGR\\_BEL\\_with\\_comments\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/trafficking/docs/Reports/GRETA_2013_14_FGR_BEL_with_comments_en.pdf).
- De Biolley, I., Hendrickx, K., Reymenants, G., Valgaeren, E., Van Hove, H. (2009), Vrouwen aan de top, IGVM, Brussel.
- Europese Commissie (2006), Mededeling van de Commissie aan de Raad, het Europees Parlement, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's - Een routekaart voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 2006-2010, COM(2006) 92 final.
- Europese Commissie, Use of childcare in the EU Member States and progress towards the Barcelona targets, kort statistisch rapport nr. 1, april 2014: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/140502\\_gender\\_equality\\_workforce\\_ssr1\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/140502_gender_equality_workforce_ssr1_en.pdf)
- Europees Instituut voor gendergelijkheid: Gender Equality Index of Belgium: EIGE: Gender Equality Index of Belgium: <http://eige.europa.eu/content/gender-equality-index#/country/BE>.
- Federaal Centrum voor de analyse van de migratiestromen, de bescherming van de grondrechten van de vreemdelingen ende strijde tegen de mensenhandel (2014), *Jaarverslag* *Mensenhandel*, [http://www.diversiteit.be/sites/default/files/documents/publication/jaarverslag\\_mensenhandel\\_2013.pdf](http://www.diversiteit.be/sites/default/files/documents/publication/jaarverslag_mensenhandel_2013.pdf)
- Uitvoerend Agentschap onderwijs, audiovisuele media en cultuur (EACEA P9 Eurydice) (2010), Gender differences in educational outcomes: a study on the measures taken and the current situation in Europe, Eurydice. Zie de informatie over de Vlaamse Gemeenschap.
- Franse Gemeenschap (2005), Programme d'action gouvernementale pour la promotion de l'égalité femmes-hommes, de l'interculturalité et de l'inclusion sociale, Brussel, [http://www.egalite.cfwb.be/fileadmin/sites/sdec/upload/sdec\\_super\\_editor/sdec\\_editor/](http://www.egalite.cfwb.be/fileadmin/sites/sdec/upload/sdec_super_editor/sdec_editor/)

[documents/Accueil/Programme\\_d\\_action\\_gouvernemental\\_egalite\\_intercult\\_incl\\_2005.pdf](#)

- Franse Gemeenschap (2008), Décret du 19 décembre 2002 portant le suivi des résolutions de la Conférence des Nations Unies sur les femmes à Pékin, Rapport 2008.
- Franse Gemeenschap (2010), Note d'orientation relative à la politique en matière de lutte contre les violences entre partenaires, [http://www.egalite.cfwb.be/fileadmin/sites/sdec/upload/sdec\\_super\\_editor/sdec\\_editor/documents/violence\\_envers\\_femmes/Note-dorientation-lutte-contre-les-violences\\_-\\_Gvt\\_17.12.09.pdf](http://www.egalite.cfwb.be/fileadmin/sites/sdec/upload/sdec_super_editor/sdec_editor/documents/violence_envers_femmes/Note-dorientation-lutte-contre-les-violences_-_Gvt_17.12.09.pdf)
- FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking (2002), Strategienota gelijke rechten en kansen voor vrouwen en mannen, Brussel, [http://diplomatie.belgium.be/nl/binaries/strategienota\\_gender\\_tcm314-65617.pdf](http://diplomatie.belgium.be/nl/binaries/strategienota_gender_tcm314-65617.pdf)
- FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking (2009), *Belgisch Nationaal Actieplan voor de implementatie van VN Veiligheidsraadresolutie 1325. Vrouwen, Vrede en Veiligheid*, Brussel, [http://diplomatie.belgium.be/nl/binaries/belgisch\\_actieplan\\_uitvoering\\_resolutie1325\\_tcm314-66266.pdf](http://diplomatie.belgium.be/nl/binaries/belgisch_actieplan_uitvoering_resolutie1325_tcm314-66266.pdf).
- FOD Werkgelegenheid (2008), Lissabonstrategie. Nationaal hervormingsprogramma 2008-2010 België, Brussel, [www.be2010.eu](http://www.be2010.eu)
- FOD Justitie (2008), De strijd tegen mensenhandel en mensensmokkel. Actieplan, Brussel, [http://www.dsb-spc.be/doc/pdf/actieplan\\_2008\\_nl.pdf](http://www.dsb-spc.be/doc/pdf/actieplan_2008_nl.pdf)
- Waalse regering, Déclaration de politique régionale wallonne 2009-2014. Une énergie partagée pour une société durable, humaine et solidaire, <http://gouvernement.wallonie.be/sites/default/files/nodes/publication/901-projetdedeclarationdepolitiqueregionalewallonne.pdf>
- Waalse regering (2014), *Oser, Innover, Rassembler 2014-2019*, <http://gouvernement.wallonie.be/sites/default/files/nodes/story/6371-dpr2014-2019.pdf>
- IGVM (2006), Belgische partijen en seksegelijkheid. Een trage maar gestage evolutie?, Brussel.
- IGVM (2006), Vrouwen en mannen in België. Genderstatistieken en -indicatoren, Brussel.
- IGVM (2007), Toekomst na Peking +10. Actiepistes en uitdagingen voor de verdere uitwerking van de doelstellingen van het Actieplatform van Peking in België, Brussel.
- IGVM (2008), Wetgeving gelijke kansen M/V. Overzicht van wetgeving inzake gelijke kansen voor mannen en vrouwen, Brussel.
- IGVM (2009), Activiteitenverslag 2008, Brussel.
- IGVM (2010a), De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België. Rapport 2010, Brussel.
- IGVM (2010b), Seksneutrale functieclassificatie. Handleiding, Brussel.
- IGVM (2010c), Gelijkheid van werkende vrouwen en mannen. Europees Gemeenschapsrecht/Belgisch Federaal recht: Basisdocumentatie, Brussel.



