



Figure 1 logo vrouwenraad

Federaal memorandum Gelijkekansenbeleid 2011

INHOUDSTAFEL

Regering	3
Voldoende budgetten voor gelijkheid v/m en voor de ondersteuning van de vrouwenorganisaties	3
Opvolging Gendermainstreamingswet	4
Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM)	6
Interministeriële conferentie gelijke kansen v/m (IMC v/m)	7
Specifieke aandachtspunten uit het regeerakkoord m.b.t. gelijkheid v/m	8
De coördinerende minister gelijke kansen v/m ziet toe op:	16

De Vrouwenraad streeft naar maatschappelijke gelijkheid van vrouwen en mannen. We willen bestaande ongelijkheden opheffen, nieuwe ongelijkheden voorkomen, gelijke empowerment en gelijke deelname van vrouwen en mannen in alle domeinen van de samenleving. Daarvoor zijn structurele maatregelen nodig met aandacht voor diversiteit.

Daarom eisen we gelijke rechten, gelijke kansen en resultaten voor alle vrouwen en mannen ongeacht hun leeftijd, afkomst, origine, nationaliteit, huidskleur, politieke overtuiging, geloof of levensbeschouwing, seksuele voorkeur, handicap, gezondheidstoestand, burgerlijke staat/leefvorm, vermogen, sociale positie, taal ... rekening houdend met de verschillen tussen vrouwen en tussen mannen onderling.

Gelijke deelname van vrouwen en mannen aan besluitvorming en aan macht op alle niveaus en een samenhangend beleid waarbij alle vrouwen en mannen een evenwichtige combinatie van activiteiten kunnen realiseren (beroepsarbeid, gezinsarbeid, sociale arbeid, vrije tijd) zijn hiertoe cruciaal.

We baseren onze visie op de internationaal erkende mensenrechten.

Stand van zaken	Aanbevelingen
<i>Regering</i>	
	<p>De Vrouwenraad betreurt dat de regering niet paritair v/m is samengesteld maar stelt met tevredenheid vast dat de regeringsverklaring aandacht heeft voor een specifiek gelijkekansenbeleid v/m en hier en daar aanzetten geeft voor de integratie van het genderspect in andere domeinen. Opdat voldoende aandacht zou zijn voor de effectieve uitvoering van de gendermainstreaming in alle beleid vragen wij dat elk kabinet beschikt over een genderexpert en elk departement over voldoende middelen en genderexperten beschikt en er voldoende terugkoppeling is met het vrouwenmiddenveld en met het federaal adviesorgaan De Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen.</p>
<i>Voldoende budgetten voor gelijkheid v/m en voor de ondersteuning van de vrouwenorganisaties</i>	
De wereldwijde economische crisis mag onder geen beding een excuus zijn	Meer middelen (budget en personeel) voor:

<p>om het de budgetten die onder de noemer gelijke kansen kunnen geclassificeerd worden, te bevriezen.</p> <p>Dit omdat deze budgetten en middelen voor de actoren van de zogenaamde gender machinery (overheid en civiele samenleving) ontoereikend zijn; de middelen van deze actoren zijn ondermaats; een verdere, nog grotere achterstelling is onaanvaardbaar; uit diverse onderzoeken steeds weer blijkt dat gelijke rechten en kansen voor vrouwen en mannen en gendergelijkheid een positieve impact hebben op de globale, duurzame en economische ontwikkeling van een land.</p> <p>De eerste tekenen van een achteruitgang van het gelijkheidsbeleid v/m (minder middelen) doemen al op. Politieke wil voor gelijke rechten en kansen voor vrouwen moeten ook terug te vinden zijn in de begroting (genderbudgetting). Voldoende steun voor instellingen en organisaties die ijveren voor vrouwenrechten en gelijke kansen voor vrouwen en mannen is hiervan de eerste uitdrukking. Bovendien betekent de steun voor deze actoren en voor dit beleid een duurzame investering op middellange en lange termijn.</p> <p>Mainstreaming is en mag geen excuus zijn om het specifieke beleid gericht op de gelijkheid v/m af te zwakken. Gendermainstreaming vereist dat tegelijk een sterk zelfstandig of verticaal gelijkheidsbeleid v/m gevoerd wordt in combinatie met een horizontaal of geïntegreerd beleid in een beleidssector (mainstreaming).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Het proces gendermainstreaming zowel voor een zelfstandig als voor een geïntegreerd beleid als voor de bevordering van de gelijkheid v/m; - De instellingen en organisaties van het gelijke kansenbeleid v/m; - De vrouwenorganisaties opdat ze hun rol ten volle zouden kunnen spelen, zowel op nationaal als internationaal vlak; - Projecten en initiatieven van het gelijke kansenbeleid v/m, zowel voor 'binnenlandse' als voor 'buitenlandse' projecten, m.i.v. projecten van de vrouwenontwikkelingsorganisaties van de diaspora.
<p><i>Opvolging Gendermainstreamingswet</i></p>	
<p>De wet op de gendermainstreaming (12 januari 2007) kan als model gelden voor het gelijkheidsbeleid v/m. Meer dan vier jaar na de goedkeuring van de wet zijn de KB's in uitvoering ervan nog steeds niet allemaal goedgekeurd.</p> <p>Niettegenstaande het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen in</p>	<p>De regering heeft alvast de intentie aangegeven om eindelijk de wet op de gendermainstreaming uit te voeren. Wij vragen dan ook maximale inspanningen om deze wet en zijn besluiten zo snel mogelijk volledig van kracht te laten worden.</p>

