



INSTITUUT VOOR
DE GELIJKHEID
VAN VROUWEN EN MANNEN:
ACTIVITEITENVERSLAG
2007

INHOUDSOPGAVE

Inleiding	5
I. Het Instituut	9
1. De structuur	11
1.1. De directie	11
1.2. De Raad van Bestuur	11
1.3. De voogdijminister	11
2. Het budget	12
3. Het personeel	13
3.1. Aard van de contracten en aantal contracten	13
3.2. Opleidingen	14
3.3. Veiligheid, gezondheid en sociale dialoog	15
4. De communicatie	16
4.1. De interne communicatie	16
4.2. De externe communicatie	16
5. De gesprekspartners	18
5.1. De institutionele gesprekspartners	18
5.2. De gesprekspartners bij de verenigingen	21
5.3. De burgers	21
II. De verwezenlijkingen van het Instituut	23
1. De juridische missie	25
1.1. Uitbreiding van de materiële bevoegdheid van het Instituut	25
1.2. Cijfers en tendensen	27
1.3. Opleiding en sensibilisering	28
1.4. Adviezen	30

2. Gender mainstreaming	32
2.1. De context	32
2.2. De inhoud van de “wet gender mainstreaming” van 12 januari 2007	32
2.3. De activiteiten van het Instituut verbonden aan de toepassing van de wet van 12 januari 2007	33
2.4. Communicatie en ondersteuning	35
3. Strijd tegen het geweld.	36
3.1. De context	36
3.2. Evaluatie van het Nationaal Actieplan ter bestrijding van partnergeweld	36
3.3. Interministeriële conferentie	37
3.4. De interdepartementale werkgroep en de groep van experts	37
3.5. Website rond partnergeweld	38
3.6. Voorbeelden van acties die in het kader van het NAP werden uitgevoerd	38
3.7. Omzendbrief betreffende het strafrechtelijk beleid inzake partnergeweld	39
3.8. Steunpunt	39
3.9. Campagne van de Raad van Europa	39
3.10. Toekomstige actieplannen	40
4. Werkgelegenheid	41
4.1. Loonongelijkheid	41
4.2. Combinatie van het privéleven en het beroepsleven	43
4.3. Deelname aan externe projecten met als doel de gelijkheid tussen mannen en vrouwen te verwezenlijken	44
5. Besluitvorming.	48
5.1. Opvolging van het charter van de vakbonden	48
5.2. De adviesorganen	48
5.3. Het charter van de politieke partijen	48
5.4. Analyse van de resultaten van de federale verkiezingen van 10 juni 2007.	49

6. Onderzoek	49
6.1. Onderzoek	50
6.2. Publicaties	51
6.3. Studiedagen	51
6.4. Partnerships met externe actoren	52
6.5. Bibliotheek	53
7. Steun aan de actoren op het terrein	54
7.1. De structurele subsidies	54
7.2. De eenmalige subsidies of “kleine subsidies”	55
7.3. Het lokaal beleid	56
8. De voorbereiding en toepassing van regeringsbeslissingen en de opvolging van Europese en internationale beleidslijnen	58
8.1. De voorbereiding en toepassing van regeringsbeslissingen	58
8.2. Opvolging van Europese en internationale beleidslijnen.	58
8.3. Secretariaat van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen	61
Conclusies	63
Bijlagen	65
1. Leden van de Raad van Bestuur van het Instituut op 31/12/2007.	65
2. Presentaties gegeven door leden van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen	66
3. Organigram van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen op 31/12/2007.	72

INLEIDING

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM) heeft een productief jaar achter de rug, waarin het zich profileerde als onomstreden expert inzake gendraangelegenheden en waarin het ook de nodige erkenning verwierf voor de know-how die bij het Instituut aanwezig is. Eén voorbeeld hiervan, waarover u verder in dit werkingsverslag kan lezen, is de expertise die het IGVM kon aantonen in het dossier “Rent a Wife”. Met de gerechtelijke uitspraak in dit dossier heeft het IGVM zijn juridische missie kunnen aantonen en waarmaken.

Het IGVM, dat werd opgericht door de wet van 16 december 2002 die op 31 december 2002 in het Belgisch Staatsblad verscheen, begon pas echt autonoom te werken in 2004. De oprichting van een onafhankelijke instelling die zich inzet voor het verdedigen en bevorderen van de gelijkheid van vrouwen en mannen wijst erop dat het beleid het specifieke karakter van deze problematiek erkent. Tijdens de eerste twee jaren van zijn bestaan werkte het Instituut voornamelijk aan een stevige fundering voor zijn structuur. Terwijl het zijn structuur verder kon uitbouwen, kon het Instituut zich na deze opstartperiode in 2006 en vooral in 2007 toeleggen op zijn initiatieven en een kader bepalen voor de opdrachten die het binnen zijn uiteenlopende interventiedomeinen moet uitvoeren.

Deze uiteenlopende opdrachten omvatten volgende thema's:

- juridische missie;
- gender mainstreaming;
- strijd tegen geweld;
- tewerkstelling;
- besluitvorming;
- onderzoek;
- ondersteuning van de actoren op het terrein;
- voorbereiding en toepassing van regeringsbeslissingen en de opvolging van Europese en internationale beleidslijnen.

Op 16 september 2006 werd via een Koninklijk Besluit op voorstel van toenmalig minister van Gelijke Kansenbeleid Christian Dupont de Raad van Bestuur van het Instituut gedeeltelijk vernieuwd en werd een nieuwe voorzitter aangesteld, met name mevrouw Vera Claes.

Eind 2006 werd de nieuwe directie benoemd. Daarbij gaf Michel Pasteel het Instituut de mogelijkheid en een nieuwe dynamiek om zijn strategie te verankeren om de gelijkheid van vrouwen en mannen te bevorderen.

Nog in 2007 werd de strategie van het Instituut uitgewerkt en verankerd binnen het kader van een managementplan, dat een sleutelement vormt bij het bepalen van de doelstellingen op middellange en korte termijn. Het doel van dit per definitie veranderende managementinstrument is het denkproces te leiden, de beslissingen te sturen, te plannen en te evalueren en, tot slot, de besluitvorming te vergemakkelijken. Dit document kwam op een participatieve manier tot stand, aangezien de directie alle personeelsleden bij dit proces heeft betrokken. Na een SWOT-analyse (Strengths-Weaknesses-Opportunities-Threats) en op basis van de opdrachten van het Instituut kon het managementplan vijf strategische doelstellingen naar voren schuiven:

- Toezien op de naleving van de gelijkheid van vrouwen en mannen en het bestrijden van elke vorm van discriminatie en ongelijkheid op basis van geslacht (art.3 en 4 al. 2, 5, 6, 8 en 9 van de wet van 16 december 2002).
- Ontwikkelen en promoten, in overleg met alle betrokken actoren, van instrumenten, middelen en netwerken die nodig zijn voor de tenuitvoerlegging van gender mainstreaming (art 3 en 4 al. 2, 4 en 10 van de wet van 16 december 2002).
- Voorbereiden en uitvoeren van de regeringsbeslissingen en opvolgen van het internationaal en Europees beleid, onder het gezag van de Voogdijminister (art 5 van de wet van 16 december 2002).

- Verrichten, ontwikkelen, ondersteunen en coördineren van de expertise op het vlak van de klassieke en nieuwe thema's in het domein van de gelijkheid van vrouwen en mannen (art. 4 al. 1, 3, 4, 7 en art. 8 van de wet van 16 december 2002).
- Uitbouwen van een adequate organisatie, met inbegrip van de ondersteunende diensten die noodzakelijk zijn voor de goede werking van een onafhankelijke instelling (art 1, 2 en 11 van de wet van 16 december 2002).

Op kortere termijn worden de verschillende strategische doelstellingen vertaald in operationele doelstellingen die overeenstemmen met concrete acties van het Instituut; deze zijn gespreid over een periode van maximaal drie jaar naargelang hun prioriteitsgraad.

In 2007 was er evenwel een langdurige periode waarin door de regering alleen lopende zaken werden afgehandeld. Dit bleef niet zonder gevolgen voor de activiteiten van het Instituut. Zo werden in die periode bepaalde projecten en initiatieven die verband hielden met de activiteit van de federale regering afgeremd. Dat was onder meer zo voor de organisatie van interministeriële conferenties in verband met het Nationaal Actieplan ter bestrijding van partnergeweld.

Op intern vlak werd de invoering van de sociale dialoog binnen het Instituut benadrukt via het opstarten van vergaderingen van het basisoverlegcomité. Er werden ook vertrouwenspersonen aangeduid. Wat betreft veiligheid en gezondheid heeft de directie erop toegezien dat het Instituut aangesloten is bij de gemeenschappelijke dienst voor preventie en bescherming op het werk.

Eveneens in 2007 kreeg de belangrijke juridische missie en klachtendienst van het Instituut een extra impuls, er werden immers twee voltijdse equivalenten vrijgemaakt. Dit resulteerde in de aanwerving van twee personen (één niveau A en een administratief niveau) om tegemoet te komen aan de toenemende vraag van de burgers inzake juridische bijstand of raadpleging.

Het Instituut heeft ook de mogelijkheid benut om in rechte op te treden voor slachtoffers van geslachtsdiscriminatie op grond van zwangerschap en moederschap in het kader van de tewerkstelling.

Zoals wij reeds vermeldden boekte het Instituut ook succes bij een rechtszaak betreffende seksistische marketingreclame. Hiermee werd de juridische expertise van het Instituut duidelijk op de kaart gezet.

Het Instituut heeft ook zijn plaats ingenomen in de wereld van het strafrecht door het voorstellen van een samenwerking (via het onderzoekscentrum “Engender”) aan het College van Procureurs-generaal en aan de Dienst voor het Strafrechtelijk beleid om deel te nemen aan de evaluatie van de omzendbrief over het strafrechtelijk beleid betreffende partnergeweld.

Dit initiatief moet uiteindelijk uitmonden in een auto-evaluatietool voor de spelers die betrokken zijn bij deze omzendbrief.

De dynamiek die het Instituut in 2007 tentoonspredde kwam duidelijk naar voor in de talrijke media-artikels, die bijdragen tot de bekendmaking van het IGVM. Hoewel een intensieve en professionele mediabenedering een werk van lange adem is, hebben in 2007 zowel de geschreven,

de audiovisuele pers als onlinepers hun communicatieve weg gevonden naar de degelijke informatie die het Instituut verspreidde.

Wat tot slot het Europees en internationaal niveau betreft, bleef het Instituut toonaangevend bij de verschillende opdrachten en verzoeken die werden geformuleerd door de voogdijminister Christian Dupont. Deze missie zorgde ervoor dat het IGVM in 2007 ook op internationale fora zijn expertise kon aantonen.

In de volgende pagina's kan u meer in detail lezen over de werking van het Instituut gedurende het jaar 2007. De veelheid en degelijkheid van de opdrachten die het Instituut uitvoert, mogen een inspiratiebron zijn en een bewijs van deskundigheid waarmee de gelijke kansen in België op een structurele manier verankerd worden in het federale beleid.

Wij wensen u veel leesplezier.

Vera Claes

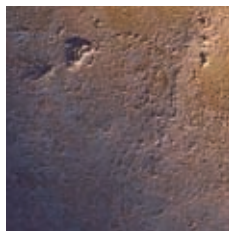
Voorzitster Raad van Bestuur

Michel Pasteel

Directeur



I. HET INSTITUUT



Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen is een parastatale instelling van type B¹. Het heeft als taak toe te zien op de naleving van de gelijkheid van vrouwen en mannen, elke vorm van discriminatie en ongelijkheid op basis van geslacht te bestrijden en de instrumenten en strategieën die gestoeld zijn op een geïntegreerde aanpak van de genderdimensie uit te werken.

1 Wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (Belgisch Staatsblad 31/12/2002).

1. DE STRUCTUUR

Om deze wettelijke opdrachten uit te voeren beschikt het Instituut over twee beheersorganen: een directie en een Raad van Bestuur. Het werkt ook nauw samen met de voogdijminister.

1.1. DE DIRECTIE

De directie bestaat uit een directeur(trice) en een adjunct-directeur(trice). Zij staan samen in voor het dagelijks bestuur van het Instituut, zij leiden het personeel, organiseren de activiteiten en brengen tijdens maandelijkse vergaderingen verslag uit over hun beheer aan de Raad van Bestuur.

De directie wordt waargenomen door Michel Pasteel, die met ingang van 20 november 2006 voor een periode van zes jaar voor deze functie werd benoemd.

Aangezien geen enkele kandida(a)t(e) geslaagd was voor de examens voor de functie van adjunct-directeur(trice), kon de adjunct-directie niet worden benoemd in 2007. In de loop van 2008 zou opnieuw een examen moeten worden georganiseerd.

De directeur heeft een managementplan en een operationeel plan uitgewerkt, waarover de Raad van Bestuur op 4 juni 2007 een gunstig advies uitbracht. Beide plannen werden op 13 juni 2007 eveneens goedgekeurd door voogdijminister Christian Dupont.

1.2. DE RAAD VAN BESTUUR

De Raad van Bestuur bestaat uit 14 stemgerechtigde leden en 3 leden met een adviserende stem die door de Koning worden benoemd bij een in de Ministerraad overlegd Koninklijk Besluit op voorstel van de minister van Gelijke Kansen.

De Raad van Bestuur bepaalt het algemeen beleid van het Instituut op voorstel van de directie.

De directie legt het strategisch plan en het personeelsplan voor aan de Raad van Bestuur ter goedkeuring. De Raad van Bestuur keurt eveneens het activiteitenverslag van het Instituut goed.

1.3. DE VOOGDIJMINISTER

De minister van Gelijke Kansen in 2007, Christian Dupont, is de voogdijminister van het Instituut. Hij beschikt over een positief injunctierecht tegenover het Instituut.

In het kader van zijn wettelijke opdrachten heeft het Instituut bovendien de taak de minister van Gelijke Kansen te ondersteunen bij de volgende opdrachten:

- de voorbereiding en de uitvoering van de regeringsbeslissingen op het vlak van gelijkheid van vrouwen en mannen;
- het ondersteunen van derden, op vraag van de regering (bijvoorbeeld: adviesorganen);

- het secretariaat van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen;
- het verstrekken van advies en expertise aan de voogdijminister en aan de permanente vertegenwoordiging van België in het kader van de opvolging van de Europese beleidslijnen, desgevallend met een vertegenwoordigende rol;

- bijdragen tot de nationale coördinatie van de omzetting van de Europese wetgeving en de toepassing van de internationale wetgeving inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Deze acties worden meer in detail voorgesteld in deel II van het verslag dat gewijd is aan de verwezenlijkingen van het Instituut.

2. HET BUDGET

Het Instituut beschikt over een jaarlijks budget dat voornamelijk bestaat uit een dotatie, uitgetrokken op de begroting van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. In 2007 bedroeg het budget van het Instituut € 4.736.590.

De begroting is verdeeld in drie grote posten die het volgende omvatten:

- de personeels- en werkingskosten van het Instituut;
- de kosten om de opdrachten en projecten van het Instituut uit te voeren;

- de subsidiekosten aan verenigingen. Er zijn twee soorten subsidies: enerzijds structurele subsidies die herhaalde steun aan de zogenaamde "overkoepelende" vrouwenorganisaties mogelijk maken, en anderzijds eenmalige subsidies die specifieke steun bieden aan projecten inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Het budget van het Instituut wordt aangevuld met een jaarlijkse bijdrage door de Nationale Loterij voor een bedrag van € 100.000.

3. HET PERSONEEL

3.1. AARD VAN DE CONTRACTEN EN AANTAL CONTRACTEN

In zijn strategische doelstelling 5 streeft het managementplan naar het “*uitbouwen van een adequate organisatie, met inbegrip van de ondersteunende diensten die noodzakelijk zijn voor de goede werking van een onafhankelijke instelling (art. 1, 2 en 11 van de wet van 16 december 2002)*” (...) *Het personeelbeheer vormt een (...) essentieel*

werkingselement van een autonome instelling. Het hoofddoel van het Instituut bestaat erin zijn personeelskader aan te vullen en het te organiseren overeenkomstig de regels van het openbaar ambt.

Op 31 december 2007 telde het Instituut – directie niet meegerekend – 32 personeelsleden in dienst*, terwijl dat er eind 2006 nog 28 waren.

Dit aantal is als volgt verdeeld per niveau en per geslacht:

	Franstalige taalrol	Nederlands-talige taalrol	Totaal Personeel	Mannen	Vrouwen
Statutairen niveau A	5	4	9	2	7
Contractuelen niveau A	4	4	8	4	4
<i>Totaal A</i>	9	8	17	6	11
Statutairen niveau B	1	1	2	1	1
Contractuelen niveau B	3	2	5	0	5
<i>Totaal B</i>	4	3*	7	1	6
Statutairen niveau C	/	1	1	/	1
Contractuelen niveau C	2	2	4	/	4
<i>Totaal C</i>	2	3	5	/	5
Statutairen niveau D	1	/	1	/	1
Contractuelen niveau D	1	1	2	/	2
<i>Totaal D</i>	2	1	3	/	3
Totaal	17	15*	32	7	25

* Eind 2007 liep de aanwervingsprocedure van twee Nederlandstalige contractuelen van niveau B: één voor de juridische cel en één ter ondersteuning van de cel gender mainstreaming én de cel onderzoek

In 2007 kende het Instituut tegelijkertijd personeelsbewegingen die verband hielden met vervangingen van personeelsleden in loopbaanonderbreking of met langdurig verlof, met een opschorting van de arbeidsovereenkomst, met wijzigingen in de overeenkomst van bepaalde personeelsleden naar aanleiding van hun aanwerving in een nieuwe functie en met nieuwe aanwervingen voor de vrijgekomen functies.

De bijkomende functies die in het leven werden geroepen zijn meer bepaald:

- een functie voor een Franstalige contractuele vertaler/vertaalster van niveau B,
- twee contractuele functies (een A en een B) voor het steunpunt van het Nationaal Actieplan ter bestrijding van partnergeweld,
- een functie voor een Franstalige statutaire jurist van niveau A voor de juridische cel van het Instituut.

Drie personen werden aangeworven met een vervangingsovereenkomst als antwoord op een loopbaanonderbreking, een langdurig verlof en een opschorting van een arbeidsovereenkomst voor een periode van een jaar.

3.2. OPLEIDINGEN

Aangezien het Instituut over hooggekwalificeerd personeel moet beschikken om zijn opdrachten tot een goed einde te brengen, investeert het, op verscheidene niveaus, aanzienlijk in de opleiding van zijn medewerkers:

- Iedereen in een statutaire proefperiode geniet van een aan zijn functie aangepast opleidingsprogramma. In 2007 ging het hierbij om één ambtenaar.
- Elke medewerker in dienst wordt aangespoord om kwalificerende opleidingen te volgen die hem in staat moeten stellen om optimaal te functioneren en nieuwe bekwaamheden te verwerven die nuttig zijn bij het uitoefenen van zijn functie. In dit verband hebben de personeelsleden van het Instituut 270 opleidingsdagen gevolgd.
- Van de door het personeel gevolgde opleidingen werden 55 opleidingsdagen (11 personen) gewijd aan gecertificeerde opleidingen. Het bijzondere aan deze opleidingsvorm is dat hierbij het verwerven van kennis, knowhow en bekwaamheid van de deelnemers wordt beoordeeld. Slagen voor een dergelijke opleiding geeft recht op een jaarlijkse premie.
- Een medewerkster van het Instituut volgde in 2007 een opleidingsprogramma management van in totaal zowat 80 opleidingsdagen, stages en praktijkwerk.

