

Aanbeveling van

het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen nr. 2018-R/001

**betreffende de bescherming van mannelijke en vrouwelijke werknemers met
gezinsverantwoordelijkheden tegen discriminaties**



**INSTITUUT VOOR
DE GELIJKHEID
VAN VROUWEN
EN MANNEN**

I. Inleiding

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen werd opgericht door de wet van 16 december 2002 en heeft onder andere als opdracht om te waken over het respect voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en elke vorm van discriminatie of ongelijkheid op grond van geslacht te bestrijden.

In deze hoedanigheid is het Instituut bevoegd om aanbevelingen aan de overheid te richten met het oog op het verbeteren van wet- en regelgeving.

II. Context

Overeenkomstig zijn wettelijke opdracht wenst het Instituut de volgende aanbeveling te doen volgend op de ratificatie door België van het Verdrag nr. 156 van 23 juni 1981 van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) betreffende werknemers met gezinsverantwoordelijkheid. Het verdrag is op 10 april 2017 in werking getreden.

Artikel 1 van het Verdrag bepaalt het volgende:

1. Dit Verdrag is van toepassing op mannelijke en vrouwelijke werknemers die verantwoordelijk zijn voor hun afhankelijke kinderen, wanneer zodanige verantwoordelijkheid hen beperkt in hun mogelijkheden tot voorbereiding op, toegang tot, deelneming aan of ontplooiing in economische bedrijvigheid.

2. De bepalingen van dit Verdrag worden tevens toegepast op mannelijke en vrouwelijke werknemers met verantwoordelijkheid jegens andere directe familieleden die duidelijk hun zorg of steun behoeven, wanneer zodanige verantwoordelijkheid hen beperkt in hun mogelijkheden tot voorbereiding op, toegang tot, deelneming aan of ontplooiing in economische bedrijvigheid.

3. Voor de toepassing van dit Verdrag worden onder "afhankelijk kind" en "ander direct familielid dat duidelijk zorg of steun behoeft" verstaan personen die in ieder land op één van de in artikel 9 genoemde wijzen als zodanig worden omschreven.

4. De onder het eerste en tweede lid van dit artikel vallende werknemers worden hierna genoemd "werknemers met gezinsverantwoordelijkheid".

Ondanks maatregelen zoals zwangerschapsverlof, vaderschapsverlof, ouderschapsverlof, kinderopvang, enz. blijft het moeilijk om werk en gezinsleven te combineren.

Dit geldt in het bijzonder voor vrouwen, omdat zij in het algemeen meer tijd besteden aan huishoudelijke taken en de zorg voor het gezin en de kinderen.

Naast de moeilijkheid om werk en gezin te combineren, zijn vrouwelijke werknemers kwetsbaar voor discriminatie. Maar al te vaak wordt hen de toegang tot werk of promotie geweigerd, worden ze ontslagen wegens vooroordelen over hun vermeende afwezigheid en gebrek aan motivatie verband houdend met hun gezinsverantwoordelijkheden.

De Arbeidswet van 16 maart 1971 voerde een bescherming tegen ontslag voor zwangere werkneemsters in. Bovendien verbiedt de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen discriminatie op grond van moederschap. Deze beschermende bepalingen omvatten niet alle gezinsverantwoordelijkheden, aangezien die niet beperkt zijn tot de zorg voor kinderen.

Alhoewel er tevens een ontslagbescherming bestaat voor werknemers die vaderschapsverlof opnemen, laten deze bepalingen niet toe om mannen die meer betrokken willen worden bij het gezinsleven te beschermen tegen alle vormen van discriminatie. Om tot een meer egalitaire samenleving te komen moeten de traditionele rollen van vrouwen en mannen in het gezin en in de samenleving evolueren.

Er bestaat ook een gelijkaardige bescherming tegen ontslag in het kader van ouderschapsverlof, maar deze geldt slechts voor een beperkte periode.

Er bestaat momenteel geen algemene bescherming tegen discriminatie van werknemers en werkneemsters omwille van hun gezinsverantwoordelijkheden buiten de hierboven aangehaalde beperkte beschermingsperiodes.

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen stelt dus een leemte vast in de bescherming van mannelijke en vrouwelijke werknemers met gezinsverantwoordelijkheden tegen discriminatie.