<p>2010 een handleiding voor de toepassing van gendermainstreaming binnen de federale overheid gemaakt heeft, is het KB met betrekking tot de genderscreening, dat voorziet dat alle maatregelen vooraf getoetst moeten worden op hun effecten inzake de gelijkheid v/m, nog steeds niet aangenomen.</p> <p>Pas recent (januari 2010) verscheen het KB voor de samenstelling van de departementale werkgroep die verantwoordelijk zal zijn voor de opstelling van een Nationaal Actieplan Gendermainstreaming (NAG), goedgekeurd. Er is voorzien dat de vrouwenorganisaties hierin een input kunnen hebben. Dit is een positief element. In dit verband zijn er echter drie bezwaren:</p> <ul style="list-style-type: none"> - het is niet duidelijk hoe en in welke mate rekening zal worden gehouden met de voorstellen van de vrouwenorganisaties; - de transparantie van het beleid is niet verzekerd: er is geen publiek toegankelijke opvolging (bijvoorbeeld via parlementaire bespreking en/of publicatie van een rapport over vorderingen van het NAG) voorzien; - bijgevolg ontbreekt de mogelijkheid tot controle en bijsturing vanuit de civiele samenleving (parlement, vrouwenorganisaties). <p>Het is bovendien niet duidelijk op welke manier de integratie van de genderdimensie in alle beleidsuitvoering verzekerd zal worden: de strategie hiertoe is niet geformaliseerd en werd ook niet uitdrukkelijk vermeld. Dit is evenzeer problematisch. De hulpmiddelen ten behoeve van de gendermainstreaming zijn weinig gekend, er zijn geen vast omliggende procedures, noch welbepaalde doelstellingen voor de uitwerking van het gendergelijkheids- en gendermainstreamingsbeleid en het ontbreekt aan een globale vormingsstrategie en aan een opleidingsbeleid binnen de administraties.</p> <p>Kortom, de opvolging en evaluatie van de uitvoering van de aanbevelingen van het Peking Actieplatform verloopt weinig gecoördineerd en laat sterk te</p>	<p>Aan de minister van begroting vragen we om in de jaarlijkse omzendbrief over de begroting automatisch te bepalen dat elke federale overheidsdienst nagaat welke kredieten in aanmerking komen voor een voorafgaande analyse van de uitgaven vanuit het genderperspectief en voor een analyse a posteriori van de niet-fiscale inkomsten. Bijgevolg moet elk departement een begroting opstellen in overeenstemming met de in de omzendbrief vervatte instructies, vanuit het genderperspectief, onder meer:</p> <ul style="list-style-type: none"> - erop toezien dat de statistieken zoals bepaald bij artikel 4 van de voornoemde wet van 12 januari 2007, naar geslacht uitgesplitst worden; - het opstellen van genderindicatoren wanneer dat relevant is en toelichten wat het departement in dat verband onderneemt. <p>Op regeringsniveau worden structurele maatregelen genomen, zodat binnen elke administratie het proces van gendermainstreaming ingang vindt o.a. door:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Installatie van interne ondersteunende structuren (cel en netwerk gender); - Vastleggen van de passende middelen (mandaat, personeel, budgetten); - Regelmatig organisatie van vormingen voor de competentieontwikkeling van de ambtenaren m.b.t. het integreren van een genderdimensie in het beleid; - Organisatie van gendertrainingen voor alle ambtenaren op besluitvormingsniveau; - Regelmatige evaluatie en bijsturing van het beleid, m.i.v. de evaluatie van de vormingen. <p>Er wordt een monitoringsysteem ontwikkeld op basis van v/m–statistieken en indicatoren om de beleidsresultaten te evalueren in verhouding tot de beleidsdoelstellingen. We denken bijvoorbeeld aan een sociaal–</p>
--	---

<p>wensen over.</p>	<p>economische emancipatie-index of een emancipatiemonitor.</p> <p>Dringend maatregelen nemen met het oog op de publicatie van de vorderingen van het beleid m.b.t. de uitvoering van de wet op de gendermainstreaming en m.b.t. de behandeling ervan door het parlement. Dit kan concreet door de verslaggeving op dwingende wijze te organiseren. Deze verplichting is de hoeksteen om de wet doeltreffend te laten werken. De vrouwenorganisaties en de adviserende organen 'Commissie Vrouwen en Ontwikkeling' en 'Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen' worden betrokken en gehoord bij het proces van de uitvoering (planning) en controle op de naleving van de wet op de gendermainstreaming.</p> <p>Alle principes vermeld in de wet op de mainstreaming worden expliciet opgenomen in de internationale verbintenissen van de FOD Buitenlandse Zaken en vooral de Directie-Generaal voor Ontwikkelingssamenwerking.</p>
<p><i>Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM)</i></p>	
<p>http://igvm-iefh.belgium.be/nl/</p>	<p>Het regeerakkoord geeft aan dat het IGVM een onafhankelijk interfederaal orgaan wordt. In het kader van deze interfederalisering kan naar analogie met de twee protocollen die ondertekend zijn met de Franse gemeenschap (15/12/2008) en met het Waals gewest (23/01/2009) ook met de Vlaamse Gemeenschap een protocol worden uitgewerkt. Op die wijze wordt het vacuüm ingevuld inzake klachtenbehandeling van discriminaties op basis van geslacht ten aanzien van Vlaamse bevoegdheden. Dit protocol kadert in het voorbereidende werk van samenwerkingsakkoorden tussen de deelstaatregeringen en de federale regering.</p> <p>In het regeerakkoord is sprake van de oprichting van een nationale mensenrechtencommissie. Er wordt aangegeven dat dit in overleg met de Gemeenschappen en de Gewesten zal geschieden rekening houdend met</p>

	<p>de bestaande instellingen. Hierbij dienen zowel het IGVM als de vrouwenraden geconsulteerd te worden. Hierbij dient waakzaam worden toegezien op het behoud van een aparte en autonome structuur van het IGVM met voldoende middelen.</p> <p>In het kader van de uitvoering en opvolging van de wet op gendermainstreaming vragen we een sterk partnerschap tussen het Instituut en de Vrouwenraden in uitvoering en opvolging.</p> <p>Wij zijn verheugd dat de rol van het IGVM wordt versterkt inzake de bestrijding van geweld tegen vrouwen maar hopen dat er meer financiële en logistieke middelen worden toegekend om al zijn kernopdrachten en in bijzonderheid de wet op gendermainstreaming correct te kunnen uitvoeren.</p> <p>Om zijn kernopdrachten te kunnen waarmaken en om als autonome partner te kunnen fungeren is het noodzakelijk dat de Vrouwenraad structureel voldoende wordt gefinancierd.</p>
<p><i>Interministeriële conferentie gelijke kansen v/m (IMC v/m)</i></p>	
	<p>De interministeriële conferentie gelijke kansen v/m (IMC v/m) komt geregeld samen (een geïntegreerd beleid behoeft samenwerking over de communautaire grenzen heen)¹.</p> <p>Met het oog op de interfederalisering van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en mannen wordt een Vlaamse samenwerkingsovereenkomst gesloten inzake de uitvoering van het antidiscriminatie recht. De IMC m/v buigt zich over de belangrijkste</p>

