



# 15 jaar

op weg naar  
**gendergelijkheid**



INSTITUUT VOOR  
 DE GELIJKHEID  
 VAN VROUWEN  
 EN MANNEN

.be



► *Beeldje dat tijdens het feestelijk evenement op 15 december 2017 werd uitgereikt aan de Peters en Meters van het Instituut*

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>

Depotnummer: D/2017/10.043/8

*Cette publication est également disponible en français.  
Deze publicatie werd met plantaardige inkt gedrukt op milieuvriendelijk papier*

## 1. INLEIDING: OVER STEREOTYPEN EN SUBTIEL SEKSISME

De strijd voor gendergelijkheid is al lang geen exclusieve vrouwenwestie meer. De samenleving wordt diverser, het Instituut evolueert mee.

p.5

## 2. HET INSTITUUT: VAN ADVIESORGAAN TOT AUTONOME OVERHEIDSINSTELLING

Hoe onder impuls van een groeiende economie, de internationale vrouwenbeweging en een aantal vrouwelijke politici de toenemende noodzaak voor gendergelijkheid uitmondde in het Instituut.

p.8

## 3. HET INSTITUUT VANDAAG

Het Instituut is niet alleen een meldpunt voor genderdiscriminatie dat bevoegd is om naar de rechtbank te trekken. Het beschikt over een arsenaal aan actiemiddelen. Een overzicht.

p.12

## 4. HOE MIET SMET DE POLITIEKE VROUWENSTRIJD OP DE AGENDA ZETTE

Wat vooraf ging. Minister van staat Miet Smet blikt terug op haar voorttrekkersrol in de Belgische strijd voor de gelijke rechten voor vrouwen.

p.15

### DE VERSCHILLENDE ACTIEDOMEINEN VAN HET INSTITUUT

## 5. ZWANGERSCHAPS- EN OUDERSCHAPS-DISCRIMINATIE OP DE WERKVLOER

Op naar een samenleving waar ouderschap een boeiend professioneel leven niet in de weg hoeft te staan.

p.20

## 6. DE LOONKLOOF: GELIJK LOON VOOR GELIJK WERK

De loonkloofwet van 2012, een Task Force die de uitvoering ervan opvolgt tot de Databank Gendervriendelijk Ondernemen: een veelzijdige aanpak voor een complex probleem.

p.23

## 7. DE STRIJD TEGEN PARTNERGEWELD EN SEKSUEEL GEWELD BLIJFT EEN UITDAGING

Partnergeweld en seksueel geweld zijn een groot maatschappelijk probleem met bijzonder ingrijpende gevolgen voor de slachtoffers. Het is moeilijk om de echte omvang van het fenomeen te vatten.

p.26

## 8. ANDERE VORMEN VAN GENDERGERELATEERD GEWELD IN BELGIË

Eerwraak, gedwongen huwelijken of genitale verminking bij vrouwen bedreigen elke dag opnieuw de grondrechten van duizenden mensen.

p.29

## 9. GENDER MAINSTREAMING: DE GENDERDIMENSIE IN HET OVERHEIDSBELEID

Door de sociale, economische en culturele verschillen tussen vrouwen en mannen in kaart te brengen en te verwerken in overheidsmaatregelen, komt men tot een beter beleid voor iedereen.

p.32

## 10. TRANSGENDER: MEER TOLERANTIE, GEEN DISCRIMINATIE

Omdat transgenders het recht hebben om zelf te beslissen wie ze juridisch willen zijn, en niet uitgesloten mogen worden op basis van hun trans-zijn.

p.35

## 11. GEZOCHT: MANNELIJKE BONDGENOTEN

Omdat de hele samenleving beter wordt van gendergelijkheid, en omdat ook mannen lijden onder gendermythes.

p.38



Voorzitters van de Raad van Bestuur van het  
Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

Van links naar rechts:

Vera Claes (van 2006 tot 2014)

Marianne Vergeyle (van 2003 tot 2006)

Chris Verhaegen (van 2014 tot heden)



# VOORWOORD

**D**e voorgeschiedenis van het Instituut is er één van een ruim gedeelde wil tussen beleid en vrouwenbeweging, tussen politiek inzicht en feministisch engagement van hele generaties vrouwen en mannen die opkwamen voor effectieve gelijkheid van vrouwen en mannen.

Om bestendig te worden moet engagement vertaald worden in wetten en instellingen. Daarom was het zo belangrijk ook in België een autonome gelijkheidsbevorderende instelling in het leven te roepen. In eerste instantie riep het Beijing Actieplatform (1995) de regeringen van de UNO-leden op om nationale instellingen te creëren om de gelijkheid van vrouwen en mannen te implementeren. In Europa kwam daarop de Richtlijn 2010/41 die elke lidstaat verplichtte tot de oprichting van zo'n 'equality body' om het beleid nopens gelijkheid van vrouwen en mannen vorm te geven.

Inzake genderbeleid behoort België tot de beteren van de klas en het Instituut rekent het tot zijn taak om dit zo te houden. De passie waarmee de medewerkers hieraan werken, dag na dag, berust op authentiek engagement. Hoewel, met passie alleen red je het niet. Daarom is het zo belangrijk de expertise te koesteren die het Instituut in de loop der jaren opbouwde. Aan erkenning van deze expertise ontbreekt het trouwens niet. Zo kreeg

het Instituut in de loop der jaren steeds nieuwe opdrachten: *gender mainstreaming*, de transgenderthematiek, de Belgische coördinatie van het CAHVIO verdrag en de coördinatie en ondersteuning van de Zorgcentra na Seksueel Geweld. Dat voor deze opdrachten geen bijkomende financiering volgde, plaatst ons voor een serieuze uitdaging.

Het wegwerken van nog steeds bestaande vormen van ongelijkheid van vrouwen en mannen in België en in de wereld moet hoog op de politieke agenda blijven staan. Europees onderzoek<sup>1</sup> toont aan dat instellingen specifiek gericht op gendergelijkheid van cruciaal belang zijn om daar mee voor te zorgen. Alleen zo krijgt de thematiek voldoende zichtbaarheid en politieke aandacht.

Het Instituut vindt het belangrijk om zijn 15 lentes te vieren. Het wil hiermee zijn verwezenlijkingen onder de aandacht brengen en aantonen dat voldoende middelen nodig zijn voor het verderzetten van zijn werking. Het wil immers ook in de toekomst zijn steentje blijven bijdragen tot meer gendergelijkheid.

**Chris Verhaegen, voorzitter van de Raad van Bestuur**

“ We moeten komaf maken met het idee dat een gezin stichten niet te rijmen valt met een mooie carrière uitbouwen. Ik wil streven naar een arbeidscultuur waarin mannen én vrouwen dezelfde kansen krijgen. Net zoals vele vrouwen in mijn omgeving, ben ik er vast van overtuigd dat een vrouw een goede mama kan zijn én zich ten volle kan inzetten voor haar job. En ook mannen die tijd willen doorbrengen met hun kinderen verdienen bescherming. Dus laten we de taboes doorbreken: genderstereotypen, rolpatronen, glazen plafonds, zogenaamde ‘vrouwen- of mannenjobs’, ... Méér gendergelijkheid kunnen we realiseren door te evolueren naar méér gedeeld ouderschap. ”

Zuhai Demir, staatssecretaris voor Gelijke Kansen



## 1.

# INLEIDING: OVER STEREOTYPEN EN SUBTIEL SEKSISME

**D**e voorbije 50 jaar veranderde er enorm veel in het leven van Belgische vrouwen. Neem de arbeidsmarkt: terwijl onze grootmoeders hoofdzakelijk huisvrouwen waren, heeft een ruime meerderheid van hun dochters en kleindochters vandaag een druk professioneel leven. Tot vijftig jaar geleden kregen vrouwen amper de kans om verder te studeren, vandaag zijn er meer hoogopgeleide vrouwen dan mannen. Meer en meer beroepen staan ook in de praktijk voor hen open en vrouwen breken steeds vaker door het glazen plafond. Politiek zijn vrouwen steeds beter vertegenwoordigd. In het huidige federale parlement zijn meer dan vier op de tien zitjes bezet door vrouwen. Ook de verdeling van de huishoudelijke taken en de zorg voor kinderen verandert in positieve zin. België zette met andere woorden grote stappen vooruit op de weg naar gelijkheid van vrouwen en mannen.

De strijd voor gelijke rechten voor vrouwen woedde in België al meer dan dertig jaar toen het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen in 2002 het levenslicht zag. Drie decennia na de tweede feministische golf, waarbij er zowel op politiek terrein als door het middenveld hard was gestreden, was België klaar voor een juridische structuur die de gelijkheid van vrouwen en mannen garandeert en bevordert. De doelstellingen waren tweeledig: het Instituut dient beleidsaanbevelingen te richten tot de overheden en het beleid rond de gelijkheid van

mannen en vrouwen op te volgen. Als onafhankelijke organisatie bestrijdt het elke vorm van discriminatie en ongelijkheid op basis van geslacht. Dat doet het Instituut sinds zijn ontstaan vol overgave: door sensibiliseringscampagnes te lanceren, door onderzoeken te voeren, door opleidingen te organiseren en, niet onbelangrijk, door juridisch op te treden voor wie op een of andere manier werd benadeeld op het vlak van gendergelijkheid.

Of dat vandaag – anno 2017 – nog nodig is, hoor je vaak vragen. Helaas is het antwoord ‘ja’. Vrouwen worden in allerlei situaties nog steeds ongelijk of nadelig behandeld. Er is de loonkloof. In de statistieken zien we ongehoord veel zwangerschapsgerelateerde discriminatie opduiken. Vrouwen blijven ondervertegenwoordigd in hogere politieke en economische regionen. En ze hebben vaker te maken met partner- of seksueel geweld.

Maar er is meer. Waar veel vormen van ongelijkheid op grond van geslacht ogenschijnlijk wel zijn verdwenen en vrouwen overduidelijk meer kansen krijgen, duiken er op subtieler niveau toch weer varianten op. Hoewel seksuele intimidatie en seksueel misbruik ernstige vormen van seksisme zijn, is seksisme veel meer dan dat. Naast het overduidelijke seksisme hebben vrouwen nog vaak te maken met sluipend seksisme.

Legende van de tijdslijn:

- Wetgeving
- Publicaties, studies, brochures, handleidingen, folders enz
- Diverse initiatieven: interfederaal plannen van aanpak, studiedagen, mediaprocessen, samenwerkingsprotocollen enz.

2002

16 december: oprichtingswet van het Instituut

De samenleving heeft hardnekkige ideeën over hoe vrouwen en mannen zich horen te gedragen. Wie op de een of andere manier niet beantwoordt aan die norm en daar persoonlijk voor wordt aangevallen, beoordeeld of gemarginaliseerd, is op dat moment het slachtoffer van seksisme. De neiging om mensen te stereotyperen is niet steeds problematisch en is tot op bepaalde hoogte begrijpelijk. Het wordt evenwel problematisch als er waardeoordelen en vooroordelen bij komen kijken. De gevolgen daarvan kunnen even schadelijk zijn als fysiek geweld.

Seksisme manifesteert zich in alle lagen van de samenleving. Wereldleiders met een zeer stereotiepe kijk op vrouwen worden toch verkozen. Er bestaat ook nog steeds zoiets als 'victim blaming', waarbij men ervan uitgaat dat een vrouw aanranding of intimidatie uitlokt. Sociologen ontwaren patronen zoals de 'motherhood penalty': vrouwen maken minder snel promotie eens ze kinderen hebben. Dat de taakverdeling in gezinnen er nog steeds toe leidt dat de vrouw een dubbele dagtaak heeft en minder vrije tijd, geeft te denken.

Geweld op vrouwen, hun economische positie en hun rol in de politieke besluitvorming waren, samen met *gender mainstreaming*, van bij het ontstaan de belangrijke pijlers van het Instituut. Maar de samenleving evolueert. In de loop der jaren stelde het Instituut vast dat niet enkel vrouwen, maar ook mannen onder genderstereotiepe verwachtingspatronen lijden. De veranderende rollen van vrouwen leggen die andere problemen mee bloot. Dergelijke fenomenen stimuleerden het Instituut om de actieradius te verruimen. Gendergelijkheid was lang een vrouwenzaak, maar vandaag worden mannen ook beschouwd als belanghebbenden én actoren voor gendergelijkheid.

Met het fluïder worden van het begrip gender wordt het steeds duidelijker hoe divers de wereld is. Dat er meer is dan de binaire genderopdeling tussen mannen en vrouwen. Transgenders die ervoor kiezen om volgens hun ge-

voelsmatige gender te gaan leven in plaats van zich te schikken naar de rol van hun biologische geslacht, tonen ons hierin de weg. Al krijgen ook zij erg vaak te maken met onbegrip en discriminatie. Als instelling die zich om de gelijkheid van zowel mannen als vrouwen bekommert, zag het Instituut ook hier een rol voor zichzelf weggelegd.

Uiteraard verloopt het proces naar gendergelijkheid – of moeten we het gendervrijheid noemen? – niet van een leien dakje. Mensen houden er niet van als er wordt gemorrelt aan hun wereldbeeld, vaak schieten ze in een kramp als je aan hun ideeën over genderrollen raakt. Maar toch is het in het belang van iedereen dat die traditionele genderrollen in vraag worden gesteld. Ook al zijn die vragen niet populair. En hoewel de weg naar gendergelijkheid nog lang is en bezaaid met allerlei obstakels, is het niet de bedoeling om op het einde van de rit de winnaars en de verliezers te tellen.

Waar nodig moet en zal het Instituut optreden en het heeft wetten achter de hand waarop het zich kan baseren. Maar meer dan dat is het Instituut een sensitief orgaan dat oog wil hebben voor een snel veranderende samenleving en dat er alles aan zal doen om de toenemende gendergelijkheid te vrijwaren en waar mogelijk de langzame evolutie ernaartoe te versnellen. Je zou het Instituut in essentie kunnen samenvatten als een organisatie die streeft naar het verankeren van de gelijkheid van vrouwen en mannen als een evidentie en dit zowel in de denkpatronen als in de praktijk.

*Je zou het Instituut in essentie kunnen samenvatten als een organisatie die streeft naar het verankeren van de gelijkheid van vrouwen en mannen als een evidentie en dit zowel in de denkpatronen als in de praktijk.*

Wat het Instituut de afgelopen vijftien jaar heeft gerealiseerd – de onderzoeken en de publicaties, de aanbevelingen en adviezen, de actieplan-

2003



nen voor de federale regering, justitie en politie en de campagnes – is evenwel niet alleen het resultaat van wetten en beleid. Het is bovenal de gezamenlijke prestatie van een brede groep mensen die zich dag in dag inzet om die beoogde gendergelijkheid te realiseren. In deze publicatie zult u dus niet alleen over de structurele werking van het Instituut lezen en zijn ontstaansgeschiedenis. We willen ook tonen hoe die werking wordt gedragen door het middenveld, door politici, door de sociale partners, door het publiek en last but not least door zijn medewerkers. Want wat zou een genderbeleid zijn zonder mensen die waar nodig de handen in elkaar slaan om het gelijkheidsprincipe te realiseren waar onze samenleving op is gebouwd?