3.3. VEILIGHEID, GEZONDHEID EN SOCIALE DIALOOG

Als werkgever draagt het Instituut bijzondere zorg voor het welzijn van zijn personeel en wil het succesvolle samenwerkingsrelaties onderhouden met de sociale partners bij het naleven van wetten en reglementen.

In 2007 werden de volgende initiatieven genomen om aan deze doelstellingen te voldoen:

- Aansluiting bij de gemeenschappelijke dienst voor preventie en bescherming op het werk

De Raad van Bestuur heeft de directeur de opdracht gegeven besprekingen te voeren over de aansluiting van het Instituut bij deze dienst. Na een lange procedure werd het Instituut eind 2007 officieel toegevoegd aan de lijst van aangesloten instellingen. Tijdens de voorbereidingsfase heeft de directie vertrouwenspersonen aangesteld die met deze externe preventiedienst kunnen samenwerken. Deze aanstellingen gebeurden na een oproep voor kandidaturen en een raadpleging van het personeel.

- Overdracht van het controlesysteem van de afwezigheden wegens ziekte naar het MEDEX-systeem

Op 1 april 2007 is het Instituut overgeschakeld naar dit nieuwe controlesysteem van de afwezigheden wegens ziekte. Dit computergestuurde systeem zorgt voor een gelijke behandeling van alle ambtenaren.

- Werkzaamheden van het basisoverlegcomité van het Instituut

De directeur heeft de vakbondsorganisaties afzonderlijk ontvangen en hun wensen aanhoord betreffende het personeelsbeheer, gezondheid en veiligheid op het werk en elk ander thema dat zij wilden aankaarten. Er werd een akkoord afgesloten om regelmatig vergaderingen van het basisoverlegcomité te houden. In 2007 sprak dit comité zich uit over tal van dossiers, o.m. de toetreding tot de gemeenschappelijke dienst voor preventie en bescherming op het werk, het aanstellen van vertrouwenspersonen, de wijziging van het arbeidsreglement en van de nota betreffende het beheer van de afwezigheden wegens ziekte (naar aanleiding van de overstap naar het MEDEX-systeem), de opvolging van de vooruitgang van het invoeren van de ontwikkelcirkels, het personeelsplan, de mogelijkheid om sport- en cultuurcheques toe te kennen aan de personeelsleden. Het comité dacht ook verder na over maatregelen die het makkelijker moeten maken om het beroepsleven te verenigen met de familiale verplichtingen. In dit kader is het comité met een denkoefening gestart over de mogelijkheid om specifieke maatregelen te nemen voor een personeelslid dat een persoon in palliatieve zorg bij zich thuis zou opvangen.

4. DE COMMUNICATIE

Het Instituut beschikt over een actief communicatiebeleid dat gericht is op het sensibiliseren van de bevolking en het delen van kennis, zowel met burgers als binnen het Instituut. Dit beleid zal worden geformaliseerd in het kader van een communicatieplan dat men in 2007 is begonnen uitwerken en dat rekening houdt met zowel interne als externe communicatie.

4.1. DE INTERNE COMMUNICATIE

Het interne communicatiebeleid omvat alle acties die tot doel hebben de informatiestroom tussen de leden van het Instituut te verhogen en te verbeteren. We denken hierbij voornamelijk aan het persoverzicht, de organisatie van formele vergaderingen en teambuildingsdagen.

4.1.1. *Het persoverzicht*

Op basis van dagbladen en tijdschriften die representatief zijn voor de hele Belgische pers, stelt het Instituut dagelijks een persoverzicht op rond de problematiek van de gelijkheid van vrouwen en mannen. Dankzij deze tool blijft het personeel op de hoogte van de actualiteit rond de actiedomeinen van het Instituut.

4.1.2. *De organisatie van formele vergaderingen*

De werking van het Instituut is doorweven met formele vergaderingen die bestemd zijn om zowel top-down als bottom-up informatie te verspreiden. Op vaste tijdstippen worden daarom briefings, stafvergaderingen en celvergaderingen georganiseerd.

4.1.3. *Teambuilding*

Om tegelijk bij te dragen tot het welzijn van het personeel én het onderhouden van informele informatiekanaalen, organiseert het Instituut buiten het werkkader activiteitendagen waarop socioculturele activiteiten worden georganiseerd. In 2007 namen de leden van het Instituut deel aan twee culturele dagen en aan een sportdag.

4.2. DE EXTERNE COMMUNICATIE

De dienst communicatie ziet toe op de zichtbaarheid van het Instituut en die van de problematiek van de gelijkheid van vrouwen en mannen door communicatietools uit te werken, maar ook door contacten te leggen met tal van partners.

4.2.1. *De pers*

De dienst communicatie onderhoudt talrijke contacten met de pers waardoor de zichtbaarheid van het Instituut toeneemt.

Het Instituut kwam 140 keer aan bod in de pers. We merken een aanzienlijke toename van de interesse van de pers voor de activiteiten van

het Instituut, in 2006 verschenen er immers slechts 41 artikels waarin het Instituut werd vernoemd.

In 2007 betoonde ook de audiovisuele pers haar interesse voor het Instituut via interviews, reportages of deelname aan debatten. Hierdoor kon het Instituut acht keer aanwezig zijn op de radio aan Nederlandstalige kant en drie keer aan Franstalige kant. Wat betreft de televisie verscheen het Instituut acht keer op Franstalige zenders en drie keer op Nederlandstalige zenders. Daarnaast vormde het Instituut het onderwerp van twee televisiereportages voor buitenlandse zenders, namelijk een voor een zender uit Denemarken en een voor een Sloveense zender.

Tot slot verspreidde het Instituut in 2007 twaalf persmededelingen over verschillende adviezen en acties van het Instituut, waarvan drie rond de zaak "Rent-a-Wife". Dit dossier, dat het Instituut voor het gerecht heeft gebracht, vormt ongetwijfeld een van de meest markante acties van het Instituut sinds zijn oprichting, vooral gezien de impact die dit door de pers als "historisch" bestempelde vonnis zal hebben in de rechtspraak.

4.2.2. Publicaties

Elk jaar redigeert en publiceert het Instituut tal van documenten. Via deze documenten vervult het zijn opdracht tot informeren en verspreiden van kennis inzake deze materie. Deze documenten zijn zeer uiteenlopend van aard, van informatiefolders tot wetenschappelijke publicaties. Het Instituut heeft in de loop van 2007 de volgende documenten gepubliceerd:

- Het jaarverslag 2006;
- Eliane Vogel-Polsky: Een vrouw met overtuiging;
- De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België, verslag 2007;
- Presentatiefolder om het Instituut voor te stellen bij een breed publiek;
- Analytische functieclassificatie: een basis voor een sekseneutraal beloningsbeleid. Praktische gids;
- Mannen en gelijkheid;
- Toekomst na Peking +10: actiepistes en uitdagingen voor de verdere uitwerking van de doelstellingen van het Actieplatform van Peking in België.

Daarenboven werden een aantal oude publicaties, die door hun succes uitgeput waren, in 2007 herdrukt. Het betreft:

- Folder rond het EVA-project (analytische evaluatie);
- De deelname van mannen en vrouwen aan de Belgische politiek;
- De trajecten van vrouwen in de Belgische politiek;
- Belgische partijen en seksegelijkheid, een trage maar gestage evolutie?;
- Geweld: Wat nu?

4.2.3. Internet

Het Instituut beschikt ook over een website (www.igvm.fgov.be) die in 2005 werd opgestart. Door de voortdurende interne evolutie is het Instituut in 2007 begonnen met de voorbereiding van aanzienlijke aanpassingen aan dit communicatiemiddel, zodat de informatie toegankelijker en gebruiksvriendelijker wordt voor een publiek van burgers, instellingen, verenigingen, studenten en welzijnswerkers. De voorbereidende stappen tot de actualisering van de tool werden reeds

genomen en zouden in 2008 tot een meer praktische en aantrekkelijke site moeten leiden. Huidige toepassingen zoals het online bestellen van publicaties, wat veel bezoekers aantrekt, blijven behouden.

Daarnaast heeft het Instituut in 2007 de start voorbereid van een website die uitsluitend aan partnerngeweld gewijd is (zie ook het hoofdstuk geweldbestrijding in het deel “verwezenlijkingen 2007”). Deze website zou in de loop van 2008 operationeel moeten worden.

5. DE GESPREKSPARTNERS

De gesprekspartners van het Instituut kunnen schematisch in drie groepen worden verdeeld:

- de institutionele gesprekspartners;
- de gesprekspartners bij de verenigingen;
- de burgers.

De opdrachtgevers van het Instituut worden niet vernoemd in deze categorie. Met gesprekspartners bedoelen wij personen en/of organisaties met wie het Instituut samenwerkt, partnerships tot stand brengt of aan wie het Instituut in het kader van zijn wettelijke opdrachten en opdrachten van openbaar nut adviezen uitbrengt of diensten verleent.

5.1. DE INSTITUTIONELE GESPREKSPARTNERS

5.1.1. De voogdijminister

Hoewel hij tot de opdrachtgevers van het Instituut behoort, is de voogdijminister eveneens een gesprekspartner met wie herhaaldelijk strategisch overleg wordt gepleegd. Zo worden jaarlijks de gemeenschappelijke beleidsprioriteiten van het Instituut en van de voogdijminister vastgelegd in een werkingsplan dat de modaliteiten van hun verwezenlijking en de verdeling van het daaraan toegekende budget bepaalt. Er worden ook maandelijkse overlegvergaderingen georganiseerd die desgevallend aangevuld worden met eenmalige vergaderingen over specifieke dossiers.

5.1.2. De Adviescomités van de Senaat en de Kamer van Volksvertegenwoordigers

Respectievelijk op 24 januari en 21 maart 2007 werd de directie van het Instituut verzocht zijn visie en de toekomstige activiteiten van het Instituut voor te stellen voor de Adviescomités van Senaat en Kamer.

Daarnaast nam het Instituut deel aan verscheidene hoorzittingen over thema's in verband met de gelijkheid tussen vrouwen en mannen, zoals de besluitvorming, het naleven van de gelijkheid in de verzekeringssector, een ontwerp-resolutie over de meestbegunstigingsclausule van de Europese vrouw en een verslag van de resultaten van de 51^{ste} zitting van de Commissie voor de Status van de Vrouw.

5.1.3. De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg

Het Instituut is gevestigd in de lokalen van de Federale Overheidsdienst (FOD) Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg. Om deze huisvesting en het gebruik van de transversale diensten van de FOD door het Instituut (offset, huur, telefoon, vergader- en conferentiezalen, tentoonstelling van materiaal...) te formaliseren, werd in 2006 een overeenkomst tussen beide instellingen uitgewerkt en ondertekend voor onbepaalde duur. Het feit dat beide instellingen geografisch dicht bij elkaar liggen maakt het mogelijk formele en informele relaties te onderhouden die steeds positief blijken te werken in werkgelegenheidsdossiers.

5.1.4. De Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen

In het kader van zijn wettelijke opdrachten neemt het Instituut het secretariaat van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen op zich.

5.1.5. Het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding

Het Instituut onderhoudt reeds verscheidene jaren een regelmatige dialoog met het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding om samen te werken aan de transversale dossiers van beide instellingen en ze optimaal op elkaar af te stemmen. Dit is meer bepaald het geval bij de behandeling van de klachtendossiers (bijvoorbeeld gevallen van discriminatie die elkaar kruisen), bij de organisatie en verwezenlijking van gezamenlijke studiedagen, maar ook bij het noodzakelijke denkproces over de ontwikkeling van het gelijkekansenthema.

In 2007 stonden beide instellingen samen in voor projecten in het kader van het Europees jaar van gelijke kansen voor iedereen, meer bepaald via een omvangrijke sensibiliseringscampagne tegen diverse vormen van discriminatie (handicap, geslacht, racisme,...) die werd gevoerd via verscheidene affiches en advertenties in de pers. Dankzij deze campagne kon ook een opzienbarende videoclip worden gemaakt. Deze clip werd vertoond in de bioscoopzalen en op zowel de verschillende commerciële als openbare televisiezenders van het land. Deze clip werd trouwens bekroond door de Europese Commissie.

5.1.6. De federale departementen

In het kader van zijn opdracht om gender mainstreaming door te voeren, aanbevelingen te doen aan de overheidsinstellingen en de Europese en internationale beleidslijnen op te volgen, heeft het Instituut verschillende partnerships opgestart met de federale overheidsdepartementen en werkt het voortaan ook samen met het Federaal Planbureau. Zo overlegt het Instituut regelmatig met deze departementen, ongeacht of het nu gaat om de uitvoering van nationale actieplannen, het uitwerken van maatregelen voor de integratie van gender mainstreaming of het opstellen van nationale verslagen die zowel door het federaal parlement als door internationale instellingen worden gebruikt. Het Instituut wil de positieve relatie benadrukken die het onderhoudt met de statistici van de verschillende Federale Overheidsdiensten die betrokken waren bij het uitwerken van genderstatistieken die zijn opgenomen in door het Instituut gepubliceerde documenten. Het Instituut heeft trouwens ook meegewerkt aan het opzetten van meerdere federale ambtenarennetwerken.

5.1.7. De deelstaten

De bevoegdheden van het Instituut op het vlak van de gelijkheid van vrouwen en mannen beperken zich tot de federale materies. Het Instituut moet dus regelmatig formeel samenwerken met de gelijkaardige bevoegde diensten van de deelstaten, vooral in het kader van het voorbereiden en opvolgen van de interministeriële conferenties rond "integratie in de maatschappij" waarin thema's inzake gelijkheid worden aangekaart, en in het kader van het Nationaal Actieplan (NAP

2004-2007) inzake de bestrijding van partnergeweld. Het Instituut werkt ook nauw en succesvol samen met de deelstaten om de Belgische standpunten uit te werken die op Europees en internationaal niveau moeten worden verdedigd in de verschillende fora van de Verenigde Naties, de Raad van Europa en de Europese Unie op het vlak van gelijkheid tussen vrouwen en mannen.

5.1.8. De sociale partners

Het Instituut onderhoudt zijn relaties met de werknemers- en werkgeversorganisaties, die historische partners zijn van het Instituut. Wij herinneren eraan dat de ontwikkeling van de thematiek met betrekking tot de gelijkheid van vrouwen en mannen op institutioneel niveau in de eerste plaats verband hield met werkgelegenheid (vanaf het einde van de jaren 70). Dit domein is nog steeds actueel: er lopen verschillende projecten (loongelijkheid, loonkloof, enz.) in nauwe samenwerking met de sociale partners. In 2004 verbonden de drie vakbonden van het land zich in een syndicaal handvest dat momenteel opgevolgd wordt (zie hoofdstuk werkgelegenheid).

5.1.9. De politieke partijen

In het kader van de projecten die in 2005 werden opgestart, heeft het Instituut specifieke contacten uitgebouwd met alle Belgische democratische partijen. In januari 2007 leidden deze relaties tot de ondertekening van een politiek charter, waarin alle democratische partijen van België zich ertoe verbinden de dimensie van gelijkheid tussen mannen en vrouwen op te nemen in de structuren en de inhoud van hun programma's.

5.2. DE GESPREKSPARTNERS BIJ DE VERENIGINGEN

Naast zijn opdracht om verenigingen te steunen, heeft het Instituut een regelmatige samenwerking uitgebouwd met de vrouwenorganisaties. Bepaalde samenwerkingsverbanden werden geformaliseerd met een overeenkomst, meer bepaald met de structureel gesubsidieerde verenigingen (Amazone en het AVG-CARHIF, de Conseil des Femmes Francophones de Belgique, de Nederlandstalige Vrouwenraad en Sophia).

Het Instituut luistert ook naar alle actoren op het terrein die over een bijzondere en specifieke expertise beschikken inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen. Daarom worden de voorstellen, eisen en kritiek van de verenigingen zorgvuldig geanalyseerd. Er wordt ook rekening mee gehouden bij het uitwerken van de strategische lijnen van het Instituut.

Bovendien werkt het Instituut in al zijn contacten met het verenigingsleven aan de integratie van de genderdimensie in zijn totaliteit. In deze context werkt het Instituut samen met mannenorganisaties en met organisaties die in andere domeinen actief zijn.

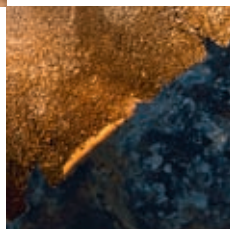
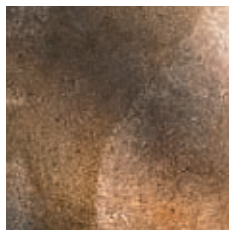
Op 15 november 2007 werd een overeenkomst ondertekend met de vzw "Relais-Hommes" om een internationaal colloquium "Mannen, een stand van zaken" te organiseren als vervolg op de colloquia van Genève in 2003 en Montreal in 2005. Dit colloquium "2008" richt zich tot vakmensen uit de sociale, medische en politieke sector. Aan de hand van enkele thema's wil dit colloquium een balans opmaken van de situatie van de man in de hedendaagse maatschappij om zo de vereiste bewustwording te creëren en de gepaste antwoorden en veranderingen van vrouwen en mannen te bevorderen.

5.3. DE BURGERS

Als federale overheidsinstelling van openbaar nut vervult het Instituut een opdracht van openbare dienstverlening tegenover de bevolking. Zo geeft het Instituut een antwoord op de vragen van de burgers en stelt het zijn juridische bijstandsdienst ter beschikking aan slachtoffers van discriminatie op grond van geslacht. Zoals eerder vermeld heeft het Instituut ook de opdracht om de bevolking te sensibiliseren en te informeren.



II. DE VERWEZENLIJINGEN VAN HET INSTITUUT



I. DE JURIDISCHE MISSIE

1.1. UITBREIDING VAN DE MATERIËLE BEVOEGDHEID VAN HET INSTITUUT

Op initiatief van de minister van Gelijke Kansen Christian Dupont werden op 10 mei 2007 drie nieuwe antidiscriminatie wetten goedgekeurd op federaal niveau, waaronder de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

Deze wetten werden op 30 mei gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad en werden van kracht op 9 juni 2007. Zij heffen meer bepaald de wet van 25 februari 2003 en de wet van 7 mei 1999 op. De doelstelling die aan de wens van de federale wetgever ten grondslag lag, bestond erin een aantal Europese richtlijnen om te zetten en rekening te houden met de opheffing door het Grondwettelijk Hof (het voormalige Arbitragehof) van sommige bepalingen van de wet van 25 februari 2003. Het was ook de bedoeling de wetgeving eenvoudiger, praktischer en doeltreffender te maken en het bestraffingsstelsel te verbeteren.

