

Gelijke Kansen V/M in Vlaanderen

memorandum

Aanbevelingen voor de **Vlaamse** Regering | 2019

vrouwenraad
beslist feminist

VROUWENRAAD

Middaglijnstraat 10

1210 Brussel

02 229 38 19

www.vrouwenraad.be

info@vrouwenraad.be

Voor meer informatie of een gesprek over dit memorandum, contacteer Magda De Meyer
voorzitter Vrouwenraad, via info@vrouwenraad.be



<i>Feministisch sociaal-economisch model</i>	4
<i>Gelijkheid v/m en vrouwenrechten</i>	5
<i>Een genderbril voor alle beleidsprocessen</i>	5
<i>Genderbudgetting meer dan ooit nodig</i>	6
<i>Structurele inspraak</i>	6
VLAAMS GELIJKEKANSENBELEID V/M	6
BESLUITVORMING	8
DE LOO(N)PBAANKLOOF V/M	9
<i>Een Vlaams actieplan voor de aanpak van de loopbaan- en loonkloof tussen vrouwen en mannen</i>	10
<i>Kinderopvang</i>	11
<i>Een recht van elk kind</i>	12
<i>Toegankelijk, betaalbaar en flexibel</i>	12
<i>Kwaliteitsvolle kinderopvang</i>	13
<i>Loon naar werken</i>	15
<i>Onderwijs en opleiding</i>	16
<i>Vlaams Lerend Netwerk HEED Secundair Onderwijs</i>	16
<i>Werk</i>	18
<i>Toekomstverkenning voor de arbeidsmarkt 2050</i>	19
<i>Gendersensitieve Focus op talent</i>	21
<i>Vlaams Lerend Netwerk Genderneutrale Functieclassificatie</i>	23
<i>Werkbaar werk</i>	25
<i>SERV</i>	27
<i>Compensatieclausules loopbaankeuzes</i>	28
<i>Mantelzorg</i>	28
<i>Verloven</i>	33
<i>Huishoudelijke sector</i>	33
<i>Huishoudpersoneel</i>	33
<i>Au-pairs</i>	35
<i>Dienstencheques</i>	37
GEWELD	42
<i>Interfederaal actieplan alle vormen van geweld</i>	43
<i>Data</i>	43
<i>Meldpunt 1712</i>	44
<i>Eergerelateerd geweld</i>	44
<i>Partnergeweld en intrafamiliaal geweld</i>	45
<i>Definities</i>	45
<i>Family Justice Centers</i>	45
<i>Risicotaxatie</i>	46
<i>Vrouwen met een beperking</i>	46
<i>Relatieondersteuning</i>	46
<i>Seksueel geweld en verkrachting</i>	47
<i>Definities seksueel geweld</i>	47
<i>Onthaal en opvang van slachtoffers</i>	48
<i>Seksueel misbruik door professionals in machtsrelaties</i>	48
<i>Daders</i>	51
<i>Opleidingen</i>	52
<i>Informatie en sensibilisatie</i>	52
GEZONDHEID	52
<i>Definitie en referentiekader gezondheid</i>	52

<i>SDG 3</i>	53
<i>Diverse aandoeningen</i>	54
<i>Geestelijke gezondheid</i>	55
<i>Geneesmiddelengebruik</i>	56
<i>Pijnbestrijding</i>	56
<i>Bevolkingsonderzoeken borst-, baarmoederhals- en dikkedarmkanker</i>	56
<i>Milieu</i>	57
<i>Seksuele en reproductieve rechten en gezondheid</i>	58
<i>Abortus</i>	58
<i>Anticonceptiva</i>	59
<i>Interculturele bemiddelaars</i>	59
ZORGLANDSCHAP	59
<i>Zorgvoorzieningen voor hulpbehoevenden</i>	59
<i>Geestelijke gezondheidszorg</i>	59
VLAAMSE SOCIALE BESCHERMING	60
<i>Uitbouw Vlaamse sociale bescherming</i>	60
<i>Zorgbudgetten</i>	60
GROEIPAKKET KINDEREN	61
BELASTINGEN VLAANDEREN	63
<i>Onroerende voorheffing en kinderen ten laste</i>	63
<i>Verdeelrecht</i>	63
BEGRIPPEN GEZINSINKOMEN EN PERSONEN TEN LASTE	64
JURIDISCHE BIJSTAND EN ADVIES	64
<i>Juridische eerstelijnsbijstand</i>	64
<i>Juridisch advies</i>	65
WONEN	65
<i>Woononderzoek</i>	65
<i>Eigen woning</i>	66
<i>Registratierechten</i>	66
<i>Woonbonus</i>	66
<i>Sociale woningen</i>	67
<i>Private huurmarkt</i>	67
<i>Gemeenschappelijk wonen</i>	68
<i>Dakloosheid</i>	68
<i>Aardgas, elektriciteit en water</i>	69
DUURZAME ONTWIKKELING	71
ARMOEDE	71
GEZINSBELEID	73
VREDE	73
CULTUUR	74
<i>Participatie en tewerkstelling</i>	74
<i>Media, beeldvorming en seksisme</i>	76
<i>Sport</i>	80
VLAANDEREN INTERNATIONAAL	81

Algemene uitgangspunten

Feministisch sociaal-economisch model

Vandaag leven we nog steeds in een maatschappij met structurele ongelijkheden tussen vrouwen en mannen. Dat uit zich in verschillende domeinen van de samenleving. Onder andere op de arbeidsmarkt: vrouwen werken vaker (onvrijwillig) deeltijds, combineren hun job met meer uren zorg voor kinderen, ouderen of personen met een handicap dan mannen en zetten hun carrière vaker op een lager pitje om alles rond te krijgen. Sommige groepen vrouwen zijn extra kwetsbaar. Ze krijgen te maken met dubbele discriminatie, niet alleen op basis van hun vrouw-zijn maar ook omdat ze in armoede leven, een migratieachtergrond hebben of alleenstaande moeder zijn.

De Vrouwenraad wil deze ongelijkheden bestrijden met de introductie van een ander model om onze maatschappij en democratie in te richten. Als feministen streven we naar een socio-economisch model dat zorg voor onszelf, voor elkaar en voor de planeet centraal plaatst. We staan voor een maatschappij waar vrouwen en mannen hun eigen werk en leven kunnen bepalen, ongehinderd door genderstereotypen, waar ongelijkheid en armoede geen plaats kennen en waar niemand achterblijft. Ieder van ons moet zich in alle levensfasen zo evenwichtig mogelijk kunnen ontwikkelen op persoonlijk, sociaal, materieel en financieel vlak. Dit is wat wij een **feministische economie** noemen.

Bij een feministische economie heeft iedereen het vermogen om deel te nemen aan de economie en valideert men elke bijdrage, elke activiteit; dus ook de zorgarbeid hoofdzakelijk verricht door vrouwen. De onderwaardering van zorgarbeid is het resultaat van historische dynamieken. In de jaren '50 van de vorige eeuw promootten de meeste West-Europese overheden het mannelijke kostwinnersmodel als basis voor de ontwikkeling van de welvaartsstaat. Mannen waren de kostwinners en gezinshoofden, vrouwen bleven thuis om voor de kinderen en het huishouden te zorgen. Een erg onevenwichtige verdeling, met financiële afhankelijkheid van vrouwen als gevolg. Vanaf de jaren '70 traden meer vrouwen toe tot de arbeidsmarkt, vooral dan in deeltijdse jobs. De overheid en sociale partners bouwden in het begin van de jaren '80 – een periode van hoge werkloosheid – deeltijds werk sterk uit om de jobs te herverdelen. Dit gebeurde vooral in sectoren waar veel vrouwen werkten (bijvoorbeeld de distributiesector, de schoonmaak, de hore en de zorgsector). De 'anderhalve job per gezin' was volgens de overheid dé oplossing om gezin en werk beter te kunnen combineren en tegelijk konden de tewerkstellingscijfers wat opgekrikt worden.

De gevolgen van deze modellen zijn tot op vandaag voelbaar. In alle domeinen van de samenleving zien we hoe de positie van vrouwen een andere vorm aanneemt van die mannen. Een sprekend voorbeeld hiervan is de loonkloof tussen vrouwen en mannen. De loonkloof in België op jaarbasis bedraagt nog steeds 21 %. Van de vrouwen die werken, doet 43,9 % dat deeltijds, in vergelijking met 9,6 % van de werkende mannen. Bij de 25- tot 44-jarigen is 88,5 % van de deeltijds werkende ouders een vrouw. Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in sectoren waar deeltijdse jobs de norm zijn (bijvoorbeeld in de schoonmaaksector en zorg) en de lonen in verhouding laag zijn. De financiële afhankelijkheid van vrouwen blijft groot op die manier. De loonkloof vertaalt zich vervolgens in een pensioenkloof, die nog breder wordt omdat de hervormingen van de huidige regering de vrouwen proportioneel hard treffen.

Het samenlevingsmodel van de Vrouwenraad wil deze structurele problemen bij de wortels aanpakken. Ieder individu moet een **evenwichtige combinatie** kunnen maken tussen werk, gezin, zorg voor ouderen of personen met een handicap, vrijwilligerswerk, vorming en opleiding, vrije tijd en zelfontplooiing. **De balans tussen de verschillende dagelijkse activiteiten** staat centraal in ons model.

Om een dergelijk goeie balans tussen alle erkende activiteiten te realiseren zijn op verschillende domeinen specifieke maatregelen nodig waarvan we in dit memorandum een oplisting maken.

Last but not least is de realisatie van een feministische economie enkel mogelijk indien iedereen de mogelijkheid krijgt om deel te nemen aan de besluitvorming. De vrouwenbeweging gaat er dan ook van uit dat er niet beslist wordt over de vrouwen maar samen met de vrouwen en dit op alle domeinen.

Gelijkheid v/m en vrouwenrechten

In ons samenlevingsmodel worden rechten van vrouwen en mannen gerespecteerd en staat gelijkheid m/v voorop. Daarbij ziet de overheid de realisatie van deze maatschappelijke gelijkheid als een belangrijke pijler van een duurzame samenleving. Hierbij steunen we op de internationaal erkende mensenrechten en vrouwenrechten. Dit betekent dat de overheid werk maakt van:

- de gelijke deelname van vrouwen en mannen in alle domeinen van de samenleving zowel publiek als privé;
- de gelijke deelname van vrouwen en mannen aan de macht op alle niveaus en in alle domeinen¹;
- de gelijke empowerment van vrouwen en mannen met oog voor diversiteit;
- het elimineren van bestaande ongelijkheid;
- het voorkomen van nieuwe ongelijkheden;
- het ombuigen van de verhoudingen tussen de seksen en de hiermee samengaan de hiërarchie naar gelijkheid v/m;
- de aanpak van de structurele mechanismen om te komen tot gelijkheid v/m.

De Vrouwenraad ziet de realisatie van gelijkheid v/m als een permanente en prioritaire voorwaarde voor een samenleving waarin een:

- keuze een echte keuze is en niet ten koste gaat van eigen autonomie en/of inkomen;
- iedereen eigen rechten opbouwt.

Een genderbril voor alle beleidsprocessen

De Vrouwenraad roept op om gendermainstreaming als het instrument voor de gelijkheid v/m verder door te voeren op alle beleidsniveaus, d.i. de integratie van het gelijkheidskansenperspectief v/m in de materies die centraal staan op de politieke agenda.

¹ Dit betekent dat gelijke toegang tot de machtsbronnen verzekerd moet worden.

De overheid stelt in alle beleidsplannen en -strategieën ambitieuze doelstellingen voorop ter bevordering van de gelijkheid v/m. Hierbij zet zij voldoende in op de instrumenten om dergelijke doelstellingen te realiseren: seksespecifieke statistieken, genderindicatoren, impactanalyses, monitoring en evaluatie.

Genderbudgetting meer dan ooit nodig

Een wisselwerking van verschillende factoren die elkaar beïnvloeden en versterken zorgt ervoor dat vrouwen - en vooral dan specifieke categorieën van vrouwen - vaker een slechtere sociaaleconomische positie bekleden dan mannen. Wij stellen vast dat de bezuinigingsmaatregelen die op alle beleidsniveaus worden doorgevoerd een negatieve impact hebben op de zwakste groepen in de samenleving - vooral alleenstaande vrouwen met kinderen - en op de gelijkheid v/m. Tezelfdertijd heeft een herschikking van de bevoegdheden en middelen plaats in het kader van de zesde staatshervorming. Wij vragen dat in het verlengde van de gendermainstreamingsstrategie ook gendergevoelig gebudgetteerd wordt. Dit betekent dat men in alle fasen van de budgettaire cyclus (inkomsten en uitgaven) rekening houdt met de respectieve situaties van vrouwen en mannen, dit met het oog op de structurele bevordering van de gelijkheid v/m.

Structurele inspraak

Wij vragen dat de overheid voorziet in de nodige efficiënte middelen om een autonome werking van de Vrouwenraad, waarin expertise én actie moeten kunnen samengaan, te realiseren.

De Vrouwenraad wil als pluralistische koepel van vrouwenorganisaties erkend worden als een volwaardige gesprekspartner in alle beleidsmateries die van belang zijn voor de empowerment van vrouwen en mannen. Daarom vragen we actief betrokken te worden in alle bestaande en nieuw op te richten inspraakstructuren en fora om ons 'partnership' waar te kunnen maken.

Vlaams gelijkekansenbeleid v/m

Binnen het Vlaams gelijkekansenbeleid zagen we dat vooral werd ingezet op de [Genderklik](#) via een brede sensibiliseringscampagne naar het ruime publiek. Met andere woorden, men wil het grote publiek bewust maken over het bestaan van gendermechanismen in de maatschappij die zorgen voor ongelijkheid tussen vrouwen/mannen en transgenders. De Genderklik bij de overheid zit nog in de startfase en zal afhangen van de doeltreffendheid van een snelle gelijkekansenstoets als onderdeel van de duurzaamheidstoets. Dit is vooral een noodzakelijke aanvulling bij het horizontale/inclusieve beleid via de methodiek van de open coördinatie (OCM). Wij zijn tevreden dat na 25 jaar Vlaams gelijkekansenbeleid onze eis naar een voortgangsrapport over de positie van de vrouwen (en mannen) eindelijk is ingewilligd, hoewel meer genderindicatoren noodzakelijk zijn om de positie van de meest kwetsbare vrouwen voldoende zichtbaar te maken. In de beleidsnota 2017-2018 erkende de minister de genderloopbaan als een thema van horizontaal beleid, maar hierbij vragen we om zoals beloofd in het Vlaams regeerakkoord deze acties te bundelen in een zichtbaar actieplan (in overleg met de federale overheid). We merken op dat wegens het institutionele getouwtrek, het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen niet - zoals voorzien - geïnterfederaliseerd raakte tijdens de legislatuur 2009-2014. In de daaropvolgende legislatuur zorgde de Vlaamse overheid ervoor dat burgers met klachten op

basis van geslacht terecht kunnen bij de Vlaamse Ombudsdienst (De Vlaamse Genderkamer). Een spijtige zaak want voor alle andere discriminaties kan de burger terecht bij één loket, ongeacht het bevoegdheidsniveau, behalve voor discriminatie op basis van geslacht/transgender.

Een goed beleid vraagt ook om een goede beleidsondersteuning door een wetenschappelijk steunpunt. Daarom betreuren we dat bij de nieuwe reeks steunpunten de overheid 'gelijke kansen' niet als degelijk noodzakelijk onderbouwde bevoegdheid beschouwt. Een specifieke expertiseopbouw, inzake gelijke kansen in al zijn vormen vormt nochtans een conditio sine qua non voor de inclusie ervan in alle andere steunpunten en het beleid. Vanaf 2018 werd de GK-bevoegdheid van de provincies overgeheveld naar Vlaanderen. Binnen de administratie werd een persoon aangesteld die de jarenlange opgebouwde expertise van vijf provinciale coördinatoren dient te stroomlijnen en om te zetten naar Vlaamse gelijkekansenbeleid in alle Vlaamse steden. Nochtans moet Vlaanderen, binnen de context van de lokale autonomie, tegelijkertijd de kwaliteit van het lokaal gelijkekansenbeleid bewaken en innovatie stimuleren. Een lokaal beleid dat kansen voor alle mannen en vrouwen en gendergelijkheid creëert en hen betreft in de toekomst van de gemeente is immers een recht voor iedereen.

De Vrouwenraad vraagt:

- een coherent Vlaams gelijkekansenbeleid gericht op het versterken van de positie van vrouwen en mannen en van de gendergelijkheid;
- het inschrijven van dit gelijkekansenbeleid v/m in het regeerakkoord met opname van specifieke thema's zoals:
 - een decretale verankering van de paritaire deelname v/m in alle advies- en beheersorganen, wetgevende en uitvoerende mandaten (zowel Vlaams als lokaal);
 - een decretale verankering van de rits (afwisselend v/m) op de kieslijsten
 - een gecoördineerd actieplan (in overleg met de federale overheid en de andere deelstaten) voor de aanpak van de problematiek van de loo(n)pbaankloof;
 - het toepassen van genderneutrale berichtgeving in alle overheidscommunicatie;
 - strikte controle op de integratie van het genderperspectief in alle aanbestedingen en overheidssubsidies.
- een coördinerend minister voor gelijke kansen v/m met voldoende budget, die gendergelijkheid hoog op de agenda zet en hiertoe een tweesporenbeleid voert: enerzijds een gendermainstreamingsbeleid en anderzijds een specifiek beleid (met aandacht voor meervoudige discriminaties); en een efficiënte klachtenbehandeling;
- een dringende institutionele oplossing voor een efficiënte melding en klachtenbehandeling van geslachts- en transgenderdiscriminatie en meervoudige discriminatie, lokale meldpunten voor alle discriminatiegronden en de oprichting van één globaal 'meldpunt discriminatie' los van één bepaalde discriminatiegrond, discriminatiedomein of bevoegdheid;
- de decretale verankering van het gendermainstreamingsbeleid in het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsdecreet conform art. 29 van de Europese Richtlijn 2006/54/EG;

- het inzetten op de genderklik bij de overheid door het gebruik van voldoende instrumenten zoals een genderimpactanalyse, seksespecifieke statistieken, genderindicatoren, monitoring en evaluatie met een tweejaarlijks voortgangsrapport²;
- de organisatie van een tweejaarlijkse gelijkheidsconferentie v/m waar alle stakeholders het Vlaams gelijkheidsbeleid aan de pols voelen en vooruitblikken;
- dat de begrotingen en hervormingen in het kader van de zesde staatsvorming rekening houden met de impact op de positie van vrouwen en mannen en op de gendergelijkheid (de zogenaamde genderbudgetting);
- Vlaamse decretale ondersteuning van het lokale gelijkheidsbeleid v/m om naast het horizontaal beleid ook een specifiek beleid te voeren, dat garant staat om het horizontale beleid te kunnen realiseren;
- een interministeriële ‘Conferentie Gelijke Kansen v/m’ die geregeld samenkomt om het beleid (doelstellingen, acties en monitoring) op elkaar af te stemmen;
- de instelling van een Vlaams Steunpunt Gelijke Kansenbeleid;
- de nodige efficiënte middelen om de autonome werking van de Vrouwenraad waarin expertise én actie moeten samengaan, te kunnen realiseren;
- de nodige inspraakstructuren en fora om ons partnership waar te kunnen maken;
- een verhoging van het budget van gelijke kansen v/m om voldoende ondersteuning te bieden voor de integratie van het genderperspectief in elk beleidsdomein en om de problemen te behandelen die in de verschillende beleidsdomeinen niet aan bod komen.

Besluitvorming

Het aandeel vrouwelijke verkozenen haalt in geen enkel parlement de helft. Het Brussels Hoofdstedelijk Parlement (van 44 % in 2009 naar 40% in 2014) als traditionele koploper inzake vrouwelijke verkozenen, werd ingehaald door het Vlaams Parlement (van 41% in 2009 naar 44% in 2014). In het Waals Parlement noteren we een stijging van 35% in 2009 naar 40% in 2014. Het Parlement van de Duitstalige Gemeenschap bengelt met zijn 32 % naar 36% nog steeds aan de staart in het peloton van de regio's. Het Federale Parlement behield de status quo met 39% . Het Europees Parlement stond met zijn 32 % vrouwelijke verkozenen in 2009 nog steeds op het niveau van 1999 en dook verder naar beneden in 2014 met 29%. De enige manier om een doorbraak te forceren naar een meer evenwichtige deelname van vrouwen en mannen aan de besluitvorming in velerlei domeinen, is het handhaven van de quota. Er is immers een kritische massa nodig om gezien en gehoord te worden. Die werd vastgelegd op 40 % (in het algemeen), maar de Vrouwenraad stelt 50/50 voor.

Daarnaast merken we op dat Vlaamse overheid toch heel wat steken laat vallen wat betreft het aantal vrouwen in topfuncties³. Op basis van het gelijkheids- en diversiteitsplan 2018

² De [Emancipatiemonitor](#) in Nederland verschijnt sinds 2000 elke twee jaar. De monitor is bedoeld om het emancipatieproces in Nederland te volgen en om na te gaan of dit zich ontwikkelt in de richting die het emancipatiebeleid nastreeft. Zowel de federale overheid als het Brussels hoofdstedelijk Gewest hebben een wetgevend kader ontwikkeld met betrekking gendermainstreaming (incl. Gendertoets).

³ [Het gelijkheids- en diversiteitsplan 2018 van de Vlaamse Overheid](#)

zien we dat er met 22,7% vrouwelijke topmanagers (17 vrouwen tegenover 58 mannen) nog een hele weg is af te leggen voor het realiseren van een vooropgestelde vrouwelijke vertegenwoordiging van 40% tegen 2020. In het middenkader noteren we een lichte stijging van 34,9% in 2016 tegenover 33,7% in 2015⁴. Op het gebied van paritaire democratie m/v kunnen we op basis van deze cijfers de Vlaamse overheid niet aanstippen als een 'goede praktijk'.

De Vrouwenraad vraagt een decretale verankering van:

- het ritssysteem (afwisselend m/v of v/m op de kandidatenlijsten voor de verkiezingen);
- een paritaire deelname v/m (50/50) in uitvoerende organen;
- een evenwichtige deelname v/m aan buitenlandse delegaties;
- een paritaire deelname v/m in alle advies- en beheersorganen;
- een paritaire samenstelling v/m van het top- en middenkader van de Vlaamse overheid.

De loo(n)pbaankloof v/m

De loonkloof in België op jaarbasis bedraagt nog steeds 21% in 2014 (IGVM, 2017). Uit alle loonkloofrapporten van het Instituut voor de gelijkheid van Vrouwen en ander onderzoek komt steeds opnieuw bovendien dat het bestaan van de loon- en loopbaankloof een multidimensionaal probleem is met een hardnekkig structureel karakter⁵. Omwille van de complexiteit bestaat er dan ook geen wonderoplossing. Wel is iedereen het eens over de manier waarop: een geïntegreerde aanpak op verschillende beleidsniveaus en verschillende beleidsdomeinen. We vernamen tevens dat het een thema is dat zich uitstekend leent om aan bod te komen via een transversaal beleid zoals gedefinieerd in de verschillende adviezen⁶ n.a.v. de bespreking van het Horizontaal Gelijkekansenplan in de Vlaamse Regering in juli 2016.

Naast de eis tot een Vlaams actieplan voor de aanpak van de loopbaan- en loonkloof focussen we ons in dit hoofdstuk op enkele Vlaamse domeinen zoals onderwijs, werk en welzijn. De aanpak van deze problematiek beperkt zich uiteraard niet tot enkel deze domeinen, denkende aan bijvoorbeeld een betere basismobiliteit, bestrijding van de armoede bij alleenstaande ouders (vooral moeders) en hervorming van de pensioenwetgeving..., maar ze verdienen wel een prioritaire focus in de aanpak van de loonkloof gezien de meeste fundamentele randvoorwaarden en oplossingen voor het dichten ervan zich in deze domeinen situeren.

⁴ Toelichting van Michiel Trippas bij het gelijkekansen- en diversiteitsplan 2017 in de Commissie Bestuurszaken op 9 mei 2017. Zie ook: het gelijkekansen- en diversiteitsplan 2018, pp. 1-2

⁵ Het Instituut publiceert elk jaar [een rapport over de loonkloof in België](#). Dit rapport kan gratis gedownload of besteld worden.

⁶ VLOR, *Advies over de horizontale beleidsplannen Gelijke Kansen en Integratie. Een transversaal beleid voor meer gelijke kansen*. 14 januari 2016. Commissie Diversiteit (SERV), *Advies Horizontaal gelijkekansen- en integratiebeleidsplan*. Brussel, 18 januari 2016.

Een Vlaams actieplan voor de aanpak van de loopbaan- en loonkloof tussen vrouwen en mannen

De Vlaamse Regering engageerde zich in het regeerakkoord (2014-2019) voor *de opmaak van een Vlaams actieplan voor de aanpak van de loopbaan- en loonkloof tussen vrouwen en mannentevens wordt een beleid uitgebouwd ter ondersteuning en gelijke verdeling van gezin, zorg, huishouden, betaalde arbeid en vrije tijd.*

Wij moeten echter vaststellen dat het bij een intentie gebleven is. Daarom verzoeken we om de volgende eis opnieuw op te nemen in het nieuwe regeerakkoord:

Het opstellen van een **Vlaams Actieplan ter bestrijding van de loon- en loopbaankloof v/m** met gedeelde verantwoordelijkheden en samenwerking met alle beleidsniveaus: afstemming met het transversaal Federaal actieplan 'Gender & Werk' en het Vlaams Horizontaal Gelijkekansenplan. De loo(n)pbaankloof is immers het resultaat van impliciete discriminaties die te maken hebben met sociale zekerheid, fiscaliteit, studie- en beroepsoriëntering, combinatie gezin en arbeid (kinderopvang, arbeidsorganisatie, mobiliteit,...), enz.

Een dergelijke problematiek vergt een globale aanpak met gespreide verantwoordelijkheden voor de overheid, de sociale partners en de bedrijven.

Via het opstellen van Vlaams actieplan ter bestrijding van de genderloopbaankloof geeft de overheid een verdienstelijk signaal dat deze kloof onrechtvaardig is en dat ze alles uit de kast zal halen om deze kloof te dichten.

Een Vlaams Actieplan voor de aanpak van de genderloopbaankloof omvat volgende drie elementen:

- 1) De organisatie van een stakeholdersoverleg waarbij afstemming wordt gezocht tussen **verschillende domeinen en beleidsniveaus**.

Voorbeeld: In de beleidsverklaring van 13 april 2017 van Staatssecretaris Zuhail Demir lezen we de intentie om een transversaal Federaal actieplan 'Gender & Werk' op te maken. Verschillende deelaspecten zoals de combinatie van arbeid en privéleven; bestrijden van genderdiscriminaties op de arbeidsmarkt en een betere bescherming van het ouderschap; wegwerken van de loonkloof; versterken van de gelijke vertegenwoordiging in de economische besluitvorming en deconstructie van seksistische stereotypen, dienen in overeenstemming gebracht met het Vlaams Actieplan ter bestrijding van de loopbaankloof. Hierbij merken we op dat, noch Federaal noch Vlaams, een actieplan ter bestrijding van de loo(n)pbaankloof werd opgesteld. Zowel federaal als Vlaams bleef het bij intentieverklaringen.

- 2) Ontwikkeling van een **visie, doelstellingenkader en monitoring** (+ instrumenten zoals de gendertoets) en **evaluatie**. Tot op vandaag kan de genderloopbaan niet volledig in kaart gebracht worden omdat er cijfergegevens en elke operationalisering van een gendertoets ontbreken.

3) **Het in kaart brengen van de bestaande acties; afstemming op de visie en doelstellingen en/of hiaten opsporen/of bijstellingen verrichten.**

Voorbeeld: m/v/x

In 2015 keurde de Raad van Europa een richtlijn goed die stelt dat transgenders - personen van wie de genderidentiteit en/of de genderexpressie niet overeenkomt met het geboortegeslacht - de keuze moeten hebben om zich zelf te omschrijven als man (M), vrouw (V) of als X.

Vanaf 18 december 2015 wordt in vacatures voor de federale overheidsdiensten de traditionele M/V-melding uitgebreid tot M/V/X. Met deze aanpassing wil de federale overheid het belang van genderneutraliteit bij aanwervingen expliciet onderstrepen.

De Vlaamse overheid besliste in juni 2015 om de afkortingen m/v niet aan te passen maar voortaan gewoon weg te laten.

Het is ook de stelling van de Vrouwenraad om zolang de genderloopbaankloof niet gedicht is duidelijk zichtbaarheid te geven aan vrouwen/mannen/personen die zich niet in de M of V terugvinden.

In het kader van het Horizontaal Gelijkekansenplan merkten we verschillende acties op waarbij onderlinge afstemming (stroomlijning) kan gebeuren met federale acties. De dienst diversiteitsbeleid vermeldde in een omzendbrief zoals hierboven aangehaald om niet langer in vacatures m/v te gebruiken. De VDAB zou op basis van deze piste meer aandacht hebben voor genderbewust taalgebruik. Hierbij suggereren we om de een link met projecten van het EFS-Agentschap beter te bewaken. Het warm water hoeft niet telkens opnieuw uitgevonden te worden. We denken aan o.a. een [handleiding voor het genderbewust maken van de beroepenfiches \(CO.BR.A\)](#) en – films van de VDAB. Deze handleiding en de, in deze context ontwikkelde, brochure door de universiteit Gent over het gendermainstreamingsproces ter zake waarin een volledig hoofdstuk is opgenomen over gender en taal zijn bestaande hulpmiddelen die eventueel geactualiseerd in praktijk kunnen worden gebracht.

Kinderopvang

De realisatie van een evenwichtige combinatie van beroeps- en gezinsleven vereist voldoende betaalbare, toegankelijke en kwaliteitsvolle kinderopvangvoorzieningen in Vlaanderen. Vlaanderen tracht hieraan tegemoet te komen via de uitrol van het kaderdecreet 'Kinderopvang van baby's en peuters' dat sedert 1 april 2014 in werking trad. Dit bracht belangrijke wijzigingen met zich mee, zowel voor de organisatoren als voor de ouders. De sector bevindt zich nog steeds in een overgangperiode.

Onderstaande aanbevelingen kwamen tot stand op basis van volgende initiatieven van de Vrouwenraad:

- in 2015 ondervroeg de Vrouwenraad de gebruikers over hun zoektocht naar een plekje in de kinderopvang en de aanverwante problemen die ze hierbij ervaren

hebben. De onderzoeksresultaten met aanbevelingen werden gebundeld in het enquêterapport van mei 2016⁷;

- in 2015 startte de Vrouwenraad met het begeleiden van alleenstaande mama's met leefloon via het zogenaamde MIRIAM-project. Naast het uitbrengen van een tool, formuleert de Vrouwenraad op basis van de concrete ervaringen van deze doelgroep aanbevelingen op diverse terreinen waaronder kinderopvang;
- de rondetafel van het Vrouwenraad Platform Eenoudergezinnen over Kinderopvang (22 juni 2017).

Een recht van elk kind

- In het decreet over opvang van baby's en peuters is er duidelijk sprake van een recht op opvang tegen 2020 en van betaalbare, kwalitatieve en toegankelijke kinderopvang voor alle kinderen.
- De Vrouwenraad stelt dat de normen onvoldoende zijn. Er moeten voldoende opvangplaatsen zijn op basis van de voorspelde geboortecijfers en de maatschappelijke veranderingen. Voor elk gezin en elk kind dat er behoefte aan heeft (ook als die behoefte occasioneel en flexibel is), dient er kinderopvang beschikbaar te zijn. Het aantal opvangplaatsen voor kinderen met een specifieke zorgbehoefte moet uitgebreid worden binnen de reguliere kinderopvang.
- Aangepaste opvang voor jonge tieners (12-14 jaar).