“ *Hoewel het thema gendergelijkheid nog elke dag aan belang wint, is het duidelijk dat de druk op vrouwenrechten verhoogt. Een instituut, enkel gericht op de gelijkheid tussen vrouwen en mannen, focust zich uitsluitend op deze thematiek en geeft hier gewicht aan. De expertise die het Instituut bezit, kan aangewend worden om gelijkheid te bevorderen op politiek, organisatorisch en individueel vlak. Aangezien verworven rechten niet vanzelfsprekend zijn, vind ik het cruciaal dat het Instituut de vrijheid en gelijkheid van vrouwen blijft bevorderen en garanderen.* ”

Veerle Pasmans, eerste directie van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

2004

Eerste Nationaal Actieplan (NAP) tegen Partnergeweld

Studiedag over de opmaak van een eenduidige definitie van partnergeweld

## 2.

# HET INSTITUUT: VAN ADVIES- ORGAAN TOT AUTONOME OVERHEIDSINSTELLING

**H**et Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen was niet de eerste federale overheidsinstelling die zich met de gelijkheid tussen vrouwen en mannen bezig hield. Het begon met een adviescomité, een emancipatiedienst en een Directie Gelijke Kansen. Het Instituut kwam dus niet het niets. Onder impuls van internationale ontwikkelingen, de Belgische vrouwenorganisaties en enkele gedreven politica's werd een meer autonome organisatie gecreëerd met nieuwe bevoegdheden.

Na de Tweede Wereldoorlog bewoog er heel wat op het vlak van de gelijkheid tussen vrouwen en mannen. Ongelijkheden die decennia lang als 'normaal' werden beschouwd, sneuvelen geleidelijk. Vrouwen kregen in 1948 eindelijk stemrecht. Ze kregen meer zeggenschap als ouder en binnen hun huwelijk, onder andere door de afschaffing van de maritale macht en de handelingsonbekwaamheid van de gehuwde vrouw in 1958. Meer vrouwen kregen een stem in de politiek en de politieke partijen kregen meer aandacht voor de integratie van vrouwen in hun rangen. Dat ging van lokale ledenwerving tot de vertegenwoordiging van vrouwen in de hogere echelons van de partij. Ook binnen de traditione-

le sociale bewegingen, zoals de vakbonden en de jeugdorganisaties, drongen die maatschappelijke veranderingen langzaam door.

## WERK

Op arbeidsvlak veranderde er niet zoveel aan hoeveel vrouwen werkten, maar wel aan hun zichtbaarheid en de beeldvorming over de rol van vrouwen in de arbeidswereld. In het verleden werd de arbeid van vrouwen vaak niet opgemerkt en niet als volwaardig gezien, zoals de arbeid van boerinnen, zelfstandige ondernemers en meewerkende echtgenotes. Vrouwen werden, zelfs als ze werkten, in de eerste plaats als huisvrouw en moeder gezien. In de decennia na de Tweede Wereldoorlog kwam daar verandering in. Meer meisjes volgden hoger onderwijs of een beroepsopleiding en vrouwen kregen toegang tot een steeds grotere diversiteit aan functies en sectoren. Ze werden zichtbaarder op de arbeidsmarkt. Het aantal vrouwen dat ontslagen werd wegens hun zwangerschap of moederschap begon af te nemen.

Sommige ongelijkheden bleven onverminderd voortbestaan en nieuwe vormen van discriminatie

2006

Lancering van de databank goede praktijken in ondernemingen

De deelname van  
mannen en vrouwen  
aan de Belgische politiek

De deelname van mannen en vrouwen aan de Belgische politiek



staken de kop op. De wetgeving bleef gebaseerd op een kerngezin met een mannelijke kostwinner en een vrouw aan de haard. Die traditionele opvattingen over de rollen van vrouwen en mannen beperkten de mogelijkheden van vrouwen op allerlei gebieden. De strijd daartegen kwam op het einde van de jaren 1960 in een stroomversnelling terecht. Autonome vrouwenorganisaties kwamen op straat, klaagden discriminaties aan en eisten gelijke rechten. Een van de belangrijke strijdpunten was die voor gelijk loon. Maar ook het recht op voorbehoedsmiddelen, onderwijskansen, het zelfbeschikkingsrecht over het eigen lichaam en de strijd voor gratis anticonceptie en abortus stonden op de agenda.

De Commissie Vrouwenarbeid werd opgericht in 1974 binnen het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid. CVP-volksvertegenwoordigster Miet Smet was er tot 1985 de drijvende kracht van. Het secretariaat van de commissie was de eerste administratieve cel die zich binnen de Belgische overheid expliciet met het thema gelijke rechten van vrouwen en mannen bezighield. De commissie was verantwoordelijk voor het uitvoeren van de Europese richtlijn over gelijk loon en de gelijke behandeling van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt. In het kader daarvan was de commissie ook erg begaan met de gelijke toegang van meisjes en jongens tot onderwijs.

### INTERNATIONALE IMPULS

Ook op institutioneel vlak borrelde er wat. Onder internationale impuls, én gedragen door Belgische activisten en politica's, ontstond er in de jaren zeventig een federale gelijkheidsstructuur om de positie van vrouwen in de samenleving te verbeteren en hun achterstelling te bestrijden. Binnen twee verschillende overheidsdepartementen werden er commissies voor de vrouw opgericht: de Commissie Vrouwenarbeid binnen het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid en de Belgische Commissie voor de Status van de Vrouw binnen het ministerie van Buitenlandse Zaken. België moest immers voldoen aan de verplichtingen van de eerste Europese richtlijnen in het domein en moest naar aanleiding van de VN Wereldvrouwenconferentie in 1975 in Mexico en het Internationale Jaar van de Vrouw een stand van zaken opmaken van wat het op beleidsvlak voor vrouwen deed. De bevoegdheden en financiële middelen van deze commissies waren zeer beperkt.

“Gedurende mijn 8 jaar voorzitterschap heb ik het Instituut zien evolueren van een onbekende instelling naar de centrale speler op het domein van gender en gelijke kansen. De onderbouwde dossiers, het wetenschappelijk onderzoek, de beleidsondersteuning, de juridische cel,... allemaal tonen ze de expertise die bij het Instituut voorhanden is. Zo hebben vrouwen en mannen, beleidsmakers en diverse instanties de weg gevonden naar ons Instituut. Wie het slachtoffer is van genderdiscriminatie vindt gehoor bij de juridische dienst die adviseert en indien nodig gerechtelijke stappen onderneemt. Iedereen die in België op de één of andere manier betrokken is bij de gelijkheid van vrouwen en mannen, kan niet voorbij aan de deskundigheid van het Instituut. Ik ben blij hieraan te hebben mogen bijdragen.”

Vera Claes, voormalig voorzitter van de Raad van Bestuur van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (van 2006 tot 2014)

### IMPULS VAN DE VROUWEN

In 1985 werd Miet Smet staatssecretaris voor Leefmilieu en Maatschappelijke emancipatie. Vanaf dan maakte de gelijkheid van kansen tussen vrouwen en mannen het voorwerp uit van een specifiek beleid. Om haar bij te staan werd in 1986 binnen het ministerie van Volksgezondheid en Leefmilieu de Dienst Sociale Emancipatie opgericht en de Emancipatieraad, samengesteld uit vertegenwoordigers van meerdere vrouwenorga-



Vrouwen en mannen in België. Genderstatistieken en genderindicatoren. Uitgave 2006.



Belgische partijen en seksualiteit: een trage maar gestage evolutie?

nisaties. Hun werkveld was niet meer beperkt tot de bevoegdheden van één enkel ministerie maar bestond uit 'alles wat rechtstreeks of onrechtstreeks verband hield met de maatschappelijke emancipatie van de vrouw'. De Emancipatieraad had echter weinig autonomie: zijn adviezen mochten enkel openbaar gemaakt worden na goedkeuring van de minister of de staatssecretaris. In 1991 werd Miet Smet minister van Arbeid en Tewerkstelling en Gelijkekansenbeleid. Die promotie deed ook de strijd voor vrouwenrechten een trapje stijgen op de politieke ladder.

In 1993 versmolten de Commissie Vrouwenarbeid en de Emancipatieraad tot de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen. In tegenstelling tot zijn voorgangers kon deze raad ook op eigen initiatief adviezen uitwerken. Ook het secretariaat van de Commissie Vrouwenarbeid en de Dienst Sociale Emancipatie werden samengevoegd. Dit werd de Dienst Gelijke Kansen van het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid. De dienst was van 1993 tot 2002 de bevoegde administratie voor de ontwikkeling, uitvoering en opvolging van het federale gelijkekansenbeleid voor vrouwen en mannen.

Tijdens het laatste kwart van de twintigste eeuw werden heel wat wettelijke ongelijkheden tussen mannen en vrouwen weggewerkt. Op internationaal niveau werd in 1979 het Verdrag tot uitbanning van alle vormen van discriminatie tegen vrouwen aangenomen door de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties. In 1995 leidde de Wereldvrouwenconferentie van Peking tot de goedkeuring van een programma met verbintenissen in twaalf actiedomeinen, dat vandaag nog steeds het referentiekader vormt en waarin voor de eerste keer op deze schaal gewezen wordt op het belang van *gender mainstreaming*. Het Verdrag tot oprichting van de Europese Unie herinnert eraan dat gelijkheid tussen vrouwen en mannen

“ *België mag er trots op zijn dat zijn regering de gelegenheid te baat nam om een Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen in het leven te roepen. Een structuur op federaal niveau die klachten over genderkwes-ties identificeert en opvolgt is van essentieel belang. Het Instituut heeft heel wat verwezenlijkt: het heeft het mogelijk gemaakt om gegevens en statistieken te verzamelen, onderzoek te verrichten en enquêtes uit te voeren die discriminaties op grond van geslacht tastbaar maken. Het heeft meegewerkt aan de professionalisering en versterking van het wetenschappelijke aspect van de strijd voor gelijkheid. Het heeft zich efficiënt ingezet om deze zichtbaar en tastbaar te maken en steun te vinden bij het grote publiek en de media. Het bevindt zich ook op het kruispunt van het middenveld en de politiek. Allemaal elementen die het tot een essentiële schakel maken voor het gendergelijkheidsbeleid in België. Het Instituut zal dus de middelen die noodzakelijk zijn voor zijn goede werking en die van de organisaties die het subsidieert moeten blijven behouden en opeisen.* ”

Sophia, Belgisch netwerk voor genderstudies

een van zijn waarden is en zet de deur open voor wetgeving om elke vorm van discriminatie te bestrijden, en in het bijzonder op grond van geslacht.

## DE POLITIEKE IMPULS

Deze gelijkheid in de teksten op nationaal en internationaal niveau vertaalt zich echter niet steeds in effectieve gelijkheid. Om dat aan te pakken heeft de overheid tools nodig. De volgende hervorming hield daar rekening mee. Onder minister Laurette Onkelinx kreeg het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen in 2002 de bevoegdheden van de Directie van de Gelijke Kansen maar ook nieuwe opdrachten in het kader van de Europese richtlijnen. Het ging daarbij om een hervorming naar meer onafhankelijkheid en met eigen middelen, waarbij de administratieve ondersteuning van de regeringsleden die bevoegd zijn voor gelijke kansen evenwel gewaarborgd blijft.

2007



De trajecten van vrouwen in de Belgische politiek



Analytische functieclassificatie: een basis voor een seksenutraal beloningsbeleid  
Praktische gids

Analytische functieclassificatie - Praktische gids

De federale regering wenste ook rekening te houden met de specifieke aard van de ongelijkheden en discriminaties waarvan vrouwen het slachtoffer zijn door het creëren van een aan 'gender' gewijd orgaan. De bedoeling was om het transversale en dus verschillende karakter te erkennen van discriminaties op grond van geslacht tegenover de discriminaties tegen minderheden.

Om de overheid toegankelijker te maken voor de burgers hebben de deelstaten gekozen voor een samenwerking met het Instituut door middel van samenwerkingsprotocollen. Tussen 2008 en 2016 ondertekende het Instituut protocollen met de Federatie Wallonië-Brussel, Wallonië, de COCOF, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Duitstalige Gemeenschap. Deze protocollen, die een systematisch overleg toelaten, bieden de partijen de mogelijkheid om hun gelijkheidsbeleid te versterken en de bestrijding van discriminatie op grond van geslacht in de bevoegdheden van gemeenschappen en gewesten te ondersteunen.

## DRIELEDIGE MISSIE

Het Instituut is autonoom en zijn missie is driedig. Het verricht, ontwikkelt, ondersteunt en ontwikkelt studies en onderzoeken rond gender en gelijkheid van vrouwen en mannen. Daarnaast richt het aanbevelingen tot de overheid om lacunes of knelpunten in het wetgevend kader of in de praktijk te signaleren. Bij vragen of inbreuken op de wetgeving verleent het Instituut gratis en vertrouwelijk informatie en juridische bijstand.

“ *Een samenleving moet een beroep doen op de talenten van iedereen. Een samenleving die soms vrouwen en soms mannen discrimineert, beperkt de gelijke kansen en daardoor ook de maatschappelijke vooruitgang. Het is belangrijk dat vrouwen en mannen zich bij vragen over genderdiscriminatie kunnen informeren en, indien nodig, laten bijstaan.* ”

Zuhal Demir, Staatssecretaris voor Gelijke Kansen

12 januari 2007:  
Wet gender mainstreaming



Eerste loonkloofrapport

10 mei 2007:  
- 'Genderwet'  
- 'Transwet'

## 3.

# HET INSTITUUT VANDAAG

**H**et Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen is een onafhankelijke overheidsinstelling die de opdracht heeft om te waken over de naleving van de gelijkheid van mannen en vrouwen. Het zet zich dag na dag in om ongelijkheid en discriminatie op grond van geslacht of gender te bestrijden en de gelijkheid van vrouwen en mannen te bevorderen. Daartoe formuleert het Instituut aanbevelingen en adviezen ter verbetering van het wettelijk kader en beoogt het gelijkheid als een vanzelfsprekendheid in de samenleving te verankeren. Ook zet het Instituut hoog in op het bijstaan van slachtoffers van discriminatie via zijn eerstelijnsdienst.

Belangrijke thema's waarin het Instituut actief is, zijn gendergerelateerd geweld, arbeid, economische onafhankelijkheid, de participatie van vrouwen aan besluitvorming, ouderschap, politieke vertegenwoordiging, *gender mainstreaming*, de rechten van transgender personen en het bestrijden van discriminatie. Een overkoepelende bekommernis is de strijd tegen seksisme. Naast het wegwerken van concrete wettelijke en feitelijke discriminaties is het immers belangrijk dat stereotypen rond vrouwelijkheid en mannelijkheid, die aan de basis liggen van de vooroordelen waarvan individuele vrouwen en mannen het slachtoffer zijn, doorbroken worden.

Het Instituut beschikt over een aantal actiemiddelen. Die zetten we even op een rijtje.

## ONDERZOEKEN

Om zijn taken te kunnen uitvoeren heeft het Instituut nood aan recente informatie. Hoe evolueert de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt? Hoeveel politica's zitten er in het parlement? Welke discriminaties ondergaan transgender personen? Welke ervaringen hebben koppels met vaderschapsverlof? Hoeveel slachtoffers van geweld hebben nooit klacht ingediend bij de politie?

Het Instituut realiseert en coördineert zelf onderzoeken en ondersteunt ook onafhankelijke studies over gendergelijkheid. Het verzamelt daarom kwantitatieve en kwalitatieve gegevens over de situatie van vrouwen en mannen en over gelijkheid en ongelijkheid en ontwikkelt instrumenten die de mogelijkheid bieden om genderproblemen aan de oppervlakte te brengen. Betrouwbare empirische informatie en goede analyses zijn enorm belangrijk om discriminatie te begrijpen en te bestrijden.