¹ Bijvoorbeeld de beleidsperspectieven inzake het Vrouwenraadcombinatiemodel hebben zowel betrekking op sociale zekerheid, fiscaliteit, kinderopvang, woon-werk verkeer, onderwijs, enz.

	aandachtspunten van het Vrouwenraadmemorandum.
<i>Specifieke aandachtspunten uit het regeerakkoord m.b.t. gelijkheid v/m</i>	
Eénoudergezinnen	<p>Er zal bijzondere aandacht uitgaan naar eenoudergezinnen en alleenstaanden: er bestaan momenteel al heel wat ad hoc maatregelen voor eenoudergezinnen die verspreid zijn over verschillende bevoegdheden (zowel federaal als regionaal). Dergelijke maatregelen dienen in kaart gebracht om de doelmatigheid ervan te verhogen en een integrale aanpak mogelijk te maken. In eerste instantie dient een definiëring/typologie van eenoudergezinnen uitgewerkt en rekening gehouden met de diversiteit binnen de groep alleenstaanden. We verwijzen hier naar het advies van de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen over eenoudergezinnen (nr 125, 2009).</p> <p>Diverse studies geven aan dat een alleenstaande moeder en een alleenstaande vrouw als samenlevingsvorm mee het armoederisico bepalen.</p> <p>Het beleid afstemmen op een ruime definitie van eenoudergezinnen laat de mogelijkheid open van maatregelen ten voordele van twee ouders die feitelijk samenwonen.</p> <p>Een efficiënt beleid houdt dan ook in dat specifieke maatregelen vervallen bij samenwoonst.</p> <p>Eenouderschap is echter op zich geen risico dat 100% sociaal verzekerd kan of moet worden.</p> <p>Daarom kiest de Raad voor het principe van algemene maatregelen voor de diverse gezinsvormen en wanneer die hun doel voor bepaalde gezinsvormen, o.a. eenoudergezinnen, niet bereiken kunnen specifieke</p>

	<p>maatregelen een oplossing bieden.</p> <p>In eerste instantie moeten de algemene maatregelen op hun doelmatigheid getoetst worden, rekening houdend met de diverse gezinsvormen en de genderneutraliteit.</p> <p>In tweede instantie moet ook voor de specifieke maatregelen een gender/effectenrapportage en een doelmatigheidstoets uitgevoerd worden.</p>
<p>Structurele maatregelen om de discriminaties m/v op de arbeidsmarkt in relatie tot sociale zekerheid aan te pakken</p>	<p>Hierbij dient behoedzaam gewaakt op de effecten van deze aanpak op gendergelijkheid v/m gezien de nog steeds ongelijke positie van vrouwen op de arbeidsmarkt. Bovendien is een geïntegreerde aanpak noodzakelijk gezien discriminaties m/v tevens in relatie tot andere domeinen staat dan sociale zekerheid zoals fiscaliteit,en regionale bevoegdheden (kinderopvang). In se gaat het hier over het aanpakken van de loon en loopbaankloof die in samenwerking met de deelstaten dient opgelost.</p> <p>Wij gaan uit van de economische, sociale en zorgzelfstandigheid voor elke burger. Om de bestaande discriminaties tussen vrouwen (onderling) en mannen, tussen gehuwden en samenwonenden, tussen een- en tweeverdienende koppels te vermijden, vragen we in de sociale zekerheid de invoering van uitsluitend individuele rechten vanaf een bepaald moment in de nabije toekomst en dit voor iedere afgestudeerde, met een systeem van gelijkgestelde dagen voor de korte uitstapperiodes. Dit impliceert de uitdoving van de afgeleide rechten / inefficiënte gezinsmodulatie en de vervanging van de niet-ontvangen eigen rechten door 100% eigen rechten. Dezelfde ingreep stellen we ook voor inzake het huwelijksquotiënt in de inkomstenbelasting. Dit is een geleidelijk proces:</p>

	<p>de huidige afgeleide rechten worden uiteraard niet ontzegd aan degenen die er nu gebruik van maken.</p>
<p>Loonongelijkheid tussen vrouwen en mannen</p>	<p>De regering wil een wet op de loonongelijkheid v/m in overleg met de sociale partners uitwerken. Hierbij waarschuwen we voor de complexiteit van dergelijke problematiek die verspreid is over verschillende bevoegdheden (zowel federaal als regionaal) en een globale aanpak noodzakelijk maakt.</p> <p>Gezien de oorzaken en de oplossing verspreid liggen over vele bevoegdheden – zowel op federaal als op gewestelijk en regionaal niveau – lijkt het aangewezen om via een interministeriële conferentie een plan van aanpak (actieplan) op te maken. Daarnaast is de urgentie groot om op federaal niveau een samenhangend, coherent en geïntegreerd voorstel uit te werken bij voorkeur over alle partijgrenzen heen.</p> <p>De regering wenst het toepassen van een analytisch functieclassificatiesysteem te stimuleren via CAO's. Hierbij is het belangrijk dat het gebruikte systeem genderneutraal is. Uit de praktijk blijkt immers dat het gebruik hiervan geen overdonderd succesverhaal is.</p> <p>De oprichting van een fonds om de meerkost voor bedrijven die omschakelen van discriminerende functieclassificaties naar seksenetrleanalytische functieclassificatie op te vangen kan hierbij helpen. Bij het afsluiten van Cao's met betrekking tot de strijd tegen het loonverschil tussen mannen en vrouwen dient naast de functieclassificatie ook aandacht te zijn voor de strijd tegen alle vormen van beroepsongelijkheid waarmee vrouwen op de arbeidsmarkt geconfronteerd worden (zowel op sectoraal als op bedrijfsniveau). De loonkloof is immers het symptoom, de weerspiegeling van deze beroepsongelijkheid.</p>