Toegankelijk, betaalbaar en flexibel

- Voldoende en kwaliteitsvolle (toegankelijke en betaalbare) kinderopvang is een recht (incl. vakantieopvang) met respect voor de keuzevrijheid van de ouders.
→ Beroepskrachten (o.a. artsen en vroedvrouwen) uit verschillende sectoren worden gesensibiliseerd over de potentiële betekenis en het belang van kinderopvang.
- Opvang binnen de drie maanden na aanvraag (incl. opvang voor kinderen met een zorgbehoefte).
- De meeste preciaire groep van de alleenstaande ouders, hoofdzakelijk vrouwen wordt extra onder druk gezet door de verdrievoudiging van de standaard minimumtarieven begin 2016. Daarom eisen we op korte termijn:
 - uitbreiding van de betaalbare kinderopvang via meer goed georganiseerde inkomensgerelateerde kinderopvang en uitbreiding van een transparant voorrangbeleid; dit echter na een grondige evaluatie van het voorrangbeleid en van de gedifferentieerde minimumtarieven; de

⁷ zie vrouwenraaddossier '[Kinderopvang in Vlaanderen](#)' op www.vrouwenraad.be

mogelijkheid om via het OCMW lagere tarieven te bekomen blijkt moeilijk toepasbaar en werkt stigmatiserend voor de gebruikers ervan;

- gratis opvang voor kinderen van kwetsbare gezinnen met laag inkomen (incl. kinderen van minderjarige tienermoeders);
 - meer investeren zodat alle kinderopvanginitiatieven de drie functies (op economisch, pedagogisch en sociaal vlak) kunnen waar maken (niet enkel investeren in trap 1, nl. die met de vrij te bepalen prijs);
 - de versoepeling van de bestaande procedures voor de aanvraag van sociale tarieven voor dringende opvang opdat occasionele, flexibele en acute opvang ook daadwerkelijk gerealiseerd kan worden indien nodig;
 - een armoedetoets op de verhoging van het minimumtarief, het principe 'bestellen is betalen' (sociale correcties in de maximumboetes), het aantal respitdagen en de extra kosten.
- Op lange termijn: gratis kinderopvang (van 0 tot 3j.) voor iedereen.
 - De drempels m.b.t. de elektronische toegang moeten weggenomen worden m.a.w. via een laagdrempelige inschrijvingsprocedure.
 - Financiële ondersteuning van de lokale loketten zodat zij hun informatierol sterker kunnen opnemen.
 - Flexibiliteit ondersteunen en aanmoedigen.
 - Met betrekking tot de tewerkstelling van ouders in armoede in de kinderopvang dient er samengewerkt met het domein werk (meer zij-instroom trajecten mogelijk maken).
 - Er moet een kader uitgewerkt worden voor de buitenschoolse opvang met het accent op de regierol voor de lokale overheid, de samenwerking binnen diverse sectoren (zichtbaarheid van het aanbod – incl. efficiënt gebruik van gebouwen) en betaalbaarheid.
 - Toegankelijke en betaalbare buitenschoolse opvang (binnen de drie maand en inkomensgerelateerd).
 - Recht op buitenschoolse opvang voor jonge tieners (incl. tieners met een specifieke zorgbehoefte).

Kwaliteitsvolle kinderopvang

- Naast een groeipad voor kwantiteit moet er ook een groeipad zijn voor kwaliteit.
- Voldoende inzet op de pedagogische en sociale functie van kinderopvang. Zowel in de opleiding als op de werkvloer moet er aandacht zijn voor genderneutrale opvoeding en voldoende begeleiding, vorming en opvolging van alle medewerkers in de kinderopvang. Dit houdt ook in dat het model van de klassieke moederrol

vervangen wordt door een eigen pedagogische invulling van het beroep waardoor ook mannen aangetrokken worden. Bovendien zou tegen 2020 (zoals decretaal bepaald) in deze sector niemand meer zonder behoorlijke arbeidsvoorwaarden aan de slag mogen zijn en zou in elke leefgroep minstens één hoger gekwalificeerde arbeidskracht tewerkgesteld werk moeten zijn. Daarnaast moeten er de nodige ondersteuningsmiddelen zijn (voor opleiding en tewerkstelling) om een duurzame kwalitatieve tewerkstelling te creëren. Het kaderdecreet stelt immers dat tegen 2024 iedereen een kwalificatie moet hebben. Als we vinden dat de kinderen de toekomst van de samenleving zijn dan moeten hier navenant hooggekwalificeerde begeleiders tegenover staan!

- Een goede samenwerking is nodig om een vlotte overgang te garanderen van kinderopvang naar kleuteronderwijs. Tezelfdertijd is het ook wenselijk meer aandacht te hebben voor de overgang van gezin naar kleuterschool voor die kinderen die niet gebruikmaken van de kinderopvang.
- De essentie van kwaliteit is de persoonlijke aandacht die elk kind krijgt. Het huidige aantal kinderen per begeleider (namelijk 8 of 9, bij respectievelijk gezins- en groepsopvang) is te hoog en staat haaks op de intentie van de overheid om een groeipad naar kwaliteit te voorzien. Experts en internationale normen (OESO) pleiten voor een viertal kinderen per begeleider. Uit de Vrouwenraadenquête klonk eveneens de roep naar minder kinderen per begeleider. Daarom pleit de Vrouwenraad om blijvend te investeren in een betere omkadering (ratio kind/begeleider). Bovendien moet in de kinderopvang meer aandacht zijn voor leren en in het kleuteronderwijs voor zorg. Naar internationale normen is het onvoorstelbaar dat een kleuterleider werkt met dergelijke grote groepen zoals die in Vlaanderen bestaan (20-tal kinderen en vaak meer per kleuterleider).
- De kinderopvanginitiatieven (ook de buitenschoolse) moeten vertrekken vanuit een partnerschap met ouders (moeders én vaders, moeders en meemoeders, vaders en vaders), met oog voor de noden van de gezinnen (thuismilieu) in al hun vormen. De ouderparticipatie (ook met het accent op kwetsbare groepen) die nog steeds projectmatig verloopt, moet operationeel worden in de hele sector. Extra ondersteuning voor goede praktijkuitwisseling binnen de gehele sector in het algemeen en voor kinderopvanginitiatieven die een kwetsbaar publiek bereiken in het bijzonder is hierbij noodzakelijk.
- De implementatie van het pedagogisch raamwerk voor kinderopvang dient geïntensifieerd, verplicht en adequaat opgevolgd te worden. Er moet aldus meer geïnvesteerd in doorgedreven pedagogische coaching in elke voorziening.
- Kind en Gezin, een instantie met veel expertise, moet voldoende middelen krijgen om te zorgen voor een gezond evenwicht tussen het zorgspecifieke en het pedagogische aspect van kinderopvang.
- Het recht op buitenschoolse kinderopvang moet uitgebouwd worden op basis van de volgende noodzakelijke kwalitatieve randvoorwaarden: het aantal kinderen per begeleider, de kwalificaties en de continuïteit van het personeel.

- Uitwerking van een geïntegreerd decretaal kader over opvang en vrije tijd van schoolkinderen. De conceptnota 'krachtlijnen voor een nieuwe organisatie van de opvang en vrije tijd van kinderen' (2015) verdient verder uitwerking en concretisering. Samenwerking binnen de diverse sectoren en de realisatie van de brede school zijn onontbeerlijk met inclusie van het genderspectief.
- Inclusie van het genderperspectief: de kiemen van het gendergesegregeerd onderwijs (de zgn. jongens- en meisjesrichtingen), de gesegregeerde arbeidsmarkt (de zgn. vrouwen- en mannensectoren; de problematiek van de genderloopbaan- en genderloonkloof) en de moeizame combinatie van job en gezin worden al gelegd tijdens de jaren van de kinderopvang. Opvattingen over hoe jongens en meisjes zich moeten gedragen worden vaak impliciet doorgegeven. Genderstereotypen worden problematisch wanneer hierdoor de keuzevrijheid van het kind in het gedrang komt. Het is dus van belang dat men in de kinderopvang (incl. BKO) op een constructieve manier met genderstereotypen leert omgaan. En ze zijn overal aanwezig: in materialen (o.a. speelgoed⁸ en gebruik ervan), in het dagelijks taalgebruik en in onbewuste houdingen/gedragingen van ouders⁹ en begeleiders. In de buitenschoolse kinderopvang biedt de samenwerking met verschillende sectoren, zoals bijvoorbeeld de vrijetijdsector, de mogelijkheid om zowel meisjes als jongens te laten kennismaken met een zo groot mogelijk keuzepalet van activiteiten: meisjes krijgen de kans om bijv. te leren voetballen en jongens om op balletles te gaan... .

Loon naar werken

- Naast een gelijkschakeling van kwaliteitscriteria voor alle kinderopvanginitiatieven (inclusief de buitenschoolse opvang) moet ook werk gemaakt worden van een gelijkschakeling en een verbetering van de arbeidsvoorwaarden voor alle medewerkers (onthaalouders en initiatiefnemers inbegrepen), voorwaarden die nu verschillend zijn per sector (zelfstandige en gesubsidieerde sector).
- Flexibiliteit en urgente kinderopvang in de buurt is nodig maar er zijn grenzen aan flexibiliteit en dus ook aan flexibiliteit op de werkvloer.
- De extreme seksesegregatie is een doorn in het oog van de Vrouwenraad. Er is een probleem van doorstroming zowel horizontaal als verticaal. De sector zelf kenmerkt zich door jobs van lage kwaliteit, hoge werkdruk, lage lonen en gebrek aan een volwaardig statuut voor onthaalouders. Opvang van jonge kinderen is geen zaak van vrouwen alleen!

⁸ Tegen dwingende gendersegregatie in speelgoed en de belemmerende invloed ervan hebben vrouwenorganisaties een platform opgericht: 'Vrij spel, kinderen kiezen wel'. Meer informatie vind je op de website van het documentatiecentrum [RoSa](#).

⁹ *Ouderparticipatie, ook voor vaders! Handleiding voor de kinderopvang met tips om vaderparticipatie te stimuleren*. VBJK (Vernieuwing in de basisvoorzieningen voor Jonge Kinderen), 2007. De handleiding kan je downloaden van de [VBJK-website](#).

- Een grondige evaluatie van het recent goedgekeurde Vlaamse pilootproject waarin een eerste stap wordt gezet naar de erkenning van de onthaalouders, maar onze eis blijft duidelijk: een volwaardig statuut voor alle onthaalouders.

Onderwijs en opleiding

Ondanks de vaststelling dat jonge vrouwen hun arbeidsloopbaan aanvatten met een gemiddeld hoger diploma is hun positie op de arbeidsmarkt gemiddeld minder rooskleurig dan die van mannen. Veel heeft te maken met hun afstudeerrichtingen die minder gewaardeerd worden en minder uitzicht bieden op een job in een goedbetaalde sector, waarmee we meteen al één van de belangrijkste oorzaken van de loonkloof aangeven. De seksesegregatie in het onderwijs zet zich verder (zowel horizontaal als verticaal) op de arbeidsmarkt. Met andere woorden, mannen en vrouwen zijn ongelijk verdeeld over de verschillende sectoren en vrouwen krijgen minder vaak de kans om hoge functies te bekleden. Er worden de nodige acties opgezet om meer meisjes in STEM-richtingen te laten instromen maar eenzelfde dynamiek is noodzakelijk voor meer jongens in zorg-richtingen. Binnen de onderwijssector zelf zien we een sterke feminisering van het lerarenkorps in het lager en secundair onderwijs en een onevenwichtige samenstelling v/m bij het academisch personeel. Daarnaast worden competenties niet alleen via onderwijs maar ook via ervaring en vorming verworven. Bovendien is levenslang leren een absolute noodzaak.

Vlaams Lerend Netwerk HEED Secundair Onderwijs

De genderkloof in het onderwijs is één van de belangrijkste processen die aan de basis liggen van de genderloopbaankloof. De seksesegregatie in het onderwijs zet zich verder (zowel horizontaal als verticaal) op de arbeidsmarkt. Het is dus belangrijk dat jongeren een goed inzicht krijgen in de dynamiek van de werking van het ordeningsprincipe 'gender'. In de Vlaamse Gemeenschap bestaat er geen decretale regeling met betrekking tot het pedagogisch studiemateriaal. Daarom is het van belang dat doelstellingen m.b.t. **gendergelijkheid verankerd zijn in de eindtermen zowel in het lager onderwijs als in alle graden van het secundair onderwijs**. Ondertussen zijn de eindtermen van de eerste graad geformaliseerd en moeten ze vanaf september 2019 worden toegepast. Het genderperspectief komt aan bod zij het vooral op het niveau van identiteit. Wij hopen oprecht dat in de ondersteunende maatregelen van de verschillende koepels er tevens meer aandacht is voor de structurerende werking van het ordeningsprincipe 'gender'.

Eén van de belangrijkste pistes om de genderloopbaankloof te dichten schuilt in het aanpakken van **de gendersegregatie in de studiekeuze**. Daarom achten we het wenselijk dat naar analogie met de recente sterke STEM-dynamiek in de Vlaamse scholen er ook een HEED-dynamiek tot stand komt. Hiermee bedoelen we dat 'Health care', 'Elementary Education' en 'Domestic Roles' een even grote focus krijgen als 'Science', 'Technologie', 'Engineering' en 'Mathematics. Hiermee krijgt de actie omtrent genderneutrale beeldvorming in alle zorgberoepen uit het Horizontaal Gelijkekansenplan een complementaire actie in het onderwijs. Uiteindelijk dienen alle studierichtingen ontdaan van hun genderlading zodat iedereen in de toekomst een vrije keuze heeft om de studie (en werk) te doen van haar of zijn keuze. De term HEED refereert naar een onderdeel van een actueel onderzoeksproject nl. het ['Odysseus Project'](#) van de KUL dat de sociaal-psychologische factoren in kaart brengt die een rol spelen bij het ontstaan van genderongelijkheid.

We merken op dat een STEM-actieplan zijn vruchten afwerpt en er meer meisjes zijn die kiezen voor STEM-richtingen (cfr. STEM-monitor 2016). Naast een heus actieplan, monitor en STEM-charter om wetenschap en techniek weer 'cool' te maken en een Vlaams Lerend Netwerk STEM in het Secundair Onderwijs en website met STEM-aanbod, menen we dat om meer jongens te sensibiliseren voor gezondheid/zorg- en onderwijsrichtingen een analoge aanpak wenselijk is.

Om een HEED-dynamiek tot stand te brengen, te onderbouwen en te verspreiden in scholen, kan een **Vlaams Lerend Netwerk HEED Secundair Onderwijs** gevormd worden. Voor het SO en BaO met een brede reflectie op HEED, met alle stakeholders: scholen, lerarenopleiders, onderzoekers, begeleiders..... Ook dit netwerk kan naar analogie met het (en ook in interactie met) Netwerk-STEM een overkoepelende Professionele Leergemeenschap zijn waar expertise inzake HEED kan uitgewisseld en ontwikkeld worden.

De Vrouwenraad vraagt aanvullend bij onze eis voor een Vlaams Lerend Netwerk HEED:

- De erkenning (en adequate aanpak) van de segregatie tussen jongens en meisjes bij de studiekeuze als knelpunt bij de hervorming van het secundair onderwijs (met bijzondere aandacht voor jongeren uit kansengroepen).
- Dat alle jongeren relevante vaardigheden verwerven die hen in staat stellen om te gaan met de uitdagingen van de samenleving vandaag, waaronder inzicht in maatschappelijke ordeningsprincipes zoals gender, sociale klasse, diversiteit, seksuele voorkeur, gezondheid ... en in hoe die sociale praktijken en instituties en machtsverhoudingen bepalen. Dergelijke vaardigheden moeten vastgelegd worden in de verdere ontwikkeling van de eindtermen 2^{de} en 3^{de} graad SO. Daarnaast zouden sekse en sociaaleconomische achtergrond geen bepalende factor mogen zijn voor de studiekeuze, studieloopbaan, schoolprestaties of beroepskeuze.
- De aanpak van seksisme en geweld via een actieplan per school.
- Bewustwording over het ordeningsprincipe 'Gender'¹⁰ moet zowel in het volledig schoolcurriculum als in de lerarenopleiding, de leerplannen en het didactisch materiaal aan bod te komen.
- Structurele maatregelen zodat alle kinderen tijdens hun schoolloopbaan winnen aan zelfvertrouwen¹¹ en zelfwaardering. Dit geldt in het bijzonder voor meisjes en voor kinderen uit sociaaleconomisch achtergestelde milieus. Gebrek aan zelfvertrouwen is

¹⁰ Gender is een maatschappelijk ordeningsmechanisme en gaat over de maatschappelijke constructie van 'geslacht' (of opvattingen over mannelijkheid en vrouwelijkheid in een hiërarchische verhouding). Zie ook [RoSadoc](#).

¹¹ Onderzoek bracht een belangrijk genderverschil aan het licht in de attitudes van studenten tegenover wiskunde. Het Pisa rapport 2012 hanteert hiervoor zelfs de term zorgwekkend. Meisjes die even goed zijn in wiskunde als jongens geven minder blijk van doorzettingsvermogen, zijn minder gemotiveerd om wiskunde te leren, geloven minder in hun capaciteiten en vertonen meer angst voor wiskunde. De genderkloof tussen jongens en meisjes is bovendien het grootst bij de best presterende leerlingen. Dit heeft verregaande gevolgen voor de studiekeuze, beroepskeuze en -mogelijkheden van meisjes en versterkt de bestaande horizontale segregatie in het onderwijs en op de arbeidsmarkt (OECD, PISA 2012 Results: [Excellence through Equity. Giving Every Student the Chance to Succeed](#) Volume II)

één van de redenen waarom meisjes en vrouwen minder hoog mikken dan jongens en mannen qua studiekeuze, beroepskeuze, qua carrière, ondernemerschap

- Ondersteunende maatregelen voor evenwicht v/m in het lerarenkorps en bij de directies.
- Paritaire samengestelde (met registratie m/v/) leerlingraden, ouderraden, schoolraden en pedagogische raden.
- Een goede aansluiting tussen kinderopvang en onderwijs.
- Gratis leerplichtonderwijs.
- Dat er dringend werk gemaakt wordt van de integratie van het genderperspectief in het regulier onderzoek en in alle leerplannen van het hoger onderwijs; de invoering van een master 'genderstudies' is al een eerste stap daartoe.
- Blijvende aandacht voor een meer evenwichtige samenstelling v/m van het academisch personeel. De genderplannen (kwantitatief en kwalitatief) van de universiteiten en bij uitbreiding de hogescholen bieden hiervoor een geschikt kader. Permanente opvolging en controle van de implementatie is hierbij noodzakelijk.
- Dat de genderinvalshoek (conform de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof), de buitenschoolse curricula en de ervaring op de werkvloer opgenomen worden bij de ontwikkeling van beroeps- en kwalificatieprofielen.
- Dat de ervaringsbewijzen uitgebreid worden naar alle relevante beroepen en niet beperkt blijven tot de knelpuntberoepen.

Werk

We stellen vast dat de integratie van het genderperspectief in het Vlaamse arbeidsmarktbeleid nog ruim onvoldoende is om de blijvende knelpunten inzake de loon- en loopbaankloof op te lossen. We vragen de integratie van het genderperspectief in alle sleuteldocumenten. Zo merken we op dat in het kader van de toekomstverkenningen voor de arbeidsmarkt 2050, uitgewerkt door het Steunpunt Werk en het HIVA¹² de 'genderloopbaankloof' niet werd uitgewerkt, noch de monitoring ervan. Wij vragen dan ook de verder nodige bijsturing ervan en tonen in dit hoofdstuk aan waar de hiaten zich situeren. Een ander voorbeeld van één van de vele beleidsdocumenten die ondanks het bestaan van het horizontaal beleid geen zichtbaar genderperspectief inhouden is het 'Focus op talent'-beleid. In het beleid waarmee de Vlaamse overheid de werkzaamheidsgraad wil verhogen ligt de focus op leeftijd, afkomst, handicap en betere activering naar werk van personen die kampen met gezondheidsproblemen. Nochtans blijft het opkrikken van de werkzaamheidsgraad bij vrouwen tegenover mannen tussen de 15 en 64 jaar (63,1% in 2017 tegenover 71,9% - Steunpunt Werk) noodzakelijk. Om de werkzaamheid van vrouwen te verhogen is niet alleen een herwaardering noodzakelijk van sectoren waar hoofdzakelijk vrouwen werken maar zijn specifieke aanvullende maatregelen nodig: een genderneutrale functieclassificatie, een betere waardering van zorgarbeid in de domeinen van de dienstencheques, huishoudpersoneel, au-pairs en mantelzorg; een optimale uitrol en (bijsturing) van het actieplan Werkbaar werk – door de sociale partners op 6 november 2017

¹² Sels, L., Vansteenkiste, S., & Knipprath, H. (2017). Toekomstverkenningen arbeidsmarkt 2050 (Werk. Rapport 2017 nr.1). Leuven: Steunpunt Werk, HIVA - KU Leuven

goedgekeurd - op Vlaams niveau¹³. Daarnaast kijken we uit naar de uitvoering van het Actieplan Digitalisering dat op 4 juli 2018 door de SERV openbaar werd gemaakt. De Vrouwenraad is alvast vragende partij bij alle betrokken actoren om waakzaam toe te zien of innovatie, digitalisering, robotisering, artificiële intelligentie een opportuniteit bieden voor arbeidsduurvermindering én gendergelijkheid op het vlak van werkbaar werk.

Toekomstverkenning voor de arbeidsmarkt 2050

Ook de Vrouwenraad dacht mee over de globale oriëntatie van de toekomstverkenning en stelde zich de vraag of wij ons herkennen in dit beeld en of er bijkomende elementen nodig zijn.

Vanuit ons werkveld en perspectief merken wij enkele trends en ontwikkelingen op die noodzakelijk zijn om een omslag richting 2050 te maken en die vooralsnog ontbreken.

De Vlaamse Regering engageerde zich in het *regeerakkoord* (2014-2019) voor de opmaak van een Vlaams actieplan voor de aanpak van de loopbaan- en loonkloof tussen vrouwen en mannen. Dergelijke intentie vinden we ook terug in het *Strategisch engagement voor gendergelijkheid. 2016-2019* van de Europese Commissie¹⁴. Daarom vinden wij het belangrijk dat deze problematiek met zijn multidimensionaal en hardnekkig structureel karakter niet kan ontbreken in de toekomstverkenning.

De toename van de deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt en de gelijke economische onafhankelijkheid vormen belangrijke uitdagingen voor de toekomst. De terugdringing van de loon- en inkomstenverschillen (die uitmonden in een pensioenkloof v/m) en de strijd tegen armoede onder vrouwen gaan hiermee samen. Vrouwen besteden nog steeds meer tijd aan onbetaald werk dan mannen. Dit vormt een van de belangrijkste belemmeringen voor economisch empowerment. Vrouwen (vooral vrouwelijke migranten en vrouwen in eenoudergezinnen) halen nog steeds een veel lager inkomen uit de arbeidsmarkt dan mannen. In deze tijden van toenemende individualisering en langer werken is en zal werkbaar werk voor iedereen noodzakelijk zijn. De verlichting van de werklust moet niet enkel gezien worden in het licht van de ontwikkeling van de collaboratieve robot oftewel *corobot* maar vooral in functie van de vermindering van de druk op de combinatie van job en gezin.

Genderongelijkheden in het onderwijs moeten grondig aangepakt worden want ook de jonge generaties zijn niet immuun voor genderstereotypen en ongelijkheden. Studiekeuzes, prestaties en participatiepatronen blijven dit helaas bewijzen. Jongens, vooral uit kansengroepen, verlaten de school vaker vroegtijdig dan meisjes en hebben meer problemen met lezen¹⁵. Meer meisjes dan jongens halen een diploma hoger onderwijs. Toch blijven ze oververtegenwoordigd in studie- en werkgebieden gelieerd aan zorg en ondervertegenwoordigd in STEM-richtingen. Voorlopig is het nog koffiedik kijken of de

¹³ Ministers Muyters deelt mee in antwoord op een parlementaire vraag over werkbaar werk als antwoord op de uitval van langdurig zieken om tegen eind 2018 tot een gedragen tekst te komen met de sociale partners over het actieplan Werkbaar Werk en in de loop van 2019 met acties op te starten (Commissie Economie, Werk, Sociale Economie, Innovatie en Wetenschap in het Vlaams Parlement van 12 juli 2018)

¹⁴ Europese Commissie, *Strategisch engagement voor gendergelijkheid (2016-2019)*, Luxemburg, 2016

¹⁵ OESO, *Are boys and girls equally prepared for life?* 2014

genderkloof kan worden dichtgereden door de toevoeging van A (Art) aan de STEM-opleidingen. Met het toenemend belang van de dienstensector zal ontegensprekelijk meer aandacht moeten gaan naar HEED (Health Care, Elementary Education en Domestic Roles). Vrouwen zijn ook de grootste niet aangeboorde bron van ondernemerspotentieel. Ze vormen slechts 33 % van het totaal aantal zelfstandigen¹⁶.

Naast het ontbreken van de hierboven geschetste trends en ontwikkelingen zagen we dus ook in het cijfermateriaal (statistieken en indicatoren) belangrijke hiaten waarvan we de transitie managers op de hoogte stelden.

Aanvullend cijfermateriaal (niet limitatief):

- verschillen en evolutie in de tijdsbesteding v/m (met speciale aandacht voor betaald versus onbetaald werk);
- sociaal-demografische evolutie m.b.t. eenoudergezinnen;
- verschillen en evolutie v/m in studiekeuze, prestaties en participatiepatronen;
- verschillen en evolutie v/m in beroepskeuze (horizontale plus verticale segregatie v/m, kwalificatiestructuur en sectorverhoudingen v/m);
- arbeidsstatuut (werknemers, ambtenaren, zelfstandigen);
- graad van economische onafhankelijkheid;
- jobanciënniteit v/m, loopbaanonderbrekingen en uittredingsverloven (incl. cijfers over vaderschapsverlof en brugpensioen);
- flexibele arbeidsvormen v/m;
- gebruik van kinderopvang (aandacht voor kansengroepen);
- vermaatschappelijking van de zorg en de effecten op arbeidsparticipatie en combinatiedruk (dit laatste is een belangrijke ontwikkeling die dringend in kaart gebracht moet worden).

In de toekomstkomstverkenning moet in het kader van 'de uitdagingen en 21^{ste} century skills' explicieter aandacht besteed worden aan de combinatie van job en gezin als onderdeel van werkbaar werk. Deze combinatie vormt immers een belangrijk aspect van de loopbaankloof v/m. We kunnen stellen dat de loopbaanproblematiek nauw samenhangt met een eigentijds samenlevingsmodel waarin de focus ligt op tijdsverdeling v/m: een samenleving die het oude kostwinnersdenken van zich afgooit en die staat voor een evenwichtige combinatie van de dagelijkse activiteiten van alle vrouwen en mannen met of zonder kinderen, samenwonend, gehuwd of alleenstaand. Het concept van de 30-urenweek wordt in deze toekomstverkenning aangehaald maar verdere uitwerking is noodzakelijk. De arbeidsmarkt blijkt meer waarde toe te kennen aan de tijd van mannen dan aan die van vrouwen. Hier zouden discriminaties meespelen in de manier waarop functies worden gewaardeerd en de manier waarop deze waardering vertaald wordt in een salaris dat systematisch nadelig uitvalt voor vrouwen. Die discriminatie kan zich voordoen in elke fase van de functiewaardering: zowel in de functiebeschrijving, het opzet en de toepassing van het systeem zelf, alsook bij de omzetting van de waarderingsresultaten naar de loonstructuren. Inzicht in de werking van genderstereotypen in functies kan gevolgen hebben op de loopbanen van v/m. Daarom vragen we ook aandacht voor genderneutrale

¹⁶ In de Belgische populatie van zelfstandigen was in 2001 30 % vrouwelijk, in 2015 33 % (UNIZO KMO-cijfers, februari 2017)

functieclassificatie in deze toekomstverkenning. Dergelijke eis werken we verder uit in een aparte aanbeveling.

Bij een toekomstverkenning voor de arbeidsmarkt 2050 hoort ook aandacht voor het flankerend beleid met gestroomlijnde maatregelen in verschillende beleidsdomeinen (dit wordt geïnduceerd door de suggestie van een regeringsbeleid i.p.v. een functioneel beleid). Hierbij denken we aan genoeg ondersteunende diensten zoals voldoende, toegankelijke en kwaliteitsvolle kinderopvang, uitbreiding van betaalbare ondersteunende diensten om de vergrijzing/chronisch zieken/personen met een beperking op te vangen en voldoende sociale bescherming van de mantelzorg. In dit verband is het van belang om aandacht te hebben voor de vermaatschappelijking van de zorg en de sociaal-economische effecten ervan op de maatschappelijke positie van vrouwen en mannen.

In het kader van de uitdagingen en skills op gebied van onderwijs hopen we dat in de toekomstverkenning naast het “eerder mikken op **STEAM** dan op STEM” – een verbreding die we zeer waardevol achten – een even sterke **HEED**-dynamiek op gang komt zoals we reeds aangeven bij de oplossing van de loopbaankloof. We herhalen deze thematiek omdat we ervan overtuigd zijn dat die geïntegreerd moet worden in de toekomstverkenning. We bedoelen aldus met HEED dat ‘Health care’, ‘Elementary Education’ en ‘Domestic Roles’ een even grote focus moeten krijgen als ‘Science’, ‘Technologie’, ‘Engineering’, ‘Arts’ en ‘Mathematics’. Uiteindelijk moeten alle studierichtingen ontdaan worden van hun genderlading zodat iedereen in de toekomst studie en werk vrij kan kiezen. De term HEED verwijst naar een onderdeel van een actueel onderzoeksproject, nl. het ‘Odysseus Project’ van de KU Leuven dat de sociaal-psychologische factoren die een rol spelen bij het ontstaan van genderongelijkheid in kaart brengt.

De **genderkloof in het onderwijs** is één van de processen die aan de basis liggen van de loopbaankloof v/m. De problematiek verdient dus voldoende aandacht in deze toekomstverkenning. In dit rapport wordt de lage professionele status van de leerkracht aangegeven. We zouden ook graag aandacht zien voor de feminisering van het onderwijsberoep in het kleuter- en lager onderwijs, de ondervertegenwoordiging van vrouwen in het hoglerarenkorps en in de hogere functies en het hardnekkig bestaan van de seksesegregatie in de studiekeuze. In het kader van het herontwerp van het curriculum suggereren we om naast burgerschapscompetenties ook genderexpertise op te nemen in de basiskennis en -vaardigheden. Daarom pleiten we voor een stevige verankering van het genderperspectief in de eindtermen.

Gendersensitieve Focus op talent

Op gebied van werk kan de genderloopbaankloof best bekeken worden vanuit drie invalshoeken: die van de overheid die streeft naar een bepaalde werkzaamheidsgraad van vrouwen en mannen (een werkzaamheidsgraad van 75% bij de vrouwen in 2020), die van de ondernemingen op zoek naar talent en die van het individu op zoek naar een gezond evenwicht tussen beroepsarbeid, gezinszorg, vrije tijd en persoonlijke verzorging. Vanuit genderperspectief kunnen concrete acties worden ondernomen waarbij de verantwoordelijkheden gedeeld worden over de overheid, opleidingsorganisaties, VDAB, sociale partners, HRM-verantwoordelijken binnen bedrijven, enz.

Ter inspiratie verwijzen we naar de brochure [‘Impact van genderstereotypen op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest’](#) van de Brusselse Raad voor Gelijkheid tussen vrouwen en mannen. Deze brochure beveelt verschillende acties aan (met goede

praktijken van bestaande Vlaamse ESF-projecten) voor de verschillende actoren binnen het domein 'werk'. De voorgestelde acties situeren zich op het niveau van **sensibilisering**, **begeleiding** en **monitoring**. Op het gebied van begeleiding wordt aangegeven dat bedrijven een aanwervingsbeleid voor personen van het ondervertegenwoordigde geslacht kunnen organiseren. Dit wil zeggen dat men binnen het bedrijf een beroepsopleiding kan organiseren voor een volledig mannelijk/vrouwelijk team (afhankelijk van wat het ondervertegenwoordigde geslacht is) en de kandidaat profielen selecteert in samenwerking met de arbeidsoperator. Indien er dan gelijktijdig een hele groep personen van het ondervertegenwoordigde geslacht wordt aangeworven, zullen ze zich beter gesteund voelen.