Éliane Vogel-Polsky



Éliane Vogel-Polsky: een vrouw met overtuiging

Charter van de Belgische politieke partijen

Vonnis dat gendergebaseerde discriminatie erkent in de zaak 'Rentawife'

## INFORMEREN EN SENSIBILISEREN

Het Instituut stelt zijn expertise en kennis over gendergelijkheid ter beschikking van de verschillende overheden én deelt zijn informatie ook gratis met het brede publiek, organisaties en de slachtoffers van discriminatie en genderongelijkheid. Dat doet het via publicaties, de website en via campagnes. Via brochures worden specifieke doelgroepen op hun rechten gewezen, en krijgen werkgevers, werknemers, ouders, sociale organisaties, hulpverleners in het werkveld... concrete tips. Het Instituut informeert ook de pers over evoluties en ondernomen acties in het domein van gendergelijkheid. Iedereen kan zich ook individueel tot het Instituut richten met een informatievraag over de Belgische wetgeving inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen.

## ADVISEREN EN BEMIDDELEN

Wie denkt omwille van haar of zijn geslacht of gender gediscrimineerd te worden, kan het Instituut advies vragen over hoe daarmee om te gaan, zoals de stappen die melders kunnen ondernemen of de wetgeving waarop ze zich kunnen beroepen. In situaties waarin het Instituut niet bevoegd is om actie te ondernemen, worden melders geadviseerd om andere instanties of diensten te contacteren die hen mogelijks wel verder kunnen helpen.

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. Met toestemming van het slachtoffer wordt de andere partij ingelicht over de melding en over het wetgevend kader, en wordt haar of hem om een reactie gevraagd. 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.

Wanneer een bemiddelingspoging faalt, kan een slachtoffer besluiten naar de rechtbank te trekken. 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. Op die manier draagt het Instituut bij tot het naleven van de wetgeving in verband met gendergelijkheid, zoals de Genderwet (2007) die discriminatie op grond van geslacht of gender verbiedt en de Seksismewet (2014), die seksuele intimidatie en seksistisch gedrag verbiedt.

## BELEIDSAANBEVELINGEN FORMULEREN

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.

**“ De belangrijkste, essentiële en onlosmakelijke verwezenlijkingen van het Instituut tijdens de afgelopen 15 jaar zijn het bijstaan, adviseren en vooral het kunnen ondernemen van juridische stappen voor slachtoffers en instellingen. Aan de zijde van politici en verenigingen voerde het de strijd voor de wet tegen seksisme. Het is belangrijk dat het Instituut blijft bestaan, omdat de gelijkheid nooit mag opgaan in de diversiteit. Dit zijn immers beide belangrijke maar ook verschillende concepten. Het Instituut moet de dappere instelling blijven die niet bang is om te strijden voor zaken die door sommigen als verloren zouden worden beschouwd. Voor de CFFB gaat het daarbij in het bijzonder om het geweld tegen vrouwen. ”**

Conseil des femmes francophones de Belgique (CFFB)

2008

Colloquium: Eerwraak, gedwongen huwelijk... gestolen leven

Wijziging moederschapsbescherming

Samenwerkingsprotocol met de Federatie Wallonië-Brussel

*Zonder een instituut, specifiek gericht op gender, zou de gelijkheid van mannen en vrouwen niet de nodige aandacht hebben gekregen. Het Instituut heeft de afgelopen 15 jaar een grote rol gespeeld bij het verdedigen van slachtoffers van discriminatie op grond van geslacht. Het heeft zo ook bijgedragen tot een bewustwording van de mate waarin in het bijzonder vrouwen nog steeds worden gediscrimineerd, met name op sociaal-economisch vlak. Denk daarbij bijvoorbeeld aan discriminatie op de arbeidsmarkt gerelateerd aan zwangerschap en moederschap. Het Instituut heeft ook een belangrijke rol gespeeld bij de coördinatie van het overheidsbeleid, zowel bij de bestrijding van geweld tegen vrouwen als bij de ontwikkeling en uitvoering van de strategie van gender mainstreaming.*

Valerie Verzele, vice-voorzitter van de Raad van Bestuur van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

## NETWERKEN EN SAMENWERKEN

Het Instituut bouwt in nauwe samenwerking met onder andere het middenveld, het politieke landschap, de sociale partners en overheidsdiensten formele en informele netwerken uit rond gendergelijkheid, via overleg en ondersteuning. Het Instituut is lid van de Interdepartementale Commissie Duurzame Ontwikkeling, het netwerk van federale armoedeambtenaren en er zijn de interdepartementale coördinatiegroepen geweld en *gender mainstreaming*. Het Instituut werkt ook samen met NGO's en terreinexperten om knelpunten in de aanpak van gendergerelateerde ongelijkheden in kaart te brengen en om aanbevelingen te formuleren. Daarnaast ondersteunt het Instituut verschillende organisaties financieel die actief zijn op het vlak van de gelijkheid.

## ONDERSTEUNEN EN VERTEGENWOORDIGEN

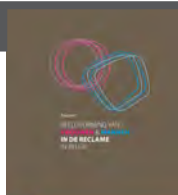
Het Instituut bereidt regeringsbeslissingen op het vlak van gelijke kansen voor en voert ze uit. Het staat ook in voor de taken die voortvloeien uit de beslissingen van de regering en de ondersteuning

en de opvolging van de wetgeving inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen. Een cruciaal element hierin is de begeleiding en ondersteuning van *gender mainstreaming*: de integratie van de genderdimensie in alle beleidslijnen, maatregelen, begrotingsvoorbereidingen of acties van de regering. België heeft op het vlak van gelijke kansen een aantal internationale verplichtingen. Het Instituut staat in voor de uitvoering van de taken die daaruit voortvloeien. Het volgt daartoe de internationale regelgeving inzake gelijke kansen op.

Op vraag van beleidsverantwoordelijken kan het Instituut België vertegenwoordigen op het vlak van gendergelijkheid, zowel op nationaal als op internationaal niveau. Het bereidt de standpunten van de Belgische mandatarissen inzake gelijke kansen op internationale fora, zoals de Verenigde Naties en de Europese Unie, voor.

Verderop in deze publicatie vindt u per pijler een concreet voorbeeld van de strategieën die het Instituut inzet om tot meer gendergelijkheid te komen.

2009



Beeldvorming  
van vrouwen en  
mannen in de  
reclame in België



Definiëring van  
het concept sek-  
sisme

Samenwerkings-  
protocol met  
Wallonië



## 4.

# HOE MIET SMET DE POLITIEKE VROUWENSTRIJD OP DE AGENDA ZETTE



**H**et Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen was er wellicht nooit gekomen zonder het doeltreffende beleid van minister van staat Miet Smet. Als een van de weinige vrouwelijke toppolitici in de jaren tachtig en negentig stond ze in de frontlinie in de strijd voor gelijke rechten voor vrouwen. De strijd tegen geweld op vrouwen, de loonkloof, een meer evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen in adviesraden... zijn thema's die Miet Smet voor het eerst op de agenda plaatste en nu nog steeds door het Instituut worden behandeld. Het spreekt voor zich dat de vijftiende verjaardag van het Instituut niet gevierd kan worden zonder met haar terug te kijken.

Als dochter van een politicus – haar vader was senator Albert Smet – maakte Miet Smet (°1943) eerder kennis met de politiek dan met de vrouwenzaak. Maar naarmate haar inzicht in de ongelijke rechten voor vrouwen groeide, volgde haar engagement al snel. Uiteindelijk zouden vrouwenrechten één van de belangrijkste pijlers van haar politieke carrière worden en zou ze zowel binnen haar eigen partij als in ons land niet zozeer een aantal stenen in de rivier verleggen als wel de rivierbedding zelf.

Binnen haar partij was Miet Smet de drijvende kracht achter de vrouwenafdeling Vrouw&Maat-

Eerste Nationaal Actieplan  
'Vrouwen, Vrede en Veiligheid' voor  
de implementatie van resolutie  
1325 van de VN-Veiligheidsraad



Gender en  
tijdsbesteding

schappij, die ze in 1974 oprichtte. Maar ook buiten de partijgrenzen was ze actief in de vrouwenbeweging. Ze zetelde jaren in het Vrouwen Overleg Komitee (vandaag Furia) en richtte in 1995 Amazone op. Deze koepelorganisatie brengt een twintigtal Belgische vrouwenorganisaties samen, en slaat als documentatiecentrum een brug tussen beleid en publiek. Smet was ook jarenlang voorzitter van de Commissie Vrouwenarbeid, die tussen 1974 en 1992 de voorloper was van de Directie van de gelijke kansen, en daarmee op haar beurt een directe voorloper was van het Instituut. In tegenstelling tot zijn voorlopers kreeg het Instituut bij zijn oprichting ook een juridisch mandaat: "Dat is de grote meerwaarde ervan", zegt Miet Smet. "Een instituut kan echt een verschil maken als het in rechte op kan treden."

### HET SUCCES VAN HAAR BELEID

In 1985 werd Miet Smet staatssecretaris voor Leefmilieu en Maatschappelijke Emancipatie, en later minister van Tewerkstelling en Arbeid, Leefmilieu en Maatschappelijke Emancipatie. Wat is het geheim van het succes van haar beleid? "Er was bij vrouwen een bewustzijn dat tot een grote solidariteit leidde", zegt ze. Maar ze wijst ook op een andere bepalende factor voor het slagen van haar beleid: de continuïteit van haar mandaat. Als staatssecretaris en als minister kon ze veertien jaar lang beleid voeren. Ze had de tijd om grondig te werken en de nodige structuren op te zetten en uit te bouwen. Toen ze startte als staatssecretaris was er niet eens een administratie voor gelijke kansen. Steen voor steen bouwde Miet Smet aan de fundamenten die haar in staat zouden stellen om een degelijk genderbeleid te voeren.

De tijdgeest, de context en de continuïteit van de toenmalige regering, maakten dus dat ze er uiteindelijk in zou slagen om haar stokpaardjes om te zetten in maatregelen, wetten en campagnes. Zo werd ze de peetmoeder van de quotaregel, de initiator van campagnes tegen geweld op vrouwen en de sturende kracht achter positieve acties om vrouwen te promoten op de werkvloer. Hoewel de vrouwenstrijd op vele terreinen woedde,

had de revolutie op politiek vlak er zonder Miet Smet misschien helemaal anders uitgezien. Het is een werk van lange adem, want er is nog steeds veel werk aan de winkel. Maar ze kijkt met trots en plezier terug op die periode: "ook al had ik veel andere bevoegdheden, ik heb altijd erg graag voor de vrouwenzaak gewerkt".

*S*teen voor steen bouwde  
Miet Smet aan de fundamenten die haar in staat zouden stellen  
om een degelijk genderbeleid te voeren.

### DE VROUWENSTRIJD ANNO 2017

Vandaag is ze met pensioen, maar van stilzitten is er geen sprake. Ze is nog steeds actief in verschillende verenigingen en geeft lezingen. Volgt ze de huidige evoluties in de strijd om meer gendergelijkheid?

"Ik volg het vanop een afstand. Het valt me bijvoorbeeld op dat jongere vrouwen vandaag veel meer bezig zijn met de combinatie arbeid en gezin. Vroeger waren we blij dat we mochten werken. Maar ik zie de noodzaak van dat evenwicht wel. Het ouderschapsverlof, het verlof voor palliatieve zorgen en het sociaal verlof heb ik indertijd ingevoerd. Maar het valt op dat het nog steeds de vrouw is die ervoor kiest om die verlopen te nemen, of om deeltijds te gaan werken. Men heeft het altijd over de loonkloof van 20 procent: hoe is het mogelijk dat men niet ziet dat een groot deel van die loonkloof te wijten is aan dat deeltijds werken? Dat de combinatie arbeid en gezin vandaag ook mannen bezighoudt, vind ik dan weer een mooie vooruitgang. Al zien we nu ook dat vrouwen soms aan hun traditionele rollen vasthouden, ze willen die niet altijd delen. Dat was vroeger ook al een moeilijk proces."

### PRIORITEITEN STELLEN

Vergde het veel moeite om de vrouwenstrijd op de politieke agenda te plaatsen? "Voor de vrouwenzaak opkomen was in geen enkele partij vanzelfsprekend. Maar toen ik staatssecretaris en minister was, had ik het vertrouwen van mijn partij. De



Miet Smet. Drie decennia gelijke-kansenbeleid



Leven als transgender in België

Start samenwerking met de Jury voor Ethische Praktijken inzake reclame (JEP)

Samenwerkingsprotocol met de Hoge Raad voor de Audiovisuele Sector

eerste ministers met wie ik heb gewerkt, Wilfried Martens en Jean-Luc Dehaene, wisten dat mijn voorstellen werden gedragen door de vrouwen. Ik kon dus doen wat ik wilde. Ik was dan wel progressief, ze wisten dat ik nooit over de schreef zou gaan. Uiteraard had ik mijn collega's nodig. Als minister had ik veel bevoegdheden: armoede, politieke vluchtelingen, leefmilieu, en vrouwen. Wilde ik iets veranderen in het leger, bij de Rijkswacht of bij justitie, moesten de andere ministers mee willen. Voor er een akkoord werd bereikt, werd er dus druk gecommuniceerd tussen de verschillende kabinetten. Daar werkten ook vrouwen die ik kende. De solidariteit onderling was toen erg groot. Niet alleen onder de vrouwen die lid waren van Vrouw&Maatschappij, maar ook tussen de verschillende partijen onderling. We deelden eenzelfde gevoeligheid, vonden allemaal dat de vrouw haar plaats in de samenleving moest verwerven. Op de momenten dat het nodig was, deden we een beroep op elkaar. De grootste gevechten heb ik geleverd voor ik toetrad tot de regering."

Van 1985 tot 1999 maakte Miet Smet deel uit van de regering. Ze kreeg met andere woorden de kans om op regeringsvlak maatregelen te treffen voor problemen waarmee ze al jaren werd geconfronteerd.

Het waarborgen van gelijke kansen voor mannen en vrouwen is een breed domein. Miet Smet moest dan ook prioriteiten stellen bij de ontwikkeling van haar emancipatiebeleid: "Ik heb drie terreinen geselecteerd: vrouwen en besluitvorming, vrouwen en geweld en vrouwen in het sociaaleconomische leven. Waarom deze prioriteiten? De besluitvorming is het terrein bij uitstek waar de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen tot uiting komt. Omdat de participatie in de besluitvorming een middel is om invloed te kunnen uitoefenen op andere domeinen in de samenleving, moeten er vanuit het emancipatiebeleid stimulansen worden gegeven om tot een grotere participatie van vrouwen in de besluitvormingsorganen te komen. Geweld en seksueel geweld op vrouwen en meisjes kent verschillende uitingsvormen. Kenmerkend hierbij is dat vrouwen worden beperkt in hun vrijheid en zelfstandigheid. Geweld houdt de ongelijke machtsverhouding tussen mannen en vrouwen in stand. Een beleid ter voorkoming en bestrijding van geweld en seksueel geweld op vrouwen is dus noodzakelijk. Het sociaal-

economische leven is belangrijk omdat een beleid, gericht op emancipatie, ervan uitgaat dat iedereen man en vrouw de mogelijkheid moet hebben een zelfstandig bestaan op te bouwen. Economische onafhankelijkheid is vaak een essentiële voorwaarde om zich op andere terreinen van het maatschappelijke leven waar te maken."