Daarnaast werd ook de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers gewijzigd door de wetten van 10 januari en 6 februari 2007 en aangevuld door een Koninklijk Besluit van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (Belgisch Staatsblad van 6 juni 2007). Voortaan is de wet op het welzijn van toepassing in gevallen van ongewenst gedrag op het werk op basis

van discriminerende redenen, ook wanneer het gaat om ongewenst seksueel gedrag en om ongewenst gedrag op grond van het geslacht.

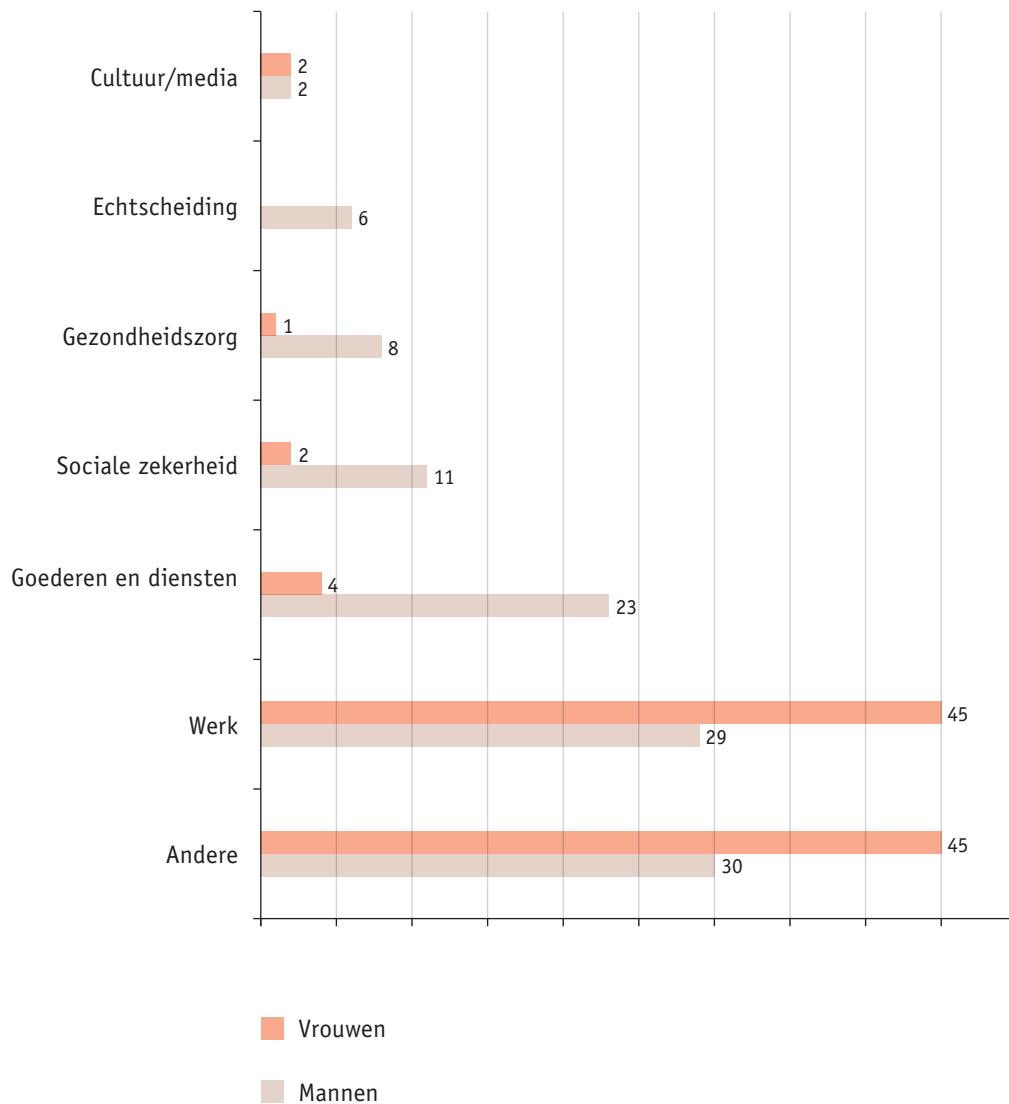
In het kader van deze hervormingen werd de wet tot oprichting van het Instituut gewijzigd door de wet van 10 mei 2007² ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, zodanig dat het Instituut voortaan tussenbeide kan komen op basis van de volgende wetten :

- De wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen ;
- Hoofdstuk V bis van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (ongewenst gedrag op grond van het geslacht en ongewenst seksueel gedrag) ;
- De strafwetten en andere wetten die als specifiek doel hebben de gelijkheid tussen vrouwen en mannen te garanderen.

We moeten ook vermelden dat op 10 mei 2007 een specifieke wet inzake transseksualiteit werd goedgekeurd die op 11 juli 2007 in het B.S. is verschenen en krachtens welke de verandering van geslacht en van voornaam voortaan gebeurt volgens een administratieve procedure met gerechtelijke controle. Voor zover het Instituut bevoegd is op het vlak van transseksualiteit kan het ook personen bijstaan die een overtreding van deze wet inroepen die binnen zijn materiële bevoegdheidsgebied valt.

² B.S. 30 mei 2007, Ed. 2.

KLACHTEN V/M PER DOMEIN 2007



1.2. CIJFERS EN TENDENSEN

In 2007 ontving de cel van het Instituut die belast is met de behandeling van klachten 239 dossiers, waarvan er 138 informatieaanvragen betroffen en 101 dossiers werkelijk tot een klacht hebben geleid; dit laatste cijfer ligt tweemaal hoger dan in 2006.

Als men de aard van de aangeklaagde gedragingen gaat analyseren, stelt men vast dat het in 77% van de gevallen om rechtstreekse discriminatie gaat. In 15% van de gevallen gaat het om intimidatie of ongewenst gedrag.

De meeste registraties zijn nog steeds waar te nemen in de werksfeer (nl. 53% waarvan 61% van de klachten is ingediend door vrouwen), gevolgd door het domein “goederen en diensten” met 18% en tot slot de categorie “sociale zekerheid” met 7%.

Op redelijk symptomatische manier doen de problemen die het vaakst voorkomen op het gebied van werk zich in de meeste gevallen voor op het ogenblik van de aanwerving en van de selectie (42% van de categorie “werk”). Dit valt voornamelijk te verklaren door het grote aantal geschillen in verband met zwangerschap, bevaling of moederschap. Dit aspect vertegenwoordigt immers bijna 15% van onze dossiers en bevestigt zo een tendens die wij al verscheidene jaren waarnemen.

De categorie “andere” omvat domeinen waarvoor het Instituut niet bevoegd is, zoals pesterijen op het werk, politiegeweld, onderwijs of andere domeinen die afhangen van de exclusieve bevoegdheid van de Gemeenschappen of de Gewesten. Tot deze categorie behoren ook de klachten op grond van andere discriminatieredenen zoals ras, seksuele geaardheid, enz.

Het aspect “transseksualiteit en transgender” is in 6,5% van onze dossiers terug te vinden. In 2006 lag dat nog op 3%, wat aantoont dat deze problematiek geleidelijk aan een grotere zichtbaarheid verwerft.

Van de 239 dossiers werden er 137 behandeld en afgesloten. Het merendeel van de dossiers werd afgesloten via een advies – telefonisch, schriftelijk of tijdens een gesprek – of via een ingebrekestelling van de tegenpartij. In vier gevallen besliste het Instituut een gerechtelijke procedure in te leiden.

Slechts één zaak, met name “Rentawife”, leidde tot een vonnis, in casu dat van de voorzitter van de handelsrechtbank van Brussel, zetelend in kort geding, van 26 september 2007 (IGVM tegen Emakina e.a., zie hierna). Qua inhoud ging het over een website waarop werd voorgesteld een vrouw te huren en die via de post te laten leveren, met de mogelijkheid om tegelijk meerdere exemplaren te bestellen en zelfs om ze eindeloos te wisselen. Het geheel werd ondersteund met videobeelden; zo verspreidde de website een video waarin een schaars geklede vrouw aan polsen en enkels was vastgebonden om door haar ontevreden eigenaar in een doos te worden

gestopt. Nadat hij de verpakking had afgestoft, overhandigde hij die aan de postbode voor terugzending aan de verzender.

In deze zaak volgde de rechter alle door het Instituut aangehaalde argumenten. Hiermee bevestigde hij het bestaan van een discriminatie op grond van het geslacht en legde hij een verbod op om deze discriminatie voort te zetten op straffe van een dwangsom. De juridische argumenten die de rechter gebruikte om dergelijke praktijken aan de kaak te stellen werden ontleend aan de oude antidiscriminatiewetgeving en de wet op de handelspraktijken.

Dit vonnis is intussen definitief geworden. Het Instituut is tevreden met dit resultaat en zal op deze weg voortgaan in de hoop zo bij te dragen tot het opvullen van de talrijke lacunes die de rechtspraak nog steeds kent op het vlak van gendergelijkheid.

In 2007 werden nog drie andere zaken op het vlak van arbeidsrelaties voor de rechter gebracht, maar deze zijn nog lopende.

1.3. OPLEIDING EN SENSIBILISERING

In het kader van het Europees project “sensibiliseringsprogramma inzake discriminatie en wetgeving ter bestrijding van discriminatie”, heeft het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, samen met het CGKR en de FOD WASO, een reeks van tien seminaries georganiseerd, verspreid over het hele land en met als doel de uitwisseling van kennis en ervaring op het vlak van bestrijding van discriminatie te

bevorderen en de mensen te sensibiliseren. De inspectiediensten, preventieadviseurs, vakbonden, sociaal-juridische actoren en magistraten vormden de voornaamste doelgroep. Het Instituut had telkens de gelegenheid de bijzondere kenmerken van geslachtsgebonden discriminatie te accentueren en uit te leggen.

In samenwerking met de Hoge Raad voor de Justitie nam het Instituut deel aan verschillende opleidingen voor magistraten, die zowel in het Nederlands als in het Frans werden gegeven. De gelijke behandeling van mannen en vrouwen in het arbeidsrecht, het welzijn op het werk, het ongewenst seksueel gedrag en de specifieke problemen inzake discriminatie op burgerlijk vlak zijn slechts enkele aspecten die het Instituut heeft aangekaart en geïllustreerd aan de hand van praktische voorbeelden uit de klachtenbehandeling.

Het Instituut heeft ook het specifieke karakter van dit soort discriminatie aangetoond tijdens een postacademische opleiding die in maart 2007 werd georganiseerd door de Vrije Universiteit Brussel onder de titel “Antidiscriminatiewetgeving toegepast”.

De juridische cel nam ook deel aan een aantal opleidingen georganiseerd door “Equinet”, het netwerk van Equality Bodies dat sinds eind 2007 een structurele subsidie ontvangt van de Europese Commissie. In juni 2007 nam het personeel van de juridische cel deel aan een juridische opleiding van twee dagen in Boekarest over het oplossen van praktische gevallen die verband houden met de gelijke behandeling en met discriminatie vanuit het standpunt van de vergelijkende rechts-

wetenschap. De bestaande oplossingen op nationaal en op Europees niveau konden er worden onderzocht en de veelvuldige discriminatie werd er aangekaart. Eind november was er in Gent een opleiding van twee dagen over het thema opleiding als promotie-instrument voor de gelijke behandeling. Daarnaast nam het Instituut aan het begin van het jaar ook deel aan de algemene vergadering van Equinet om het strategisch plan voor 2007-2010 te bespreken. In het kader van 2007, het Europees jaar van gelijke kansen voor iedereen, heeft het Instituut op uitnodiging van de Estonian Gender Equality Commissioner ook deelgenomen aan een conferentie waarop verschillende projecten rond gelijke behandeling werden uiteengezet door onder meer Finland, Noorwegen, Zweden en Estland.

In samenwerking met het Instituut organiseerde het Vlaams Minderheden Centrum in oktober 2007 de studiedag "Drie jaar wetboek IPR: waarvan akte...". Deze studiedag volgde op de steunpunten IPR (Internationaal Privaatrecht) die twee jaar geleden werden opgericht (bij het VMC en de ADDE) om juridische bijstand te bieden aan personen die in België verblijven en die moeilijkheden ondervinden op het vlak van familierecht, voornamelijk door problemen veroorzaakt door een dubbele nationaliteit.

Het Instituut kwam in oktober 2007 aan het woord op de VIIde conferentie voor de gelijkheid van kansen voor vrouwen en mannen van de Vergadering van de Regio's van Europa, een orgaan dat verbonden is met de Raad van Europa. De problematiek van het internationaal privaatrecht

en de genderdimensie werden belicht in vergelijking met enkele initiatieven van het Instituut.

Op vraag van het "Centre d'Action Laïque de la province de Liège" heeft het Instituut zijn medewerking verleend aan een reeks conferenties in Seraing, Waremme en Verviers, waarbij men het meer bepaald had over het spanningsveld tussen de aspecten gender en religie.

Wat betreft het thema transgender/transseksualiteit nam het Instituut deel aan de studiedag georganiseerd door het Instituut voor Familierecht en Jeugdrecht van de K.U. Leuven over "De wet aangaande de rechtspositie van transseksuelen".

In het voorjaar bezocht het Instituut de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) in Nederland, evenals de "Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité" (HALDE) in Frankrijk. Deze laatste heeft bovendien het Instituut gevraagd het woord te nemen op een conferentie over seksisme en homofobie die op 9 november 2007 in Bordeaux plaatsvond; het Instituut stelde er zijn klachtendienst voor en de tools die het heeft ontwikkeld om discriminatie op grond van geslacht te bestrijden. Dit maakte het mogelijk om belangrijke informatie uit te wisselen over de praktische behandeling van klachten, maar ook om een aantal contacten te formaliseren en de basis te leggen voor een echte samenwerking.

1.4. ADVIEZEN

Advies in het kader van een verzoek tot prejudiciële beslissing ingediend door de arbeidsrechtbank van Brussel bij het Hof van Justitie van de Europese gemeenschappen in de zaak C-460/06, Nadine Paquay/BVBA architectenvennootschap Hoet en Minne

In deze Belgische zaak werd mevrouw Paquay ontslagen drie weken nadat de periode van haar moederschapsbescherming was afgelopen. De voorbereidingen ter vervanging van de werkneemster gebeurden tijdens de beschermingsperiode. De werkneemster vorderde via het gerecht de betaling van een verbrekingsvergoeding gelijk aan 6 maanden vooropzeg en een forfaitaire beschermingsvergoeding gelijk aan 6 maanden loon, krachtens artikel 40 van de Arbeidswet van 16 maart 1971.

De arbeidsrechtbank van Brussel heeft het Hof van Justitie ondervraagd om te weten of een dergelijk ontslag onder artikel 40 van de Arbeidswet van 16 maart 1971 valt; zo ja, dan zou de forfaitaire beschermingsvergoeding verschuldigd zijn. Indien niet, dan vraagt de arbeidsrechtbank zich af of de werkneemster recht heeft op een minstens equivalente maatregel krachtens de nationale reglementering die richtlijn 76/207/EEG omzet, in casu de wet van 7 mei 1999.

Het Instituut bracht een advies uit dat aan de Federale Overheidsdienst Buitenlandse Zaken werd bezorgd; dit advies concludeerde dat een ontslag dat na afloop van de door richtlijn 92/85 voorziene beschermingsperiode wordt meegedeeld en dat verband houdt met moederschap en/of

met de geboorte van een kind, een discriminatie op grond van geslacht vormt die verboden is krachtens richtlijn 76/207/EEG, en eiste dat de gelijkheidssituatie zou worden hersteld. De schadevergoeding moet passend en afschrikkend zijn en mag niet a priori geplafonneerd worden om rekening te houden met alle specifieke omstandigheden van de zaak.

Het Hof van Justitie heeft op 11 oktober 2007 zijn arrest gewezen en heeft recht gesproken dat dit ontslag in tegenspraak is met beide bovenvernoemde richtlijnen en dat de schadevergoeding minstens equivalent moet zijn aan deze die is voorzien in de toepassing van richtlijn 92/85/EG.

Advies betreffende een meer evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de besluitvormingsorganen van bepaalde overheidsbedrijven en in de privésector

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen heeft verscheidene adviezen en aanbevelingen uitgebracht met als doel daadkrachtige wetgevende maatregelen te nemen om de deelname van vrouwen in de besluitvormingsorganen van bepaalde overheidsbedrijven en privébedrijven te doen toenemen. Het moedigt maatregelen aan die een minimale samenstelling van 2/3-1/3 garanderen in de raden van bestuur van overheidsbedrijven en privébedrijven en beveelt aan om de maatregel in geval van niet-naleving gepaard te laten gaan met een passende, afschrikkende en proportionele schadevergoeding om zo de effectiviteit ervan te verzekeren.

Advies betreffende het naleven van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen in de particuliere verzekeringssector

Ter herinnering, de federale wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen voorzag vanaf 21 december 2007 een verbod voor verzekeraars om verschillende verzekeringstarieven en -uitkeringen voor mannen en vrouwen voor te stellen. Deze wet is op dit punt een omzetting van Europese richtlijn nr. 2004/113 die het principe van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen wil toepassen in de toegang tot en de levering van goederen en diensten; deze richtlijn zou ten laatste op 21 december 2007 moeten zijn omgezet.

Enkele maanden voor deze limietdatum interpeleerde de verzekeringssector de federale wetgever opdat deze de wet van 10 mei 2007 zou wijzigen en de verzekeraars zou toestaan de verschillende verzekeringstarieven naargelang van het geslacht verder te blijven toepassen. Hiertoe werden ook verscheidene wetsvoorstellen ingediend bij Kamer en Senaat.

Het Instituut nam op 4 december 2007 openlijk een standpunt in tijdens een hoorzitting in de Kamer van Volksvertegenwoordigers; het gaf aan geen voorstander te zijn van afwijkingen op het principe van de seksegelijkheid op het gebied van verzekeringen, tenzij de wettelijke afwijking:

- goed geïdentificeerd en duidelijk is,
- voldoende a priori geschraagd is door actuariële gegevens en relevante statistieken,
- begeleid wordt door een opvolgings- en controlemechanisme en door gepaste en onpartijdige publiciteit.

Uiteindelijk besliste de federale wetgever de wet van 10 mei 2007 te wijzigen teneinde tarieven toe te laten die variëren naargelang van het geslacht van de verzekerde op het specifieke vlak van de levensverzekeringen.

2. GENDER MAINSTREAMING

2.1. DE CONTEXT

Om de internationale verbintenissen van België na te leven, heeft de federale staat zich ertoe verbonden de genderdimensie structureel te integreren in het federale overheidsbeleid.

Aan het begin van het jaar werd de wet van 12 januari 2007 goedgekeurd ("wet gender mainstreaming" genaamd) tot wijziging van de wet van 6 maart 1996 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de wereldvrouwenconferentie die van 4 tot 14 september 1995 werd gehouden in Peking.