Aanbeveling met betrekking tot het **aanwervingsbeleid**

- Inspirerend op de voorgestelde actie van de Brusselse raad voor Gelijkheid tussen vrouwen en mannen m.b.t. 'begeleiding', stellen we voor dat de Vlaamse overheid pilootprojecten ondersteunt in een aantal bedrijven die een actief aanwervingsbeleid opstarten voor personen van het ondervertegenwoordigde geslacht. D.w.z. dat deze bedrijven een eigen beroepsopleiding organiseren voor een volledig vrouwelijk/mannelijk team.
- Inspirerend op de tools en [methodieken](#) die de Vrouwenraad ontwikkelde in het kader van het [MIRIAM-project](#)¹⁷, kan de VDAB een gericht activeringsbeleid voeren met betrekking tot kwetsbare groepen zoals alleenstaande ouders (hoofdzakelijk mama's).

Aanbevelingen met betrekking tot **het bestrijden van discriminatie** op de arbeidsmarkt

- de optimalisering van de **registratie van meldingen** inzake geslachtsdiscriminatie en grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer¹⁸ en data-uitwisseling tussen de inspectie WSE, CGKR en het IGVM en de lokale meldpunten en Vlaamse Ombudsdienst;
- ontwikkeling van **genderexpertise** bij alle betrokkenen (EAD-consulenten, consultanten van arbeidsmarktintermediairs, medewerkers van meldpunten en inspecteurs inzake discriminatie);
- organisatie van een Vlaamse monitoring van de federale wet van 22/4/2012 ter bestrijding van de loonkloof; wat is de toestand in de Vlaamse bedrijven? Hoeveel bedrijven passen **genderneutrale functieclassificatie** toe? Omdat de functieclassificatie één van de belangrijkste instrumenten vormt in het bestrijden van de loonkloof en de hiermee samengaande waardering een belangrijk gegeven vormt in ieders loopbaan, wijden we hieraan een extra hoofdstuk.

¹⁷ MIRIAM is een project dat de empowerment van alleenstaande moeders die een leefloon genieten tot doel heeft (2015-2019) en waarin een belangrijke rol is weggelegd voor de casemanagers.

¹⁸ [Het driejaarlijks rapport van de SERV \(2018\)](#) is hierover spraakmakend: een op de vijf werknemers kreeg in 2016 te maken met grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer. Meer vrouwen dan mannen rapporteren dat ze het slachtoffer werden van grensoverschrijdend gedrag op het werk. Bijna een kwart (24%) van de vrouwelijke werknemers kreeg te maken met (één of meerdere vormen van) grensoverschrijdend gedrag op het werk, bij de mannelijke werknemers was dat 18,7%. Het verschil is het grootst voor ongewenst seksueel gedrag waarbij 3,9% van de vrouwen en 0,6% van de mannen het slachtoffer werden.

- bij de EAD-toolboxinstrumenten dient nagegaan te worden of alle gendergerelateerde knelpunten door adequate en voldoende actuele instrumenten worden afgedekt.

Aanbeveling met betrekking tot **segregatie** in arbeidsstatuut (voltijds en deeltijds)

- Voortbouwend op het Horizontaal Gelijkekansenbeleid, waarbij vanuit Welzijn en Werk de **onvrijwillige deeltijdse arbeid** in kaart gebracht zal worden stellen we voor om eenzelfde oefening te maken in de horeca, poetsdiensten en detailhandel. Bovendien zal er worden gewerkt aan een gedragen actieplan ter bestrijding van discriminatie in de dienstenchequesector met engagementen van alle partners rond de tafel. Ook hier zouden naast de opgesomde partners: nl. dienstenchequesector en Unia, tevens partners betrokken kunnen worden die focussen op de discriminatiegrond 'gender' en 'handicap' gezien beide thema's werden aangestipt. Hierbij is het van belang om alle functies in kaart te brengen (m/v-verhouding) en een genderneutrale functieclassificatie te hanteren.
- Ondernemingen die belang hechten aan de genderdimensie en de maatschappelijke ongelijkheden tussen mannen en vrouwen willen wegwerken, kunnen ook [de databank van goede praktijken in ondernemingen](#) raadplegen die door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen werd ontwikkeld.

Aanbeveling met betrekking tot **een betere combinatie van werk en privé**:

- blijvende en verscherpte aandacht voor werkbaarheidsthema werk-privé-balans in de **sectorconvenanten**¹⁹;
- combinatievriendelijk personeelsbeleid promoten (daadwerkelijke toepassing van de werkbaarheidsscan): stimuli voor mannen om **vaderschapsverlof/ouderschapsverlof** op te nemen; voldoende openbaar vervoer en bij gebrek hiervan voldoende shuttlebusjes inleggen om werknemers op te halen (duurzaam woon-werkverkeer), geen avondvergaderingen, borstvoedingslokalen op het werk, thuiswerk voor iedereen, hogere aanmoedigingspremies voor alle onderbrekingsverloven (zodat ook alleenstaande ouders die kwetsbaar zijn beroep kunnen doen op deze stelsels),
- een behoeftedekkend, betaalbaar (op termijn gratis) voldoende flexibel en kwaliteitsvol aanbod aan kinderopvang voor baby's en peuters en aan buitenschoolse opvang voor schoolkinderen;
- een voldoende zorgaanbod in het algemeen en erkenning van de mantelzorg in het bijzonder.

Vlaams Lerend Netwerk Genderneutrale Functieclassificatie

Via het jaarlijks loonkloofrapport van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM) kunnen we het langzaam en moeilijk proces van het dichten van de loonkloof tussen vrouwen en mannen aflezen. De CAO's over de lonen, inclusief het probleem van de functiewaardering, geven reden tot bezorgdheid. Naast een aantal

¹⁹ Cfr. de Sectorconvenant 2018-2019 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector lokale besturen waarbij werkbaar werk één van de belangrijke prioriteiten vormt met opstart van pilootprojecten. In dit kader is het van belang om oog te hebben voor het genderperspectief bij dergelijke pilootprojecten. In de generatie sectorconvenants 2016-2017 werd werkbaarheid als thema in de sectorconvenants zelf opgenomen, maar er zou nog groeipotentieel zijn voor de werkbaarheidsthema's 'stress' en 'werk-privé-balans' (Actieplan werkbaar werk, SERV, 6 november 2017).

objectieve redenen (seksesegregatie in zowel het onderwijs als op de werkvloer, thematische loopbaanonderbreking, enz.) blijkt de helft van het loonverschil onverklaarbaar te zijn. Hier spelen discriminaties mee in de manier waarop functies worden gewaardeerd en de manier waarop deze waardering vertaald wordt in een salaris dat systematisch nadelig uitvalt voor vrouwen. **Die discriminatie kan zich voordoen in elke fase van de functiewaardering:** zowel in de functiebeschrijving, het opzet en de toepassing van het systeem zelf, alsook bij de omzetting van de waarderingsresultaten naar de loonstructuren. Het zijn deze discriminaties die we moeten aanpakken. Dat is ook de overtuiging van de wetgever die bij wet van 22 april 2012²⁰ de bedrijven verplicht om elke twee jaar een analyse van hun loonstructuur te maken en aan te tonen dat die genderneutraal is. De eerste analyserapporten (boekjaar 2014) zouden echter niet afgeleverd zijn, ofwel van onvoldoende kwaliteit zijn en/of onvoldoende gegevens bevatten²¹.

Bedrijven moeten aldus overtuigd worden om een genderneutrale classificatie te hanteren. Inzicht in de werking van genderstereotypen in functies kunnen gevolgen hebben op loopbanen van v/m. Discriminatie bij functiewaardering hangt nauw samen met de gesegregeerde arbeidsmarkt. Genderneutrale functiewaardering kan ervoor zorgen dat er een opwaardering van een bepaalde functie ontstaat en op die manier een belangrijk effect heeft op de loopbaan van iemand. Bovendien kan het al dan niet verbinden van functies aan arbeidsduur (voltijds of deeltijds) en aan opleiding eveneens impact hebben op de loopbaan. Bijvoorbeeld: wanneer een bedrijf alleen de voltijdse werknemers opleidingskansen geeft worden vrouwen die vaak deeltijds tewerkgesteld zijn hiervan uitgesloten. In de wetenschap dat opleiding aanleiding tot promotie kan geven zien we door dit geschetst mechanisme een indirecte genderdiscriminatie ontstaan in de loopbaanopbouw van een werknemer.

Functieclassificatie gaat nauw samen met competentie management. Mensen moeten aangeworven worden met de gewenste competenties (kennis, vaardigheden, attitudes) voor een functie. Dus net als bij functiebeschrijvingen kunnen ook hier, tijdens selectie- en aanwervingsinterviews, nog sterke genderstereotypen onbewust een rol spelen²². Het spreekt voor zich dat deze genderstereotypen een rem plaatsen op de tewerkstelling en de loopbaankansen van vrouwen.

De Vrouwenraad vraagt:

- De creatie van een **lerend netwerk** binnen het kenniscentrum Duurzaam Ondernemen. Output van dit lerend netwerk is de effectieve toepassing van een [genderneutrale classificatiestructuur](#) binnen bedrijven;

²⁰ Gezien een complexe problematiek soms verzandt in het doorschuiven van verantwoordelijkheden of ten onder dreigt te gaan aan complexiteit vond de wetgever het anno 2012 noodzakelijk om een expliciete wet ter bestrijding van de loonkloof in het leven te roepen.

²¹ Persdossier EQUAL PAY DAY, 14 maart 2017, Zij-kant vzw, p. 25

²² Zie *Sekseneutrale functieclassificatie. Handleiding*, IGVM, Brussel, 2006, p. 55

- Dat de bedrijven **vorming** krijgen aangeboden op basis van het vormingspakket dat ontwikkeld werd door het IGVM²³.

Meerwaarde van deze vorming: de bedrijven inzicht en kennis geven over de mechanismen van functiewaarderingssystemen. Klarheid brengen in de werking ervan en aan te geven hoe men in de praktijk best kan te werk gaan bij het invoeren of herzien van een classificatie. Naast het aanreiken van een voorbeeldaanpak ("weg wijzen") worden ook tips gegeven m.b.t. seksneutraliteit in functiewaardering.

De bedrijven kunnen geselecteerd worden op basis van drie criteria: ze behoren tot sectoren²⁴:

- die een gelijk aantal mannen en vrouwen tewerk stelt (bijv. vervaardiging van farmaceutische grondstoffen en producten);
- die een meerderheid van vrouwen tewerk stelt (bijv. gezondheidssector; vervaardigen van kledij);
- die een meerderheid van mannen tewerk stelt (bijv. computersector).

Werkbaar werk

In het Pact 2020²⁵ engageert de Vlaamse overheid zich om zowel de werkbaarheid van werknemers als van zelfstandigen jaarlijks gemiddeld met minstens 0,5 procentpunt te doen groeien. Daardoor zou de werkbaarheidsgraad voor werknemers tot minstens 60 % verhogen in 2020 en voor zelfstandigen dicht bij 55 % komen.

Dat impliceert dat voor de afzonderlijke werkbaarheidsdimensies (psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden en balans werk-privé) in 2020 hogere groeicijfers gemeten zullen worden.

In 2016 daalde de Vlaamse werkbaarheidsgraad echter terug op het peil van 2004. Wanneer we verder inzoomen op werkstress en de werk- en privébalans bij werknemers noteren we tegenvallende cijfers: de acute werkstress steeg van 9,4% in 2010 naar 12,3% in 2016 en de acute problemen bij de werk-privébalans steeg van 2,3% in 2010 naar 3,2% in 2016. Bij de vrouwen loopt de acute werkstress op tot 12,8% tegenover 11,8% bij mannen. Inzake de acute problemen bij de combinatie van werk en privé stijgt het percentage naar 3,4% bij vrouwen tegenover 2,9% bij mannen (2016).²⁶

²³ idem.

²⁴ Zie Tabel 15: Overzicht van de sectoren van de industrie en marktdiensten, het onderwijs, de gezondheidszorg en de socio-culturele sector in het Loonkloofrapport 2015 van het IGVM, Brussel, pp. 66-75. De ondervertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende beroepen kan eveneens worden afgelezen in de overzichtstabel van de sectoren.

²⁵ Definitie Pact 2020: de werkbaarheidsgraad is een samengesteld cijfer dat aangeeft welk percentage van de werknemers een job heeft die voldoende leermogelijkheden biedt, goed te combineren is met het privéleven en geen aanleiding geeft tot werkstress of motivatieproblemen.

²⁶ zie cijfers op weerwerk.be

Dat er zich een probleem stelt met werkbaar werk blijkt ook als we inzoomen op de motivatie van vrouwen die deeltijds werken. Nog steeds nemen ze meer zorg- en huishoudelijke taken op zich. Uit de enquête naar de arbeidskrachten (EAK-2017) blijkt dat voor zowel vrouwen (24,9%) als voor mannen (19%) “familiale of andere persoonlijke verantwoordelijkheden” de belangrijkste reden is om deeltijds te werken. Er is echter een groot verschil vast te stellen tussen mannen en vrouwen bij de reden “zorg voor kinderen of volwassenen die niet kunnen werken”. Bij deeltijds werkende vrouwen komt deze reden op de tweede plaats (23,4%) terwijl slechts 6,6% van deeltijds werkende mannen dit als reden opgeeft. De vrouwen die persoonlijke, familieverantwoordelijkheden of “andere” (36,7%) als reden opgegeven hebben zouden ook vrouwen insluiten die deeltijds werken vanwege huishoudelijke taken.²⁷ Hieruit kunnen we besluiten samen met ander tijdsbestedingsonderzoek dat vrouwen nog steeds minder betaalde arbeid verrichten dan mannen. Werkende mannen besteden in 2013 gemiddeld 39u31' per week aan betaalde arbeid (inclusief verplaatsingen van en naar het werk), werkende vrouwen 31u39' per week. (tijdsbestedingsonderzoek TOR13, 2015).

Sectorconvenants zijn belangrijke instrumenten om werkbaarheid te stimuleren. Het is een goede zaak om te constateren dat wat betreft de sectorconvenants 2016-2017 werkbaarheid wordt aangesneden in 29 van de 33 sectorconvenants. 20 van de 33 sectoren nemen werkbaarheid zelfs op als aparte prioriteit (16 daarvan hadden een ESF-werkbaarheidsproject). Sectoren focussen zich vooral op probleemanalyse en van daaruit sensibilisering. Verontrustend is echter wat het Onderzoek van de Stichting Innovatie & Arbeid (2016) aan het licht bracht: psychosociale risico's en werkstresspreventie, fysieke arbeidsbelasting en ergonomie, werktijdenmanagement en werk-privé balans kregen slechts sporadisch expliciete aandacht in deze sectorale werkbaarheidsacties. Uit de tussentijdse evaluatie van de huidige generatie sectorconvenants (cfr. VESOC WG 10 mei '17) blijkt dat sectoren meer cijfermateriaal wensen om bedrijven te overtuigen.²⁸ Wij kunnen dan ook zonder meer de oproep van de sociale partners onderschrijven om meer in te zetten op de werk-privébalans gezien zijn belangrijke impact op de loo(n)pbaankloof.

De Vlaamse sociale partners zetten dan ook hun schouders onder meer werkbaar werk en stelden een **actieplan** op om dit thema verder op de agenda te houden. Met hun inspirerende acties willen ze alle actoren ondersteunen en versterken vooral met de boodschap om op dit vlak een versnelling hoger te schakelen vooral in het licht van de tegenvallende cijfers. De Vrouwenraad hoopt dat dit actieplan in het verlengde ligt van het event dat we in het Vlaams Parlement organiseerden op 2 juni 2017 met als thema 'Minder werken, meer liefhebben'. Verschillende middenveldorganisaties, waaronder alle vakbonden engageerden zich om te ijveren voor:

- kwaliteitsvol werk voor iedereen
- voor herwaardering en herverdeling van onbetaalde zorgarbeid
- voor kwalitatieve, betaalbare en toegankelijke kinderopvang
- voor een duurzaam economisch model

²⁷ A. Coenen, *Deeltijds werk bij vrouwen: een genderkloof onderzocht*, in: OVER.WERK tijdschrift van het Steunpunt Werk/Acco, 1/2018, p. 63

²⁸ Actieplan Werkbaar werk, SERV, 6 november 2017, p. 17

- voor een kortere werkweek
- voor een ander beleid...

De Vrouwenraad stelt met tevredenheid vast dat de basisprincipes van het **Actieplan werkbaar werk van de Vlaamse sociale partners** dezelfde zijn als diegene die de Vrouwenraad voorop stelt inzake de aanmaak van een actieplan loopbaankloof: een gedeelde verantwoordelijkheid, meersporenbeleid, werken op maat en afstemming met andere beleidsniveaus.

De Vrouwenraad stelt dat een dergelijk actieplan een belangrijk onderdeel kan zijn van een actieplan om de loopbaankloof te dichten en vraagt:

- operationalisering en uitrol en opvolging van het actieplan werkbaar werk in overleg met alle stakeholders (incl. vrouwenbeweging);
- meer actieve opname van het werkbaarheidsthema 'werk-privé-balans' in de sectorconvenants;
- meer inzetten op maatwerk: werkbaarheidsscans ook voor kleine bedrijven/organisaties via ondersteuning van het nog op te richten werkbaarheidsfonds;
- onderzoek naar de mogelijke bijdrage van technologische innovaties aan werkbaar werk en op de mogelijke effecten ervan op de genderloopbaankloof en gendergelijkheid;
- onderzoek naar de effecten van (digitale) connectiviteit op de combinatie werk en privé en gendergelijkheid;
- aandacht bij de verdere uitbouw van het digitaal platform werkbaarwerk.be (SERV) voor informatie over de gevolgen van deeltijds werken en onderbrekingen op de loonkloof v/m en economische afhankelijkheid²⁹;
- bij de oprichting van een kennisinstelling waar zowel technologie/industriële wetenschappers als sociale/menswetenschappen over tal van thema's samenwerken ook aandacht voor o.a. de loopbaankloof v/m (segregatie zowel verticaal als horizontaal, glazen plafond, sticky floor, ...);
- overleg met het onderwijs om naast de competenties 'leiderschap' en 'samenwerken' ook oog te hebben voor de ontwikkeling van competenties met betrekking tot zorg (o.a. zorgverantwoordelijkheid, respectvolle relaties) en inzicht in de seksesegregatie op de arbeidsmarkt, het verschil tussen formele (betaalde) en informele (onbetaalde) arbeid en het verband tussen genderopvattingen en de definitie van werk;
- om binnen het algemeen kader van een 30-urenwerkweek te streven naar en te investeren in de meest geschikte werktijdenregelingen die een win-winsituatie moeten betekenen voor werknemers en werkgevers;

SERV

De Vrouwenraad vraagt dat de SERV het genderperspectief, dat het beleid toetst op zijn (eventueel verschillende) effecten voor mannen en vrouwen, systematisch mee opneemt in

²⁹ In Vlaanderen is men niet vertrouwd met het concept economische zelfstandigheid (en zorgzelfstandigheid). In Nederland daarentegen is dit een indicator dat opgenomen is in [Emancipatiemonitor](#). In Nederland verschijnt die sinds 2000 elke twee jaar. De monitor is bedoeld om het emancipatieproces in Nederland te volgen en om na te gaan of dit zich ontwikkelt in de richting die het emancipatiebeleid nastreeft.

zijn adviezen. Daarom is het van belang dat de Vrouwenraad structureel betrokken is bij het sociaal overleg, net zoals dat gebeurt met de andere middenveldkoepels.

Compensatieclausules loopbaankeuzes

Het Vlaams gelijkheidsbeleid (2013-2014) wilde koppels bewust maken van de impact van loopbaankeuzes en hen ertoe aanzetten in een relatie dit thema niet uit de weg te gaan en hier onderling afspraken over te maken. Daartoe kan men compensatieclausules laten opnemen in het huwelijks- of samenlevingscontract. Er werd een brochure 'Compensatieclausules bij een ongelijke verdeling van arbeid en zorg in de partnerrelatie' ontwikkeld als hulpmiddel voor notarissen en juridisch adviseurs.

De Vrouwenraad vond dit een waardevol initiatief, want het wijst koppels op mogelijke risico's en gevaren en zet aan tot reflectie en actie. Maar het blijft een vrijblijvende individuele aanpak waar partners zelf voor moeten openstaan, overleggen, kiezen en beslissen. Een intentieverklaring, die wettelijk niet afdwingbaar is.

De Vrouwenraad vroeg in het vorig Vlaams memorandum dat de Vlaamse overheid zou aandringen op een bijkomende structurele aanpak via collectieve maatregelen op federaal niveau. Sinds september 2018 is er een geactualiseerd huwelijksvermogensrecht met meer aandacht voor solidariteit in geval van echtscheiding. Daarbij wordt bijvoorbeeld de 'billijkheidsclausule' geïntroduceerd bij het huwelijksvermogensstelsel met scheiding van goederen. Er geldt hier ook geen verplichting om die billijkheidsclausule op te nemen in het huwelijkscontract.

De Vrouwenraad vraagt:

- Dat de Vlaamse minister van gelijke kansen de brochure 'Compensatieclausules bij een ongelijke verdeling van arbeid en zorg in de partnerrelatie' laat actualiseren, rekening houdend met het in 2018 aangepaste huwelijksvermogensrecht.

Mantelzorg

"Het is van belang om op te merken dat de vermaatschappelijking van de zorg er toe kan leiden dat men meer beroep doet op mantelzorgers en vrijwilligers en dat zich hier vraagstukken kunnen stellen op het vlak van de combinatie van werk & zorg & gezin"³⁰.

Bovenstaand citaat van het recent onderzoek (SERV, april 2017) illustreert het spanningsveld dat kan ontstaan tussen de doelstellingen van een tewerkstellingsbeleid dat mikt op grotere activering (streefcijfer van 75% tewerkstelling van vrouwen tegen 2020) en een intensifiëring van de mantelzorg.

In een dossier van het Nederlandse kenniscentrum Atria over de mantelzorg wordt verwezen naar internationaal onderzoek dat alvast aantoonde dat de grote demografische veranderingen (vergrijzing) grote consequenties zullen hebben voor de ongelijkheid tussen

³⁰ G. Verdonck, *Rapport Kennisdifffusie en innovatie in Zorg en Welzijn Twaalf inspirerende voorbeelden van organisaties in de woonzorg, thuiszorg en ondersteuning van personen met een handicap*. Brussel, 2017, p. 12

vrouwen en mannen. De zorg voor hulpbehoevende ouderen dreigt vooral door vrouwen te worden opgenomen.³¹

In dit dossier wordt ook verwezen naar het Nederlands SCP-onderzoek 'Concurrentie tussen mantelzorg en betaald werk' van Josten & De Boer (2015) dat het beeld bevestigt van communicerende vaten tussen de mantelzorg en arbeidsparticipatie: als de overheid meer informele zorg teruglegt in de samenleving wordt ergens in het domein van de betaalde arbeid een prijs betaald. Die prijs bestaat uit het in deeltijd blijven werken van vrouwen juist als de kinderen de deur uit zijn, maar de mantelzorgtaken toenemen. Ook de werkgever betaalt een prijs in de vorm van toegenomen ziekteverzuim.

Mantelzorg blijkt een domein bij uitstek dat grote repercussies heeft op de loopbaankloof tussen vrouwen en mannen.

Bovendien benadrukt het kenniscentrum dat wetenschappelijke genderanalyses naar de demografische en maatschappelijke ontwikkeling hard nodig zijn. Hierbij moet ook gekeken worden naar de 'intersectionaliteit' tussen gender en sociaal-economische klasse (waarbij we er voor de situatie in Vlaanderen ook 'etniciteit' aan kunnen toevoegen). Mantelzorg voor ouderen kan niet alleen de ongelijkheid tussen vrouwen en mannen vergroten, maar ook tussen vrouwen onderling (in het bijzonder bij de kwetsbare groepen zoals de alleenstaande moeders).

In het [Vlaams Mantelzorgplan 2016-2020](#)³² van de minister van Welzijn lezen we dat er in 2014 bij de Vlaamse mantelzorgers meer dan 4 op 10 mannen zijn (42,8% m en 57,2% v). Mannen zorgen voornamelijk voor hun zieke partner. Vrouwen staan meer in voor intensieve zorg van een naaste, zeker wanneer het gaat om zware mantelzorgsituaties. Hiervan nemen ze bijna 70% van de mantelzorg voor hun rekening.

Wat de verdeling per leeftijdsgroep betreft zijn de percentages bij Vlaamse mantelzorgers tussen 25 en 79 jaar als volgt verdeeld: 25-44j: 22,9%; 45-64j: 55,9%; 65-79j: 21,2%. 56% bevindt zich dus in de beroepsactieve leeftijdsfase van 45-64 jaar.

We merken op dat zowel in Nederland als in Vlaanderen werkende vrouwen een relatief groot deel van de mantelzorg op zich nemen. En gezien de vergrijzing zal de vraag naar mantelzorg voor ouderen nog toenemen. Komt die druk ook vooral bij werkende vrouwen te liggen, en zal dit ten koste gaan van hun arbeidsparticipatie en economische zelfstandigheid. En komt ook letterlijk de combinatie arbeid en gezin onder druk.

Er is in Nederland (ook in België) nauwelijks longitudinaal onderzoek waaruit de wisselwerking tussen langdurige belasting door mantelzorg en de omvang van de arbeidsparticipatie zichtbaar wordt.

De Vrouwenraad vraagt:

³¹ Atria, *De nieuwe mantelzorger v/m. Bouwstenen voor een gendersensitief mantelzorgbeleid*, 2015 (www.atria.nl)

³² Vandeuren, J., *Nabije zorg in een warm Vlaanderen. Ontwerp Vlaams Mantelzorgplan*, Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, 2016

- Omdat de overheid enerzijds meer informele zorg teruglegt in de samenleving en anderzijds inzet op activering - en op basis van de wetenschap dat vooral vrouwen hiervoor een zware prijs betalen – moet de overheid **het effect van langdurige en intensieve mantelzorg op de economische zelfstandigheid van vrouwen en mannen in kaart brengen**.

De Vrouwenraad heeft alvast in februari 2017 per provincie alle **gemeentelijke uitkeringen voor mantelzorg** in kaart gebracht en het aantal mantelzorgers m/v die uitkeringen ontvingen (2016)³³. Hierbij noteren we dat er naast een grote variatie aan benamingen van premies en doelgroepen, verscheidenheid in uitkeringen en voorwaarden ook de nodige **seksestatistieken** ontbraken.

Vlaanderen zet de laatste jaren resoluut in op de **vermaatschappelijking van de zorg** en wil mensen zolang mogelijk thuis houden. In dat model spelen mantelzorgers een grotere rol, maar dan moet de omkadering juist zijn. Momenteel kan je maximum 51 maanden **tijdskrediet en thematische verloven** opnemen om mantelzorg te bieden, terwijl we gemiddeld toch tien jaar zorgen. Ruim de helft van de mantelzorgers gaat minder werken of stopt er volledig mee. Bijna 60 % van wie blijft werken, slaagt er niet in om de arbeidstijd aan te passen. De helft van de mantelzorgers heeft het financieel moeilijk. Het moet ons niet verbazen dat veel mantelzorgers overbelast zijn en zelf kampen met fysieke en psychische **gezondheidsklachten**, depressieve gevoelens of in een sociaal isolement belanden. Daarbij blijft zorg grotendeels een vrouwenzaak (ook bij personen met migratieachtergrond): ruim 60 tot 80 procent van de mantelzorgers zijn vrouwen en de zwaarste mantelzorg is voor hen. Het is dus cruciaal dat de overheid investeert om de draagkracht van mantelzorgers en de gelijkheid tussen vrouwen en mannen degelijk te ondersteunen.

Het [eerstelijnszorgdecreet](#) 2018 legt de basis voor de hervorming van de eerste lijn. Dit decreet wil de zorg in Vlaanderen door meer samenwerking, expertisedeling en efficiëntie voorbereiden op de maatschappelijke en demografische uitdagingen van de nabije toekomst. Het nieuwe decreet creëert daarvoor onder andere een aantal nieuwe structuren, zoals de eerstelijnszones met zorggraad en zorgplatform, die overal in Vlaanderen de zorgverleners dichterbij elkaar brengen en expertise laten uitwisselen. De expertise zal dus in elke zone toenemen, dankzij het uitwisselen van kennis en ook doordat de zones ondersteund zullen worden door een centrale expertiseorganisatie, het Vlaams Instituut voor de Eerste Lijn. Dit decreet zorgt ervoor dat voor elke patiënt in Vlaanderen de verschillende zorgverleners telkens één hecht zorgteam met zorgcoördinator vormen waarbij rekening gehouden wordt met de wensen en mogelijkheden van de patiënt en zijn **mantelzorger**.

De gemiddelde mantelzorgduur bedraagt 10 jaar bij beroepsactieve (tussen de 40 en 65 jaar) mantelzorgers. Men kan 51 maanden gemotiveerd tijdskrediet opnemen. Ondertussen is de 12 maanden ongemotiveerd tijdskrediet afgeschaft)³⁴. Voldoende bijkomende mantelzorgverlof blijkt aldus een reële behoefte.

³³ Vrouwenraadactieonderzoek: bevraging gemeenten 2017 over de situatie van 2016.

³⁴ Presentatie van Anne Dedry op Vrouwenraadrondefel 'De economische meerwaarde van mantelzorg' op 19 april 2018.

Op basis van de door de Vrouwenraad verzamelde gegevens en de Vrouwenraadrondetafels over dit thema (29 mei 2017 en 19 april 2018) spreiden de geformuleerde aanbevelingen zich uit over verschillende bevoegdheidsniveaus (Federaal, Vlaams en lokaal). We weerhouden voor Vlaanderen onderstaande aanbevelingen.

Aanbevelingen met betrekking tot premies

- Een gestroomlijnder lokaal beleid met ‘gelijke’ **mantelzorgpremie** in elke gemeente rekening houdend met het aantal uren dat elke mantelzorger verricht en dit in functie van de graad van zelfredzaamheid van de zorgbehoefte.

Aanbevelingen met betrekking tot onderzoek en monitoring

Actieonderzoek naar de **sociaal-economische effecten van de mantelzorg op de maatschappelijke positie van vrouwen en mannen beter in beeld te krijgen** (en gerichte acties te kunnen ontwikkelen) is het nodig dat het nieuwe beleidsmatige mantelzorgonderzoek zich meer specifiek op genderaspecten richt, zoals³⁵:

- Meer aandacht voor verschillen tussen vrouwen en mannen: waar relevant bij variabelen aangeven wat hierin de positie van vrouwen en mannen is.
- Mantelzorg voor ouders, voor partners en voor kinderen apart registreren en hierover per type mantelzorg rapporteren.
- Omvang van de arbeidsparticipatie en opleidingsniveau van de mantelzorgers systematisch in beeld brengen.
- Mantelzorg voor de 1^{ste} en 2^{de} generatie migranten onderzoeken en monitoren.
- De aard van de mantelzorg koppelen aan vrouwen en mannen: kan het zijn dat de urenverdeling misschien 40-60 is, maar dat de aard van en het tijdstip waarop van de zorgverlening tussen vrouwen en mannen ‘betekenisvol’ verschilt?
- Het effect van langdurige en intensieve mantelzorg op de economische zelfstandigheid (en combinatiedruk) van vrouwen en mannen door middel van longitudinaal onderzoek.
- Om een totaalbeeld te krijgen van de tijdsdruk en de genderverhoudingen in het geven van mantelzorg kunnen aan het huidige ‘gender en tijdsbestedings-onderzoek’ van de Onderzoeksgroep TOR (VUB) bijkomende vragen toegevoegd worden. Hierbij zou de informele mantelzorg kunnen blootgelegd (opgedeeld voor welke categorieën van mensen) worden zodat we een vollediger beeld krijgen van de Vlaamse mantelzorg.
- De Vlaamse **gendermonitor** moet naast de economische zelfstandigheid ook de zorgzelfstandigheid in kaart brengen.