	<p>In deze wetgevende aanpak dient naast de verplichte loonanalyse, het jaarlijkse overleg tussen werkgever en werknemers of zijn of haar vertegenwoordiger, ook de mogelijkheid ingebouwd om een individuele beroepsprocedure in te stellen met inbegrip van ontslagbescherming voor alle werknemers die een klacht indienen of een vordering instellen en het voorzien van sancties en bijsturing (remediëring).</p> <p>Verder is er nog het probleem van de cijfers en de gegevens. Tot op heden kennen we de loonkloof m/v enkel op nationaal en sectoraal niveau. Op ondernemersniveau blijft de loonkloof v/m ongekend.</p> <p>De Vrouwenraad heeft in het verleden herhaaldelijk gewezen op deze lacune en benadrukt in elk memorandum n.a.v. van elke wetgevende verkiezingen het belang van de sociale balans als kennisinstrument en bepleit dan ook de uitbreiding ervan. Wij zien dan ook de opsplitsing naar geslacht van de rubrieken 100 (gemiddeld aantal werknemers) en 102 (personeelskosten) als het strikte minimum. Het is dan ook wenselijk om het KB van 30 januari 2001 dat de inhoud van de sociale balans bepaalt (cfr. het wetsvoorstel terzake), aan te passen en nauwgezet de plannen op te volgen van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid inzake de oprichting van een datawarehouse op ondernemingsniveau.</p> <p>Om de loonkloof te kennen moeten er nog bijkomende gegevens meegenomen worden in het onderzoek dat jaarlijks uitgevoerd wordt door het IGVM.</p> <p>Daarom betreuren wij samen met het IGVM dat de sectoren onderwijs, gezondheidszorg en de socioculturele sector enkel om de vier jaar in de jaarlijkse Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen worden opgenomen. Dit zijn nu net de sectoren waar verhoudingsgewijs veel</p>
--	---

	<p>vrouwen tewerkgesteld zijn. Wij vragen dat de bevoegde minister ook hier zijn verantwoordelijkheid opneemt.</p> <p>Naast de extralegale voordelen is het ook aangewezen om een zicht te krijgen op het fenomeen van gezinsvoordelen die in bepaalde sectoren deel uitmaken van het salaris en die een ongelijke behandeling v/m als resultaat hebben.</p> <p>Ook moeten we zicht krijgen op de ongelijke behandeling in de berekening van de uitkeringen in het kader van de gelijkgestelde periodes.</p> <p>Men kan geen genderbeleid voeren op ondernemingsniveau laat staan gendergelijkheid realiseren, zowel in de arbeidsorganisatie als in het personeelsbeleid als men niet over de noodzakelijke gegevens beschikt. Goede genderindicatoren zijn een eerste stap in het oplossen van de loonkloof v/m. Daarom is het ook in dit verband noodzakelijk dat er dringend werk wordt gemaakt van de uitvoering van de wet op gendermainstreaming.</p> <p>In de wetgeving dient de opsplitsing m/v van de loongegevens van werknemers (incl. extralegale voordelen) in de sociale balans of loonadministratie verplicht gesteld.² Net als het nieuw leven inblazen van het gelijkekansenrapport m/v binnen elke onderneming en het aanreiken van de hiervoor mogelijke instrumenten zoals de basismodelplannen met</p>
--	---

² Wij verwijzen hier ook naar het advies nr. 129 van 10 december 2010 van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen met betrekking tot de vereenvoudiging/verfijning van de sociale balans (zie: <http://www.raadvandegelijkekansen.be/nl/publicaties>)

	<p>aandacht voor meting en analyse.</p> <p>Omdat de loonkloof aan complexe en onderlinge samenhangende factoren is toe te schrijven is het belangrijk noodzakelijke flankerende maatregelen te nemen, zoals³:</p> <ul style="list-style-type: none">• Het aanpakken van het glazen plafond. Daarom voegen we er graag aan toe dat er zeer snel werk gemaakt moet worden van een wettelijke quotaregeling voor de evenwichtige samenstelling v/m van beheer- en bestuursorganen.• De Uitvaardiging van de Koninklijke Besluiten ter garantie van de doeltreffendheid van de wet op gendermainstreaming (zgn. gendertest).• De versterking van statistische instrumenten om de loonkloof beter in kaart te brengen.• Individuele rechten in de sociale zekerheid.• Het behoud van de gelijkgestelde periodes die zelf voor verbetering vatbaar zijn. Bijv. het wegwerken van ongelijke behandeling in de berekening van de sociale voordelen (= uitkeringen)• De aanpak van de werkloosheidsvallen.• De ontmoediging van stereotiepe studiekeuzes, onder meer door
--	--

³ De meeste van deze aanbevelingen zijn ook terug te vinden in het rapport 2010 'De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België' van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, p.75

	<p>in het onderwijs van jongs af aan het bewustzijn in verband met de fundamentele gelijkheid van vrouwen en mannen te stimuleren.</p> <ul style="list-style-type: none"> • De arbeidsbemiddelingsdiensten (VDAB, Forem, Actiris, ADG) moeten erover waken dat al hun maatregelen zowel op vrouwen als op mannen gericht zijn. Deze diensten moeten er ook voor zorgen dat vacatures altijd zowel aan mannen als aan vrouwen worden aangeboden. • Het recht op voldoende toegankelijke en kwalitatieve kinderopvang. • In het aanbod van opleidingen aan werknemers, zowel binnen als buiten de onderneming, moeten vrouwen en mannen evenredig aan bod komen. • Er is sensibilisering nodig voor de inzet en de mogelijkheden bij individuele loononderhandelingen, zowel bij werknemers als bij werkgevers en zowel bij vrouwen als bij mannen.
<p>Aanpak van het glazen plafond en maatregelen om een betere vertegenwoordiging van vrouwen in alle overheidsstructuren te verzekeren.</p>	<p>De verticale segregatie (glazen plafond) is dus een van de oorzaken van de loon en loopbaankloof en dient mee opgenomen in de aanpak ervan. Naast een betere deelname van vrouwen in alle overheidsstructuren moet dringend werk gemaakt van wetgevende initiatieven die een 50/50 vertegenwoordiging van v/m in beheers en bestuursraden garanderen.</p>
<p>Discriminaties t.a.v. vrouwen, mannen of bepaalde gezinstypes in het burgerlijk en familiaal recht</p>	<p>De Vrouwenraad is tevreden dat de overheid deze discriminaties in kaart wil brengen en wijst er op dat gezinstypes in verschillende bevoegdheidsdomeinen anders worden gedefinieerd. Er is nood aan een duidelijke/uniforme afbakening om een geïntegreerd en efficiënt beleid te kunnen uitstippelen.</p> <p>Inzake het burgerlijk recht wil de Vrouwenraad alvast wijzen op de discriminaties in de naamgeving.</p>