## EEN WERK VAN LANGE ADEM

Dat er na drie decennia veel is veranderd, valt niet te betwisten, maar de strijd is nog niet voorbij. Een van de slogans die prominent aanwezig was op de Pussy March van januari 2017 was: 'I can't believe I still have to protest this shit'. Herkent ze dat gevoel: dat we er nog steeds niet zijn? "Er is veel repetitie, dat klopt. Soms moet je iets tien keer opnieuw doen voor je resultaat ziet. Maar dat frustrereert me niet. Ik denk zelfs dat het noodzakelijk is. Als je terugkijkt naar de geschiedenis van de vrouwenrechten zie je dat er op korte tijd enorm veel is veranderd. Vrouwen hebben een omwenteling veroorzaakt: ze zijn erin geslaagd om een volledige samenleving die gebaseerd was op verschillen tussen mannen en vrouwen te veranderen. Noem het gerust een culturele revolutie. Het is niet meer dan normaal dat het tijd vraagt voordat ieder aspect van die revolutie is gerealiseerd."

Nochtans zijn er veel signalen dat een grote groep mensen die traditionele rollenpatronen het liefst weer zouden invoeren. Leaders als Donald Trump en Recep Tayyip Erdoğan zijn niet bepaald vrouw-

*Vrouwen hebben een omwenteling veroorzaakt: ze zijn erin geslaagd om een volledige samenleving die gebaseerd was op verschillen tussen mannen en vrouwen te veranderen. Noem het gerust een culturele revolutie.*

vriendelijk. Smet laat zich er niet door van de wijs brengen. "Dat zijn restanten van een oude cultuur. Die mensen zijn niet mee geëvolueerd. Je mag niet vergeten dat niet iedereen bezig is met de positie van de vrouw in de samenleving. Dus mensen die er zelden of nooit mee geconfronteerd werden, vallen terug op het beeld dat zij nog kennen. Maar dat is passé, neem dat maar van mij aan."

2010

DE POLITIEKE  
VERTEGENWOORDIGING  
VAN VROUWEN  
NA DE VERKIEZINGEN  
VAN 7 JUNI 2009  
Een objectieve balans van de quota



Politieke vertegenwoordiging van vrouwen na de verkiezingen van 7 juni 2009



Zwanger op het werk. De ervaringen van werknemers in België

Tweede Nationaal Actieplan ter bestrijding van partnergeweld en andere vormen van intrafamiliaal geweld

Medewerkers van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (2017) (in alfabetische volgorde):

Maria-Eva Abella Martin, Nicolas Bailly, Nicolas Belkacemi, Charlot Bonte, Annelies Cardon, Véronique De Baets, Elodie Debrumetz, Jeroen Decuyper, Isabelle Delsaut, Christel Delvael, Nicola D'hoker, Eulalia Dourado, Jan Droessaert, Françoise Goffinet, Annick Goossens, Jean-Christophe Grandon, Francine Hantson, Carine Joly, Danuta Kuzyn, Lutgarde Langendries, Maryse Lemaire, Pauline Loecx, Michel Ntakirutimana, Barbara Ortiz, Houda Ouardani, Michel Pasteel (directeur), Mieke Quintens, Daphne Rasschaert, Carla Rijmenams, Liesbet Stevens (adjunct-directeur), Hildegard Van Hove, Nancy Van Mulders, Liesbet Vanhollebeke, Noortje Verbeeck, Marijke Weewauters, Julie Wuytens.





## 5.

# ZWANGERSCHAPS- EN OUDERSCHAPSDISCRIMINATIE OP DE WERKVLOER

Stel het je voor: je verliest kort na de geboorte je kindje, krijgt bij een volgende zwangerschap een miskraam en moet nadien je zwangerschap om medische redenen afbreken. En uitgeremd dan zet je werkgever je aan de deur omdat je te veel afwezig bent geweest. Het mag niet, de Genderwet verbiedt immers elke nadelige behandeling van zwangere werkneemsters, maar het gebeurt wel.

## EEN ÉÉNMALIG GEVAL?

Helaas niet. Ongeveer vier op de tien meldingen die het Instituut jaarlijks over discriminatie op de arbeidsmarkt ontvangt gaan over werkneemsters met een kinderwens, die al zwanger zijn of die al een kindje hebben. En dat is maar het topje van de ijsberg. In een studie die het Instituut publiceerde in 2010 gaf 75% van de werkneemsters

Ongeveer vier op de tien meldingen die het Instituut jaarlijks over discriminatie op de arbeidsmarkt ontvangt gaan over werkneemsters met een kinderwens, die al zwanger zijn of die al een kindje hebben.

aan dat ze op het werk negatieve gevolgen ervaren van hun zwangerschap.

Het gaat over vrouwen die worden ontslagen, gestopt of geïntimideerd, die een promotie mislopen of niet worden aangeworven voor een functie. Aangezien enkel vrouwen kinderen kunnen krijgen, en er meestal van hen verwacht wordt dat ze het grootste deel van de zorg voor deze kinderen opnemen, kampen zij ook met de grootste negatieve gevolgen ervan op de werkvloer. En die gevolgen kunnen zich manifesteren op elk moment tijdens hun professionele leven.

2011



Ervaringen van vrouwen en mannen met psychologisch, fysiek en seksueel geweld



Handleiding voor de toepassing van gender mainstreaming binnen de Belgische federale overheid



De loonkloof tussen vrouwen en mannen in de lidstaten van de Europese Unie

“ Ik zou u graag persoonlijk willen bedanken voor uw professionalisme en voor de toewijding die u hebt getoond bij de behandeling van mijn dossier. Ik stel het echt op prijs dat u zoveel tijd hebt opgeofferd om mijn vele vragen te beantwoorden over mijn dossier en over de wetgeving in het algemeen. U hebt altijd gezorgd voor zeer duidelijke en bondige informatie, vrij van enig vooroordeel. Ik ben van mening dat het Instituut zeer nuttig werk levert door te streven naar gelijkheid tussen vrouwen en mannen. Het is inspirerend om te weten dat er zo'n organisaties bestaan in onze samenleving. ”

N.S. (32 jaar)

## WAAROM

De redenen zijn divers. Soms wil een werkgever niet investeren in iemand die na een paar maanden alweer 'out' zal zijn. Medische afwezigheden omwille van een kinderwens of zwangerschap bemmeren de goede werking van de dienst. Een (mannelijke) vervanger voert de functie even goed uit waardoor de zwangere werkneemster na jaren dienst aan de deur wordt gezet. Een mama keert terug uit ouderschapsverlof en verneemt over het hoofd gezien te zijn voor een promotie waar ze al jaren voor werkte.

Het Instituut ontvangt klachten die over openlijke discriminatie gaan, maar de discriminatie kan ook zeer subtiel en verborgen zijn. Onder het mom van reorganisatie of economische noodwendigheid worden 'toevallig' enkel vrouwen ontslagen, of enkel vrouwen die recent bevielen. Soms gaat het zelfs zo ver dat een zwangere werkneemster gepest of geïntimideerd wordt tot ze zelf ontslag neemt.

## BESCHERMING

### Discriminatie

Er is nochtans specifieke wetgeving in het leven geroepen om zwangere werkneemsters tegen een nadelige behandeling te beschermen. De Genderwet verbiedt elke ongunstige behandeling omwille van zwangerschap of moederschap op de arbeidsmarkt en de werkvloer. Een zwangere vrouw

mag niet worden geweigerd om deel te nemen aan een sollicitatieprocedure en ze mag niet worden ontslagen. Doet een werkgever dat wel, dan kan de zwangere vrouw aanspraak maken op een schadevergoeding. Zo kreeg de dame die werd ontslagen omwille van haar afwezigheden na haar miskraam en de zwangerschap die ze moest verbreken om medische redenen, een schadevergoeding van zes maanden brutoloon.

### Bijzondere bescherming voor zwangere werkneemsters

Naast de Genderwet zijn er nog een aantal andere wettelijke beschermingsmaatregelen die in werking treden wanneer een vrouw haar werkgever over haar zwangerschap inlicht. Een zwangere werkneemster heeft bijvoorbeeld het recht om afwezig te zijn voor een zwangerschapsonderzoek. Bij nachtarbeid of risicovolle arbeid moet de werkneemster een andere invulling van haar opdracht krijgen. Indien dat niet mogelijk is, heeft ze via de ziekte- en invaliditeitsverzekering recht op een uitkering.

## INFOMEREN EN SENSIBILISEREN

Naar aanleiding van het grote aantal klachten deed het Instituut in 2008 een uitgebreid onderzoek naar zwangerschapsdiscriminatie op de werkvloer. Het doel was meer inzicht krijgen in de situatie van zwangere werkneemsters en de mechanismen die zwangerschapsdiscriminatie veroorzaken. Uit het onderzoeksrapport blijkt dat heel veel vrouwen en hun werkgevers niet op de hoogte zijn van de be-



Gender en  
inkomen

GENDER EN INKOMEN  
INSTITUUT VOOR HET VERBODEN VAN DISCRIMINATIE

© 2014-2015

Aanbeveling over de  
uitzettingsproblema-  
tiek van plegers van  
partner geweld

Top van vrouwelijke Europese  
ministers waar 27 vrouwelijke  
EU-ministers hun engagement  
bevestigden om geweld tegen  
vrouwen uit te roeien

“ De geschiedenis wijst uit dat heel wat verworven rechten, na soms jaren van kracht te zijn, toch opnieuw in vraag kunnen gesteld worden. Een permanente waakzaamheid die deze bekomen rechten opvolgt en concrete gevallen van discriminatie en seksisme aan de kaak stelt is hierdoor niet overbodig. Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen vervult deze rol met verve. Als instituut dat zich specifiek richt op de thema's M/V/X, belicht het specifieke thema's zoals geweld tegen vrouwen, seksisme in reclame enzovoort. Het Instituut maakt daarenboven mogelijk dat Amazone vzw zich op haar kernmissie richt: vrouwenverenigingen, in de allerbreedste betekenis, ondersteunen, samenbrengen, professionaliseren, opleiden en met moderne middelen laten werken zodat de individuele resultaten van deze vrouwenverenigingen hoger liggen en hun impact versterkt wordt. ”

Amazone vzw, Kruispunt Gendergelijkheid

staande regelgeving. Het Instituut zet daarom in op informeren en sensibiliseren met campagnes gericht tot vrouwen én werkgevers, en met het verspreiden van informatiebrochures zoals 'Zwanger op het werk'. Om de evoluties over de jaren heen in kaart te brengen werd in 2016 een nieuwe studie naar zwangerschapsdiscriminatie op de werkvloer gelanceerd.

## NIEUWE UITDAGINGEN

De tijden veranderen en dit gaat ook gepaard met evoluties in de mogelijkheden om kinderen te krijgen, de samenstelling van gezinnen en de percepties op ouderschap. Dergelijke veranderingen hebben een invloed op wie, wanneer, waar en hoe gediscrimineerd wordt.

### *Kinderwens en ivf*

Vrouwen die de hulp van een fertiliteitskliniek nodig hebben om zwanger te worden, krijgen geen specifieke bescherming in de huidige wetgeving. Zij moeten regelmatig naar de dokter en zijn dan afwezig van het werk. Dit leidt soms tot discussies over vakantie- en ziektedagen en zelfs tot ontslag. Ook in deze gevallen is er mogelijk sprake van een discriminatie op grond van geslacht. Dit werd recent trouwens bevestigd toen een werkgever verplicht werd een schadevergoeding te betalen aan een vrouw die ontslagen werd omwille van haar afwezigheden in het kader van een ivf-behandeling.

### *Vaderschap*

De veranderende perceptie op het ouderschap en het doorbreken van de stereotiepe opvatting dat de moeder voor de kinderen moet zorgen, hebben als gevolg dat de opvoedingstaken steeds meer verdeeld worden tussen mama's en papa's. Ook papa's willen bijvoorbeeld steeds vaker ouderschapsverlof opnemen om gezin en werk te combineren. Ook deze papa's – die afwijken van de stereotiepe visie van de carrièregerichte man – kunnen met discriminaties geconfronteerd worden. Ze worden bijvoorbeeld niet in aanmerking genomen voor promoties, krijgen niet langer belangrijke projecten en bij de keuze tussen twee mannelijke sollicitanten gaat de voorkeur naar diegene die niet van plan is ouderschapsverlof op te nemen. Deze papa's worden momenteel niet uitdrukkelijk door de Genderwet beschermd.

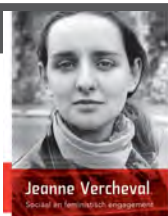
### *Op weg naar een oudervriendelijke samenleving*

Het Instituut streeft naar een 'oudervriendelijke' samenleving door het verspreiden van informatie, het onderzoeken van klachten, het evalueren van wetgeving, het genereren van rechtspraak en het formuleren van beleidsaanbevelingen. Op deze manier vestigt het de aandacht op lacunes in de wetgeving en op inbreuken tegen de bestaande wetgeving. De weg naar een samenleving waar ouderschap vlot en rechtvaardig te combineren valt met een boeiend professioneel leven is ongetwijfeld nog lang, maar opgeven? Dat doen we nooit.

*De weg naar een samenleving waar ouderschap vlot en rechtvaardig te combineren valt met een boeiend professioneel leven is ongetwijfeld nog lang, maar opgeven? Dat doen we nooit.*

11 juni 2011: wet tot wijziging van de wetgeving voor de bescherming van het vaderschapsverlof

28 juli 2011: Quotawet



Jeanne Vercheval.  
Sociaal en feministisch engagement



Vrouwen en mannen in België.  
Genderstatistieken en -indicatoren



## 6.

# DE LOONKLOOF: GELIJK LOON VOOR GELIJK WERK

**G**emiddeld verdienen vrouwen in België per uur nog steeds 8% minder dan mannen. Op jaarbasis, en dus rekening houdend met deeltijds werk loopt dit verschil op tot 21%. De loonkloof is een complex probleem omdat tal van factoren een invloed hebben op de lonen van vrouwen en mannen. Een deel van de loonkloof is te verklaren door de vele vrouwen die deeltijds gaan werken en dus gemiddeld per jaar minder verdienen dan hun voltijds werkende mannelijke collega's. Daarnaast werken vrouwen vaker in de zorgsector en het onderwijs, terwijl meer mannen in technische jobs zijn tewerkgesteld. De 'zachte' sectoren, waar meer vrouwen werken, worden vaak ondergewaardeerd en dus minder betaald.

**Een vrouw die reeds verschillende jaren in dienst was bij een bedrijf, kon op een dag een blik werpen op de loonfiche van haar mannelijke directe collega. Alhoewel de collega lager geschoold was dan haar en minder lang in dienst was, bleek hij bruto meer te verdienen. Toen ze dit aankaartte bij de HR-dienst werd dit ontkend en werd haar verteld dat ze het recht niet had de privé-informatie van haar collega te bevragen. Ze diende vervolgens klacht in bij het Instituut. Met de toestemming van de vrouw nam het Instituut contact op met de Inspectie Toezicht op de Sociale Wetten om een onderzoek uit te voeren. Uit dit onderzoek bleek dat er geen objectieve elementen waren die het loonverschil konden verklaren. Het Instituut sprak het bedrijf hierop aan, maar dat weigerde de loonschalen aan te passen. Het Instituut zag zich genoodzaakt in rechte op te treden.**

Heel wat factoren die een invloed hebben op de loonkloof zijn het gevolg van genderstereotypen en traditionele genderrollen. Vrouwen worden van kleins af aan in een zorgende rol geduwd. Dit heeft een impact op hun studie- en beroepskeuze, op de taakverdeling binnen het gezin, op de keuze om deeltijds te werken en op de perceptie die van vrouwen bestaat op de arbeidsmarkt. De sterke invloed van genderstereotypen in onze samenleving maakt het bestrijden van genderongelijkheden, zoals de loonkloof,

bijzonder moeilijk. Stereotypen verander je immers niet van de ene dag op de andere. Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen gelooft dan ook dat de aanpak van de loonkloof verschillende soorten maatregelen vraagt.