Onder voogdij van de minister van Gelijke Kansen heeft het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen actief deelgenomen aan de uitwerking van deze wet die de integratie van de genderdimensie nastreeft in alle aspecten van het federaal overheidsbeleid. Het gaat om een belangrijke vooruitgang voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

2.2. DE INHOUD VAN DE "WET GENDER MAINSTREAMING" VAN 12 JANUARI 2007

Concreet voorziet de wet van 12 januari 2007:

- Aan het begin van de legislatuur stelt de regering de strategische doelstellingen ter bevordering en/of uitvoering van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen voor die zij in de loop van de legislatuur wil verwezenlijken voor het geheel van de beleidsvlakken.
- Een gendernota bepaalt de kredieten met betrekking tot de acties om gelijkheid van mannen en vrouwen te verwezenlijken in elk federaal departement.
- Elke minister waakt over de toepassing van de vastgelegde strategische doelstellingen en stelt jaarlijks de acties, maatregelen en projecten voor die bijdragen tot de verwezenlijking van deze doelstellingen.
- Elke minister waakt ook over de integratie van de genderdimensie in alle instrumenten voor strategische planning (zoals managementplannen, beheerscontracten,...).
- Elke minister keurt genderindicatoren goed die het mogelijk maken de vooruitgang te meten die qua organisatie en beleidsvoering is gemaakt.
- Elke minister stelt voor elk wetgevend en reglementair project een "gendertest" op, dit wil zeggen een ex ante evaluatie van de impact van het project op de respectieve situatie van vrouwen en mannen.
- Elke minister waakt er bovendien over dat de gelijkheid van mannen en vrouwen en de integratie van de genderdimensie in aanmerking wordt genomen in het kader van de procedures voor de toekenning van overheidsopdrachten en de toekenning van subsidies.

- Elke minister ziet er op toe dat er in de domeinen die onder zijn/haar bevoegdheid vallen naar geslacht opgesplitste statistieken en genderindicatoren worden opgesteld.
- De regering legt aan het parlement een tussentijds verslag en een verslag op het eind van de legislatuur voor over het beleid dat in het kader van de wet werd gevoerd. Het tussentijds verslag gaat over de opvolging van de vorderingen die werden verwezenlijkt met het oog op het bereiken van de vastgelegde strategische doelstellingen, terwijl het verslag op het eind van de legislatuur een diagnostische nota is waarin de situatie aan het begin van de legislatuur wordt vergeleken met die op het einde van de legislatuur.
- Om de tenuitvoerlegging van de wet te waarborgen wordt een interdepartementale coördinatiegroep opgericht van personen die zijn aangewezen binnen de beleidscel van elke minister en binnen alle federale overheidsdiensten.
- Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen is belast met de begeleiding en de ondersteuning van het proces van de integratie van de genderdimensie in de beleidslijnen, maatregelen of acties van de overheid.

2.3. DE ACTIVITEITEN VAN HET INSTITUUT VERBONDEN AAN DE TOEPASSING VAN DE WET VAN 12 JANUARI 2007

2.3.1. De organisatie van een reeks seminaries die medegefinancierd worden door de Europese Commissie

In juni 2007 ging het Instituut in op een oproep tot voorstellen vanwege de Europese Commissie met als doel de integratie van de genderdimensie in de nationale beleidslijnen te verbeteren. Het project, bedoeld om de concrete uitvoering van de wet van 12 januari 2007 te bevorderen en te vergemakkelijken, werd door de Europese Commissie geselecteerd. Het project zal worden uitgevoerd in samenwerking met een team van de VUB en bestaat voornamelijk uit het organiseren van een conferentie (openingsseminarie) en van vier themaseminaries. Deze seminaries hebben als doel de verschillende politieke en administratieve verantwoordelijken die rechtstreeks betrokken zijn bij de toepassing van de wet van 12 januari 2007 te sensibiliseren, te informeren en op te leiden, evenals de verantwoordelijken en opleiders van het OFO waarvan de cursussen zouden kunnen worden aangepast met het oog op de integratie van de genderdimensie. Via de conferentie en de themaseminaries zullen Belgische en buitenlandse experts in 2008 de gelegenheid krijgen om over verschillende thema's die rechtstreeks verband houden met de toepassing van de wet te spreken en met de deelnemers in dialoog te treden. De verschillende conferenties vinden plaats van maart tot juni 2008.

2.3.2. Gender budgeting

Na overleg met de FOD Begroting en na het uitwerken van een actieplan betreffende de toepassing van gender budgeting, zal de omzendbrief inzake het opstellen van de begroting 2009 de verplichting vermelden om een gendernota op te stellen (zie § 2 van artikel 2 van de wet van 12 januari 2007). In dit kader zullen de inspecteurs van financiën en de regeringscommissarissen de taak kunnen krijgen om na te gaan of de gendernota's wel degelijk aan de algemene uitgavenbegroting zijn toegevoegd.

2.3.3. De integratie van de genderdimensie in de overheidsopdrachten

De wet van 12 januari 2007 introduceert het feit dat de gelijkheid van vrouwen en mannen en de integratie van de genderdimensie in aanmerking moet worden genomen in het kader van de procedures voor de toekenning van overheidsopdrachten en de toekenning van subsidies.

Bij de omzetting van de Europese richtlijnen 2004/17/EG en 2004/18/EG heeft het Instituut ertoe bijgedragen dat het principe ter bevordering van het gelijkheidskansenbeleid op het vlak van werkgelegenheid uitdrukkelijk vermeld wordt in artikel 40 van de nieuwe wet op de overheidsopdrachten van 15 juni 2006.

In overleg met de Federale Overheidsdienst Kancelarij en de cel Aankoopbeleid en Advies van de FOD Personeel & Organisatie werd bovendien uitdrukkelijk bepaald dat het concept gelijke kansen eveneens geïntegreerd kan worden in de toekennings- en selectiecriteria.

Zo wordt meer bepaald aanbevolen om bij elke aankondiging van een overheidsopdracht te vermelden dat de ondernemingen die de sociale wetgeving overtreden, en meer specifiek de gelijkheid van kansen tussen mannen en vrouwen niet naleven, uitgesloten kunnen worden.

2.3.4. De invoering van de "gendertest" en de aanstelling van de "interdepartementale coördinatiegroep"

Eveneens in samenwerking met de Federale Overheidsdienst (FOD) Kancelarij heeft het Instituut actief deelgenomen aan de voorbereiding van voorontwerpen van Koninklijke Besluiten die de in de wet van 12 januari 2007 voorziene "gendertest" en de "interdepartementale coördinatiegroep" moeten uitwerken en die later aan de volgende regering zullen worden voorgelegd.

2.3.5. De handleiding gender mainstreaming

Nog steeds in het kader van de voorbereiding van de toepassing van de wet van 12 januari 2007 heeft het Instituut twee informatie- en sensibiliseringsbrochures voorbereid voor de administraties:

- een algemene sensibiliseringsbrochure rond de invoering van gender mainstreaming in de openbare besturen (handleiding gender mainstreaming);
- een brochure over de integratie van het genderperspectief in de overheidsopdrachten (handleiding overheidsopdrachten).

Deze brochures worden in de eerste helft van 2008 afgewerkt.

In het kader van het Europees jaar van gelijke kansen voor iedereen heeft het Instituut eveneens samengewerkt met het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding aan het tot stand brengen van een handleiding met als titel "Gelijke kansen als mainstreaming in het lokale beleid. Groot gelijk". Het Instituut nam meer bepaald deel aan de werkgroep die de handleiding heeft uitgewerkt en nam daarbij de integratie van de genderdimensie in het document op zich.

Deze handleiding is in de loop van februari 2008 beschikbaar.

2.3.6. Vrouwen en mannen in België: statistieken en genderindicatoren

In de loop van 2007 heeft het Instituut zich gewijd aan de voorbereiding van de tweede editie van de brochure "Vrouwen en mannen in België". De lijsten met indicatoren werden opgesteld en verfijnd. Voor het verwerken van de officiële cijfers werkte het Instituut samen met andere federale diensten. Voor de toekomstige edities zal met dezelfde netwerken worden gewerkt.

Anderzijds heeft het Instituut zijn behoeften inzake extern onderzoek verduidelijkt. Dit leidde tot twee projecten, met name "Vrouwen aan de top" en "Gender en tijdsgebruik". Beide projecten werden in 2007 uitgewerkt en zullen in de loop van 2008 klaar zijn. Zij zullen niet alleen bijdragen tot de algemene statistiekenbrochure, maar zullen ook leiden tot specifieke publicaties.

2.4. COMMUNICATIE EN ONDERSTEUNING

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen heeft verscheidene presentaties gegeven over de inhoud van de wet van 12 januari 2007 en over het gerealiseerde werk ter uitvoering ervan, zowel in het kader van zijn relaties met de Belgische gesprekspartners als met de voornaamste internationale instellingen zoals de Europese Unie, de Raad van Europa en de Verenigde Naties.

Deze presentaties werden meer bepaald gegeven bij de twee organisaties die de belangrijkste Belgische vrouwenorganisaties verenigen (le Conseil des femmes francophones de Belgique (CFFB) en de Nederlandstalige Vrouwenraad (NVR)), en bij het Adviescomité voor Gelijke Kansen voor Vrouwen en Mannen van de Senaat.

In de loop van 2007 heeft het Instituut verscheidene besturen en/of federale instellingen ontvangen en geadviseerd rond het thema gender mainstreaming.

Het Instituut heeft ook verschillende databanken tot stand gebracht:

- een databank betreffende de experts inzake gender in de verschillende domeinen;
- een databank over de onderzoeken rond gender;
- een databank betreffende opleidingen inzake gender.

Deze databanken, die een belangrijk ondersteuningsinstrument vormen, zullen eind 2008 online worden geplaatst.

3. STRIJD TEGEN HET GEWELD

3.1. DE CONTEXT

Sinds 2004 verzorgt het Instituut de coördinatie van het tweede Plan ter bestrijding van geweld, meer specifiek gericht op de bestrijding van partnergeweld (2004-2007) en goedgekeurd door de Ministerraad in mei 2004. Het plan heeft 7 hoofdlijnen: sensibilisering, opleiding, preventie, bescherming en opvang, begeleiding, opvolging en repressieve maatregelen, registratie, coördinatie en evaluatie.

Sinds februari 2006 verenigt dit plan de federale staat en de deelstaten. De betrokken departementen zijn de volgende:

- op federaal niveau: Justitie, Binnenlandse Zaken, Volksgezondheid en Gelijke Kansen;
- op gemeenschapsniveau: de Franse Gemeenschap, de Vlaamse Gemeenschap en de Duitstalige Gemeenschap;
- op gewestelijk niveau: het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, het Waals Gewest en het Vlaams Gewest.

3.2. EVALUATIE VAN HET NATIONAAL ACTIEPLAN TER BESTRIJDING VAN PARTNERGEWELD

In 2007 werd dus overgegaan tot de evaluatie van het Nationaal Actieplan, waarbij maatregelen werden voorgesteld om de lacunes ervan op te vullen en de reeds gemaakte verwezenlijkingen voort te zetten.

In juni 2007 legde het Instituut, als coördinator, een schema en werkplanning voor aan de interdepartementale groep. In de tweede helft van 2007 kon een grondige evaluatie van dit plan worden aangevat. Bij deze evaluatie werd niet alleen bepaald in hoeverre de doelstellingen bereikt waren, maar werd ook de doeltreffendheid van bepaalde maatregelen geanalyseerd. Op die manier konden suggesties en aanbevelingen worden ontwikkeld voor het uitwerken van het volgende Nationaal Actieplan (NAP).

In november 2007 mondde dit proces uit in een eindevaluatienota. Na een voorstelling van de maatregelen die in het kader van het NAP werden gerealiseerd, bevat deze eindevaluatie voor elk van de doelstellingen aanbevelingen en suggesties die voortvloeiden uit de besprekingen en vergaderingen met de interdepartementale groep en de expertengroep.

Dankzij de verschillende maatregelen van het NAP is heel wat vooruitgang geboekt en werden verscheidene werkerreinen opengesteld. Uit de evaluatie en in dit kader gevoerde besprekingen blijkt evenwel dat het NAP nog meer moet zoeken naar praktische oplossingen voor de problemen waarmee onze burgers en de verenigingen die hen bij hun problemen begeleiden worden geconfronteerd.

Het Instituut wil zich verder blijven inspannen om elke vorm van geweld tegen vrouwen actief te bestrijden en om een antwoord te bieden op de concrete gevolgen waarmee de slachtoffers worden geconfronteerd.

In samenwerking met de deelstaten wil de federale staat in 2008 dus het Nationaal Actieplan ter bestrijding van partnergeweld actualiseren door rekening te houden met de aanbevelingen die tijdens de recente evaluatie ervan werden geformuleerd. Er zal ook over worden nagedacht om het actieterrein uit te breiden naar andere domeinen dan het partnergeweld (genitale verminking, gedwongen huwelijken, eegerelateerd geweld, kinderen-getuigen,...).

3.3. INTERMINISTERIËLE CONFERENTIE

De bevoegdheden inzake de bestrijding van partnergeweld zijn niet alleen verdeeld onder verscheidene federale ministeries, maar ook binnen de Gemeenschappen en Gewesten. Al deze departementen komen bijeen op interministeriële conferenties rond het thema “integratie in de maatschappij”.

Op 8 februari en 21 november 2006 werden twee conferenties gehouden onder het voorzitterschap van de heer Dupont, minister van Ambtenarenzaken, Maatschappelijke Integratie, Grootstedenbeleid en Gelijke Kansen.

Voor maart 2007 was een nieuwe conferentie gepland; de interdepartementale werkgroep die belast is met de begeleiding van het Nationaal Actieplan ter bestrijding van partnergeweld kreeg de taak deze voor te bereiden. Hiertoe werden drie werkgroepen opgericht met als taak te werken rond het opleidingsaanbod, de wet tot toewijzing van de gezinswoning en de sensibilisering rond de problematiek.

Door de politieke actualiteit kon deze derde conferentie niet doorgaan. Niettemin had de werkgroep rond sensibilisering de wens uitgedrukt om een specifieke website op te richten en het Instituut werd belast met de realisatie ervan.

3.4. DE INTERDEPARTEMENTALE WERKGROEP EN DE GROEP VAN EXPERTS

Het werk dat in het kader van het Nationaal Actieplan ter bestrijding van partnergeweld wordt gerealiseerd, wordt ondersteund door een interdepartementale werkgroep en een groep van experts.

Zo is de hierboven vermelde eindevaluatienota het resultaat van suggesties en aanbevelingen die voortkwamen uit besprekingen die het Instituut met deze twee groepen houdt.

De taak van de interdepartementale werkgroep bestaat erin toe te zien op de informatie-uitwisseling tussen de verschillende actoren die betrokken zijn bij de concrete uitvoering van het Actieplan ter bestrijding van partnergeweld.

De expertengroep bestaat naast specialisten op het terrein, vertegenwoordigers van de verenigingen en experts uit de universitaire wereld ook uit de provinciale coördinatoren en de personen die binnen de deelstaten belast zijn met de gelijkheid van vrouwen en mannen. Dit netwerk analyseert de gevoerde acties en brengt advies uit over de vooruitgang van het plan. Het vormt ook een forum waar alle betrokken actoren hun bezorgdheden kunnen uiten, informatie en goede praktijken kunnen uitwisselen en de overheid kunnen interpelleren.

3.5. WEBSITE ROND PARTNERGEWELD

In 2007 is het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen een procedure begonnen om een website rond partnergeweld voor te bereiden en op te starten. Dit initiatief spruit voort uit een samenwerking tussen de Gemeenschappen en Gewesten en de bevoegde federale overheden die past in het kader van het Nationaal Actieplan ter bestrijding van partnergeweld (NAP).

Het doel van deze website is redelijk ambitieus, aangezien de site zo volledig mogelijke informatie wil verschaffen over de problematiek van partnergeweld. De website zal zich tot twee grote categorieën van doelgroepen richten. Enerzijds behoren tot de eerste groep de slachtoffers, hun familieleden, hun naasten, de kinderen die getuige zijn van partnergeweld, de daders evenals iedereen die informatie over deze problematiek wil, zoals studenten. De tweede groep bestaat uit vakmensen, in eerste instantie uit de medische sector, de hulpdiensten, de politiediensten, de gerechtelijke diensten en het lerarenkorps. Al deze beroepen worden via de uitoefening van hun taken immers dagelijks geconfronteerd met de problematiek van partnergeweld. Wat betreft het verspreiden van kennis is het de bedoeling gedetailleerde informatie te verschaffen, zowel voor de personen die rechtstreeks bij het fenomeen betrokken zijn als voor de vakmensen ter zake, zodat zij nuttige en specifieke hulpmiddelen kunnen vinden om in elke situatie beter om te kunnen gaan met de problematiek.

In september 2007 werd een begeleidingscomité opgericht om de nodige raad te geven tijdens de verwezenlijking van de website. Er werd een overeenkomst afgesloten met een externe firma om zowel de grafische vormgeving als het instellen van de functionaliteiten van de webpagina's te ontwikkelen. De website zou tegen september 2008 operationeel moeten zijn.

3.6. VOORBEELDEN VAN ACTIES DIE IN HET KADER VAN HET NAP WERDEN UITGEVOERD

Zowel de Franstalige als de Nederlandstalige versie van de brochure "Geweld: Wat nu?", bestemd voor slachtoffers en actoren op het terrein, werd eind 2006 geactualiseerd en bijgewerkt. Er werd ook een Duitstalige versie gepubliceerd. De drie versies van de brochure werden in 2007 herdrukt en opnieuw op grote schaal verspreid.

Het Instituut droeg verder bij tot het ontwikkelen van opleidingen en van uitwisselingen van professionele knowhow. Zo was er in mei 2007 een nieuwe opleidingssessie van twee dagen rond partnergeweld voor de magistraten die problemen inzake partnergeweld behandelen.

De projecten rond daderbegeleiding met financiële steun door het federaal gelijkheidsbeleid werden voortgezet. Het betreft drie experimentele projecten die plaatsvinden in verschillende gerechtelijke arrondissementen (Luik, Gent/Oudenaarde en Antwerpen) in samenwerking met lokale partners in elk van deze arrondissementen.

In 2007 handhaafde de minister zijn financiële steun om pilootprojecten rond – vrijwillige – daderbegeleiding voort te zetten; deze overeenkomsten werden zowel op financieel vlak als op het vlak van begeleiding beheerd.

In september werd een Chileense delegatie ontvangen rond het thema partnergeweld en in december was er een delegatie uit Ecuador en Peru over het NAP en de opvang van slachtoffers in opvangtehuizen.