	<p>Het standpunt van de Vrouwenraad vertrekt van de volgende uitgangspunten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Geen seksediscriminatie - Emancipatorische wetgeving - Uitsluiting conflicten tussen ouders - De rechten van het kind - Werkbaar - Behoud van het namenpatrimonium v/m <p>De Vrouwenraad kiest voor de dubbele naam met vrije keuze inzake de volgorde.</p> <p>Bij onbeslistheid van de ouders inzake de volgorde van de dubbele naam opteren we voor een systeem dat de gelijkheid^[1] zoveel mogelijk bevordert: automatisch de naam van de moeder op de eerste plaats, gevolgd door de naam van de vader. Het kind krijgt op 18-jarige leeftijd de mogelijkheid om de volgorde van de dubbele naam te veranderen via een administratieve procedure.</p> <p>Bij de volgende generatie wordt de eerste naam van de moeder en de</p>
--	--

^[1] Uitleg bij 'een systeem dat de gelijkheid zoveel mogelijk bevordert':

De Vrouwenraad veronderstelt dat de meerderheid van de ouders de eerstkomende jaren/decennia nog zullen kiezen voor de volgorde: naam van de vader, gevolgd door de naam van de moeder (cf. buitenland); ons voorstel in geval van onbeslistheid compenseert dan die tendens.

Dezelfde redenering inzake onbeslistheid wordt doorgetrokken bij holebikoppels; bijvoorbeeld het kind van een lesbisch koppel krijgt als eerste naam de naam van de moeder die het kind op de wereld zet.

We houden ook rekening met de rechten van het kind: daarom wordt voorzien dat het kind vanaf de 18^{de} verjaardag een aanvraag tot wijziging van de volgorde van de namen kan indienen.

	<p>eerste naam van de vader doorgegeven, in de volgorde die zij beslissen. Bij onbeslistheid komt de eerste naam van de moeder eerst. Het kind krijgt op 18-jarige leeftijd de mogelijkheid om de volgorde van de dubbele naam te veranderen via een administratieve procedure.</p>
<p>Nationaal actieplan tegen partnergeweld</p>	<p>De Vrouwenraad is tevreden dat het NAP wordt uitgebreid tot alle vormen van geweld. De Vrouwenraad vraagt dat het beleid ook werkt aan volgende aandachtspunten: seksuele uitbuiting in het kader van mensenhandel en prostitutie; verkrachting (evaluatie en maatregelen inzake klachtbehandeling, strafprocedure en strafmaat); seksueel misbruik door professionals in de gezondheidszorg en de hulpverlening (invoeren van een verbod op seksuele handelingen tussen professional en patiënt/cliënt); onderzoek naar onjuiste slachtofferbejegening bij vrouwen (vooroordelen van ondervragers); ouderenmis(be)handeling; eengerelateerd geweld.</p> <p>De Vrouwenraad vraagt ook een juridische definitie van seksisme en een wet op seksisme.</p>
<p><i>De coördinerende minister gelijke kansen v/m ziet toe op:</i></p>	
<p>Activering</p>	<p>Om de arbeid te herwaarderen en het verschil tussen nettoloon en werkloosheidsuitkering te vergroten wil men de belastingvrije som verhogen met 200 euro voor de lage en middeninkomens vanaf 2013. Deze ad hoc maatregel getuigt van een weinig structurele aanpak van de werkloosheidsvallen. Wij vragen hierbij toe te zien op de effecten inzake gelijkheid v/m.</p> <p>Inzake de versterkte degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen</p>

	<p>dienen de gevolgen op de individuele rechten (niet-ontvangen eigen rechten) worden nagaan.</p> <p>De toegangsvoorwaarden voor het tijdskrediet (5 jaar anciënniteit waarvan 2 jaar op de tewerkstellingsplaats en het tijdskrediet is nog 1 jaar; afschaffing van 1/5^{de} tijdskrediet) en loopbaanonderbrekingen worden strenger. Ook hier is waakzaamheid geboden over de gelijkstellingen en de uitkeringen.</p> <p>De gelijkgestelde periodes zijn op verschillende momenten in het verleden en vanuit verschillende invalshoeken tot stand gekomen . De doelstellingen zijn verschillend, net als de variabelen (sekse, leeftijd, sociaal statuut, ...) en de sociale voordelen. Globaal gezien nemen meer vrouwen dan mannen onderbrekingen, met alle gevolgen voor hun inkomen.</p> <p>Voor de Vrouwenraad is het bijvoorbeeld niet logisch dat wanneer je kinderen krijgt (moederschapsrust) je geen recht meer hebt op 100 % loon. Het gaat ook niet op dat er bij de berekening van de uitkeringen voor moederschaps- en vaderschapsrust verschillende percentages en loonbegrenzungen worden toegepast.</p> <p>We moeten ons afvragen hoe de sociale doelstelling van de onderbrekingen en de gelijkgestelde dagen/periodes moet ingevuld worden om optimale resultaten te bereiken, rekening houdend met de genderinvalshoek, de armoedeproblematiek en het rechtvaardigheidsbeginsel.</p>
--	---