De ervaringen van werknemers met vaderschapsverlof in België



Handleiding voor de toepassing van *gender budgeting* binnen de Belgische federale overheid

## LOONKLOOFRAPPORT

Sinds 2007 publiceert het Instituut<sup>2</sup> jaarlijks een loonkloofrapport dat de evolutie van de loonkloof in ons land op de voet volgt. België is één van de weinige landen in de Europese Unie die over een dergelijk gedetailleerd rapport beschikt.

## LOONKLOOFWET

De loonkloof daalt constant, maar deze positieve evolutie verloopt zeer traag: aan het huidige tempo zou het nog meer dan 100 jaar duren vooraleer ze weggewerkt is. Specifieke initiatieven om de loonkloof te dichten blijven dus nodig. In het loonkloofrapport formuleert het Instituut concrete aanbevelingen voor iedereen die ter zake een rol te spelen heeft: de overheid, werkgevers en werknemers.

Zo leidden de aanbevelingen van het Instituut in 2012 onder meer tot het aannemen van de loonkloofwet. Ook met deze wet is België één van de voorlopers in Europa. De loonkloof wordt aangepakt op drie niveaus: op interprofessioneel niveau, op sectorniveau en op het niveau van de ondernemingen.

## TASK FORCE

Een specifieke *task force*, opgericht door

het Instituut, volgt de uitvoering van de loonkloofwet op en brengt eventuele moeilijkheden in kaart. Deze *task force* garandeert een nauwe samenwerking tussen de verschillende administraties betrokken bij de uitvoering van de loonkloofwet.

Via zijn Databank Gendervriendelijk Ondernemen biedt het Instituut bovendien goede praktijken aan die succesvol in bedrijven zijn ingevoerd om de loonkloof te bestrijden, of meer algemeen om een genderbewust beleid uit te werken.

## SENSIBILISEREN EN INFORMEREN

Een belangrijk element in het bestrijden van de loonkloof is het sensibiliseren en informeren van de verschillende actoren op de arbeidsmarkt. Het

Instituut geeft daarom regelmatig vormingen en presentaties over de loonkloof. Deelnemers leren wat de oorzaken zijn van de loonkloof, hoe de loonkloofwet werkt, en welke rol zij concreet kunnen spelen in de aanpak van de loonkloof tussen vrouwen en mannen.

Via zijn Databank Gendervriendelijk Ondernemen biedt het Instituut bovendien goede praktijken aan die succesvol in bedrijven zijn ingevoerd om de

“zij-kant is de initiatiefnemer in België van Equal Pay Day, de dag in het jaar tot wanneer vrouwen moeten werken om evenveel te verdienen als wat mannen het jaar ervoor reeds verdienden. Dankzij het jaarlijkse ‘Loonkloofrapport’ van het Instituut beschikken we steeds over nieuw cijfermateriaal en uitgebreide analyses over de oorzaken en de aanpak van de loonkloof. Op dat rapport volgde de loonkloofwet uit 2012 die de loonongelijkheid structureel aanpakt. Het blijft belangrijk dat het Instituut genderongelijkheden op de werkvloer aan het licht brengt en becijfert. Hierbij is blijvende aandacht nodig voor zwangerschaps- en moederschapsdiscriminatie, de discriminatie van transgenders en van vrouwen met een migratie-achtergrond.”

zij-kant, de progressieve vrouwenbeweging

2 In samenwerking met de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, de Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium van de Federale Overheidsdienst Economie, KMO, Middenstand en Energie en het Federaal Planbureau.



loonkloof te bestrijden, of meer algemeen om een genderbewust beleid uit te werken. Organisaties kunnen zich door deze concrete voorbeelden laten inspireren om zelf aan de slag te gaan. Het Instituut organiseert daarnaast netwerksessies Gendervriendelijk Ondernemen. Tijdens deze sessies kunnen bedrijven ervaringen uitwisselen en nieuwe ideeën opdoen. Op deze manier ondersteunt het Instituut organisaties en bedrijven bij het uitbouwen van een genderbewust beleid. Werkgevers of vakbonden die met specifieke vragen zitten kunnen altijd vrijblijvend en op vertrouwelijke basis bij het Instituut terecht voor advies.

### GELIJK LOON VOOR GELIJK WERK

In de loop van de afgelopen 15 jaar deden steeds meer werkgevers inspanningen om vrouwen en mannen gelijke kansen te geven op de arbeidsmarkt. Toch loopt het soms nog mis. Wie denkt het slachtoffer te zijn van loondiscriminatie kan, net als voor andere vormen van discriminatie op grond van geslacht, met haar of zijn klacht terecht bij het Instituut.

Loondiscriminatie is niet altijd even eenvoudig te bewijzen. Daarom sloot het Instituut in 2014 een samenwerkingsprotocol af met de Inspectie van het Toezicht op de Sociale Wetten. De samenwerking van het Instituut en de inspectiediensten vergemakkelijkt het onderzoek en de aanpak van genderdiscriminaties op de arbeidsmarkt.

Het Instituut treedt op waar nodig, maar legt vooral de nadruk op goede praktijken, op de uitwisseling van ervaringen, op het sensibiliseren en informeren om vrouwen én mannen gelijke kansen op economische onafhankelijkheid te bieden.

“Vanmorgen kreeg ik het goede nieuws dat ik de zaak gewonnen heb. Ik wil mijn oprechte dank betuigen aan het Instituut en aan u voor uw steun en raad. Ik hoop dat mijn verhaal een voorbeeld kan vormen voor de vele vrouwen die angst hebben om klacht in te dienen of die niet weten dat ze het recht hebben om gerechtigheid te eisen.”

E.A. (36 jaar)

2012

Wetenschappelijke studie van het fenomeen eengerelateerd geweld in België

22 april 2012:  
Loonkloofwet

31 mei 2012:  
Koninklijk Besluit  
ter uitbreiding van  
het recht op ouderschapsverlof

## 7.

# DE STRIJD TEGEN PARTNER- GEWELD EN SEKSUEEL GEWELD BLIJFT EEN UITDAGING

**H**eel wat mensen krijgen nog elke dag te maken met geweld, hetzij als slachtoffer, dader, getuige of dienstverlener. Dat geweld treft onze samenleving in het hart en belemmert nog steeds de volwaardige en volledige deelname van vrouwen en mannen aan onze maatschappij, in al haar facetten (economisch, sociaal, politiek...). Het mag dan in verschillende vormen tot uiting komen, geweld schendt altijd de integriteit en de grondrechten van het slachtoffer. En dat heeft dramatische psychische, fysieke en sociale gevolgen, die bovendien vaak onderschat worden.

Waarom is het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen begaan met dit probleem? Omdat het in wezen gendergerelateerd is. Iemand als minderwaardig beschouwen omwille van haar of

zijn geslacht, of haar of hem minachten omdat zij of hij niet de vaststaande rollenpatronen in onze maatschappij volgt, kan immers leiden tot geweld

op grond van gender. Partnergeweld en seksueel geweld zijn daar de meest gangbare voorbeelden van.

Bovendien blijven aloude betuttelende tradities en genderstereotypen nog steeds doorwegen, want stevig verankerd in onze samenleving, waardoor ze een sleutelrol spelen in het ontstaan en herhalen van de verschillende vormen van gendergerelateerd geweld. Daarom heeft het Instituut zich vanaf zijn oprichting en in zijn acties altijd opgeworpen als observatorium en onmisbaar exper-

tise centrum in de strijd tegen gendergerelateerd geweld, die het als een van de sleutels ziet naar gelijkheid tussen mannen en vrouwen.

**“ Ik wens blijvend de strijd aan te gaan met elke vorm van partner- en seksueel geweld. Een samenleving moet een prioriteit maken van de strijd tegen seksueel geweld: slachtoffers hebben recht op adequate hulp en gespecialiseerde bijstand om het onrecht dat hen werd aangedaan te boven te komen. Met de oprichting van de Zorgcentra Seksueel Geweld wordt een nieuwe, cruciale stap gezet in de aanpak van seksueel geweld. Slachtoffers zullen er medische en psychologische ondersteuning krijgen, maar ook juridische bijstand en er zal ook bewijsmateriaal verzameld worden. Het is onze taak als overheid om slachtoffers van seksueel geweld bij te staan. Dat wordt vandaag eindelijk verwezenlijkt. ”**

Zuhal Demir, Staatssecretaris voor Gelijke Kansen

2 juni 2012: Koninklijk Besluit ter invoering van een maatregel van positieve actie bij het rijks personeel

19 december 2012: wet ter invoering van twee nieuwe rechtvaardigingsgronden op het gebied van goederen en diensten en aanvullende regelingen van sociale zekerheid

## HOE HANDELEN?

Dit gevecht vraagt om de betrokkenheid van verschillende actoren. Sinds 2001 wordt het Belgische beleid inzake gendergerelateerd geweld geschraagd door een Nationaal Actieplan (NAP). Dat heeft geleid tot een overlegde en gecoördineerde aanpak, dankzij een multidisciplinaire benadering, sensibilisering, opleiding van dienstverleners, geweldpreventie, slachtofferbescherming, bijstand aan slachtoffers en daders, en de invoering van een doeltreffende wetgeving en een krachtig strafbeleid.

Gelet op de noodzaak om ook een bestrijdings- en preventiebeleid te hanteren voor eengerelateerd geweld, gedwongen huwelijken en vrouwelijke genitale verminking, nog enkele vormen van gendergerelateerd geweld, neemt België deze kwesties sinds 2010 op in zijn NAP, in overleg met de verschillende betrokken partijen. Bovendien gaat er sinds 2015 bijzondere aandacht uit naar seksueel geweld.

Sinds zijn oprichting staat het Instituut in voor het begeleiden, coördineren en evalueren van de opeenvolgende NAP's, in het bijzonder met de hulp van een interdepartementale groep en een expertengroep. Die eerste bestaat uit vertegenwoordigers van de verschillende federale, gemeenschaps- en gewestoverheden die bevoegd zijn voor de problematiek. De tweede is samengesteld uit professionals op het terrein, vertegenwoordigers van het middenveld en universiteitsdeskundigen. Beide netwerken beoordelen de gevoerde acties en doen aanbevelingen over de praktische uitvoering van de NAP's.

Als observatorium voor gendergerelateerd geweld verzamelt, analyseert en verspreidt het Instituut daarnaast kwalitatieve en kwantitatieve informatie

“ Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen speelt een sleutelrol bij de ondersteuning van de vrouwenbeweging. Het behoud ervan is onmisbaar voor de bevordering van goede praktijken en het bestrijden van genderstereotypen in de samenleving. Het is van essentieel belang om terecht te kunnen bij een organisatie als het Instituut, dat door zijn centrale en coördinerende positie een overzicht heeft van de moeilijkheden die verenigingen kunnen ervaren. Het Instituut kan zo de pragmatische, praktische projecten op het terrein koppelen aan projecten die gericht zijn op een mentaliteitsverandering door de verspreiding van een echte cultuur van historische, sociologische, politieke of economische genderverhoudingen. Het is van fundamenteel belang dat het zijn verschillende taken blijft uitvoeren in de toekomst, zowel als een plaats voor overleg met organisaties op het terrein als wat betreft zijn wetenschappelijke projecten. Het moet ook de bevoorrechte gesprekspartner van de internationale instellingen blijven voor België. ”

Carhif, archief- en onderzoekscentrum gespecialiseerd in vrouwen-geschiedenis en de vrouwenbeweging

en zet het bewustmakings- en preventieacties op touw bestemd voor slachtoffers, daders, getuigen en dienstverleners die met de problematiek te maken krijgen. Tot slot ondersteunt het ook baanbrekende proefprojecten.

**P**artnergeweld is in België de meest gangbare vorm van gendergerelateerd geweld: een op de 8 koppels wordt ermee geconfronteerd.

## PARTNERGEWELD IN DE KIJKER

Partnergeweld is in België de meest gangbare vorm van gendergerelateerd geweld: een op de 8 koppels wordt ermee geconfronteerd. Je vindt het in elke sociale klasse en in alle culturen, onder hetero- en homoseksuele koppels, of ze nu gehuwd zijn of niet en samenwonen of niet. De duur van de relatie doet er weinig toe, het geweld zet zich soms al van in het begin door en kan ook na een breuk of scheiding doorgaan of zelfs beginnen. Bij partnergeweld krijgen veel mensen het beeld van een vrouw die wordt geslagen door haar man en nadien moet liegen over

2013



Eengerelateerd geweld: hoe ga je hiermee om als professional?



Vrouwen aan de top in België, tweede editie

Lancering van de website 'www.partnergeweld.be', in samenwerking met de Federatie Wallonië-Brussel en met de Vlaamse Gemeenschap

de reden van haar blauwe oog of het moet wegstoppen achter een zonnebril. Dat komt zeker voor, maar er is meer aan de hand.

Partnergeweld is een geheel van gedragingen, handelingen en houdingen van een van de partners of ex-partners, bedoeld om de andere onder de duim te houden. Geweld in intieme relaties is in feite meestal een uiting van de ongelijke machtsverhoudingen tussen vrouwen en mannen, die nog steeds bestaan in onze samenleving. Het gaat om fysieke, psychische, seksuele en economische agressie, maar ook om bedreigingen of geweldplegingen die zich herhalen of kunnen herhalen en die de integriteit van de ander en zelfs zijn socio-professionele integratie aantasten. Partnergeweld is dus nog iets anders dan de gewone 'huiselijke ruzie'. In een gewoon conflict is agressief gedrag een van de middelen om meningsverschillen te uiten. Een dergelijke ruzie kan weliswaar tot geweld leiden, maar dat onderscheidt zich van het bedoelde partnergeweld door zijn oorsprong en gevolgen: bij een echtelijke ruzie wil de ene partner de andere niet volledig domineren, en de angst voor de agressor is er niet. En het is een misvatting dat dergelijk geweld enkel het slachtoffer treft. Het kan evengoed een directe of indirecte weerslag hebben op andere gezinsleden, in het bijzonder dan op de kinderen, of ze er nu enkel getuige van zijn of gebruikt worden als een manier om de ander te treffen.

De gangbare term 'geslagen vrouwen' kijkt dus niet naar het volledige plaatje van partnergeweld. Psychologische druk komt het vaakst voor: verbaal geweld is veruit de meest voorkomende vorm (41,5%), gevolgd door intimidatie (22%) en slagen (15%).

Uit de resultaten blijkt dat vrouwen vaker het slachtoffer worden van de meest ernstige en frequente vormen: ze lopen vaker fysieke letsels op dan mannen (bij vrouwen is dat 15,7%, bij mannen slechts

1,1%) en hebben vaker te kampen met psychische gevolgen. Mannen op hun beurt worden vooral het slachtoffer van psychologisch geweld. Vrouwen worden dan weer het vaakst opgesloten of aan de deur gezet (5,9% tegenover 2,7% voor mannen).