Aanbevelingen met betrekking tot arbeidsorganisatie en informatie:

- Meer tijdskrediet om tegemoet te komen aan de reële zorgnoden in de samenleving. Hierbij is het belangrijk dat vooral mannen gestimuleerd worden om meer zorg en tijdskrediet en thematische verlopen op te nemen, zodat vrouwen gedeeltelijk ontlast worden.
- Meer informatie over wetgeving en ziekte.

³⁵ Op basis van de genderanalyse van Atria, op.cit. p. 10 en actieonderzoek van de Vrouwenraad naar de gemeentelijke mantelzorgpremies.

- Flexibele werkuren en verlofregelingen voor mantelzorgers.
- Vervolgens outreachend en vraaggestuurd werken waarbij hulpverleners en organisaties actief zoeken naar hulpbehoevenden en hun mantelzorgers.
- Het Vlaams bestaand zorgaanbod bij personen met migratieachtergrond aanvaardbaar maken door drempelverlagend te werken.
- Per gemeente een goede en toegankelijke sociale kaart.
- Kwaliteitsvolle zelforganisaties erkennen en versterken. Ze hebben een belangrijke rol te spelen in het systematisch betrekken van alle mantelzorgers (met migratieachtergrond) in het zorg- en welzijnsbeleid.
- Hulp- en zorgverleners moeten verschillende talen van hun patiëntengroep beheersen of een beroep kunnen doen op tolken.
- Met interculturele bemiddelaars werken.
- Voldoende tijd besteden aan mantelzorgsituaties bij mensen met een migratieachtergrond.
- Inzetten op bijscholing rond divers-sensitief werken bij zorgberoepen.
- Inzetten op divers personeelsbeleid.

Aanbevelingen met betrekking tot gezondheid

- Voldoende professionele zorg, zorggarantie en wegwerken van de wachtlijsten om écht kiezen voor mantelzorg mogelijk te maken:
 - meer middelen investeren in de zorg voor mensen met een zorg- en ondersteuningsbehoefte; zorgbudgetten die alle zorgnoden dekken toekennen op basis van de zorgnood en ongeacht of die zorg geboden wordt door professionelen of mantelzorgers;
 - het systeem van de persoonsvolgende financiering (PVF) aanpassen om elke persoon met een vastgestelde zorgnood het nodige budget te geven waarmee hij zelf zijn zorg en ondersteuning op maat van het gezin kan organiseren.
- Monitoring van de gezondheidssituatie/beleving van de mantelzorgers (met migratieachtergrond) vanuit de genderinvalshoek.
- Een actieplan om de gezondheid van de mantelzorgers te bewaken en te ondersteunen, o.a.:
 - voldoende goed bereikbare buurtgerichte diensten en voorzieningen, samen met de nodige respijtzorg (nacht- en/of dagopvang, buurtcentrum, kortverblijf, vakantieopvang, oppasdiensten...);
 - psychologische ondersteuning bij zorgende gezinnen, zeker in die gezinnen waarin jonge en soms minderjarige mantelzorgers aanwezig zijn;
 - bewaken dat de schoolloopbaan en de toekomstkansen van kinderen en jongeren niet in het gedrang komen.
- Gesubsidieerde mantelzorgverenigingen moeten outreachend werken om mantelzorgers zoveel mogelijk te bereiken en hen:
 - zoveel mogelijk te informeren over de aandoening van de zorgbehoevende;
 - specifieke vaardigheden aan te leren om met de zorgbehoevende op een positieve manier te kunnen omgaan, bijvoorbeeld door hen wegwijs te maken in diverse initiatieven zoals groepscoaching (mantelkracht,...), individuele begeleiding, lotgenotengroepen,...;
 - te informeren over respijtzorg en te stimuleren om er gebruik van te maken.

Verloven

Alleen als het kind geboren of geadopteerd werd na 7 maart 2012 hebben ouders recht op de uitkering ouderschapsverlof gedurende de hele periode (dus ook de vierde maand). Op federaal vlak vragen we dat dit recht ook zou gelden voor kinderen die vóór 8 maart 2012 geboren zijn en die op het moment van de inwerkingtreding van de maatregel (verlenging van drie naar vier maanden) nog geen 12 jaar waren.

De Vrouwenraad vraagt:

- De toekenning van een aanmoedigingspremie voor de vierde maand ouderschapsverlof ook voor kinderen geboren vóór 8 maart 2012.

Huishoudelijke sector

Huishoudpersoneel

Het Vlaams Parlement ratificeerde op 22 januari 2014 de IAO-conventie 189 die de arbeidsrechten van huispersoneel moet beschermen. Dit betekent dat de Vlaamse overheid verantwoordelijk is voor de arbeidsbemiddeling omdat de Vlaamse overheid bevoegd is voor het regelgevend kader inzake private arbeidsbemiddeling. Dit zou moeten volstaan om uitvoering te geven aan de verplichtingen van het IAO-Verdrag nr. 189, stelde de Vlaamse minister van Werk in antwoord op een parlementaire vraag (19 december 2014) betreffende de tewerkstelling van huishoudpersoneel.³⁶ In juni 2016 werd de Conventie van kracht in België.

Volgens de conventie is huishoudelijk werk het werk dat wordt uitgevoerd binnen of voor één of meerdere gezinnen. Onder huispersoneel valt elke persoon die huishoudelijk werk verricht in het kader van een arbeidsrelatie.

We kunnen dus stellen dat onder deze ruime definitie naast het dienstenchequestatuut nog verschillende andere statuten vallen zoals de arbeidsstatuten van dienstboden en diplomatiek huishoudpersoneel. Daarnaast zijn er nog de nannies, chauffeur, kok, butler, Wijkwerker en ook au pairsdie beschouwd kunnen worden als huispersoneel.

In ons land is aldus de facto heel wat huishoudpersoneel in allerlei statuten aan de slag, zowel in ambassades als in huishoudens. Deze werknemers, hoofdzakelijk (buitenlandse) vrouwen, bevinden zich vaak in situaties van uitbuiting: te veel werkuren per week, onbetaalde werkuren, arbeidsongevallen zonder aangifte, geen toelating voor verlof, slechte huisvesting.... . De IAO-conventie biedt een kader om nieuwe regelgeving te ontwikkelen, één die uitgaat van het belang van de werknemers.

De dienstenchequesector zorgde weliswaar voor een regularisatie van een groot deel van het huishoudelijk werk maar de uitbouw van de dienstenchequesector blijkt onvoldoende om de huidige vraag naar andere huishoudelijke diensten en behoeften te voldoen. Een vraag waar niet meteen een voldoende structureel antwoord op wordt gegeven. Het

³⁶ Advies van de SERV over au-pairs (Vlaams Parlement: nr. 61-B – nr. 1 ingediend op 28 juni 2018), p. 24

huispersoneel werkt momenteel nog teveel informeel dus ongecontroleerd en ongekend om aldus een effectieve implementering van de Conventie te realiseren.

Ratificering van de conventie is belangrijk als eerste stap naar een effectieve implementering. Dat dit niet altijd vlot gaat en een proces van lange adem is blijkt uit het wetgevend werk terzake. Zo verscheen op 18 juni 2014 een nieuwe wet die het toepassingsgebied van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers naar het huispersoneel uitbreidt. Deze wijziging van de Wet Welzijn was nodig om de wetgeving in overeenstemming te brengen met de bepalingen van het IAO-verdrag nr. 189 over het huispersoneel. Tot op heden is het nog wachten op het noodzakelijke koninklijk besluit om de welzijnswetgeving ook toepasbaar te maken voor het huispersoneel.³⁷

Om een degelijke operationalisering mogelijk te maken anno 5 jaar na ratificering van het IAO-Verdrag is een **beter kennis** van de huishoudsector noodzakelijk.

In de bestaande kennis over de huishoudelijke economie in haar totaliteit bestaan er nog veel hiaten. We weten niet over wie het gaat en met hoeveel ze zijn, wat ze doen, in welke statuten (dienstencheques, dienstboden, huisbedienden, Au pairs, Wijkwerkers,...) en arbeidsregime, via welke systemen en in welke omstandigheden ze werken en of ze tevreden zijn. Daarnaast is het ook van belang dat een overzicht wordt gemaakt van wat de overheid subsidieert en wat niet. Er bestaat ook zeer veel overlapping tussen de verschillende statuten en door de grote spreiding in verschillende sectoren hebben we geen totaalbeeld over deze geïsoleerde economie. Bovendien hebben we over bepaalde werknemers die in het huishouden tewerkgesteld worden geen kennis; zo ontsnapt een deel van de dienstboden aan registratie omdat ze niet allemaal onderworpen zijn aan de sociale zekerheid; we hebben ook vrijwel geen informatie over het informeel tewerkgesteld huishoudpersoneel, inclusief (buitenlands) huishoudpersoneel zonder papieren. Specifiek onderzoek is wenselijk naar de kwetsbaarheid van inwonend huishoudpersoneel en naar de pistes om een constructief antwoord te bieden op de verschillende situaties waarin ze kwetsbaar zijn. Dergelijk onderzoek kan eventuele knelpunten blootleggen die kunnen opgelost worden via een aanpassing van het arbeidsmigratiesysteem. Wij denken hier aan de opname van inwonende dienstboden in de dynamische knelpuntberoepenlijst binnen het kader van het nieuw te ontwikkelen arbeidsmigratiesysteem³⁸.

Opdat België en de regio's de conventie en aanbevelingen inzake huishoudpersoneel van de IAO adequaat zou kunnen implementeren moet de huishoudelijke economie in haar totaliteit in kaart worden gebracht. Hierbij denken we een onderzoek over alle betrokken partijen, de vraag en het aanbod op de arbeidsmarkt en de noden aan huishoudelijke diensten en welke statuten gebruikt worden. Dergelijk onderzoek dient duidelijk te maken of bepaalde statuten dienen samengesmolten te worden en/of een betere afbakening ervan te genereren. Ook moet uit dit onderzoek blijken of een derde partijsysteem een adequaat

³⁷ Een ontwerp van KB kreeg een negatief advies door de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming (Advies nr. 188 van 11 december 2015)

³⁸ Vlaams minister van Werk, Economie, innovatie en sport. Bis-nota van de Vlaamse Regering betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers (VR 2018 1307 DOC.0826/1BIS)

antwoord geeft op een betere garantie van de rechten en plichten van alle partijen (wat zijn de voordelen en nadelen voor de gebruiker, werknemer en de nieuwe dienstverleningsvorm?).

De Vrouwenraad vraagt³⁹

- Een kwalitatief en kwantitatief onderzoek naar de tewerkstelling van huishoudpersoneel, een onbekende sector met een kluwen aan mogelijke tewerkstellingskaders en onduidelijke arbeidsrechten.
- Een vereenvoudigd systeem: één CAO die alle verschillende activiteiten groepeerd, met duidelijke afspraken over de vormen van tewerkstelling en de verloning;
- De aanpassing van de beroepsprofielen.
- De opname van het statuut van dienstbode in het eenheidsstatuut.
- De invoering van een derdepartijsysteem te overwegen waarbij de werknemer niet meer rechtstreeks door een gezin of een privéwerkgever wordt aangeworven, maar door een gespecialiseerd bedrijf.
- Controles op de arbeidsrechten: inspectiediensten moeten toegang krijgen tot de werkvloer van huishoudpersoneel, ook in een privéwoning.
- Structurele ondersteuning van een informatie- en ondersteuningspunt dat bekendgemaakt wordt bij werkgevers en werknemers actief in de huisarbeid.
- Een realistisch arbeidsmarkt(migratie)beleid dat inspeelt op huishoudwerk als een knelpuntberoep.
- Uitbreiding van de arbeidskaarten voor huispersoneel naar de volledige sector waarin de werknemer is tewerkgesteld.

Au-pairs

In het kader van onze reflectie en standpunt over het huishoudpersoneel botste de Vrouwenraad ook op het probleem van het wijdverbreid misbruik van de au-pair-jongere, hoofdzakelijk meisjes, maar exacte cijfers ontbreken. Wij stellen met tevredenheid vast dat Het Vlaams Parlement aan het Rekenhof vroeg om de problematiek in kaart te brengen en aan de sociale partners (SERV) advies inwon over het systeem van de au-pairs. Zowel in het verslag van het Rekenhof, dat op 26 juni 2018 goedgekeurd werd in de Nederlandse kamer van het Rekenhof⁴⁰ als het advies van de SERV van 28 juni hekelen het gebrek aan cijfers. Wij moeten ook vaststellen dat de perceptie dat het vooral over meisjes gaat, niet hard kan gemaakt worden met cijfers. Vlaanderen telde in 2017, 353 niet-EU-au-pairs, waarvan 43% afkomstig zijn uit de Filipijnen en Zuid-Afrika. Het aantal EU-au-pairs is niet bekend. Voor deze laatste groep gelden geen formaliteiten op het vlak van verblijfsvisum en arbeidskaart, zij zijn ook niet geregistreerd.⁴¹ Volgens de huidige regelgeving behoort de au pair tot de buitenlandse werknemers, waarvoor Het Vlaams Gewest sinds de zesde staatshervorming bevoegd is. Op het overlegcomité van 25 november 2015 werd beslist om de au-pairregeling

³⁹ Gezien de samenhang van deze aanbevelingen maken we hier geen onderscheid in de bevoegdheidsverdeling.

⁴⁰ Verslag van het Rekenhof over au pairs. Vlaams Parlement, 40 (2017-2018) – nr. 1 en Advies van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen over au pairs. Vlaams Parlement 61-B (2017-2018) – Nr. 1

⁴¹ Verslag van het Rekenhof, p. 11

voorlopig federaal te laten⁴². Voor EU-au-pairs is er geen kader. Nochtans werd in de beleidsnota Werk geopperd dat “hoogst fraudegevoelige statuten, zoals au-pair” zouden worden aangepast. De minister concludeerde op basis van het ontwerpverslag van het Rekenhof op 25 juni 2018 dat verder overleg met alle beleidsniveaus aangewezen is voor de uitwerking van een duidelijk juridisch kader voor de au-pair. Het huidige juridisch kader zou immer te veel ruimte laten voor interpretatie omdat de noties culturele uitwisseling en lichte huishoudelijke taken onvoldoende zijn uitgewerkt⁴³. Het misbruik lijkt zich immers te situeren in het leveren van meer huishoudelijke arbeid dan toegestaan waardoor de au-pairs de facto een zeer goedkope dienstbode zijn⁴⁴. Bovendien zou de gesloten familiale sfeer ook seksueel misbruik en uitbuiting naar au-pairs toe moeilijk controleerbaar maken. Daarnaast is hun actuele situatie ambigu: arbeidsrechtelijk presteren ze prestaties buiten een arbeidsovereenkomst om, maar verblijfsrechtelijk komen diegenen van buiten de EU naar Vlaanderen op basis van bepaalde prestaties waarvoor ze een arbeidskaart B krijgen afgeleverd. De EU-au-pairs blijven dan weer helemaal onder de radar. De Vrouwenraad is dan ook van mening dat deze problematiek om een dringende oplossing vraagt. Wij denken dat zowel kwantitatief en kwalitatief onderzoek van het huishoudpersoneel en de kluwen aan tewerkstellingskaders ook de positie van de au-pair moet in kaart brengen en daarom herhalen we hier deze eis die we ook in het kader van het huishoudpersoneel formuleren.

De Vrouwenraad vraagt:

- Een kwalitatief en kwantitatief onderzoek naar de tewerkstelling van huishoudpersoneel, een onbekende sector met een kluwen aan mogelijke tewerkstellingskaders en onduidelijke arbeidsrechten (inclusief au-pairs).
- Op lange termijn een eenvormig statuut voor alle huispersoneel waardoor de facto het huidige au-pairsysteem wordt opgeheven en een derdepartijsysteem wordt ingericht voor alle huispersoneel.
- Op korte termijn⁴⁵:
 - een Vlaams kader voor de registratie per gemeente want zowel de Europese als de niet-Europese au-pair-jongere moeten gekend zijn met vermelding van geslacht;
 - creatie van transparantie door elke au pair te beschouwen als een au pairdienstbode die dezelfde loon- en arbeidsvoorwaarden krijgen als een inwonende dienstbode met cultureel programma in onderling overleg⁴⁶ (dit geldt voor zowel Europese al niet-Europese au pairs);
 - uitwerking van een driepartijenrelatie ter bescherming van zowel het gastgezin als de au pairjongere;

⁴² Verslag van het Rekenhof, p. 20

⁴³ Verslag van het Rekenhof, p. 62

⁴⁴ Fairwork Belgium vzw pleit dan ook onomwonden voor de afschaffing van het au-pair-statuut en andere oplossingen te voorzien om jongeren een cultureel uitwisselingsprogramma aan te bieden (jaarverslag 2017)

⁴⁵ Conform de voorstellen van de sociale partners (Advies van de SERV over au pairs)

⁴⁶ De Serv pleit voor een verplicht cultureel programma via een gesloten overeenkomst tussen het gastgezin en de au pairjongere over een cultureel en opleidingsprogramma (SERV-advies, p. 7)

- de uitwerking van het cultureel aspect voor alle au-pairs (in overleg met de jongere) met toezicht en handhaving ervan door de Vlaamse overheid.

Dienstencheques

Ingevolge de zesde staatshervorming kwam de operationele uitvoering en de opvolging van het stelsel van de dienstencheques op 1 juli 2014 in handen van de regio's.

Op basis van een evaluatie van het Vlaams Stelsel van de dienstencheques stellen we vast dat het Vlaamse dienstenchequesysteem in 2016 verder is gegroeid met +3,8%⁴⁷. Het stelsel lijkt enigszins te stabiliseren, na groeicijfers van meer dan 10% in de voorbije jaren. In 2016 hebben 668.066 Vlaamse gebruikers samen 81,8 miljoen dienstencheques gekocht bij 1.473 ondernemingen. Daarmee werden 88.334 dienstenchequewerknemers aan het werk gezet, gemiddeld gedurende 2,4 uur per week per gebruiker. In de sector is vooral vrouwelijk personeel tewerkgesteld, slechts 2% van de werknemers zijn mannen. Hardnekkige stereotiepe rolpatronen waarbij men ervan uit gaat dat vooral vrouwen poetswerk dienen te verrichten zijn hieraan o.a. schatplichting. Bovendien zorgde de grote instroom van vrouwen op de arbeidsmarkt van de voorbije decennia en de vaststelling dat het vooral vrouwen zijn die de huishoudelijke taken opnemen voor de toenemende vraag naar uitbesteding ervan.

75% van de dienstenchequewerknemers heeft een partner, die in de meeste gevallen zelf aan het werk is. 20% van de dienstenchequewerknemers is ouder dan 50 jaar. De meeste werknemers zijn midden- of laaggeschoold (92%); 8% van de werknemers zijn hogergeschoold⁴⁸. Het arbeidsmarktprofiel van de instromers wordt steeds beter. De commerciële dienstenchequebedrijven zijn hiervoor vragende partij.

Dienstenchequewerknemers blijven steeds langer in deze sector werken, ze zien het hoe langer hoe meer als een vaste job. Dit strookt niet met de oorspronkelijke doelstelling van het systeem om door te stromen naar een job op de reguliere, niet gesubsidieerde arbeidsmarkt. De meeste dienstenchequewerknemers werken voor een commercieel dienstenchequebedrijf: 68% in 2012 (ofwel private ondernemingen (52%), interimkantoren (13%) of natuurlijke personen (3%)); 27% werkte voor een niet for profit werkgever (ofwel een invoegonderneming (8%), een vzw (12%) of een PWA (7%)). De overige 5% was tewerkgesteld bij de overheid (via het OCMW (4%) of door de gemeente rechtstreeks aangeworven (1%)). Driekwart van de werknemers heeft de Belgische nationaliteit; 19% heeft de nationaliteit van een ander EU-27 land en 8% van een land buiten de EU-27. Werkgevers hebben in vele gevallen recht op bijkomende overheidssubsidies: in de vorm van structurele lastenverlagingen of lastenverlagingen die gericht zijn op een specifieke doelgroep. Jaarlijks stroomt ongeveer 20% van de werknemers uit het dienstenchequesysteem naar de reguliere arbeidsmarkt.⁴⁹ Sinds 2013 bedraagt het aandeel deeltijdse jobs in de sector ongeveer 90%. Een verdere detaillering naar leeftijd toonde geen

⁴⁷ [Evaluatie van het Vlaams Stelsel van de dienstencheques voor buurtdiensten en –banen. Jaarrapport 2016.](#) Departement Werk & Sociale Economie, Brussel, 20/12/2017

⁴⁸ Werkbaar en wendbaar werk in de dienstenchequesector. Studie rond het welzijn van dienstenchequewerknemers. Eindrapport, Idea Consult, Brussel, juni 2018, p. 13

⁴⁹ I. Marx, I. & D. Vandelanootte, [Want aan eenieder die heeft zal gegeven worden: het Belgische systeem van dienstencheques.](#) CSB Berichten, Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck, Universiteit Antwerpen, 2015.

verschillen tussen jongere en oudere werknemers: op alle leeftijden wordt evenveel deeltijds gewerkt.⁵⁰ Dit betekent dat voor velen van hen financiële onafhankelijkheid onbestaande is. Voor de dienstenchequewerknemer is een wettelijk minimumloon vastgelegd maar werkgevers kunnen ook een hoger loon voorzien. De arbeidsomstandigheden zijn bepaald in een eigen paritair comité 322.01.

De meerderheid van de gebruikers blijken vrouwen (58,6%) te zijn wat volgens dit evaluatierapport betekent dat zij binnen (hetero)gezinnen het vaakst instaan voor het bestellen van dienstencheques. Een groot aandeel (bijna 30%) van de gebruikers is ouder dan 64 jaar. Ouderen zijn, in vergelijking met de Vlaamse bevolking, zelfs licht oververtegenwoordigd bij de gebruikers. Dienstencheques dragen bijgevolg niet alleen bij tot een betere life-work balance voor mensen in de 'drukke levensfase', maar zijn ook van groot belang voor het verbeteren van de levenskwaliteit bij oudere gebruikers. We merken op dat de gebruikers van dienstencheques in de leeftijdscategorieën tussen 30-39 en 40-49 jaar – die samenvallen met de 'drukke levensfase' - oververtegenwoordigd zijn in vergelijking met hun aandeel in de Vlaamse bevolking. Zeer weinig mensen onder de 30 jaar maken gebruik van de dienstencheques in Vlaanderen; hun aandeel beperkt zich tot 3,8% van de aanvragers. Dat is tevens aanzienlijk lager dan hun aandeel in de Vlaamse bevolking (17,6%).

Zowel evaluatieonderzoek vanuit socio-economisch als gezondheidsperspectief toont aan dat het dienstenchequesysteem een dienstverlening is die de combinatie arbeid en gezin verlicht voor wie het kan betalen (meestal tweeverdieners). De extra verkregen tijd voor de gebruikers gaat voornamelijk naar het gezin (23%), het huishouden (22%), vrije tijd (20%) of andere activiteiten (18%) (Idea Consult, 2011). Wanneer we inzoomen op de kwaliteit van de werkplaats zelf merken we een werkbaarheidsgraad van slechts 28,6%. Met dit cijfer scoort de sector ver onder het referentiecijfer van de Vlaamse arbeidsmarkt (51%). Dit zou te wijten zijn aan de hoge werkstressklachten⁵¹ en aan gebrekkige leeransen⁵². Het aandeel van de werknemers in de dienstenchequesector dat in 2016 fysiek belastend werk verricht ligt met 30,7% duidelijk boven het kengetal voor de Vlaamse arbeidsmarkt (14,9%).⁵³

In tegenstelling tot de bevindingen van de werkbaarheidsmonitor waarin gesteld wordt dat 3,5% van de werknemers in de sector slachtoffer is van intimidatie of bedreiging wijzen enquêtes van de vakbonden op een veel hoger percentage: bijna een derde van de poetsvrouwen zou ooit al seksueel benaderd zijn door de werkgever of klant.⁵⁴ Vele

⁵⁰ De meeste werknemers werken ofwel halftijds (19-37 uren per week) (64%) of deeltijds (minder dan 19 uren per week) (24%) (I. Marx, I. & D. Vandellannoote).

⁵¹ Recent onderzoek toont aan dat ongeveer de helft van de werknemers last heeft van stress. Zie: Werkbaar en wendbaar werk in de dienstenchequesector. Studie rond het welzijn van dienstenchequewerknemers. Eindrapport, Idea Consult, Brussel, juni 2018, p. 56

⁵² Rapport Werkbaar werk in de dienstenchequebedrijven, SERV, Brussel, juni 2017, p. 5

⁵³ Idem, p. 5

⁵⁴ Naar aanleiding van de Dag van de Schoonmaak maakte het ACV Voeding en Diensten de resultaten bekend van een enquête bij meer dan 51.000 aangesloten schoonmaaksters en poetshulpen. Daaruit blijkt dat bijna een derde van hen ooit met een of andere vorm van verbaal of fysiek seksueel geweld te maken kreeg tijdens

poetsvrouwen durven niet reageren wegens de moeilijke financiële positie. Ook de beslotenheid van de sector zou een rol kunnen spelen.

Het loon en de vergoedingen zijn in principe gereguleerd door het Paritaire Comité 322.01 maar sommige werknemers werken voor bedrijven die naast dienstencheques ook andere werknemers aannemen die andere activiteiten uitvoeren. Het loon en de vergoedingen kunnen bepaald worden door het paritaire comité dat hoort bij de hoofdactiviteit van de onderneming. Op die manier worden nogal wat variaties in vergoedingen gecreëerd tussen werknemers die identiek werk verrichten.

Op gebied van arbeidsorganisatie zijn er nog heel wat punten te verbeteren^{55 56}.

De knelpunten situeren zich vooral op gebied van :

- Het uitbouwen van de dienstenchequesector als een volwaardige professionele sector.
- Hoewel de huishoudhulpen zich meestal gewaardeerd voelen door hun klanten, hebben ze het gevoel dat hun job niet naar waarde wordt geschat door de maatschappij⁵⁷.
- Stereotypering: het feit dat vooral kortgeschoolde vrouwen en vrouwen met een migratieachtergrond naar de dienstenchequesector worden toegeleid; stereotiepe activering versterkt de bestaande migratie- en seksesegregatie op de arbeidsmarkt.
- Het feit dat voornamelijk tweeverdienersgezinnen in de praktijk een beroep kunnen doen op het dienstenchequesysteem, terwijl dat minder het geval is voor alleenstaande werknemers of alleenstaande ouders die beroepsactief zijn.
- Deeltijds werken in het dienstenchequesysteem biedt weinig inkomensperspectief, zeker wanneer er geen tweede gezinsinkomen is bij de dienstenchequewerknemer; met een brutoloon van ongeveer 11 euro per uur komen de overwegend deeltijdse werknemers amper of niet boven de armoedegrens⁵⁸.
- De reguliere niet-gesubsidieerde tewerkstelling wordt voor een stuk verdrongen door dienstenchequejobs.⁵⁹

de uitvoering van hun dagtaak (HLN 20 juni 2017). Het percentageverschil tussen dit onderzoek en de monitor heeft te maken met de grootte van het aantal bevestigden en de methode.

⁵⁵ I. Marx, I. & D. Vandelannoote, idem.

⁵⁶ S. Mousaid, K. Bosmans, K. Huegaerts, & C. Vanroelen, C. The service voucher system, health and health inequalities. Interface Demography Working Paper, Vrije Universiteit Brussel, 2015.

⁵⁷ Werkbaar en wendbaar werk in de dienstenchequesector. Studie rond het welzijn van dienstenchequewerknemers. Eindrapport, Idea Consult, Brussel, juni 2018, p. 71

⁵⁸ 14% van de huishoudhulpen is alleenstaand met kinderen. Dat aandeel bedraagt slechts 3% in de totale werkende Belgische bevolking (cijfers 2016 Eurostat). Zie Werkbaar en wendbaar werk in de dienstenchequesector. Studie rond het welzijn van dienstenchequewerknemers. Eindrapport, Idea Consult, Brussel, juni 2018, p. 14

⁵⁹ 10% van de dienstencheque werknemers geeft toe dat ze niet toegestane activiteiten verrichten (in Brussel 16%). Deze activiteiten zijn voornamelijk kinderopvang (2,7%), maar ook zorg voor ouderen of gehandicapten (2,5%), tuinieren (2,5%) en herstelwerken (1,8%) (Idea Consult, 2012); I. Marx, I. & D. Vandelannoote, idem.

- Dienstenchequejobs worden op hun beurt verdrongen door de nieuwe regeling m.b.t. het bijklussen en de platformeconomie waarbij bepaalde categorieën van mensen schoonmaaktaken mogen verrichten.
- Werknemers in deze sector werken in geïsoleerde werkomstandigheden waardoor hun kwetsbaarheid vergroot (zoals grensoverschrijdend gedrag, weinig of geen contact met collega's, zwaar werk, hoge werkdruk...).
- Een werkbaarheidsgraad van slechts 28,6%.
- Huishoudhulpen geven aan nood te hebben aan iemand (een coach) die samen met hen op voorhand gestuurd wordt naar de klant, het huis nakijkt en evalueert of de gevraagde taken en uren realistisch zijn. Dit zou hen helpen voor hun verdere relatie met de klant⁶⁰.
- In de context van veiligheids- en gezondheidsrisico's blijkt echter dat zowel werkgevers als klanten zich niet steeds aan de regels houden, maar dat evengoed ook werknemers veiligheidsvoorschriften in de wind slagen. Een goede communicatie en afspraken met de klant zijn hier dus van belang⁶¹.
- Zeer divers omkaderingsbeleid in de sector; in maar 60% van de ondernemingen voeren deze personeelsleden ook plaatsbezoeken bij de gebruikers uit⁶².
- Er blijkt een 'grijze zone' te bestaan op het vlak van vergoeding en compensaties: verplaatsingen eigen aan het werk (bijv. binnenbrengen cheques, ophalen sleutel), parkeertickets of telefoonkosten worden niet altijd vergoed; werknemers moeten bij een laattijdige annulatie door de klant soms akkoord gaan met 'toegestane afwezigheid' (onbetaald dus), enz.
- Er blijkt een grote variatie te bestaan in verloning, die deels ook te maken heeft met verschillen tussen de paritaire comités waar ze onder tewerkgesteld zijn. Vooral het verschil tussen de 'for profit' en 'non/not for profit' organisaties speelt hierin een rol.
- Ook voor vormingsmogelijkheden is er een grote diversiteit zowel tussen als binnen de paritaire comités. De middelen van de Regionale Opleidingsfondsen Dienstencheques worden onvoldoende benut. Volgens de initiële 'beleidstheorie' was het de bedoeling het dienstenchequesysteem te gebruiken voor vormen van bredere professionele training. Dergelijke bredere opleidingen (vb. administratie, coaching,) bieden nochtans mogelijkheden aan werknemers om hun carrière verder te ontwikkelen⁶³.
- De verhouding tussen het aantal verantwoordelijken bij de werkgever en het aantal werknemers (geringe omkadering) waardoor de werknemers te weinig ondersteuning krijgen (men spreekt over de 1 persoonsomkadering voor 38 HuisHoudHulpen).
- Het afwentelen van het derven van inkomsten bij de dienstenchequebedrijven in werkluwe periodes (vakantieperiode) op de werknemers via contracten die minder uren

⁶⁰ Werkbaar en wendbaar werk in de dienstenchequesector. Studie rond het welzijn van dienstenchequewerknemers. Eindrapport, Idea Consult, Brussel, juni 2018, p. 45

⁶¹ S. Mousaid, e.a., idem.

⁶² Dienstenchequeondernemingen onder de loep genomen. Eindrapport, Idea Consult, Brussel, juni 2015, p. 89

⁶³ S. Mousaid, e.a., idem.

aangeven dan dat ze werkelijk presteren tijdens het jaar⁶⁴, zorgt voor inkomensonzekerheid bij deze laatsten.