3.7. OMZENDBRIEF BETREFFENDE HET STRAFRECHTELIJK BELEID INZAKE PARTNERGEWELD

De gemeenschappelijke omzendbrief van de minister van Justitie en het College van Procureurs-generaal betreffende het strafrechtelijk beleid inzake partnergeweld (COL 4/2006) werd op 3 april 2006 van kracht. Het College van Procureurs-generaal moet met de steun van de Dienst voor het Strafrechtelijk Beleid deze omzendbrief evalueren. Om deze evaluatie te leiden werd binnen het College van Procureurs-generaal een werkgroep opgericht waaraan het Instituut deelneemt. In het kader van zijn deelname aan de werkzaamheden heeft het Instituut de vzw Engender de opdracht gegeven een tool voor zelfevaluatie uit te werken.

In dit kader werd ook een begeleidingscomité opgericht. Hierin zetelen vertegenwoordigers van het College van Procureurs-generaal, van de Dienst voor het Strafrechtelijk Beleid, van de Federale Overheidsdienst Binnenlandse Zaken, van de vzw Engender en van het Instituut. Deze tool zal begin 2008 op punt staan.

3.8. STEUNPUNT

De Ministerraad heeft in 2006 beslist om een steunpunt op te richten om de uitvoering van het Nationaal Actieplan ter bestrijding van partnergeweld binnen de cel van het Instituut die belast is met geweldbestrijding te begeleiden en te evalueren. Dit steunpunt werd geïntegreerd in het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. De bedoeling van deze aanpak is om de deelname van alle betrokken partijen te stimuleren, met speciale aandacht voor de goede uitvoering van het plan en voor de effecten ervan op het fenomeen partnergeweld. In 2007 is het Instituut bijgevolg overgegaan tot de aanwerving van twee medewerkers (een niveau A en een niveau B) om de opdrachten van dit steunpunt te waarborgen.

3.9. CAMPAGNE VAN DE RAAD VAN EUROPA

Wat de Raad van Europa betreft vormt het Instituut het kernpunt in het kader van de campagne ter bestrijding van partnergeweld. Deze functie vereist meer bepaald een actieve deelname aan regionale vergaderingen en seminaries en deelname aan onderzoeken en gegevensinzamelingen in het kader van deze campagne. Voor deze activiteiten wordt overleg gepleegd met de deelstaten.

Ter gelegenheid van de internationale dag van de bestrijding van geweld tegen vrouwen op 25 november werd de televisiespot die door de Raad van Europa werd gerealiseerd in heel het land uitgezonden.

3.10. TOEKOMSTIGE ACTIEPISTES

In tegenstelling tot het vorige plan (2001-2003) concentreerde het Nationaal Actieplan ter bestrijding van geweld (2004-2007) zich op partnergeweld. Dit soort van geweld is ongetwijfeld de meest courante vorm van geweld die vrouwen ondergaan, maar ook andere vormen van geweld vereisen ieders aandacht. Eind 2007 werd het plan aan een eindevaluatie onderworpen die als basis zal dienen voor het uitwerken van een nieuw plan in 2008.

Een van de strategische doelstellingen van het Nationaal Actieplan ter bestrijding van partnergeweld (2004-2007) was dit fenomeen correct

te kunnen begrijpen. De verschillende sectoren (justitie, politie, bijstand, medische sector,...) werden ertoe aangespoord de problematiek doeltreffend te registreren op basis van één definitie die tijdens de interministeriële conferentie van november 2006 werd goedgekeurd. Er is een grootschalige wetenschappelijke studie nodig om de omvang van het fenomeen correct te meten en de evolutie ervan te analyseren. In België werden slechts twee grootschalige studies gevoerd naar de prevalentie van geweld tegen vrouwen, de ene in 1988 en de andere in 1998. Een decennium later streeft het Instituut ernaar over te gaan tot een nieuwe studie om zo een ware cyclus te creëren die gewijd is aan de "Dark Numbers".

4. WERKGELEGENHEID

4.1. LOONONGELIJKHEID

4.1.1. Het EVA-project

Het EVA-project rond seksneutrale functieclassificatie dat tot doel heeft efficiënte oplossingen aan te reiken om de loonongelijkheid te verminderen, werd in november 2006 afgerond. Het leidde tot de conceptualisering van instrumenten waarmee een nieuwe functieclassificatie kan worden ingevoerd ter vervanging van de verouderde systemen. Het afsluiten van de verschillende onderzoeksluiken heeft niet alleen geleid tot een seminarie, maar ook tot een algemene evaluatie van het proces.

In 2007 werd het EVA-project verder ontwikkeld via de verspreiding van de onderzoeksresultaten bij een ruim publiek. In dit kader zag het Instituut er onder meer op toe dat een website werd gecreëerd die het project beschrijft en die toegang geeft tot alle opgestelde documenten, met links naar tal van nuttige publicaties rond dit thema. Om de website nog zichtbaarder te maken, werd tegelijk ook een presentatiefolder gemaakt. Bij de lancering van de website werd een persbericht verspreid.

Het Instituut heeft eveneens zijn steun verleend aan verscheidene projecten rond gelijkaardige problemen.

- Als coördinator kon het Instituut het EVA-project op de voorgrond plaatsen tijdens de Nederlandse afsluitende conferentie “Gelijke beloning” die op 25 januari 2007 in Amsterdam plaatsvond.
- Het Instituut sloot zich aan bij de campagne Equal Pay Day van 30 maart 2007 die uitging van het ABVV en Zijkant met de slogan: “’t Zijn niet de hormonen, ’t is het verschil in lonen”
- Op 3 december 2007 was het Instituut aanwezig op het ACV-congres “Fighting pay inequality” om het project voor te stellen aan de hand van didactisch materiaal.

Het Instituut organiseerde ook gerichte informatiesessies in het departement Onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap. Het Vlaams Verbond van Katholieke Hogescholen deed een beroep op het Instituut om een uiteenzetting te geven over de concrete toepassing van een seksneutraal functieclassificatiesysteem.

4.1.2. Checklist sekseneutrale functieclassificatie

De resultaten van het onderzoek dat in het kader van het EVA³-project werd gevoerd hebben aangetoond dat de analytische functieclassificatiesystemen de beste garanties bieden om tot gelijk loon voor gelijkwaardig werk te komen. Helaas wordt dit soort van functieclassificatiesysteem nog niet in alle sectoren toegepast. In 2005 werd in de verschillende sectoren een inventaris opgesteld en daaruit bleek dat slechts een klein aantal sectoren een sekseneutraal functieclassificatiesysteem had ingevoerd en dat in veel gevallen die stap nog niet eens was gezet.

Daarom heeft het Interprofessioneel Akkoord (IPA) 2007-2008 de ondernemingen en de verschillende sectoren opnieuw opgeroepen de sekseneutraliteit van hun functieclassificatie te toetsen en er, indien nodig, de nodige wijzigingen in aan te brengen. De ervaring heeft echter aangetoond dat het zeer moeilijk is om een dergelijke toets te doen aanvaarden.

³ De voormalige Directie van de gelijke kansen en de sociale partners (ACV, ABVV, ACLVB en VBO) hebben in 2001 het EVA-project ontwikkeld in het kader van het beleid gelijk loon voor gelijkwaardig werk. Het EVA-project werd gecoördineerd door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en werd financieel ondersteund door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en het Europees Sociaal Fonds. Meer informatie hieromtrent op de website van het project www.igvm.be

Op verzoek van toenmalig minister van Werk Peter Vanvelthoven hebben de experts van de sociale partners en van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen samen een evaluatie-instrument uitgewerkt waarmee de werkgevers hun systeem makkelijker kunnen controleren.

Dit instrument, de checklist sekseneutraliteit bij functiewaardering en -classificatie, bestaat uit twee delen: de eigenlijke checklist en een wegwijzer met aandachtspunten om rekening mee te houden als men zijn systeem sekseneutraal wenst te maken. Dit evaluatie-instrument werd samengesteld op basis van het opleidingspakket dat in het EVA-project werd ontwikkeld.

4.1.3. Het officieel loonkloofrapport

Ter gelegenheid van de dag voor de loongelijkheid, Equal Pay Day, op 30 maart 2006, legden de minister van Gelijke Kansen en de minister van Werk een aantal voorstellen voor aan het kernkabinet over de loongelijkheid tussen mannen en vrouwen. Zo heeft de regering de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen de opdracht gegeven jaarlijks statistieken te publiceren over de loonkloof per sector, zowel in de overheidsdiensten als in de privésector.

Naar aanleiding van de Equal Pay Day van 30 maart 2006 besliste de Ministerraad van 31 maart 2006 dat het Instituut jaarlijks en in samenwerking met de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg een rapport zou moeten opstellen met de cijfergegevens over de loonkloof in België.

Het eerste “jaarrapport over de loonkloof”, waardoor de overheden nu beschikken over precieze en algemene referentiegegevens per sector met de Europese indicatoren die berekend zijn op basis van officiële gegevens voor België, werd op 26 maart 2007 voorgesteld.

Het rapport werd opgesteld in samenwerking met de Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Het maakt het mogelijk om een actief beleid te ontwikkelen ter bestrijding van loondiscriminatie.

Om deze ongelijkheid te bestrijden moet zij immers gemeten en verklaard kunnen worden. Het gemiddelde loonverschil tussen vrouwen en mannen in de verschillende sectoren bedroeg in 2006 nog steeds 15%. Slechts 46% van de loonkloof kan worden verklaard door professionele en individuele kenmerken of door de gezinssituatie.

Dit betekent dat meer dan de helft van dit loonverschil nog steeds niet te verklaren valt of toe te schrijven is aan pure discriminatie op grond van het geslacht. We moeten voorzichtig zijn wanneer we ons verheugen over de omvang van het verklaarde gedeelte. De verklarende factoren zijn immers niet noodzakelijk gewettigd of aanvaardbaar.

Voor het rapport 2008, dat nog in de verwerkingsfase zit, werd ook de medewerking van het Planbureau gevraagd ter aanvulling van de cijfergegevens van het eerste verslag.

4.2. COMBINATIE VAN HET PRIVÉLEVEN EN HET BEROEPSLEVEN

In 2007 bleef het Instituut acties ondernemen om het privéleven en het beroepsleven beter op elkaar af te stemmen.

Het Instituut heeft zich dit jaar gewijd aan het nieuwe thema flexicurity dat centraal staat in de Europese debatten over de toepassing van de Europese werkgelegenheidsstrategie en dat een aanzienlijke impact heeft op de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Het Instituut heeft hiertoe meer bepaald actief bijgedragen tot het uitwerken van het Belgische standpunt dat werd ingenomen in antwoord op het groenboek: “De modernisering van het arbeidsrecht met het oog op de uitdagingen van de 21^{ste} eeuw”.

4.2.1. Naar een verdeling van de huishoudelijke taken

Gedurende de periode in kwestie was het Instituut medefinancier van de uitgave van de brochure met de aanbevelingen van het Europees project “Mannen en gezin” van de Confederatie van Gezinsorganisaties in de Europese Unie en werkte het mee aan de verspreiding van deze brochure.

Naast de aanbevelingen van het Europees project “Mannen en gezin” heeft het Instituut ook de conclusies van de werkgroep van de Staten-generaal van de gezinnen gebruikt in verschillende tussenkomsten om vrouwen en mannen te sensibiliseren voor een meer evenwichtige verdeling van de huishoudelijke en opvoedkundige taken.

4.2.2. Databank van private en overheidsinstellingen die goede praktijken toepassen

In 2007 heeft het Instituut een databank uitgewerkt die, zonder enige aanspraak te maken op volledigheid en zonder een onderneming of organisatie op te dringen ten nadele van een andere, een overzicht biedt van goede praktijken die tot doel hebben de toegang tot werkgelegenheid te vergemakkelijken voor vrouwen, meer vrouwen in het topmanagement en in het middlemanagement te krijgen en de aansluiting tussen werk en privéleven te verbeteren, zodat deze verder worden verspreid en de uitwisselingen onder gelijken worden bevorderd. Deze databank zal later geïntegreerd worden, tijdens de herziening van de website van het Instituut die is voorzien in 2008.

4.2.3. Het vaderschapsverlof

Niet iedereen heeft reeds toegang tot het vaderschapsverlof van tien dagen. Dat is de realiteit die naar voren kwam uit een telling die het Instituut in juli en augustus 2007 uitvoerde bij alle gemeenten en openbare centra van maatschappelijk werk (OCMW's) van België om te weten in hoeverre deze instellingen deze maatregel hadden omgezet. Het blijkt duidelijk dat een aantal van hen geen maatregelen in die zin hebben ondernomen. Als gevolg van deze vaststelling heeft het Instituut een nieuwe sensibiliseringscampagne gevoerd bij de gemeenten en de OCMW's door hen een brief te sturen, vergezeld van de folder "Actieve vaders".

Er blijft ook een fundamenteel probleem bestaan in verband met de manier waarop de mannen deze verlofdagen gebruiken, en dan vooral in de privésector. Aan deze problematiek zal in 2008 speciale aandacht worden besteed.

Tot slot heeft het Instituut bij zijn talrijke tussenkomsten (colloquia in België en elders in Europa, artikels, enz.) de instrumenten verder verspreid die in het kader van de twee Europese projecten "Actieve vaders" werden ontwikkeld: een informatieboekje en een theatervoorstelling om de wereldwereld en de vakbondswereld te sensibiliseren. De voorstelling is beschikbaar op video of dvd.

4.3. DEELNAME AAN EXTERNE PROJECTEN MET ALS DOEL DE GELIJKHEID TUSSEN MANNEN EN VROUWEN TE VERWEZENLIJKEN

4.3.1. Het label *Gelijkheid-Diversiteit*

In 2006 riepen de federale overheid en de Gewesten een label in het leven met als doel de inspanningen te valoriseren die ondernemingen leveren om de situatie te verbeteren van groepen die vatbaar zijn voor discriminatie op de arbeidsmarkt. Om dit label te behalen, zijn de ondernemingen verplicht een diversiteitsbeleid uit te werken en toe te passen, enerzijds wat betreft het geslacht en anderzijds inzake andere discriminatievormen die verband houden met leeftijd, een handicap of vreemde afkomst. Dit label wordt voor een periode van drie jaar toegekend en heeft zowel op intern als op extern vlak een enorme impact op het imago van de instellingen die het label krijgen.

Elke kandidatuur wordt onderzocht door een gemengd adviescomité dat al dan niet een voorstel tot toekenning van het label aan de bevoegde ministers moet voorleggen. Naast een vertegenwoordiger van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding en een andere vertegenwoordiger van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, bestaat het adviescomité uit vertegenwoordigers van elke deelstaatregering, vertegenwoordigers van de FOD WASO (Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg) en van de regionale besturen, evenals vertegenwoordigers van de sociale partners.

In 2007 kregen dertien organisaties een dergelijk label: Age D'or Services, Belgacom, Boulot, Center Parcs, Ethias verzekeringen, de federale politie, de NMBS, het OIVO, Randstad, Sodexho, Stad Gent, Stad Leuven en de stad Luik.

Op intern vlak werden de auditeurs opgeleid om discriminatie op grond van het geslacht en de impact van de wetgeving beter te kunnen opsporen. Het Instituut nam eveneens deel aan de voorbereidende vergaderingen van de interministeriële conferentie "Integratie in de maatschappij" waarop de kwestie van het label werd aangehaald. Het Instituut nam op vraag van de bevoegde ministers ook de feedback op zich tijdens de evaluatievergaderingen die na afloop van de pilootfase werden georganiseerd.

Op 23 oktober zat het Instituut de workshop "Behaal uw eigen diversiteitslabel" voor, een workshop die werd georganiseerd tijdens de studiedag "Groen licht voor gelijke kansen" van de stad Gent.

4.3.2. Het genderproject van de NMBS

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen maakt deel uit van het Comité voor gelijkheid en diversiteit, een begeleidingscomité dat de acties moet leiden die de NMBS-groep wil opzetten. In 2007 zagen verschillende succesvolle campagnes het daglicht, zoals de uitwerking van een specifieke rubriek op het intranet, de betrokkenheid van zowel het topmanagement als de arbeiders en de sensibilisering voor de problematiek via het project "Diversiteit op de rails" en het uitwerken van een aantal concrete informatiebrochures, om er maar enkele te noemen. Dankzij de inspanningen van de NMBS-groep kon de maatschappij in 2007 het label "Gelijkheid en Diversiteit" verwerven.

4.3.3. Het project "Diversiteit in de federale overheid"

Het Instituut is lid van het federale ambtenaren-netwerk dat wordt beheerd door de cel Diversiteit van de FOD Personeel en Organisatie (P&O).

Zijn rol in dit comité bestaat in het verlenen van zijn expertise inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen en het verzekeren van een link tussen de acties van de cel Diversiteit en die van het Instituut. In dit kader verleent het bijstand en raad aan de ontwikkelde acties, waarbij het erop toeziet dat het begrip gender is opgenomen in de uitgewerkte opleidingen en projecten. Deze samenwerking heeft in 2007 meer bepaald geleid tot de publicatie van een brochure over het thema diversiteit in het federaal openbaar ambt.

4.3.4. Het project “Diversiteit in het aanwervingsproces van de federale overheid”

Selor, het selectiebureau van de federale overheid, voert zijn diversiteitsbeleid door het gelijkekansenbeleid van de overheden om te zetten via een concrete benadering van diversiteit louter op basis van de bekwaamheden van de personen. Van 22 tot 27 oktober organiseerde Selor de week van de diversiteit in het kader van “2007 – Europees jaar van de gelijke kansen voor iedereen” door in de loop van die week verschillende acties te organiseren, waaronder workshops.

Experts, personen uit de verschillende doelgroepen en verscheidene actoren die met discriminatiethema’s te maken hebben, konden elkaar ontmoeten en hun standpunten uitwisselen.

Het Instituut werd verzocht zijn bijdrage te leveren tot het thema “Vrouwen in topfuncties: realiteit of fictie?”.

Hierdoor kon een stand van zaken worden opgesteld en kon de aandacht worden gevestigd op de reeds ondernomen acties in deze specifieke materie.

Verschillende getuigenissen vervulde de uiteenzettingen en voerden concrete pistes aan voor vrouwen die ambitie koesteren in hun professionele loopbaan bij de federale overheid. De resultaten werden gepubliceerd op de website van Selor om opmerkingen uit te lokken.

4.3.5. Het project “diversiteit bij de federale politie”

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen werd verzocht om als expert deel te nemen aan het begeleidingscomité van de acties van de dienst gelijkheid en diversiteit van de federale politie.

In 2007 werkte het Instituut mee aan het project ter ontwikkeling van een “Handvest Diversiteit”. Daarin worden enkele principes vermeld waartoe de geïntegreerde politie zich verbindt om een betere dienstverlening en meer respect naar de bevolking toe te waarborgen.

Het Handvest Diversiteit wil een duidelijk signaal geven dat de politie zich openstelt voor en bereid is te handelen in de zin van gelijke kansen en diversiteit binnen de geïntegreerde politie.

4.3.6. Het project “diversiteit bij de Federale Overheidsdienst Justitie”

Het Instituut neemt deel aan de stuurgroep van het diversiteitsprogramma van de FOD Justitie. Het levert er zijn expertise inzake gelijkheid en zijn kennis van goede praktijken die door andere instellingen werden ontwikkeld. Het stelt de partners ook de informatie- en sensibiliseringsinstrumenten ter beschikking die binnen het Instituut of in partnership werden ontwikkeld.