### FOCUS OP SEKSUEEL GEWELD

Ook seksueel geweld is een ernstig maatschappijprobleem. Het mag dan moeilijk zijn om de ware schaal ervan te vatten, de officiële cijfers liegen alvast niet. De gevolgen zijn bijzonder ingrijpend voor de slachtoffers, zowel op fysiek, psychologisch, medisch als sociaal vlak. Dergelijk geweld tekent het leven van elk slachtoffer op een wrede manier, want naast de nadelige gevolgen ervaren ze het als een onophoudelijke gesel. Ook seksueel geweld treft vooral vrouwen (5,6%, tegenover 0,8% mannen). 13% van de vrouwen zegt sinds de leeftijd van 15 het slachtoffer te zijn geworden van seksueel

*13% van de vrouwen zegt sinds de leeftijd van 15 het slachtoffer te zijn geworden van seksueel geweld, en maar liefst 14% zelfs voor hun vijftiende, ongeacht de dader.*

geweld, en maar liefst 14% zelfs voor hun vijftiende, ongeacht de dader. De daders zijn meestal, in 95% van de gevallen, mannen.

Op basis van uitvoerig overleg met het middenveld en met werkers in het veld maakte het Instituut een rapport op met 85 aanbevelingen om de strijd met seksueel geweld aan te binden. Die betreffen onder andere de noodzaak om de slachtoffers van seksueel geweld aan te moedigen om klacht in te dienen, zodat ze hun verhaal kwijt kunnen en kunnen praten over hun trauma met iemand die luistert, begeleiding en oriëntering met de gepaste diensten. Dat rapport maakte de strijd tegen seksueel geweld op slag tot een prioriteit in België.

**“ Ik wil jullie oprecht bedanken voor de tijd die het Instituut nam om mijn dossier te bekijken en door te nemen. Het doet me heel veel plezier dat jullie naar mij luisteren. ”**

C.W. (45 jaar)

Knelpuntennota  
'Leemten en aanbevelingen inzake seksueel geweld'



Marijke Van Hemeldonck,  
socialiste en feministe



Zwanger op het werk.  
Gids voor werkneemsters en werkgevers voor een discriminatievrije behandeling

## 8.

# ANDERE VORMEN VAN GENDERGERELATEERD GEWELD IN BELGIË

**A**ndere vormen van gendergerelateerd geweld zoals eerwraak, gedwongen huwelijken of genitale verminking bij vrouwen, raken aan de fundamentele rechten van personen, en meer bepaald aan de fysieke en psychologische integriteit van vrouwen en jonge meisjes. Dit soort geweld wordt ingegeven door aloude patriarchale tradities en culturen en heeft in feite niets te maken met etniciteit, herkomst of religie. Het is een misvatting dat het samenhangt met een bepaalde gemeenschap of land als dusdanig. Het doet zich immers evengoed voor in België en moet dan ook omzichtig worden benaderd, gelet op het risico op stigma. Stigmatisering kan immers leiden tot het versterken van de stereotypen tegen buitenlandse gemeenschappen die in België leven en discriminatie van een bepaalde religie of gemeenschap in de hand werken.

**Eergerelateerd geweld** wordt op Belgische schaal gezien als een ernstige schending van de mensenrechten en fundamentele vrijheid, meer bepaald

het recht op leven en het recht om niet onderworpen te worden aan foltering of mishandeling. Opnieuw worden vooral vrouwen het slachtoffer van dit soort geweld, dat geënt is op onrechtvaardige tradities waar geweld en bedreiging de middelen bij uitstek zijn om een zekere hiërarchie in te stellen en de dominantie van bepaalde familieleden

**De zaak Sadia Sheikh, naar het jonge Pakistaanse meisje dat op 22 oktober 2007 werd vermoord door haar broer omdat ze weigerde met de jongen te trouwen die de familie voor haar had uitgekozen, is een dramatisch geval van eerwraak dat niemand onberoerd liet. Het Instituut stelde zich burgerlijke partij in dit dossier om de genderdimensie die erachter schuilging, onder de aandacht te brengen. Het was dan wel van cruciaal belang dat niet enkel de broer van Sadia, maar ook haar ouders en zus veroordeeld zouden worden als dader of mededader, en dat het hof erkende dat Sadia het leven liet net omdat ze een vrouw was. Het was meteen ook de eerste keer dat eerwraak leidde tot een veroordeling in België, en dat het seksecriterium als verzwarende omstandigheid werd erkend. Het was ook de eerste keer dat een poging tot gedwongen huwelijk werd bestraft.**

over andere leden van een gezin te verankeren. Zo zouden meisjes en vrouwen zich zogezegd onwaardig gedragen wanneer ze in het gezelschap vertoeven van jongens of mannen, wanneer ze verliefd worden op iemand die niet werd uitgekozen door de familie, of wanneer ze overspel plegen. Mannen beheersen met andere woorden het lichaam en het gedrag van de vrouwen. Soms volstaat een (onterecht) vermoeden al om de eer van de familie of de gemeenschap te besmeuren. Maar eengerelateerd geweld kan ook mannen treffen wanneer ze weigeren in de pas te lopen.

Deze vorm van gendergerelateerd geweld wordt door de familie of gemeenschap gekozen en gebezigd om de zogenoemde eer te herstellen. Concreet komt het erop neer dat de persoon wordt gecontroleerd, mishandeld, geslagen, geschopt, aan de haren getrokken, tegen de muur geduwd, verkracht... Een combinatie van lichte en zwaardere vormen van geweld, met het risico op escalatie. In zijn meest extreme vorm leidt het geweld tot eerwraak, waarbij het slachtoffer wordt gedood of tot zelfmoord wordt gedreven. Dat gebeurt weliswaar zelden, maar ook in België zijn er al gevallen bekend.

Het probleem van de **gedwongen huwelijken** moet behoedzaam worden benaderd, omwille van het risico op stigma. Het is immers niet eigen aan een specifieke herkomst, ras of religie, maar hangt samen met culturele opvattingen. Zo gebeurt het in onze samenleving nog steeds dat ouders hun kinderen proberen te sturen in hun keuzes. Op wettelijk vlak wordt een gedwongen huwelijk beschouwd als de verbintenis tussen twee personen van wie er ten minste één niet uit vrije wil en ten volle met het huwelijk heeft ingestemd. Het gaat dus over huwelijken onder fysieke en morele dwang. Morele dwang is vaak heel wat subtieler en bijgevolg ook moeilijk op te sporen. Ook mannen kunnen het slachtoffer worden van een gedwongen huwelijk, maar voor hen zijn de gevolgen niet van dezelfde orde, omdat ze niet hetzelfde geweld moeten ondergaan als vrouwen.

België heeft ervoor gekozen volop de kaart van preventie te trekken. Zo worden er regelmatig bewustmakings- en opvoedingscampagnes georganiseerd voor jonge meisjes en jongens, vooral dan in de scholen. Daarnaast zette het Instituut mee de schouders onder de opmaak van een aantal instrumenten om aan jongeren uit te leggen hoe ze een gedwongen huwelijk kunnen vermijden en wat ze best doen in een dergelijke situatie, maar ook om dienstverleners te helpen om preventie te voeren rond gedwongen huwelijken, met handleidingen, sensibiliseringsprogramma's en opleidingen.

**Vrouwelijke genitale verminking** wordt gedefinieerd als ingrepen die leiden tot een gedeeltelijke of volledige verwijdering van de externe geslachtsorganen van de vrouw en/of elke andere verwonding van de vrouwelijke geslachtsorganen voor niet-therapeutische doeleinden. Maar liefst 200 miljoen meisjes en vrouwen wereldwijd zijn genitaal verminkt, en ook in België bestaat het risico op verminking in gemeenschappen uit landen waar vrouwelijke besnijdenis nog wordt toegepast. Uit een recente studie is gebleken dat er op 31 december 2012 48.092 vrouwen en meisjes in België leefden uit landen waar vrouwenbesnijdenis nog wordt uitgevoerd. Van die vrouwen en meisjes zijn er 13.112 'heel vermoedelijk al besneden' en lopen er 4.084 het 'risico om besneden te worden'. Sinds zijn oprichting heeft het Instituut allerhande initiatieven opgezet, steeds in samenwerking met gespecialiseerde verenigingen en mensen in het veld, of ze nu in de medische, sociale, politie- of juridische sector werkzaam zijn of bevoegd voor het asiel- en migratiebeleid.

*“ Vrouwen met een migratieachtergrond zijn vaak niet aanwezig op de arbeidsmarkt, of starten in een zwakke positie. Ook lopen zij een hoger risico op schadelijke traditionele praktijken, zoals genitale verminking en gedwongen huwelijken. Op die manier vormen zij een kwetsbare groep binnen een reeds kwetsbaar deel van de bevolking. ”*

Zuhail Demir, Staatssecretaris voor Gelijke Kansen



De korte- en langetermijngevolgen voor deze jonge meisjes zijn enorm ingrijpend, zowel op fysiek, seksueel als psychologisch, en alle sociologische, medische, religieuze, culturele, psychisch-seksuele, en esthetische rechtvaardigheden ten spijt, kan niets of niemand de keuze voor een dergelijke praktijk verantwoorden. Dit soort geweld laat zich niet zomaar uitbannen, omdat het gepleegd wordt binnen de gezinssfeer, terwijl die in principe steun, geborgenheid en genegenheid zou moeten bieden. Vrouwelijke besnijdenissen worden meestal door vrouwen op vrouwen uitgevoerd, of door grootmoeders en moeders op hun (klein)dochters. Ze worden uitgevoerd in een context doorregen met traditie en dominantie van de man over de vrouw. Als eerstelijnsinstanties hebben maatschappelijke werkers en de medische wereld, in rechtstreeks contact met de slachtoffers en hun familie, een doorslaggevende rol in de strijd tegen dit soort geweld.

### STILZWIJGEN, HET ANDERE JUK VAN GEWELD

Naast de dramatische gevolgen voor de slachtoffers brengt gendergerelateerd geweld directe en indirecte kosten met zich mee voor onze samenleving: voor werkgevers, de openbare gezondheidssector, politie en justitie, maar ook inkomens- en productiviteitsverlies. Waarom blijkt het dan zo moeilijk om het probleem aan banden te leggen?

Uit studies van het Instituut is gebleken dat er een verschil is tussen het aantal slachtoffers dat de politie- en spoeddiensten registreren en het daadwerkelijke aantal getroffen. Dat cijfer wordt ook wel het 'dark number' genoemd. Heel wat slachtoffers dienen geen klacht in en weigeren er meestal zelfs over te praten. En mannen delen nog minder gemakkelijk dan vrouwen hun ervaringen op het vlak van gendergerelateerd geweld. Om eruit te komen, moet je reageren, van daar de noodzaak om te blijven sensibiliseren.

Gendergerelateerd geweld is een gigantisch maatschappelijk probleem. Het vergt een collectieve verantwoordelijkheid, vanuit de plicht om er alles aan te doen om dit soort geweld te voorkomen en de mensen die er jammerlijk, en pijnlijk, aan ten prooi vallen. De taboes moeten doorbroken worden. Gendergerelateerd geweld heeft niet alleen een impact op de privésfeer, het bedreigt ook elke dag opnieuw de grondrechten van duizenden mensen. Onze overheden zijn het dan ook aan zichzelf verplicht om de gepaste maatregelen te nemen en de betrokken actoren aan te zetten tot actie. En dat enkel als iedereen op zijn niveau zijn verantwoordelijkheid neemt, kunnen we geweld uitbannen. De stilte doorbreken, dat is levens redden.

*Gendergerelateerd geweld heeft niet alleen een impact op de privésfeer, het bedreigt ook elke dag opnieuw de grondrechten van duizenden mensen.*

“ Ik wens u en uw medewerkers oprecht te bedanken voor alle inspanningen. Na de morele impact van mijn ontslag doet het deugd te ondervinden dat mensen zoals jullie zich onvoorwaardelijk inzetten om de belangen van mezelf en andere mama's te behartigen. Dank je wel hiervoor. ”

F.V.C (31 jaar)

2014

Overeenkomst met Actiris

8 mei 2014: wet  
op de naamsoverdracht

22 mei 2014: wet tot wijziging  
van de Genderwet, wet verbiedt  
discriminatie op basis van ge-  
slachtsverandering, genderiden-  
titeit en genderexpressie

## 9.

# GENDER MAINSTREAMING: DE GENDERDIMENSIE IN HET OVERHEIDSBELEID

## GENDER MAINSTREAMING

*Gender mainstreaming* is in België geen vrijblijvend engagement, maar een wettelijke verplichting voor alle federale administraties en regeringsleden. Het doel van de Wet *gender mainstreaming*, die op 12 januari 2007 werd aangenomen, is overheidshandelen genderbewust maken. Dat betekent dat in elke fase van het beleid, van de uitwerking tot de uitvoering en de evaluatie, rekening moet gehouden worden met de eventueel verschillende situatie van vrouwen en mannen.

Om de wet in de praktijk te brengen, moet het proces van *gender mainstreaming* worden uitgelegd aan de bevoegde ambtenaren. In 2008 vatte

“ Ik mail u na afloop van de rechtszaak. Ik wil iedereen op het Instituut van harte bedanken voor het vlotte verloop en vooral de goede afloop. ”

J.V.H. (28 jaar)

het Instituut deze taak aan met een Seminariecyclus *gender mainstreaming*, bestaande uit een symposium en vier colloquia, voor ongeveer vierhonderd deelnemers. Deze cyclus werd verder opgevolgd door verschillende publicaties waarin het Instituut uiteenzet hoe genderbewustzijn kan helpen om tot meer gelijkheid in de samenleving en tot een betere kwaliteit en dienstverlening te komen.

## WAT IS GENDER MAINSTREAMING?

*Gender mainstreaming* is een strategie die de gelijkheid van vrouwen en mannen moet versterken, en dat door op een transversale manier rekening te houden met de genderdimensie. De verschillende sociale, economische en culturele realiteiten van vrouwen en mannen worden met andere woorden in kaart gebracht, en verwerkt in overheidsmaatregelen. Door die tactiek door te voeren in alle fases (van concept tot uitvoering), in alle domeinen en op alle niveaus, is het doel om eventuele ongelijkheden in kaart te brengen en te beperken of alleszins nieuwe ongelijkheden te voorkomen.

*Gender mainstreaming* berust op beleidsinstrumenten als genderanalyses, naar geslacht uitgesplitste statistieken en genderindicatoren, die de mogelijkheid bieden om genderproblemen aan de oppervlakte te brengen en zo een inclusiever beleid te voeren en door een diverser beleid zelfs gewoontes te veranderen.

Door de bevolking niet te beschouwen als een homogene groep en door rekening te houden met de behoeften en verwachtingen van verschillende burgers, komt men tot een kwalitatiever beleid voor iedereen. Zo is het bij beleidsmaatregelen bijvoorbeeld belangrijk om rekening te houden met het feit dat vrouwen gemiddeld minder verdienen dan mannen, vaker het slachtoffer zijn van intrafamiliaal en seksueel geweld, of dat jongens en mannen vaker omkomen bij verkeersongevallen en vaker zelfmoord plegen.

## ONDERSTEUNING EN BEGELEIDING

Het Instituut begeleidt en ondersteunt de uitvoering van de Wet *gender mainstreaming*. Het bereidt de nodige wetgevende en beleidsteksten voor, zoals de uitvoeringsbesluiten van de wet of het federaal plan *gender mainstreaming*, ontwikkelt methodologieën zoals die voor *gender budgeting* en de gendertest en coördineert de opstelling van de verslagen die voorzien zijn in de wet. De Interdepartementale Coördinatiegroep die de uitvoering van de Wet *gender mainstreaming* aanstuurt, is het forum bij uitstek waar dit alles besproken wordt. Het Instituut verzekert het voorzitterschap en het secretariaat van deze groep die vertegenwoordigers van de federale beleidscellen, ambtenaren en vertegenwoordigers van het Instituut samenbrengt. De

groep heeft als voornaamste doelen om de samenwerking tussen alle federale beleidsactoren te stimuleren, informatie en goede praktijken bekend te maken en plannen en verslagen goed te keuren.