De Vrouwenraad vraagt⁶⁵

- Het erkennen van de dienstenchequesector als een volwaardige professionele sector.
- Betere stabiele loon- en arbeidsvoorwaarden en zorg ervoor dat werknemers die voltijds wensen te werken hier ook effectief de mogelijkheid toe krijgen.
- Het potentieel te versterken van het dienstenchequesysteem als instrument voor arbeidsmarkt(her)integratie en opwaartse carrièremobiliteit – het stimuleren van ‘brede’ professionele vorming is hierbij cruciaal (naast jobspecifieke ook inzetten op generieke competenties); meer training en bijscholing als middel om enerzijds de mobiliteit uit het dienstencheque systeem te vergroten en anderzijds de professionalisering van de sector zelf te vergroten.
- De rekrutering van personeel nog meer te focussen op de doelgroepen waarvoor het beleidsinstrument initieel werd ontwikkeld: werklozen, andere niet-actieven op de arbeidsmarkt en mensen die op informele wijze tewerkgesteld zijn in de poetssector.
- De sociale isolatie van werknemers te bestrijden, contacten te versterken tussen werknemers en zorg voor betere mogelijkheden voor collectieve vertegenwoordiging; organisatie van intervisiewerkgroepen van de werknemers per bedrijf.
- Inzetten op taakverbreding (administratie, coaching,...) en taakverrijking door aanpassingen in de arbeidsorganisatie en taakverdeling binnen dienstenchequebedrijven.
- Inzetten op coachingsmogelijkheden (zowel voor en door de huishoudhulpen) zorgt zowel voor bestrijding van de isolatie als voor de taakverbreding.
- De ergonomische, gezondheids- en veiligheidsrisico’s beter onder controle te houden door in te zetten op een betere voorlichting van werknemers en klanten, maar ook door effectieve controles van de werkplaatsen.
- Het opnemen van veiligheids- en gezondheidsrisico’s in de erkenningscriteria van dienstenchequebedrijven (bedrijven worden nog altijd te weinig ‘verplicht’ om in te zetten op een veilige werkomgeving).
- Jaarlijks medisch toezicht organiseren: voor elke huishoudhulp zodat mogelijke gezondheidsrisico’s (mentaal, fysiek en medisch) vroegtijdig gedetecteerd en aangepakt kunnen worden.

⁶⁴ Op die manier ontvangen werknemers in vakantieperiodes een lager loon dan dat ze doorgaans ontvangen. In principe heeft de werknemer dan recht om meer uren in zijn contract op te eisen (cao 35 van 27 februari

⁶⁵ wegens de samenhang van de aanbevelingen zijn zowel federale als Vlaamse aanbevelingen opgenomen

- Inzetten op een preventief welzijnsbeleid om de kwaliteit van de tewerkstelling te bevorderen (sensibilisatie, bijkomende financiering voor omkadering, invoering van een kwaliteitslabel, meer inzetten op preventie-adviseurs die de werkplaatsen controleren);
- De erkenning van poetshulp als zwaar beroep.
- Betere en geharmoniseerde woonwerk- en verplaatsingsvergoedingen.
- Klanten en dienstenchequebedrijven die zich schuldig maken aan discriminatie of (herhaaldelijk) inbreuken plegen op de regelgeving rond arbeidsvoorwaarden- en arbeidsomstandigheden effectief te weren uit het systeem.
- Verplichte risicoanalyse (opsomming van veiligheidsrisico's) als bijlage toevoegen aan het klantencontract (opgesteld in overleg en op de werkplaats)⁶⁶.
- Een betere omkadering en begeleiding van de werkne(emst)ers en de mogelijkheid om een voltijds contract te krijgen moeten criteria zijn voor erkenning van dienstenchequebedrijven.
- Het versoepelen van de toegangsvoorwaarden tijdkrediet/thematische verloven⁶⁷.
- De invoering van de sociale dienstencheque voor huishoudens met een beperkt inkomen.
- Een evaluatiestudie over het netto tewerkstellingseffect.
- Onderzoek naar de tewerkstellingscontracten (tijdelijke tegenover vaste en de combinatie van de twee).
- Uitsluiten van alle vormen van huishoudhulp in de platformeconomie (en bijkluswet).

Geweld

Voor cijfers, knelpunten en aanbevelingen over geweld ten aanzien van vrouwen en over gendergerelateerd geweld verwijzen we naar het uitgebreide Vrouwenraadmemorandum Gendergerelateerd geweld 2019. Van belang is dat België en de regio's moeten voldoen aan internationale verplichtingen. Het belangrijkste beleidsinstrument daarvoor zijn de opeenvolgende nationale actieplannen (NAP's) over de bestrijding van geweld tegen vrouwen en van gendergerelateerd geweld. De focus ligt daarin op intrafamiliaal, seksueel en eengerelateerd geweld.

La Fédération Wallonie Bruxelles (FWB), la Commission Communautaire Française 'COCOF) en la Région Wallonne hebben samengewerkt voor de opstelling van een 'Plan intra-francophone 2015-2019 de lutte contre les violences sexistes et intra-familiales', dat geïntegreerd werd in het NAP. Vlaanderen heeft geen Actieplan gendergerelateerd geweld. Initiatieven zijn voornamelijk te vinden in de beleidsnota's van de ministers van Welzijn, gezondheid en gezin en van gelijkekansenbeleid.

De Vrouwenraad vraagt:

⁶⁶ In functie van de afgesproken taken bij de klant(en) en conform de risicoanalyse van het bedrijf, wordt medische opvolging georganiseerd of aangeboden aan de werknemer (PC 322.01)

⁶⁷ Door het grote verloop in de sector en onvoldoende wekelijkse arbeidsduur hebben de werknemers vaak geen toegang tot deze vormen van loopbaanonderbreking.

- De toekomstige regelgeving moet gebaseerd zijn op een participatieve en 'evidence based assessment' over hoe alle vormen van geweld tegen vrouwen, mannen, transgenders en kinderen moeten aangepakt worden en dit met de input van relevante stakeholders, waaronder de vrouwenorganisaties.
- Beleidsmaatregelen moeten systematisch gemonitord en geëvalueerd worden om blinde vlekken op te sporen en nieuwe beleidsdoelstellingen te formuleren.
- Regelgeving, beleid en definities over vormen van geweld op federaal, gemeenschaps- en lokaal niveau moeten op elkaar afgestemd worden, rekening houdend met internationale standaarden en benchmarks.
- Implementatie van instrumenten zoals financiële middelen, actieplannen, institutionele monitoring mechanismen, interdepartementaal overleg moeten steeds voorzien worden.
- Het mainstreamen van het beleid over geweld binnen alle relevante bevoegdheidsdomeinen is noodzakelijk.
- Een Vlaams actieplan gendergerelateerd geweld.
- De Vlaamse overheid moet alle vormen van geweld en van seksisme bestrijden.
- Voldoende preventie en adequate klachtenbehandeling moet voorzien blijven.

Interfederaal actieplan alle vormen van geweld

De Vrouwenraad vraagt:

- Een nieuw NAP gendergerelateerd geweld na afloop van het huidige (2015-2019), waarbij Vlaanderen ook zijn rol speelt, op basis van een Vlaams actieplan gendergerelateerd geweld. Welzijn Vlaanderen neemt actief deel aan overleg en schrijft acties in m.b.t. alle vormen van geweld, dus ook seksueel en psychisch geweld, en initiatieven neemt voor aandachtsgroepen zoals zwangere vrouwen, vrouwelijke vluchtelingen, huishoudpersoneel, mis(be)handelde ouderen, vrouwen in de prostitutie, vrouwen met een handicap, meisjes en vrouwen die het slachtoffer zijn van schadelijke genitale praktijken hier en elders; ook de andere Vlaamse ministers/bevoegdheden hebben hierbij hun rol te spelen.
- dat het NAP geweld meer is dan enkel een opsomming van bestaande of geplande initiatieven. Het moet gaan over de aanpak en de coördinatie van geweld. Ook hier spelen Welzijn Vlaanderen en Gelijke Kansen Vlaanderen hun rol.

Data

In Vlaanderen hebben we geen globaal statistisch zicht op het aantal slachtoffers en daders (v/m/x + andere variabelen zoals leeftijdsgroepen, seksuele geaardheid, migratie-achtergrond, opleidingsniveau, inkomensniveau,...) die in de eerstelijnszorg terechtkomen en daar een traject volgen.

De Vrouwenraad vraagt:

- E-cliëntregistratie met oog voor de hulpvragen met betrekking tot alle vormen van geweld die beantwoord en/of begeleid worden door de hulpverleningsorganisaties en met uitzuivering van dubbeltellingen.

Meldpunt 1712

In maart 2012 is in Vlaanderen het **Meldpunt 1712** 'misbruik, geweld en kindermishandeling' opgericht dat de bestaande onthaalpunten en de contactpunten van de vertrouwenscentra Kindermishandeling en de Centra voor Algemeen Welzijnswerk omvat. 1712 richt zich op alle vormen van geweld en kadert in de aanpak van geweld en seksueel misbruik die de Vlaamse overheid hanteert. Er komen (recent) een 5000-tal meldingen per jaar binnen.

De Vrouwenraad vraagt:

- Conform artikel 24 van het [Verdrag ter voorkoming en bestrijding van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld](#) moet het infonummer 1712 24u/24u bereikbaar zijn.
- De 1712-medewerkers die de vragen beantwoorden en eventueel doorverwijzen moeten verder professionaliseren en uitsluitend voor die functie beschikbaar zijn. Het draaiboek achter 1712 moet geregeld ge-updated worden op basis van nieuwe bevindingen en inzichten. Ook intervisie en supervisie van de 1712-medewerkers is aangewezen.
- De geregistreerde meldingen kunnen ook dienen om een beter zicht te krijgen op het 'dark number'.
- De meldingen moeten jaarlijks geanalyseerd worden en in de toekomst aangepakt en opgevolgd worden.

Eergerelateerd geweld

"De term 'eergerelateerd geweld' verwijst naar een continuüm van geweldsvormen waarbij het voorkomen of het herstellen van een schending van de seksuele en familiale eer – waarvan de buitenwereld op de hoogte is of dreigt te geraken – het hoofdmotief vormt. Het kan daarbij gaan om de eer van een individu, de familie of de gemeenschap en het geweld kan uitgaan of ondersteund worden door meerdere personen en gericht zijn op meerdere slachtoffers."⁶⁸

De Vrouwenraad vraagt:

- Het vrouwenmiddenveld moet als partner bij het Vlaams Platform EGG betrokken worden, evenals andere middenveldorganisaties, gemeenschappen, zelforganisaties.
- De integratie van EGG in de opleiding van basiskaders (scholen, CLB's, artsen en verpleegkundigen, OCMW's, bijzondere jeugdzorg, ...) en in de vorming van professionals die in contact kunnen komen met slachtoffers en plegers van eergerelateerd geweld (scholen, CLB's, politie, parket, hulpverlening, sociale dienstverlening, artsen en verpleegkundigen, interculturele bemiddelaars, sociale tolken,...).
- De ontwikkeling van aangepaste opvang en methodieken voor jongeren en jongvolwassenen (13 tot 25 jaar) die slachtoffer zijn van specifieke vormen van geweld (eergerelateerd geweld, gedwongen huwelijken, genitale verminking, ...), met bijzondere aandacht voor homoseksuele, biseksuele of transgender slachtoffers.

⁶⁸ Wetenschappelijk [fenomeenonderzoek](#) naar eergerelateerd geweld in België (2012) uitgevoerd in opdracht van het Instituut en de FOD Binnenlandse Zaken

- Een lokale coördinatie tussen verschillende diensten, met de ontwikkeling van samenwerkingsprotocollen en een ketenaanpak.
- Informatiecampagnes via brochures en sociale media moeten geregeld herhaald worden.

Partnergeweld en intrafamiliaal geweld

In België is één vrouw op zeven en één man op tien het slachtoffer van partnergeweld. Dagelijks worden een 100-tal klachten ingediend voor partnergeweld en een 140-tal voor alle vormen van intrafamiliaal geweld. Om de drie dagen sterft er iemand aan de gevolgen van partnergeweld. In 2017 waren er in Vlaanderen 13.279 aangiftes bij de politie voor IFG fysiek; 351 voor IFG seksueel en 8.197 voor IFG psychisch. In 2000 waren er 7.772 aangiftes bij de politie voor IFG fysiek; 320 voor IFG seksueel en 8.511 voor IFG psychisch.

Definities

Inzake (intra)familiaal geweld worden in Vlaanderen en België door diverse instanties verschillende definities gehanteerd.

De Vrouwenraad vraagt:

- Duidelijkheid (eenvormigheid) inzake definities en vormen met het oog op een coherente registratie en coherente maatregelen. Met het accent op het feit dat geweld geen individueel of relatieprobleem alleen is maar vooral een structureel, maatschappelijk probleem, gelinkt aan ongelijke machtsverhoudingen tussen mannen en vrouwen.
- Naar sekse uitgesplitste administratieve statistieken en een reeks indicatoren die beantwoorden aan de internationale relevante indicatoren (basiselementen om adequate beleidsmaatregelen te kunnen nemen).

Family Justice Centers

Family Justice Centers komen stilaan in Vlaanderen van de grond. Anno 2018 zijn er FJC'ers in Antwerpen, Mechelen, Hasselt,... De doelstelling van een FJC is hulp bieden aan gezinnen die geconfronteerd worden met de zwaarste vormen van intrafamiliaal geweld in combinatie met andere problemen: geweld stoppen, herhaling voorkomen en beschermende factoren vergroten. Een FJC richt zich op het hele gezin: slachtoffers, plegers, kinderen. Het slachtoffer hoeft haar/zijn verhaal daardoor niet telkens opnieuw vertellen. Professionals zijn betere op de hoogte, er is een beter overzicht van de problematiek van het slachtoffer/gezin.

Verskillende levensdomeinen kunnen aan bod komen: agressiebeheersing, traumatiserend verleden, relationele problemen, financiële problemen, fysieke en geestelijke gezondheid, middelenmisbruik, beperkingen, woonproblemen, gendergerelateerde problemen (rollen), culturele aspecten, migratieproblemen, opvoedingsproblemen,...

Een FJC heeft ook een Hoog Risico Team, de zogenaamde Co3.⁶⁹

⁶⁹ Meer info: [Onderzoek naar de effecten van ketensamenwerking binnen het CO3-project \(2013\)](#)

De Vrouwenraad vraagt:

- De overheden moet voldoende financiële middelen voorzien om de FJC'ers in Vlaanderen en in België verder uit te rollen op een gebiedsdekkende manier.

Risicotaxatie

Er zijn al verschillende risicotaxatieinstrumenten partner/intrafamiliaal geweld ontwikkeld, die niet allemaal onderbouwd zijn. In de praktijk gebeurt risicotaxatie door professionals die niet altijd voldoende ervaring hebben of bijgeschoold zijn. Naargelang de beroepsgroep hebben bepaalde aspecten een specifiek belang. Een risicotaxatie op politieniveau om bijvoorbeeld een huisverbod aan te vragen is iets anders dan de risicotaxatie die de hulpverlener samen met de cliënt opstelt om een plan van aanpak uit te werken, of de risicotaxatie die een arts doet om in te schatten of zij/hij gebruik moet maken van een spreekrecht bijvoorbeeld. Nu wordt vaak een risicotaxatie aan het begin gedaan maar intrafamiliaal geweld kenmerkt zich door een dynamiek, door maatregelen die worden uitgewerkt, enzovoort. Ook de evidence-based zaak is daarvoor verschillend. Het ene instrument werkt om inzicht te krijgen, het andere bijvoorbeeld om snel op te treden met een repressief kader,...

De Vrouwenraad vraagt:

- Er is nood aan een gecoördineerd risicotaxatiebeleid dat duidelijk moet afgestemd worden op het doel.
- Risicotaxatie moet leiden tot risicogestuurde zorg. De aanpak per case moet blijven checken op risico's zodat de veiligheid steeds wordt opgevolgd.

Vrouwen met een beperking

De Vrouwenraad vraagt:

- Een volledige toegankelijkheid van alle welzijns-, hulpverlenings-, gezondheids- en opvangdiensten en meer opvangmogelijkheden/plaatsen voor vrouwen met een beperking.

Relatieondersteuning

De Vrouwenraad vraagt:

- De verdere uitbouw van het aanbod van relatieondersteuning in het sociaal-cultureel vormingswerk, los van relatiebemiddeling, wanneer het mis dreigt te lopen. Deze ondersteuning kan toegespitst worden op transitiemomenten in de levensloop, zoals pas gaan samenwonen, kinderen krijgen, de bouw of aankoop van een eigen huis, een nieuwe job, pensionering,...

Platform Intrafamiliaal geweld

De Vrouwenraad vraagt:

- De oprichting van een Vlaams Platform intrafamiliaal geweld, in de zin van het Platform partner- en intrafamiliaal geweld van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Het verenigt actoren uit diverse sectoren: NGO's, lokale overheden, de juridische

sector, de psychosociale sector, federale en lokale politie,... en bespreekt bijvoorbeeld deelthema's, wisselt goede praktijken rond preventie en bestrijding van geweld uit en brengt een betere samenwerking tot stand.

Seksueel geweld en verkrachting

Dagelijks doen gemiddeld acht tot tien mensen aangifte bij de politie omdat ze verkracht zijn. In de helft van de gevallen zijn minderjarigen het slachtoffer. Deze aangiftes zijn slechts een topje van de ijsberg. 93% van de vrouwelijke volwassen slachtoffers doet geen aangifte. Twee op de drie misbruikte kinderen vertelt niets hierover. Bij mannelijke slachtoffers is het taboe nog groter. In 2000 waren er in Vlaanderen 2.113 aangiftes bij de politie wegens zedenmisdriven, in 2017 lag dat cijfer op 6.543. In 2000 waren er in Vlaanderen 1.065 verkrachtingen zonder de dood tot gevolg (en 3 met de dood tot gevolg) en in 2017 waren er 1.575 verkrachtingen zonder de dood tot gevolg.

Definities seksueel geweld

Overheden, beleids mensen, onderzoekers en middenveldorganisaties gebruiken een waaier aan begrippen waarvan de betekenis of de inhoud niet altijd duidelijk is. Het Vlaamse beleid blikte een voorkeur te hebben voor het begrip seksueel grensoverschrijdend gedrag.

De Vrouwenraad vraagt:

Om 'seksueel geweld' als overkoepelend begrip te hanteren. Daaronder vallen volgende vormen:

- verkrachting (omschrijving in Strafwetboek)
- poging tot verkrachting: niet tot penetratie (kunnen) komen
- aanranding van de eerbaarheid: wordt niet omschreven in het Strafwetboek (art. 373); daarom stellen we voor dat een door alle relevante actoren aanvaarde werkdefinitie over aanranding van de eerbaarheid wordt uitgewerkt⁷⁰
- seksuele intimidatie: hierbij is er geen fysiek contact
- seksueel misbruik: fysiek contact maar geen penetratie; sluit aan bij begrip aanranding van de eerbaarheid
- ongewenste intimiteiten: omschrijving van Sensoa⁷¹

⁷⁰ Bijvoorbeeld in de zin van: "een handeling die een aanslag vormt op de seksuele integriteit van een persoon, gepleegd op of met behulp van een levende persoon, zonder toestemming en gepleegd met de bedoeling de eerbaarheid aan te randen, met uitzondering van verkrachting."

⁷¹ Voorbeelden van ongewenste intimiteiten zijn seksueel getinte, [seksistische](#) of [homofobe](#) opmerkingen (ook via sms, msn...), obscene gebaren en geluiden, handtastelijkheden, opdringerig gedrag, [gluren](#), oneerbare voorstellen... Het gaat dus om ongewenst, storend, intimiderend of choquerend gedrag dat seksueel getint of geladen is, maar toch niet als [aanranding van de eerbaarheid](#) bestempeld kan worden: omdat het beperkt bleef tot verbaliteiten, omdat er geen geweld of dwang gebruikt werd, omdat er geen minderjarigen bij betrokken zijn... Andere intimiteiten die ongewenst kunnen zijn: seksuele insinuaties, intieme vragen, schunnige moppen, nafluiten, dubbelzinnige opmerkingen, imitaties, [exhibitionistisch](#) gedrag, iemand met [porno](#) confronteren...

Onthaal en opvang van slachtoffers

De Vrouwenraad vraagt:

- Overlegplatforms Seksueel geweld met vertegenwoordigers van politie, justitie en hulpverlening en met het middenveld.
- Normen en criteria voor het onthaal en de opvang van slachtoffers van seksueel geweld én evaluatiemomenten; het slachtoffer moet kunnen rekenen op professionaliteit, objectiviteit en een deontologisch verantwoorde houding in de relatie met de politie, het parket/justitie en hulpverlening.
- De integratie van een module psychotraumatische gevolgen voor het slachtoffer van verkrachting, met name over de fenomenen van dissociatie en decorporalisatie, in de opleidingen van politieagenten, advocaten, magistraten, artsen, psychiaters, verpleegkundigen, psychologen, psychotherapeuten, hulpverleners in de eerste- en tweedelijnszorg,....
- Een steunpunt waar professionals met allerlei vragen over dissociatie en decorporalisatie terecht kunnen en overleg kunnen plegen.
- Slachtoffers van verkrachting moeten vanaf het moment van melding, bij welke instantie dan ook, ingelicht worden over de psychotraumatische gevolgen.
- Verspreiding van info over psychotraumatische gevolgen van verkrachting bij het grote publiek.
- Onderzoek naar de mogelijkheid van:
 - uitbouw van acute traumaconsultatie na verkrachting, zoals in het buitenland: bijvoorbeeld telefoonnummers en/of chatadressen van traumapsychologen 'seksueel geweld', die snel geconsulteerd kunnen worden en die advies geven over nodige/gewenste hulp, over de do's and don'ts in de gegeven situatie, over hulpverlening of politie in de buurt, over de reacties die het slachtoffer zal krijgen van professionals en naaste omgeving. Die acute anonieme en snelle deskundige consultatie is zeer belangrijk: slachtoffers die nog niet bij hun huisarts, hulpverlening of politie terecht kunnen of willen, hebben daar de mogelijkheid om vragen te stellen. De traumapsychologen moeten uiteraard eerst gevonden en opgeleid worden;
 - uitbouw van referentiecentra seksueel geweld, waar de politieke, fysiek-medische, psychologische, psychosociale en justitiële trajecten opgestart kunnen worden.

Seksueel misbruik door professionals in machtsrelaties

Dit thema sluit aan bij verkrachting en aanranding van de eerbaarheid maar de feiten gebeuren in een specifieke context van machtsonevenwicht tussen de professional en de cliënt/patiënt.⁷² Vlaanderen gebruikt veeleer het begrip seksueel grensoverschrijdend gedrag.

Welzijn Vlaanderen nam het initiatief voor volgende onderzoeken:

⁷² We rekenen hierbij ook seksueel grensoverschrijdend gedrag in de sportwereld, bijvoorbeeld van trainers tegenover jongeren.

- eindrapport van het expertenpanel 'Ondubbeltzinnig kiezen voor erkenning – Historisch geweld en misbruik in jeugd- en onderwijsinstellingen in Vlaanderen' – Analyse, duiding en beleidsaanbevelingen, 9 december 2013;
- rapport over het 'Experimenteel project 1712. Aanpak misbruik van volwassenen in gezagsrelaties – 1 januari 2013 tot 31 oktober 2013 – Werkingsverslag en beleidsaanbevelingen.

Binnen het **Vlaams Parlement** is er een **Commissie inzake Grensoverschrijdend gedrag** in de sport ingesteld naar aanleiding van getuigenissen over ernstig seksueel grensoverschrijdend gedrag in de Vlaamse Judofederatie (mei-juni 2017). In de nasleep van de #MeToo werd deze commissie uitgebreid naar alle sectoren. In juli 2018 nam het Vlaams Parlement een resolutie aan met aanbevelingen met betrekking tot de preventie van grensoverseindtermenheidsgedrag. Sommige zaken kunnen in uitvoering nog scherper gesteld. Men voorziet een grotere bereikbaarheid van de hulplijn 1712. De Vrouwenraad acht precisering wenselijk conform artikel 24 van het [Verdrag ter voorkoming en bestrijding van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld](#) waarin gesteld wordt dat het 1712nummer 24u/24u bereikbaar moet zijn.

De Vrouwenraad vraagt:

Op federaal en Vlaams niveau:

- De reglementering van alle gezondheidszorgberoepen.
- Aftoetsen welke andere beroepen met gezagsrelaties hierbij meegenomen kunnen worden, zoals bijvoorbeeld advocaten, sporttrainers,....
- Aanpassing van de procedures/wetgeving van de Orde van Artsen zodanig dat het slachtoffer gehoord kan worden in het bijzijn van een advocaat/vertrouwenspersoon en geïnformeerd wordt over het resultaat van de tuchtprocedure (aanpassing beroepsgeheim).
- De oprichting van een Hoge Raad voor Deontologie.
- Een draagvlak voor overkoepelende deontologische/beroepsethische codes met bepalingen inzake seksueel misbruik en tuchtmaatregelen.
- De oprichting van een overkoepelende commissie die toeziet op de naleving van de beroepsethische codes, eventueel met verschillende 'kamers' in functie van de beroepsgroepen.
- Een steunpunt/verwijspunt voor professionals uit de diverse beroepsgroepen, zowel voor collega's die grensoverschrijdend gedrag plegen als voor zichzelf.
- Een meldpunt bij de federale ombudsdienst patiëntenrechten.
- De regeling van de arbeidsrechtelijke situatie in geval van vermoeden; wanneer moet de persoon geschorst worden?

Op Vlaams niveau:

Rekening te houden met de aanbevelingen uit de twee bovenvermelde rapporten, onder meer:

- De verdere uitbouw van het 1712 nummer als brug naar de tweedelijnszorg/het creëren van een vrijwillig maar niet vrijblijvend aanbod waarnaar meldingen kunnen doorverwezen worden voor verder onafhankelijk vervolg (traject slachtoffer-dader) met betrekking tot grensoverschrijdend gedrag dat niet in strijd is met het strafrecht. Voor elke melding wordt nagegaan welke opvolging/aanpak doelmatig is. Hiervoor is een

multidisciplinaire benadering/beoordeling nodig.

- Onderzoek naar de mogelijkheid om een vertrouwenscentrum voor volwassenen op te richten.
- Sensibilisering voor meer bewustwording over grensoverschrijdend seksueel gedrag bij het grote publiek, bij (potentiële) cliënten en bij hulpverleners; website met checklist (hoe stel je grensoverschrijdend gedrag vast? - conform het Vlaggensysteem voor minderjarigen op de website van Sensoa) en organisaties/adressen voor doorverwijzing.
- Het ontwikkelen van een integriteitsbeleid voor slachtoffers die niet gehoord/niet geloofd worden en zich niet gerespecteerd voelen.
- Het ontwikkelen en daarna toekennen van een kwaliteitslabel in verband met de betrouwbaarheid van het beroep van hulpverlener; registratie van psychologen en psychotherapeuten.
- Intervisie voor alleen werkende hulpverleners (o.a. privétherapeuten)/professionals;
- het erkennen en ondersteunen van zelfhulpgroepen, o.a. via opleidingen voor de begeleiders van zelfhulpgroepen.
- Omzetting van de aanbevelingen uit de [resolutie betreffende voorstellen voor het versterken van de beleidsdomeinoverschrijdende aanpak tegen grensoverschrijdend gedrag](#) (2018) door de Vlaamse regering, met name:

1° de lopende en geplande beleidsacties in het kader van de actieplannen voor de bevordering en bescherming van de fysieke, psychische en seksuele integriteit van de minderjarige in de jeugdhulp en de kinderopvang, het onderwijs, en de jeugd- en sportsector voort te zetten en daadkrachtig uit te voeren;

2° het Raamwerk Seksualiteit en Beleid, zoals dat al bestaat voor het onderwijs, de kinderopvang, het jeugdwerk, de integrale jeugdhulp en de sportsector, in overleg met de betrokken sectoren te evalueren en te verbeteren, en daarnaast te bekijken in welke mate er behoefte is aan een uitbreiding naar andere sectoren;

3° erover te waken dat ook de nieuwe eindtermen een voldoende versterking bieden aan seksuele en relationele vorming en ervoor te zorgen dat die aandacht ook blijkt uit de leerplannen van de onderwijsverstrekkers en de opvolging door de onderwijsinspectie, zodat in het leerplichtonderwijs die versterking van seksuele en relationele vorming vorm krijgt. Daarnaast wordt gevraagd om de dialoog aan te gaan met de instellingen van hoger onderwijs die de lerarenopleiding aanbieden, opdat leerkrachten verder of blijvend gevormd worden om met dit thema om te gaan;

4° de verschillende instrumenten en tools in de verschillende beleidsdomeinen en velden verder in kaart te brengen, duurzaam te evalueren en bij te sturen, zoals Grenslijn momenteel doet, en daarnaast te stimuleren om die instrumenten en tools meer en beter in te zetten in de praktijk over verschillende beleidsdomeinen heen;

5° prioriteit te blijven geven aan de uitbreiding van zowel de bekendheid als de bereikbaarheid van 1712, nupraatikerover.be, Awel, CLBChat en Stop it now, zodat de toeleiding naar die hulplijnen en de doorverwijzing naar hulpverlening, en zo nodig naar hulpdiensten en politie, gemakkelijker worden onder andere door langere openingstijden, chatfuncties en, als dat relevant is, een betere zichtbaarheid van hulplijnen op websites van organisaties en verenigingen die gesubsidieerd worden door de Vlaamse overheid;

6° werk te maken van een performant registratiesysteem van meldingen van grensoverschrijdend gedrag, al dan niet onder de koepel van 1712, dat sectoroverschrijdend gebruikt kan worden en kan bijdragen aan beleidsevaluatie en -verbetering;

7° verdere ondersteuning en opleiding te organiseren voor aanspreekpunten integriteit, zowel voor gesubsidieerde als niet-gesubsidieerde organisaties en verenigingen uit alle sectoren die daar

behoefte aan hebben;

8° de dialoog te blijven aangaan met de verschillende sectoren om te analyseren hoe de preventie en aanpak van grensoverschrijdend gedrag sterker uitgebouwd kan worden in het kwaliteitsbeleid van de organisaties en verenigingen, rekening houdend met de eigenheid van de sector, en die aanpak te evalueren en eventueel bijvoorbeeld op basis van een risicoanalyse bij te sturen;

9° bij de beoordeling van het label 'kindvriendelijke steden en gemeenten' aandacht te schenken aan het lokale beleid dat gericht is op de preventie en aanpak van grensoverschrijdend gedrag;

10° in samenspraak met relevante actoren te onderzoeken of nieuws- en informatieberichtgeving over geweld op kinderen en jongeren en over misbruik van hen, of zelfs fictie waarin geweld ten aanzien van jongeren voorkomt, het voorwerp kunnen uitmaken van mediarijlijnen over de vermelding van de hulplijn 1712, naar het voorbeeld van de richtlijnen over berichtgeving rond zelfdoding (1813);

11° het uittreksel van het strafregister 569-2, het model bestemd voor het uitoefenen van een activiteit in contact met minderjarigen (artikel 569, tweede lid, van het Wetboek van Strafvordering) te verplichten voor werknemers die in loondienst zijn of als zelfstandige werken én die een verantwoordelijkheid dragen over minderjarigen;

12° de problematiek van grensoverschrijdend gedrag onder de aandacht te houden van politie en justitie, en in het bijzonder in te zetten op een actievere informatie-uitwisseling met de betrokken verenigingen en organisaties over lopende onderzoeken en veroordelingen inzake zedenfeiten door middel van onder andere het inzetten van contactmagistraten, zoals nu al in de onderwijssector gebeurt.