Niettemin kan elke persoon met dergelijke vormen van discriminatie in aanraking komen tijdens zijn of haar loopbaan, omdat het gaat over situaties die iedere werknemer kan meemaken, zoals het krijgen van één of meer kinderen, het zorgen voor een zieke ouder, enz. In de context van de verouderende bevolking worden de verantwoordelijkheden ten aanzien van de ouders ook steeds groter.

III. Internationale situatie

Hoewel er nog steeds een lacune bestaat in de bescherming tegen discriminatie van werkende mannen en vrouwen met gezinsverantwoordelijkheden, moet worden opgemerkt dat België zich op internationaal niveau geëngageerd heeft om werkende mannen en vrouwen met gezinsverantwoordelijkheden te beschermen.

Op 10 april 2015 heeft België immers het verdrag nr. 156 van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) betreffende werknemers met gezinsverantwoordelijkheid ondertekend en geratificeerd.¹

Dit verdrag werd op 23 juni 1981 aangenomen in Genève en is op 11 augustus 1983 op internationaal niveau in werking getreden.

In België is het verdrag nr. 156 op 10 april 2016 van kracht geworden.

IAO-verdrag nr. 156 heeft tot doel om "*werkelijke gelijkheid van kansen voor en gelijke behandeling tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers te bewerkstelligen.*"

Het biedt de lidstaten een vrij ruim kader dat hen aanzet om rekening te houden met de behoeften van mannelijke en vrouwelijke werknemers met gezinsverantwoordelijkheden, bijvoorbeeld door de bevordering van diensten voor kinderopvang en gezinshulp.

Het verdrag nr. 156 bevat ook meer specifieke bepalingen die de ratificerende landen opleggen om "*zich ten doel te stellen personen met gezinsverantwoordelijkheid, die een betrekking vervullen of wensen te vervullen, in staat te stellen hun recht om zulks te doen uit te oefenen zonder aan discriminatie te worden blootgesteld en, voor zover mogelijk, zonder dat de verantwoordelijkheid ten aanzien van hun werk in botsing komt met hun gezinsverantwoordelijkheid*" (art. 3).

Het verklaart zelfs het volgende: "*Gezinsverantwoordelijkheid vormt als zodanig geen geldige reden voor de beëindiging van het dienstverband*" (artikel 8).

Werknemers met gezinsverantwoordelijkheden moet verstaan worden als "*mannelijke en vrouwelijke werknemers die verantwoordelijk zijn voor hun afhankelijke kinderen*", alsook "*mannelijke en vrouwelijke werknemers met verantwoordelijkheid jegens andere directe familieleden die duidelijk hun zorg of steun behoeven*" (artikel 1). Gezinsverantwoordelijkheid beperkt zich immers niet tot kinderen, en de meerderheid van de taken in het kader van gezinsverantwoordelijkheid worden door vrouwen uitgeoefend.²

¹ De Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) werd in 1919 opgericht te bevordering van sociale rechtvaardigheid, een essentiële voorwaarde voor universele welvaart en vrede. Hij heeft als taak om de arbeidsrechten te bevorderen, het scheppen van fatsoenlijke banen te bevorderen, de sociale bescherming te verbeteren en de sociale dialoog over arbeidsgerelateerde problemen te versterken.

² Volgens een studie van de Koning Boudewijnstichting zijn 75% van de mantelzorgers vrouwen, Marie-Thérèse Casman, "Ecouter les aidants proches pour mieux les soutenir", Koning Boudewijnstichting, 2007

IAO-verdrag nr. 156 gaat gepaard met aanbeveling nr. 165 betreffende werknemers met gezinsverantwoordelijkheden om te verduidelijken hoe dit verdrag zou kunnen worden toegepast. Wat het verbod op discriminatie betreft, stelt aanbeveling 165: "*In het kader van een nationaal beleid ter bevordering van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers moeten maatregelen aangenomen en uitgevoerd worden om directe of indirecte discriminatie op grond van burgerlijke staat of gezinsverantwoordelijkheden te voorkomen.*"

Door de ratificatie van IAO-verdrag nr. 156 zijn de bepalingen ervan bindend geworden voor België, dat ze dus moet naleven.