Alle goede intenties ten spijt ontbreekt het de beleidsmakers nog vaak aan de nodige kennis. Zo is het bijvoorbeeld niet de bedoeling dat *gender mainstreaming* de verschillen tussen vrouwen en mannen uitvlakt of dat er specifieke maatregelen voor vrouwen genomen worden. Bovendien merken mensen vaak de verschillen in situatie tussen verschillende groepen niet op. Om deze redenen

vond het Instituut het noodzakelijk om te investeren in een opleiding die de beleidsmakers en -uitvoerders gevoeliger kon maken voor de genderdimensie en in bijkomend ondersteuningsmateriaal.

Inzicht in de genderdimensie vraagt om duidelijk en diepgaand cijfermateriaal. Om te weten wat de impact is van een hervorming van de arbeidsmarkt is het bijvoorbeeld nuttig om te weten hoeveel vrouwen en mannen er deeltijds werken,

ouderschapsverlof nemen, overuren doen... Als bijvoorbeeld niet is geweten hoeveel dodelijke vrouwelijke en mannelijke verkeersslachtoffers er zijn, is het onmogelijk om daarrond een gerichte politiek voeren. Statistieken dienen in die zin als instrument om de gelijkheid van vrouwen en mannen af te dwingen. Zo publiceerde het Instituut reeds twee edities van 'Vrouwen en mannen in België. Genderstatistieken en -indicatoren'. Het liet in 2012 ook een inventaris en analyse van *genderspecifieke* gegevens en genderindicatoren op Belgisch federaal niveau opmaken.

“ Het Instituut heeft een sleutelrol gespeeld bij het opstellen van de wet 'gender mainstreaming' die onder mijn bevoegdheid in werking trad. Die wet is een ambitieuze wet die de regering verplicht de genderdimensie te integreren in het geheel van haar beleidslijnen, maatregelen, begrotingsvoorbereidingen en acties. Het doel is dat alle acties van de regering rekening houden met eventuele verschillen in de situatie tussen vrouwen en mannen en zo bijdragen tot meer effectieve gelijkheid. In de toekomst kan het Instituut ons voortdurend herinneren aan het werk dat nog op de plank ligt en zo elke achteruitgang voorkomen. Wat betreft gelijkheid zijn er geen vaststaande verworvenheden. ”

Christian Dupont, voormalig minister van Maatschappelijke Integratie en oprichter van de Genderwet

2015

Derde Nationaal Actieplan ter bestrijding van alle vormen van gendergerelateerd geweld



Gedwongen huwelijk? Handleiding voor dienstverleners, in samenwerking met het Réseau Mariage et Migration

2016

Samenwerkingsprotocol met het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

“ Vooral in het domein van *gender mainstreaming* maakte het Instituut grote vooruitgang mogelijk, bijvoorbeeld met de ‘Handleiding voor de toepassing van *gender budgeting*’ en de toepassing van de wet *gender mainstreaming* uit 2007. Ook buiten de landsgrenzen garandeert het Instituut de follow-up van de Europese en internationale beleidslijnen. Het is van groot belang dat het Instituut de middelen aangereikt blijft krijgen om zichzelf zichtbaar te maken en zijn klachtenbehandeling verder zichtbaar te maken voor slachtoffers van discriminatie. ”

De Vrouwenraad, de koepelorganisatie met verenigingen voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

Naast de ‘Handelingen van de seminariecyclus *gender mainstreaming*’ (2009) bracht het Instituut ook een aantal andere publicaties voor beleidsuitvoerders uit. In de brochure over ‘Gelijke kansen voor vrouwen en mannen in overheidsopdrachten’ (2008) wordt het principe van gelijke kansen als aandachtspunt bij overheidsopdrachten geïntroduceerd. De brochure besteedt ruim aandacht aan goede praktijken en somt ook mogelijke beleidsacties op, zoals het weren van kandidaten die inbreuk plegen op de sociale wetgeving en op het vlak van gelijke kansen.

In 2010 werd de algemene ‘Handleiding voor de toepassing van *gender mainstreaming* binnen de Belgische federale overheid’ gepubliceerd. Deze legt uit wat *gender mainstreaming* is en geeft tal van voorbeelden en nuttige tips om dit principe in de praktijk te brengen. Deze publicatie werd in 2011 opgevolgd door de ‘Handleiding voor de toepassing

van *gender budgeting* binnen de Belgische federale overheid’ die uitleg biedt en voorbeelden aanreikt over de manier waarop *gender budgeting* op het federale niveau toegepast moet worden.

In 2016 verschenen een handleiding en een checklist voor de integratie van de genderdimensie in de procedures voor de toekenning van over-

heidssubsidies. Daarin wordt uitgelegd hoe overheidsinstellingen ervoor kunnen zorgen dat bij de toekenning van subsidies rekening wordt gehouden met eventuele verschillen tussen vrouwen en mannen.

Het Instituut heeft in de loop der jaren dus geprobeerd om de strategie van *gender mainstreaming*, die verre van vanzelfsprekend is, zo concreet mogelijk uit te werken voor de Belgische federale context en getracht deze zo praktisch mogelijk uit te leggen. Daarvoor heeft het o.a. beleidsvoorstellen gedaan, methodologieën uitgewerkt, instrumenten aangereikt en informatiemateriaal ontwikkeld, met als ultiem doel een meer gelijke samenleving.

“ Bedankt voor dit uitgebreide antwoord en advies. Ik wil u en uw team uitdrukkelijk bedanken voor de hulp in de voorbije maanden. ”

A.M. (48 jaar)



Lancering van de bewustmakingscampagne ‘Et toi t’es casé-e?’ (‘Zit jij ook in een hokje?’) tegen homo- en transfobie



Migrant en slachtoffer van partnergeweld. Wat zijn mijn rechten?, in samenwerking met de vzw CIRÉ

## 10.

# TRANSGENDER: MEER TOLERANTIE, GEEN DISCRIMINATIE

**E**lk koppel dat een kindje verwacht kijkt reikhalzend uit naar het moment waarop de dokter zegt 'Het is een jongen' of 'Het is een meisje'. Het geslacht bepalen van een kindje, dat is makkelijk toch? En eens een jongen word je een man, eens een meisje word je een vrouw. Geen weg terug. Helaas is dat niet voor iedereen zo eenvoudig. Soms beseft een man dat wanneer hij in de spiegel kijkt, hij liever een vrouw terug wil zien kijken, en een vrouw dat ze liever een man wil zijn. Soms voelt iemand zich helemaal geen man of geen vrouw maar gewoon beiden of gewoon zichzelf.

## TRANSFOBIE

Sinds het einde van de jaren tachtig breidde het gelijkemansbeleid onder Europese impuls uit met aandacht voor de verschillende problematieken waar transgender personen het slachtoffer van kunnen worden. Het Instituut beschouwt de bescherming van transgender personen als een essentieel onderdeel van zijn missie.

“ Voor de Vlaamse holebi- en transgenderbeweging is het bestaan van een onafhankelijk instituut dat een brede kijk op gender hanteert en transgenderissues opneemt onmisbaar. Personen die discriminatie ervaren omwille van hun geslacht, genderexpressie of -identiteit kunnen terecht bij het Instituut. Het Instituut levert een bijdrage door onderzoek te initiëren dat ongelijkheden blootlegt, door transgender personen te bevragen over kwesties als verzekeringen en door beleidsadviezen te formuleren. De structurele gendermechanismen die het Instituut zichtbaar maakt, zijn dezelfde mechanismen die er voor zorgen dat holebi's en transgender personen te maken krijgen met onzichtbaarheid, holebi- en transfobie, seksisme, discriminatie en geweld. Ervaringen met geweld en discriminatie zijn voor holebi's en transgender personen risicofactoren voor suicidaliteit. Er is daarom nog meer inzicht en actie nodig die leiden tot een adequaat beleid met betrekking tot de drempels die holebi's, transgender personen, non-binaire personen, intersekse personen ervaren in alle levensaspecten. Het intersectioneel denken is daarbij een voorwaarde om inclusief beleid te kunnen voeren en standpunten te kunnen innemen die elke burger op het kruispunt van alle identiteitsaspecten vertegenwoordigt. ”

çavaria, de koepelorganisatie van Vlaamse en Brusselse holebi- en transgenderverenigingen

Bekrachtiging van de Conventie van Istanboel

Aanstelling Instituut als officiële coördinerende instantie bij de Conventie van Istanboel

Lancering van de onlinetool om risico's op partnergeweld in te schatten

Samenwerkingsprotocol met de Duitstalige Gemeenschap

“ Ik wil het Instituut bedanken voor zijn campagnes en publicaties rond het thema transgender. De meeste mensen kennen het begrip ‘transidentiteit’ niet of begrijpen het niet goed. Die onwetendheid vormt de basis voor discriminatie of zelfs haatmisdrijven. Ik ben ervan overtuigd dat men iedereen moet informeren over wat het betekent om trans te zijn, over de mogelijke agressie waarmee transpersonen kunnen te maken krijgen en over de negatieve gevolgen die deze dagelijkse discriminaties teweegbrengen. Bij deze informatie is iedereen gebaat. ”

L.C. (48 jaar)

Al in 2009 onderzocht het Instituut het dagelijks leven van transgenders in België. Uit dit onderzoek bleek dat vele transgender personen werkloos zijn en zelfmoord(pogingen) courant voorkwam(en) in deze populatie. Actie was nodig. Het Instituut formuleerde op basis van de resultaten van deze studie dan ook een reeks concrete aanbevelingen ter verbetering van het wettelijk kader en de dagelijkse realiteit waarin transgender personen zich bevinden. Op vraag van de regering coördineerde het Instituut vervolgens de opmaak van het eerste interfederaal actieplan ter bestrijding van homofoob en transfoob geweld.

### TE ZIJN WIE IK BEN

Het klinkt als een evidentie dat wanneer personen zich volledig identificeren met een welbepaald geslacht, ze op hun identiteitskaart graag ook dat M of V'tje waar zij zich goed bij voelen willen zien staan. Vóór 2007 dienden transgender personen die hun juridisch geslacht wilden wijzigen daarvoor naar de rechtbank te trekken. In 2007 maakte de 'Wet op de transseksualiteit' van het wijzigen van de officiële geslachtsregistratie een eenvoudige administratieve procedure. Het veranderen van voornaam werd toen ook een recht in plaats van een gunst.

Er bleven evenwel strikte medische voorwaarden verbonden aan het veranderen van voornaam en geslacht op de geboorteakte en identiteitsbewijzen. Uit het onderzoek van 2009 kwam dit als één van de pijnpunten naar voor. Het leidde immers tot vervelende situaties waarbij een persoon met een vrouwelijke voornaam, die op de wachtlijst

stond om de noodzakelijke medische behandelingen te ondergaan, voortdurend als 'meneer' werd aangesproken op officiële documenten. Bovendien zijn er ook steeds transgender personen geweest die geen uitvoerige operaties konden of wilden ondergaan. Zij bleven in de kou staan.

Op basis van de klachten die het Instituut hierover ontving en de consultatieronde met het middenveld, stelde het Instituut ter zake een visietekst op waarin het over deze problematiek aanbevelingen deed.

De verlossing kwam in 2017, toen een nieuwe wet werd gestemd die het mogelijk maakt om zonder medische ingrepen het juridische geslacht te wijzigen. In essentie geeft het transgender personen de mogelijkheid ook juridisch te zijn wie zij willen zijn en hier zelf over te beslissen.

### TRANSDISCRIMINATIES

Sinds 2007 verbiedt de Genderwet uitdrukkelijk elke vorm van discriminatie op grond van geslachtsverandering. In 2014 werd ook discriminatie op grond van genderidentiteit en genderexpressie verboden. Sindsdien ontvangt het Instituut jaar na jaar meer meldingen van transgender personen die nadelig worden behandeld op de werkvloer, bij de toegang tot goederen en diensten en bij de toegang tot medische zorgen en welzijn.

In de context van medische zorgen gaat het vaak om discriminaties bij verzekeringen. Zo wou een

25 december 2016:  
wijziging wet op de  
naamsoverdracht



Gender en tijdsbesteding.  
Tweede uitgave



Handleiding voor de  
integratie van de gender-  
dimensie in de procedures  
voor de toekenning van  
subsidies

transgendervrouw een hospitalisatieverzekering afsluiten via haar werkgever. De verzekeringsmaatschappij wou dat enkel doen als de vrouw een clausule zou ondertekenen die alles wat verband hield met haar transzijn uit de polis uitsloot. Hierdoor zou de verzekeraar de terugbetaling van allerlei kosten kunnen weigeren. Andere transgender personen ondervonden gelijkaardige problemen. Zij werden verplicht uitsluitingen te aanvaarden of bijkomende premies te betalen en zagen zich geconfronteerd met de weigering van hun verzekeraar om de kosten van medische behandelingen terug te betalen.

Het Instituut is bevoegd om slachtoffers bij te staan en naar de rechtbank te trekken wanneer transgender personen omwille van hun genderidentiteit, genderexpressie of geslachtsverandering worden gediscrimineerd. Het trok samen met de transvrouw die door haar verzekeraar gediscrimineerd werd naar de rechtbank. Uiteindelijk oordeelde de rechtbank dat uitzonderingsclausules die rechtstreeks verband houden met de geslachtsverandering van een persoon discrimineren, en dus ontoelaatbaar zijn.

## INFORMEREN EN SENSIBILISEREN

Na de rechtszaak maakte het Instituut een folder met tips om transgender personen beter te informeren over hun rechten bij het afsluiten van een verzekering of het aanvragen van een terugbetaling bij een verzekeraar.

Om zoveel mogelijk transgender personen te bereiken en te informeren over hun rechten, publiceerde het Instituut ook brochures over andere thema's, zoals een gids voor werknemers, werkgevers en vakbonden over de rechten van transgenders op de werkvloer. Op die manier wil het Instituut zijn steentje bijdragen om discriminatie te voorkomen en de dagelijkse vooroordelen die transgenders ondergaan te bestrijden. Dat doet het vanzelfsprekend zoveel mogelijk in samenwerking met organisaties die transgender personen steunen en informeren, zoals het Transgender infopunt, Çavaria of Genres Pluriels.

**Transgender personen:** personen van wie de genderidentiteit en/of de genderexpressie niet overeenkomt met het geboortegeslacht en de verwachtingen die daarrond bestaan

**Genderidentiteit:** de manier waarop een persoon haar of zijn gender beleeft en benoemt

**Genderexpressie:** de manier waarop een persoon uitdrukking geeft aan haar of zijn genderidentiteit in uiterlijk en gedrag



Seksisme tegengaan: een uitdaging voor de gelijkheid van vrouwen en mannen



Gids ter begeleiding van transgenders op het werk



Een hospitalisatieverzekering afsluiten. Tips voor transgender personen

## 11.

GEZOCHT: MANNELIJKE  
BONDGENOTEN

"We zouden niet bang mogen zijn van het woord 'feminist', aldus Canadees eerste minister Justin Trudeau tijdens het World Economic Forum in 2016, naar aanleiding van een debat rond gendergelijkheid. "Elke man en vrouw zou zich feminist moeten durven noemen".