- De methode van Refleks weerbaarheid, gericht op meisjes en vrouwen, moet blijven bestaan en toegepast worden in samenwerking met Family Justice Centers of CAW's.
- Vermits jongens en meisjes nog steeds anders gesocialiseerd worden moet er voor jongens een aangepaste weerbaarheidstraining worden uitgewerkt.⁷³

Daders

De Vrouwenraad vraagt:

- Er moeten voldoende daderprogramma's zijn, ze moeten methodologisch en evidence based verlopen.
- Dadertherapie moet rekening houden met de positionering van de dader ten opzichte van het delict of de delicten, ten opzichte van het slachtoffer of de slachtoffers en er moet responsabilisering zijn ten opzichte van de gepleegde feiten.
- Er is nood aan accountability van de plegers (seksueel; intrafamiliaal,...) en er moet een concept (multidisciplinair) voor uitgewerkt worden dat rekening houdt met:
 - change – Gedragsverandering
 - triggers laten wegvallen (support van problemen en risicofactoren)
 - disrupt (voorwaarden koppelen).
- Dadercentra moeten voldoende personeel hebben en financiële middelen ontvangen.
- Aangepaste *centra met een multidisciplinaire en geïntegreerde aanpak* voor de behandeling en begeleiding van *minderjarige plegers* van seksuele misdrijven.

⁷³ DS, Mentale weerbaarheid is vaak nuttiger dan fysieke verdediging, 14 november 2017, p. 17

- Er is nood aan een netwerk/samenwerking van betrokken organisaties die te maken hebben met dadertherapie, gezien de vaak complexe situaties.
- Naast tertiaire preventie (= preventie van recidive) moet ook ingezet worden op primaire preventie, namelijk focussen op potentiële daders zoals in Vlaanderen al gebeurt (met bv. Stop It Now), dit zowel individueel als in groep.
- 'Stop it now': de website voor mensen met pedofiele gevoelens is een goed initiatief maar is nog onduidelijk op het vlak van voorwaarden; je mag geen verslaving of een psychiatrisch verleden hebben om toegang te krijgen.
- Onderzoek naar seksueel geweld gepleegd door vrouwelijke plegers.
- Er moet meer gewerkt worden op sensibilisatie van plegers die (seksueel) geweld in de relatie gebruiken en er moet een geschikt en motiverend aanbod voor uitgewerkt worden zodat daders zelf iets aan hun probleem kunnen doen in plaats van te wachten tot justitie tussenkomt.
- Er is nood aan expertise/een dienst specifiek voor minderjarigen waarvan ouders, grootouders, broers, zussen, de daders zijn.
- Een specifiek aanbod voor daders met een mentale beperking, dubbele diagnose,.....
- Middenveld, slachtofferorganisaties en vrouwenbeweging betrekken.

Opleidingen

De Vrouwenraad vraagt:

- De integratie van een module psychotraumatische gevolgen voor het slachtoffer van een verkrachting, met name over de fenomenen van dissociatie en decorporalisatie, in de opleidingen van politie, advocaten, magistraten, artsen, psychiaters, verpleegkundigen, psychologen, psychotherapeuten, hulpverleners in de eerste en tweedelijnszorg,....
- Een steunpunt voor professionals die met allerlei vragen over dissociatie en decorporalisatie terecht kunnen en kunnen overleggen met elkaar.
- Slachtoffers van verkrachting moeten vanaf het moment dat ze dit melden, bij welke instantie dan ook, ingelicht worden over de psychotraumatische gevolgen.

Informatie en sensibilisatie

De Vrouwenraad vraagt:

- Blijvend informatiecampaagnes over seksueel geweld (sensibilisering van jongeren voor de problematiek en over ongewenst seksueel gedrag) opzetten.
- Bewustmakingscampagnes om de daadwerkelijke aangifte van seksueel geweld te stimuleren zodat de medische, psychologische en juridische opvolging van de slachtoffers verzekerd wordt.
- Verspreiding van info over psychotraumatische gevolgen van verkrachting bij het grote publiek.

Gezondheid

Definitie en referentiekader gezondheid

Uit de resultaten van de Belgische gezondheidsenquête (ook Vlaamse gegevens) blijkt duidelijk dat vrouwen een betere 'leefhygiëne' in acht nemen dan mannen. Ze houden er

een gezondere levensstijl op na, hun gedrag ten aanzien van hun gezondheid getuigt van meer verantwoordelijkheidszin. Ze roken minder, drinken minder, eten gezonder,... (wel minder beweging). Ze raadplegen vaker een arts en toch zijn ze minder gezond dan mannen, zowel subjectief als objectief bekeken. Wanneer het beleid (en de hypothese van de gezondheidsenquêtes) vertrekt van het uitgangspunt 'een gezond gedrag leidt tot een betere gezondheid' blijkt dit voor vrouwen niet te kloppen.

De Vrouwenraad vraagt:

- Een gelijk recht op gezondheid als uitgangspunt van het gezondheidsbeleid, dat veronderstelt dat de sociaal verankerde ongelijkheden worden weggewerkt door ervan uit te gaan dat bijvoorbeeld een laaggeschoolde dezelfde gezondheid moet hebben als een hooggeschoolde.

De ongelijkheden situeren zich op sociaal vlak, tussen vrouwen en mannen, tussen vrouwen onderling en tussen mannen onderling.

- Het beleid moet daarom vertrekken vanuit genderanalyses.
- Dit kan in goede banen geleid worden door de oprichting van een cel gender/sekse en gezondheid bij het Vlaams Agentschap Gezondheid en Zorg. Deze cel kan bijvoorbeeld volgende opdrachten uitvoeren: het coördineren en steunen van acties, initiatieven, onderzoeksopdrachten van de overheid; het bewaken van het genderperspectief en seksespecifieke aspecten in het gezondheidsbeleid; overleg met de wetenschappelijke wereld en met de middenveldorganisaties actief op het vlak van gender/sekse en gezondheid.

Gegevens over gezondheidszorg zijn te vinden in verschillende databanken.

- Er moet een conceptueel datamodel ontwikkeld worden waarin de genderinvalshoek opgenomen is. Dit model moet gebaseerd zijn op de definitie/s en het referentiekader van het gezondheidsbeleid.

SDG 3

In september 2015 heeft de VN-top een nieuwe mondiale ontwikkelingsagenda, de zogenaamde post-2015 ontwikkelingsagenda, voor de periode 2016-2030 vastgelegd met 17 hoofddoelen, 169 subdoelstellingen en de begeleidende Verklaring bij wat men 'Agenda 2030' noemt.

De duurzame ontwikkelingsdoelstelling 3 handelt over 'Een gezond leven en welzijn voor iedereen op alle leeftijden.'

Wat Gezondheid betreft zet de Vlaamse regering (tot 2019) in op toegang tot Gezondheid in de zin van "gezondheidsbevordering doorheen de volledige levensloop voor allen" en dus niet enkel "bevordering van toegang tot gezondheidszorg".

Alle internationale instanties benadrukken het belang van een duidelijke visie op lange termijn met een duidelijk ambitieniveau, als kader voor de SDG-implementatie. De Vlaamse

Regering (2014-2019) heeft de Visie 2050, een langetermijnstrategie voor Vlaanderen, goedgekeurd.⁷⁴

De Vrouwenraad vraagt:

- De verdere uitvoering van de nog niet-behaalde doelstellingen van SDG 3 en een evaluatie met aandacht voor de genderdimensie.

Diverse aandoeningen

Er zijn verschillende aandoeningen die meer vrouwen treffen dan mannen en waarvan de gevolgen bovendien erger zijn voor vrouwen dan voor mannen en waarvan de behandeling voor mannen nauwgezetter wordt uitgevoerd. We denken aan astma, chronische aandoeningen⁷⁵, auto-immuunziekten, chronisch vermoeidheidssyndroom (CVS) of myalgische encefalomyelitis (ME), cerebrovasculair accident (CVA), cardiovasculaire en coronaire aandoeningen, diabetes type 2, eetstoornissen, osteoporose, emotionele problemen (depressie), psychologisch welbevinden, stress, ...

De Vrouwenraad vraagt:

- De oprichting van een cel gender/sekse en gezondheid bij de FOD Volksgezondheid en/of het Federaal Kenniscentrum voor de Gezondheidszorg (KCE) en het Vlaams Agentschap Gezondheid en Zorg:
 - coördineert/ondersteunt de acties, initiatieven, onderzoeksopdrachten van de overheid,... en waakt daarbij over het genderperspectief en seksexplicitie aspecten in alle facetten van het gezondheidsbeleid;
 - overlegt met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, met de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen, met Gelijke Kansen Vlaanderen, met de wetenschappelijke wereld en met de middenveldorganisaties actief op het vlak van gender/sekse en gezondheid;
 - werkt de sekse/genderblindheid in de ambtelijke gegevensverwerking weg en in de keuze van beleidsprioriteiten;
 - introduceert genderbudgetting in het gezondheidsbeleid;
 - publiceert vooruitgangsrapporten over de toepassing van het genderperspectief;
 - verspreidt aanbevelingen naar betrokken actoren;
 - onderhoudt contacten met gelijkaardige initiatieven in de EU, met internationale netwerken en met de WHO.
- Op basis van seksestatistieken, genderindicatoren en 'evidence-based' materiaal moeten indicatoren bepaald of uitgebreid worden voor de vergelijking van ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op gezondheidsvlak.
- Onderzoek naar de ziekteprofielen van jongens en meisjes/mannen en vrouwen en naar de aanpak van de artsen, rekening houdend met de vorderingen in de research

⁷⁴ Mededeling aan de Vlaamse regering: [Implementatie van Sustainable development goals in Vlaanderen](#)

⁷⁵ Problemen van het bewegingsstelsel (lage-rugproblemen, nekproblemen, artrose, reumatoïde artritis, osteoporose), allergie, hoge bloeddruk, ernstige hoofdpijn, chronische angst, depressie, schildklierlijden en sommige oogproblemen (glaucoom, cataract), diabetes, kanker...

om te komen tot een seksspecifieke en gendergevoelige behandeling/benadering, noodzakelijk om tot betere resultaten te komen.

- De uitwerking van klinische richtlijnen voor primaire en secundaire preventie die seksspecifiek en gendergevoelig moeten zijn.
- Gerichte sensibiliseringscampagnes, ook naar kwetsbare groepen.

Geestelijke gezondheid

In CGG's en psychiatrische afdelingen van algemene ziekenhuizen (PAAZ) komen relatief meer vrouwen voor een behandeling dan mannen. In psychiatrische ziekenhuizen (PZ), initiatieven beschut wonen (BW) en psychiatrische verzorgingshuizen (PVT) worden dan weer meer mannen opgenomen dan vrouwen:⁷⁶

- de vaakst voorkomende diagnoses bij CGG zijn 'stoornissen uit de kindertijd'(17%) en 'aan middelen gebonden stoornissen'(16%) bij mannen, en 'stemmingstoornissen' (32%) bij vrouwen;
- de vaakst voorkomende diagnoses in PAAZ zijn 'aan middelen gebonden stoornissen'(42%) bij mannen, en 'stemmingstoornissen' (35%) bij vrouwen.
 - 'Stoornissen uit de kindertijd' komen hier minder voor, omdat op een PAAZ enkel (jong)volwassenen vanaf 16 jaar worden opgenomen;
- de vaakst voorkomende diagnoses in PZ zijn 'aan middelen gebonden stoornissen'(32%) en ook wel 'schizofrenie en andere psychotische stoornissen' (24%) bij mannen, en 'stemmingstoornissen' (28%) bij vrouwen.
- de vaakst voorkomende diagnoses in BW en PVT zijn 'schizofrenie en andere psychotische stoornissen' bij zowel mannen als vrouwen
 - In BW had 49% van de mannen en 40% van de vrouwen deze diagnose
 - In PVT had 47% van de mannen en 48% van de vrouwen deze diagnose.

De Vrouwenraad vraagt:

- Dat België/Vlaanderen verder opvolging geeft aan het EU-kompas voor actie inzake geestelijke gezondheid en welzijn via een ambitieuze strategie die een holistische psychosociale en samenlevingsomspannende benadering bevat met een sterke genderpijler, inclusief LGBTI-personen en aan de aanbevelingen in de Resolutie van het Europees Parlement van 14 februari 2017 over de bevordering van gendergelijkheid in de geestelijke gezondheid en het klinisch onderzoek.
- Een specifiek beleid dat ervoor zorgt dat er geestelijke gezondheidsdiensten beschikbaar zijn voor groepen kwetsbare vrouwen zoals vrouwen in detentie, vrouwen die die te maken hebben met intersectionele discriminatie, lesbische en biseksuele vrouwen, transseksuele en interseksuele personen, vrouwelijke vluchtelingen en migranten, vrouwen die in armoede leven, vrouwen die te kampen hebben met sociale uitsluiting, interseksuele en transgenderpersonen, vrouwen die tot etnische minderheden behoren, vrouwen met een handicap, oudere vrouwen, alleenstaande moeders, Romavrouwen.
- Een gendergevoelige opleiding op het vlak van geestelijke gezondheid voor medewerkers en functionarissen die werken met deze kwetsbare groepen.

⁷⁶ [Gestelde diagnoses in verschillende GGZ-sectoren \(2014\) \(www.zorg-en-gezondheid.be\)](http://www.zorg-en-gezondheid.be)

Geneesmiddelengebruik

Vrouwen gebruiken (20 %) beduidend meer psychotrope geneesmiddelen (slaapmiddelen, kalmeermiddelen en antidepressiva) dan mannen (10 %). Hoewel slaap- en kalmeringsmiddelen bepaalde symptomen kunnen bestrijden, nemen ze de onderliggende oorzaak niet weg. Ze werken bovendien verslavend en zijn niet zonder gevaar. *Maar vrouwen en ook mannen verbruiken in verhouding tot hun klachten minder psychotrope middelen (slaap- en kalmeermiddelen) dan dat ze klachten hebben. Is er dan werkelijk sprake van overconsumptie zoals we wel eens in de pers lezen?*

De Vrouwenraad vraagt:

- Dat Vlaanderen inzet op het aanpakken van de oorzaken van geneesmiddelengebruik. Een efficiënter voorschrijfgedrag in combinatie met de toepassing van methodes om angst, stress en slaapproblemen aan te pakken op maat van de patiënt. Ook een vrouwvriendelijke ontwikkeling van de anesthesie is meer dan nodig.

Pijnbestrijding

Proportioneel gezien nemen vrouwen meer pijnstillers dan mannen. Maar wanneer de frequentie van de aandoeningen en het medicijngebruik dat daarmee gepaard gaat met elkaar vergeleken worden, wijst niets erop dat vrouwen overconsumeren, integendeel.

De Vrouwenraad vraagt:

- Dat de Vlaamse overheid aandringt op aangepast voorschrijfgedrag en dat ze ijvert voor onderzoek naar de effecten van medicijnen/pijnbestrijders op vrouwen en kinderen aangezien mannen tot nu toe grotendeels de norm zijn bij klinische proeven en dat ze informeert over andere methoden van pijnbestrijding.

Bevolkingsonderzoeken borst-, baarmoederhals- en dikkedarmkanker

Tijdens de gezondheidsconferentie op 14 december 2013 werd de gezondheidsdoelstelling voor de periode 2014-2020 voor de bevolkingsonderzoeken naar kanker van de baarmoederhals, borst en dikke darm voorgesteld: "Tegen 2020 zijn de Vlaamse bevolkingsonderzoeken naar kanker van de baarmoederhals, borst, en dikke darm efficiënt georganiseerd, rekening houdend met kosteneffectiviteit en met maatschappelijke en wetenschappelijke evoluties op vlak van bevolkingsonderzoek, en dragen ze bij tot gezondheidswinst voor de bevolking van Vlaanderen".⁷⁷ Op 13 mei 2015 werd deze gezondheidsdoelstelling goedgekeurd door het Vlaams parlement.

⁷⁷ Zie: [Gezondheidsdoelstelling bevolkingsonderzoeken naar kanker](http://www.zorg-en-gezondheid.be) (www.zorg-en-gezondheid.be)

In 2001 startte het bevolkingsonderzoek naar borstkanker. Bij de gezondheidsdoelstelling hoort een actieplan dat veel aandacht geeft aan sensibilisering. Een hoge participatiegraad is bij een bevolkingsonderzoek immers belangrijk om gezondheidswinst te realiseren.⁷⁸

De Vrouwenraad is lid van de Vlaamse werkgroepen bevolkingsonderzoek naar borstkanker en naar baarmoederhalskanker.

De Vrouwenraad vraagt:

- Dat de bevolkingsonderzoeken worden verdergezet en dat het bijhorend Vlaams actieplan worden uitgevoerd.
- Dat het wetenschappelijk debat over de voor- en nadelen van borstkankerscreening - o.a. buitenlandse studies en rapport KCE 216 'Borstkankeropsporing: boodschappen ter ondersteuning van een geïnformeerde keuze' - blijven opgevolgd worden en dat betrokken actoren op Vlaams niveau hierover een gemeenschappelijke tekst (ook met Vlaamse cijfers) goedkeuren, die geregeld wordt aangepast op basis van nieuwe onderzoeksresultaten. Dat het publiek hierover geïnformeerd wordt via www.bevolkingsonderzoek.be.
- De tool⁷⁹ die vrouwen helpt om te beslissen of ze zich al dan niet op regelmatige basis laten onderzoeken moet blijvend gepromoot worden.

Milieu

De WHO stelt dat milieu verantwoordelijk is voor 25 % van de ziekten. Daarom is vermindering van de vervuiling en van blootstelling aan chemische of fysieke stoffen van prioritair belang.

In het [Jaarrapport Lucht. Emissies 2000-2016 en luchtkwaliteit in 2017 in Vlaanderen](#) van de Vlaamse Milieumaatschappij, bijvoorbeeld lezen we dat in Vlaanderen:

- de bijna volledige bevolking is blootgesteld aan te veel fijn stof (de blootstelling aan fijn stof daalt wel);

⁷⁸ Het bevolkingsonderzoek naar borstkanker startte op 15 juni 2001. Vrouwen tussen 50 en 69 jaar worden daarbij om de twee jaar uitgenodigd voor een gratis mammografie. De participatie aan het bevolkingsonderzoek naar borstkanker bedraagt 51,2 % (2011-2012 en exclusief de mammografieën buiten het programma), terwijl 75 % als streefdoel vooropgesteld blijft tegen 2020.

Het bevolkingsonderzoek naar baarmoederhalskanker loopt sinds juni 2013. Vrouwen van 25 tot en met 64 jaar worden om de drie jaar door het Centrum voor Kankeropsporing uitgenodigd om een uitstrijkje te laten nemen door hun arts. Voor baarmoederhalskanker is geweten dat 57,2 % van de vrouwen uit de doelgroep de laatste drie jaar een uitstrijkje lieten nemen (de totale doelgroep telt 2,27 miljoen vrouwen). Voor deze kankerscreening wordt gestreefd naar 65 % deelnamegraad tegen 2020.

Het bevolkingsonderzoek naar dikkedarmkanker is gestart in oktober 2013. Het onderzoek wordt gefaseerd ingevoerd zodat tegen eind 2015 alle mannen en vrouwen van 56 tot en met 74 jaar uitgenodigd zijn. Tot dusver hebben ongeveer 33 % van de uitgenodigde personen deelgenomen. Dit cijfer is nog zeer voorlopig: het bevolkingsonderzoek is nog maar net gestart en voorlopig zijn nog maar enkel de oudste leeftijdsgroepen uitgenodigd. Het streefcijfer bedraagt 60 % tegen 2020.

⁷⁹ Deze tool staat vermeld in een rapport van KCE (Federaal Kenniscentrum voor de Gezondheidszorg): Borstkankeropsporing: boodschappen ter ondersteuning van een geïnformeerde keuze.

- stikstofdioxide te hoog is op verkeersdrukke plaatsen en dat de dalende trend stagneert;
- iedere Vlaming in een regio woont met teveel ozon en dat de blootstelling hoog blijft;
- er een verhoogd kankerrisico is door zware metalen, benzeen en PAK's;
- luchtvervuiling kan leiden tot diverse gezondheidsklachten van uiteenlopende aard en ernst; symptomen gaande van hoesten tot chronische luchtweginfecties met hospitalisatie tot gevolg; cardiovasculaire aandoeningen; een nadelig effect op zwangere vrouwen en op het geboortegewicht van hun baby's; ozonpieken met korte termijngevolgen zoals respiratoire effecten, longfunctievermindering en een verhoogde hospitalisatie van personen ouder dan 65 jaar;
- luchtvervuiling voor vroegtijdige sterftes zorgt door PM2,5, ozon en NO.

De Vrouwenraad vraagt:

- Meer wetenschappelijk onderzoek met betrekking tot gezondheid en milieu, rekening houdend met sekse en gender. Hierover moet ook een forum gecreëerd worden tussen relevante beleidsdomeinen, wetenschap en middenveld.
- Dat er ingezet wordt op de ontwikkeling van milieugebonden gezondheids- en genderindicatoren.
- Dat de overheden in overleg met ondernemingen beschermingsstandaarden, sociale en ecologische criteria (laten) ontwikkelen.
- Dat de overheden wetenschappelijke studies opvolgen in verband met milieuvervuiling, hormoonverstorende stoffen en substanties in cosmetica (cosmetovigilantie) en op basis van de resultaten beleidsmaatregelen nemen, zoals strengere productnormen.
- De bevolking steeds in te lichten over de mogelijke gevolgen voor de gezondheid en over te nemen preventieve maatregelen, met aandacht voor kwetsbare groepen, zoals kinderen.

Seksuele en reproductieve rechten en gezondheid

Abortus

De abortuscijfers zijn laag bij ons. In West-Europa ligt het gemiddelde op 12 abortussen per 1000 zwangere vrouwen, in België op minder dan 10. Het aantal zwangerschapsafbrekingen volgt de vruchtbaarheidscurve. De meeste abortussen komen voor in de leeftijdsgroep tussen 20 en 24 jaar.⁸⁰

De Vrouwenraad vraagt:

- Een regelmatig voorlichtings- en preventiebeleid voor meisjes en vrouwen in verschillende leeftijdsgroepen.
- De opname (met neutrale benadering) van het abortusthema in de opleidingen van alle betrokken actoren.

⁸⁰ Cijfers Luna: Powerpointpresentatie op Vrouwenraad, 14 december 2017.

Anticonceptiva

Volgens [Sensoa Feiten en cijfers 2016](#) zijn er 3 opvallende vaststellingen in verband met het anticonceptiegebruik in België:

Trend 1: het anticonceptiegebruik bij vrouwen in de vruchtbare leeftijd (15-49 jaar) stijgt.

Trend 2: het anticonceptiegebruik bij jongeren stijgt fors

Trend 3: veranderingen in het gebruiksprofiel: een afname van het pilgebruik, alternatieven in opmars.

De Vrouwenraad vraagt:

- Op regelmatige basis campagnes ter preventie van ongewenste zwangerschappen en van seksueel overdraagbare ziekten, rekening houdend met specifieke aandachtsgroepen (bijvoorbeeld meisjes en vrouwen na een relatiebreuk).
- Toegankelijke informatie (bijvoorbeeld websites Vlaams Agentschap Zorg en Gezondheid, Sensoa, jongerenwebsites) over de voor- en nadelen van de anticonceptiva en met de eventuele medische risico's.
- Dat preventie van ongeplande zwangerschap als thema in de relationele en seksuele vorming van jongeren opgenomen wordt, met aandacht voor respectvolle relaties en seks.

Interculturele bemiddelaars

De Vrouwenraad vraagt:

- Voldoende interculturele bemiddelaars die op basis van aangepast materiaal informatie geven over specifieke gezondheidsrisico's, bijvoorbeeld borstkanker, baarmoeder(hals)kanker, gynaecologische kankers, het HPV-vaccin, vrouwelijke genitale verminking, hiv/aids, soa's, enzovoort.

Zorglandschap

Zorgvoorzieningen voor hulpbehoevenden

De Vrouwenraad vraagt:

- Dat de overheid blijft investeren in betaalbare en kwalitatieve professionele zorgvoorzieningen voor hulpbehoevenden. Dit kan via de invoering van een maximumfactuur.
- Er moet een evenwicht zijn in het aanbod van professionele thuiszorg, ambulante, (semi)residentiële zorg en mantelzorg in die zin dat ze elkaar aanvullen.
- Er mogen geen wachtlijsten bij de professionele voorzieningen zijn.
- De regionale spreiding mag geen blinde vlekken vertonen.

Geestelijke gezondheidszorg

Het aanbod aan geestelijke gezondheidszorg is nog steeds te gering en te weinig gediversifieerd (zeker naar kinderen en jongeren toe). Door het feit dat psychische consultatie en begeleiding te weinig wordt terugbetaald, blijven veel mensen in de kou staan.

De Vrouwenraad vraagt:

- Bijkomende middelen en een betere terugbetaling (remgeldtarief) van de psychische hulpverlening. De Vlaamse overheid moet hierover overleggen met de federale overheid.
- Dat er in elk wijkgezondheidscentrum, die verder in Vlaanderen moeten uitgerold worden, een eerstelijnspsycholoog is.
- Dat de hulpverlening in de geestelijke gezondheidszorg meer 'outreaching' georganiseerd wordt.
- De wachtlijsten weggewerkt worden.

Vlaamse sociale bescherming

Uitbouw Vlaamse sociale bescherming

De Vrouwenraad vraagt:

- Bij de verdere uitbouw van de Vlaamse sociale bescherming moet er aandacht zijn voor een hoge mate van solidariteit mét gendergelijkheid v/m. Bepaalde Vlaamse maatregelen blijven verbonden met de federale sociale bescherming en het zou niet de bedoeling mogen zijn dat de bestaande onrechtvaardigheden in de federale sociale bescherming worden meegenomen of bestendig in de Vlaamse sociale bescherming waardoor er in feite een cumul van onrechtvaardigheden en genderongelijkheden zou ontstaan.
- Vandaar het belang van een gendertoets, een armoedetoets en een systematische screening op automatische rechtentoekenning bij alle toekomstige maatregelen op het vlak van de Vlaamse sociale bescherming en ook bij de herziening van bestaande maatregelen.

Zorgbudgetten

Anno 2018 betalen ongeveer 4,5 miljoen Vlamingen jaarlijks de **zorgpremie** voor de Vlaamse sociale bescherming. Die zorgpremie bedraagt nu 51 euro per jaar, of 26 euro voor mensen met een laag inkomen.

De Vlaamse zorgverzekering betaalde bij de start in 2002 maandelijks aan ca. 150.000 zwaar zorgbehoevenden een tenlasteneming uit. Ondertussen is de Vlaamse zorgverzekering geëvolueerd naar een Vlaamse Sociale Bescherming. Op basis van de zorgpremies die Vlamingen vanaf 25 jaar jaarlijks betalen, worden nu maandelijks **drie types zorgbudgetten** uitgekeerd aan meer dan 300.000 zorgbehoevende mensen:

- een [zorgbudget voor zwaar zorgbehoevenden](#) van 130 euro per maand voor hun niet-medische kosten. Dit zorgbudget komt tegemoet aan het risico afhankelijkheid/niet zelfredzaamheid. De zwaar zorgbehoevende moet het verminderde zelfzorgvermogen kunnen aantonen aan de hand van één of meerdere attesten die opgelijst staan op de aanvraagformulieren: [Formulier om een zorgbudget voor zwaar zorgbehoevenden aan te vragen \(bij mantel-en thuiszorg\)](#); [Formulier om een zorgbudget voor zwaar zorgbehoevenden aan te vragen \(bij verblijf in residentiële zorg\)](#);

- een [zorgbudget voor ouderen met zorgnood](#) (in plaats van de vroegere tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden); het budget hangt af van het inkomen en van de zorgzwaarte van de oudere persoon. Het is maximaal 583 euro/maand.
- een [zorgbudget voor mensen met een handicap](#) (ook basisondersteuningsbudget genoemd); het is een bedrag van 300 euro/maand voor zowel kinderen als volwassenen met een mentale of fysieke beperking die aan bepaalde voorwaarden voldoen. Ze krijgen het automatisch en hoeven het niet aan te vragen.

Meer dan 102.000 ouderen (vooral 80-plussers) krijgen zo'n zorgbudget voor ouderen, goed voor gemiddeld 272 euro per maand. 80% daarvan krijgt ook nog eens een zorgbudget voor zwaar zorgbehoevenden van 130 euro per maand. De Vlaamse Ouderenraad stelde vast dat hoewel het zorgbudget voor ouderen met zorgnoden automatisch recht zou moeten geven op de verhoogde tegemoetkoming in de ziekteverzekering (het vroegere OMNIO-statuu), 11% van die ouderen geen verhoogde tegemoetkoming blijkt te krijgen.⁸¹

De Vrouwenraad vraagt:

- Cijfers v/m als gebruiker per leeftijdsgroep en per categorie (mantel- en thuiszorg; residentiële zorg) bij zorgbudget voor zwaar zorgbehoevenden.
- Automatische aansluiting voor iedereen, want de aansluiting bij de Vlaamse sociale bescherming via zorgkassen blijkt een te hoge drempel (niet alle Vlamingen zijn aangesloten).
- Dat er werk gemaakt wordt van een systeem van maximumfactuur in de thuiszorg en een systeem van plafonnering van de kosten in de residentiële zorg (los van de bestaande Vlaamse zorgbudgetten), zoals het decreet⁸² voorziet. De uitkeringen van de Vlaamse zorgbudgetten moeten geïndexeerd of regelmatig verhoogd worden.
- De herziening van de inschaling van het verlies aan zelfredzaamheid, waarbij de huidige fysieke dimensie wordt aangevuld met psychische en sociale aspecten. Tot hiertoe voldoet BelRAI het best aan de vraag naar één inschalingsinstrument dat de zorgbehoefte slechts éénmaal moet meten maar het instrument zou geregeld moeten bijgestuurd worden.

Groeipakket kinderen

Het [Groeipakket](#) is het nieuwe kinderbijslagsysteem dat van kracht is sinds 1 januari 2019. Het Groeipakket is een verzameling van financiële tegemoetkomingen voor elk kind in elk gezin.

- Het Groeipakket bestaat voor elk kind uit een: [Startbedrag](#), [Basisbedrag](#) en [Schoolbonus](#). Sommige kinderen hebben extra ondersteuning nodig. Zij kunnen ook recht hebben op een [zorgtoeslag](#) (voor wezen, halfwezen, pleegkinderen en kinderen met specifieke ondersteuningsbehoeften); een [sociale toeslag](#) voor gezinnen met lagere inkomens; één of meer [participatietoelagen](#), zoals de [kinderopvangtoeslag](#), [kleutertoeslag](#), [schooltoeslag](#)
- Vanaf 1 september van het jaar waarin een kind 18 wordt tot en met de maand waarin het 25 wordt, is er onder bepaalde voorwaarden recht op kinderbijslag.

⁸¹ Vlaamse Ouderenraad, [Zorgbudget voor ouderen bedraagt gemiddeld 272 euro](#)

⁸² Het decreet van 13 juli 2012 houdende de Vlaamse sociale bescherming

- De kinderbijslag wordt betaald aan de moeder. In geval van meemoederschap wordt de kinderbijslag aan de oudste betaald. Als de moeder het kind niet opvoedt, wordt de kinderbijslag betaald aan de persoon die deze rol vervult.
- De rangorde en de leeftijdstoelagen van het vroegere federaal kinderbijslagsysteem bestaan niet meer in het Groeipakket. Door het loskoppelen van de kinderbijslag van het socio-professioneel statuut van de ouders, vervalt het systeem van de gewaarborgde kinderbijslag.

De toekenning van de toeslagen is een complex gegeven waarbij rekening gehouden wordt met het gezinsbegrip,⁸³ het gezinsinkomen⁸⁴ en minimum- en maximumgrenzen. De toekenning van de kinderbijslag wordt maximaal geautomatiseerd.⁸⁵ Maar maatwerk en een goed werkende frontoffice blijven noodzakelijk, aldus de conceptnota bij het Groeipakket.

Sinds 2015 worden de sociale toeslagen van de kinderbijslag (federaal en oud stelsel) uitbetaald op basis van het inkomen van het lopend jaar. De definitieve toekenning gebeurt 2 jaar later op basis van het fiscaal aanslagbiljet ontvangen in 2017 voor de inkomsten 2015. De automatische rechtentoeckenning op basis van fiscale gegevens heeft voordelen:⁸⁶

- De gezinnen krijgen in 82.32% van de gevallen een voorlopige toekenning die achteraf terecht blijkt.
- De helft van de nieuwe eenoudergezinnen heeft onmiddellijk zijn toeslag ontvangen.
- Er is een significante daling wat betreft de administratieve last voor de gezinnen.
- De non take-up is verminderd.
- Volgens een studie van het Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse (BISA) laat de fiscale statistiek toe om de inkomens van een gezin meer specifiek te onderzoeken dan andere bronnen (bijv. zeer verfijnde geografische criteria of de verdeling van de inkomsten tussen gezinnen).