4.3.7. *Vrouwelijke ondernemers*

Als vervolg op ondersteunde projecten zoals Diane, EFFE, Vrouw-en-Zaken heeft het Instituut zijn samenwerking rond dit thema voortgezet en deelgenomen aan de begeleidingscomités van deze projecten. In het tweede Diane-project werd meer bepaald het imago van de zakenvrouw in de vakmedia onderzocht. Rond dit thema heeft het Instituut bijdragen geleverd aan andere Europese projecten, meer bepaald tijdens een conferentie over microkredieten in Madrid.

Het Instituut vertegenwoordigt België voor dit thema in het Europees netwerk "woman entrepreneurship" dat meer bepaald tot doel heeft een kwantitatieve en kwalitatieve zichtbaarheid te verlenen aan zelfstandige vrouwen en vrou-

welijke ondernemers. Dankzij de ondersteuning van het eerste Jump-forum konden de verschillende bestaande netwerken in de kijker worden gezet en konden contacten worden aangeknoopt tussen de netwerken.

4.3.8. *Jump*

Ter gelegenheid van het Jump-forum, dat op 27 en 28 april 2007 plaatsvond, heeft het Instituut zijn publicaties voorgesteld, en meer specifiek die over werkgelegenheid en de loonkloof. Dit initiatief dat door Isamedia werd opgezet, had enerzijds tot doel de professionele capaciteiten van vrouwen in de verf te zetten en anderzijds hen te helpen om zich beter te integreren in en te positioneren op de arbeidsmarkt.

5. BESLUITVORMING

5.1. OPVOLGING VAN HET CHARTER VAN DE VAKBONDEN

Op 24 september 2004 ondertekenden de drie vakbonden van het land het charter over gender mainstreaming. Sindsdien wordt het jaarlijks opgevolgd in de vorm van een colloquium of een publicatie.

Na drie jaar begint de speciale aandacht die het Instituut voor dit instrument heeft, zijn vruchten af te werpen. In 2007 heeft het meegewerkt en financieel bijgedragen aan een publicatie van een stand van zaken in "Het Charter Gender mainstreaming in de vakbonden", opgesteld door Saskia Ravesloot en Maxime Stroobant en in december 2007 verschenen bij uitgeverij ASP.

5.2. DE ADVIESORGANEN

De wet van 20 juli 1990 legt de federale adviesorganen bepaalde verplichtingen op, meer bepaald dat minstens een derde van de leden van hetzelfde geslacht moeten zijn. Elke minister van de federale regering moet er ook op toezien dat de adviesorganen waarvoor hij verantwoordelijk is de door de wet voorgeschreven principes naleven.

Om enkele te ingewikkelde aspecten van de wet van 20 juli 1990 weg te werken, werden in 1997 en 2003 nieuwe wijzigingen goedgekeurd.

Om de organen waarop de wet van 20 juli 1990 betrekking heeft formeel aan te duiden, werd beslist om een officiële lijst op te maken van alle

adviesorganen die in het toepassingsgebied van de wet vallen. Bovendien heeft de wet van 3 mei 2003 de oprichting voorzien van een commissie onder de minister van Gelijke Kansen die advies moet geven over het bevorderen van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in de adviesorganen.

Om de effectieve toepassing van de wet mogelijk te maken zijn verscheidene Koninklijke Besluiten nodig. Het Instituut heeft ontwerpen in die zin voorbereid, maar die konden in 2007 nog niet worden goedgekeurd.

5.3. HET CHARTER VAN DE POLITIEKE PARTIJEN

Op 23 januari 2007 ondertekenden alle Belgische democratische politieke partijen een charter ten gunste van de gelijkheid van vrouwen en mannen. Dit charter getuigt van het engagement van deze partijen aan om de gelijkheid van vrouwen en mannen zowel in de eigen rangen als in het gevoerde beleid te realiseren.

Dit charter is een primeur voor België en voor Europa. Het is het resultaat van een lang proces dat gefinancierd en begeleid werd door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, de Conseil des femmes francophones de Belgique (CFFB) en de Nederlandstalige Vrouwenraad (NVR). Het werd gecoördineerd door Saskia Ravesloot van de Vrije Universiteit Brussel (VUB).

5.4. ANALYSE VAN DE RESULTATEN VAN DE FEDERALE VERKIEZINGEN VAN 10 JUNI 2007

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen zal in 2008 een volledig onderzoek vanuit een genderinvalshoek publiceren van de

federale verkiezingen van 10 juni 2007. Dit onderzoek zal meer bepaald een analyse maken van de kandidatenlijsten, de resultaten in termen van verkozenen, de voorkeurstemmen die vrouwen en mannen kregen, evenals van de effectieve samenstelling van Kamer en Senaat na de aanstelling van een definitieve federale regering.

6. ONDERZOEK

In het kader van zijn wettelijke opdrachten moet het Instituut studies en onderzoeken inzake gender en gelijkheid van vrouwen en mannen uitwerken, ontwikkelen, ondersteunen en coördineren.

Het heeft dus een strategie uitgewerkt om :

- zijn eigen expertise verder uit te bouwen ;
- de genderimpact van het publieke beleid te evalueren ;
- de kennis over het thema van de gelijkheid van vrouwen en mannen uit te wisselen (meer bepaald door de organisatie van seminars) ;
- de genderthematiek te promoten in het onderwijs en het onderzoek van de Belgische universiteiten.

Sinds 2007 past deze strategie in het kader van het managementplan dat het onderzoeksbeleid van het Instituut opneemt in zijn strategische doelstelling 4. Het onderzoeksbeleid is niet alleen een specifieke opdracht van het Instituut, het is ook een van de essentiële elementen om zijn verschillende opdrachten te realiseren, zoals gender mainstreaming of de aanbevelingen die het verstrekt aan de overheden en privé-instellingen.

Goede informatie over de uitgevoerde of nog aan de gang zijnde genderonderzoeken draagt bij tot de identificatie van concrete actielijnen, de evaluatie van de ondernomen acties en de verbetering van de voorstellen aan gelijkheidsactoren.

6.1. ONDERZOEK

6.1.1. *Biografie van Eliane Vogel-Polsky*

In 2006 gaf het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen het Archiefcentrum voor Vrouwengeschiedenis de opdracht een biografische studie over Eliane Vogel-Polsky uit te voeren.

De doelstelling van het onderzoek was om, via het belichten en contextualiseren van de positiebepalingen, acties en verwezenlijkingen van een vrouw die in de Belgische en Europese context van betekenis is geweest voor vrouwenemancipatie en gelijkheidsbeleid, bij te dragen aan een grotere kennis van, een diepgaander begrip voor en een sterk engagement in het streven naar gelijkheid.

De studie werd in maart 2007 afgerond en is gebaseerd op meerdere interviews met Eliane Vogel-Polsky, archiefonderzoek en primaire en secundaire literatuur.

6.1.2. *AGORA-studie “Gender en inkomen: analyse en ontwikkeling van indicatoren” – BGIA (Belgian Gender and Income Analysis)*

Het doel van het onderzoek is een grondige analyse op individueel niveau van de actuele inkomenssituatie van mannen en vrouwen voor de verschillende beschikbare gegevensbronnen in België. Er zal een methodologie worden uitgewerkt en er zullen indicatoren worden ontwikkeld. Het ter beschikking stellen van deze methodologie en het samenstellen van een databank inzake gender en inkomen moeten enerzijds de berekening van de indicatoren in de toekomst

verzekeren en anderzijds verder onderzoek rond dit thema stimuleren. Dit onderzoek past in het onderzoeksprogramma AGORA van de POD Wetenschapsbeleid en verloopt in het kader van een partnership tussen het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en de Algemene Directie voor Statistische en Economische Informatie (ADSEI).

6.1.3. *Tot stand brengen van een evaluatie-instrument in het kader van het steunpunt geweld en van de omzendbrief COL 4/2006*

Het Instituut heeft de vzw Engender de opdracht gegeven een rapport op te stellen met als titel “Tot stand brengen van een evaluatie-instrument in het kader van het steunpunt geweld en van de omzendbrief COL 4/2006”. Dit document bestaat uit drie delen: een beschrijving van de toepassing van de omzendbrief, een transversale analyse van de toepassing van dit maatregelenpakket op basis van gesprekken met tussenkomende instanties op het terrein en een reeks indicatoren die de toepassing van COL 4/2006 ondersteunen.

6.2. PUBLICATIES

6.2.1. Mannen en gelijkheid

Deze publicatie bundelt de presentaties van de verschillende sprekers en spreeksters op de volgende drie conferenties: “Mannen en verandering: de rol van de mannen in de gelijkheid van mannen en vrouwen” (9-10 september 2005), “Samenwerken aan gelijkheid: mannen als dragers van verandering?” (7 maart 2006) en “Geweld: een mannenzaak! De rol van mannen in het voorkomen en eindigen van geweld” (7 april 2006), om zo de expertise ter beschikking te stellen van het grote publiek. De tekst is in het Frans en in het Nederlands beschikbaar.

6.2.2. Toekomst na Peking +10: actiepistes en uitdagingen voor de verdere uitwerking van de doelstellingen van het Actieplatform van Peking in België

Deze publicatie vat de inhoud samen van de acht thematafels en de twee conferenties die het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen in 2005-2006 organiseerde. Daarbij wordt vooral de nadruk gelegd op de “actiepistes” en de “uitdagingen” die naar voren zijn gekomen in de discussies. De publicatie vormt in de eerste plaats een “ideeënbus” die ter beschikking wordt gesteld van iedereen die zich op verschillende niveaus en op verschillende manier interesseert voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. De publicatie bestaat in het Frans en het Nederlands.

6.3. STUDIEDAGEN

6.3.1. Voorstelling van het boek “Eliane Vogel-Polsky: een vrouw met overtuiging”

Op 18 oktober 2007 werd het boek “Eliane Vogel-Polsky: een vrouw met overtuiging” aan het publiek voorgesteld.

Na de inleiding door de directeur van het Instituut en de voorstelling van het boek door de auteur ervan, Eliane Gubin, voerde Eliane Vogel-Polsky een publiek gesprek met Agnès Hubert, adviseur bij het Bureau van Europese beleidsadviseurs van de Europese Commissie, over de uitdagingen waarmee het Europese gelijkheidsbeleid wordt geconfronteerd.

6.3.2. Seminarie over de omzetting van richtlijn 2004/113/CE in het specifieke domein van de verzekeringen

Op 6 december 2007 organiseerde het Instituut een seminarie over het non-discriminatieprincipe tussen mannen en vrouwen in het domein van de verzekeringen. Het doel van dit seminarie, waarop de Europese en de Belgische context werden aangekaart, bestond erin het spanningsveld tussen de praktijken van de verzekeraars en het naleven van het gelijkheidsprincipe tussen mannen en vrouwen te verduidelijken en na te gaan hoe de verschillende partijen zich positioneren die rechtstreeks te maken hebben met de toepassing van de federale wet van 10 mei 2007 betreffende de discriminatie tussen mannen en vrouwen.

6.4. PARTNERSHIPS MET EXTERNE ACTOREN

In de loop van 2007 heeft het Instituut, als partner of als expert, meegewerkt aan verscheidene projecten die door andere hierna vermelde instellingen en universiteiten werden opgestart.

6.4.1. POD Wetenschapsbeleid

Het Instituut is vertegenwoordigd in het interdepartementaal coördinatiecomité AGORA van de programmatorische federale overheidsdienst (POD) Wetenschapsbeleid.

Het AGORA-programma financiert wetenschappelijke ondersteuningsmaatregelen ten dienste van andere federale departementen en parastatalen om hun socio-economische databanken samen te stellen, te verbeteren of gebruiksklaar te maken.

In het kader van dit programma vindt men momenteel de studie BGIA terug, die het Instituut samen met de ADSEI heeft opgestart (zie hierboven).

Daarnaast is het Instituut ook vertegenwoordigd in het interdepartementaal coördinatiecomité van het onderzoeksprogramma "Samenleving en toekomst" van de POD Wetenschapsbeleid. Dit onderzoeksprogramma heeft de bedoeling bij te dragen tot het vergroten van de kennis die vereist is bij het beleidsvoorbereidende werk op Belgisch federaal vlak.

Als expert op het gebied van gelijkheid van vrouwen en mannen maakt het Instituut deel uit van de begeleidingscomités van de verschillende onderzoeksprojecten die in het kader van deze programma's worden gevoerd.

6.4.2. Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Federale Overheidsdienst Economie en Planbureau

Tussen deze verschillende informatieproducenten en het Instituut is een intense samenwerking gegroeid bij het opstellen van het tweede loonkloofrapport (rapport 2008). De ontwikkelde synergie zal in de komende jaren worden voortgezet, aangezien het doel van deze samenwerking erin bestaat een jaarlijks rapport op te stellen dat als referentie zal dienen voor alle sociale partners en, ruimer gezien, voor de actoren uit de sociaal-economische sfeer in België.

6.4.3. Dienst voor het strafrechtelijk beleid en College van Procureurs-generaal

Als coördinerende instelling van het Nationaal Actieplan ter bestrijding van geweld werkt het Instituut samen met tal van Federale Overheidsdiensten. Zo vormt de gecoördineerde actie met het oog op het uitwerken van een evaluatieinstrument van de omzendbrief betreffende het strafrechtelijk beleid inzake partnergeweld een voorbeeld van de synergie tussen partners die bij een speciale materie betrokken zijn en het Instituut, specialist wat betreft de gelijkheid van vrouwen en mannen. Het samenbrengen van de interne expertise van de verschillende actoren

werd gecombineerd met de expertise van externe experts aan wie het Instituut de opdracht had gegeven actief mee te werken aan het uitwerken van een evaluatie-instrument.

6.4.4. Nationaal Actieplan sociale inclusie

Het Instituut is vertegenwoordigd in de werkgroepen “Actie” en “Indicatoren” van het Nationaal Actieplan (NAP) sociale inclusie, waarin rekening wordt gehouden met de genderdimensie.

6.5. BIBLIOTHEEK

In 2007 heeft het Instituut geprobeerd zijn bibliotheek toegankelijk te maken voor het publiek. Deze bibliotheek maakt voortaan integraal deel uit van het bibliotheeknetwerk van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Het Instituut wil zo zijn verzameling ter beschikking stellen van alle federale besturen en van externe bezoekers, zonder evenwel te trachten de gespecialiseerde documentatiecentra te vervangen zoals Amazone, de Université des Femmes of RoSa. Het openstellen van de bibliotheek zal wellicht in de loop van 2008 rond zijn.

7. STEUN AAN DE ACTOREN OP HET TERREIN

De wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut geeft het uitdrukkelijk de opdracht om de ondersteuning te organiseren van verenigingen die actief zijn op het vlak van de gelijkheid van vrouwen en mannen en van projecten die de verwezenlijking van de gelijkheid van vrouwen en mannen tot doel hebben.

Naast deze wettelijke verplichting is het een feit dat verenigingen een onmisbare schakel vormen in de bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen. De verenigingen beschikken overigens over een specifieke expertise die deze van het Instituut aanvult.

Om het gender-mainstreamingproces te optimaliseren moet dus steun gegeven worden aan de oprichting, toegang en verspreiding van aanvullende en onmisbare instrumenten voor de toepassing ervan in heel de maatschappij.

Hierbij onderscheidt men de zogenaamde “structurele” subsidies, die steeds opnieuw worden verleend aan vier representatieve verenigingen in het domein van de gelijkheid van vrouwen en mannen, en de eenmalige of “kleine” subsidies, die worden toegekend aan specifieke, in de tijd beperkte projecten die de bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen tot doel hebben, of aan verenigingen die actief zijn op dit domein.

Tot slot coördineert het Instituut het netwerk van “provinciale coördinatoren” dat tot doel heeft het gelijkheidsbeleid van vrouwen en mannen toe te passen op lokaal niveau. Het Instituut

biedt hen ondersteuning en expertise, zowel bij de praktische organisatie als op het vlak van de verschillende thema’s.

In 2007 werd voor alle subsidies samen een totaalbedrag van € 1.607.028 toegekend aan de organisaties, wat neerkomt op meer dan 35% van zijn totale jaarbudget.

7.1. DE STRUCTURELE SUBSIDIES

Vier vrouwenorganisaties krijgen een structurele subsidie vanwege het Instituut. Dit zijn de organisaties Amazone, de Conseil des Femmes Francophones de Belgique (CFFB), de Nederlandstalige Vrouwenraad (NVR) en de vzw Sophia. In 2007 besliste de Raad van Bestuur van het Instituut om de tot dan toe aan Amazone toegewezen subsidie voor zijn werking en de subsidie van het Archiefcentrum voor Vrouwengeschiedenis (AVG) op te splitsen. Vanaf het begrotingsjaar 2008 zal laatstgenoemde een specifieke subsidie krijgen.

Na de oprichting van het Instituut besliste de Raad van Bestuur om de structurele subsidieovereenkomsten te heronderhandelen. Naast de nodige boekhoudkundige aanpassingen dienden de volgende elementen als basis voor deze onderhandelingen:

- het toekennen van een subsidie moet passen in het kader van de wettelijke opdrachten van het Instituut, zoals die zijn bepaald door de wet van 16 december 2002, evenals in het kader van zijn strategisch plan;

- het Instituut wou een samenwerking kunnen opbouwen met de actoren op het terrein op basis van gelijkheid en complementariteit;
- de overeenkomsten zouden moeten worden aangegaan voor periodes van 3 jaar zodat elke organisatie haar eigen activiteiten op lange termijn en in synergie met het Instituut zou kunnen ontwikkelen.

Op 7 december 2005 werden nieuwe overeenkomsten ondertekend met de vier overkoepelende organisaties.

In 2007 werd een totaalbedrag van € 1.020.194 toegekend aan deze vier organisaties, dat als volgt werd verdeeld:

Amazones:	€ 893.230,00
CFFB:	€ 30.450,00
NVR:	€ 30.450,00
Sophia:	€ 65.975,00

We merken ook op dat jaarlijks een bedrag van € 30.000,00 wordt voorbehouden in het budget van het Instituut voor de dotatie aan de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen.

In het kader van deze overeenkomsten heeft de Raad van Bestuur de actieplannen en financiële verslagen (2006) van Amazone, Sophia, de CFFB en de NVR onderzocht en goedgekeurd.

7.2. DE EENMALIGE SUBSIDIES OF "KLEINE SUBSIDIES"

De procedure voor de toekenning van kleine subsidies werd in 2007 lichtjes herzien: er werden nieuwe toekenningscriteria bepaald en terugkerende en vaste termijnen voor het indienen van dossiers. Het toekennen van subsidies moet ook de goedkeuring krijgen van de Raad van Bestuur van het Instituut.

Onderstaande tabel geeft het aantal dossiers weer en de verdeling van de toegekende bedragen in 2007.