	<p>We vragen aan de betrokken partijen (parlementaire commissies, ministers, sociale partners, academici in socialezekerheidsrecht) om samen met de vrouwenbeweging na te denken hoe het systeem rechtvaardiger en doelmatiger te maken. Kan dit door het huidige systeem aan te passen en de onderbrekingsperiodes te hergroeperen? We moeten ons ook afvragen of er nog nieuwe verlofregelingen moeten bijkomen, of de huidige uitgebreid dan wel beperkt moeten worden. Of kunnen de werktijdregelingen van de werknemers aangepast worden?</p>
<p>Hervorming van de pensioenen</p>	<p>De stapsgewijze gelijkmaking van de berekeningswijze van de rustpensioenen voor mannen en vrouwen met een berekening in 45sten, via een overgangperiode van 13 jaar (van 1997 tot 2010) betekende een aanzienlijk pensioenverlies voor de meerderheid van vrouwen, ondanks een compensatiemechanisme dat werd voorzien.</p> <p>De stapsgewijze verhoging van de minimumpensioenleeftijd van 60 naar 62 jaar en de daarmee gepaard gaande verhoging van de loopbaanvoorwaarden van 35 naar 40 loopbaan jaren, die het huidige regeerakkoord aankondigt, zal ook weer in het nadeel van veel vrouwen uitvallen omdat ze door hun onderbroken carrières in veel mindere mate dan mannen aan de voorwaarden zullen voldoen.</p> <p>Wij verwachten van de regering dat ze maatregelen neemt om dit verlies bij de betrokken personen weg te werken.</p> <p>Personen kunnen van het aanvullend pensioen genieten via individuele of eventueel via afgeleide rechten (dus voortvloeiend uit het aanvullend</p>

	<p>pensioen van hun echtgeno(o)t(e)).^[1] De meerderheid van de aanvullende pensioenen voorziet afgeleide rechten, zoals de transfer van een overlevingsrente. Een weduwe zal dan een hogere rente ontvangen die berekend is op de kortere levensverwachting van mannen en een weduwnaar zal een lagere rente ontvangen gebaseerd op de langere levensverwachting van vrouwen. Globaal gezien is het voor een vrouw voordeliger haar man te overleven dan zelf beroepsactief te zijn geweest.</p> <p>De wet op de aanvullende pensioenen laat een aantal discriminaties toe^[2]:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Men is niet verplicht om een werknemer jonger dan 25 jaar te laten aansluiten: degenen die het vroegst beginnen te werken zullen niet altijd de kans hebben om hun loon te compenseren met een langere beroepsloopbaan; <p>Bij de actuariële berekening kunnen verzekeraars rekening houden met de verschillen in levensverwachting tussen mannen en vrouwen; in een systeem met gelijke bijdragen zal de uitgekeerde rente hoger zijn voor mannen dan voor vrouwen.</p> <p>In verband met de consolidering van de eerste pijler en de veralgemening van de tweede pijler dient een genderanalyse de vermeende (on)gelijkheden v/m bloot te leggen.</p>
--	--

^[1] Hedwige Peemans-Poullet, Pensions du deuxième pillier: le mieux est l'ennemi du bien, in *Un bon Marie ou un bon salaire? Féminisme en sécurité sociale, une si longue marche...*, Université des Femmes, Collection Pensées Féministes, Bruxelles, 2009, p. 497-505.

^[2] Richtlijn 2004/113/EG legt gelijke behandeling van mannen en vrouwen op met betrekking tot de toegang tot en het aanbod van diensten en goederen (activiteiten die niet tot de arbeidsfeer behoren). Artikel 5 voorziet dat voor financiële diensten of voor verzekeringspremies geen verschillende actuariële factoren voor mannen en vrouwen gebruikt worden bij de berekening van premies en uitkeringen. Lidstaten kunnen echter beslissen dat zij dit artikel 5 niet willen toepassen in hun wetgeving en hebben hiervoor tijd tot 21 december 2007 om die beslissing te nemen.

<p>Meer oudere werknemers aan het werk helpen</p>	<p>We herinneren aan de ‘klassieke indirecte discriminatie’: meer mannen genieten van brugpensioenen en de uitkeringen zijn hoog in vergelijking met vrouwen die vooral in het begin van hun loopbaan onderbrekingen nemen voor de combinatie van beroeps- en gezinsleven (of later voor mantelzorg) en daarvoor veel lagere uitkeringen krijgen. Wat zal de overgangperiode voor vrouwen inhouden?</p>
<p>Werkloosheid</p>	<p>Een ander aspect dat al jaren een rol speelt bij de degressieve werkloosheidsuitkeringen is de indeling van de categorieën van werklozen op basis van hun gezinssituatie (werknemers met gezinslast, alleenstaanden, samenwonenden). Dit leidt ertoe dat de samenwonenden (voornamelijk vrouwen), het bedrag van hun vergoeding sterker zien verminderen dan de andere categorieën. De Vrouwenraad beschouwt dit als eigen niet-ontvangen rechten vermits deze ‘samenwonenden’ in hun beroepsactieve verleden bijdragen betaald hebben en socialezekerheidsrechten opgebouwd hebben. De Vrouwenraad wil de eigen niet-ontvangen rechten vervangen door 100% eigen rechten.</p> <p>De aanpak van de crisis mag niet ten koste gaan van vrouwen in armoede (meestal alleenstaande oudere vrouwen, alleenstaande moeders, dakloze vrouwen ...). Daarom willen wij dat alle minimuminkomens, uitkeringen en lonen voldoende welvaartsvast zijn en blijven en zeker opgetrokken worden tot boven de Europees vastgelegde armoedegrens. Wij zijn tegen de verschuiving van</p>

	werkloosheidsuitkering naar leefloon door opgevoerde schorsingen of een beperking van de werkloosheid in de tijd.
Statuut meewerkende echtgenoot	<p>Bij het <i>sociaal statuut van de zelfstandigen</i> vragen we aandacht voor het sociaal statuut van de meewerkende echtgenoten/s of wettelijk samenwonende partners, meestal vrouwen die meewerken in een familiaal bedrijf. Van belang is dat meewerkende echtgenoten/s hun eigen sociale rechten opbouwen in functie van de bijdrage die zij betaald hebben/betalen.^[1]</p> <p>Op dit vlak zijn er vier aandachtspunten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De meewerkende echtgenoten/s hebben maar een eigen volwaardig pensioen nadat zij 30 jaar bijdragen hebben betaald. Het is voor hen belangrijk dat, vermits zij in juli 2005 verplicht zijn geweest om tot het zogenaamde maxi statuut toe te treden en daarvoor vaak een extra bijdrage voor betalen naast de vroegere gezinsbijdrage, de vastgelegde opbouw van de pensioenrechten niet verminderd op afgebouwd wordt in de toekomst. Het afgesproken kader moet behouden blijven en gerespecteerd worden. - Meewerkende echtgenoten/s die niet aan 30 jaar loopbaan komen, hebben weliswaar gedurende heel wat jaren een extra bijdrage betaald (naast de vroegere gezinsbijdrage) maar daar staan tot op vandaag geen rechten tegenover: ze ontvangen evenveel pensioen als zouden ze nooit bijdragen hebben betaald (het gezinspensioen). Er