In de loop der jaren heeft de Belgische wetgeving een aantal regels ontwikkeld die bijdragen tot de vooruitgang op het vlak van de inhoud van het verdrag, bijvoorbeeld: bescherming van het moederschap, gelijke behandeling van mannen en vrouwen in het domein van de tewerkstelling, bescherming in het kader van vaderschapsverlof,....

Discriminatie op grond van gezinsverantwoordelijkheden is echter niet uitdrukkelijk verboden.

Om te voldoen aan IAO-verdrag nr. 156, waartoe het zich heeft verbonden, moet België dus zijn wet- en regelgevend arsenaal aanvullen om discriminatie op grond van gezinsverantwoordelijkheden uitdrukkelijk te verbieden.

In dit verband zou de Belgische wetgever zich kunnen laten inspireren door het Franse Arbeidswetboek, dat elke discriminatie op grond van de gezinssituatie verbiedt: "*Niemand mag worden uitgesloten van een aanwervingsprocedure of van de toegang tot een stage of opleidingsperiode in een bedrijf, geen enkele werknemer mag worden gesanctioneerd, ontslagen of onderworpen aan een direct of indirect discriminerende maatregel in de zin van artikel 1 van Wet nr. 2008-496 van 27 mei 2008 betreffende diverse bepalingen tot aanpassing aan het Gemeenschapsrecht op het gebied van de bestrijding van discriminatie, in het bijzonder met betrekking tot loon, in de zin van artikel L. 3221-3, winstdeling of verdeling van aandelen, opleiding, herklassering, herindeling, toekenning, kwalificatie, classificering, professionele promotie, overdracht of hernieuwing van het contract op basis van zijn afkomst, geslacht, zeden, seksuele geaardheid of genderidentiteit, leeftijd, gezinssituatie of zwangerschap, genetische kenmerken, lidmaatschap of niet-lidmaatschap, enz. overeenkomstig artikel 3221-3 van het Franse Wetboek van Koophandel.*" (Artikel 1132-1 van het Franse Arbeidswetboek).

Het Instituut stelt echter wel voor om de term "gezinsverantwoordelijkheden" te behouden, omdat deze duidelijker is dan "gezinssituatie".

IV. Aanbeveling

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen beveelt aan om directe en indirecte discriminatie (d. w. z. minder gunstige behandeling) op basis van gezinsverantwoordelijkheden te verbieden.

Een betere bescherming van werknemers en werkneemsters met gezinsverantwoordelijkheden zou België in staat stellen om IAO-verdrag nr. 156 na te leven en bepaalde leemten in de strijd tegen discriminatie aan te pakken, met name wat betreft de verantwoordelijkheden tegenover andere familieleden. Dit initiatief draagt bij tot het wegwerken van de belemmeringen die een evenwicht tussen gezins- en beroepsleven in de weg staan, en bewerkstelligt een mentaliteitswijziging naar een meer gelijke samenleving.

Het Instituut ontvangt regelmatig meldingen van personen die door hun gezinsverantwoordelijkheden moeilijkheden ondervinden op hun werk. Zo is er bijvoorbeeld het ontslag van een werkneemster kort na haar verzoek om deeltijds te mogen werken om voor haar ernstig zieke moeder te zorgen, of de problemen waarmee een man te maken krijgt die niet langer overwerk wil verrichten om zo zijn kinderen van school te kunnen ophalen.

Het Instituut beveelt aan om een nieuw beschermd criterium inzake gezinsverantwoordelijkheden op te nemen in de Belgische wetgeving ter bescherming tegen discriminatie.

De wet van 10 mei 2007 verbiedt immers al discriminatie op grond van de "beschermd criteria" geslacht, zwangerschap, bevalling, moederschap, geslachtsverandering, genderidentiteit en genderexpressie.³

De opname van een nieuw criterium inzake gezinsverantwoordelijkheden in de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen maakt het mogelijk om discriminatie op basis van dit criterium te verbieden, net als discriminatie op grond van geslacht, zwangerschap, moederschap, enz.

Dit maakt het ook mogelijk om bij dit nieuwe "beschermd criterium" alle beschermingsmechanismen tegen discriminatie toe te passen, zoals een vordering tot staking of het toekennen van een schadevergoeding.

³ Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, de zogenaamde 'Genderwet' (B.S. 30 mei 2007)