- IGVM (2010), Nationaal actieplan ter bestrijding van partnergeweld en andere vormen van intrafamiliaal geweld 2010-2014, Brussel. <http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/101123-PAN%20NL.pdf>
- Koninkrijk België (2012), De strijd tegen mensenhandel en mensensmokkel. Actieplan 2012-2014, [http://www.dsb-spc.be/doc/pdf/ACTIEPLAN\\_C\\_MH\\_NL\\_2012.pdf](http://www.dsb-spc.be/doc/pdf/ACTIEPLAN_C_MH_NL_2012.pdf)
- Meulders, D., O'Dorchai, S. (2007), Gender mainstreaming in Belgium – An analysis of employment policies from a gender perspective, External report commissioned by and presented to the EU Directorate-general Employment and Social affairs, Unit G1 "Equality between women and men", Brussel.
- Meulders, D., O'Dorchai, S. (2008a), Gender segregation in the labour market: roots, implications and policy responses in Belgium, External report commissioned by and presented to the EU Directorate-general Employment and Social affairs, Unit G1 "Equality between women and men", Brussel.
- Meulders, D., O'Dorchai, S. (2008b), The provision of childcare services in Belgium, External report commissioned by and presented to the EU Directorate-general Employment and Social affairs, Unit G1 "Equality between women and men", Brussel.
- Michielsen, M. (2010), Gelijkheid en ongelijkheid in België 1830-2005, Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen, Brussel.
- Smet, P., Vlaams minister van Onderwijs, Jeugd, Gelijke Kansen en Brussel, GELIJKE KANSEN. Samen gelijke kansen versterken. Beleidsnota 2009-2014.
- Verenigde Naties (2007), Consideration of reports submitted by states parties under article 18 of the Convention on the elimination of all Forms of Discrimination against Women. Belgium, CEDAW/c/BEL/6.
- Van Den Bulck, H., Van Hellemont, C. (2009), Beeldvorming van vrouwen en mannen in de reclame in België, IGVM, Brussel.
- Vlaamse Overheid (2010), Actieplan gelijke kansen en diversiteit 2010, [http://emancipatiezaken.vlaanderen.be/nlapps/data/docattachments/AP2010\\_def\\_toeg.doc](http://emancipatiezaken.vlaanderen.be/nlapps/data/docattachments/AP2010_def_toeg.doc)
- Vlaamse Overheid (2014), Beleidsnota 2014-2019. Gelijke Kansen, <http://www.vlaanderen.be/nl/publicaties/detail/beleidsnota-2014-2019-gelijke-kansen>
- Van der Stegen, M. (2013), Towards a feminization of the board of directors: the introduction of a gender quota for Belgian state-owned and public traded companies, <http://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=67a644f5-6bba-4033-a24d-62774df63e30>
- Van Varenbergh, M. (2012), Women in economic decision making in Belgium, [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange\\_of\\_good\\_practice\\_no/be\\_comments\\_paper\\_no\\_2012\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange_of_good_practice_no/be_comments_paper_no_2012_en.pdf)





DIRECTORAAT-GENERAAL INTERN BELEID

## BELEIDSONDERSTEUNENDE AFDELING BURGERRECHTEN EN CONSTITUTIONELE ZAKEN **C**

### Rol

De beleidsondersteunende afdelingen zijn onderzoekseenheden die specialistisch advies verstrekken aan commissies, interparlementaire delegaties en andere parlementaire organen.

### Beleidssterreinen

- Constitutionele zaken
- Vrijheid, veiligheid en rechtvaardigheid
- Gendergelijkheid
- Juridische en parlementaire zaken
- Verzoekschriften

### Documenten

Zie de website van het Europees Parlement:  
<http://www.europarl.europa.eu/supporting-analyses>

FOTOS: iStock International Inc.



ISBN 978-92-823-7316-3 (paper)  
ISBN 978-92-823-7312-5 (pdf)

doi: 10.2861/858327 (paper)  
doi: 10.2861/12422 (pdf)