^[1] Aanbevelingen KVLV-Vrouwen met Vaart, Raad van bestuur Vrouwenraad 8 december 2011.

	<p>moet overwogen worden om hier (conform het Europees arrest Herveyn) naast het gezinspensioen een supplement te voorzien dat progressief kan toenemen naarmate de 30 jaar loopbaan benaderd worden.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wanneer de meewerkende echtgenoot inkomen uit een andere activiteit haalt, kan zij niet in het statuut van meewerkende echtgenoot blijven en moet zij aansluiten als zelfstandige in hoofdberoep, ook al gaat het vaak over vrij beperkte inkomsten uit een andere activiteit. Er zou een geneutraliseerd bedrag moeten voorzien worden dat belast wordt en aan sociale bijdragen onderworpen is, maar dat het behoud van het statuut van meewerkende echtgeno(o)te niet hypothekeert, bijvoorbeeld 3.000 à 4.000 euro per jaar. - Meewerkende echtgenoten/s zouden meer mogelijkheden moeten krijgen om bijdragen te betalen voor het vrij aanvullende pensioen voor zelfstandigen. Nu slechts 8,17% op een inkomen van ca. 5.200 euro. <p>In het regeerakkoord van 7 december 2011 lezen we: “In het kader van de gelijkwaardige behandeling tussen mannen en vrouwen, zal de regering het statuut van de meewerkende echtgenoot evalueren en bijsturen, zodat de meewerkende echtgenote,, die extra bijdragen betalen voor hun sociale bescherming, er ook daadwerkelijk op vooruitgaan wat hun sociale rechten en pensioenrechten betreft.”</p> <p>Deze passage kan aangevuld worden met: “Deze evaluatie zal gebeuren met respect voor de opgebouwde rechten uit het bestaande reglementair kader (in toepassing waarvan sommige meewerkende echtgenoten/s verplicht zijn geweest om toe te treden tot dit statuut) enerzijds en</p>
--	--

	<p>rekening houden met de noodzaak van een ruimere sociale bescherming anderzijds.”</p>
<p>Huispersoneel</p>	<p>De regering geeft aan het Verdrag nr. 100 van de IAO betreffende de huisarbeid te ratificeren. In dit verband vragen we om ook de recent goedgekeurde ILO conventie en aanbevelingen inzake huispersoneel te ratificeren.</p> <p>In de ILO-conventie zitten immers aanbevelingen die ook in België moeten leiden tot een beter statuut voor huisarbeid. In artikel 14 staat dat elk land een regeling moet treffen om de sociale zekerheid te regelen voor de huisarbeid. Dit betekent dat bijvoorbeeld de ziekte-uitkeringen voor deeltijdse dienstbodes dringend moeten geregeld. Ook de wachttijden dienen geregeld. Dit zijn periodes waarbij dienstbodes niet werken maar wel beschikbaar moeten zijn als ze opgeroepen worden. De conventie stelt duidelijk dat die periodes moeten gelijkgesteld worden met gewone arbeidstijd zoals bepaald in het nationale arbeidsrecht. De conventie bepaalt ook dat de nationale arbeidinspecties moeten aangepast worden zodat er controles kunnen komen op de arbeidsomstandigheden van huishoud-st-ers, ook al gebeurt dat werk in privéwoningen. Ook moeten huishoud-st-ers gemakkelijker toegang krijgen tot inspectie om klachten te kunnen indienen bij misbruiken.⁴</p>

⁴ Zie ook [website Mo](#) en [website ACV](#).

Met zijn aanbevelingen komt de Vrouwenraad tegemoet aan de wens van de ILO om het middenveld te consulteren bij de omzetting van de conventie in de praktijk. Wij willen denkpistes aanreiken waarmee België een voorbeeldrol zou kunnen opnemen in de verbetering van de arbeidsomstandigheden van het huishoudpersoneel.

Wat vragen wij op korte termijn?

- Een verbetering van het dienstbodestatuut (aanpassing van de tewerkstellingsvoorwaarden opdat de bestaande discriminaties zouden verdwijnen)
- De invoering van een derdepartijsysteem voor dienstboden; in tegenstelling tot het systeem van de dienstencheques gaat het hier om niet-gesubsidieerde arbeid
- Een goede doorlichting van de tewerkstelling van het huishoudpersoneel in België om een duidelijke afbakening te krijgen tussen de tewerkstelling via het stelsel van de dienstencheques en het derdepartijsysteem van het overige huishoudpersoneel
- Een grondige evaluatie van de dienstenchequessector om niet in de valkuilen (en misbruiken) te trappen van het dienstenchequesysteem bij de hervorming van de andere huishoudelijke diensten
- Een toegankelijker systeem voor buitenlands

	<p>huishoudpersoneel dat specifieke werkvergunningen nodig heeft om legaal te kunnen werken</p> <p><u>Wat vragen wij op lange termijn?</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - De uitwerking van een algemene definitie en gemeenschappelijk statuut van het personeel tewerkgesteld in de huishoudelijke economie, voor de uitwerking van een profiel en een verloning in functie van het (gedifferentieerd) takenpakket - De aanpassing van de beroepenfiches en een aanbod van vorming en opleiding op maat - Een nieuw derdepartijsysteem voor huishoud-st-ers die niet binnen het dienstenchequesstelsel passen: het kan gaan om werknemers die huishoudelijke taken combineren met privé-kinderopvang of enkel privé-kinderopvang verlenen of om huishoud-st-ers die huishoudelijke taken verrichten voor minstens x aantal uren bij eenzelfde gezin - Het derdepartijsysteem wordt ook een intermediaire structuur voor andere werknemers die in en rond het huishouden tewerkgesteld zijn als arbeiders of bedienden - Het behoud van een eenvormige fiscale aftrek voor gebruikers/werkgevers (derdepartijsysteem) - De uitwerking van een goed functionerend informatie- en ondersteuningspunt voor alle stakeholders
--	--