De Vrouwenraad vraagt:

- Het systeem van de nieuwe Vlaamse kinderbijslag/groeipakket moet op geregelde basis geëvalueerd worden. De focusstudies van Famifed kunnen hiervoor inspirerend

⁸³ Gezinsbegrip: vertrekt van het draagkrachtprincipe en houdt enkel rekening met (de inkomens van) de personen die bijdragen aan de draagkracht van het gezin. De inkomsten van volgende personen worden samengeteld: wettelijk samenwonenden, gehuwden en feitelijk samenwonenden die een bloedverwantschap hebben met het kind of het kind erkend hebben en wettelijk samenwonenden die ook voor feitelijk samenwonenden die niet aan elkaar verwant zijn en waarbij één van de volwassenen geen erkende band heeft met het kind, maar die wel samen een huishouden regelen.

⁸⁴ Gezinsinkomen bestaat uit: bv. voor werknemers uit het bruto belastbaar inkomen, zoals vastgesteld o.b.v. het aanslagbiljet voor aftrek van de beroepskosten; inkomsten uit onroerende goederen (KI vreemd gebruik en voor eigen beroepsdoeleinden) en het belastbare deel van de ontvangen onderhoudsgelden.

⁸⁵ Tijdens de studievoormiddag van FAMIFED over de automatische rechtentoeckenning (14 juni 2018) werd duidelijk dat er momenteel geen bron is om de actuele inkomenssituatie van mensen te meten. In theorie zouden verschillende bronnen kunnen gekoppeld worden, zoals de socialezekerheidsinstellingen, DmFa-stromen met kwartaalgegevens over arbeidstijd en lonen, gegevensstromen van OCMW's, het rijksregister,... maar in de praktijk is dat moeilijk haalbaar omwille van de kwaliteit en de actualiteit van de data, zoals ook blijkt uit pogingen in het buitenland (Wim Van Lancker, Fiscale gegevens als basis voor het toekennen van de kinderbijslag: oplossing of probleem?).

⁸⁶ Studievoormiddag Famifed 14 juni 2018.

zijn; zoals bijvoorbeeld over de situatie van de eenoudergezinnen, over kinderen met een beperking, de besteding van de kinderbijslag door de gezinnen, over de automatische rechtentoekenning,....

- Blijvende aandacht voor non take-up want er zijn gezinnen die geen aanslagbiljet indienen en er zijn schommelingen in gezins- en inkomenssituaties die moeilijk op te sporen zijn op basis van de fiscale jaarinkomens (tenzij met 2 jaar vertraging). Het is van cruciaal belang om alle aspecten te blijven monitoren, te evalueren en bij te sturen waar nodig.

Belastingen Vlaanderen

Onroerende voorheffing en kinderen ten laste

De onroerende voorheffing is een belasting op het kadastraal inkomen van grond en gebouwen. Bij de berekening wordt rekening gehouden met mogelijke verminderingen, waaronder [de vermindering voor kinderbijslaggevende kinderen](#). De vermindering bestaat uit een forfaitair bedrag per kind maar pas vanaf het tweede kind. Hoe meer kinderen, hoe hoger het forfaitair bedrag per bijkomend kind.⁸⁷

De Vrouwenraad vraagt:

- Twee pistes te onderzoeken: ofwel sleutelen aan het bestaande systeem, in die zin dat er rekening moet gehouden worden met de gelijkheid van kinderen (afschaffing van het semi-progressieve systeem en voor elk bijkomend kind hetzelfde forfaitair bedrag), ofwel de vervanging van indirecte fiscale vergoedingssystemen voor kinderen ten laste via een aanpassing van het directe vergoedingssysteem, namelijk voldoende hoge/kostendekkende kinderbijslagen.

Verdeelrecht

Wanneer een onroerend goed van mede-eigenaars verdeeld wordt, heft de Vlaamse overheid daarop een verdeelrecht (registratiebelasting). Op 1 augustus 2012 werd dat verdelingsrecht opgetrokken van 1 % naar 2,5 %. In geval van echtscheiding of het beëindigen van de wettelijke samenwoning werd de heffingsgrond waarop het verdelingsrecht werd toegepast, mits bepaalde voorwaarden, verminderd met 50.000 euro. Deze vermindering werd verhoogd met 20.000 euro per kind ten laste.

Gehuwden en wettelijk samenwonenden genieten vanaf 1 januari 2015 opnieuw van het tarief van 1 % bij echtscheiding of beëindiging van de wettelijke samenwoning. De vermindering van de heffingsgrondslag met 50.000 euro blijft gelden, net als de verhoging met 20.000 euro per kind dat recht geeft op kinderbijslag.

De Vrouwenraad vraagt:

- De verdeling van de gezinswoning na de (echt)scheiding aan een nultarief, zowel voor ex-gehuwden en wettelijk samenwonenden, als voor feitelijk samenwonenden.

Begrippen gezinsinkomen en personen ten laste

Diverse beleidsdomeinen hanteren de begrippen gezinsinkomen en personen ten laste maar die dekken niet altijd dezelfde lading.

De Vrouwenraad vraagt:

- Een screening van de begrippen ‘gezinsinkomen’ en ‘personen ten laste’ om waar nodig en mogelijk te komen tot afstemming, vereenvoudiging, verfijning en/of standaardisering van het inkomensbegrip. Het is wellicht niet haalbaar om met één grote definitie te werken. Het inkomensbegrip zal eerder uit verschillende componenten bestaan. Welke? En hoe kunnen onrechtvaardigheden tussen gezinsvormen hierbij worden weggewerkt? En hoe wordt het begrip personen ten laste telkens ingevuld? Hieraan gekoppeld kan het systeem van gezinsmodulering en of progressief universalisme⁸⁸ opnieuw bekeken worden.
- Een screening van referteperiodes en uitkeringspercentages of forfaitaire bedragen met het oog op een rechtvaardige en doelmatige behandeling van alle gezinsvormen, rekening houdend met de positie van het individu dat deel uit maakt van het gezin. Dit heeft ook betrekking op de Vlaamse aanmoedigingspremies bij het tijdskrediet en de themaverloven.

Juridische bijstand en advies

Juridische eerstelijnsbijstand

De [juridische eerstelijnsbijstand](#)⁸⁹ wordt georganiseerd in elk gerechtelijk arrondissement door de **Commissie voor Juridische Bijstand** (CJB). De focus ligt op het juridische. Iedereen kan er terecht voor een gratis oriënterend advies van een advocaat.

Momenteel loopt het overleg tussen de commissies juridische bijstand (CJB), de Orde van Vlaamse Balies (OVb) en de afdeling Welzijn en Samenleving om tot een actieplan te komen, om de toegankelijkheid te verhogen, onder meer door online rechtshulp, en duidelijke kwaliteitscriteria voorop te stellen. Een decretale basis voor de Juridische eerstelijnsbijstand is in voorbereiding.

De Vrouwenraad vraagt:

- De verdere uitbouw van de juridische eerstelijnsbijstand. Dit kan door aan alle burgers/cliënten informatie beschikbaar te stellen op een performante, toegankelijke manier.

⁸⁸ Een algemeen beschikbaar aanbod voor iedereen maar met een bijzondere aandacht voor de ondersteuningsnoden van zwakkere groepen.

⁸⁹ Sinds 1994 bepaalt artikel 23 van de Grondwet het volgende: “Ieder heeft recht een menswaardig leven te leiden. Daartoe waarborgen de wet, het decreet of de in artikel 134 bedoelde regel, rekening houdend met de overeenkomstige plichten, de economische, sociale en culturele rechten waarvan ze de voorwaarden voor de uitoefening bepalen. Die rechten omvatten inzonderheid: (...) 2° het recht op sociale zekerheid, bescherming van de gezondheid en sociale, geneeskundige en **juridische bijstand** ; (...) .” De wet op juridische bijstand heeft vooral aandacht voor personen die over onvoldoende middelen beschikken om zich te verdedigen of om zich op hun rechten te beroepen.

- Jaarlijks cijfers over v/m cliënten en gegevens (analyse) over de aard van de vragen.
- Een Actieplan Juridische eerstelijnsbijstand en op termijn een evaluatie ervan.

Juridisch advies

In een **Justitiehuis** kan men na afspraak terecht voor een gratis eerste juridisch advies. Elk gerechtelijk arrondissement in Vlaanderen heeft een of meer justitiehuisen. Ze stellen advocaten ter beschikking die raad kunnen geven bij juridische problemen, zoals een gerechtelijke procedure, huur en huurcontract, faillissement van je bedrijf, familiale zaken (adoptie, ouderlijk gezag, echtscheiding, ...), probleem rond uitkering levensonderhoud, consumentenproblemen, verschijning voor de rechtbank, ontevredenheid over een advocaat,...Justitiehuisen hebben een algemeen informatieve en coördinerende rol bij eerstelijns rechtshulp.

Voor een uitgebreid juridisch advies kan men terecht bij een advocaat of in geval van te weinig bestaansmiddelen bij een pro-deo advocaat.

Het eerstelijnsadvies bevindt zich volgens de Vrouwenraad op het kruispunt van welzijn en recht.

- De Vrouwenraad vraagt zich af of het voor de burgers duidelijk is waarvoor ze bij het CJB terecht kunnen en waarvoor bij de Justitiehuisen? Moet er een duidelijk onderscheid gemaakt worden tussen de focus op justitiële aspecten (CJB) en de focus op welzijnsaspecten met het inzetten op het vormen van welzijnsjuristen (Justitiehuis)?

Wonen

Zie apart Vrouwenraadmemorandum Wonen 2019

Vlaanderen beschikt door de regionalisering over bijkomende instrumenten om een woonbeleid te voeren dat voor de burger kwaliteitsvol en betaalbaar moet zijn en dat de woonnoden moet oplossen, rekening houdend met diverse kwetsbare groepen.

Woononderzoek

Het [Grote Woononderzoek 2013](#) is een grootschalig onderzoek onder leiding van het [Steunpunt wonen](#) naar de woonsituatie van Vlaamse huishoudens in opdracht van de Vlaamse overheid. Tussen september 2012 en december 2013 werden meer dan 10.000 gezinnen mondeling bevraagd over hun woning, woonuitgaven, woonwensen e.a. Voor de eerste maal vond ook een objectieve en systematische inwendige screening plaats van de woningkenmerken en woningkwaliteit, dit in meer dan 5.000 woningen.

Het onderzoek geeft informatie over eigenaars, verhuurders, huurders, woonuitgaven, problemen in verband met de betaalbaarheid op de private huurmarkt, de naleving van de huurwetgeving, ...

De Vrouwenraad vraagt:

- Om woononderzoeken gendergevoelig te maken.

Eigen woning

Registratierechten

Wie in Vlaanderen een woning kocht, moest daar 10 % registratierechten op betalen. In bepaalde gevallen hadden de kopers recht op een vermindering en moeten ze maar 5 % betalen. Dat 'klein beschrijf' was in principe bedoeld voor bescheiden woningen. Sinds 1 juni 2018 is er een nieuw tarief van 7 procent voor de aankoop van de gezinswoning.⁹⁰

De Vrouwenraad vraagt

- Een evaluatie van deze maatregel en nagaan welke impact er is op het recht op eigendom voor iedereen.

Woonbonus

De woonbonus werd in 2005 door de federale overheid gelanceerd om een hypothecaire lening voor aankoop, nieuwbouw en verbouwing van de enige en eigen woning fiscaal aantrekkelijker te maken. Dankzij deze woonbonus konden bijna alle kosten die gepaard gaan met een hypotheek (interesten, kapitaalaflossingen, premies schuldsaldoverzekering) tot een bepaald bedrag afgetrokken worden van de belastingen. Door de Staatshervorming werd de woonbonus Vlaamse materie.

De geïntegreerde woonbonus⁹¹ is van toepassing op hypothecaire leningsovereenkomsten gesloten vanaf 1 januari 2016. De geïntegreerde woonbonus is een integratie van drie bestaande Vlaamse belastingverminderingen voor de eigen woning:

- De [woonbonus](#) (van toepassing op de enige en eigen woning)
- De belastingvermindering voor het lange termijnsparen (van toepassing op de niet-enige, eigen woning)
- De belastingvermindering voor de gewone interesten (van toepassing op de niet-enige, eigen woning).

Meer dan 80 % van de begunstigden van de woonbonus kwamen uit de bovenste vijf inkomenscategorieën en slechts 0,3 % uit de twee laagste categorieën.

84% van de woonsubsidies in Vlaanderen vloeit naar eigendomsondersteuning (woonbonus), 14% naar sociale huur en 2% naar private huur. Door deze verdeling worden de huurprijzen opgedreven en krijgen we te maken met een Mattheuseffect.

Het Crisisplatform wonen is van mening dat de woonbonus de huurprijzen opdrijft en vindt een verdere heroriëntering van de woonbonus noodzakelijk.⁹²

⁹⁰ Vlaamse belastingdienst, [Wijzigingen verkooprecht vanaf 1 juni 2018](#).

⁹¹ Vlaanderen. Bouwen, wonen en energie, [Geïntegreerde woonbonus](#)

⁹², Samenlevingsopbouw, [Dossier: Huisvesting. Crisisplatform wonen](#), 06/12/2017, p. 4.

Volgens de Gezinsbond moet de woonbonus rekening houden met het inkomen, de samenstelling en zorgnoden van een gezin, de kwaliteit van de woning en de energiewaarden.⁹³

De Vrouwenraad vraagt:

- Dat het enorme bedrag dat de Vlaamse overheid jaarlijks spendeert aan de woonbonus, in evenredigheid ook voorziet om de wachtlijsten voor sociale woningen weg te werken.

Sociale woningen

In 2012 waren er in Vlaanderen 70.860 bijkomende sociale woningen nodig om de wachtlijst weg te werken, terwijl er toch ook 9.000 sociale woningen leeg stonden. In Vlaanderen bedraagt het aantal sociale woningen in verhouding tot de totale woningmarkt 5,6%. In 2016 werden 142.981 sociale woningen verhuurd en stonden 137.177 huishoudens op de wachtlijst. De Vlaamse regering had zich tot doel gesteld om tussen 2009 en 2025 50.000 nieuwe sociale woningen bij te bouwen.⁹⁴

De Vrouwenraad vraagt dat de overheid blijft inzetten:

- Op extra sociale woningen en het streefcijfer van 50.000 extra woningen tegen 2025 best nog verhogen.
- Op renovatie van de leegstaande woningen, evenals op de sector van de sociale verhuurkantoren, die 6.401 woningen op de private markt huurden (eind 2012).
- Er moet rekening gehouden worden met woontypologieën in functie van gezinsvormen.

Private huurmarkt

Op de private huurmarkt zijn de huurprijzen niet altijd in verhouding met het inkomen van de huurders. In Vlaanderen was de prijsstijging het hoogst voor de onderste lagen van de private huurmarkt en de kleinere wooneenheden in de periode tussen 2005 en 2013. Een kleine helft van de woningen voldoet niet aan de kwaliteitsvereisten.

De Vrouwenraad vraagt:

- Een omkadering via de invoering van objectieve huurprijzen en premies die verhuurders moeten aanzetten om degelijke woningen te verhuren aan een redelijke prijs, plus sancties voor wie dat niet doet.
- Dat de huurprijsomkadering gepaard gaat met een algemene huurtoelage voor gezinnen met beperkte inkomens, zodat de woonkost maximum 30 % van het gezinsinkomen en maximum 20 % voor gezinnen met een zeer beperkt inkomen bedraagt; de huurtoelage dekt dan het verschil.
- Dat de stijging van de huurprijzen beperkt wordt en dat te hoge huurprijzen, die niet in overeenstemming zijn met de kwaliteit van de woning, vermeden worden.

⁹³ Gezinsbond, [Hoe lossen we de wooncrisis in Vlaanderen op?](#) 21/12/2017

⁹⁴ Bron: [Nooit eerder zo veel nieuwe sociale woningen gebouwd als in 2016](#), Vrtnews, 26/04/2017.

- Een uitbreiding van het huursubsidiesysteem en een automatische toekenning aan huurders die langer dan één jaar op de wachtlijst voor een sociale woning staan. De huidige huursubsidies (verhuissubsidie en huurpremie) bereiken immers maar een klein deel van de potentiële huurders. Het bedrag van de huursubsidie moet voldoende hoog zijn en niet-degressief in de tijd.
- Dat het Fonds ter preventie van uithuiszetting, huurders meer woonzekerheid biedt. Dit kan wanneer het meer op maat van huurders wordt uitgetekend en het veralgemeend wordt over de hele private huurmarkt. Om het betalen van de huurwaarborg voor alle huurders mogelijk te maken zou er een centraal Vlaams huurwaarborgfonds moeten opgericht worden.

Gemeenschappelijk wonen

Weinig Vlamingen wonen gemeenschappelijk (co-housing), nog geen 1 %. Maar toch blijkt 30% interesse te hebben in deze woonvorm. Om gemeenschappelijk wonen te bevorderen zijn er maatregelen nodig in heel wat beleidsdomeinen en op heel wat beleidsniveaus, namelijk duurzaamheid, mobiliteit, ruimtelijke ordening en stedenbouw, sociale bescherming,....

De Vrouwenraad vraagt:

- De oprichting van een denktank met vertegenwoordigers uit administratie, middenveld en wetenschap, die een definitie uitwerkt en/of een statuut. Van belang bij de uitwerking van een statuut is dat samenwoners in gemeenschappelijk wonen niet gesanctioneerd worden op het vlak van sociale bescherming en fiscaliteit.
- Dat de overheid vervolgens zorgt voor de uitbouw van een cel gemeenschappelijk wonen in de administratie, infoverspreiding naar burgers, steun voor projecten,... Er moet aandacht zijn voor specifieke groepen, zoals jongeren, gezinnen met kinderen, eenoudergezinnen, ouderen, maatschappelijk kwetsbare mensen,....⁹⁵

Dakloosheid

De huidige projectmatige aanpak van dakloosheid en thuisloosheid voldoet niet.

De Vrouwenraad vraagt:

- Voldoende acute opvangplaatsen gedurende het hele jaar, ook voor mensen zonder verblijfspapieren.
- Een integrale aanpak om tot een gemeenschappelijk actieplan te komen.⁹⁶ De problematiek van de dakloosheid valt immers onder vele bevoegdheidsdomeinen.

⁹⁵ Bond Beter Leefmilieu, [Deeconomie vermindert woningnood, mobiliteitsproblemen en afvalberg](#). 65 maatregelen voor een Vlaamse deeconomie

⁹⁶ Zie: [Samenwerkingsakkoord Dakloosheid](#), Presscenter.org.

Aardgas, elektriciteit en water

De toegang tot elektriciteit, gas en water is een basisrecht.⁹⁷ Dat betekent dat niemand volledig afgesloten mag worden van deze voorzieningen. In 2012 werden nochtans 5.000 gezinnen van water afgesloten en waren er 12.000 naakte budgetmeters voor elektriciteit en ruim 27.000 budgetmeters voor aardgas.

Voor **aardgas** is er geen gegarandeerde minimumlevering. Daalt je tegoed tot 5 euro bij een aardgasbudgetmeter⁹⁸, dan hoor je een signaal dat aangeeft om je budgetmeterkaart aan te vullen. Je kan eventueel gebruikmaken van het noodkrediet door op de blauwe knop te drukken. Het noodkrediet bedraagt 70 euro. Als ook het noodkrediet is opgebruikt, sluit de meter zichzelf automatisch af.

Tot 2016 kreeg elk gezinslid 15 m³ gratis **water** per jaar. De nieuwe waterfactuur sinds 2016 bestaat uit een uniforme vaste vergoeding voor drinkwater én voor sanering (telkens 50 euro); een vaste vergoeding die per gedomicilieerde afneemt (met telkens 10 euro) om grote gezinnen te compenseren voor het wegvallen van de huidige 15m³ 'gratis' drinkwater. De doelgroep die recht heeft op een sociale correctie wijzigt niet, enkel de berekening wordt aangepast: 80 % korting op de integrale waterfactuur. De groepen met een risico op waterarmoede (bijvoorbeeld verhoogd risico bij eenoudergezinnen, gezinnen in schuldbemiddeling...) is breder dan de huidige doelgroep op sociale correcties. Daardoor verhoogt het aandeel van het vast gedeelte van de integrale waterfactuur volgens de Gezinsbond voor bijna 60 % van de gezinnen.

Vanaf 1 april 2014 genoten huishoudens van een verlaagd BTW-tarief van 6 % op hun **elektriciteits**factuur. Deze maatregel gold ook voor afnemers met een budgetmeter. De bedoeling was om een effectieve afsluiting zoveel mogelijk te voorkomen. Maar in de loop van 2015 en later zijn een reeks maatregelen genomen die de elektriciteitsfactuur duurder maken voor gezinnen: vanaf 1 september 2015 werd de BTW op elektriciteit opnieuw verhoogd van 6 % naar 21 %; gezinnen met zonnepanelen betalen sinds 1 juli 2015 een netvergoeding in functie van hun omvormervermogen; vanaf 2016 is er een heffing van 100 euro per jaar voor de afbetaling van de schulden van de distributienetbeheerders omwille van de groenestroomcertificaten; de distributienettarieven zijn in 2015 verhoogd na een bevroering van deze tarieven de voorgaande jaren; de elektriciteit wordt berekend naargelang het aantal personen in het huishouden,...

⁹⁷ Artikel 23 van de Belgische Grondwet bepaalt dat ieder het recht heeft een menswaardig leven te leiden. Hieronder valt onder meer het recht op een behoorlijke huisvesting. Het beschikken over elektriciteit en verwarming wordt doorgaans gezien als impliciet onderdeel van dit recht op een behoorlijke huisvesting en bijgevolg als basisbehoeften voor een menswaardig bestaan.

⁹⁸ Het besluit van 13 maart 2009 betreffende de sociale openbare dienstverplichtingen in de vrijgemaakte elektriciteits- en aardgasmarkt bepaalt dat als een leveringscontract met een huishoudelijke afnemer werd opgezegd door de leverancier en die afnemer geen nieuwe leverancier vindt, de verdere levering van elektriciteit of aardgas gebeurt door zijn netbeheerder. Als de afnemer de facturen van de netbeheerder niet betaalt voor de vervaldatum, komt hij in de volgende procedure terecht: de netbeheerder stuurt een herinnering om te betalen; als de afnemer vijftien dagen na die herinnering niet betaald heeft, stuurt de netbeheerder een aangetekende brief met een ingebrekestelling; is er vijftien dagen later nog geen oplossing, dan plaatst de netbeheerder ten laatste zestig dagen na de ingebrekestelling (gratis) een budgetmeter voor elektriciteit en/of aardgas. In de praktijk verrekenen de netbeheerders de openstaande schulden via de budgetmeter volgens de 35% regel. Per oplaadbeurt wordt van bedragen tot en met 50 euro 35% afgehouden voor schuldafbouw. (Bron: SERV Advies, [Schuldafbouw via budgetmeters elektriciteit en aardgas](#), 15/09/2010).

Anno 2018 blijkt het dat de stroom in België vrij duur is. Een doorsnee Belgisch gezin betaalt bijna 80% meer dan een gezin in andere EU-landen. We betalen vooral veel door de bijkomende heffingen die op de factuur verschijnen. Ons land heeft van de onderzochte landen de hoogste netkosten, waarmee de hoogspanningsbeheerder Elia en netbeheerders vergoed worden. Ook de belastingen en heffingen liggen erg hoog.⁹⁹

Een elektriciteitsbudgetmeter wordt in de plaats van de normale elektriciteitsmeter geplaatst en werkt met een oplaadkaart. Laad je voor 20 euro op, dan krijg je voor 20 euro elektriciteit beschikbaar. De budgetmeter werkt op vol vermogen tot je geen krediet meer hebt, dan valt hij uit. Je kunt eventueel gebruikmaken van het noodkrediet of minimumlevering. Het noodkrediet bedraagt 50 euro. Nadat het noodkrediet is opgebruikt, valt de budgetmeter uit. Je kan hem dan opnieuw inschakelen met minimumlevering en dan kan je 10 ampère elektriciteit gebruiken, wat een absoluut minimum is om in je basisbehoeften te voorzien.

Op 3 februari 2017 keurde de Vlaamse regering de conceptnota 'Digitale meters: uitrol in Vlaanderen' goed. Digitale meters zijn een nieuwe generatie verbruiksmeters voor aardgas en elektriciteit. Aan de meters wordt communicatietechnologie toegevoegd. Ze kunnen dus informatie versturen en ontvangen: ze kunnen in twee richtingen communiceren om gegevens uit te wisselen (meterstanden, alarmen ...). Op die manier krijgt een klant meer inzicht in zijn energieverbruik. Door er apparaten aan te koppelen ziet hij eenvoudig waar hij kan besparen. Op die manier heeft hij meer grip op het energieverbruik en op de energiekosten. Het Netwerk tegen armoede deed een armoedetoets en concludeerde dat er een maatschappelijke meerwaarde van de uitrol van digitale meters zal zijn vooral voor de economische en de ecologische pijler. Voor de sociale pijler wordt de impact globaal eerder als neutraal tot negatief ingeschat, met als kanttekeningen een druk op laaggeschoolde tewerkstelling, het wegvallen van een aantal contactmomenten ten opzichte van de huidige werkwijze, en de weinige mogelijkheden voor arme huishoudens om de kostentoeename te compenseren met energiebesparing. Er zijn weinig tot geen baten van de digitale meters voor mensen in armoede. Wanneer men van de digitale meter ook voor mensen in armoede een instrument wil maken dat kan helpen bij het besparen van energie, zal ondersteuning nodig zijn bij het verschaffen van de nodige tools (te beginnen bij een vorm van in-home-display). Voor welbepaalde doelgroepen moet een sociale correctie worden uitgewerkt in het kader van de voorgestelde solidarisering van de kosten van de uitrol van digitale meters via opname in de nettarieven.¹⁰⁰

De Vrouwenraad vraagt:

- Bij gebruik van het noodkrediet of overschakeling op minimumlevering bij budgetmeters het af te betalen bedrag laag houden.
- Het bestaande minimum bij budgetmeters voor elektriciteit mag nooit worden uitgeschakeld. Er moeten voldoende oplaadpunten beschikbaar zijn.
- 15 m³ gratis waterlevering per gezinslid per jaar.
- Het behoud van de gratis hoeveelheid elektriciteit per gezinslid.
- Dat de distributietarieven voor energie geharmoniseerd worden.

⁹⁹ [Stroom nergens zo duur als in België](#), De Standaard, 08/08/2018.

¹⁰⁰ Netwerk tegen Armoede, [Armoedetoets 'Digitale meters: uitrol in Vlaanderen'](#), 30/06/2017.

- De uitrol van digitale (budget)meters mag geen meerkost inhouden voor de gezinnen.
- Het uitbreiden van de groep die een beroep kan doen op de sociale openbare-dienstverplichtingen (zowel voor water als voor energie).
- Dat de Vlaamse overheid inspanningen doet om consumenten te blijven informeren maar ook te begeleiden in de vrijgemaakte maar ingewikkelde energiemarkt, bijvoorbeeld op het vlak van duurzame- en groepsaankopen.

Duurzame ontwikkeling

Op 25 september 2015 aanvaardden de Verenigde Naties Agenda 2030. Agenda 2030 bevat 17 algemene Duurzame Ontwikkelingsdoelen en 169 subdoelstellingen om de wereld op het spoor van duurzame ontwikkeling te zetten. Mensen en instellingen van over heel de wereld hebben er aan bijgedragen.

In Vlaanderen heeft de Vrouwenraad zich actief ingezet om te verzekeren dat mensenrechten van vrouwen en gendergelijkheid meegenomen werden in de doelen en in de begeleidende Verklaring bij Agenda 2030. In coalitie met organisaties van over heel de wereld zijn we daar ook in geslaagd.

Doelstelling 5 gaat specifiek over gendergelijkheid en empowerment van vrouwen en meisjes en het principe van gendermainstreaming werd algemeen aanvaard. In alle doelstellingen moet rekening gehouden worden met gender en empowerment van vrouwen en meisjes.

Agenda 2030 is universeel en zal in de komende vijftien jaar het beleid in alle landen en regio's beïnvloeden. Vlaanderen is als regio mee verantwoordelijk voor de uitvoering ervan, zowel in het binnenlands als buitenlands beleid. Tegen 2030 zouden de doelen behaald moeten zijn. Dit zal belangrijke inspanningen vergen.

Agenda 2030 biedt Vlaanderen bovenal ook nieuwe kansen op maatschappelijke ontwikkeling: economisch, ecologische en sociaal. De doelstellingen zijn een richtpunt voor wie het aandurft te vernieuwen. Gendergelijkheid loopt hier als een rode draad doorheen. Het komt er dus op aan om voor iedere doelstelling een voor Vlaanderen relevante genderanalyse te maken. Daarom verwijzen we naar onze aanbevelingen zowel voor het gelijkheidsbeleid waarin we pleiten voor meer gendermainstreaming en naar alle andere beleidsdomeinen waar we specifieke eisen formuleren vanuit genderperspectief.

Zie Vrouwenraad: [Agenda 2030 uitvoeren in Vlaanderen](#)

Armoede

De Vlaamse armoedemonitor 2017 laat weinig hoopvolle cijfers zien met betrekking tot het verminderen van de armoede in Vlaanderen.¹⁰¹ Tussen 2012 en 2016 steeg het aantal mannen met een leefloon met 32%, het aantal vrouwen met 15%. Het aantal vrouwen in het

¹⁰¹ [De Vlaamse armoedemonitor 2017](#)

totaal aantal leefloontrekkers ligt begin 2016 wel nog steeds duidelijk hoger dan het aantal mannen (respectievelijk 54% en 46%).

Het verschil in armoederisico tussen vrouwen en mannen blijft beperkt. Naar sekse is het verschil gering, iets meer vrouwen (11%) bevinden zich onder de armoederisicodrempel dan mannen (10%), maar de armoedeproblematiek is uitgesproken gendergebonden.

Vele kansarmen zijn vrouwen zoals we al zagen bij de leefloners. Vrouwen lopen bijvoorbeeld een hoger risico om in een rusthuis te belanden en hebben doorgaans minder en te lage pensioenen. De meeste eenoudergezinnen worden gedragen door een vrouw. Dit hangt samen met de traditionele en stereotype rolverdeling tussen vrouwen en mannen. Factoren zoals 'leeftijd' en 'afkomst' zijn gendergebonden. De lagere en vaak ondermaatse pensioenen van vrouwen zijn een gevolg van de verdeling en maatschappelijke waardering van zorgarbeid en van de horizontale en verticale segregatie op de arbeidsmarkt. In vele gezinnen met herkomst van buiten de EU nemen vrouwen niet deel aan de betaalde arbeidsmarkt. Binnen het huidig maatschappelijk model vormt een inkomen uit stabiele arbeid met voldoende verloning een belangrijke buffer tegen armoede.