Trudeau gaf alvast zelf het goede voorbeeld door een ministerkabinet samen te stellen dat uitblinkt in gelijkheid en diversiteit. Vijftien mannen, vijftien vrouwen. En ja, hij moet toegeven dat sommige vrouwen wat extra overredingskracht nodig hadden om deze post te aanvaarden. Het sterkte Trudeau alleszins in zijn overtuiging dat er voor mannen een belangrijke rol is weggelegd in de strijd voor vrouwenrechten. Dat gendergelijkheid enkel haalbaar is met steun van de mannen staat buiten kijf. En alles wijst erop dat iedereen daar baat bij heeft.

Onderzoek toont immers aan dat een samenleving waar gendergelijkheid heerst zowel voor vrouwen als voor mannen voordelig is. Zowel in België als in het buitenland stelde men bijvoorbeeld vast dat in bedrijven waar vrouwen

even sterk vertegenwoordigd zijn als mannen in de raad van bestuur, de resultaten beter zijn, de creativiteit toeneemt en het welzijn van de werknemers hoger ligt dan elders.

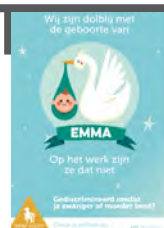
GEEN 'ZERO SUM GAME', MAAR EEN  
WIN-WINSITUATIE

Maar hoe overtuig je mannen om een lans te breken voor gelijkheid? Feminisme werd lang beschouwd als een loutere vrouwenzaak. Feministische bewegingen ijverden voor het recht van de vrouw om over haar eigen lichaam te beschikken en dezelfde rechten te krijgen als mannen. De genderkwestie beperkte zich lang tot de vrouwen, mannen bleven eerder op de achtergrond.

Tegenstanders van het feminisme werpen weleens op dat het ernaar streeft de rechten van mannen te beknotten, of de gebruikelijke rol van de man in het openbare leven te beteugelen. In die zin zien sommige mannen de vrouwen als concurrentes. Ze vrezen dat gendergelijkheid zal leiden tot een 'zero sum game': wat vrouwen 'winnen', zullen mannen 'verliezen'. Daar is natuurlijk

2017

Studiedag over de impact van partnergeweld op de werkomgeving, met de drie grote Belgische vakbonden



Lancering campagne 'Mama blijft aan boord' over zwangerschaps- en moederschapsdiscriminatie



niets van aan, maar zolang mannen niet duidelijk weten wat ze bij gendergelijkheid te winnen hebben, zullen ze zich defensief blijven opstellen.

Mannen volgen bovendien heel vaak een onuitgesproken norm, zonder zich daar altijd van bewust te zijn. Uit gewoonte of omdat het nu eenmaal zo is ingeburgerd, nemen ze bepaalde betuttelende gedragingen of sociale clichés gewoon over. Het gevolg is dat ze maar weinig oog hebben voor de obstakels waar vrouwen voortdurend tegenaan botsen, obstakels die ze in hun mogelijkheden beperken. Daardoor bekijken mannen de strijd voor gendergelijkheid doorgaans passief vanaf de zijlijn.

Strikt genomen is er meer gelijkheid, en discriminatie op grond van geslacht is uitdrukkelijk verboden in België. Maar als we dieper gaan kijken, dan merken we dat ongelijke behandeling en gendergebaseerde discriminatie nog steeds schering en inslag zijn. En erkennen dat ook mannen daar het slachtoffer van zijn, draagt bij tot het bannen van bepaalde gedragingen en tot een echte mentaliteitswijziging. Zo werd in 2014 een vastgoedkantoor veroordeeld voor discriminatie op grond van geslacht, nadat het een woning weigerde aan een student. Die laatste kreeg een schadevergoeding voor materiële schade. Het Instituut werd bij de arm genomen omdat de eigenaar enkel wilde verhuren aan vrouwen.

Tegenwoordig evolueert de situatie met mondjesmaat. Het feit dat vrouwen ook andere taken opnemen, heeft een positieve weerslag op de mannen. Steeds meer mannen pikken immers hun graantje mee van de vrijheidsgedachte die de feministische beweging zo hoog in het vaandel draagt: heel wat mannen lijden bijvoorbeeld onder de machocultuur, onder de stereotypes die hen worden toegedicht, en onder de rol die ze geacht worden te spelen. Maar in werkelijkheid worden ook mannen beperkt in hun bewegingsvrijheid door de heersende genderstereotypen.

Nemen we het voorbeeld van een mannelijke kandidaat die had gesolliciteerd voor een vacature van 'administratief assistente'. Uit de titel en uit de beschrijving van de gezochte kwaliteiten (het ging om een Franstalige vacature waarin alle adjectieven in hun vrouwelijke vorm stonden)

“ De meerwaarde van het Instituut ligt in het thematiseren van ongelijkheid op een wetenschappelijke en juridisch onderbouwde manier. Het Instituut is er in geslaagd om de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen op de politieke agenda te houden en regelmatig de publieke opinie wakker te schudden. Het wordt een uitdaging om ook mannen te betrekken in het verhaal. Te vaak wordt gender verengd tot de ongelijke positie van vrouwen. Het is belangrijk om de machtspositie die mannen nog te vaak innemen te ontmantelen en te vervangen door hefboomen voor gelijkheid tussen vrouwen én mannen. Ik hoop dat het Instituut verder kan bijdragen aan een mentaliteitswijziging opdat gelijkheid tussen mensen een vanzelfsprekendheid wordt. ”

Marianne Vergeyle, eerste voorzitter van de Raad van Bestuur van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (van 2003 tot 2006)

kon je opmaken dat men op zoek was naar een vrouw, en de mannelijke kandidaat werd dan ook geweigerd omdat de werkgever "zoals duidelijk aangegeven in de advertentie" op zoek was naar een vrouwelijke administratief assistente. Hij besloot te rade te gaan bij het Instituut om na te gaan of die motivering wel geoorloofd was. Hij haalde zijn slag thuis in 2016: de werkgever werd veroordeeld voor geslachtsdiscriminatie op de arbeidsmarkt en moest het slachtoffer een schadevergoeding betalen.

## MANNENMYTHES EN STEREOTYPEN

Door een geval van discriminatie tegen een man te bestraffen en er ook ruchtbaarheid aan te geven, kaarten we de ongelijkheden en onrechtvaardigheden aan waar onze samenleving nog steeds van doorspekt is. Het helpt ook om een inzicht te verwerven in de mechanismen die schuilgaan achter discriminatie. Maar de strijd tegen stereotiepe denkbeelden over mannen en mannelijkheid is nog lang niet gestreden.

In België lijkt die strijd vooralsnog langs de 'nieuwe papa' te gaan. Los van het feit dat vrouwen

werk en privéleven maar heel moeilijk op elkaar afgestemd krijgen als hun mannen niet een deel van het huishouden op zich nemen, ondervinden mannen ook moeite om hun verschillende sociale rollen te combineren. Het Instituut heeft dan ook bijzonder oog voor het thema 'Werk en vaderschap'. De studie van het Instituut uit 2011, 'De ervaringen van werknemers met vaderschapsverlof in België', toonde duidelijk aan dat steeds meer mannen er graag willen zijn voor hun kinderen. Wel, daar wordt nog vaak met onbegrip op gereageerd. Sommigen krijgen hun vaderschapsverlof gewoonweg niet, anderen worden door hun collega's scheef bekeken enkel en alleen omdat ze ouderschapsverlof willen nemen, nog anderen wordt door hun omgeving een gebrek aan lef en ambitie verweten omdat ze kiezen voor een rol als huisman.

Er heerst ook de misvatting dat mannen niet het slachtoffer zouden kunnen worden van gendergerelateerd geweld. In de gezinssfeer krijgen ook mannen nochtans soms te maken met psychisch, fysiek en economisch geweld. Net daarom wil het Instituut ook komaf maken met gendermythes en met het seksistische gedrag dat er vaak mee gepaard gaat.

## NOOD AAN MEER POSITIEVE ROLMODELLEN

Op een paar generaties tijd hebben vrouwen al een hele lange weg afgelegd. Maar om ook dat laatste hardnekkige stukje ongelijkheid aan te pakken, moeten vooroordelen tegen zowel vrouwen als mannen de wereld uit. En mannen zijn een onmisbare schakel in die queeste. We hebben nood aan mannelijke rolmodellen: mannen die openlijk pleiten voor gendergelijkheid en ervoor ijveren door komaf te maken met stereotypen op persoonlijk of professioneel vlak, of ze nu huisman zijn, ondernemers die baanbrekende inspanningen verrichten om gendergelijkheid in hun bedrijf te bevorderen, vaders die hun vader- of ouderschapsverlof opnemen, of gewoon mannen die even veel doen in het huishouden als hun vrouwen.

Initiatieven zoals de Internationale Mannendag bevorderen het positieve imago van de man en onderstrepen de schadelijke gevolgen van genderstereotypen op zijn gezondheid en sociale positie. Beleidsmakers en werkgevers hebben de belangrijke taak om mannen de kans te geven om, bijvoorbeeld, niet alleen kostwinner te zijn van hun gezin, maar ook betrokken vader. De positieve evolutie naar een gelijkere verdeling van de zorgtaken moet dan ook verder worden gestimuleerd en geschraagd. Maatregelen zoals vaderschaps- of ouderschapsverlof tonen alvast aan dat we van emancipatie van de vrouw aan het evolueren zijn naar gendergelijkheid.



'Zwangerschap en moederschap op het werk: De ervaringen van sollicitanten, werknemers en zelfstandige ondernemers in België'



In-vitrofertilisatie en werk: Alleen voor doorzetters?



ERVARINGEN VAN VROUWEN  
OP PSYCHOLOGISCH, FYSIEK  
EN SEKUEEL GEWELD

ACTIVITEITENVERSLAG  
2010



VAN VROUWEN  
NA DE VERKEERDZINDEN  
VAN 7 JUNI 2008  
Een reactieve balans van de politie

De loonkloof  
tussen vrouwen en mannen  
in België - Rapport 2010

VROUWEN  
AAN DE TOP

Wat  
nu?

GENDER  
EN TIJDSEBESTEDING

Leven als transgender  
in België

DE ERKENNING VAN WEDONKHOVEN  
NADELSCHAPVERLOF IN BELGIË

ZWANGER OP HET WERK  
DE ERVARINGEN VAN VERZORGENDERS

Bedwongen  
huwelijk?  
Handleiding  
voor slachtoffers

De loonkloof  
tussen vrouwen en mannen in België  
Rapport 2012

De loonkloof  
tussen vrouwen en mannen in België  
Rapport 2012

EEN  
HOSPITALISATIE-  
VERZEKERING  
AFSLUITEN

Activiteitenverslag  
2009

Vaderschap  
verlof  
Kiezen voor betrokkenen

Vrouwen aan de Top 2012

Engagement

GENDER EN INKOMEN  
ANALYSE EN BEWAKING VAN DE TOEGANG

De loonkloof  
tussen vrouwen en mannen in België  
Rapport 2013

De loonkloof  
tussen vrouwen en mannen in België  
Rapport 2012

De loonkloof  
tussen vrouwen en mannen in België  
Rapport 2015

ZWANGER OP HET WERK  
BIDS VON WERKELEISTERN UND WERKELEISTEN  
VOR EIN DISKRIMINATORISCHER BEHANDLUNG

STOP  
GEWELD

ONDERZOEK NAAR INTRAFAMILIAAL GEWELD  
EN PARTNERGEBIED OP BASIS VAN DE  
GEWONDEBESINDZIJTE 2014

GENDER  
EN TIJDSEBESTEDING

Checklist  
voor de afkoper van  
de ondernemingsrechten  
in het kader van  
de herstructurering van een bedrijf

GIDS TER BEGELEIDING VAN  
TRANSGENDERS  
OP HET WERK

Marijke Van Hemeldonck  
sociëteit en feministe

ACTIVITEITENVERSLAG 2012

Durven doen

STOP  
GEWELD

NATIONAAL ACTIEPLAN  
TER BESTRIJDING  
VAN ALLE VORMEN VAN  
GENDERGEGELIJKT  
GEWELD | 2018-2019

De loonkloof  
tussen vrouwen en mannen in België  
Rapport 2014

'Vrouwenkracht is  
Vredesmacht'  
Aan de slag met 'Resolutie 1325'

De loonkloof  
tussen vrouwen en mannen in België  
Rapport 2015

Is een zwangere vrouw  
minder competent  
dan een man?

de getoorte van  
EMMA  
Op het werk zijn  
ze dat niet

van de genderdimensie

VROUWEN EN MANNEN  
IN BELGIË

SEKSISME  
TEGENAAN:  
EEN UITDAGING  
VOOR DE  
GELIJKHEID VAN  
VROUWEN EN  
MANNEN

STOP  
GEWELD

De loonkloof  
tussen vrouwen en mannen in België  
Rapport 2014

STAND VAN ZAKEN  
INZAKE TOEPASSING  
EN DOELTREFFEND-  
HEID VAN DE  
GENDERWET

Steu de  
Witte Lintjescampagne

Zeg neen  
tegen huiselijk geweld

DENK  
VOOR JE  
DOET

STOP  
GEWELD

In België  
verdient een vrouw gemiddeld  
24% minder dan een man.

De loonkloof  
tussen vrouwen en mannen in België  
Rapport 2017

Et toi, t'es  
case-e?

de deelname van  
mannen en vrouwen  
aan de Belgische politiek

de deelname van  
vrouwen  
aan de Belgische politiek

Belgische partijen  
en seksegelijkheid  
een laag maar groter verschil?

Toekomst  
na PEKING +10

De loonkloof  
tussen vrouwen en mannen  
in België - Rapport 2007

Éliane Vogel-Polsky  
EEN VROUW MET OVERTOUDING

Mannen en gelijkheid

De loonkloof  
tussen vrouwen en mannen  
in België - Rapport 2007

Discriminatie  
van vrouwen na  
het geslacht

Definiëring van  
het concept  
'seksisme'

SCHULDEN OF SLAAN  
HET IS NIET EVEN NADAT AAN

MAKINGEN EN  
HOUWELIJKLIFTINGEN  
VAN ALLOCATIE, MANNEN

De loonkloof  
tussen vrouwen en mannen  
in België - Rapport 2009

De loonkloof  
tussen vrouwen en mannen  
in België - Rapport 2008

Gender-  
mainstreaming  
concreet: uitdaging van  
de Europese Commissie

Discriminatie  
van vrouwen na  
het geslacht

BREEK DE  
STILTE VOOR JE  
ZELF GEBROKEN  
BENT

GEWELD  
TUSSEN  
PARTNERS

INSTITUUT VOOR  
DE GELIJKHEID VAN  
VROUWEN EN MANNEN  
IN BELGIË

Jeanne Vercheval  
Gedrukt en verspreid door  
het Instituut voor de  
Gelijkheid van Vrouwen en  
Mannen in België

Miet Smet  
De Vrouw gelijkt met de Man

Checklist  
Advocaten zijn bij de afkoper van een bedrijf

Checklist  
Advocaten zijn bij de afkoper van een bedrijf

Checklist  
Advocaten zijn bij de afkoper van een bedrijf

Checklist  
Advocaten zijn bij de afkoper van een bedrijf

Checklist  
Advocaten zijn bij de afkoper van een bedrijf

Checklist  
Advocaten zijn bij de afkoper van een bedrijf