	<p>Kortom, op lange termijn moet er een volwaardige sector zijn voor de tewerkstelling van al het huishoudpersoneel (verbreding van de definitie en/of afstemming van statuten) en op korte termijn heeft het dienstbodestatuut aanpassingen nodig om de bestaande loon- en arbeidsvoorwaarden te verbeteren. De invoering van een derdepartijsysteem en infopunt kan op lange termijn voor de hele sector geldig zijn en alvast op korte termijn voor de dienstboden.</p>
<p>Dienst voor Alimentatievorderingen (DAVO)</p>	<p>In het regeerakkoord wordt enkel gesproken over de verbetering van de DAVO en niet over de wet zelf. Dit is nochtans een gemiste kans om de oorspronkelijke wet die door de programmawet werd afgezwakt, te herstellen in volgende zin: de inkomensgrens van de onderhoudsgerechtigde om van een voorschot op het onderhoudsgeld voor de kinderen te genieten, dient opgeheven (of opgetrokken) te worden.</p>
<p>Vrouwen, vrede en gewapende conflicten.</p>	<p>In het Regeerakkoord is geen sprake over de uitvoering van Resolutie 1325 over 'vrouwen, oorlog en vrede' van de VN-Veiligheidsraad. De uitvoering van het NAP 1325 sluit nochtans aan bij de uitvoering van de wet op de gendermainstreaming⁵. Bij de uitvoering van het NAP zijn volgende ministeries betrokken: buitenlandse zaken, ontwikkelingssamenwerking, binnenlandse zaken, justitie, gelijke kansen vertegenwoordigd door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en de Commissie Vrouwen en Ontwikkeling als expert en adviserend</p>

⁵ Wet op de controle en toepassing van de aanbevelingen van de vierde Wereldvrouwenconferentie, 12 januari 2007.

	<p>orgaan.</p> <p>In de loop van 2012 moet een nieuw actieplan worden opgesteld. De Vrouwenraad vraagt</p> <p>1) de besluiten van de resolutie betreffende de evaluatie van het Belgisch Nationaal Actieplan in het kader van Resolutie 1325 van de VN-Veilighedsraad hierin volledig te integreren (wetgevingsstuk 5-665/5)</p> <p>2) de nationale Vrouwenraden (NVR/CFFB) direct bij de voorbereiding van de opstelling van het Nationaal Actieplan 2012-2016 te betrekken.</p>
<p>Een evenwichtige deelname aan de besluitvorming</p>	<p>Wij willen een wettelijke verankering van het ritssysteem (afwisselend m/v of v/m op de kandidatenlijsten van de verkiezingen); de aanpassing van artikel 11<i>bis</i> van de grondwet: <i>'paritaire deelname m/v in de uitvoerende organen'</i> i.p.v. 'ten minste één persoon per geslacht'; een evenwichtige deelname v/m in buitenlandse delegaties en in de diplomatie.</p>
<p>Kwaliteitsvolle opvang voor vrouwen in de collectieve asielcentra</p>	<p>Er is dringend nood aan maatregelen om vrouwen een menswaardige en kwaliteitsvolle opvang te verzekeren, een opvang die rekening houdt met de behoeften en noden van vrouwen en streeft naar gelijkheid (rechten en kansen) voor vrouwen en mannen (gendermainstreaming). Autonomie, inspraak en empowerment zijn de sleutels voor een geslaagd opvangbeleid. We bevelen aan om de gelijkheid van vrouwen en mannen vast te leggen in concrete</p>

	<p>beleidsplannen en om dit wettelijk te regelen.</p>
<p>Meer aandacht voor de gezondheid van vrouwen</p>	<p>De Vrouwenraad wil de volgende bio-ethische thema's op de agenda zien: een wettelijke regeling voor draag- en leenmoederschap, verbeteringen aan de abortuswet, maatregelen tegen de commercialisering van eicellen en aandacht voor de gevolgen van eiceldonatie voor de gezondheid van (jonge) vrouwen.</p> <p>Een evenwicht tussen de uitgangspunten van het gezondheidsbeleid dat enerzijds gestoeld is op een gelijk recht op gezondheid (bv. vrouwen en mannen in armoede moeten dezelfde gezondheid hebben als v/m met hogere inkomens) en anderzijds op de verantwoordelijk voor het gedrag met betrekking tot de eigen gezondheid. Bij dit laatste stelt zich een probleem want de resultaten van de Gezondheidsenquêtes tonen dat de hypothese 'een gezond gedrag leidt tot een betere gezondheid' voor vrouwen niet klopt; ze gedragen zich gezonder en toch zijn ze ongezonder. De oprichting van een cel gender/sekse en gezondheid bij de FOD Volksgezondheid is in dit verband van primordiaal belang evenals de invoering van een paritaire vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in de beslissingsorganen van de gezondheidssector.</p>
<p>Een voortrekkersrol van België in de EU inzake de gelijkheid v/m en gendermainstreaming</p>	<p>De Vrouwenraad vraagt de regering op het elan van het Belgisch voorzitterschap (2010) verder te werken aan de uitvoering van de Strategie voor de gelijkheid v/m 2010-2015 door de zes prioritaire actiegebieden te koppelen aan specifieke maatregelen, streefdoelen en budgetten.</p> <p>En daarnaast bij de uitvoering van de EU-2020 strategie de gelijkheid</p>

	<p>van vrouwen en mannen als een prioritaire transversale dimensie voor ogen te houden. De Europese Raad heeft trouwens erkend dat gendergelijkheid van doorslaggevend belang is voor de realisatie van de EU-doelstellingen in deze strategie.</p>
--	---