De Vrouwenraad vraagt:

- Stimuleer en investeer in de ontwikkeling van een duurzame economie, die rekening houdt met winsten, maar ook met welzijn, ecologische evenwichten en de draagkracht van de planeet. Steun bedrijven en onderzoek, gekoppeld aan voorwaarden voor tewerkstelling en met voldoende ruimte voor participatie van vrouwen, mensen in armoede en andere kwetsbare groepen.
- Neem maatregelen om ervoor te zorgen dat de variabelen uit de Vlaamse Armoedebaarometer, waar relevant, systematisch steeds gekruist worden met de variabele 'sekse', maar ga voor het nemen van beleidsmaatregelen evenzeer uit van kwalitatieve gegevens, inspraak en participatie van mensen in armoede.
- Versterk de Vlaamse sociale bescherming en bouw ze uit via diverse mechanismen. Verzeker een multidisciplinaire aanpak en diverse vormen van bijstand voor gezinnen zodat alle facetten van armoede aangepakt worden en ken sociale rechten en voordelen automatisch toe. Veel mensen maken er geen gebruik van als gevolg van onwetendheid, complexe administratieve procedures of schaamte.¹⁰²
- Voer een maximumfactuur in voor woonzorgcentra, die overeenstemt met het inkomen van de bewoners. Breidt de inkomensgerelateerde zorgverzekering uit.
- Voer gratis kinderopvang in voor kwetsbare groepen op korte termijn en op lange termijn voor iedereen.
- Trek via een Vlaamse premie de uitkeringen en vervangingsinkomens op tot aan de Europese armoedegrens en maak ze welvaartsvast. Neem ook maatregelen om te verzekeren dat de kinderbijslag een herverdelend effect heeft om zo de kinderarmoede terug te dringen. Vooral voor alleenstaande moeders kan dit een belangrijk verschil maken tussen een leven beneden of boven de armoedegrens.

¹⁰² Er is geraamd dat slechts de helft van de mensen die recht heeft op een leefloon er ook effectief gebruik van maakt. Van verhoogde tegemoetkoming maakt 1/3^{de} van de rechthebbenden geen gebruik, wat betekent dat ze ook geen gebruik kunnen maken van bijkomende voordelen die daaraan gekoppeld zijn. Ook bij andere sociale rechten zoals de schooltoelage, is onder-bescherming een groot probleem.

- Dakloosheid is een meervoudige problematiek, die ingrepen op meerdere vlakken vraagt. 'Housing First' vertrekt hierbij van het wonen als eerste recht, waarna begeleiding volgt. Wij pleiten ervoor om dit project, dat succesvol gebleken is in de experimentele fase, significant uit te breiden.

Gezinsbeleid

Het gezinsbeleid zit te veel vast in het departement 'Welzijn, Volksgezondheid en Gezin'.

De Vrouwenraad vraagt:

- Om het gezinsbeleid transversaler te benaderen; alle departementen moeten er oog voor hebben. Er moet rekening gehouden worden met alle gezinsvormen in alle levensloopfasen, met respect voor de positie en de eigen rechten van de individuen binnen de gezinsvormen. Hiermee rekening houdend kan onderzocht worden of het zinvol is om een gezinstoets in de RIA (Reguleringsimpactanalyse) te integreren.
- Een coördinerend minister voor gezinsbeleid, interministerieel overleg/conferenties en overleg met (vrouwen)middenveldorganisaties.

Vrede

Vlaanderen behoort tot de groep samenlevingen die vrede kennen. Dit neemt niet weg dat verbetering mogelijk is. Vlaanderen kan en moet streven naar meer democratie, meer rechtstaat, een betere toepassing van de mensenrechten en minder geweld.

Gendergelijkheid is in dit opzicht enorm belangrijk. Onderzoek aan de universiteit van Harvard heeft een direct en significant verband aangetoond tussen de gelijkheid van vrouwen en mannen en de afwezigheid van geweld in een samenleving (zie Hudson, V. M., Ballif-Spanvill, B., Caprioli, M., Emmett, C. F. (2012). *Sex & World Peace*. New York: Columbia University Press).

De overgang van oorlog naar vrede is een complex proces dat gelijktijdige ingrepen op meerdere domeinen vereist. Eén van de vereisten is de reorganisatie van de machtsrelaties in de samenleving. De herschikking van de machtsrelaties tussen mannen en vrouwen en herwaardering van de genderverhoudingen zijn een integraal onderdeel van dit proces. Zonder gendergelijkheid is duurzame vrede niet mogelijk.

Vrede is niet enkel relevant voor landen in een conflictsituatie. Vredesopbouw is een continu proces in tijd en ruimte. Vrede moet ook voorbereid worden en permanent opgebouwd in het beleid van landen die niet in oorlog zijn. In Resolutie 1325 over vrouwen, vrede en veiligheid erkent de Veiligheidsraad de genderdimensie van oorlog, vrede en vredesopbouw. De Raad formuleert concrete aanbevelingen voor het beleid van staten, waaronder de vraag naar een 'nationaal' actieplan voor de uitvoering van Resolutie 1325.

De Vrouwenraad vraagt:

1. Steun de uitvoering van resolutie 1325 van de VN Veiligheidsraad over vrouwen, oorlog en vrede en de besluiten van de Commissie Status van de Vrouw ter zake. Werk een eigen strategie en actieplan uit in samenwerking met het parlement en de vrouwenorganisaties. Betrek hen bij de opstelling en de evaluatie en voorzie een budgetlijn voor acties die uitvoering geven aan dit plan en die vrouwen en

vrouwenorganisaties politiek en maatschappelijk empoweren.

2. IJver voor een sterk VN-verdrag over de beperking in de ontwikkeling, productie en verspreiding van autonoom opererende wapens en wapensystemen, vergezeld van een strikt en transparant rapportage- en controlesysteem, waarin het vrouwenrechtenperspectief ten volle geïntegreerd is.
3. Maak het bevorderen van de mensenrechten en de rechten van vrouwen en meisjes tot speerpunt van het Vlaams buitenlands beleid, met bijzondere aandacht voor de uitvoering van de besluiten van de VN Commissie Status van de Vrouw, van het CEDAW Verdrag, het Peking Actieplatform en van Agenda 2030 en voor de participatie en gelijke betrokkenheid van lokale en inheemse vrouwen en vrouwenorganisaties.
4. Leg het principe van de dubbele voordracht v/m voor alle Vlaamse buitenlandse mandaten decretaal vast en stel buitenlandse delegaties paritair samen. Het Fins model dat een 40/60 quotum voorziet kan hierbij inspireren als overgangsmaatregel naar de 50/50. Neem ook maatregelen om partners van buitenlandse en diplomatieke vertegenwoordigers toegang tot betaalde arbeid te verzekeren.
5. Neem maatregelen om te verzekeren dat in alle initiatieven voor vredeseducatie systematisch een genderperspectief meegenomen wordt.
6. Organiseer in 2020, n.a.v. de twintigste verjaardag van Resolutie 1325, op Vlaams niveau een high level vredesconferentie waarin verschillende aspecten van de resolutie en vrede centraal staan.

Cultuur

Participatie en tewerkstelling

Armoede heeft veelal een vrouwelijk gezicht. Cultuur versterkt, haalt vrouwen en mannen uit hun isolement. Iedereen moet dus gebruik kunnen maken van een toegankelijk vrijetijdsaanbod (cultuur, sport, toerisme) in Vlaanderen.

Een onderzoek naar de v/m-verhoudingen in het Vlaamse podiumkunstenlandschap (2014) leert dat 67 % van de afgestudeerden in de podiumkunstenopleidingen vrouwen zijn.¹⁰³ Die oververtegenwoordiging zet zich niet door op de scène en in het management. Anno 2012 was slechts 40 % van de artiesten vrouw. Hoewel er beduidend meer vrouwen afstuderen (7/10), gaan de topfuncties haast uitsluitend naar mannen.

Tussen 2000 en 2015 startten in Vlaanderen 50 personen, waarvan 10 vrouwen, hun carrière als filmregisseur in de categorie fictie. Van de tien vrouwen binnen de populatie bleven zes van hen voorlopig steken op hun debuut, twee van hen regisseerden tot nu toe twee films en de overblijvende twee maakten elk drie films. De oorzaak van deze ondervertegenwoordiging is volgens het geraadpleegde onderzoek niet meteen duidelijk, maar op het eerste zicht stelt de onderzoeker dat het niet zou liggen aan het feit dat

¹⁰³ K. Van Langendonck e.a., Vrouw/man-verhoudingen in het Vlaamse podiumkunstenlandschap. Een genderstudie van 1993 tot 2012, Kaaitheter, Steunpunt voor de podiumkunsten en Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten, maart 2014, p. 4-15

vrouwen minder geïnteresseerd zouden zijn om de ambacht van filmregie aan te leren. Verder onderzoek hiernaar wordt sterk aanbevolen.¹⁰⁴

Het loont de moeite om het recente onderzoek van de Universiteit Gent (2018) te bekijken over de positie van vrouwen in de creatieve sector. Men bracht er de sociaal-economische positie van vrouwen en mannen in beeld en eveneens de subjectieve beleving van het heersende seksisme. Alle vaststellingen die gelden over de maatschappelijke positie van vrouwen in het algemeen gelden eveneens in deze sector. In die verstande dat de problemen nog aangescherpt worden door de specifieke situatie waarin vooral vrouwelijke podiumkunstenaars zich bevinden: preciaire contracten, verplicht bijberoep, projectmatig werk, de lage lonen en de moeilijke werkuren, het minder doorgroeien naar prestigieuze jobs (het zgn. glazen plafond), de moeilijke combinatie van gezin en arbeid en de in een overwegend 'mannelijke' sector heersende genderstereotypering met expliciet seksistische en seksueel grensoverschrijdend gedrag en de gesegregeerde netwerken.¹⁰⁵ Ook in deze sector kunnen we dus gewag maken van vaststellingen die wijzen op een proces van cumulatieve achterstelling van vrouwen.

De Vrouwenraad vraagt:

- De UiTPAS moet een prioriteit blijven in het Vlaams Actieplan Armoedebestrijding.
- Een studie over het gebruik van de UiTPAS: cijfers v/m; welke activiteiten; leeftijdsgroepen,...
- Paritaire deelname v/m (50/50) in adviesraden, raden van bestuur en beoordelingscommissies m.b.t. het toekennen van projectsubsidies in de verschillende culturele instellingen en organisaties.
- Het zichtbaar in kaart brengen van het aantal ingediende subsidieaanvragen voor projecten v/m en de toegekende budgetten aan projecten van mannen en vrouwen per culturele sector¹⁰⁶.
- Een voortgangsrapport over de tewerkstelling van v/m (op alle niveaus en functies) in de culturele sector met specifieke aandacht voor de loonsituatie.

¹⁰⁴ Meltse van Coillie, [Film maken in Vlaanderen: een afvalkoers](#), 2014

¹⁰⁵ Mart Willekens, Jessy Siongers, Lucas Pissens & John Lievens, [Zo man, zo Vrouw? Gender en de creatieve sector in Vlaanderen](#), Onderzoeksgroep CuDOS – Vakgroep Sociologie – Universiteit Gent, 2018.

¹⁰⁶ Uit een studie van de vzw [Elles tournent/Damesdraaien](#) (Dames Draaien in Cijfers, 2009) blijkt dat vrouwen proportioneel ondervertegenwoordigd zijn bij de verdeling van de overheidssubsidies voor de aanvragen van filmprojecten:

- de situatie is gestagneerd de laatste 20 jaar (cfr. Studie 'Ombre & Lumière' van Université des Femmes, 1988);
- in de filmwereld draait alles rond strategie en hiërarchische verhoudingen, rivaliteit en concurrentie. Vrouwen zoeken naar andere vormen van samenwerken en verzetten zich tegen deze heersende spelregels;
- producers hebben de neiging om films van vrouwen te bestempelen als specifiek vrouwelijk (en dus niet universeel), wat in grote mate afbreuk doet aan hun werk;
- nog te veel vrouwelijke studenten aan de filmhogescholen hebben te weinig zelfvertrouwen en twijfelen over het indienen van hun, overigens erg waardevolle, projecten. Empowerment is nodig;
- filmmaaksters genieten niet op dezelfde manier en in dezelfde mate van netwerken en financiële steun als hun mannelijke collega's. De weg is nog lang en bezaaid met veel hindernissen.

- Een specifiek actieplan voor de aanpak van de loo(n)pbankloof in de culturele sector.
- Een evenredige deelname van v/m bij alle festivals (incl. film); de door de overheid gefinancierde festivals zijn verplicht tot het instellen van streefcijfers m/v.
- Uitvoering van het actieplan voor de aanpak van seksueel grensoverschrijdend in de media en culturele sector¹⁰⁷.

Media, beeldvorming en seksisme

Media en reclameboodschappen staan vaak nog bol van stereotypes. Die hebben een niet te onderschatten impact op burger en beleid.

Stereotypes en zelfs clichés zijn vaak nodig om snel een boodschap over te brengen. De stereotypes op zich zijn niet het probleem, wel de effecten ervan. Daarom dienen de ‘gebruikers’, of beter de ‘ontvangers’, kennis en inzicht te verwerven (zogenaamde mediawijsheid m/v) enerzijds in de manier waarop beeldproducenten werken en anderzijds in de wijze waarop media doorgaans onbewust opvattingen over vrouwen en mannen verspreiden. Opvattingen die vaak vooroordelen worden. En vooroordelen kunnen leiden tot discriminaties. Discriminaties die omschreven kunnen worden als seksisme. Seksisme is een wijdverspreid fenomeen dat in het maatschappelijk debat lange tijd taboe was en waarover nu nog vaak in een geest van controversie gedebatteerd wordt.

De hedendaagse mediacultuur biedt een interactief forum waar concepten zoals klasse, etniciteit, gender en seksualiteit vorm krijgen, bediscussieerd en ge(her)definieerd worden.

We stellen vast dat de media de rollen van vrouwen en mannen beperken (vrouwen tot de private sfeer, als ‘onderwerp’ van het nieuws in plaats van als actoren...en mannen tot de publieke sfeer en als actoren...), zodat we kunnen stellen dat de media geen gelijke tred houden met de maatschappelijke ontwikkelingen. Vooral in nieuws-, informatie-, cultuur- en sportprogramma’s merken we een ondervertegenwoordiging van vrouwen. De Raad van Europa publiceerde in 2017 een onderzoek over hoe de media rapporteren over verkiezingen vanuit genderperspectief¹⁰⁸. In het nieuws komen vrouwen nog steeds minder voor in de publieke sfeer dan in de private sfeer. Ze komen in verhouding wel meer voor in entertainment of in erotisch getinte programma’s. Ook de nieuwe media zijn niet wars van gendergeladen beeldvorming en seksisme. Algoritmes bepalen of mensen al dan niet gelijke kansen krijgen. Met ander woorden hebben algoritmes een maatschappelijke impact? Cathy O’Neill, wiskundige en voormalig getallenkraker in Wall street schreef er een boek over waarin ze een pleidooi houdt voor de ontwikkeling van (ethische) standaards waarin

¹⁰⁷ Op basis van het onderzoek van CuDOS (2018) stelde Vlaams minister van Cultuur, Media, Jeugd en Brussel, Een Actieplan op met specifieke focus op de aanpak van grensoverschrijdend gedrag (26 juni 2018)

¹⁰⁸ Council of Europe Study DGI(2017)10, Media, elections and gender. Study on media coverage of elections with a specific focus on gender equality, Council of Europe, April 2018. Prepared by the committee of experts on media pluralism and transparency of media ownership (MSI-MED)

vastgesteld wordt hoe een goed algoritme hoort te werken¹⁰⁹. Zij stelt dat er een toezichthouder zou moeten komen naar analogie met de controle van nieuwe medicijnen.¹¹⁰

De strijd tegen seksisme staat ook hoog op de agenda van de Europese Commissie. De Commissie bereidt momenteel een [Aanbeveling voor over het voorkomen en bestrijden van seksisme](#)¹¹¹ dat in de loop van het voorjaar 2019 zal worden voorgelegd ter goedkeuring. In deze Aanbeveling. In het kader van dit initiatief worden ook twee documenten samengesteld: één met [beste praktijken](#)¹¹² (met focus op diverse domeinen waaronder media) en één met [normen](#)¹¹³ in relatie tot seksisme.

In 2019 zal de Raad van Europa een stand van zaken opmaken over de uitvoering van de [Aanbeveling over gendergelijkheid en media](#)¹¹⁴. Op 17 april 2018 aanvaarde het Europees Parlement een [resolutie over gendergelijkheid in de mediasector](#)¹¹⁵. De resolutie gaat o.m. in op inhoud van de media en op structurele aspecten in verband met de positie van vrouwen in de media: deelname aan besluitvorming in en over de media, strijd tegen de genderloonkloof en maatregelen voor gelijke kansen en nondiscriminatie.

De studiedienst van het Europees Parlement liet het fenomeen [cybergeweld en online haatspraak tegenover vrouwen](#)¹¹⁶ onderzoeken. Het internet en nieuwe technologieën brengen heel wat voordelen, maar o.a. ook nadelen zoals dus cybergeweld en haatspraak tegenover vrouwen. Een fenomeen dat met de toenemende digitalisering van heel wat activiteiten en met de grotere toegang van steeds meer mensen tot het net, toeneemt. Uit onderzoek blijkt dat vrouwen een specifiek doelwit zijn van cybergeweld, waarbij leeftijd en sekse belangrijke factoren zijn voor zowel de prevalentie als het type cybergeweld. Zo worden jonge vrouwen vooral bedreigd met seksueel cybergeweld en stalking. Enkele cijfers. 1 of 10 vrouwen in de EU heeft al te maken gehad met cybergeweld; 20% van de jonge vrouwen in de EU heeft te maken gehad met cyber-seksuele intimidatie en 14% van de vrouwen vanaf de leeftijd van 15 jaar heeft al te maken gehad met cyberstalking.

¹⁰⁹ C. O'Neil, Weapons of Math Destruction. How Big Data Increases Inequality and Threatens Democracy, Crown, New York, 2016

¹¹⁰ De Volkskrant, 18 juni 2018

¹¹¹ Draft Committee of Ministers Recommendation to prevent and combat sexism (7 december 2018)

¹¹² Compilation of good practices to prevent and combat sexism in Council of Europe member states (14 februari 2018)

¹¹³ Compilation of standards related to the notion of sexism (28 september 2018)

¹¹⁴ Recommendation CM/Rec(2013)1 of the Committee of Ministers to member States on gender equality and media (10 juli 2013)

¹¹⁵ Gendergelijkheid in de mediasector in de EU; resolutie van het Europees Parlement, 17 april 2018; P8_TAPROV(2018)0101; procedure fiche 2017/2210(INI).

¹¹⁶ Adriana Van der Wilk, Cyber violence and hate speech online against women, Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs Directorate General for Internal Policies of the Union, Study for the FEMM committee, PE 604.979 – September 2018

De Verenigde Naties en de Europese Unie kennen het probleem, maar tot vandaag bestaan er geen gemeenschappelijke definities van de verschillende vormen van online geweld. In de studie worden bestaande definities van de verschillende vormen van cybergeweld samengebracht; er wordt gekeken naar de prevalentie van cybergeweld, naar daders en slachtoffers én naar de oorzaken en de impact van online geweld op vrouwen en meisjes. Het document geeft een overzicht van bestaande wettelijke kaders en van besluiten van het Europees Parlement die ingeroepen kunnen worden om online geweld op vrouwen te bestrijden. Het onderzoek sluit af met enkele beleidsaanbevelingen op het niveau van de Europese Unie en de Lidstaten, zoals: betere dataverzameling en ontwikkelen van gemeenschappelijke wettelijke definities van cybergeweld, om zo bij te dragen tot de zichtbaarheid en de erkenning van het fenomeen. Op het niveau van de Europese Unie wordt gepleit voor de aanpassing van bestaande EU strategieën en Richtlijnen in verband met digitale ontwikkelingen, zodat cybergeweld op vrouwen daarin ingesloten wordt. Bovenal zou echter een algemene Richtlijn over geweld op vrouwen, met daarbinnen aandacht voor cybergeweld en online haat tegenover vrouwen, aangenomen kunnen worden. Daarnaast kunnen ook de Lidstaten initiatieven nemen. Ze kunnen bijvoorbeeld inzetten op het stoppen van online straffeloosheid door te focussen op meer en betere samenwerking om de misdrijven van cybergeweld te onderzoeken en de daders te vervolgen, naast focussen op het voorkomen van cybergeweld op vrouwen en meisjes door in te zetten op het bestrijden van schadelijke patriarchale genderstereotypen en seksisme.

In Vlaanderen kunnen we alleen maar toejuichen dat in de beheersovereenkomst van de Vlaamse openbare omroep alvast enkele bepalingen opgenomen zijn betreffende een evenwichtige representatie v/m, genderneutrale berichtgeving en genderevenwichtig personeelsbeleid.

Volgens de [Beheersovereenkomst 2016-2020](#) met de Vlaamse overheid, moet de VRT op weekbasis minstens 75% van elke relevante doelgroep (waaronder vrouwen) bereiken. Daarnaast moet de VRT streven naar een diversiteit in beeldvorming bij alle intern en extern geproduceerde televisieprogramma's, uitgezonderd aangekochte programma's (40% vrouwen te bereiken in 2020). Wat het personeelsbestand betreft streeft de VRT tegen 2020 naar 40% vrouwen voor het gehele personeelsbestand, 33% voor midden en hoger kader. Vooral dit laatste had iets ambitieuzer gemogen. Ook hier stelt de Vrouwenraad 50/50 voorop voor alle kaders. Ook wat de jaarlijkse monitoring betreft mag de VRT nog wel een tandje bijsteken. In 2017 kwam het aandeel van vrouwen op televisie op 38 procent (een stijging tegenover 2016 maar een status quo tegenover 2015). Hierbij merken we op dat informatie- en nieuwsprogramma's helaas veel lager scoren. In 2017 noteerde men zelfs een daling¹¹⁷.

De Vrouwenraad vraagt:

Voor de VRT

- Blijvende en voldoende ondersteuning voor de Cel Diversiteit opdat zij uitvoering zou kunnen geven aan de bepalingen die vastgelegd zijn in de beheersovereenkomst.

¹¹⁷ VRT-persbericht 22/03/2018

- Naast de kwantitatieve ook regelmatige kwalitatieve monitoring over genderneutrale en genuanceerde beeldvorming.
- Het verhogen van het aantal vrouwen in informatie- en nieuwsprogramma's tot minimum 40% op korte termijn en 50% in 2020.
- Evenwichtige v/m-samenstelling (50/50) in zowel midden- als hoger kader.

In het algemeen

- Dat alle media, van kranten over films tot nieuwe media, genderneutrale berichtgeving toepassen. Dit betekent concreet dat er voldoende aandacht is voor genderissues en genderstereotypering. Hiertoe moeten de nodige tools ontwikkeld worden. In de professionele bachelor en in de master communicatiewetenschappen zou mediawijsheid v/m opgenomen moeten worden in het verplichte curriculum.
- Een analytische test met betrekking tot de gendergelijkheid van een project (in navolging van EWA, European Women's Audiovisual Network).
- Deze test bevat ook de Bechdel-analyse van het script als noodzakelijk onderdeel bij het indienen van een scenario/filmproject; De **bechdeltest** is een informele test die gebruikt kan worden om fictie te testen op seksisme.
- Meer kwalitatief onderzoek. De gendergeladenheid van beeldvorming kan niet onderzocht worden met monitors die enkel focussen op kwantitatieve vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in een mediabedrijf. Daartoe is meer kwalitatief onderzoek nodig. Dit om goede praktijken te ontwikkelen en de juiste tools te creëren waarmee zowel media- als reclamemakers en adverteerders aan de slag kunnen. Een voortdurende actualisering van een databank van 'goede praktijken' en van de expertendatabank voor journalisten is hierbij aangewezen.
- Een gelijke vertegenwoordiging van vrouwelijke en mannelijke producers en filmmaaksters bij het uitzenden van films op de televisie. De aanbevelingen uit het reeds bestaande 'Charter van Compostella' van professionele vrouwen in de audiovisuele sector in de Europese Unie ([EWA](#)), kunnen als inspiratiebron gebruikt worden.
- Een overheid als beste leerling van de klas in het gebruik van genderneutrale berichtgeving in al haar campagnes via de systematische toepassing van [de Vlaamse richtlijnen ter zake](#). De Vrouwenraad is het eens met het advies van de Vlaamse overheid wat genderneutrale toiletten betreft op voorwaarde dat er voldoende, propere en toegankelijke zijn met voldoende privacy voor elkeen. Zelf pleiten we bijvoorbeeld om in elk openbaar toilet een luiertafel te hebben zodat elke ouder of voogd een kind kan verschonen. Zo kunnen genderneutrale wc's stereotypen helpen doorbreken. Genderneutrale wc's zouden eigenlijk ook geen probleem mogen zijn, op de trein zijn die dat al, en bij de meeste mensen thuis. We zien echter dat het merendeel van slachtoffers van seksueel geweld vrouwen zijn, waardoor aparte toiletten voor vrouwen een soort van veiligheidsgevoel geven. Niet iedereen is er klaar voor om toiletten te delen met iedereen, en dat moeten we respecteren. Het lijkt ons echter een goede zaak om eraan te werken zodat er in de toekomst geen 'veilige' plekken meer nodig zijn.
- Dat de overheid bewustmakingsacties opzet tegen seksistische beledigingen en/of vernederende beelden van vrouwen en mannen in media en reclame.

Sport

Sport is nog steeds een domein waarin meisjes en vrouwen ondervertegenwoordigd zijn. Niet enkel wat betreft het aantal vrouwen dat lid is van sportclubs en deelneemt aan sportevenementen, competities, enz., maar ook wat betreft het aantal vrouwen dat participeert aan de besluitvorming. Vrouwen zijn duidelijk ondervertegenwoordigd in de raden van bestuur van de Vlaamse sportfederaties. Van de sportfederaties waarvan de Vrouwenraad de gegevens heeft kunnen inkijken, bedroeg de participatiegraad van vrouwen slechts 12,73 % tegenover 87,26 % bij de mannen.¹¹⁸ Deze gegevens bevestigen het bestaan van een glazen plafond in de sportsector. De klassieke oorzaken zoals tijdsgebrek, zogenaamde masculiene cultuur aan de top van de organisatie, ontbreken van genderbeleid en weerstand tegen quota zijn enkele verklarende factoren. Het centrum Ethiek in de Sport (ICESvzw) verwijst naar een onderzoek uit 2011 waaruit blijkt dat de gegevens van de Vrouwenraad niets aan actualiteit hoeven in te boeten want het bestuur van de Vlaamse sportfederaties blijkt nog steeds vooral uit mannen te bestaan (84% tot 98%). Binnen de sportdiensten is 80% van de diensthoofden een man. Bij de sportbeheerders gaat het om een mannelijk aandeel van 62,5% en bij de sportfunctionarissen een mannelijk aandeel van 54%. De sportclubs tellen dan weer ofwel vooral mannelijke leden, of hebben een evenwicht in mannelijke en vrouwelijke leden. Sportclubs met vooral vrouwelijke leden zijn een minderheid, wat aangeeft dat vrouwen minder in clubverband sporten. Tot slot waren in 88,6% van de Vlaamse gemeentelijke adviesraden Sport vrouwen slechts voor één derde en minder vertegenwoordigd.¹¹⁹

Het Europees Instituut voor gendergelijkheid publiceerde in 2015 een fact sheet over gendergelijkheid in de sport waarin verwezen wordt naar het belang dat ook de Europese Raad hecht aan meer deelname van vrouwen aan bestuursorganen.¹²⁰ Ook in deze fact sheet wordt bevestigd dat heersende genderstereotypen niet alleen de deelname van vrouwen aan de besluitvorming in sportorganisaties beïnvloeden, maar ook hun deelname aan sportactiviteiten.

Om een betere voortgang van het aantal vrouwen in de bestuursorganen en de deelname aan sportactiviteiten op te volgen hebben we nood aan permanente gegevens. Wat hun verloning betreft is het helemaal koffiedik kijken.

Ook zou de manier waarop de media vrouwen representeren bijdragen aan de marginalisering van de prestaties van vrouwen in de sport, wegens de nadruk die wordt gelegd op vrouwelijkheid en seksuele aantrekkingskracht in plaats van op kracht en kunde. Bovendien is er in de sportberichtgeving voornamelijk aandacht voor professionele mannensporten.

¹¹⁸ We hebben de gegevens van 64 % van de sportfederaties kunnen bekomen (Actieonderzoek vertegenwoordiging m/v in raden van bestuur van de Vlaamse sportfederaties, Vrouwenraad, 2006, Brussel). Dit cijfer komt dicht in de buurt van een onderzoek van het Steunpunt Gelijkekansenbeleid in 2008, nl. 12,2 % (E. De Bruyn, Vrouwen buitenspel? Een onderzoek naar de genderverhoudingen in de Vlaamse sportsector, SGB, 2008, p.52). Recentere cijfers ontbreken.

¹¹⁹ ICES, [Omschrijving gendergelijkheid in de sport](#)

¹²⁰ [Fact sheet, gendergelijkheid in de sport, EIGE, 2015](#)

Uit voorgaande onderzoeken stellen we vast dat vrouwen meer individueel sporten en dat er zich meer vrouwen richting traditionele mannensporten begeven (voetbal, wielrennen) dan omgekeerd. In bijvoorbeeld kunstschaatsen, synchroon zwemmen... zijn mannen ondervertegenwoordigd. Dit hangt nauw samen met waardering, een vaststelling die ook geldt voor de positie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt. Vrouwen maken een inhaalbeweging in bepaalde zogenaamde mannenberoepen (advocatuur, geneeskunde, ...). Mannen daarentegen zijn witte raven in de kinderopvang en de kleuterschool. Verloning en status spelen hierin een belangrijke rol. Zo ook in de sportwereld.

De Vrouwenraad vraagt:

- Een evaluatie van de integratie van het genderperspectief in het wetenschappelijk onderzoek in opdracht van het Vlaamse sportbeleid.
- Een nieuwe campagne 'iedereen kan zetelen' voor een evenwichtige deelname v/m in allerlei adviesraden in het algemeen en in sportadviesraden in het bijzonder.
- Een Vlaams actieplan voor meer participatie van vrouwen zowel aan georganiseerde sporten en federaties als aan belangrijke sociale netwerken en aan anders georganiseerde vormen van sport.
- Een vergelijkend onderzoek over de verloning van vrouwen en mannen in alle sectoren van de sport met aanbevelingen.
- Paritaire deelname v/m aan bestuursraden van sportfederaties en jaarlijkse monitoring.
- Een toegankelijk overzicht van goede praktijken.
- Het aanpakken van genderstereotype beeldvorming in de media in het algemeen en in sportverslaggeving in het bijzonder.
- De bevordering van gendergelijkheid als criterium voor overheids subsidies.

Vlaanderen internationaal

De Europese Unie, de Raad van Europa en de Verenigde Naties zijn toonaangevend inzake de gelijkemansregelgeving v/m.

De Vrouwenraad vraagt:

- Dat de Vlaamse overheid bekendheid en opvolging geeft aan de aanbevelingen van het Toezichthoudend comité bij het Vrouwenrechtenverdrag (CEDAW-Comité) in reactie op de Belgische rapportage.
- Maatregelen te nemen zodat het CEDAW-verdrag geïntegreerd wordt in het curriculum van de faculteiten Recht en Politieke Wetenschappen.
- Dat de Vlaamse overheid voldoende investeert in de capaciteit van middenveldorganisaties om het internationaal beleid op te volgen.

Het 'buitenlands' beleid is een belangrijke factor voor het Vlaamse beleid en voor het dagelijks leven van de Vlamingen, vrouwen en mannen. Internationale verplichtingen en engagementen moeten maximaal vorm krijgen op alle niveaus. Regionale en lokale structuren kunnen hieraan een belangrijke bijdrage leveren en een meerwaarde bieden. Een groot deel van het Vlaamse beleid geeft uitvoering aan besluitvorming van het internationaal beleid op verschillende niveaus: de Europese Unie, de Raad van Europa, de Verenigde Naties. Dit buitenlandse beleid heeft nood aan transparantie, een democratisch

draagvlak, de sturende aandacht van de parlementen en gendermainstreaming.

De Vrouwenraad vraagt:

- Om de aanwezigheid van genderexpertise en de integratie van de genderdimensie in elk gecoördineerd multilateraal overleg en in alle afvaardigingen (conferenties, EU, Raad van Europa...) te verzekeren.
- Duidelijke en open communicatiekanalen en overleg m.b.t. de internationale fora.
- Een duidelijke regeling van de vertegenwoordiging en uitwisseling van informatie m.b.t. de internationale fora. De Vrouwenraad wenst bij de uitwerking daarvan betrokken te worden.