Dossiers ingediend in 2007	Geweigerde subsidies	Toegekende subsidies	Subsidies geannuleerd door de organisatie	Subsidies overgedragen naar 2008	Toegekende bedragen
30 Nederlandstalige	5	22	3		€ 98.692
72 Franstalige	22	44	22	5	€ 197.658
Totaal dossiers	27	66	25	5	
Totaal toegekende bedragen					€ 296.350

De volgende tabel toont de verdeling van de in 2007 toegekende subsidies naargelang van de thema's van de ingediende dossiers, evenals het

percentage van de thema's ten opzichte van het totale aantal toegewezen dossiers.

	Totaal aantal toegekende subsidies	Geweld en bijstand	Gezondheid, vrouwen en kunsten en andere	Politiek en vrouwenrechten	Werk en gelijkheid
Dossiers in het Nederlands	22	10	3	3	6
Dossiers in het Frans	44	12	15	9	8
Totaal	66	22	18	12	14
	100%	34%	27%	18%	21%

7.3. HET LOKAAL BELEID

Sinds 2001 dragen de federale staat en de deelstaten (de Gemeenschappen en Gewesten) samen bij tot de ontwikkeling van het lokaal beleid inzake gelijkheid van vrouwen en mannen.

In 2007 heeft het Instituut een totaalbedrag van € 256.473 toegekend aan het lokaal beleid. Hiermee werd het federaal gedeelte van de provinciale coördinatie in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de oproep tot projecten in de tien provincies gefinancierd.

Het lokaal beleid wordt ingedeeld in twee grote luiken:

- de bestrijding van geweld tegen vrouwen;
- het bevorderen van de gelijkheid van vrouwen en mannen op sociaal-economisch vlak, in het sociale leven en bij de toegang tot beslissingsfora.

Het Instituut moet de provinciale coördinatoren begeleiden bij hun taken door hen op de hoogte te houden van recente ontwikkelingen inzake gelijkheid en door het organiseren van maandelijkse coördinatievergaderingen. Bovendien biedt het Instituut hen steun en expertise bij de organisatie van evenementen, het uitwerken van beleidslijnen of de publicatie van documenten, en dit alles rond uiteenlopende thema's (positieve acties, bestrijding van geweld, besluitvorming, enz.) in verband met het lokale gelijkheidsbeleid. Het Instituut zorgt ook voor de opvolging van de overeenkomsten die worden afgesloten tussen de federale staat, de deelstaten en de provincies.

Daarnaast werden begeleidingscomités opgericht, bestaande uit experts die op lokaal niveau werken, om de projecten van de provinciale coördinatoren op te volgen en te evalueren.

De projectoproep heeft tot doel lokale projecten te ondersteunen op het vlak van het lokaal beleid inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen. Deze projecten worden ingediend door de provinciale coördinatoren, in nauwe samenwerking met de lokale actoren op het terrein (verenigingen, gemeenten, OCMW's, enz.). De provinciale coördinatoren nemen actief deel aan de uitwerking van deze projecten en zorgen er ook voor dat deze projecten afgestemd zijn op de algemene opdrachten tot coördinatie van het lokale beleid inzake gelijkheid van vrouwen en mannen.

7.3.1 De prioriteiten van de projectoproep 2007

- voor het luik van de bestrijding van partnergeweld:

Aangezien het thema partnergeweld een prioriteit is, konden projecten worden ondersteund die gericht waren op lokale preventieacties ten opzichte van jongeren buiten het schoolmilieu (bijvoorbeeld bij jeugdorganisaties en -bewegingen of jeugdhuisen).

- voor het sociaal-economisch luik:

Wat het luik "gelijkheid" betreft, gingen de projecten in de context van het Europees jaar van gelijke kansen voor iedereen in 2007 over kruisende discriminaties, om de aandacht te vestigen op het "samen leven" en op een specifiek vrouwelijk publiek naargelang leeftijd, handicap, herkomst of seksuele geaardheid.

Wat het luik "besluitvorming" betreft, werden acties ondersteund in het kader van de federale verkiezingen van juni 2007 of van de voorbereiding van de sociale verkiezingen van 2008.

7.3.2 Het samenwerkingsakkoord

In 2005 benadrukte een evaluatie van de coördinatie van het lokaal beleid, uitgevoerd in overleg met de deelstaten, de complexiteit van het bestaande financieringssysteem. Er wordt aanbevolen om de financiële middelen die worden toegekend voor de toepassing van het lokaal gelijkheidsbeleid op een pragmatischere manier te centraliseren en te formaliseren. De evaluatie vestigde ook de aandacht op de noodzaak om de provincies bij de besluitvorming te betrekken.

In juni 2007 werd een samenwerkingsakkoord afgesloten tussen de federale staat, de Franse Gemeenschap en het Waals Gewest. In dit kader kreeg het Instituut de opdracht om te zorgen voor het administratief, financieel en budgettair beheer van het lokaal beleid inzake gelijkheid van vrouwen en mannen. De Vlaamse Gemeenschap van haar kant beschikt over haar eigen subsidiëringssysteem.

Het samenwerkingsakkoord wordt ook in feiten omgezet door de oprichting van een coördinatiecomité dat de evolutie opvolgt van de werkzaamheden in verband met het akkoord. Dit comité komt regelmatig samen in de lokalen van het Instituut en omdat er ook een vertegenwoordiger van de federale voor gelijkheid bevoegde minister aanwezig is, maakt dit een betere informatie-uitwisseling mogelijk en een betere coördinatie van de acties die door de verschillende partners worden gevoerd.

8. DE VOORBEREIDING EN TOEPASSING VAN REGERINGSBESLISSINGEN EN DE OPVOLGING VAN EUROPESE EN INTERNATIONALE BELEIDSLIJNEN

8.1. DE VOORBEREIDING EN TOEPASSING VAN REGERINGSBESLISSINGEN

8.1.1. Voorbereiding van de beslissing in het kader van het formatieproces van een regering

Na de parlementsverkiezingen bekommerde het Instituut zich erom dat de problematiek van gelijkheid van vrouwen en mannen in overweging zou worden genomen tijdens de onderhandelingen die de regeringsvorming voorafgingen. Daartoe werden achtereenvolgens nota's bezorgd aan de informateur en de formateur die door de koning waren aangeduid. Tijdens deze periode had directeur Michel Pasteel een gesprek met toenmalig informateur Reynders om hem de uitdagingen van het gelijkheidsbeleid van vrouwen en mannen uiteen te zetten, evenals de belangrijke rol van het Instituut in deze materie.

8.1.2. Nota aan de nieuwe minister tijdens de regeringsvorming

Tijdens de onderhandelingen rond de regeringsvorming bereidde het Instituut een beleidsnota voor waarin de opdrachten en organisatie van het Instituut werden vermeld, evenals de verschillende lopende projecten en de projecten in de voorbereidingsfase, zodat de nieuwe minister in staat zou zijn om snel alle activiteiten van het Instituut te begrijpen en zo over een krachtig instrument zou beschikken om zijn beleid in dit ingewikkelde domein te bepalen.

8.2. OPVOLGING VAN EUROPESE EN INTERNATIONALE BELEIDSLIJNEN

8.2.1. Europese Unie

Zoals elk jaar werkte het Instituut nauw samen met en leverde het zijn expertise aan de sociaal attaché van de Belgische vertegenwoordiging bij de Europese Unie om de standpunten uit te werken en te bespreken die moesten worden verdedigd in het kader van de verschillende initiatieven aangaande de gelijkheid van vrouwen en mannen en die in 2007 werden uitgevoerd onder het Duits en Portugees voorzitterschap van de Ministerraad van de Europese Unie.

Het Instituut heeft zo met name actief meegeewerkt aan het bepalen van het Belgisch standpunt bij het opstellen van de conclusies van de Raad in de materies die verband houden met een betere combinatie van gezin en arbeid, flexicurity en het Europees jaar van gelijke kansen voor iedereen, evenals bij het vastleggen van de indicatoren voor de opvolging van de toepassing van het actieplatform van Peking op het gebied van onderwijs en armoede.

Het Instituut nam ook de vertegenwoordiging waar van de federale minister van Gelijke Kansen tijdens de twee jaarlijkse vergaderingen van de high level group rond "gender mainstreaming", waarvan de Europese Commissie het secretariaat op zich neemt en die bedoeld zijn om op een toekomstgerichte manier de werkzaamheden voor te bereiden die onder het voorzitterschap van de Ministerraad van de Europese Unie worden uitgevoerd op het vlak van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen.

Het Instituut nam deel aan de vergaderingen van het Adviescomité in het domein van de gelijkheid van mannen en vrouwen en droeg bij tot de uitwerking van vier adviezen met betrekking tot de genderdimensie bij de inclusie van etnische minderheden, de herziening van de geïntegreerde richtsnoeren voor groei en werkgelegenheid, de oprichting van een Europees netwerk van vrouwen in beslissingsfuncties in de politiek en in de economie, en de loonkloof tussen mannen en vrouwen.

Het Instituut leverde ook een nuttige bijdrage tot de opvolging van het luik gelijkheid van vrouwen en mannen van het Europees programma

Progress met het oog op de financiering van verschillende acties op het vlak van werkgelegenheid, sociale zaken en gelijke kansen.

Het Instituut nam deel aan de Europese seminars bij de start en bij de afsluiting van het Europees jaar van gelijke kansen voor iedereen en droeg bij tot de voorbereiding van acties die in dit kader op nationaal niveau werden gevoerd onder de coördinatie van het Centrum voor de gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding.

Het Instituut is sinds 2005 lid van het netwerk Equinet dat informatie en goede praktijken uitwisselt tussen Europese organisaties die de gelijkheid bevorderen. Het heeft als dusdanig actief deelgenomen aan verschillende opleidingen die door het netwerk werden georganiseerd en aan zijn algemene vergadering.

8.2.2. Het Europees Instituut voor gendergelijkheid

Dit nieuwe gemeenschapsagentschap werd in december 2006 gecreëerd door de verordening nr. 1922/2006 en zal zijn zetel hebben in Vilnius in Litouwen. Het Europees Instituut zal belast zijn met het bijstaan van de Europese instellingen en de lidstaten bij het in de praktijk brengen van een doeltreffend gendergelijkheidsbeleid, met name door in te staan voor de ontwikkeling van de gepaste methodologische hulpmiddelen voor de integratie van het genderperspectief in de communautaire en nationale beleidslijnen, het verzamelen en de analyse van objectieve en vergelijkbare gegevens op Europees niveau en

het vergemakkelijken van de uitwisseling van goede praktijken en van de dialoog tussen alle betrokken instanties.

Tijdens zijn installatievergadering op 8 oktober 2007 ging de Raad van Bestuur van het Europees Instituut, samengesteld uit 18 vertegenwoordigers van de lidstaten volgens een beurtrol van drie jaar en een vertegenwoordigster van de Europese Commissie, over tot de benoeming van het voorzitterschap en het vicevoorzitterschap.

Het voorzitterschap ging naar Duitsland, in de persoon van mevrouw Eva Welskop-Deffa, hoofd van het Departement Gelijke Kansen bij het federaal ministerie voor gezins-, senioren-, vrouwen- en jeugdzaken. België is vicevoorzitter in de persoon van Michel Pasteel, directeur van het Instituut.

Het Instituut zal zo een hoofdrol spelen in het stimuleren en bepalen van de opdrachten die aan het Europees Instituut zullen worden toevertrouwd.

8.2.3. Het netwerk van instellingen ter bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen

Het Instituut nam actief deel aan de tweede vergadering van dit nieuwe netwerk dat werd opgezet door de Europese Commissie om ideeën uit te wisselen over de praktische uitvoering van de communautaire wetgeving met het oog op de naleving van het gelijkheidsprincipe tussen mannen en vrouwen. Deze vergadering vond plaats in september 2007 en ging meer bepaald over de

toepassing van het communautair recht inzake ouderschapsverlof en de bescherming in verband met zwangerschap en moederschap.

8.2.4. De Raad van Europa

Het Instituut nam deel aan de vergaderingen van het Bestuurscomité Gelijke Kansen van 2007 en droeg meer bepaald actief bij tot de uitwerking van de Aanbeveling "CM/Rec (2007) 17 van het Comité van Ministers aan de lidstaten over de normen en mechanismen van gendergelijkheid", die op 21 november 2007 werd goedgekeurd door het Comité van Ministers van de Raad van Europa.

8.2.5. De Verenigde Naties

Het Instituut maakte deel uit van de Belgische delegatie en nam actief deel aan de werkzaamheden tijdens de 51^{ste} zitting van de Commissie voor de Status van de Vrouw die van 26 februari tot 9 maart 2007 in New York werd gehouden. Dit jaar heeft de CSV haar nieuwe werkmethodes in gebruik genomen die vorig jaar werden uitgewerkt. Het prioritaire thema was "de uitbanning van alle vormen van discriminatie en geweld tegenover meisjes". Dit thema was ook het onderwerp van gezamenlijke conclusies. Het nieuw gekozen thema was "het geweld tegenover vrouwen". Daarnaast heeft de Commissie een evaluatie gemaakt van de geboekte vooruitgang bij de uitvoering van de gezamenlijke conclusies van 2004 gewijd aan de "Rol van mannen en jongens bij het bereiken van gendergelijkheid".

Er werden vier resoluties goedgekeurd, respectievelijk over genitale verminking, aids, gedwongen huwelijken en Palestijnse vrouwen.

Aan het einde van de zitting werd België tot voorzitter verkozen van de Commissie voor de Status van de Vrouw voor een mandaat van twee jaar. Permanent adjunct-vertegenwoordiger Olivier Belle neemt het voorzitterschap waar.

Er dient nog te worden benadrukt dat België dit jaar een nieuw mandaat (2007-2011) begon in de Commissie voor de Status van de Vrouw, waardoor het stemrecht heeft wanneer een resolutie niet bij consensus kan worden aangenomen.

8.2.6. Opvolging van het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen (CEDAW)

Het Instituut kreeg de opdracht om in te staan voor de coördinatie van het gecombineerde vijfde en zesde periodieke Belgische verslag betreffende de toepassing van het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen (CEDAW).

Dit dubbele verslag geeft een stand van zaken voor de periode 2002-2006 over de vooruitgang op het vlak van de gelijkheid van mannen en vrouwen en het onafhankelijk worden van vrouwen op federaal niveau en op deelstaatniveau. Het werd in mei 2007 overgemaakt aan de Verenigde Naties.

De presentatie van dit dubbele verslag is gepland voor de 42ste zitting van het Comité CEDAW dat in het najaar van 2008 in Genève bijeenkomt.

8.2.7. De uitvoering van het Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten

Het Instituut droeg actief bij tot de uitwerking van het derde Belgische verslag betreffende de toepassing van dit verdrag en maakte deel uit van de Belgische delegatie die dit verslag heeft voorgesteld voor het Comité voor economische, sociale en culturele rechten in Genève op 12 en 13 november 2007.

8.3. SECRETARIAAT VAN DE RAAD VAN DE GELIJKE KANSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN

Het Instituut verzekert het secretariaat van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen. Het stelt hiertoe een voltijds ambtenaar van niveau A ter beschikking en de nodige logistieke diensten voor een goede werking van de activiteiten van de Raad. Het betreft meer bepaald de voorbereiding en opvolging van de vergaderingen van het bureau en van de commissies van de Raad, de organisatie van studiedagen, de uitwerking en verspreiding van adviezen.

In februari 2007 vatte de nieuwe coördinatrice van het secretariaat van de Raad haar arbeidsovereenkomst aan. 2007 was ook het jaar waarin de Raad werd hernieuwd (KB van 2 maart 2007).

Tijdens de vernieuwde algemene vergadering van 21 mei werd met name het memorandum van de Raad naar aanleiding van de verkiezingen van juni 2007 voorgesteld. Dit memorandum werd aan de informateur en aan de formateur overhandigd. Tegelijk werd een brief gestuurd aan de voorzitters van de democratische politieke partijen.

De commissie “gender en gezondheid” werkte aan de volgende enquête rond het thema gezondheid die in 2008 zal worden gehouden en de vaste commissie arbeid heeft de Nationale Arbeidsraad ontmoet in het kader van de werkzaamheden rond CAO 25bis.

In 2007 werd de website van de Raad, www.raadvandegelijkkekansen.be, verder ontwikkeld. De publicatie “Gelijkheid en ongelijkheid in België 1830-2005” die ter gelegenheid van 175 jaar België tot stand kwam, was wegens het grote succes ervan al aan haar derde druk toe.

De Raad nam deel aan de hoorzitting van de Adviescommissie van de Kamer en aan het seminarie van het Instituut op 6 december 2007 over de gelijkheid van vrouwen en mannen op het vlak van verzekeringen. Al deze vormen van samenwerking tussen de Raad van de Gelijke Kansen en het Instituut passen in het verlengde van de toepassing van het managementplan dat in zijn strategische doelstelling 3 (SD3) aandringt op een voortzetting van het partnerschap tussen deze twee instellingen.

CONCLUSIES

Het derde activiteitenverslag van het Instituut brengt verslag uit van de aangegane uitdagingen en van de aanzienlijke vooruitgang die zowel op het vlak van management als de uitvoering van zijn opdrachten werd geboekt.

De eerste uitdaging die de directeur en het personeel aanging was de uitwerking van een ambitieus managementplan voor het Instituut waarin rekening gehouden wordt met alle opdrachten die het toevertrouwd kreeg. Om in zijn geheel te worden verwezenlijkt, moet dit plan, dat goedgekeurd werd door de Raad van Bestuur en door de voogdijminister die in 2007 in functie was, de menselijke en materiële middelen krijgen die erin zijn vastgelegd en blijft het onderworpen aan bepaalde politieke verplichtingen, zoals de goedkeuring van Besluiten en diverse reglementeringen of de actieve medewerking van de federale ministeries. 2008 zal in dit opzicht beslissend zijn.

De tweede uitdaging bestond uit de voorbereiding van instrumenten die nodig zijn voor de uitvoering van de wet van 12 januari 2007 (de zogenaamde wet gender mainstreaming) tot wijziging van de wet van 6 maart 1996 betreffende de controle op de toepassing van de resoluties van de Wereldvrouwenconferentie die van 4 tot 14 september 1995 in Peking heeft plaatsgehad. Het ging er tegelijk om samen te werken met de voogdijminister bij de voorbereiding van ontwerpbesluiten inzake de toepassing van de wet en om instrumenten te ontwikkelen voor de

federale ambtenaren die dit proces van de integratie van het genderperspectief in het overheidsbeleid zullen moeten uitvoeren.

De derde uitdaging die met succes werd aangegaan betreft het juridisch domein. Het Instituut heeft immers voor het eerst een zaak voor het gerecht gebracht. Het diende klacht in bij de handelsrechtbank tegen een reclamespot op het internet. Het Instituut haalde niet alleen zijn slag binnen, maar zorgde er ook voor dat voor het eerst het begrip seksisme duidelijk werd vermeld in een vonnis. Dit eerste initiatief zal de komende jaren door andere gerechtelijke acties van het Instituut worden gevolgd om zo bij te dragen tot het uitwerken van een uitgebreide rechtspraak in de bevoegdheidsmateries van het Instituut, zeker nu deze bevoegdheden in 2007 nog werden uitgebreid.

De vierde uitdaging waarmee het Instituut werd geconfronteerd was de coördinatie van de evaluatie van het nationaal plan ter bestrijding van partnergeweld, het begeleiden van de uitvoering ervan en het opstarten van het denkproces over het uitwerken van het nieuwe plan dat in 2008 door de regering moet worden goedgekeurd.

De vijfde uitdaging lijkt meer op een langeafstandswedstrijd dan op een sprint, aangezien het een van de oudste actiedomeinen van het gelijkheidsbeleid betreft, namelijk werkgelegenheid. Na afloop van de projecten inzake loongelijkheid die medegefinancierd werden door Europa,

heeft het Instituut zich ingespannen om de uitgevoerde werkzaamheden voort te zetten, in samenwerking met verschillende federale overheidsdiensten en -instellingen en ook met de medewerking en/of steun van de sociale partners. Zo is in 2007 het eerste rapport over de loonkloof tussen mannen en vrouwen verschenen en hebben de betrokken partners beslist van deze publicatie een herhaalde publicatie te maken die zij jaar na jaar willen verfijnen. Het werk van het Instituut op dit vlak betreft ook, in samenwerking met het federale departement Werkgelegenheid, de uitwerking van actievoorstellen zowel aan de minister van Werk als aan de sociale partners.

Tot slot dient te worden opgemerkt dat het feit dat België is benoemd tot het vicevoorzitterschap van de Raad van Bestuur van het nieuwe Europese Instituut voor gendergelijkheid in de persoon van de directeur van het Instituut, een unieke gelegenheid vormt voor het Instituut om bij te dragen tot de verwezenlijking van de gendergelijkheid op Europees niveau.

BIJLAGE I

LEDEN VAN DE RAAD VAN BESTUUR VAN HET INSTITUUT
OP 31/12/2007

EFFECTIEVE LEDEN

Sylvie Denis

Anne-Françoise Theunissen

François De Smet

Inès de Biolley

Isabel Garcia-Vilar

Wilfried Den Tandt

Sandrine Debunne

Guillaume De Walque

Els Van Hoof

Vera Claes, *voorzitster*

Marianne Vergeyle

Chris Verhaegen

Valérie Verzele, *vice-voorzitster*

Luc Windmolders

PLAATSVERVANGENDE LEDEN

Valentine Bourlet

Michel Taverne

Anne Junion

Annaïg Tounquet

Lieve Cerulus

Ahmet Koc

Luc Mertens

Malvina Govaert

Katelijn Malfliet

Liesbet Van Eeckhaut

Jan Mertens

Miette Pernot

Dominique Plasman

Jo Bastijns

MET RAADGEVENDE STEM

Fatima Hanine

Jean Jacquain

Pierre-Paul Maeter

MET RAADGEVENDE STEM

Nathalie Denies

Mirjam Malderie

BIJLAGE 2

PRESENTATIES GEGEVEN DOOR LEDEN VAN HET INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN

Patrick VERRAES	Présentation de l'IEFH et la base des données « Genderclaim », HALDE (Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité)	Parijs, 18/01/2007
Michel PASTEEL	Signature de la Charte des Partis politiques démocratiques en faveur de l'égalité des femmes et des hommes	Brussel, 23/01/2007
Patrick VERRAES	"Geslachtsdiscriminatie in de praktijk", seminarie over de rol van preventieadviseurs en inspectiediensten in de strijd tegen discriminatie (Europees project inzake discriminatie)	Brussel, 6/02/2007
Patrick VERRAES	Presentatie IGVM, Commissie Gelijke Behandeling Nederland	Utrecht, 26/02/2007
Geraldine REYMENT-ANTS, Patrick VERRAES	"Geslachtsdiscriminatie in de praktijk", seminarie over de rol van preventieadviseurs en inspectiediensten in de strijd tegen discriminatie (Europees project inzake discriminatie)	Gent, 6/03/2007
Françoise GOFFINET	Journée d'étude provinciale sur le thème « Participation des femmes aux processus de décision »	Namen, 7/03/2007
Patrick VERRAES	"Geslachtsdiscriminatie in de praktijk: middelen en beperkingen van het Instituut", studiedag "Antidiscriminatiewetgeving toegepast", Vrije Universiteit Brussel	Brussel, 9/03/2007
Françoise GOFFINET	« Les lois qui ont changé en faveur des femmes », Plateforme femmes CFFB	Verviers, 10/03/2007
Patrick VERRAES	« La discrimination de genre en pratique », Assemblée des Régions d'Europe, groupe sur l'égalité des chances entre hommes et femmes	Brussel, 23/03/2007
Michel PASTEEL, Frédérique FASTRE, Patrick VERRAES	Séminaire européen, Programme de sensibilisation à la législation de lutte contre la discrimination	Namen, 27/03/2007

Patrick VERRAES	“Geslachtsdiscriminatie in de praktijk en de klachtenbank op het IGVM”, opleiding magistraten, Hoge Raad voor de Justitie	Brussel, 18/04/2007
Patrick VERRAES	« La discrimination de genre en pratique: moyens et limites de l’Institut et la base de données genderclaim », formation pour magistrats, Conseil Supérieur de la Justice	Brussel, 24/04/2007
Carla RIJMENAMS	Workshop “Verdien ik genoeg? Hoe leer ik onderhandelen?” op het JUMP forum, Isamedia	Brussel, 27/04/2007
Michel PASTEEL	Journée d’étude « Mariages et Migrations »	Brussel, 3/05/2007
Françoise GOFFINET	Formation des magistrats, Conseil Supérieur de la Justice, Présentation du Plan d’action national de lutte contre la violence conjugale	Brussel, 23/05/2007
Nicolas BAILLY, Françoise GOFFINET, Christine LARDIN, Patrick VERRAES	Séminaire « Les outils de la diversité », Explications juridiques « genre » aux syndicats	Brussel, 29/05/2007
Patrick VERRAES	“Klachten over pesten en ongewenste intimiteiten bij het IGVM”, opleiding magistraten, Hoge Raad voor de Justitie	Brussel, 30/05/2007
François GOFFINET	ENTP, projet européen, focus groupe sur le rôle des hommes dans les politiques d’égalité et l’articulation vie professionnelle-vie privée et l’exemple du congé de paternité	Brussel, 31/05/2007
Nicolas BELKACEMI	Présentation de la brochure « Violence. Comment s’en sortir? » en allemand à la demande du Gouvernement de La Communauté Germanophone	Eupen, 7/06/2007
Françoise GOFFINET, Patrick VERRAES	« La discrimination de genre en pratique », séminaire sur le rôle des syndicats dans la lutte contre la discrimination (Projet européen de sensibilisation à la discrimination)	Namen, 14/06/2007
Nicolas BAILLY, Françoise GOFFINET, Christine LARDIN, Delphine MICHEL	Séminaire « Les outils de la diversité », Explications juridiques « Genre » aux employeurs	Luik, 19/06/2007

Françoise GOFFINET	«Congé de paternité et congé parental pris par les hommes, qui a peur de l'égalité?», Semaine d'étude Vie Féminine	Floreffe, 3/07/2007
Patrick VERRAES	FOD Waso, Vorming Stagiairs Inspectie Sociale Wetten over de bevoegdheden van het Instituut	Brussel, 13/07/2007
Françoise GOFFINET	Les initiatives politiques et institutionnelles fédérales en matière de violence entre partenaires, Forum citoyen « Pour une citoyenneté européenne active: parole aux familles »	Brussel, 11/09/2007
Patrick VERRAES	“Rechtsbescherming binnen het Belgische discriminatierecht”, seminarie over de rol van sociaaljuridische actoren in de strijd tegen discriminatie (Europees project inzake discriminatie)	Brussel, 18/09/2007
Françoise GOFFINET	Présentation de l'IEFH dans le cadre de la formation des femmes en politique, Coordination provinciale égalité du Luxembourg	Bertrix, 21/09/2007
Patrick VERRAES	« Religions: la parole aux femmes », Centre d'Action Laïque de la province de Liège	Seraing, 22/09/2007
Carla RIJMENAMS, Geraldine REYMENANTS, Patrick VERRAES	“Genderdiscriminatie” op de seminarie rol van de vakbonden binnen de nieuwe anti-discriminatie wetgeving, Centrum voor gelijke kansen en racismebestrijding	Gent, 27/09/2007
Patrick VERRAES	“Inleiding betreffende de rol van het Instituut bij de totstandkoming van de steunpunten IPR”, seminarie VMC “Drie jaar IPR: waarvan akte”	Brussel, 1/10/2007
Françoise GOFFINET	La politique fédérale d'égalité de genre et sa dimension locale, séminaire « Femmes et villes: que fait l'Europe? »	Brussel, 4/10/2007
Christine LARDIN	Centre d'Action Laïque, Journée de sensibilisation aux législations de lutte contre les discriminations	Brussel, 4/10/2007
Françoise GOFFINET	Chambre de commerce de Venise, bureau de Bruxelles, Présentation de l'IEFH et des politiques belges relatives à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes	Brussel, 8/10/2007

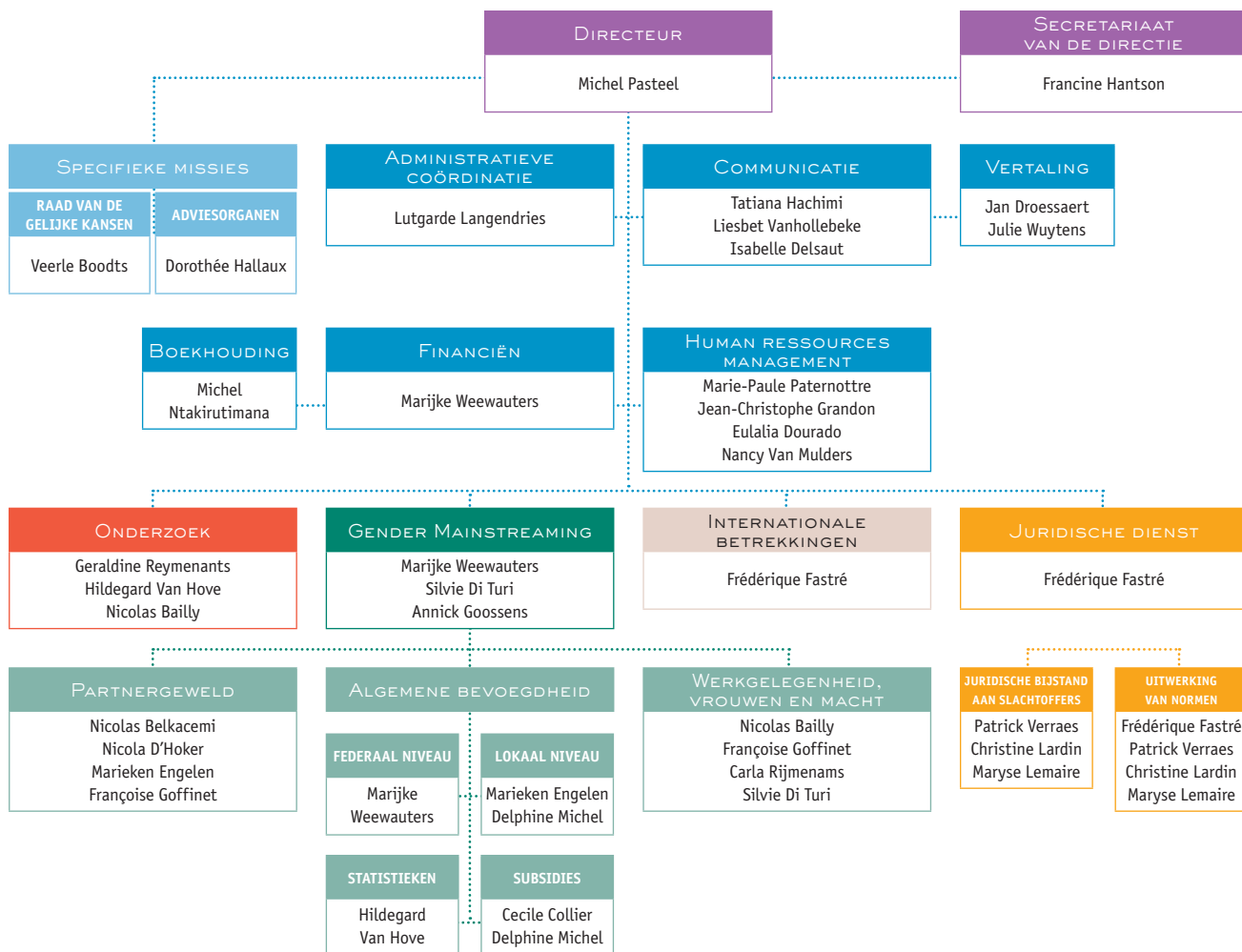
Françoise GOFFINET	Euro China Center for Business coopération, Les politiques belges en matière d'égalité des femmes et des hommes	Brussel, 9/10/2007
Patrick VERRAES	"Seksediscriminatie: enkele bijzonderheden", seminarie over de rol van advocaten en rechters in de strijd tegen discriminatie (Europees project inzake discriminatie)	Brussel, 9/10/2007
Patrick VERRAES	« La dimension de genre dans les points d'appui Droit International Privé Familial », Assemblée des Régions d'Europe, groupe sur l'égalité des chances entre hommes et femmes	Timisoara (Roemenië), 12/10/2007
Patrick VERRAES	« Religions: la parole aux femmes », Centre d'Action Laïque de la province de Liège	Borgworm, 13/10/2007
Françoise GOFFINET	Salon Baby Boom, Etat des lieux quant au congé de paternité	Brussel, 14/10/2007
Françoise GOFFINET	Journée d'étude de HR.Square et Amazone « Utilisons tous les talents », Intervention sur l'équilibre vie professionnelle et vie privée des femmes et des hommes	Brussel, 19/10/2007
Michel PASTEEL	Conférence « Vrouwenkracht is vredesmacht »	Ieper, 20/10/2007
Carla RIJMENAMS	Moderator voor workshop "Behaal je eigen label diversiteit", op het seminarie "Groen licht voor gelijke kansen"	Gent, 23/10/2007
Françoise GOFFINET, Carla RIJMENAMS	Les femmes aux fonctions de haut niveau: fiction ou réalité? semaine « diversité@work », Selor	Brussel, 26/10/2007
Patrick VERRAES	« Religions: la parole aux femmes », Centre d'Action Laïque de la province de Liège	Verviers, 27/10/2007
Françoise GOFFINET	La place des hommes dans l'égalité, Colloque « Féminismes, des défis d'hier aux enjeux d'aujourd'hui et de demain », Femmes Prévoyantes Socialistes	Brussel, 9/11/2007
Michel PASTEEL	Conférence sur le sexisme et l'homophobie dans le domaine de l'emploi	Bordeaux, 9/11/2007

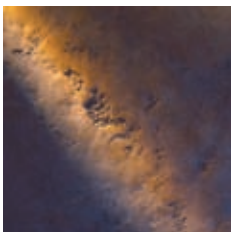
Françoise GOFFINET	Colloque égalité des chances, égalité des femmes et des hommes, Présentation de l'IEFH	Evere, 15/11/2007
Geraldine REYMENANTS	Toespraak "Gelijke plaskansen voor vrouwen", in het kader van het project "Vrouw zijn in de stad", op de voorstelling van het project "Gentse urinoirs bezeten door vrouwen", organisatie: Leg Mijn Blaas het Zwijgen niet op en Stad Gent	Gent, 19/11/2007
Michel PASTEEL	Conférence de clôture de l'Année européenne de l'Egalité des chances pour tous, Présentation de la loi gender mainstreaming	Lissabon, 19/11/2007
Michel PASTEEL	Colloque de la Région de Brussel-Capitale sur le thème de la violence entre partenaires	Brussel, 23/11/2007
Patrick VERRAES	Workshops van praktijkgevallen over geslachtsdiscriminatie, opleiding specifieke vraagstukken inzake discriminatie op burgerlijk vlak voor magistraten, Hoge Raad voor de Justitie	Brussel, 28/11/2007
Françoise GOFFINET	Participation à la table ronde « Rôle des autorités en matière d'égalité », Gérer le changement par la diversité, Eurocadres	Brussel, 28-29/11/2007
Françoise GOFFINET	Action Chrétienne Rurale des Femmes, « Top 5 des fiertés de femmes », Présentation de la politique de Christian Dupont, Ministre de l'Egalité et des actions de l'IEFH	Brussel, 29/11/2007
Frédérique FASTRE	Audition au Comité d'avis de la Chambre des Représentants sur l'application du principe d'égalité hommes/femmes dans le secteur de l'assurance	Brussel, 4/12/2007
Geraldine REYMENANTS	Conferentie Dynamic Cities need Women, organisatie: Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en Metropolis	Brussel, 4/12/2007
Françoise GOFFINET	Dynamic Cities Need Women, rapport de l'atelier conciliation travail-famille	Brussel, 3-5/12/2007
Michel PASTEEL	Séminaire « Discriminations dans les assurances »	Brussel, 6/12/2007

Christine LARDIN	CEPAG, Formation sur les discriminations	Namen, 10/12/2007
Michel PASTEEL	Rencontre sur le suivi belge des engagements pris à Pékin (4ème conférence mondiale des femmes), Maison des Parlementaires	Brussel, 11/12/2007
Patrick VERRAES	« Cas pratiques et jurisprudence pertinente – droit du travail », formation discrimination en matière civile pour magistrats, Conseil Supérieur de la Justice	Brussel, 11/12/2007
Carla RIJMENAMS	“Seksneutrale functieclassificatie” voor personeelsdirecteurs van Vlaams Verbond van Katholieke Hogescholen	Brussel, 13/12/2007
Françoise GOFFINET	Fostering Gender Equality, Meeting the entrepreneurship and microfinance challenge	Madrid, 13-14/12/2007
Patrick VERRAES	« Cas pratiques et jurisprudence pertinente – bien et services », formation discrimination en matière civile pour magistrats, Conseil Supérieur de la Justice	Brussel, 18/12/2007
Nicolas BAILLY	CFFB, Présentation relative au contenu de la loi Gender Mainstreaming auprès de la Commission Femmes et politique	Brussel, 19/12/2007
Patrick VERRAES	“Discriminaties in het arbeidsrecht – praktijkgevallen”, opleiding voor magistraten, Hoge Raad voor de Justitie	Brussel, 19/12/2007

BIJLAGE 3

ORGANIGRAM VAN HET INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN OP 31/12/2007





HET INSTITUUT



DE VERWEZENLIJINGEN VAN HET INSTITUUT

INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN

ERNEST BLEROTSTRAAT 1 - B-1070 BRUSSEL

TEL. 02 233 41 75 - FAX. 02 233 40 32

GELIJKHEID.MANVROUW@META.FGOV.BE - WWW.IGVM.FGOV.BE

*In dit rapport gebruikte termen als “verkozenen”, “deelnemers”,
“medewerkers”, “ambtenaren”,... verwijzen naar beide geslachten.*